

Sommaire

INTRODUCTION	1
Chapitre 1. Présentation de l'enquête	12
1. Un projet d'extension locale d'une enquête nationale	12
2. Le champ de l'enquête	12
3. La construction de la base de sondage	13
4. Les campagnes d'enquête	14
PARTIE I : Analyse du devenir professionnel des diplômés de l'UNSA	18
Chapitre 2. La sortie des études	19
1. La situation en mars 1997	19
2. L'insertion professionnelle des étudiants : les indicateurs	21
Chapitre 3. Chômage et précarité	23
1. La description du chômage	24
2. Chômeurs au sens du BIT	27
3. Durée totale du chômage	27
4. La mesure de la précarité	32
Chapitre 4. Les caractéristiques de l'emploi à trois ans	35
1. Les démarches utilisées pour accéder à l'emploi en mars 1997	35
2. La taille de l'entreprise	36
3. Le statut de l'emploi	38
4. Des secteurs d'activité propres à chaque filière	39
5. D'un secteur à l'autre : un éventail des salaires très large	42
6. Les diplômés face à la division du travail	42
7. Les diplômés dans l'appareil économique	44
Chapitre 5. La position sociale à trois ans et le salaire	46
1. Une position sociale de "cadre" pour une majorité de diplômés	46
2. Une majorité de cadres ... seulement pour les étudiants de 3 ^{ème} cycle	47
3. Les salaires de l'emploi à trois ans	51
4. L'opinion des étudiants sur leur emploi en mars 1997	52

PARTIE II : Analyse spatialisée de l'insertion professionnelle des diplômés de l'UNSA	55
Chapitre 6. La mobilité spatiale des étudiants	55
1. Etudier et travailler au pays	55
2. Travailler au pays ou partir ?	57
3. Localisation de l'emploi et diplôme	58
4. Etudiantes et étudiants face à la mobilité spatiale	60
Chapitre 7. Emplois locaux et extérieurs	61
1. Localisation de l'emploi et position sociales	61
2. Localisation et salaire	62
3. Localisation de l'emploi et statut de l'emploi	64
4. Localisation et taille des entreprises	65
5. Localisation de l'emploi et secteurs économiques	66
6. Localisation et sphères d'activité	67
7. Localisation et fonctions d'emploi	68
Chapitre 8. L'emploi des étudiants dans les Alpes-Maritimes	70
1. Les zones d'emploi des Alpes-Maritimes	70
2. La zone d'emploi de Nice	71
3. La zone de Cannes-Antibes-Grasse	72
4. La zone d'emploi de Menton	73
5. La zone de Monaco	74
Chapitre 9. L'insertion professionnelle des diplômés universitaires. Une comparaison entre l'échelon local et national	78
1. Une qualité d'insertion sensiblement disparate	78
2. La mesure des différences de structure et des conditions d'insertion	80
3. L'analyse des disparités d'insertion	82
4. Niveau et spécialités d'enseignement	83
CONCLUSION	89
ANNEXE : Le questionnaire de l'enquête	

Introduction

Dans ce document nous présentons les résultats d'une analyse basée sur les données d'une enquête par questionnaire auprès des diplômés de l'Université de Nice-Sophia Antipolis. L'originalité de cette investigation réside notamment dans le fait qu'il s'agit d'une application à l'échelle d'un seul établissement d'enseignement supérieur d'un dispositif d'observation largement éprouvé à l'échelle nationale. L'objet central de cette recherche est d'apprécier les conditions d'entrée dans la vie professionnelle des étudiants niçois en essayant d'intégrer dans l'analyse l'espace socio-économique qui environne l'université niçoise.

Pour cette raison, dès l'introduction, nous nous proposons de résumer les principales évolutions du rapport entre l'enseignement supérieur et le territoire ainsi que des conditions régionales d'insertion professionnelle des élèves et des étudiants qui quittent le système éducatif. Un exposé détaillé des modalités de transition entre le statut d'étudiant et celui d'actif puis des conditions d'exercice sur le marché du travail constitue le thème de la première partie de ce document. La deuxième partie est dédiée à la dimension spatiale ou géographique de l'insertion professionnelle des diplômés niçois et à la comparaison de leur situation avec celle de l'ensemble des étudiants. Dans la conclusion, nous résumons les principaux enseignements de l'étude et avançons quelques propositions pour aller plus avant dans l'approfondissement de la connaissance des conditions d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur d'un établissement universitaire.

1. L'Université et le Territoire

Il est de coutume aujourd'hui d'affirmer que deux grandes mutations socio-économiques marqueront vraisemblablement la France des années 90 : la mondialisation de l'économie et l'intégration européenne. Il est certain que désormais les activités des économies de marché qu'elles soient de production, d'échange ou de distribution, s'inscriront de plus en plus dans une économie-monde. Cette expansion et cette globalisation de l'économie marchande entraînent d'ores et déjà une nouvelle configuration de la division internationale du travail et de sa spatialisation. Dans le même temps, la construction d'un espace économique européen ne reste pas sans effets et conséquences sur les régions, les territoires et leur aménagement.

Dans le cas français ces mutations viennent s'inscrire et se surimposer aux transformations du système productif que connaît l'économie française depuis le début des années 60 sous le coup des effets de la croissance puis de la crise. Tous ces changements s'accompagnent d'ailleurs d'une recomposition socioprofessionnelle de la population active dont la baisse des ouvriers et des emplois liés à l'industrie et la croissance des cadres sont les faits les plus marquants de la dernière période.

Une approche structurale et fonctionnelle de l'évolution des activités économiques et de l'emploi¹ montre très nettement que depuis 40 ans la sphère productive s'est considérablement modifiée avec un fort développement des activités périproductives comme les banques, le transport, le commerce interindustriel, les télécommunications, la distribution d'énergie, autant d'activités connexes qui participent directement ou indirectement à la production de bien matériels ou immatériels et qui témoignent de l'intensification de la circulation, de la communication et de l'intermédiation dans l'organisation de plus en plus complexe de l'appareil productif. La mise en rapport de la sphère productive et des activités de reproduction, simples comme celles qui concourent à la satisfaction des besoins vitaux des individus et des ménages (alimentaires, sanitaires, etc.), ou plus larges comme celles que remplissent les administrations, la formation ou la culture, permet de voir sous un jour nouveau les hiérarchies spatiales de la France de cette fin de siècle. Activité périproductive et reproduction élargie, en particulier, sont nettement localisées dans les grandes zones urbaines de plus de 200.000 habitants alors que les activités de production matérielle et les emplois et fonctions concrètes qui lui sont associés caractérisent les petites agglomérations de moins de 20.000 habitants. Mais dans l'organisation spatiale de l'appareil productif, Paris et l'Île de France apparaissent de plus en plus comme le centre organisateur et dominant de tout le système et concentrent l'administration de niveau supérieur, les services périproductifs et les emplois liés aux fonctions de recherche, de conception, d'organisation de la production ou du commerce industriel pendant que les régions périphériques fonctionnent dans un rapport de complémentarité et de dépendance spécialisées en assurant les activités de production matérielle. Paris fait figure de centre nerveux et de capitale de stature mondiale.

De façon générale, l'espace national est traversé par un mouvement de métropolisation qui correspond à une concentration toujours plus vive des activités économiques et du peuplement autour de quelques grands centres urbains (Paris/Lyon/Marseille). A l'opposition d'hier entre la France industrielle du Nord-Est et la France rurale du Sud-Ouest, se substituent peu à peu de nouvelles oppositions et spécialisations spatiales entre des centres dirigeants bien dotés sur le plan productif, capables d'innovations technologiques, et des centres d'exécution. Dans le même temps la mégapole parisienne renforce son hégémonie² et devient de plus en plus la ville des sièges sociaux des entreprises internationales. Ce double mouvement de concentration et de métropolisation ne signifie pas pour autant un effacement des territoires mais semble plutôt correspondre à une diversification et une spécialisation. Pour les régions françaises et les métropoles régionales l'enjeu consiste notamment à rechercher une organisation en réseaux qui permettrait de développer une ou plusieurs aires métropolitaines disposant d'équipements lourds parmi lesquels les formations supérieures et les centres de recherche seraient partie prenante.

Depuis 15 ans avec la loi de décentralisation, l'espace local est devenu un espace de référence sur le plan politico-administratif notamment dans le cadre de l'emploi et de la formation professionnelle ou des équipements scolaires. Ces nouvelles missions dévolues progressivement aux régions ont suscité, à cet échelon, un intérêt pour les questions

¹ Bekouche P., Damette F., 1993 "Une grille d'analyse globale de l'emploi", *Economie et Statistique*, n°270.
Damette F., Scheibling J., 1995, *La France. Permanences et mutations*. Hachette.

² L'Île de France représente 20% de la population et 30% du produit national.

d'insertion des jeunes et contribué à la formulation de nouvelles approches de la relation formation-emploi, à la mise en place et au développement de nouveaux dispositifs d'observation. Ainsi la question de l'insertion des jeunes a-t-elle donné lieu depuis la fin des années 80 à des investigations de plus en plus approfondies qui ont permis des comparaisons inter-régionales sur le devenir des sortants du système éducatif et mis au jour les conditions régionales du marché du travail que rencontrent les scolaires à leur sortie des études. Plus généralement, face aux nouveaux défis de développement, il est indispensable que les régions disposent de nouvelles capacités d'analyse et de prévision en faisant évoluer leur système d'information et de connaissance. Car, comme le rappelle Desrosières³, la statistique connaît une évolution parallèle à celle de l'Etat et toute la démarche de la statistique a été de construire des espaces de comparabilité, au niveau national, qui ont permis de classer, coder, totaliser de nombreux faits sur lesquels interviennent les acteurs nationaux. Avec les années 70 puis les années 80, sous l'effet de la crise économique et sociale (chômage, précarité, etc.) et de la décentralisation politico-administrative, les catégories évoluent, l'action publique se territorialise et de nouveaux découpages administratifs se dessinent (bassins d'emplois, ZEP, DSQ, etc.). Ces nouveaux échelons mettent en place des systèmes d'information et d'études locales, qui ne sont pas forcément standardisés et posent donc de nouveaux problèmes de comparabilité des données produites et d'articulation ou d'harmonisation des langages statistiques entre l'échelon local, national et européen. Il reste que la demande d'informations localisées de nature socio-économique est croissante et que le besoin d'une connaissance plus affinée en matière de développement local s'accroît.

Sur le plan de l'action éducative, et même si le développement universitaire n'est pas directement du ressort de l'échelon régional, il est évident que la politique d'enseignement supérieur, de par la contribution de ce niveau d'enseignement au développement des compétences et de la recherche, ne peut plus se dispenser d'une approche territorialisée. Cet aspect n'a pas échappé au schéma national d'aménagement et de développement du territoire -SNADT- dont l'ambition est de dessiner pour la France, suivant une logique de développement, les contours ou les cadres, autrement dit les orientations, d'une politique d'aménagement du territoire à l'horizon de 2015⁴. Cette politique table sur un meilleur maillage urbain du territoire ainsi que sur le développement en dehors du bassin parisien de quelques métropoles à vocation internationale, ce qui implique de lourds investissements en équipements parmi lesquels les équipements universitaires. Il est reconnu aujourd'hui que non seulement les établissements d'enseignement supérieur participent directement à la formation et à la recherche et ainsi au renforcement du capital humain et technologique des régions et de la nation, mais également à l'attractivité des métropoles, en vue de l'implantation des centres décisionnels des entreprises multinationales. Les centres universitaires constituent un facteur de croissance économique et démographique des villes. En outre, la nouvelle gestion des établissements du supérieur, l'évolution à la hausse jusqu'au milieu des années 90 de la démographie étudiante et les nouvelles implantations ont favorisé, depuis la fin des années 80, l'inscription territoriale et régionale des Universités au point que certains experts plaident aujourd'hui pour une régionalisation partielle des formations supérieures (rapports Laurent, Monory) de leurs titres et de leurs

³ Desrosières A., 1994 "Le territoire et la localité. Deux langages statistiques". *Politix*, n°25.

⁴ DATAR. 1996 *Schéma d'Aménagement et de Développement du Territoire. Propositions des commissions thématiques*, La Documentation française.

diplômés⁵. Comme l'a montré le débat qui a entouré le plan Université 2000 et son application, des petites agglomérations aux métropoles, les établissements d'enseignement supérieur deviennent un enjeu de l'aménagement du territoire et des villes.

L'élaboration en cours (1998) des schémas de services collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche menée conjointement avec la préparation des nouveaux contrats de plan Etat-Région dans la démarche "Université du 3ème millénaire"(U3M) confirme cette orientation. En effet, dans ce cadre, seront débattus entre l'Etat et les collectivités territoriales le programme d'équipement de l'enseignement secondaire mais aussi la question de l'adaptation locale et nationale de l'offre formation-emploi, la place de la recherche et de l'innovation technologique. Dans ce dispositif l'Université se situe très nettement au noeud de l'organisation et de la répartition territoriale de la "matière grise". Plus précisément, en entérinant les impacts de la mondialisation et de l'intégration européenne sur l'offre d'éducation ou de formation en termes de marchandisation et de commercialisation et en prenant acte du contexte technologique de la société d'information et de communication, l'objectif est de mettre en place la coordination et l'organisation de réseaux régionaux universitaires sur l'ensemble du territoire national. C'est une problématique voisine qui préside à l'élaboration de schémas académiques de coordination post-baccalauréat en vue notamment de mettre en cohérence les formations techniques et professionnelles avec celles du supérieur⁶.

2. La région. Un cadre pertinent pour analyser l'insertion des jeunes ?

L'évolution des relations économiques, d'une part, et les dispositions institutionnelles, de l'autre, renforcent donc le rôle et la place des territoires dans la politique de formation et d'insertion des jeunes. Le besoin d'une meilleure approche des questions d'emploi et de formation au niveau local se fait sentir, en vue notamment d'une connaissance plus fine des déséquilibres du territoire. Si les politiques nationales de l'emploi s'appliquent sur l'ensemble du territoire, la différenciation géographique de l'espace économique doit conduire à des dosages variables des mesures de lutte contre le chômage. Repérer la sensibilité des territoires face au risque du chômage devient alors un des moyens d'anticiper l'efficacité de ces mesures⁷. Aussi, dès la fin des années 80, ont été conçus et mis en place de nouveaux outils d'analyse (bases de données, nomenclatures), notamment au niveau des observatoires régionaux emploi-formation (OREF)⁸. Dans cet esprit, des études statistiques ont essayé de définir le cadre socio-économique de l'insertion des jeunes dans les régions françaises. A l'issue de ces travaux, il est clairement apparu que le niveau régional ne constituait pas toujours le niveau le plus pertinent et qu'une observation à l'échelle infra-régionale permettait de mieux saisir la spécificité des bassins d'emploi.

⁵ En 1962, on estimait qu'un étudiant sur deux était inscrit dans une université parisienne, en 1994, seulement un étudiant sur quatre étudie en Ile de France. Pitte J.-R., 1996, "La carte Universitaire et les villes", in Pumain D., Godard F. -Ed. - *Données Urbaines*, Anthropos.

⁶ Sur les relations entre académie et région : Richard A., 1997, "Diversité des enjeux et des pratiques. Les rapports entre académie et région", *Formation-Emploi*, n°59

⁷ Grelet Y., Timoteo J., 1996, "Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage", in Magirier G., *L'analyse des espaces locaux : méthodologies et indicateurs*, CEREQ, Documents 118.

⁸ Hillau B. 1993 "Emploi sectoriel et marché du travail dans les régions", *Décentralisation de la formation. Marché du travail, Institutions, Acteurs*, CEREQ, Documents Etudes, n°64

Même si ces recherches concernent principalement les niveaux de sortie en amont de l'enseignement supérieur (de niveau VI et IV), elles apportent une information substantielle sur l'influence du facteur environnemental ou régional sur l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes scolaires.

Dans ce cadre, le CEREQ, par ses publications et études, a largement contribué à approfondir la connaissance des conditions régionales de l'insertion ainsi qu'à mettre au point des méthodes spécifiques⁹ autorisant une description comparée des régions françaises et des conditions de l'insertion des jeunes basées sur des indicateurs socio-économiques permettant à la fois de caractériser le territoire et de proposer une typologie des régions. Généralement ces approches ont soumis l'analyse des zones d'emploi à une démarche multidimensionnelle qui s'appuie sur des critères permettant d'appréhender les aspects suivants¹⁰ :

- 1/ risques liés à la structure et à l'évolution de l'emploi
- 2/ risques liés aux difficultés de réinsertion des chômeurs
- 3/ risques liés aux difficultés d'insertion des jeunes
- 4/ risques liés à l'environnement

C'est également dans ce cadre qu'une caractérisation socio-économique de la conurbation niçoise a pu être opérée. Ce bassin qui appartient à l'ensemble de la façade méditerranéenne se singularise par la présence d'un marché du travail ouvert aux jeunes et aux peu qualifiés. Plus dans le détail, le niveau élevé de chômeurs que l'on y remarque s'explique particulièrement par l'arrivée massive de populations en provenance de régions plus septentrionales. Autre trait particulier, parmi les chômeurs, les travailleurs âgés y sont plus nombreux qu'ailleurs, alors que le taux d'activité des plus de 50 ans est faible. En contrepartie, le marché du travail est peu discriminant envers les femmes, les jeunes ou les travailleurs non qualifiés. Le tissu économique qui se compose d'un réseau dense de petites et moyennes entreprises est plutôt favorable aux jeunes qui se retrouvent en moindre proportion parmi les demandeurs d'emploi. Mais en fait deux jeunesses cohabitent : celle sans qualification et celle qui poursuit assez loin sa scolarité.

Plus généralement, les analyses locales ou régionales des conditions d'emploi et du chômage à partir des zones d'emploi montrent que trois facteurs peuvent être considérés comme structurant : la richesse produite sur le plan régional, la sectorisation de l'activité économique (le poids de l'industrie) et la distance géographique à l'Ile de France. Par exemple, l'analyse du CEREQ sur l'insertion des jeunes dans les régions¹¹ prend en considération un ensemble de variables socio-économiques régionales parmi lesquelles on peut citer :

- la structure des emplois dont les descripteurs sont : la sectorisation des emplois, la taille des entreprises, la répartition des emplois par catégories professionnelles.

⁹ Grelet Y., Hillau B., Martinelli D., 1994, *Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes*, CEREQ, Document Observatoire n° 95.

¹⁰ Grelet Y., Timoteo J., 1996, "Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage", in Magirier G., *L'analyse des espaces locaux : méthodologies et indicateurs*, CEREQ, Documents 118.

¹¹ Grelet Y., Hillau B., Martinelli D., 1994, *Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes*, CEREQ, Document Observatoire n° 95.

- le statut de l'emploi et du chômage qui permet de départager les actifs indépendants des salariés, de prendre la mesure de la stabilité ou de l'instabilité de la forme d'emploi salarié, de considérer le taux de chômage global.
- l'insertion des jeunes qui se mesure sur les taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans et sur la forme d'emploi des jeunes scolaires selon leur niveau de formation.

En comparant les régions entre elles et pas seulement les indicateurs régionaux à la moyenne nationale, il apparaît une segmentation de l'espace national qui varie selon les descripteurs considérés mais dont le regroupement sous la forme de grands ensembles permet de mieux comprendre la variabilité de l'insertion professionnelle des jeunes scolaires. En effet, une fois analysé le rôle des différentes variables et des configurations régionales, les auteurs¹² se sont attachés à tester quelques hypothèses explicatives de la géographie de l'insertion. A l'issue de l'analyse, il apparaît que seule l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur reste relativement homogène, à travers les différentes régions. Pour autant, dans l'explication de l'insertion des autres niveaux de formation faut-il compter avec les équilibres sectoriels ? Sur la base d'un examen qui permet d'estimer la grandeur des indicateurs d'insertion régionaux en contrôlant la variation due à la sectorisation de l'emploi, on constate l'absence de liaison forte entre le poids des secteurs d'activité dans l'emploi régional et les parcours d'insertion, notamment au niveau des formations du secondaire. En revanche, ce lien apparaît lorsque l'on prend en considération les caractéristiques des entreprises qui embauchent des jeunes, par exemple leur taille. Ainsi, dans les régions où l'embauche des jeunes est le fait des petites entreprises on observe les parcours d'insertion les plus précaires et les plus marqués par le chômage. Dans le même sens, la prédominance de l'emploi des jeunes dans les entreprises de service favorise la précarité. Les auteurs concluent : *"La forme que prend l'insertion des jeunes issus de l'enseignement secondaire semble donc bien liée à l'espace économique, via le rôle des entreprises qui les recrutent"*.

A l'opposé, l'insertion des étudiants de l'enseignement supérieur reflète assez fidèlement les équilibres sectoriels. On observe également une relation entre le PIB des régions et le fonctionnement du marché du travail. Plus généralement, comme l'écrit Y. Grelet¹³ dans son analyse des facteurs clés de l'insertion professionnelle, si *"la valeur d'une formation sur le marché du travail se mesure encore à l'aune du diplôme"*, la prise en compte du contexte local ou régional invite à demeurer prudent quant à une évaluation normative du système scolaire qui s'en tiendrait au seul niveau global car, selon le niveau de sortie du système éducatif, l'insertion des jeunes, lorsqu'elle est très localisée, est largement dépendante de la structure productive, de la vitalité du marché du travail ou encore de la richesse de l'échelon régional.

¹²Grelet Y., Hillau B., Martinelli D., 1994, *Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes*, CEREQ, Document Observatoire n° 95.

¹³ Grelet Y., 1995, "Niveau, spécialité et région : des facteurs clés de l'insertion professionnelle", in Vernières A., *L'Insertion professionnelle. Analyses et débats*, Economica.

3. L'insertion des jeunes et des étudiants. La dimension spatiale.

Aux approches territorialisées de l'insertion qui essaient de saisir l'effet du contexte régional sur l'entrée dans la vie active, on peut ajouter les travaux qui portent sur la mobilité géographique et, plus précisément, sur la spatialisation de l'insertion.

Le travail de P. Caro s'inscrit directement dans la lignée des recherches du CEREQ sur la géographie de l'insertion. Il constitue une contribution sérieuse à l'exploration de la dimension spatiale de la relation formation-emploi, dont un des prolongements se trouve dans le travail commun de P. Caro et B. Hillau sur l'offre de formation et l'environnement local¹⁴. L'objet de l'étude¹⁵ est ici de dessiner la carte des migrations des jeunes franc-comtois de niveau CAP-BEP. L'analyse suit le schéma suivant :

- examen de la répartition des emplois selon les régions;
- différenciation sexuelle des migrations : les résultats montrent un maintien plus important des filles dans la région d'études;
- examen de la répartition des emplois par zones d'emploi au sein de la région Franche-Comté et comparaison de la zone d'insertion des filles et des garçons;
- distribution des villes d'emploi (au niveau national) avec pour résultat le constat suivant : "*plus on s'éloigne de la région de formation et plus la taille de la ville d'emploi s'accroît*".
- figuration de l'aire de migration des jeunes sur la base du calcul de la distance physique entre la préfecture de départ et les préfectures de département d'emploi.

L'étude de P. Caro est particulièrement intéressante pour le schéma d'analyse qu'elle propose, mais elle ne porte pas sur des sortants du supérieur, dont on peut penser qu'ils sont plus enclins à la migration. La recherche menée par Buduwé¹⁶ concerne plus directement l'enseignement supérieur, puisqu'elle se propose d'étudier la mobilité géographique des étudiants diplômés en se basant sur les données de l'enquête auprès des diplômés du supérieur du CEREQ¹⁷.

C. Béduvé part du constat suivant : la mobilité géographique à l'issue des études supérieures n'est pas conjoncturelle mais structurelle. En effet, en 1991 comme en 1987, on observe que plus du tiers des jeunes sortis de l'université (36%) occupent un premier emploi dans une région différente de celle où ils ont passé leur dernière année universitaire. Autre fait remarquable, on peut penser que cette mobilité concerne surtout les emplois de la fonction publique. Or, en 1991, le poids des étudiants mobiles est resté identique, alors que l'emploi public a régressé, autrement dit, une part des mobiles a rejoint le secteur privé. L'objectif de l'étude est de cerner les caractéristiques des étudiants mobiles, en essayant d'analyser cette mobilité géographique sous l'angle des comportements individuels tout en faisant l'hypothèse qu'une migration ne se justifie que si elle représente un gain par rapport à un emploi sur place. Dans l'analyse, trois catégories d'étudiants sont définies : les mobiles

¹⁴ Caro P., Hillau B., 1997, "La logique dominante des publics scolaires", *Formation-Emploi*, n°87

¹⁵ Caro P., 1996, "La spatialisation de la relation formation-emploi en Franche-Comté", in Magirier G., *L'analyse des espaces locaux : méthodologies et indicateurs*, CEREQ, Documents 118.

¹⁶ Beduwé C., 1994, "Mobilité géographique des étudiants diplômés. Probabilités individuelles et effets structurels", *Formation-Emploi*, n°48.

¹⁷ Martinelli D., 1994, *Diplômés de l'Université. Insertion au début des années 1990*, CEREQ, Documents Observatoire, n°100

vers l'Ile de France, les mobiles vers une autre région et les immobiles. On cherche donc à connaître quelles sont les variables explicatives de cette mobilité et plusieurs sont envisagées : les variables sociales (sexe, âge, situation maritale, origine sociale), le type et la spécialité du diplôme, la trajectoire de mobilité (mobilité en cours d'études), les conditions d'emploi (salaire, catégorie professionnelle, type de contrat, durée d'accès à l'emploi), etc. Une première analyse typologique (AFC) permet de voir que ce sont avant tout les conditions d'insertion économique qui structurent la mobilité géographique et ses destinations possibles. Ainsi, la mobilité vers l'Ile de France, la mobilité inter-régionale et l'immobilité correspondent à des conditions d'insertion différentes. La première est associée dans l'analyse aux conditions les plus favorables, la seconde est beaucoup plus caractéristique d'une entrée dans le secteur public. En revanche, l'immobilité s'identifie aux insertions difficiles. Si la mobilité paraît être liée aux conditions économiques (variables économiques), elles ne paraît pas être associée à des caractéristiques sociales.

En réalité, le recours à un modèle économétrique va montrer que "toutes choses égales d'ailleurs" (à emploi égal, à salaire égal, etc.) ces variables sociologiques sont explicatives. Parmi les variables analysées, deux n'ont aucun effet : l'âge et le diplôme. *"Le type de diplôme ne rend pas la mobilité géographique vers un endroit donné plus probable, alors que paradoxalement le taux de mobiles n'était pas le même pour tous les types de diplômés"*. La relation entre diplôme et probabilité de mobilité est conditionnée par d'autres variables comme le sexe, la spécialité de formation, les conditions de travail, etc. Mais à caractéristiques sociales et niveaux de formation identiques, la mobilité géographique correspond à des conditions d'insertion professionnelle plus favorables, alors qu'à condition d'emploi équivalente ce sont les caractéristiques sociales (sexe, situation familiale) et la région de formation qui influent sur la mobilité.

Comparaisons inter-régionales de l'insertion professionnelles des jeunes, géographie de l'insertion des sortants du système éducatif et analyse de la mobilité géographique post-scolaire constituent trois des aspects d'une approche territorialisée de l'entrée dans la vie professionnelle.

4. L'insertion dans la région PACA et l'académie de Nice : quelques caractéristiques.

Des disparités de grande ampleur subsistent dans la répartition territoriale des qualifications et l'enseignement supérieur n'échappe pas toujours à ce constat¹⁸. L'analyse des inégalités dans la structure de l'offre des formations supérieures dans les grandes zones du territoire a permis de révéler les inadaptations de l'offre au regard des capacités d'absorption et des besoins des régions. A l'issue de ces travaux, largement inspirés par une approche adéquationniste, on peut remarquer qu'à la fin des années 80 un tiers des étudiants occupaient leur premier emploi dans une académie différente de celle où ils avaient obtenu leur diplôme le plus élevé. Pour tous les diplômés de niveaux I et II, l'influence de la migration géographique restait positive sur la structure des qualifications et le chômage. Mais cette mobilité géographique d'insertion variait fortement d'une région

¹⁸ Charlot A., Chevalier L., Pottier F., 1990, *Qui forme pour qui ? les Régions, l'enseignement supérieur et l'emploi*, CEREP, collection des études, n°55.

à l'autre. Ainsi Nice se caractérisait par un taux de rétention de ses diplômés relativement élevé et proche de la moyenne nationale, voire même supérieur à cette moyenne si l'on excluait l'Île de France. En revanche, on observait un faible taux d'attraction, ce qui permettait de conclure à une sorte d'autosuffisance de l'académie de Nice, malgré un chômage important qui atteignait aussi les diplômés du supérieur.

Cette observation s'avère être concordante avec d'autres analyses qui montrent que la façade méditerranéenne échappe pour partie à l'attraction et à la domination de la métropole parisienne. Traditionnellement marquée par la faiblesse de l'industrie, sur le plan du système productif, la région PACA observe un développement significatif des activités de périproduction et de reproduction simple assez caractéristiques d'une économie largement basée sur le tourisme. Pour autant, on trouve dans cette région des industries technologiques dont l'inscription territoriale rappelle, à une plus petite échelle, les hiérarchies et les divisions que l'on observe au plan national, avec ici l'émergence de pôles industriels qualifiés autour des technopôles qui restent isolés au plan régional. Cependant, les fonctions abstraites (recherche, conception, etc.), dont le développement est typique de l'urbanisation contemporaine, sont représentées à Marseille et à Nice, même si, sur ce plan, ces deux villes se trouvent derrière Lyon, Toulouse, Grenoble, Strasbourg ou Bordeaux. En se basant sur le poids des cadres dans l'emploi, la conurbation qui va de Nice à Cannes en passant par Antibes et Grasse, malgré une activité économique un peu atone, se place au neuvième rang national¹⁹. Nice et la Côte d'Azur, de par le profil de leur activité économique présentent une configuration un peu particulière, avec notamment une forte connexion relationnelle à Paris due au tourisme.

A l'échelle de la région PACA, les études du CEREQ ont permis de dégager quelques une des propriétés de l'emploi qui caractérisent ce territoire. Dans la comparaison inter-régionale, cette région est marquée par une sous-représentation de l'emploi agricole et industriel. En revanche, on y observe une sur-représentation du BTP, signe caractéristique des régions faiblement industrialisées, comme celles de la façade méditerranéenne. Autre trait particulier : la prédominance de l'emploi tertiaire. Mais alors que le tertiaire parisien s'inscrit dans un tissu de grands établissements, dans les régions méridionales d'autres secteurs ou branches que les transports ou les services marchands aux entreprises (le péri-productif) forment l'emploi tertiaire : les services non-marchands, l'hôtellerie et la restauration, la réparation automobile. La taille des entreprises, avec un fort tissu de PME, caractérise également la région PACA²⁰. Ces quelques données sur la sectorisation ou la taille des établissements entraînent des conséquences sur la composition socioprofessionnelle de la région : un poids relativement fort des indépendants, un taux élevé des employés et des professions intermédiaires, mais une sous-représentation très nette des ouvriers. Cependant, à la différence des régions qui ceignent Paris, la région PACA comporte un taux élevé de cadres qui s'explique principalement par l'éloignement de la capitale qui permet à cette région et plus généralement à celles du sud d'échapper à l'attraction de la région parisienne.

¹⁹ mais derrière Marseille, la métropole régionale, et d'autres régions urbaines comme Lille, Bordeaux ou Strasbourg.

²⁰ Plus de 29% des salariés de la région PACA se trouvent dans les établissements de moins de 10 salariés.

Ces particularités sectorielles et catégorielles de la région PACA s'observent aussi à propos des statuts d'emploi et des taux de chômage. La même étude montrait qu'à la fin des années 80, dans cette région, les contrats précaires, avoisinaient les 7% et que le taux de chômage global s'élevait à plus de 14%. Quant à l'insertion des jeunes de l'enseignement supérieur, les indicateurs montraient que le taux de chômage était parmi les plus élevés, que l'accès à un CDI était rare, et que la proportion des diplômés qui n'ont bénéficié que d'emplois précaires ou qui ont connu une longue période de chômage était également parmi les plus élevés et les salaires parmi les plus bas. Sans être aussi dégradée que dans le Languedoc-Roussillon, l'insertion des diplômés du supérieur en PACA n'est pas des plus florissantes : *"Des taux de chômage élevés rendent difficile l'accès à l'emploi des jeunes quel que soit le niveau de sortie du système scolaire"*.

Ces dernières observations sont confirmées par l'analyse détaillée de l'insertion des diplômés du supérieur au début des années 90²¹. La région PACA fait partie de ce groupe de régions pour lesquelles l'insertion des diplômés est difficile et où le risque d'être confronté au chômage est élevé. On y observe aussi des difficultés importantes pour accéder aux emplois de cadres. Autrement dit, une sur-représentation du poids des cadres parmi les actifs ne signifie pas toujours une insertion favorable des étudiants des universités.

5. Les objectifs de l'enquête.

Les matériaux sur lesquels s'appuie la présente étude sur l'insertion professionnelle des étudiants niçois reposent sur l'interrogation par questionnaire des diplômés de second et troisième cycles sortis de l'Université de Nice-Sophia Antipolis en 1994. Il s'agit d'une enquête d'établissement dont l'originalité est de se référer à une dimension nationale, puisque sa méthodologie épouse celle de l'enquête que, dans le même temps, le CEREQ a réalisé à l'échelle nationale²² et dont les résultats détaillés ont été publiés en octobre 1998. Ce choix est délibéré et obéit à la poursuite de trois objectifs :

- Le premier est d'ordre descriptif ou empirique. Jusqu'à ce jour, l'Université de Nice-Sophia Antipolis, par l'intermédiaire des travaux et études de son Observatoire de la Vie Etudiante²³, ne dispose que de données partielles sur la sortie des études, l'entrée dans la vie active et le devenir professionnel de ses étudiants. En effet, effectuées en réponse à une demande interne à l'Université, ces recherches ne concernent que certaines filières de formation (Langues, Sciences Humaines), ou certains niveaux de sortie (bac+5) Aussi est-il indispensable aujourd'hui de disposer d'une vision d'ensemble du devenir des étudiants. Une fois les diplômes acquis et les études terminées, afin de mieux apprécier les débouchés des formations et les difficultés éventuelles que rencontreraient les étudiants sur le marché de l'emploi ainsi que les modalités de la transition entre le statut d'étudiant et celui d'actif,

²¹ Grelet Y., Hillau B., Martinelli D., 1994, *Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes*, CEREQ, Document Observatoire, n° 95.

²² Sigot J.-C., Vergnies J.-F., 1998, *L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur*. CEREQ, Document Observatoire, n°137

²³ L'Observatoire de Vie Etudiante de L'Université de Nice-Sophia Antipolis (OVE-UNSA) est opérationnel depuis 1993/1994.

et cela dans le but non seulement d'améliorer l'information professionnelle en direction des étudiants actuellement en cours de formation et des responsables de filière, mais plus encore en vue de faire évoluer les dispositifs de formation.

- Le second est d'ordre évaluatif. Bien que l'Université de Nice-Sophia Antipolis soit un établissement pluridisciplinaire offrant une grande variété de niveaux et de spécialités de formation (des Lettres aux Sciences, du DEUG au diplôme d'ingénieur), et qu'elle constitue, par ce fait, un site quasi-expérimental pour comparer entre eux les diplômes et spécialités, cette étude ne serait pas pleinement satisfaisante si elle se limitait à cette seule comparaison interne. Aussi, avons-nous choisi de réaliser ce programme simultanément à l'enquête nationale du CEREQ auprès des diplômés du supérieur et d'adopter la même méthodologie que celle suivie par cet organisme spécialisé, ceci afin de rendre possible la comparaison de résultats localisés avec le niveau national et d'apprécier la validité d'une telle démarche. En effet, s'il n'est pas encore pleinement inscrit dans la tradition universitaire de connaître le devenir des diplômés, la comparaison des résultats entre établissements l'est encore moins. Faut-il rappeler que ce n'est qu'en 1997 que, pour la première fois, une comparaison à l'échelle nationale des taux d'accès en second cycle a été réalisée ? Même si en la matière, et compte tenu du peu d'expériences, il est important de considérer avec précaution les indicateurs standards (taux de chômage, précarité, mobilité, CSP, etc.) qui, par définition, agrègent la diversité des situations locales, il paraît opportun de relever le défi et de tenter, sur la base d'informations communes, la comparaison entre l'échelon national et l'échelon local, en se donnant tout à la fois comme objectif d'évaluer les résultats par rapport à une norme et de s'interroger sur la définition et la validité de la norme elle-même au regard des résultats localisés. Autrement dit, c'est dans la perspective d'une réflexion critique sur les "indicateurs de résultats" et avec pour visée de mettre au jour des disparités plutôt que des classements qu'il faudra analyser et comparer les données.

- A la description des conditions d'insertion des diplômés de l'université et à la comparaison des résultats entre l'échelon de l'établissement et l'échelon national, il faut ajouter un dernier objectif d'ordre institutionnel. A notre connaissance, cette étude qui s'appuie sur l'extension à l'ensemble des diplômés de l'Université de Nice-Sophia Antipolis de l'enquête nationale du CEREQ est la seule initiative de cette nature sur l'ensemble de la région Provence-Alpes Côte d'Azur. A ce titre, elle constitue une expérience propre à tester, au niveau d'un établissement d'enseignement supérieur, une méthodologie éprouvée au plan national et peut ainsi servir de référence afin d'avancer vers la mise en place, au niveau de l'espace régional, d'un système d'information sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur qui resterait en cohérence avec le dispositif national d'enquête.

Chapitre I

Présentation de l'enquête

1. Un projet d'extension locale d'une enquête nationale

Avec 26 700 étudiants inscrits en 1997-1998, une augmentation des effectifs de 42% en dix ans et 7255 diplômes délivrés en 1997, l'Université de Nice-Sophia Antipolis -UNSA- se caractérise par une forte croissance et expansion.

Ce développement s'est accompagné de la rénovation et la création de nouvelles filières d'enseignement afin d'adapter la formation à l'évolution des connaissances et tenir compte des réalités du marché de l'emploi : augmentation des Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisés (DESS), des formations d'ingénieurs (ESSI, ESINSA), des Instituts Universitaires professionnalisés (IUP), des diplômes européens etc.

Plusieurs études sur le devenir des sortants de différentes filières de l'établissement ont été conduites par un organisme d'études spécialisé de cet établissement : l'OVE-UNSA. Mais pour aller plus avant dans les analyses, il devenait nécessaire de disposer d'une vision synoptique des débouchés professionnels des sortants.

C'est dans ce cadre que s'est inscrit le projet d'extension à Nice de l'enquête nationale auprès des diplômés du supérieur qu'organise le CEREQ²⁴. L'objectif est de reproduire au niveau d'un établissement le dispositif national afin de disposer de données comparables. En plus du bénéfice logistique (fichiers, champ d'enquête, questionnaire, délais) que procure l'inscription dans un dispositif national, cette affiliation permet en effet à l'établissement comme aux acteurs et partenaires locaux ou régionaux de l'emploi et de la formation de disposer d'indicateurs standards basés sur des définitions conventionnelles (chômage, insertion, position professionnelle, etc.), offrant la possibilité de comparaisons entre le niveau local et le niveau national.

2. Le champ de l'enquête

Pour les étudiants des Universités, les dernières enquêtes nationales auprès des diplômés du supérieur réalisées par le CEREQ se limitaient à l'interrogation des étudiants de 2ème et 3ème cycles inscrits dans les établissements l'année de référence puis non réinscrits par la suite dans les études. Ce sont donc des étudiants ayant terminé leurs études et qui sortent du système éducatif qui constituent le centre de l'investigation²⁵.

²⁴ Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

²⁵ Une faible proportion de cette population n'a pas obtenu de diplôme supérieur au DEUG.

La dernière enquête nationale du CEREQ, réalisée par sondage téléphonique en 1997, portait sur les étudiants qui ont quitté le système éducatif en 1994. Les situations d'activités des individus sont notamment renseignées pour le mois de mars de l'année de l'enquête - soit en mars 1997 pour la dernière enquête- afin de disposer d'éléments de comparaison avec "l'enquête sur l'emploi" de l'INSEE.

A la situation des individus vis à vis des études supérieures s'ajoutent d'autres caractéristiques parmi les critères qui permettent de définir le champ de l'enquête, à savoir:

- le niveau d'études : pour les filières universitaires, ne sont questionnés que les étudiants de 2ème et 3ème cycles à l'exclusion des individus habilités à diriger des recherches (HDR);

- l'âge : comme par l'intermédiaire de l'enquête nationale on cherche à connaître l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes diplômés, sont éliminés tous les individus âgés de 37 ans à la date de l'enquête ou qui avaient plus de 34 ans à la fin des études ;

- pour des raisons de coût, ne sont pas interrogés les anciens étudiants qui ont quitté le territoire métropolitain et résident en dehors de ses frontières.

Grâce à la coopération étroite du CEREQ, le champ de l'enquête niçoise respecte scrupuleusement les critères de l'enquête nationale, mais à l'usage il s'avère qu'il n'est pas aisé, avant toute interrogation, de circonscrire la population à enquêter. En rappelant ci-après les différentes étapes de l'investigation, nous verrons comment progressivement les contours du champ de l'enquête ont été précisés.

3. La construction de la base de sondage

Le répertoire contenant les étudiants de l'Université de Nice (hors Médecine et IUT) non réinscrits par la suite dans le système éducatif et correspondant au champ de l'enquête (dernière inscription en cycle 2 ou 3) s'élevait à **2751** individus.

Sur la base des informations disponibles et après vérification de ce répertoire, il a été possible de définir une base de sondage de 1923 individus, fruit de la suppression des individus hors champ, soit : ceux âgés de plus de 37 ans en mars 97, les HDR (Habilitation à Diriger des Recherches), les doublons²⁶. Après cette première opération, pas moins de 30% des étudiants non-réinscrits après 1994 à l'Université de Nice ont donc été considérés comme hors du champ de l'enquête.

En définitive, 1923 étudiants âgés de moins de 34 ans en 1994 et originaires de l'Université de Nice ont quitté les études après une inscription en 2ème ou 3ème cycle dans cet établissement (pour ainsi dire tous sont diplômés). En réalité, cet effectif est nettement surestimé, car certaines situations de poursuites d'études consécutives à la non-réinscription à l'Université de Nice ont échappé aux premières vérifications. Seule l'enquête directe auprès des étudiants a permis de les révéler. Il s'ensuit qu'au début du mois de septembre 1997, soit à l'issue d'une première campagne d'interrogations, parmi les 959 questionnaires

²⁶ Les étudiants en poursuite d'études étaient censés être exclus de la base dès la pré-sélection des 2751 individus.

réalisés à cette date, on dénombre encore 224 étudiants qui poursuivent des études, soit 23% de l'échantillon.

Eu égard à ces quelques données, on mesure directement les conséquences d'une problématique qui vise plus à connaître l'insertion professionnelle après la fin des études supérieures que le devenir en termes de formation ou de vie professionnelle des étudiants une fois un niveau d'études atteint. Si à l'échelon national cette problématique conserve toute sa légitimité, sur le plan d'un établissement d'enseignement, elle a pour effet de gommer tous les mouvements et les flux internes au système éducatif.

4. Les campagnes d'enquête.

Comme pour l'enquête nationale, l'interrogation a eu lieu par téléphone. L'enquête directe auprès des anciens étudiants a démarré à la fin du printemps 1997 et a été menée en deux étapes.

Une première vague de questionnaires, après un premier arrêt à la fin juillet 1997, a été stoppée début septembre, une fois les adresses disponibles épuisées. Une seconde campagne a été entreprise début octobre 1997 après une recherche approfondie de nouvelles coordonnées.

A la fin juillet 1997, sur les 1923 individus que comptent la base de sondage 911 enquêtes avaient été réalisées parmi lesquelles 570 questionnaires étaient exploitables (122 hors champ et 219 poursuites d'études). Nous avons souhaité reprendre l'investigation début septembre jusqu'à épuisement des adresses encore exploitables. Cette première campagne s'est achevée fin septembre 1997. A cette date, 959 questionnaires avaient été collectés, dont 687 exploitables comme on peut le voir dans les tableaux ci-après.

Tableau 1 : Population de référence et population enquêtée

effectifs	Référence a	Questionnaires réalisés b	Questionnaires exploités c
Doctorat	195	53	48
DEA-DESS	450	242	201
Dipl. 2e cycle	1278	664	438
Ensemble	1923	959	687
%	Référence a	Questionnaires réalisés b	Questionnaires exploités c
Doctorat	10,1	5,5	7,0
DEA-DESS	23,4	25,2	29,3
Dipl. 2e cycle	66,5	69,2	63,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Tableau 2 : taux de couverture et taux d'exploitation de l'enquête

	%	Taux de couverture (b/a)	Taux d'exploitation (c/b)
Doctorat		27,2	90,6
DEA-DESS		53,8	83,1
Dipl. 2e cycle		52	66
Ensemble		49,9	71,6

Sur la base de ce bilan partiel, on peut d'ores et déjà observer quelques variations dans la réalisation de l'enquête suivant le niveau d'études. En effet, si on limite le commentaire aux colonnes b et c du tableau 1 et à leur rapport, on remarque, au niveau de l'exploitation, une forte déperdition du poids du second cycle, avec 66% des questionnaires exploitables contre 72% en moyenne. En revanche, si l'exploitation des questionnaires de doctorat est très satisfaisante, c'est la couverture de l'échantillon qui, cette fois, pose problème. Les docteurs sont particulièrement difficiles à retrouver dans l'enquête, ce qui produit une déformation de la structure de la population enquêtée : 10% de docteurs à l'origine contre 5,5% dans l'enquête...

En définitive, **959** étudiants sur les 1923 ont pu être contactés dès la première campagne, soit **50%**. Pour y parvenir, il n'a fallu qu'un appel téléphonique pour joindre 14% des répondants et jusqu'à 5 appels pour 50% de ceux-ci. Avec, au plus 10 appels, on a contacté 80% de l'effectif et avec 15 appels 95%. En revanche, le contact des derniers 5% a nécessité parfois plus de 25 appels téléphoniques (maximum : 44). D'après une analyse récente du CEREQ, il semble que le nombre d'appels constitue une indication pour apprécier la situation d'activité des répondants. Par exemple, lorsqu'on stratifie l'échantillon suivant le nombre d'appels, il apparaît que la tendance est à la régression du taux de chômage²⁷, En d'autres termes, lorsqu'on parvient difficilement à joindre une personne, la probabilité est grande qu'elle soit en emploi.

Quoi qu'il en soit, face au faible nombre de questionnaires exploitables (687), et sans tenir compte de la représentativité de l'enquête, nous avons décidé, en septembre 1997, de poursuivre les investigations en procédant à une seconde campagne d'interrogations auprès d'individus qui, dans un premier temps, n'avaient pu être joints.

Une liste de 457 individus a été arrêtée pour laquelle nous avons mis en place un nouveau dispositif de recherche de coordonnées par télé-enquête. Au total, ce dispositif a permis de retrouver 270 individus sur les 457, soit 59%. Mais, *in fine*, seuls 169 individus ont répondu au questionnaire, soit 62,5% des 270. Malheureusement, certains ne correspondaient pas au champ de l'enquête (habitat hors de la métropole etc.).

Au terme des deux campagnes d'enquête, la couverture de la population de référence s'élève donc à 59% (1128/1923), au lieu des 50% enregistrés à l'issue de la première vague. Entre les deux interrogations, la structure d'ensemble de l'échantillon reste inchangée, mais

²⁷ Communication de J.-C. Sigot (CEREQ). Marseille 30 avril 1998.

la comparaison des deux sous-groupes correspondant aux deux périodes d'interrogations montre que leur composition n'est pas toujours homogène.

Tableau 3 : Structure des répondants selon la campagne d'interrogation

	Répondants 1ere campagne	Répondants 2eme campagne	Total Répondants
Doctorat	5,5	5,3	5,5
DEA-DESS	25,2	28,4	25,7
Dipl. 2e cycle	69,2	66,3	68,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Masculin	44,9	52,4	46
Féminin	55,1	47,6	54
	100,0	100,0	100,0
N	959	169	1128

De fait, c'est plus à partir des variables d'intérêt (emploi, salaire, chômage...) qu'à partir des variables de contrôle (caractéristiques individuelles) que l'on peut constater des différences entre les deux sous-populations : après la deuxième vague d'interrogations, sur l'ensemble de l'échantillon, la valeur des indicateurs d'insertion a évolué.

En conclusion, que faut-il penser de l'échantillon ? La réponse est difficile, car la population de référence (N=1923) ne correspond pas exactement aux critères du champ de l'enquête. Au moment de l'interrogation, des individus, bien que contactés, sont éliminés d'emblée soit parce qu'ils résident hors du territoire métropolitain, soit parce que leur diplôme ne concorde pas avec le signalement *a priori*. Les 1128 questionnaires réalisés en totalité ne représentent en définitive que les individus retenus au moment de la prise de contact et, parmi eux, une partie sera encore éliminée au moment de l'exploitation (poursuite d'études par exemple, âge). En réalité, 1266 individus ont été contactés soit 66% de la population de référence (1266/1923), mais 138 individus sont considérés comme "hors champ" et éliminés dès avant leur interrogation, aussi ne connaît-on pas leurs caractéristiques.

Voici les résultats :

Tableau 4 : Population de Référence et Echantillon

	Référence	Echantillon
Doctorat	10,1	5,5
DEA-DESS	23,4	25,7
Dipl. 2e cycle	66,5	68,8
Ensemble	100,0	100,0
N	1924	1128

Le rappel des différentes étapes qui ont permis la constitution de cet échantillon de sortants de l'Université de Nice révèle à quel point il est difficile de délimiter *a priori* une population qui se définit plus par des situations d'activités que par un état déterminé.

Partie I

Analyse du devenir professionnel des diplômés de l'UNSA

Ces dernières années, les études menées sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont toutes mis en évidence un allongement de la période d'incertitude entre la fin des études et une éventuelle stabilisation dans l'emploi, allongement que l'on peut traduire par une dégradation générale des conditions d'insertion. Malgré ces conditions difficiles, certains niveaux de diplômes ou certaines filières de formation parviennent à mieux préserver leurs positions sur le marché du travail que d'autres. D'où l'intérêt d'une analyse d'ensemble du devenir des étudiants une fois les diplômes acquis afin de mieux apprécier les débouchés des formations et les difficultés éventuelles que rencontreraient les étudiants sur le marché de l'emploi ainsi que les modalités de la transition entre le statut d'étudiant et celui d'actif.

Compte tenu de la période de latence entre études et emploi, l'essentiel de cette analyse porte sur les conditions de l'emploi 3 ans après la sortie, soit en mars 1997.

Chapitre II

La sortie des études

1. La situation en mars 1997.

En mars 1997, soit 34 mois après avoir quitté l'université, plus des trois-quarts des diplômés de l'UNSA étaient en emploi ; 13,7% d'entre eux étaient à la recherche d'un emploi et près de 6% étaient encore ou toujours engagés dans un cycle d'études.

Tableau 5 : Situation à la date de l'enquête.

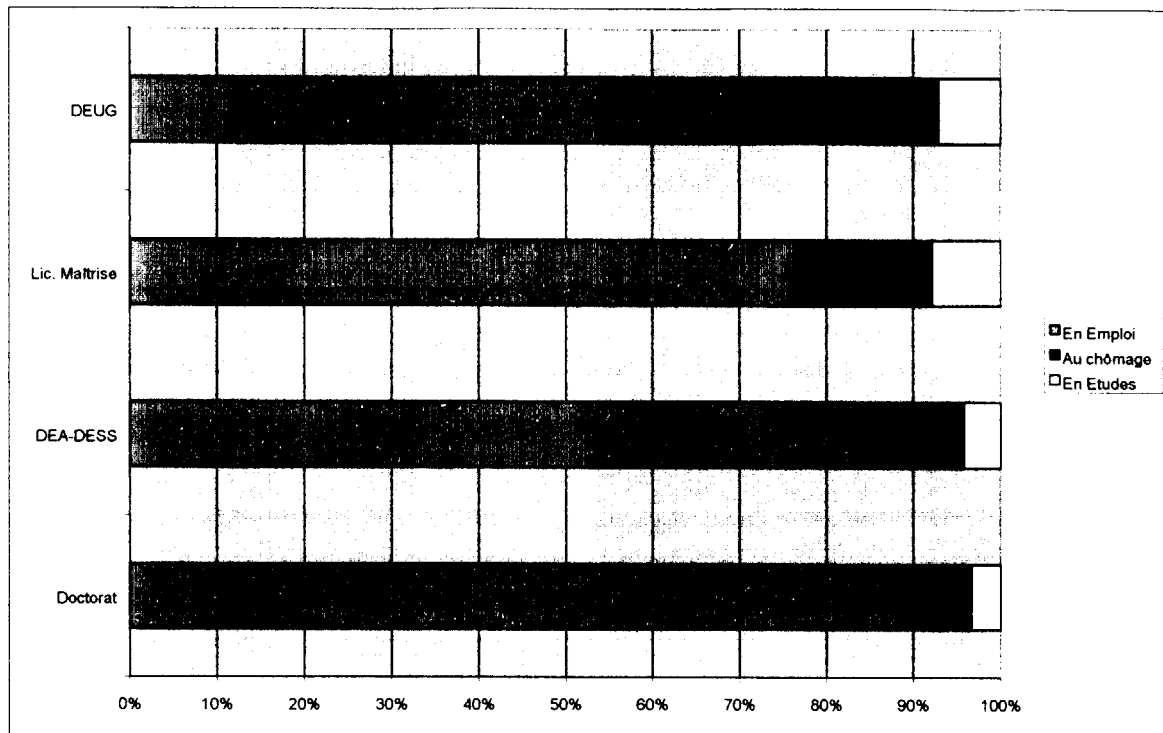
Diplôme	En Emploi	Chômeur (inscrit ou non à l'ANPE)	En Etudes	Militaire du Contingent	Inactif Invalide Autre	Total	N
Doctorat	88,5	8,2	3,3	0,0	0,0	100,0	194
03 doct droit eco	84,2	6,8	9,0	0,0	0,0	100,0	44
03 doct lsh	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	10
03 doct sciences	89,0	9,3	1,7	0,0	0,0	100,0	140
DEA DESS	83,0	11,2	4,1	0,0	1,7	100,0	413
04 dea-dess droit eco	77,7	16,5	4,4	0,0	1,4	100,0	181
04 dea-dess lsh	91,7	2,9	3,0	0,0	2,3	100,0	107
04 dea-dess sciences	85,7	7,9	4,6	0,0	1,7	100,0	87
Dipl 2e cycle	73,5	15,1	7,5	1,5	2,1	100,0	1061
05 lic-mt droit eco	73,7	15,0	8,4	0,4	2,5	100,0	263
05 lic-mt lsh	72,0	14,5	8,8	1,4	2,7	100,0	534
05 lic-mt sciences	76,7	16,7	3,3	3,3	0,0	100,0	221
DEUG	65,8	21,2	6,6	0,0	6,4	100,0	159
06 deug droit eco	59,5	31,6	0,0	0,0	9,0	100,0	23
06 deug lsh	70,3	19,0	3,1	0,0	7,6	100,0	106
06 deug sciences	54,7	21,0	24,3	0,0	0,0	100,0	30
Autres formations	91,0	5,4	0,0	0,0	3,6	100,0	90
Total	77,2	13,7	5,9	0,8	2,4	100,0	1917

Résumer ainsi la situation est très réducteur, mais a pour avantage de révéler que la sortie de l'Université de Nice-Sophia Antipolis ne signifie pas une mise au travail pour tous. Trois ans après avoir quitté l'UNSA, un certain nombre d'étudiants sont encore en études, même parmi les étudiants de troisième cycle. Très logiquement, la proportion d'étudiants toujours en formation est pratiquement deux fois plus importante pour les diplômés de second cycle et, d'une manière générale, les situations varient considérablement en fonction du niveau de diplôme.

C'est ainsi que du DEUG au doctorat, les taux d'emploi croissent régulièrement, passant de 66% à 88%. Simultanément, la proportion d'étudiants à la recherche d'un emploi diminue

de moitié. Une conclusion s'impose : le diplôme protège du chômage. Dans un contexte de précarisation et de chômage élevés, caractéristiques de l'insertion des jeunes, cette protection est d'autant plus efficace que le diplôme est élevé. Cependant, en mars 97, 8% des docteurs sont à la recherche d'un emploi. C'est dire qu'aucun diplôme, aussi élevé soit-il, ne préserve absolument des situations d'incertitude et de recherche d'emploi : contre le chômage, le diplôme est une protection de moins en moins suffisante.

Graphe 1 : Situation à la date de l'enquête selon le niveau de diplôme



Tous niveaux de diplôme confondus, la filière de formation en tant que telle n'a pas grande influence sur les niveaux d'activité et de chômage. En revanche, à niveau de diplôme égal, on constate des différences entre les filières de formation. A première vue, ces variations de l'activité ou du chômage semblent délicates à interpréter, la faiblesse de certains effectifs pouvant être à l'origine de quelques écarts, qu'ils soient favorables ou non (par exemple les docteurs issus de lettres-sciences humaines). Malgré tout, on peut observer que les littéraires ont des taux d'emploi élevés lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme de troisième cycle, mais ce taux fléchit de manière importante pour les diplômés de deuxième cycle. Les scientifiques connaissent des taux d'emploi au-dessus de la moyenne, quel que soit leur niveau de sortie de l'UNSA. Enfin, les juristes et économistes sont généralement quelque peu en désavantage par rapport à leurs collègues littéraires ou scientifiques.

2. L'insertion professionnelle des étudiants : les indicateurs

Le tableau ci-après synthétise la situation des sortants de 1994 de l'UNSA face à l'emploi et au chômage. Les indicateurs utilisés, au demeurant très classiques comme le taux de précarité, le taux de chômage, la proportion de cadres ou le salaire, fournissent des éléments d'appréciation qui demandent à être précisés.

Tableau 6 : Les indicateurs d'insertion. Enquête 1997. NICE

Diplôme	Précarité au premier emploi	Précarité à la date de l'enquête	Plus de 6 mois de chômage	Plus de 6 mois de chômage avant le 1er emploi	Chômage en mars 95	Chômage à la date de l'enquête	Prop. de cadres	Prop. de cadres et prof. Intern.	Salaire 1er quartile	Salaire médian	Salaire 3ème quartile	N	Quest.
	en %	en %	en %	en %	en %	en %	en %	en %					
DOCTORAT	43,8	18,8	14,0	4,0	2,2	9,1	93,2	100,0	9800	12000	14400	153	58
Droit, Sc. Eco	60,9	24,0	21,4	21,4	10,7	10,7	64,0	100,0	8200	11000	12300	31	13
LSH	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	7483	14500	14500	7	3
Sciences	41,4	18,8	13,0	0,0	0,0	9,3	100,0	100,0	10000	12000	15000	115	42
DEA-DESS	42,9	14,8	23,2	14,2	24,6	8,4	59,0	86,5	7800	10200	13000	269	235
Droit, Sc. Eco	42,7	16,7	29,3	16,4	26,7	10,1	45,6	82,4	7600	10050	13100	141	105
LSH	44,7	15,9	16,4	10,4	23,0	4,6	60,3	85,7	7100	8900	10000	67	55
Sciences	41,5	9,6	16,7	13,3	21,6	8,9	86,5	96,2	10100	11700	13000	61	52
DIP. 2E CYCLE	40,6	24,0	27,3	14,0	21,0	17,5	48,4	76,4	7000	9000	11000	532	454
Droit, Sc. Eco	51,2	21,3	25,5	16,1	21,6	15,9	36,0	72,0	7000	8700	11000	164	150
LSH	35,8	27,3	27,8	12,2	18,1	17,6	43,5	73,3	7000	8350	9800	257	204
Sciences	35,8	20,5	29,0	15,0	29,6	19,8	78,3	90,4	9000	10500	12850	111	100
DEUG	50,8	25,0	32,5	18,8	28,8	19,7	18,3	65,0	6400	7500	9200	86	70
Droit, Sc. Eco	16,7	16,7	41,7	41,7	36,4	33,3	33,3	83,3	8000	12150	15000	12	9
LSH	53,5	26,1	28,3	13,2	28,9	14,6	17,4	60,9	6600	7500	9000	59	47
Sciences	58,3	25,0	40,0	20,0	20,0	27,3	12,5	75,0	5400	6300	6400	15	14
AUTRES FORM.	14,6	7,8	5,6	1,9	2,3	1,9	56,9	90,2	10000	13000	15000	53	44
TOTAL	41,1	20,0	23,8	12,4	18,4	13,3	56,4	82,7	7800	9900	12200	1093	861

Nota : Dans l'enquête nationale, le CEREQ a distingué, pour l'UFR Droit-Sciences Economiques, les étudiants de gestion et d'IUP. Pour des questions d'effectifs, il ne nous paraît pas possible de faire de même. Dans tous nos tableaux, nous regroupons donc ces étudiants avec l'ensemble des étudiants de Droit, Sciences Economiques.

Le taux de précarité, qu'il soit au premier emploi ou au moment de l'enquête, est fondé sur la proportion d'étudiants déclarant être employés sur des contrats à durée déterminée (CDD) ou en contrat aidé (contrat de Qualification, contrat d'adaptation, CES...) par opposition à ceux en contrat à durée indéterminée (CDI), ou agents titulaires de l'Etat ou des collectivités locales²⁸. Or, un premier emploi en CDD n'est pas forcément synonyme de précarisation, mais peut constituer un tremplin vers un CDI. Ainsi, dans l'enquête, 41% des étudiants étaient en CDD au premier emploi, alors qu'en mars 1997, ils n'étaient plus que 20%. En l'espace de trois ans (au plus), un certain nombre de CDD se sont donc

²⁸ Notons qu'à la date de l'enquête, dans notre population, le taux de précarité mesure essentiellement la part de CDD puisque les "précaires" sont constitués de 85% de CDD et de 15% seulement de contrats dits "aidés".

effectivement transformés en CDI. Exemple opposé : le secteur de l'hôtellerie embauche régulièrement des saisonniers sur contrat à durée indéterminée, tout en les débauchant à la fin de la saison. Il convient donc d'être prudent dans l'interprétation de cet indicateur.

Le chômage est décrit par 4 indicateurs. Le premier concerne les étudiants qui ont connu plus de six mois de recherche d'emploi depuis leur sortie de l'université de Nice-Sophia Antipolis, ce qui est loin d'être négligeable sur une période totale de 36 mois d'observation. Le second est un peu plus restrictif, en ce sens qu'il ne prend en compte que ceux qui ont connu une période de six mois de chômage ou plus avant leur éventuelle insertion. Les deux derniers indicateurs sont d'une part le taux de chômage²⁹ en mars 1995, soit neuf mois après la sortie des études et d'autre part, celui constaté au moment de l'enquête. La date de mars 95, coïncide avec celle de l'interrogation annuelle de l'Enquête Emploi de l'INSEE, ce qui permet des comparaisons fort utiles. Il n'en demeure pas moins que la période de neuf mois est trop courte pour rendre compte de l'insertion, notamment masculine, du fait du service national, encore obligatoire pour les générations d'étudiants concernées. Elle est également discutable du fait de l'allongement de la période de transition entre fin des études et la stabilisation dans l'emploi, constaté depuis la fin des années soixante-dix et au sujet de laquelle existe une abondante littérature³⁰. D'où l'emploi d'un indicateur de chômage au moment de l'enquête, soit en moyenne trois ans après la fin des études, qui contribue, de par le recul pris sur la sortie des études, à clarifier les débats. Cependant, subsistent quelques flous que les statisticiens s'efforcent d'éclaircir afin de fournir pour reprendre les termes de L. Thévenot, "le bon chiffre"³¹. Ainsi, la période de trois ans semble actuellement "adéquate" pour mesurer l'insertion des jeunes diplômés ou du moins, une certaine forme de stabilisation dans l'emploi.

L'intérêt de cette question n'est pas simplement temporel, dans l'optique d'un décompte précis des semaines ou des mois écoulés entre la sortie de l'enseignement supérieur et la prise d'emploi (faut-il prendre le mois de juin ou le mois de septembre comme date de début de recherche d'emploi ?). Ce qui est en jeu ici, c'est la description même du processus d'insertion. Dans bien des cas, le passage (la transition) des études à l'emploi ne s'accomplit pas sur le mode de la rupture. Aux niveaux les plus élevés de l'enseignement supérieur la fin des études n'est pas toujours antérieure à la prise d'emploi³². La mise en relation du diplôme et de l'emploi s'en trouve donc affectée, puisque les enquêtes associent généralement l'insertion au diplôme le plus élevé obtenu par l'étudiant. Même si la question de la date de début du premier emploi est systématiquement posée dans les enquêtes. Sa prise en compte est loin d'être aisée et renvoie à un phénomène plus général qui est celui de l'influence des parcours d'études³³ sur l'insertion. En d'autres termes devant la

29 Le taux de chômage est égal au nombre de personnes déclarant être à la recherche d'un emploi, qu'elles soient inscrites ou non à l'ANPE divisé par le nombre de personnes actives c'est-à-dire en emploi ou en recherche d'emploi. Le dénominateur n'est donc pas égal à l'ensemble des sortants. Il varie en fonction de la situation des personnes au moment considéré.

30 Cf. notamment Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 1995. *L'insertion des jeunes en France*, PUF, Que-Sais-Je ?, ou Galland O. 1991. *Sociologie de la jeunesse*, A. Colin.

31 L. Thévenot, 1979. Une jeunesse difficile, les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*.

32 Ainsi, à Nice, globalement, 32% des étudiants étaient en emploi avant la sortie des études. De même, parmi les étudiants en emploi à la date de l'enquête, 19,6% d'entre eux avaient déjà cet emploi avant la fin de leurs études.

33 Cette notion de parcours d'études a fait l'objet de communications au 5^{ème} colloque sur l'analyse longitudinale du marché du travail, intitulé "*L'enseignement supérieur : cheminements de formation et*

multiplication des cursus, des passerelles, des réorientations, le dernier diplôme ou le diplôme le plus élevé sera-t-il celui qui permettra de caractériser l'insertion ? On le voit, la description de la relation formation-emploi, qui, à travers la succession d'enquêtes, nationales ou locales, a fait d'énormes progrès, a encore des zones d'ombre.

L'accès à la catégorie cadre constitue avec le salaire les deux derniers indicateurs recensés. La catégorie cadre est à prendre ici au sens défini par l'INSEE c'est-à-dire plus large que celui généralement retenu par les Conventions Collectives. Au cours des années 1980, la structure des emplois a subi des transformations que l'on peut qualifier d'importantes. Ainsi, entre 1982 et 1990, la catégorie des "Cadres et professions intellectuelles supérieures" est celle qui s'est accrue le plus, à la fois en valeur relative : +40%, mais également dans l'absolu (+743.000) devant les professions intermédiaires (+680.000). Sur cette période, la catégorie "cadres" figure au premier rang, en termes de création nette d'emplois³⁴.

L'ampleur de l'accroissement de l'emploi cadre est telle qu'elle est susceptible de lui faire perdre tout ou partie de ses principes distinctifs. Les débats actuels concernant les horaires des cadres, dans un contexte de chômage qui n'épargne plus ces derniers³⁵, témoignent d'un déclin de la distinction "cadres-non cadres" qui a pourtant été l'objet d'enjeux fondamentaux pour les salariés des entreprises. D'autre part, depuis le début des années 1990, toutes les analyses³⁶ convergent sur l'écart entre l'accroissement du nombre de diplômés et la stagnation du nombre d'emplois offerts³⁷. C'est ce contexte qu'il convient d'avoir présent à l'esprit lors de l'utilisation de cet indicateur.

Le salaire constitue le dernier indicateur synthétique retenu. Conformément à la plupart des enquêtes nationales, nous avons préféré le salaire médian au salaire moyen, ce dernier étant trop influencé par les variations de salaires situés aux deux extrémités de l'échelle. Le salaire médian est ici complété par le salaire au 1er quartile (un quart des diplômés gagnent moins de...) et au 3ème quartile (un quart des diplômés gagnent plus de...).

insertion professionnelle". LASMAS – CEREQ - BETA/CRA. Strasbourg, 1998. Cf. notamment : A. Frickey et J.-L. Primon "cursus universitaires et entrée dans la vie professionnelle : l'exemple des Bac + 5".

34 Source : INSEE Résultats, Recensement de la population (sondage au 1/4), Population active.

35 Les enquêtes Emploi de l'INSEE montrent que le chômage des cadres est passé de 0,6% en 1968 à 5,1% en 1997.

36 Cf. sur ce point Martinelli Daniel et Vergnies Jean-Frédéric. 1995. " L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade", *CEREQ, Bref* N° 107, mais également Fournie Dominique, Grando Jean-Marc. 1995. "Le recrutement des jeunes sortants du système éducatif : difficultés passagères ou dégradation irrémédiable ? ", *CEREQ, Bref* N°113.

37 La conjoncture favorable du printemps 1998 semble cependant montrer en ce domaine les limites de la prospective, l'emploi cadre étant de nouveau à la hausse.

Chapitre III Chômage et Précarité

1. la description du chômage

Le tableau ci-après synthétise la situation des étudiants de l'UNSA face au chômage en fonction de leur niveau de diplôme regroupé, mais également en fonction de leur spécialité de formation.

Tableau 7 : Indicateurs de chômage selon le diplôme.

Diplôme	Plus de 6 mois de chômage	Plus de 6 mois de chômage avant le 1er emploi	Chômage en mars 95	Chômage en mars 97	Effectifs
	en %	en %	en %	en %	
DOCTORAT	14,0	4,0	2,2	9,1	153
Droit,Sc Eco	21,4	21,4	10,7	10,7	31
LSH	0,0	0,0	0,0	0,0	7
Sciences	13,0	0,0	0,0	9,3	115
DEA.-DESS	23,2	14,2	24,6	8,4	269
Droit,Sc Eco	29,3	16,4	26,7	10,1	141
LSH	16,4	10,4	23,0	4,6	67
Sciences	16,7	13,3	21,6	8,9	61
DIP. 2E CYCLE	27,3	14,0	21,0	17,5	532
Droit,Sc Eco	25,5	16,1	21,6	15,9	164
LSH	27,8	12,2	18,1	17,6	257
Sciences	29,0	15,0	29,6	19,8	111
DEUG,	32,5	18,8	28,8	19,7	86
Droit,Sc Eco	41,7	41,7	36,4	33,3	12
LSH	28,3	13,2	28,9	14,6	59
Sciences	40,0	20,0	20,0	27,3	15
AUT.FORM.	5,7	1,9	2,3	1,9	53
TOTAL	23,8	12,4	18,4	13,3	1093

Trois ans après la sortie de l'UNSA, l'indicateur de chômage qui s'élève à 13,3%. Cette valeur de 13,3% situe les étudiants de l'UNSA à un niveau très proche de celui de l'ensemble de la population active, qui connaît pour l'année 1997 un taux de 12,3%. Ce taux est inférieur à celui enregistré nationalement pour les jeunes actifs de 15 à 24 ans titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à la licence (14,6%), mais encore très supérieur au taux calculé pour les titulaires de ces mêmes diplômes âgés de 25 à 49 ans (8,1%)³⁸.

Neuf mois après la sortie (mars 1995), l'indicateur du chômage était encore de 18,4%. Entre les deux dates, le chômage étudiant a donc chuté de 5 points. Ce qui caractérise le chômage mesuré neuf mois après la sortie c'est son indifférenciation : il affecte indistinctement tous les niveaux, tous les diplômes, bref, tous sont frappés, du DEUG aux titulaires d'un 3^{ème} cycle. Cette mesure, intervenant trop tôt dans le processus d'insertion tel qu'il se déroule dans le contexte actuel, relève du domaine de l'aléatoire. En revanche, trois ans après la sortie, la situation s'est décantée. En mars 1995, les Bac+5 étaient parmi ceux qui connaissaient les plus forts taux de chômage (24,6%), pas très éloignés des sortants de second cycle n'ayant pu certifier leur parcours au-delà du DEUG. Deux ans plus tard, ces mêmes Bac+5 ont complètement renversé la tendance : ils enregistrent un taux de chômage de 8,4%, deux fois moins élevé que celui attribué aux diplômés de second cycle (17,5%). A terme, mais à terme seulement, un titre universitaire de troisième cycle protège des aléas de l'insertion, mieux que ne le fait un diplôme de niveau inférieur. Paradoxalement, lorsqu'on constate que la proportion d'étudiants qui ont connu plus de six mois de chômage avant de décrocher leur premier emploi est quasi constante quel que soit le niveau de diplôme universitaire³⁹, on ne fait que confirmer que l'entrée des jeunes sur le marché du travail est difficile, fussent-ils diplômés. Mais sans une mesure à trois ans, le risque est grand de faire un contresens qui attribuerait aux formations des performances médiocres ou indifférenciées, alors qu'elles sont le fait (à court terme) des conditions d'accès au marché du travail plus difficiles que dans le passé.

38 Source des taux nationaux : Enquête Emploi 1997.

39 A l'exception des titulaires d'un doctorat très peu nombreux à avoir connu plus de six mois de chômage avant leur premier emploi. Pour les autres niveaux de diplôme cet indicateur varie de 14,0% à 18,8%.

DÉFINITIONS

• Un **chômeur** recherche un emploi, ne possède pas d'emploi et n'est pas dans une autre situation par ailleurs. Ainsi un étudiant qui recherche un emploi pendant ses études n'est donc pas au chômage. Une personne est « active occupée » si elle possède un emploi, quelle que soit sa situation par ailleurs : étudiant salarié, salarié non satisfait de son emploi et qui en recherche un autre...

• Un **taux de chômage** est égal au nombre de chômeurs rapporté au nombre de personnes actives, c'est-à-dire soit en emploi, soit au chômage.

Le dénominateur n'est donc pas égal à l'ensemble des sortants mais uniquement au nombre d'actifs dans cette population et pour la période considérée. Le mois considéré, les militaires du contingent, les personnes reprenant des études, les inactifs (personnes au foyer, en congé de maternité, en longue maladie...) ne sont pas comptabilisés comme des actifs et n'entrent donc pas dans le calcul du taux de chômage.

• Le **taux de chômage neuf mois après la sortie** permet d'évaluer l'insertion à court terme après la fin des études.

Il correspond au mois de mars de l'année suivant la sortie. L'enquête emploi est réalisée à ce moment de l'année ; elle sert notamment de base aux Bilans formation emploi de l'INSEE.

Recueillir des informations sur l'insertion sur une période si courte est insuffisant. Seule une fraction des sortants fait partie de la population active neuf mois après la sortie, les hommes effectuent fréquemment leur service national. Le taux de chômage à neuf mois est donc calculé sur une partie des sortants et les intervalles de confiance sont très larges. Les conclusions tirées à partir de cet indicateur sont pertinentes lorsqu'elles sont corroborées par les autres indicateurs à court terme, notamment le nombre de mois de chômage avant le premier emploi.

• Le **chômage au sens du BIT** (Bureau International du Travail) présente l'avantage d'être fondé sur des critères factuels, de ne pas faire appel à l'appréciation personnelle des individus sur leur situation et de ne pas dépendre directement de la réglementation et des institutions en matière sociale. Pour être considéré comme chômeur au sens du BIT, 4 conditions sont requises :

- être dépourvu d'emploi
- être à même de travailler
- chercher un travail rémunéré
- être en quête activement de ce travail.

Sont comptabilisées comme chômeurs les personnes sans emploi pendant la semaine de référence (ici, à la date de l'enquête), mais qui n'en recherchent pas du fait qu'elles en ont trouvé un qui débutera plus tard.

Pour être considéré comme actif occupé, il suffit d'avoir travaillé quelques heures pendant la semaine de référence.

(cf. *Économie et statistique* n°277-278, juillet/août 1994, intitulé « Bilan Formation-Emploi ») et Données Sociales 1996.

2. Chômeurs au sens du BIT

Le taux de chômage s'élève cette fois à 10.2%. Les données disponibles dans le questionnaire permettent de calculer le chômage selon les critères du BIT (Cf. encadré). Les militaires du contingent sont comptabilisés par le BIT comme des actifs. Le CEREQ, pour sa part, tout comme les Bilans Formation-Emploi, ne suivent pas cette recommandation, du fait que : *«le caractère obligatoire du service national en France conduirait à classer une trop grande proportion de jeunes diplômés comme actifs»*.

Lorsqu'on compare les deux séries de données, indicateur de chômage au moment de l'enquête et taux de chômage au sens du BIT, la définition du BIT est plus restrictive, ce qui est logique puisque la période de référence est plus restreinte : la semaine pour le BIT, le mois pour le CEREQ. C'est ce que nous observons globalement (10,2% dans le cas du BIT contre 13,3% pour le CEREQ), et à chaque niveau de diplôme. Mais à un niveau plus fin d'analyse, prenant en considération les filières, les deux structures de chômage qui se dégagent concordent.

Tableau 8 : Chômeurs au sens du BIT

	Chômeurs au sens du BIT	N
	en %	
Doctorat	4,9	153
doct droit eco	0,0	31
doct lsh	0,0	7
doct sciences	6,5	115
DEA DESS	5,6	269
dea-dess droit eco	7,8	141
dea-dess lsh	15,4	67
dea-dess sciences	5,4	61
Dipl 2e cycle	14,3	532
lic-mt droit eco	14,5	164
lic-mt lsh	13,7	257
lic-mt sciences	15,6	111
DEUG	16,9	86
deug droit eco	25,0	12
deug lsh	14,6	59
deug sciences	14,6	15
Autres formations	0,0	53
Total	10,2	1093

3. Durée totale du chômage

60% des étudiants n'ont pas connu de période de chômage entre la sortie des études et la date de l'enquête. Mais le niveau de diplôme n'est pas discriminant quant à l'absence de chômage sur la période considérée.

Tableau 9 : Durée totale du chômage à la date de l'enquête selon le diplôme

	Absence de chômage	De 1 à 6 mois de Chômage	De 7 à 12 mois de Chômage	Plus de 12 mois de Chômage	N=
	%	%	%	%	
Doctorat	76,5	11,2	3,3	8,9	178
03 doct droit eco	75,0	8,3	8,3	8,3	36
03 doct lsh	100,0	0,0	0,0	0,0	10
03 doct sciences	75,2	12,8	2,3	9,7	132
DEA DESS	54,5	20,7	11,9	12,8	371
04 dea-dess droit eco	47,1	22,0	15,6	15,3	198
04 dea-dess lsh	62,8	19,3	4,7	13,2	93
04 dea-dess sciences	63,0	19,2	11,4	6,4	80
Dipl 2e cycle	55,4	18,2	10,7	15,8	737
05 lic-mt droit eco	54,4	20,0	9,7	15,9	234
05 lic-mt lsh	56,7	16,5	11,6	15,2	346
05 lic-mt sciences	53,7	19,1	10,3	16,9	157
DEUG	59,9	9,1	8,0	23,0	121
06 deug droit eco	55,9	0,0	9,9	34,2	16
06 deug lsh	65,6	7,9	4,0	22,5	82
06 deug sciences	42,3	19,8	20,8	17,1	23
Autres formations	74,7	18,7	4,4	2,2	74
total	59,0	17,3	9,6	14,1	1481

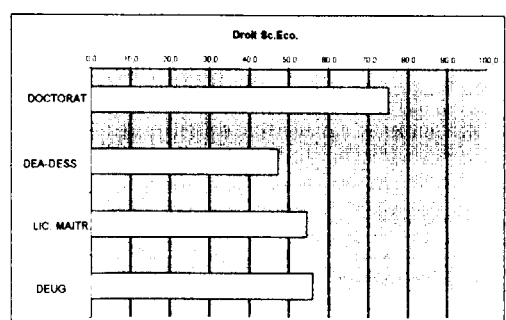
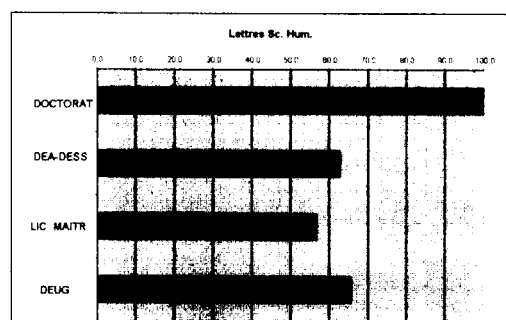
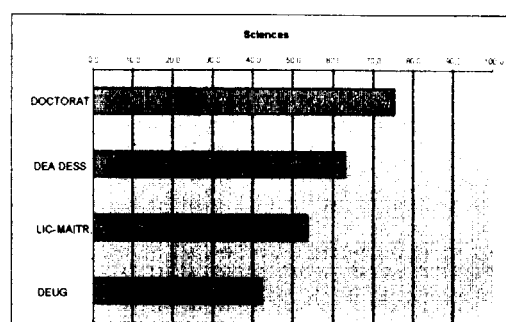
Trois ans après la sortie, près de 60% des étudiants n'ont jamais connu de période de chômage. De ce point de vue, les titulaires d'un doctorat se distinguent des autres diplômés, puisque plus des trois-quarts d'entre eux n'ont jamais connu de chômage, qu'ils soient scientifiques littéraires ou juristes/économistes. On pourrait faire l'hypothèse que si les docteurs sont peu nombreux à avoir subi l'expérience d'une ou plusieurs périodes de recherche d'emploi, c'est qu'ils étaient déjà insérés en grand nombre avant la sortie de l'université, ou, à tout le moins, insérés dans des proportions plus élevées que les autres diplômés de l'université. Or, le tableau ci-après le montre clairement, il n'en est rien : ce sont précisément les docteurs qui sont les moins nombreux à être insérés avant la sortie et à avoir conservé leur emploi au moment de l'enquête. Tout à l'opposé, ce sont les étudiants qui n'ont pu décrocher que le DEUG qui enregistrent les taux les plus élevés d'insertion antérieure à la fin des études. Pour ces "diplômés"⁴⁰, il s'agit sans doute de la pérennisation d'emplois, à l'origine alimentaires - destinés à financer leurs études - qui sont devenus, au fil du temps, des emplois, sinon définitifs, du moins suffisamment stable pour être qualifiés d'emplois d'insertion.

40 Rappelons qu'il s'agit de diplômés par défaut, il ne s'agit pas des titulaires d'un DEUG qui ont quitté l'Université après un succès au DEUG, mais de sortants de l'Université qui n'ont pu obtenir de diplôme plus élevé après avoir été inscrit une ou plusieurs fois en deuxième cycle.

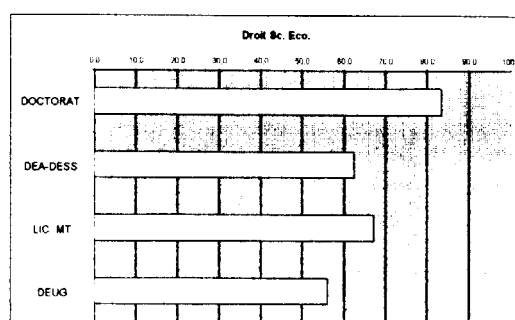
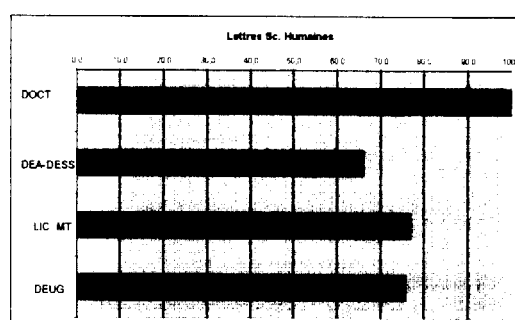
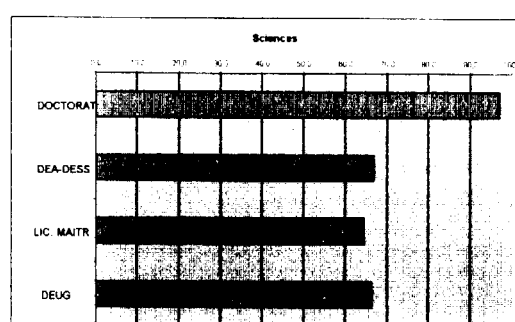
Tableau 10 : Prise de l'emploi occupé en mars 97 avant la sortie de l'université

Doctorat	12,8%
DEA DESS	20,4%
Dipl. 2eme cycle	19,4%
DEUG	27,4%
Ensemble	19,6%

Graphe 2 : Absence de chômage sur 34 mois selon le diplôme



Graphe 3 : Absence de chômage de la fin des études au premier emploi selon le diplôme



La hiérarchie ou la structure qui se dégage sur le graphe retraçant l'absence de chômage entre la sortie des études et le premier emploi est finalement assez peu différente de celle observée sur l'ensemble de la période. Autrement dit, entre le premier emploi et la situation au moment de l'enquête, il n'y a pas de bouleversement majeur. Dans l'ensemble, pour chaque diplôme considéré, le prolongement de la période d'observation se traduit, en moyenne, par un effritement de l'absence de chômage de l'ordre d'une dizaine de points. La relative isomorphie des deux observations n'est pas très étonnante dès lors qu'en moyenne les diplômés sortis de l'Université de Nice-Sophia Antipolis n'ont connu en l'espace de trois ans que 1,78 emplois en moyenne; c'est-à-dire moins de 2 emplois. Cet indice varie peu en fonction du niveau de diplôme (minimum : 1,67 pour les docteurs, maximum 1,84 pour les diplômés de deuxième cycle, 1,68 pour les DEUG, 1,73 pour les diplômés DEA DESS) et reste inférieur à deux emplois (le nombre maximal d'emplois enregistrés par individu est de 6). La répartition du nombre moyen d'emplois par campus atteste d'une plus faible mobilité professionnelle des étudiants issus de Sciences, avec 1,56 emplois occupés pendant la période considérée, contre 1,83 en Droit et Sciences Economiques, et 1,87 en Lettres et Sciences Humaines.

A l'opposé, quels sont les diplômés les plus touchés par le chômage ? L'indicateur retenu est la part du chômage de plus de six mois sur la période écoulée entre la sortie de l'Université et la date de l'enquête (chômage en une seule période ou fractionné); 23,8% des étudiants de l'Université de Nice ont connu plus de six mois de recherche d'emploi. Mais ici ce taux varie considérablement avec le niveau de diplôme. Les docteurs, qui figuraient parmi ceux qui étaient les plus nombreux à n'avoir jamais connu les affres du chômage sont également parmi ceux qui sont les moins touchés par le chômage de longue durée (à l'échelle de notre enquête). A l'évidence, plus le niveau de sortie est bas et plus les situations de chômage long progressent.

Tableau 11 : chômage de plus de six mois selon le niveau du diplôme

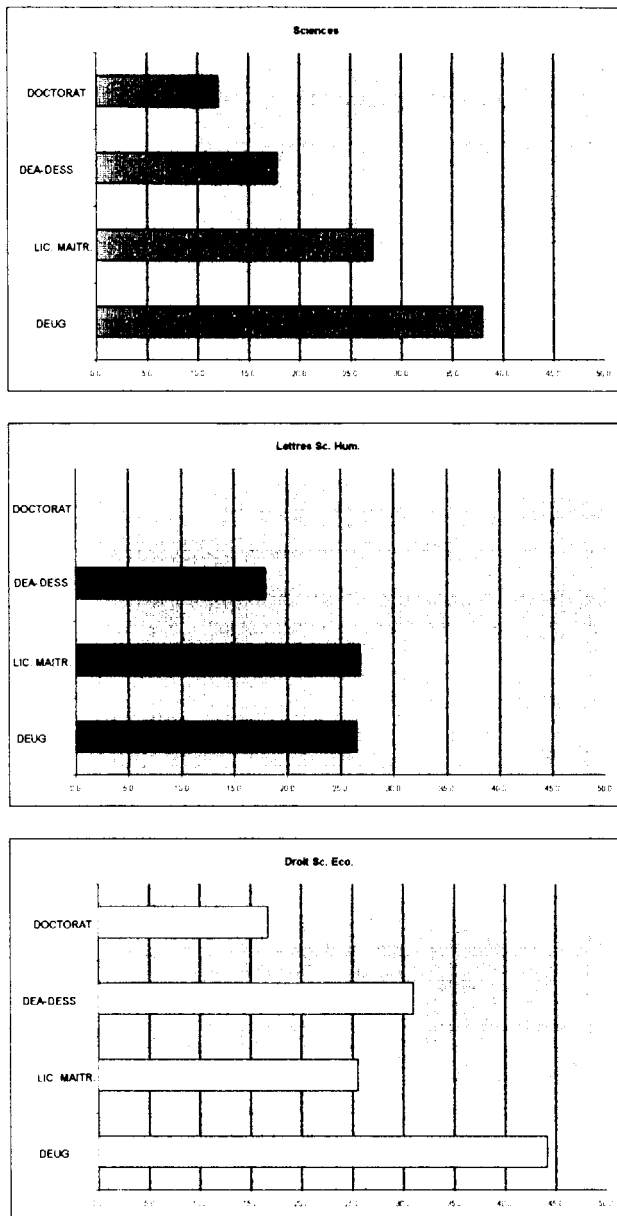
	%	N
Doctorat	14,0	153
DEA DESS	23,2	269
Dipl 2eme cycle	27,3	532
DEUG	32,5	86
Autres formations	5,7	53
Total	23,8	1093

Au niveau plus détaillé des diplômes ventilés par filière de formation, on retrouve grosso modo cette structure. Les DEA-DESS de Droit, Sciences Economiques, de par leur nombre, (ils représentent plus de la moitié des DEA-DESS de l'Université de Nice-Sophia Antipolis), tirent l'ensemble des DEA-DESS vers le bas (pour cet indice), 30,9% de ces diplômés à bac+5 ont connu plus de six mois de chômage, alors que ce n'est le cas que pour 17,9% des diplômés scientifiques ou littéraires de même niveau. Ce mauvais indice ne doit pas être interprété trop négativement. Au cours d'une précédente enquête⁴¹, nous avons mis en évidence qu'un accès à l'emploi assez lent n'était pas rédhibitoire pour les

41 Frickey A. Primon J.-L. Robert C. 1996. *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés à Bac+5*, Etudes et Documents N° 7, OVE-UNSA.

diplômés de troisième cycle. Les dernières enquêtes du CEREQ soulignent également qu'au-delà de la persistance de conditions d'accès à l'emploi difficiles⁴², les diplômés de troisième cycle, DEA ou DESS, sont parmi ceux pour lesquels on observe les taux de chômage à trois ans les moins élevés (cf. supra), et ceux dont le devenir professionnel est le mieux préservé (cf. infra).

Graph 4 : Chômage de plus de six mois selon le diplôme



Enfin, notons qu'à la date de l'enquête, la durée moyenne de recherche d'emploi sur l'ensemble de l'Université de Nice-Sophia Antipolis était de 5.31 mois et que 75% des diplômés n'ont pas connu plus de 8 mois de chômage. Répartie par niveau de diplôme, cette durée moyenne donne les résultats suivants :

42 Cf. notamment Martinelli D. Sigot J.-C. Vergnies J.-F. 1997. "Diplômés de l'enseignement supérieur : l'insertion professionnelle se stabilise mais les écarts s'accroissent". *Bref. CEREQ* N° 134.

Doctorat : 2,0 mois de chômage en moyenne ; 75% des étudiants ont connu moins de 1 mois de chômage.

DEA-DESS : 5,4 mois de chômage en moyenne ; 75% des étudiants n'ont pas connu plus de 8 mois de chômage.

Diplôme 2^e cycle : 5,7 mois de chômage en moyenne ; 75% des étudiants n'ont pas connu plus de 9 mois de chômage.

DEUG : 6,9 mois de chômage en moyenne ; 75% des étudiants n'ont pas connu plus de 14 mois de chômage.

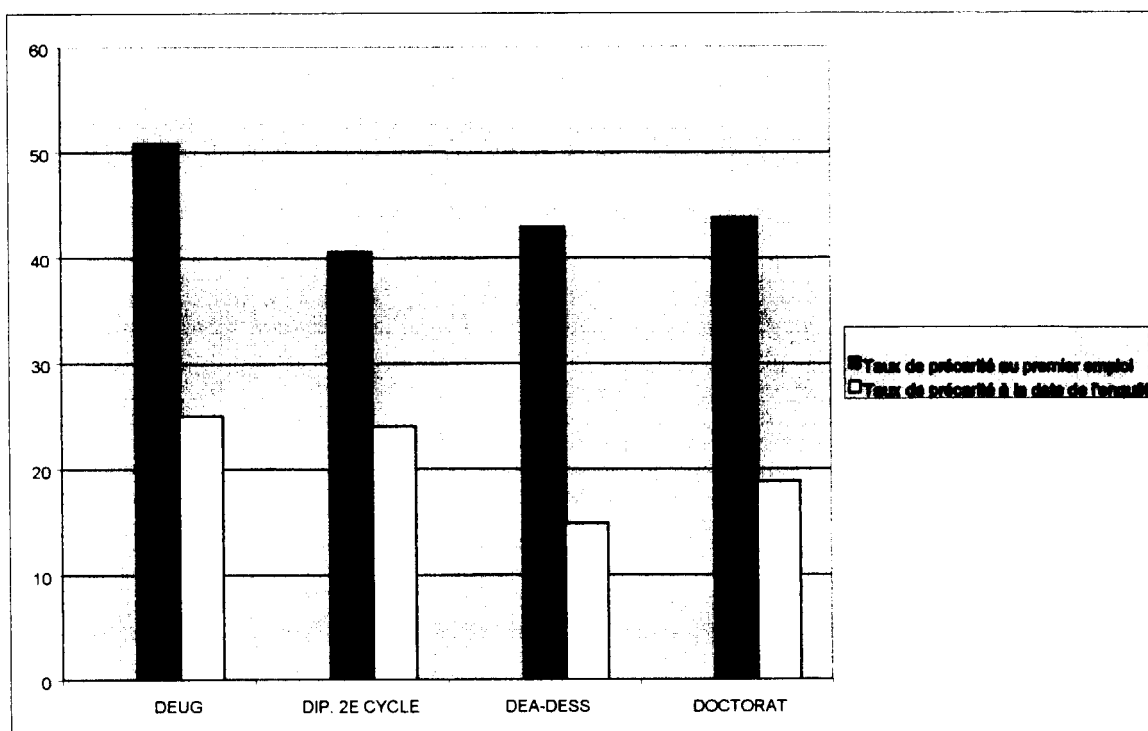
En conclusion, à Nice comme ailleurs, le diplôme protège contre le chômage : les taux sont plus élevés pour les titulaires de diplômes de premier et deuxième cycles ; les troisième cycles sont relativement moins touchés. De ce point de vue et en règle générale, l'année d'étude supplémentaire que constitue le DEA ou le DESS par rapport au deuxième cycle (maîtrise) se révèle très profitable pour les étudiants niçois. Encore qu'il ne faille pas raisonner en termes de gain par rapport à un coût évalué simplement en termes de temps passé à l'université. Les diplômes de niveau bac+5 se différencient d'abord par leur sélectivité : tous les étudiants de second cycle ne sont pas admis à les présenter, ce qui biaise fortement la comparaison avec les diplômes de niveau inférieur.

4. La mesure de la précarité.

La précarité est forte au premier emploi, mais elle diminue de moitié trois ans après la sortie. Globalement, en l'espace de trois ans, la précarité⁴³ a diminué de plus de la moitié, passant de 41,1% d'emploi en CDD à 20,0%. Au premier emploi, la distinction par niveau de diplôme semble peu discriminante, docteurs et titulaires de troisièmes cycles sont logés peu ou prou à la même enseigne que les titulaires d'une licence ou d'une maîtrise. Seuls les titulaires de DEUG se situent à un niveau de précarité significativement plus élevé. En mars 1997, a34 mois après la fin des études, la proportion d'étudiants encore en CDD a baissé pour chaque niveau de diplôme, mais cette baisse a été plus sensible pour les titulaires d'un Bac+5, DEA ou DESS, que pour les autres diplômés. Ces résultats confirment les conclusions des enquêtes nationales ou locales sur la bonne tenue de ces diplômés sur le marché de l'emploi.

43 Rappelons que la précarité est mesurée à l'aune de la proportion de contrats à durée déterminée.

Graphe 5 : Taux de précarité au 1^{er} emploi et à la date de l'enquête selon le niveau de diplôme



Les observations que l'on vient de faire demeurent valables lorsqu'on examine la précarité des emplois par filière et niveau de diplôme : quelle que soit la filière, entre le premier emploi et celui à la date de l'enquête, le taux de CDD diminue fortement, avec des variations d'amplitude parfois aléatoires, au vu de la faiblesse de certains effectifs. C'est le cas notamment des titulaires d'un doctorat de Droit ou de Lettres, Sciences Humaines ou bien encore des DEUG de Droit Sciences Economiques. Malgré ces réserves, on observe qu'à niveau de diplôme égal, ce sont généralement les scientifiques qui enregistrent les plus faibles taux de précarité (les DEA-DESS de Sciences sont les seuls à être en dessous du seuil de 10%).

Tableau 12 : Taux de précarité au premier emploi et à la date de l'enquête selon la filière.

Diplôme	Précarité au premier emploi	Précarité à la date de l'enquête	Effectifs	Quest.
	en %	en %		
DOCTORAT	43,8	18,8	153	58
Droit, Sc Eco	60,9	24,0	31	13
LSH	0,0	0,0	7	3
Sciences	41,4	18,8	115	42
DEA-DESS	42,9	14,8	269	235
Droit, Sc Eco	42,7	16,7	141	128
LSH	44,7	15,9	67	55
Sciences	41,5	9,6	61	52
DIP. 2E CYCLE	40,6	24,0	532	454
Droit, Sc Eco	51,2	21,3	164	150
LSH	35,8	27,3	257	204
Sciences	35,8	20,5	111	100
DEUG	50,8	25,0	86	70
Droit, Sc Eco	16,7	16,7	12	9
LSH	53,5	26,1	59	47
Sciences	58,3	25,0	15	14
AUTRES FORMATIONS	14,6	7,8	53	44
TOTAL	41,1	20,0	1093	861

Chapitre IV

Les caractéristiques de l'emploi à trois ans.

Comment les étudiants de l'UNSA ont-ils obtenus leur emploi ? Quelles sont les démarches qui se sont révélées efficaces ? Les étudiants titulaires d'un DEUG ont-ils accédés à leur emploi de la même manière que ceux de troisième cycle ? Quelles sont les principales caractéristiques économiques des emplois obtenus ? Vers quels secteurs se sont dirigés les étudiants ? Les étudiants s'intègrent-ils plutôt dans des PME ou au sein de structures plus importantes ? Quelles sont les relations entre secteur, statut, taille de l'entreprise et diplôme ? C'est à cet ensemble de questions que nous tenterons de répondre ici.

1. les démarches utilisées pour accéder à l'emploi de mars 1997.

Les concours sont le moyen d'accès à l'emploi le plus fréquent. Qu'ils soient administratifs ou de l'enseignement public, les concours constituent la voie d'accès modale à l'emploi, ce qui confirme le maintien d'une relation forte entre l'Université et le secteur public (cf. tableau ci-après). Près d'un étudiant sur quatre a obtenu son emploi actuel en réussissant un concours. Pour les docteurs, cette proportion est d'un étudiant sur trois (35,3%). De leur côté, les titulaires d'un DEA ou d'un DESS semblent moins concernés que ne le sont les docteurs ou les titulaires d'un diplôme de second cycle; ce qui laisse à penser qu'ils sont plus nombreux à se diriger vers les emplois du secteur privé, par choix ou par nécessité, trop diplômés pour postuler à l'IUFM, pas assez pour les postes de l'enseignement supérieur.

Tout à l'opposé, pour les diplômés de niveau DEUG, on remarque la très forte proportion d'étudiants qui ont obtenu leur emploi grâce à leurs relations familiales ou amicales (32,4%). Tout se passe comme si, en l'absence d'un parcours de certification suffisant, la mise en œuvre du capital social individuel constituait le moyen le plus efficace pour trouver un emploi. Signalons également le très faible pourcentage d'étudiants déclarant avoir été embauché grâce aux services de l'ANPE ou de l'APEC (entre 2 et 6%). Enfin, pour l'ensemble des diplômés, la "candidature spontanée" recueille une proportion assez constante et importante de suffrages (à l'exception des docteurs). On peut néanmoins s'interroger sur cette constance ainsi que sur la nature de la "spontanéité". Cette réponse n'est-elle pas tout simplement une manière commode de résumer les démarches entreprises... sans avoir à fournir des explications qui, de toutes façons, ne peuvent pas toujours être traduites par le caractère exclusif des catégories statistiques proposées ?

Tableau 13 : Démarches utilisées pour trouver l'emploi à la date de l'enquête.

	Petites annonces	Cabinet de recrutement Agence interim	Candidature spontanée	Etabl. de formation	Relations prof. ou scol.	Relations familiales ou amicales	Concours	ANPE APEC	Stage	Autre	Total	N
Doctorat	5,3	1,1	12,8	10,4	19,8	0,0	35,3	2,0	9,9	3,4	100,0	166
03 doct droit eco	12,4	6,8	12,4	0,0	0,0	0,0	45,8	12,4	10,2	0,0	100,0	32
03 doct lsh	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	10
03 doct sciences	4,3	0,0	14,0	13,5	25,7	0,0	27,6	0,0	10,7	4,2	100,0	124
DEA DESS	12,5	2,2	24,9	1,6	6,3	13,0	20,7	4,7	10,4	3,7	100,0	294
04 dea-dess droit eco	9,7	3,1	27,3	2,1	7,9	19,6	9,9	7,3	10,1	3,0	100,0	140
04 dea-dess lsh	8,3	0,0	25,6	2,0	4,1	11,6	40,3	2,0	6,1	0,0	100,0	87
04 dea-dess sciences	23,6	2,9	18,7	0,0	5,3	0,0	21,3	2,1	16,1	10,0	100,0	67
Dipl. 2e cycle	9,8	3,6	20,8	2,3	6,6	15,4	23,4	6,0	6,0	6,1	100,0	676
05 lic-mt droit eco	9,6	5,0	29,6	0,9	9,6	11,3	11,8	9,1	8,5	4,6	100,0	154
05 lic-mt lsh	9,1	3,9	15,7	2,3	5,9	21,1	29,1	3,7	1,8	7,4	100,0	354
05 lic-mt sciences	11,7	1,1	19,5	4,4	3,9	9,1	27,1	6,5	11,2	5,5	100,0	168
DEUG	2,6	4,6	23,1	0,0	10,4	32,4	12,8	2,6	9,3	2,2	100,0	92
06 deug droit eco	0,0	0,0	37,7	0,0	0,0	37,3	25,0	0,0	0,0	0,0	100,0	12
06 deug lsh	3,4	3,4	22,0	0,0	13,7	26,0	13,2	3,4	12,2	2,7	100,0	67
06 deug sciences	0,0	16,6	16,9	0,0	0,0	66,6	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	13
Autres formations	7,9	6,6	22,1	0,0	7,7	14,1	18,4	2,8	12,3	8,1	100,0	68
Total	9,3	3,1	21,0	3,0	8,7	13,8	23,3	4,7	8,3	4,8	100,0	1349

2. La taille de l'entreprise.

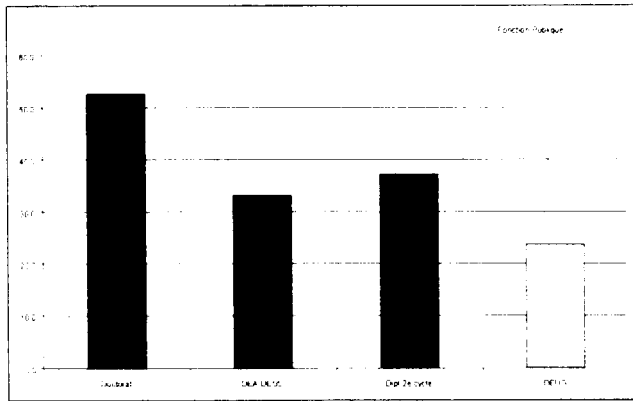
Hors de la fonction publique, les diplômés de l'UNSA s'embauchent plutôt dans de petits établissements. Plusieurs faits peuvent être observés :

- sur l'ensemble des sortants, le secteur public reste très attractif pour les diplômés et totalise 36,2% des débouchés.
- sur l'ensemble des sortants, pour le secteur privé, ce sont les entreprises comptant moins de 50 salariés qui ont embauché le plus de diplômés de l'Université. Ceci n'est pas pour étonner dès lors que l'on sait qu'il existe un fort ancrage local des diplômés (cf. infra) et que le tissu économique local est essentiellement constitué de PME.
- Plus le diplôme de sortie est élevé et plus le poids du secteur public se fait sentir (56% des débouchés pour les docteurs).
- Plus le diplôme de sortie est élevé et plus les étudiants occupent un emploi au sein d'entreprises de taille plus conséquente.

Tableau 14 : la taille de l'entreprise selon le niveau de diplôme

	<50 salariés	50 à 499 sal	500 sal. et plus	Fonction Publique	
Doctorat	12,2	25,6	9,6	52,6	100,0
DEA DESS	33,7	19,8	13,4	33,1	100,0
Dipl. 2e cycle	36,9	16,4	9,4	37,3	100,0
DEUG	52,2	13,8	10,3	23,7	100,0
Autres form.	33,1	27,1	18,0	21,8	100,0
total	33,7	19,0	11,1	36,2	100,0

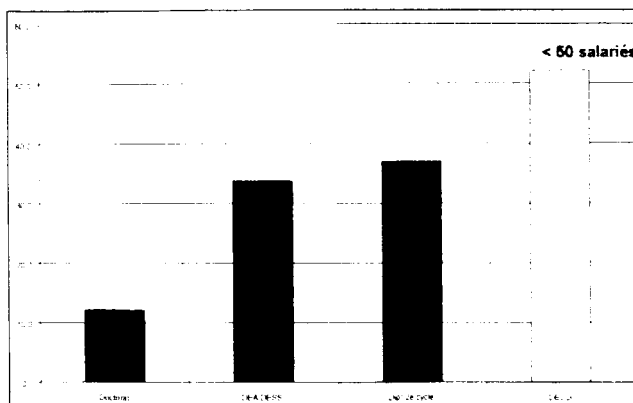
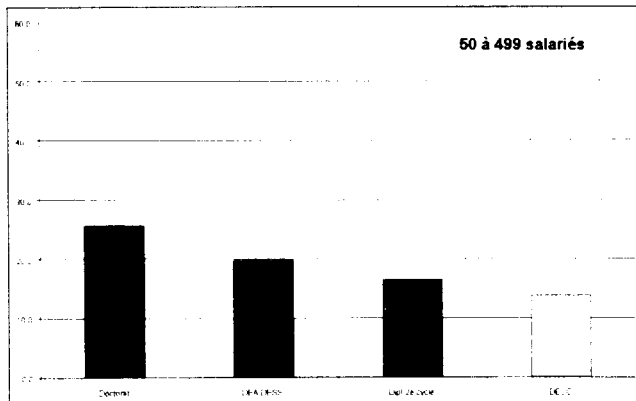
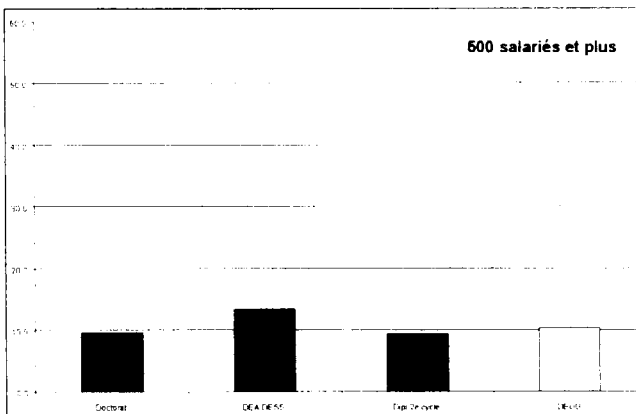
Graphe 6 : Répartition des diplômés selon la taille des entreprises



Note de lecture :

Ce graphique se lit verticalement : on mesure la répartition de chaque niveau de diplôme à travers les différentes catégories d'entreprises classées selon leur taille.

On regroupe dans "Fonction publique" l'ensemble du secteur tertiaire non marchand. La Fonction publique et les associations en constituent une petite part.



La liaison entre le salaire et la taille de l'entreprise est manifeste : les diplômés qui ont intégré les plus grandes entreprises sont les mieux rémunérés. Les salaires de la Fonction Publique sont très nettement inférieurs aux salaires des grands établissements, mais devancent néanmoins ceux des entreprises de taille plus restreinte.

Tableau 15 : le salaire à la date de l'enquête selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Salaire : 1er Quartile	Salaire Médian	Salaire : 3eme Quartile
Inférieure à 50 salariés	6 700 F	8 500 F	11 500 F
Entre 50 et 500 salariés	7 350 F	9 200 F	12 500 F
Plus de 500 salariés	10 000 F	12 000 F	14 000 F
Fonction Publique	8 000 F	9 400 F	11 100 F

3. Le statut de l'emploi .

Le statut de l'emploi a été évoqué précédemment puisque la part des CDD en mars 1997 figure au rang des principaux indicateurs d'insertion. Pour mémoire, nous rappelons ci-après l'éventail des statuts selon le diplôme.

Tableau 16 : Statut de l'emploi à la date de l'enquête (détaillé).

	Apprent. CA/CQ/CES	CDD Interim	CDI	Fonction- naire	A son compte		N=
Doctorat	0,0	15,3	49,8	33,2	1,6	100,0	148
03 doct droit eco	0,0	20,7	32,8	38,1	8,4	100,0	29
03 doct lsh	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	10
03 doct sciences	0,0	15,2	58,7	26,1	0,0	100,0	109
DEA DESS	2,3	13,2	56,7	21,2	6,6	100,0	313
04 dea-dess droit eco	4,6	12,9	63,6	12,5	6,4	100,0	156
04 dea-dess lsh	0,0	16,1	39,6	37,1	7,2	100,0	87
04 dea-dess sciences	0,0	10,4	62,6	20,6	6,4	100,0	70
Dipl. 2e cycle	2,9	20,0	49,5	22,2	5,4	100,0	547
05 lic-mt droit eco	3,5	16,5	57,2	10,4	12,4	100,0	175
05 lic-mt lsh	2,3	25,5	39,8	29,3	3,1	100,0	256
05 lic-mt sciences	3,2	12,9	59,4	24,5	0,0	100,0	116
DEUG	7,6	19,4	59,4	6,3	7,1	100,0	85
06 deug droit eco	0,0	18,9	56,2	24,9	0,0	100,0	9
06 deug lsh	7,7	20,9	61,9	2,5	7,0	100,0	63
06 deug sciences	12,4	12,4	50,3	12,4	12,4	100,0	13
Autres formations	0,0	7,0	66,3	9,3	17,4	100,0	70
total	2,5	16,7	53,2	21,4	6,1	100,0	1163

Trois ans après leur sortie de l'Université, 80% des diplômés ayant fait le choix du secteur privé (salarié) ont un contrat à durée indéterminée (CDI). Cette proportion varie en

fonction du niveau de diplôme et corrélativement en fonction de la taille de l'entreprise (les étudiants les plus diplômés étant plus nombreux à se diriger vers les entreprises de plus de 50 salariés).

Tableau 17 : Statut obtenu selon la taille de l'entreprise et selon le niveau de diplôme.

	Apprent. CA/CQ/CES	CDD Interim	CDI	
Taille de l'entreprise				
<50 salariés	3,6	20,6	75,8	100,0
50 à 499 sal	0,6	18,0	81,4	100,0
500 sal. et plus	0,0	12,6	87,4	100,0
Niveau de diplôme				
DEUG	5,5	22,5	72,0	100,0
Dipl 2e cycle	1,3	21,8	76,9	100,0
Dca-DESS	3,1	18,9	78,0	100,0
Doctorat	0,0	4,5	95,5	100,0
Total	1,9	18,2	79,9	100,0

4. Des secteurs d'activités propres à chaque filière.

Les étudiants de l'UNSA n'investissent significativement qu'un nombre limité de secteurs d'activité. Parmi ceux-ci, l'éducation est le premier secteur d'emploi : 25% des étudiants de l'Université de Nice-Sophia Antipolis s'y dirigent dans les trois années qui suivent la sortie des études. Viennent ensuite les secteurs de l'informatique, des industries manufacturières et du commerce, où les étudiants se répartissent dans des proportions très comparables (10%). Ces trois secteurs précèdent ceux de l'administration, de la santé, de la finance et des services aux entreprises, qui réunissent environ 7% des étudiants chacun. Les autres secteurs ne sont pas très représentatifs de l'emploi étudiant.

Les juristes et économistes se dirigent préférentiellement vers l'administration et la finance (banques et assurances essentiellement); les littéraires et les sciences humaines vers l'éducation et le secteur social et de manière non négligeable, mais peut-être faute de mieux, vers le commerce; les scientifiques, quant à eux, se partagent entre les secteurs de l'éducation, de l'informatique (les DESS notamment) et des industries manufacturières. Les filières d'origine semblent plus déterminantes dans l'orientation sectorielle des étudiants que le niveau de diplôme atteint au sein de chaque formation. Le tableau présentant la répartition sectorielle par diplôme détaillé l'établit sans ambiguïté (exception faite, une nouvelle fois des docteurs qui, par définition, sont les seuls à pouvoir s'orienter vers la recherche).

Tableau 18 : Secteurs d'emploi à la date de l'enquête selon le diplôme.

	Education	Administration	Commerce	Communication	Construction	Finance	Hotel	Immobilier	Ind Manuf.	Informatique	Rech Dev	Santé Social	Services aux entrep.	Services collectifs	Transports	Autre	N	
Doctorat	40,9	6,0	0,0	1,6	0,0	1,9	0,0	0,0	19,9	6,0	16,6	4,0	3,1	0,0	0,0	0,0	100,0	156
doct droit eco	53,6	13,5	0,0	0,0	0,0	10,3	0,0	0,0	14,1	0,0	0,0	0,0	8,4	0,0	0,0	0,1	100,0	29
doct lsh	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	10
doct sciences	32,8	4,7	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	23,0	7,9	22,1	5,4	2,0	0,0	0,0	0,0	100,0	117
DEA DESS	18,9	9,6	10,3	1,3	1,3	8,7	0,9	2,0	10,9	14,3	1,0	7,0	7,9	2,8	2,8	0,3	100,0	315
dea-dess droit eco	3,6	16,5	12,8	1,8	1,8	15,5	0,0	3,2	10,9	8,6	1,0	4,8	13,9	1,8	3,8	0,0	100,0	158
dea-dess lsh	45,0	3,3	12,3	0,0	0,0	1,9	0,0	1,6	2,3	0,0	0,0	16,7	3,5	6,8	3,5	3,1	100,0	87
dea-dess sciences	21,0	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9	0,0	0,0	21,8	45,4	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	70
Dipl. 2e cycle	27,9	6,6	11,1	2,8	2,1	5,3	3,4	2,8	5,3	11,0	1,5	5,3	7,0	4,6	2,4	0,9	100,0	553
lic-mt droit eco	8,0	12,7	18,0	4,2	2,5	13,0	2,2	6,5	5,1	3,3	0,9	2,7	13,2	4,8	1,8	1,1	100,0	177
lic-mt lsh	44,5	2,7	10,2	1,4	1,2	2,4	5,9	1,5	3,2	4,1	0,0	7,8	3,6	6,7	3,3	1,5	100,0	257
lic-mt sciences	21,4	5,9	2,9	3,6	3,2	0,0	0,0	0,0	10,1	37,4	5,5	3,9	4,9	0,0	1,2	0,0	100,0	119
DEUG	3,8	13,9	25,6	0,0	4,7	5,8	0,0	0,0	13,0	2,0	0,0	8,2	8,8	6,4	3,9	3,9	100,0	84
deug droit eco	0,0	25,0	56,1	0,0	0,0	18,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	9
deug lsh	5,2	12,7	21,4	0,0	6,3	5,2	0,0	0,0	9,7	2,6	0,0	8,5	11,8	8,7	5,3	2,6	100,0	62
deug sciences	0,0	12,4	25,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,6	0,0	0,0	12,4	0,0	0,0	0,0	12,5	100,0	13
Autres formations	13,1	6,4	13,8	2,3	0,0	6,8	0,0	2,3	17,3	14,8	3,3	7,9	7,7	2,3	2,0	0,0	100,0	70
Total	24,6	7,8	10,6	2,0	1,7	5,9	1,9	2,0	10,0	10,8	3,3	6,0	6,9	3,5	2,3	0,7	100,0	1178

Il est bien établi que si les femmes ont massivement et durablement investi le marché du travail, un certain nombre de discriminations envers le travail féminin persistent⁴⁴. Précarisation de l'emploi, temps partiel, chômage en sont les formes les plus manifestes, la concentration au sein de certains secteurs d'emplois en est également l'expression. Dans notre population d'enquête, cinq secteurs - d'importance inégale - reçoivent une majorité de femmes : "Santé et Social" (féminisé à plus de 80%), "Services collectifs" (féminisé à 65%), "Education", (63%), "Banques et Assurances" (58%), "Commerce" (53%)".

44 Cf. Blöss T., Frickey A. 1994. *La femme dans la société française*, PUF, Que Sais-Je ?.

Tableau 19 : Les principaux secteurs d'activité selon le sexe et la filière (% en ligne)

	Educa-tion	Admi-nis-tration	Com-merce	Fi-nan-ce	Ind. Man.	Infor-ma-tique	Santé Social	Servi-ces aux entrep.	Au-tres sec-teurs	Total
Total (% en ligne)	24,6	7,8	10,6	5,9	10	10,8	6,0	6,9	17,4	100,0
Hommes	18,3	9,2	10,0	4,9	13,2	17,4	2,2	7,2	17,6	100,0
Femmes	30,9	6,5	11,3	6,8	6,9	4,4	9,6	6,6	17,0	100,0
Droit, Sc. Eco	11,3	17,4	11,3	13,0	8,8	4,3	3,9	12,1	30,0	100,0
Hommes	11,9	19,9	8,4	9,8	10,1	7,4	1,7	12,5	30,8	100,0
Femmes	10,6	14,7	14,5	16,4	7,4	1,1	6,4	11,6	28,9	100,0
Lettres, Sc. Hum.	40,0	4,2	12,1	2,7	3,9	2,9	9,6	4,7	24,6	100,0
Hommes	34,4	4,7	14,5	1,1	4,4	7,1	5,8	5,2	28,0	100,0
Femmes	42,5	4,0	11,0	3,3	3,7	1,1	11,2	4,5	23,2	100,0
Sciences	24,6	4,8	2,5	0,4	18,5	26,8	3,9	2,6	18,5	100,0
Hommes	18,0	5,7	3,0	0,6	19,5	32,9	1,4	2,7	18,9	100,0
Femmes	38,2	3,1	1,6	0,0	16,5	14,6	9,1	2,2	16,9	100,0
Taux de féminisation (% en colonne)	63,2	41,8	53,5	58,4	34,7	20,6	81,4	48,4		50,5

Tableau 20 : Les principaux secteurs d'activité selon le sexe et la filière (% en colonne)

	Educa-tion	Admi-nis-tration	Com-merce	Finance	Ind Manu-fact.	Infor-ma-tique	Santé Social	Services aux entrep.	total
Droit, Sc Eco									
Hommes	55,0	59,8	44,5	44,1	63,3	83,9	22,2	57,0	53,7
Femmes	45,0	40,2	55,5	55,9	36,7	16,1	77,8	43,0	46,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	35	54	57	52	30	19	12	48	371
Lettres, Sc. Hum.									
Hommes	26,0	33,8	36,3	12,2	33,8	73,3	18,4	33,5	30,3
Femmes	74,0	66,2	63,7	87,8	66,2	26,7	81,6	66,5	69,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	167	17	50	11	16	12	40	20	416
Sciences									
Hommes	48,9	79,0	ns	ns	70,6	82,1	ns	ns	67,0
Femmes	51,1	21,0	ns	ns	29,4	17,9	ns	ns	33,0
Total	100,0	100,0			100,0	100,0			100,0
N	78	15			59	85			318

Cette concentration persistante des diplômées au sein de secteurs très délimités ou si l'on préfère cette restriction de choix est à l'origine même des variations d'orientation enregistrées entre hommes et femmes au sein de chaque filière. Ainsi, le secteur de l'informatique, premier secteur d'activité pour l'ensemble des scientifiques (26.8% des diplômés de cette filière s'y dirigent), ne retient que 14,6% des scientifiques féminines contre 32,9% de leurs homologues masculins (taux de féminisation de ce secteur pour les scientifiques : 17,9%). Il s'ensuit que si l'on distingue bien sur le tableau ci-dessus une

hiérarchie propre à chaque filière, celle-ci est souvent bouleversée dès lors que l'on prend en compte le sexe d'appartenance.

5. D'un secteur à l'autre : un éventail des salaires très large.

Les étudiants travaillant dans les secteurs liés aux entreprises sont ceux qui obtiennent les salaires les plus élevés : "industries manufacturières", "informatique", et "services aux entreprises" sont à la fois les secteurs qui connaissent les salaires médians les plus conséquents et ceux pour lesquels les 1ers quartiles (Q1) sont les moins bas. Le secteur "informatique" est même le seul secteur pour lequel le 1^{er} quartile est supérieur à 10.000 F et la disparité interne est également une des plus faibles de tous les secteurs. Il est vrai que les caractéristiques des étudiants travaillant dans ce secteur sont très homogènes : beaucoup de scientifiques, la plupart de sexe masculin, possédant des diplômes élevés. Le secteur éducatif se caractérise pareillement par une faible dispersion salariale, conforme à ce que l'on sait des rémunérations du secteur public, à savoir qu'en début de carrière les écarts de rémunérations sont relativement peu sensibles.

Tableau 21 : Secteur d'activité et salaire médian.

Secteur d'Activité	Salaire : 1er Quartile	Salaire Median	Salaire : 3eme Quartile
Industries manufacturières	8 500 F	12 000 F	14 000 F
Informatique	10 200 F	11 500 F	13 200 F
Services aux entreprises	7 800 F	11 500 F	13 300 F
Administration	6 200 F	9 800 F	12 000 F
Santé Social	7 100 F	9 300 F	12 450 F
Education	8 400 F	9 200 F	11 000 F
Finance	7 100 F	8 500 F	10 000 F
Commerce	6 000 F	7 500 F	9 500 F

6. Les diplômés face à la division du travail

L'analyse de l'emploi, telle que nous venons de la mener, à partir des indicateurs classiques que sont les taux de chômage, les taux d'emplois précaires ou bien encore à partir des secteurs d'activité, reste indispensable mais elle atteint des limites pour ce qui est de la description de l'insertion des étudiants dans l'économie et leur place dans la division contemporaine du travail. Les notions de secteur primaire, secondaire, tertiaire, s'avèrent

notamment peu pertinentes ou trop imprécises pour appréhender les multiples activités de services et leur rapport à la production. Aussi, dans le développement qui suit nous emprunterons les catégories d'analyse aux approches "structurelles-fonctionnelles" de la répartition géographique des emplois et les distinctions qu'elles opèrent et enregistrent entre la sphère de la production et de la reproduction⁴⁵.

Une première étape consiste, sur la base de l'activité professionnelle des étudiants, à analyser la fonction occupée, en d'autres termes le rôle et la place du métier ou de l'emploi dans la division du travail. Pour y parvenir, nous avons repris à notre compte la distinction de l'activité individuelle en cinq catégories fonctionnelles⁴⁶ : trois fonctions attachées directement ou indirectement à la production (fonction concrète de production, fonction abstraite de production, fonction en aval de la production) et deux fonctions liées à la reproduction sociale, soit les fonctions d'autorité ou régaliennes (administration publique, sécurité, justice) et les fonctions socioculturelles qui participent intensément à la reproduction et au développement des populations (santé, social, culture, formation).

Tableau 22 : fonctions de travail et niveau de diplôme

	Fonction d'autorité	Fonction socio-culturelle	Fonction abstraite (production)	Fonction concrète (production)	Fonction aval	NC	Total	N
Doctorat	1,6	33,7	64,7	0,0	0,0	0,0	100,0	155
DEA-DESS	3,2	33,4	57,1	0,6	1,4	4,3	100,0	314
Dipl. 2 ^e cycle	1,8	44,6	43,5	3,5	3,4	3,2	100,0	551
DEUG	4,6	24,5	53,9	7,6	7,6	1,8	100,0	85
Autres formations	5,3	26,1	61,3	4,8	2,5	0,0	100,0	66
Total	2,6	37,6	51,7	2,4	2,7	3,0	100,0	1171
France entière (1990)	7,4	24,5	44,6	11,2	12,3		100,0	

L'observation des fonctions de travail auxquelles se destinent les étudiants et la comparaison avec celles qu'occupe la population active montre très clairement une sur-représentation des diplômés dans les fonctions socio-culturelles d'une part et les fonctions abstraites de la production d'autre part. Mais à l'opposé peut-être d'une idée reçue, les diplômés au travail ne remplissent pas exclusivement des fonctions d'encadrement administratif, sanitaire, éducatif ou culturel. Plus d'un étudiant sur deux de l'Université de Nice-Sophia Antipolis s'active à des fonctions associées directement ou indirectement à la production comme la gestion, la commercialisation, la conception, les études ou même la recherche. Cette participation à la production s'effectue sous la forme du travail abstrait, celui qui porte le plus sur les signes ou qui s'en sert, mais exclut le travail concret qui affecte les objets et la matière : 51,2% des diplômés accomplissent dans leur travail des fonctions abstraites de production contre 2,4% seulement pour les fonctions concrètes.

45 Beckouche P. et Damette F. 1993, "Une grille d'analyse globale de l'emploi : le partage géographique du travail", *Economie et statistique* N° 270.

46 Beckouche P. et Damette F. 1993, op. cit. ; Damette F. Scheibling J. 1995 *La France en mutation*, Hachette.

Hors du travail abstrait de production, 37,6% des étudiants exercent des fonctions qui concourent au "développement humain" (enseignement, culture, loisirs, santé et aide sociale). Au total, 90% des emplois étudiants peuvent être assimilés aux fonctions abstraites de production ou aux fonctions socioculturelles. Cette concentration dans les fonctions les plus intellectuelles du travail contraste avec la faible destination vers le travail concret de production ou encore les fonctions en aval (entretien, distribution, réparation, nettoyage) pour lesquels la destinée probable varie en raison inverse du niveau de diplôme des étudiants.

Tableau 23 : fonctions de travail et spécialité de formation

	Autorité	Aval	Dév. Humain	Production "abstrait"	Production "concret"	NC	Total	N
Droit, Sc. Eco	5,6	1,8	27,7	59,7	0,4	4,8	100,0	373
Lettres, Sc. Hum.	1,3	5,2	60,1	28,5	2,8	2,1	100,0	414
Sciences	0,0	0,4	22,6	70,7	4,5	1,8	100,0	318
Autres formations	5,3	2,5	26,1	61,3	0,0	4,8	100,0	66
Total	2,6	2,7	37,6	51,7	2,4	3	100,0	1171

Avec la prise en compte du domaine de formation des étudiants, il est apparent que le champ universitaire est divisé dans son rapport aux fonctions de travail. D'un côté, les scientifiques, mais aussi les juristes ou les économistes, exercent très fréquemment des fonctions de production; de l'autre, les emplois des littéraires et les étudiants de sciences humaines sont concentrés dans les fonctions éducatives et culturelles. Seuls les juristes ou les économistes peuvent remplir les fonctions d'autorité ou d'administration. En d'autres termes, la distribution des formations universitaires entre en correspondance avec la division fonctionnelle du travail.

7. Les diplômés dans l'appareil économique

On vient d'observer la fonction des diplômés de l'université dans la division du travail en se basant sur l'activité individuelle, mais on peut se demander quelle est leur place dans l'organisation de l'activité économique. Pour répondre, nous avons réparti les emplois des étudiants selon la sphère d'activité de l'établissement qui les emploie. Cette fois, ce n'est pas l'activité professionnelle de l'étudiant qui constitue la matière première du classement mais l'activité économique de leur lieu d'emploi. Trois sphères d'activités économiques peuvent être distinguées : la production, la péri-production et la reproduction.

Tableau 24 : Sphères d'activité, niveau et domaine de formation

	Reproduction sociale	Péri-production	Production	Total	N
Doctorat	54,7	31,2	14,1	100,0	145
DEA-DESS	47,9	40,4	11,7	100,0	312
Dipl. 2 ^e cycle	57,6	35,0	7,4	100,0	552
DEUG	60,0	22,4	17,6	100,0	84
Autres formations	43,5	39,2	17,3	100,0	70
Total	54,0	35,3	10,7	100,0	1163
Droit. Sc. Eco	44,8	45,5	9,7	100,0	368
Lettres. Sc. Hum.	76,8	17,6	5,6	100,0	418
Sciences	36,2	46,3	17,5	100,0	306
Autres formations	43,5	39,2	17,3	100,0	70
Total	54,0	35,3	10,7	100,0	1162
France entière (1990)	42,9	22,2	34,9	100,0	

Selon le niveau de formation ou de diplôme, l'engagement dans les activités de reproduction (éducation, social, administration, distribution de détail, etc.) est relativement homogène. En revanche un partage s'opère dans la contribution aux organes de la production (industrie, agriculture, mines) ou de la péri-production. Proportionnellement, ce sont les diplômés d'un bac+5 qui, plus que les autres (40,4% contre 35,3%), se destinent aux emplois des services péri-productifs comme ceux du commerce industriel, des banques, des télécommunications, de la distribution d'énergie, des transports de marchandises, etc. Dans l'ensemble, peu d'étudiants se dirigent vers la production matérielle (10,7% contre 34,9% des actifs), mais ce sont soit les plus hauts niveaux de diplôme (14,1%) soit les plus bas (17,6%) qui peuvent, plus que les autres, s'y retrouver. En définitive, l'insertion des étudiants dans l'organisation économique ou le système de production obéit moins à une logique hiérarchique qui serait fonction du capital scolaire qu'à une logique de spécialisation selon les domaines de formation. Comme pour les fonctions de travail, on retrouve le champ universitaire divisé entre les formations associées à la reproduction sociale (les lettres et les sciences humaines), celles dont les débouchés sont liés à la péri-production (le droit, l'économie, les sciences) et les spécialités plus en affinité avec la production matérielle (les sciences). On remarque enfin l'extrême concentration des étudiants littéraires ou de sciences humaines, économiques ou juridiques dans les établissements en charge de la reproduction sociale et de la péri-production (+ 90%).

Comparée à la population active, il est clair que la place des diplômés dans l'appareil économique est concentrée et sur-représentée dans la reproduction sociale et les services connexes ou périphériques à la production.

Chapitre V

La position sociale à trois ans et le salaire.

1. Une position sociale de "cadre" pour une majorité de diplômés.

Trois après la sortie, 56% des diplômés de l'Université de Nice-Sophia Antipolis occupent une position de cadre. Malgré les difficultés croissantes qu'éprouvent les étudiants à entrer sur le marché du travail, il ne fait aucun doute que le diplôme reste un facteur décisif au moment de leur insertion professionnelle. Même si au cours des années 80, le nombre de diplômés issu de l'enseignement supérieur a fortement augmenté⁴⁷, même si cet accroissement s'est doublé d'une modification de la structure des sorties par niveau de qualification⁴⁸, les enquêtes, qu'elles soient menées par le CEREQ ou à partir des données des enquêtes Emploi de l'INSEE, mettent toutes en évidence la persistance d'un fort lien entre certification et emploi. L'accès aux catégories socioprofessionnelles les plus valorisées est de plus en plus conditionné par l'obtention d'un diplôme. En l'espace de deux décennies, l'investissement éducatif a pris le pas sur les autres logiques sociales pour accéder au niveau "cadre". En 1972, parmi les jeunes qui, à leur entrée sur le marché du travail, devenaient cadres, 62% étaient titulaires d'un diplôme au moins égal à Bac+3⁴⁹. Cela signifiait *a contrario* que 38% des jeunes qui accédaient à ce même statut n'étaient pas diplômés de l'enseignement supérieur. Il y avait donc une place encore relativement large pour d'autres couches de jeunes, pour d'autres logiques sociales. En 1993, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur occupaient près de 87% des places disponibles.

Condition nécessaire pour une insertion dans un emploi "cadre", l'obtention d'un diplôme ne constitue pas pour autant une condition suffisante : trois ans après leur sortie, 44% des étudiants de l'UNSA n'ont pas obtenu ce statut. Ceux-là sont pour la plupart dans des emplois de "professions intermédiaires", mais 17,3% sont confinés à des emplois d'exécution (employés ou ouvriers).

En d'autres termes, tous les diplômés de l'Université ne deviennent pas cadres à la sortie des études. Le problème est alors d'établir quels sont ceux qui tirent le mieux leur épingle du jeu : la poursuite d'études est-elle rentable ? Jusqu'à quel niveau ? Bac+3, Bac+4 ou bien Bac+5⁵⁰ ?

47 Ce nombre a été quasiment multiplié par deux en moins de 20 ans, passant de 123.000 en 1977 à 242.000 en 1994 (enseignement long et court).

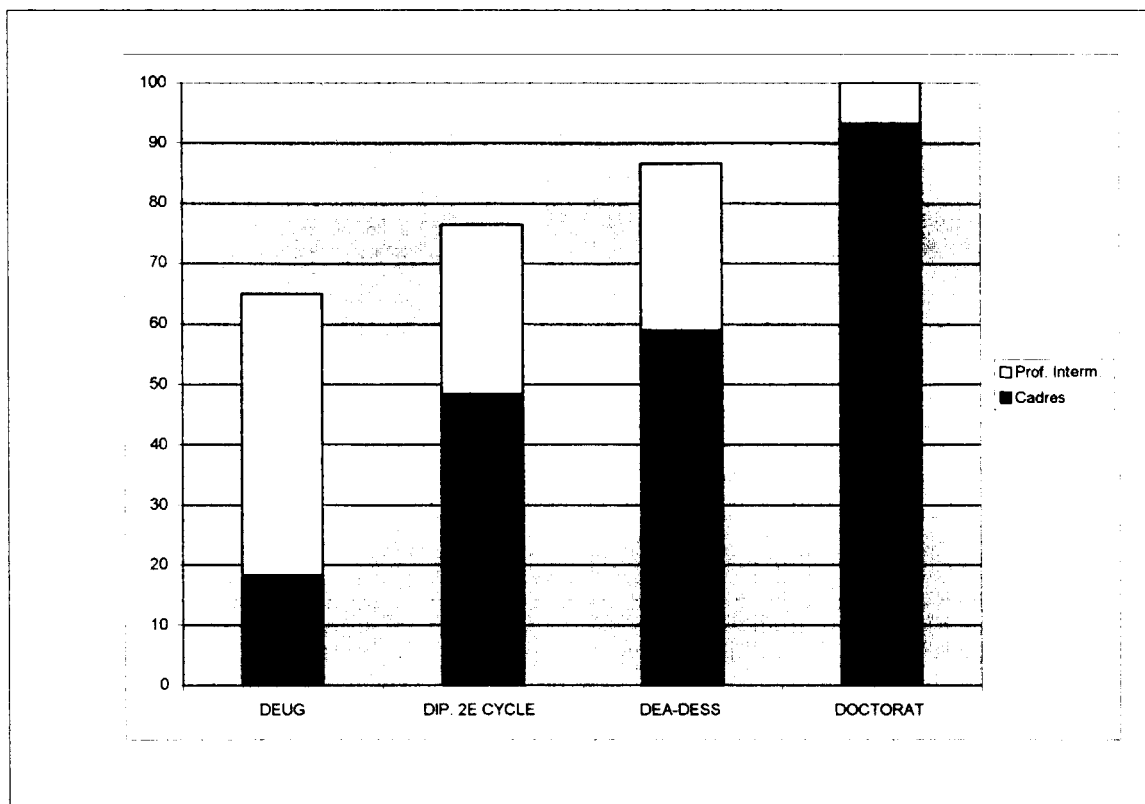
48 les sorties de niveau I et II, c'est-à-dire à un niveau égal ou supérieur à la licence, représentaient en 1994 près de 20% de l'ensemble des sorties, alors qu'en 1977 elles atteignaient tout juste 7%.

49 Cf. Frickey A., Gugenheim F. 1998. "L'insertion professionnelle des diplômés de niveau Bac+5 des Universités", *Revue CLES (Cahiers lillois d'Economie et de Sociologie)*, Ed. L'harmattan.

50 Les statistiques nationales disponibles ne permettent pas toujours de donner une réponse immédiate car le niveau Bac+5 ou, si l'on préfère, le niveau I, est le plus souvent présenté agrégé au niveau II.

Le graphique ci-après apporte quelques éléments de réponse :

Graphe 7 : Proportion de Cadres et Professions Intermédiaires à la date de l'enquête



2. Une majorité de cadres... seulement pour les étudiants de 3ème cycle.

Les cadres sont très minoritaires parmi les sortants de 2ème cycle titulaires du seul DEUG (18,3%). La part de cadres s'élève très notablement avec un diplôme de second cycle sans pour autant être majoritaire (48,4%). Mais ce n'est qu'avec les diplômés de troisième cycle que cette majorité se dessine nettement. Les résultats d'ensemble concernant ces deux indicateurs (proportion de cadres et proportion de professions intermédiaires) confirment ce que nous venons de développer rapidement ci-avant, à savoir que la proportion de cadres (et corrélativement le salaire médian) augmentent avec le niveau de diplôme.

Pour devenir cadre, le niveau de sortie Bac+5, tend à s'imposer. Pour s'en persuader, il suffit de constater les efforts que déploient les universités afin d'obtenir l'habilitation pour leurs DESS, toujours plus nombreux mais toujours aussi sélectifs. Ces nouveaux diplômes sont en effet conçus comme des certificats d'excellence universitaire, lesquels ne sont plus désormais seulement attribués aux titulaires d'une thèse. L'augmentation spectaculaire du nombre de diplômes d'études spécialisées (DESS) entre 1982 et 1994 (passage au niveau national de 6.379 diplômes délivrés à 20.302) est une autre illustration de l'importance prise par les diplômes Bac+5 comme niveau de sortie des étudiants des universités. Les conditions actuelles de leur insertion attestent également de la valorisation de ce niveau de diplôme sur le marché du travail.

Tableau 25 : Taux de Cadres et salaire médian à trois ans.

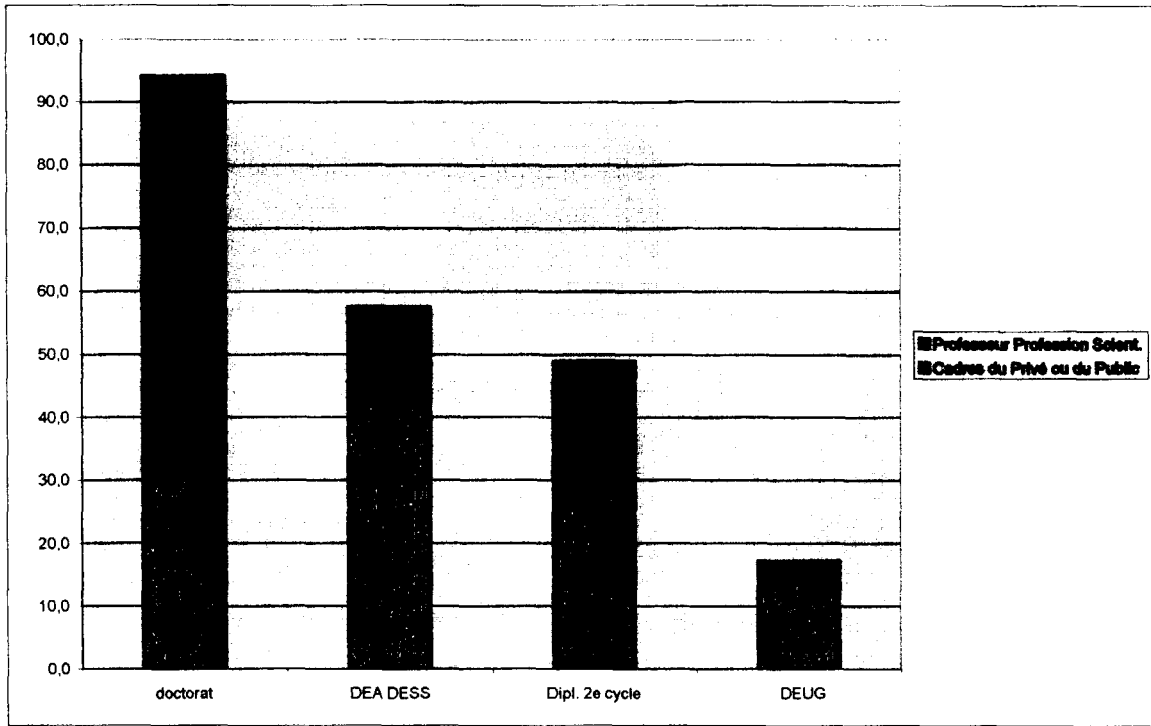
Diplôme	Prop. de cadres	Prop. de cadres et prof. Interm.	Salaire 1er quartile	Salaire médian	Salaire 3ème quartile	Effectifs	Quest.
	en %	en %					
DOCTORAT	93,2	100,0	9800	12000	14400	153	58
Droit,Sc Eco	64,0	100,0	8200	11000	12300	31	13
I.S.H	100,0	100,0	7483	14500	14500	7	3
Sciences	100,0	100,0	10000	12000	15000	115	42
DEA-DESS	59,0	86,5	7800	10200	13000	269	235
Droit,Sc Eco	45,6	82,5	7600	10050	13100	141	128
I.S.H	60,3	85,7	7100	8900	10000	67	55
Sciences	86,5	96,2	10100	11700	13000	61	52
DIP. 2E CYCLE	48,4	76,4	7000	9000	11000	532	454
Droit,Sc Eco	36,0	72,0	7000	8700	11000	164	150
I.S.H	43,5	73,3	7000	8350	9800	257	204
Sciences	78,3	90,4	9000	10500	12850	111	100
DEUG	18,3	65,0	6400	7500	9200	86	70
Droit,Sc Eco	33,3	83,3	8000	12150	15000	12	9
I.S.H	17,4	60,9	6600	7500	9000	59	47
Sciences	12,5	75,0	5400	6300	6400	15	14
AUTRES FORM.	56,9	90,2	10000	13000	15000	53	44
TOTAL	56,4	82,7	7800	9900	12200	1093	861

La catégorie cadre dépend du niveau de diplôme, comme on le voit très clairement sur l'ensemble des tableaux et graphiques. Sous cette appellation générale se rangent des professions très diverses, allant des cadres d'entreprise aux professeurs du secondaire en passant par les professions libérales et les cadres du public et des collectivités locales. On sait notamment que la distinction public/privé⁵¹ divise très fortement les individus à l'intérieur même de chaque catégorie sociale et que, traditionnellement, l'Université était plutôt tournée vers le secteur public, les cadres d'entreprise étant plutôt recrutés parmi les diplômés des Ecoles, grandes ou petites. Ces dernières années, un rapprochement très net entre le secteur privé et l'Université s'est opéré, mais il n'en demeure pas moins que le secteur public dans son ensemble et l'enseignement en particulier reste un débouché majeur pour les diplômés. Cette relation reste très forte dans le cas des femmes, puisque, traditionnellement et à la différence des hommes, au sein de la catégorie "cadres", les

51 Cf. de Singly F., Thélot C. 1989. *Gens du public, gens du privé*, Dunod, Paris.

femmes exercent plutôt des professions exigeant un haut niveau de connaissances, sans pour autant avoir de réelles responsabilités d'encadrement.

Graph 8 : Proportion de cadres et professeurs à la date de l'enquête selon le diplôme



Le tableau ci-après confirme largement ce qui vient d'être énoncé : au pourcentage près, la répartition des hommes et des femmes s'inverse entre les emplois d'encadrement et de professeurs. Cette inversion est présente à tous les niveaux de diplôme, sauf pour les docteurs où la différenciation sexuelle s'annule. Dans ce cas, le basculement des hommes vers les professions de l'enseignement s'explique par un changement de grade interne à la catégorie d'emploi : la plupart des enseignants ne sont plus des enseignants du secondaire mais du supérieur ou bien encore des chercheurs.

Tableau 26 : répartition des cadres et professeurs selon le sexe.

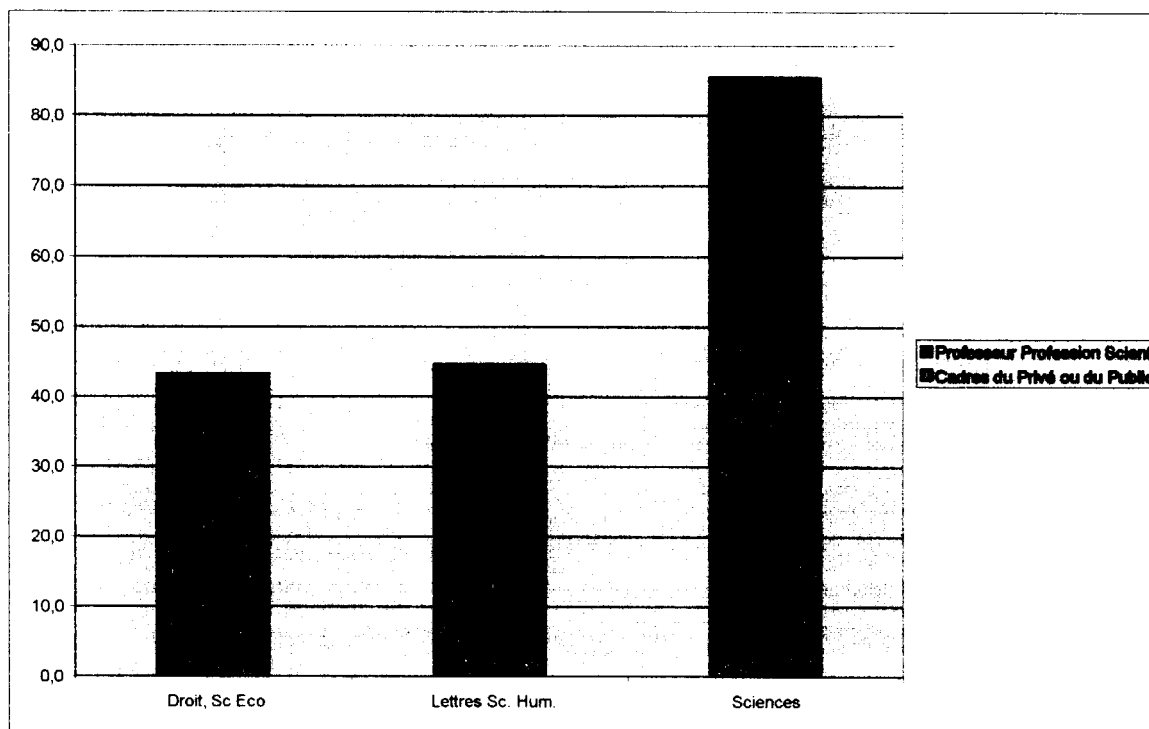
	Cadres du Privé ou du Public	Professeur Profession Scient.
Hommes	67,0	34,8
Femmes	33,0	65,2
Total	100,0	23,0

Tous niveaux de diplôme confondus, on relève des variations importantes selon la filière. A ce propos, deux remarques s'imposent :

- premièrement, les scientifiques distancient très nettement leurs collègues de droit ou de lettres avec plus de 85% de "cadres", qu'ils soient personnels d'encadrement ou qu'ils exercent dans l'enseignement.

- deuxièmement, juristes et littéraires se situent approximativement au même niveau (entre 43 et 45% de cadres), mais, et ce n'est pas nouveau, ils s'opposent quant à leur destinée au sein de la catégorie, les métiers de l'encadrement pour les uns et ceux de l'enseignement ou des professions scientifiques pour les autres.

Graphe 9 : Proportion de cadres et professeurs selon la filière



Mais tous les diplômés du supérieur ne deviennent pas cadre d'entreprise ou enseignant. Avec seulement le DEUG comme diplôme, un tiers des étudiants occupent des emplois du salariat d'exécution. Et malgré la possession d'une licence ou d'une maîtrise, un quart des étudiants de Lettres, de Sciences Humaines ou de Droit et Economie exercent comme employés ou ouvriers.

Tableau 27 : Position sociale selon le diplôme (détaillé)

	Indép	Cadre Admin. / entreprise	Professeur Profession Scient.	Prof Intern.	Employé Ouvrier		N=
Doctorat	0,0	32,0	62,2	5,8	0,0	100,0	156
03 doct droit eco	0,0	30,4	38,6	31,0	0,0	100,0	29
03 doct lsh	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	10
03 doct sciences	0,0	35,1	64,9	0,0	0,0	100,0	117
DEA DESS	3,4	42,2	15,4	28,3	10,7	100,0	313
04 dea-dess droit eco	3,6	42,0	0,9	38,8	14,7	100,0	157
04 dea-dess lsh	5,6	24,6	37,2	24,3	8,3	100,0	87
04 dea-dess sciences	0,0	64,9	21,0	9,6	4,5	100,0	69
Dipl. 2e cycle	1,7	27,9	21,1	27,2	22,1	100,0	554
05 lic-mt droit eco	4,0	31,5	5,5	34,9	24,1	100,0	178
05 lic-mt lsh	0,8	13,1	30,3	29,2	26,6	100,0	257
05 lic-mt sciences	0,0	54,7	24,4	11,4	6,3	100,0	119
DEUG	2,7	13,5	3,7	46,5	33,6	100,0	86
06 deug droit eco	0,0	24,9	0,0	56,2	18,9	100,0	9
06 deug lsh	3,6	12,1	5,0	41,8	37,5	100,0	64
06 deug sciences	0,0	12,4	0,0	62,7	24,9	100,0	13
Autres formations	6,5	48,5	8,4	31,9	4,7	100,0	70
Total	2,3	32,5	23,0	26,3	15,9	100,0	1179

3. Les salaires de l'emploi à trois ans.

Pour l'ensemble de la population enquêtée, trois ans après la fin des études le salaire médian approche 10.000 F (il est très précisément de 9.900F). Il s'élève avec le niveau de diplôme : partant de 7.500 F pour les étudiants n'ayant pas de diplôme supérieur au DEUG, il passe à 9.000 F pour les diplômés de 2^{ème} cycle, à 10.200 F pour les titulaires d'un DEA ou d'un DESS et culmine à 12.000 F pour les titulaires d'un doctorat (toutes disciplines confondues). Dans l'ensemble, les scientifiques sont parmi ceux qui obtiennent les salaires les plus élevés, ce qui accrédite pleinement ce qui a été exposé sur leur classement socioprofessionnel plus élevé (cf. tableau ci-après).

Tableau 28 : Salaire selon la filière et le sexe

Filière	Sexe	Salaire : 1er Quartile	Salaire Médian	Salaire : 3eme Quartile
Droit. Sc. Eco.		7 000 F	9 200 F	1 200 F
	Hommes	8 000 F	10 000 F	13 000 F
	Femmes	6 333 F	8 100 F	10 850 F
Lettres Sc. Hum.		7 000 F	8 500 F	9 800 F
	Hommes	7 000 F	8 500 F	10 400 F
	Femmes	6 900 F	8 500 F	9 700 F
Sciences		9 000 F	11 000 F	13 000 F
	Hommes	9 700 F	11 500 F	13 500 F
	Femmes	8 450 F	9 450 F	11 550 F

Ventilé par niveau de diplôme et par sexe, la hiérarchie dégagée précédemment ne subit pas de changement : le salaire médian augmente avec le niveau de diplôme, pour les femmes comme pour les hommes. Cependant, quel que soit le niveau de diplôme considéré, les salaires féminins sont inférieurs aux salaires masculins, dans une proportion qui varie entre 15 et 20% et qui ne s'atténue pas avec l'élévation du diplôme. D'autre part, l'écart entre les salaires les plus bas (ceux des DEUG) et les salaires les plus élevés (ceux des docteurs) est nettement supérieur chez les hommes. En d'autres termes, sur le marché du travail, l'investissement éducatif que constituent les années d'études supplémentaires est comparativement moins "rentable" pour les femmes.

Tableau 29 : le salaire à la date de l'enquête selon le niveau de diplôme et le sexe.

Diplôme	Sexe	Salaire : 1er Quartile	Salaire Médian	Salaire : 3eme Quartile
Doctorat	Hommes	11 000 F	12 100 F	14 400 F
	Femmes	8 500 F	10 050 F	12 250 F
DEA DESS	Hommes	8 000 F	10 500 F	13 000 F
	Femmes	6 950 F	8 900 F	11 250 F
Dipl. 2è cycle	Hommes	8 000 F	10 000 F	12 000 F
	Femmes	7 000 F	8 500 F	9 600 F
DEUG	Hommes	6 050 F	8 100 F	9 200 F
	Femmes	6 300 F	7 000 F	8 900 F
Ensemble	Hommes	8 000 F	10 450 F	13 000 F
	Femmes	7 000 F	8 700 F	10 100 F

4. L'opinion des étudiants sur leur emploi en mars 1997.

Le questionnaire comportait une seule question d'opinion. Il était demandé aux étudiants de définir le statut de leur emploi vis à vis du futur. Très concrètement, il s'agissait de savoir si la personne interrogée considérait sa situation d'emploi comme un état professionnel ou si au contraire il s'agissait d'un emploi "faute de mieux".

Dans les données, le nombre de personnes intéressées par leur emploi et comptant y rester au moins quelques années s'accroît régulièrement avec le niveau de diplôme, ce que l'on pourrait assimiler à un indice de satisfaction ; seulement 48,3% des diplômés de niveau DEUG sont intéressés par leur emploi, mais 75,3% des docteurs sont dans ce cas. Corrélativement, la relation s'inverse pour la proposition "emploi d'attente", fréquemment citée par les titulaires de DEUG, mais très rarement mentionnée parmi les docteurs.

Tableau 30 : Opinion sur l'emploi à la date de l'enquête

	Cet emploi vous intéresse et vous comptez y rester	Vous pourriez rester si vous aviez une promotion	Vous faites cela en attendant	Autres réponses	total
Doctorat	75,3	18,3	4,8	1,6	100,0
03 doct droit eco	91,2	0,0	0,0	8,8	100,0
03 doct lsh	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
03 doct sciences	69,6	24,0	6,3	0,1	100,0
DEA DESS	58,7	18,5	16,5	6,3	100,0
04 dea-dess droit eco	51,3	22,6	19,3	6,8	100,0
04 dea-dess lsh	66,3	10,9	15,6	7,2	100,0
04 dea-dess sciences	66,2	18,6	11,0	4,2	100,0
Dipl. 2e cycle	57,2	15,4	20,5	6,9	100,0
05 lic-mt droit eco	52,4	19,1	22,3	6,2	100,0
05 lic-mt lsh	57,0	11,6	22,3	9,1	100,0
05 lic-mt sciences	64,1	18,6	14,5	2,8	100,0
DEUG	48,5	13,3	21,4	16,8	100,0
06 deug droit eco	43,4	0,0	37,7	18,9	100,0
06 deug lsh	47,7	17,8	17,6	16,9	100,0
06 deug sciences	57,1	0,0	28,7	14,2	100,0
Autres formations	60,4	19,1	20,5	0,0	100,0
total	59,7	16,7	17,3	6,3	100,0

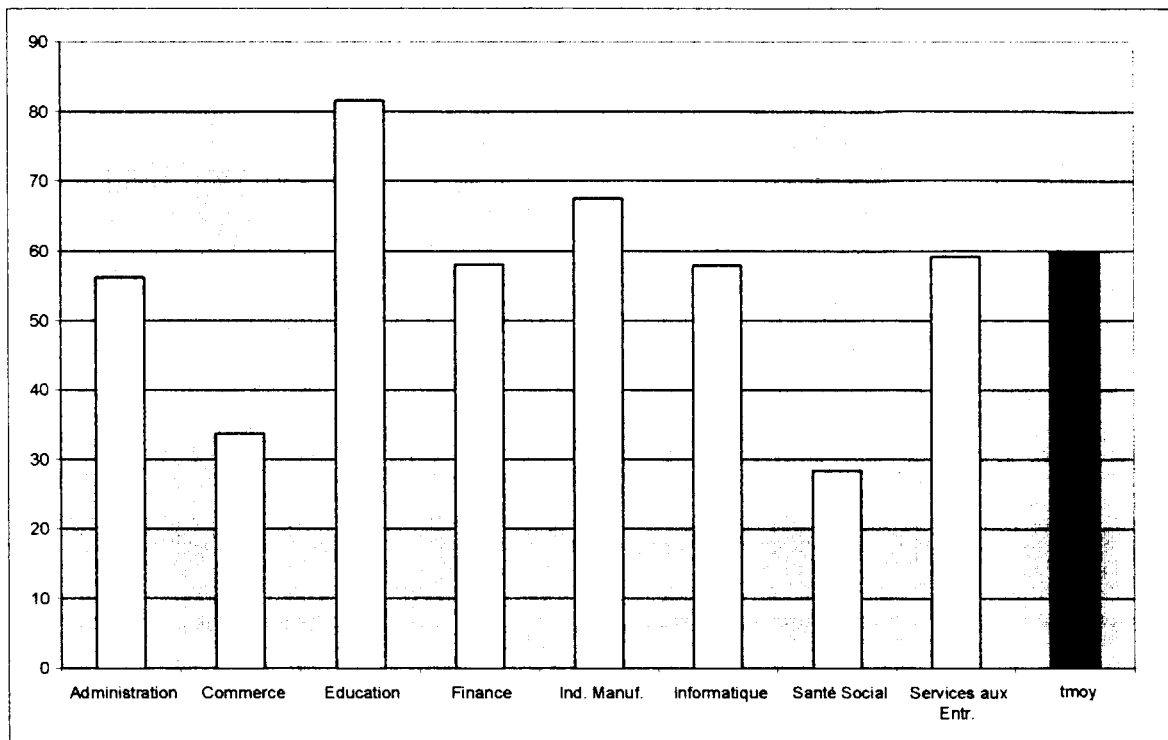
Le graphe présentant les réponses par secteurs d'activité est sans équivoque : ce sont les étudiants en emploi dans l'éducation qui envisagent le plus fréquemment de rester dans leur emploi (à raison de plus de 80% !), ce que confirme également le tableau donnant la répartition des réponses selon la catégorie socioprofessionnelle ; les professeurs et professions scientifiques devançant ici largement les cadres. Ce résultat ne saurait surprendre puisque les étudiants ayant fait le choix de la fonction publique en général et de l'éducation en particulier sont engagés sur le long terme.

Tableau 31 : Opinion sur l'emploi à la date de l'enquête selon la PCS occupée

	Cet emploi vous intéresse et vous comptez y rester	Vous pourriez rester si vous aviez une promotion	Vous faites cela en attendant	Autres réponses	Total
Indépendants	49,2	16,0	16,8	18,0	100,0
Cadres	69,9	15,6	10,6	3,9	100,0
Professeurs, Prof. scientifiques	75,4	14,0	6,9	3,7	100,0
Prof. Intermédiaires	63,0	13,5	15,5	8,0	100,0
Employés	26,0	17,6	41,5	14,9	100,0
Ouvriers	30,3	19,3	30,3	20,1	100,0

Autre secteur qui conserve les étudiants en emploi : Les industries manufacturières. Il s'agit plutôt d'emplois du privé, souvent situés au sein de grandes entreprises, où les perspectives de carrière sont réelles et les salaires élevés (cf. supra).

Graph 10 : Proportion de diplômés souhaitant rester dans l'emploi occupé selon le secteur d'activité.



Partie II

Analyse spatialisée de l'insertion professionnelle des diplômés de l'UNSA

Comme nous l'avons dit, l'observation des entrées dans la vie active des jeunes issus du système éducatif ne prend en compte la dimension territoriale de l'insertion que depuis peu. Ces dispositifs suivent en fait l'évolution du système politico-administratif et celle de l'appareil productif et de l'emploi. A ce jour, l'examen de l'insertion professionnelle dans les régions concerne peu les étudiants du supérieur. A quelques exceptions près, et malgré une extension des diplômes d'établissement ou des formations organisées en partenariat avec des acteurs économiques locaux, les établissements universitaires connaissent assez mal le devenir de leurs étudiants et notamment les rapports qu'ils entretiennent avec les systèmes locaux d'emploi.

En d'autres termes, dans l'analyse des conditions d'entrée dans la vie active des diplômés du supérieur, la dimension territoriale reste encore peu connue. La première raison tient sans doute à la faiblesse du dispositif local d'observation qui ne se met en place progressivement que depuis le début des années 1990. Même lorsqu'elles existent, les enquêtes locales sur les diplômés de l'enseignement supérieur se heurtent à plusieurs difficultés : difficulté de confronter les résultats obtenus à une analyse robuste des conditions locales d'emploi, ce qui supposerait une prise en compte et une connaissance ténues du tissu économique local et des politiques d'embauche des employeurs locaux ; difficulté de déterminer l'aire géographique pertinente (la région, le département, la zone d'emploi, le territoire national, l'espace européen); difficulté posée par l'absence d'éléments de comparaison avec d'autres établissements, d'autres régions ou avec le niveau national.

Pourtant, dans une optique évaluative, faire abstraction des conditions spatiales d'insertion peut aboutir à attribuer au seul appareil universitaire la responsabilité de l'insertion des étudiants et à méconnaître le rôle de l'évolution du marché du travail. La valeur nationale du diplôme ne doit pas faire oublier que le titre est acquis localement et que, bien souvent, les effets de certification agissent dans un espace déterminé. Le dynamisme économique d'une ville ou d'une région, mais également sa caractérisation sociale rejaillissent sur l'insertion des étudiants.

Dans les pages qui suivent nous tenterons d'analyser la dimension spatiale ou territoriale de l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de Nice et le lien de cet établissement avec son environnement socio-économique, en cherchant à apprécier la mobilité spatiale des étudiants et à rendre compte des conditions d'emploi dans les différentes aires de recrutement.

Chapitre VI

La mobilité spatiale des étudiants

1. Etudier et travailler au pays

Dans cette partie, nous tenterons d'apprécier la territorialisation de l'insertion en analysant la distribution géographique ou spatiale des emplois occupés par les étudiants. L'objectif poursuivi est notamment de savoir si l'insertion des diplômés est locale ou si, au contraire, ils doivent chercher du travail ailleurs qu'à proximité du lieu d'études : quel est le territoire d'insertion des étudiants niçois ? Le département ? Les Alpes-Maritimes et le Var ? La région PACA ? La France entière ? Ou plus modestement une zone d'emploi ?

Dans les tableaux qui suivent, et après un examen attentif du détail des communes dans lesquelles les niçois s'insèrent, nous avons choisi de distinguer Monaco et les deux départements qui composent l'Académie de Nice pour les opposer aux autres départements de la région PACA, à l'Ile de France et aux autres lieux. Le tableau suivant donne la répartition géographique de l'ensemble des diplômés de l'Université de Nice-Sophia Antipolis en emploi à la date de l'enquête.

Tableau 32 : Localisation de l'emploi à la date de l'enquête

	%	% cumulés	N=
Alpes-Maritimes	56.2	56.2	662
Var	7.3	63.5	86
Monaco	6.6	70.1	78
Autres dépt. PACA	5.0	75.1	58
Ile de France	12.4	87.5	146
Autres	12.5	100.0	148
Total	100,0		1178

Manifestement, les étudiants de l'Université de Nice ont une faible propension à la mobilité. Trois ans après la fin des études, 56% d'entre eux n'ont pas quitté le département (ou s'ils l'ont quitté, sont revenus...). Si la notion de "local" peut s'étendre au Var et à la Principauté de Monaco⁵², le poids de l'emploi local s'élève alors à plus de 70% et on peut considérer que cet espace correspond au bassin d'emploi privilégié des étudiants niçois. Comme ce territoire s'inscrit dans un rapport de proximité spatiale avec le lieu d'études et compte tenu de la proportion assez faible des étudiants qui trouvent un emploi dans les autres départements de la région PACA, dans la suite du texte, les frontières du "local" ne s'étendront pas au-delà des contours de l'Académie de Nice. En effet, autant la concentration des emplois est forte dans les Alpes-Maritimes, autant la région dans son

⁵² Par commodité, nous parlerons, pour ces deux départements et Monaco, d'Académie de Nice.

ensemble, n'apparaît pas comme une aire d'embauche pour les niçois⁵³. A y regarder de près, on peut même remarquer que l'Île de France paraît plus attractive que la réunion de tous les départements de la Provence et de la Côte d'azur à l'exception des Alpes-Maritimes. En résumé, pour faire la géographie de l'insertion professionnelle des diplômés niçois, l'échelon régional n'est pas pertinent.

2. Travailler au pays ou partir ?

C'est entendu, 70% des étudiants de l'Université de Nice-Sophia Antipolis trouvent à s'embaucher dans l'académie de leur lieu d'études. Ce résultat témoigne de la force d'attraction qu'exerce le tissu économique local sur les diplômés niçois. Au milieu des années 90, il ne fait plus aucun doute que l'Université de Nice contribue à alimenter l'économie locale en ressources humaines et main d'œuvre. La preuve de l'inscription des étudiants de l'Université dans le système d'emploi local est ainsi faite.

Pour autant, 70% des diplômés en emploi qui exercent à proximité leur lieu d'études cela signifie-t-il que la plupart des étudiants niçois sont d'irréductibles sédentaires ? Oui, si l'on se base sur la correspondance entre lieu d'études et le lieu de travail, mais il en va peut-être autrement si l'on se réfère à l'académie du baccalauréat.

Tableau 33 : Zones de recrutement et d'influence de l'Université de Nice-Sophia Antipolis.

	Emploi dans l'Académie de Nice	Emploi hors Académie de Nice	Total	N	Structure
Bac dans l'Académie de Nice	81,6	18,4	100,0	826	70,0
Bac à l'extérieur de l'Académie de Nice	43,4	56,6	100,0	353	30,0
Total	70,1	29,9	100,0	1179	100,0

Or, comme on peut le voir, 70% des étudiants ont obtenu leur baccalauréat dans l'Académie de Nice. Sur la base de cette observation⁵⁴ on peut donc estimer rétrospectivement que le recrutement de l'Université de Nice-Sophia Antipolis est à dominante locale. Autre enseignement du tableau : une insertion professionnelle locale ne signifie pas forcément à un immobilisme des étudiants niçois, pas plus qu'un emploi extérieur à l'académie de Nice n'équivaut obligatoirement à une mobilité géographique. La preuve, un emploi à Nice est aussi le fait d'étudiants qui ont passé leur baccalauréat hors de l'Académie de Nice et qui étaient donc en situation de mobilité géographique au cours de leurs études (environ 13% des étudiants en emploi sont dans ce cas). De même, l'emploi hors académie est partiellement imputable à des étudiants qui proviennent d'une autre académie et qui retournent, une fois diplômés, à leur lieu d'origine (environ 5% des étudiants en emploi sont dans ce cas). Assimiler le poids de l'emploi local dans l'activité

⁵³ La Principauté de Monaco attire à elle seule plus d'étudiants de l'UNSA que les Bouches du Rhône, le Vaucluse, les Htes Alpes et les Alpes de Haute Provence réunis.

⁵⁴ En toute rigueur, cet indicateur ne concerne que les diplômés en emploi issus de l'UNSA. Sur l'ensemble des étudiants, il est peu probable qu'il diffère très significativement.

professionnelle à une ligne de conduite ou de comportement des étudiants niçois serait ici une erreur.

Mieux, à l'opposé de ce que certains pourraient penser, il n'y a pas de particularisme niçois. L'insertion des étudiants niçois se conforme au modèle structurel national selon lequel environ un tiers des étudiants occupent leur premier emploi ailleurs que dans leur académie d'études⁵⁵. En revanche, il reste vrai que les étudiants originaires d'une autre académie mais diplômés de l'Université de Nice, autrement dit ceux parmi les étudiants dont le passé universitaire est marqué du sceau de la mobilité, ont une propension plus forte à trouver du travail ailleurs que dans les Alpes-Maritimes et le Var.

Quoi qu'il en soit, toutes les enquêtes s'accordent pour souligner l'impact de la mobilité géographique sur la qualité de l'emploi et à plus long terme sur la mobilité sociale. Pour tous les diplômés d'un niveau égal ou supérieur à la licence, l'influence de la migration géographique serait positive sur le niveau de qualification de l'emploi⁵⁶. Il en va de même pour le chômage. On sait aussi que la mobilité vers l'Ile de France est fréquemment associée aux conditions d'emplois les plus favorisées, alors que la mobilité inter-régionale est corrélée aux emplois du secteur public⁵⁷.

Dans ces conditions, la "sédentarisation" des deux tiers des étudiants de l'UNSA est-elle pénalisante ? L'absence de mobilité spatiale ou de changement de région, parce qu'elle est parfois synonyme d'insertion difficile, pourrait être l'apanage d'une population qui fait le choix d'une insertion professionnelle locale afin de ne pas perdre le bénéfice de son réseau de sociabilité. C'est sans doute le cas d'une partie des diplômés qui optent pour la carrière de professeur des écoles et pour son recrutement académique, alors que les postes de professeur certifié se répartissent au plan national.

Pour pouvoir répondre avec plus d'assurance à cette question, il est nécessaire de comparer les caractéristiques respectives des emplois occupés par les étudiants insérés localement et les autres.

3. Localisation de l'emploi et diplôme

La mobilité géographique ou son inverse l'immobilité est-elle corrélée au niveau de diplôme ? Les deux graphes qui suivent ne laissent pas de place au doute. L'intensité de la mobilité territoriale est corrélée avec le niveau du diplôme : globalement, 16% des diplômés du DEUG occupent un emploi à l'extérieur de l'Académie, contre près de la moitié des docteurs (45.3%). Et, dans le tableau, à une exception près, cet ordre se vérifie pour toutes les disciplines. Le domaine de formation conditionne également l'intensité de la mobilité territoriale après les études. Les scientifiques sont dans l'ensemble plus mobiles que les autres.

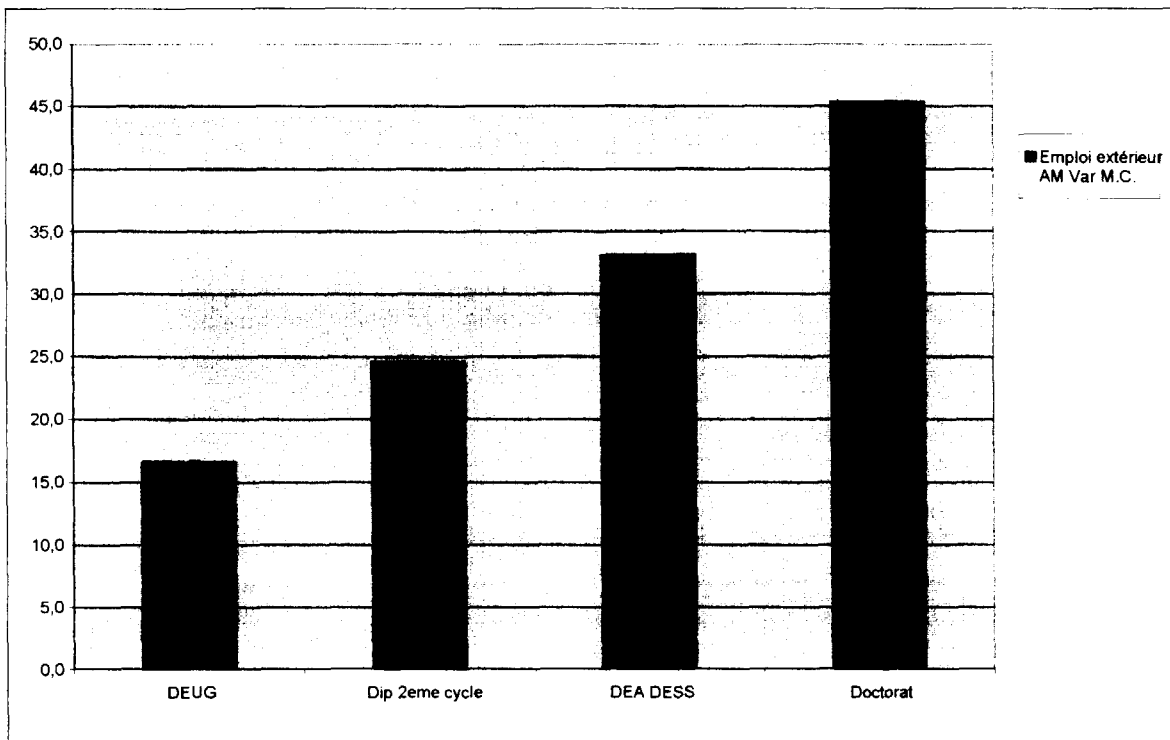
⁵⁵ Charlot A., Chevalier L., Pottier R 1990. *Qui forme pour qui ? Les Régions, l'enseignement supérieur et l'emploi*. CEREQ. Collection des Etudes.

Béduwé C. 1994 "La mobilité géographique des étudiants diplômés : probabilités individuelles et effets structurels". *Formation Emploi*. N° 48.

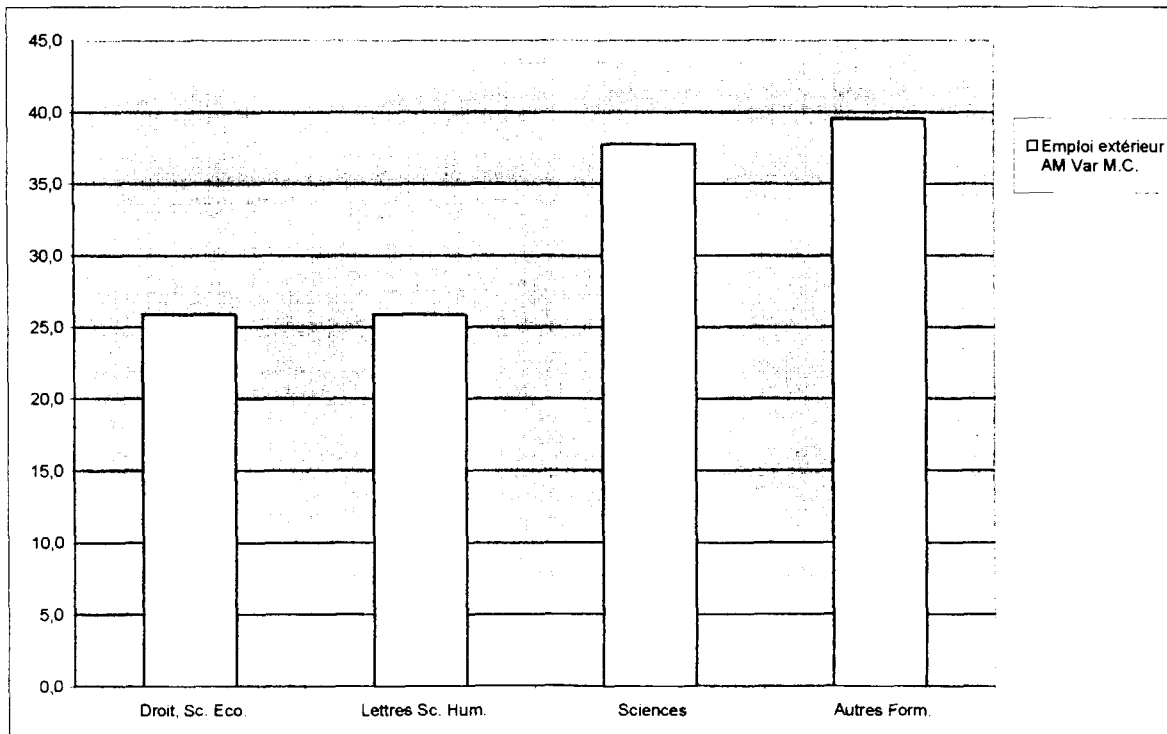
⁵⁶ Charlot A., Chevalier L., Pottier R. *op. cit.*

⁵⁷ Béduwé C. *op. cit.*

Graphe 11 : la mobilité spatiale selon le niveau de diplôme



Graphe 12 : la mobilité selon la filière



L'examen détaillé par niveau de diplôme et spécialité nuance quelque peu ce qui précède, en ce sens que ce ne sont pas toujours les scientifiques qui présentent les plus forts taux d'emplois extérieurs, mais leur poids au sein des diplômés de 3eme cycle (DEA-DESS et doctorat) contribue à les distinguer globalement des autres.

Tableau 34 : Poids de l'emploi extérieur selon le diplôme et la spécialité

Doctorat	45,3
03 doct droit eco	43,7
03 doct lsh	59,3
03 doct sciences	44,5
DEA DESS	33,1
04 dea-dess droit eco	30,6
04 dea-dess lsh	39,7
04 dea-dess sciences	30,4
Dipl. 2e cycle	24,6
05 lic-mt droit eco	20,2
05 lic-mt lsh	22,1
05 lic-mt sciences	36,6
DEUG	16,6
06 deug droit eco	0,0
06 deug lsh	17,2
06 deug sciences	25,1
Autres formations	39,5
Total	29,9

4. Etudiantes et Etudiants face à la mobilité spatiale

On sait que le devenir professionnel, y compris à formation identique, peut varier avec le genre. On sait aussi que les emplois de professeurs d'écoles au recrutement académique sont plus prisés par les femmes que par les hommes, on peut donc s'attendre à ce que l'appartenance sexuelle infléchisse le rapport à la mobilité spatiale. En d'autres termes qui, des hommes ou des femmes diplômés de l'université, émigre le plus pour occuper un emploi ?

Tableau 35 : Genre et mobilité post-universitaire

	AM Var MC	Extérieur	Total	
Masculin	66,7	33,3	100	582
Féminin	73,5	26,5	100	597
total	70,1	29,9	100	1179

La réponse figure dans le tableau : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi hors de l'académie de Nice (33,3% contre 26,5%). Un étudiant sur trois quitte l'académie contre une étudiante sur quatre.

Chapitre VII

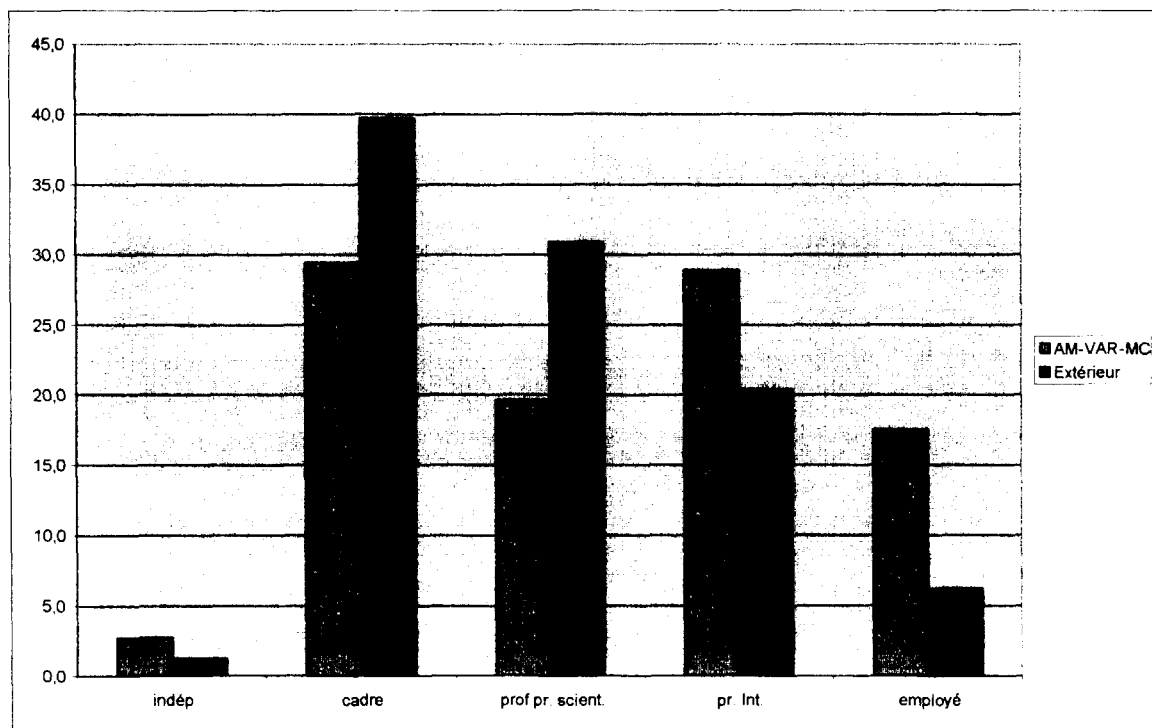
Emplois locaux et extérieurs

1. Localisation de l'emploi et position sociale

Le niveau de formation des étudiants en emploi à l'extérieur de l'Académie étant proportionnellement plus élevé, il serait étonnant que cela ne se retrouve pas dans la position socioprofessionnelle.

A l'évidence, c'est ce que l'on constate. Hors Académie de Nice, les étudiants en emploi sont plus fréquemment "cadres" ou "professeurs et professions scientifiques" que les diplômés exerçant dans l'Académie qui, eux, se retrouvent plus fréquemment dans une "profession intermédiaire", voire dans une position d'"employé". Pour le poids des "cadres" comme pour les "professeurs et professions scientifiques", l'écart est environ de 10 points et en faveur des emplois extérieurs.

Graph 13 : structure des catégories socioprofessionnelles selon la localisation de l'emploi



Mais, pour les professeurs, cet écart recouvre en vérité une différence structurelle qui reste masquée par le classement statistique des situations professionnelles. En effet, sous l'appellation "Professeurs et professions scientifiques" on regroupe aussi bien les professeurs des écoles que les professeurs certifiés ou agrégés. Or, un examen approfondi et détaillé montre que, localement, la catégorie est constituée à 72,5% de professeurs des

écoles, alors qu'à l'extérieur, elle se compose aux deux tiers (66%) de professeurs de lycée, certifiés ou agrégés (et plus rarement par des enseignants du supérieur).

Tableau 36: Composition de la catégorie "Professeurs, Professions scientifiques" selon la localisation.

	AM-VAR-MC	Extérieur	Total
professeurs des écoles	72,5	33,8	57,5
professeurs certifiés ou agrégés, prof. scient.	27,5	66,2	42,5
Total	100,0	100,0	100,0

Cette opposition interne au corps professoral est révélatrice de l'opposition structurelle entre emplois locaux et emplois extérieurs sur l'axe de la position sociale.

2. Localisation et salaire.

Si emplois locaux et emplois extérieurs se différencient selon le rang et la position sur l'échelle sociale, on peut s'attendre à ce que les emplois hors académie soient mieux placés sur l'échelle des salaires. Le tableau ci-après permet de comparer les salaires médians des diplômés de l'UNSA et leur disparité⁵⁸ selon la localisation de l'emploi et selon les principales variables de l'enquête.

⁵⁸ La disparité salariale est mesurée par l'indice de disparité $(Q3-Q1)/Q2$ ou "Q" correspond au quartile.

Tableau 37 : Salaires locaux et salaires extérieurs

		Académie de Nice		Hors Académie	
		Indice de disparité	Salaire Médian	Salaire Médian	Indice de disparité
Sexe	masculin	0,490	10000	11000	0,400
	féminin	0,399	8400	9100	0,385
Niveau de diplôme	Doctorat	0,458	12000	12000	0,358
	Dea-DESS	0,436	10100	9900	0,465
	Dipl 2e cycle	0,393	8900	9800	0,281
	DEUG	0,387	7500	7500	0,693
	Autres Form.	0,429	13400	13500	0,207
	Filière de formation				
	Droit Sc.Eco	0,528	8900	10000	0,440
	Lettres Sc. Hum.	0,344	8140	9000	0,278
	Sciences	0,341	11000	11250	0,369
PCS	Cadres	0,348	11500	12500	0,320
	Prof. Pr. Scient.	0,250	9600	9850	0,305
	Pr. Intermédiaires	0,346	8100	8450	0,343
	Employés	0,317	6300	6000	0,417
Taille de l'entreprise	<50 salariés	0,576	8500	8500	0,471
	50 à 499 sal	0,500	9000	10100	0,614
	500 sal. et plus	0,362	11600	12850	0,311
Statut	CDD	0,333	7500	7250	0,538
	CDI	0,469	9600	11100	0,401
	Fonctionnaire	0,267	9350	9900	0,303
	Indépendant	0,583	12000	8000	0,275
Secteur d'activité	Administration	0,785	9050	10000	0,440
	Commerce	0,388	6700	8750	0,457
	Education	0,253	9080	9600	0,260
	Finance	0,353	8500	9200	0,315
	Ind. Manuf.	0,470	11500	13000	0,338
	Informatique	0,259	11400	11500	0,217
	Serv. aux entreprises	0,504	11500	10150	0,586
	Fonctions				
	Commerciales	0,535	7100	8900	0,646
	Conception	0,280	11600	13000	0,262
	Educatives sociales	0,231	9100	9700	0,247
	Organisation	0,420	10000	10100	0,545
	Gestion				
Sphère d'activité	Production	0,697	8900	12750	0,380
	Intermédiation	0,470	10000	11200	0,438
	Reproduction	0,371	8900	9600	0,323
Total		0,505	9100	10000	0,460

Les salaires locaux sont, en règle générale, inférieurs aux salaires extérieurs. Il n'y a que deux cas de figure assez remarquables et pour lesquels les salaires de l'Académie de Nice surpassent ceux de l'extérieur. Premier cas, celui des diplômés de DEA-DESS, mais l'écart salarial est faible. Autre cas, mais cette fois avec une différence salariale substantielle de plus de 1.000F sur le salaire médian : les diplômés qui exercent dans les services aux entreprises. Leur salaire médian s'élève à 11.500F dans l'Académie contre 10.150F à l'extérieur. Hormis ces exceptions, sur l'ensemble des diplômés, le salaire médian des emplois extérieurs est supérieur à celui de l'académie et la disparité salariale un peu moins forte.

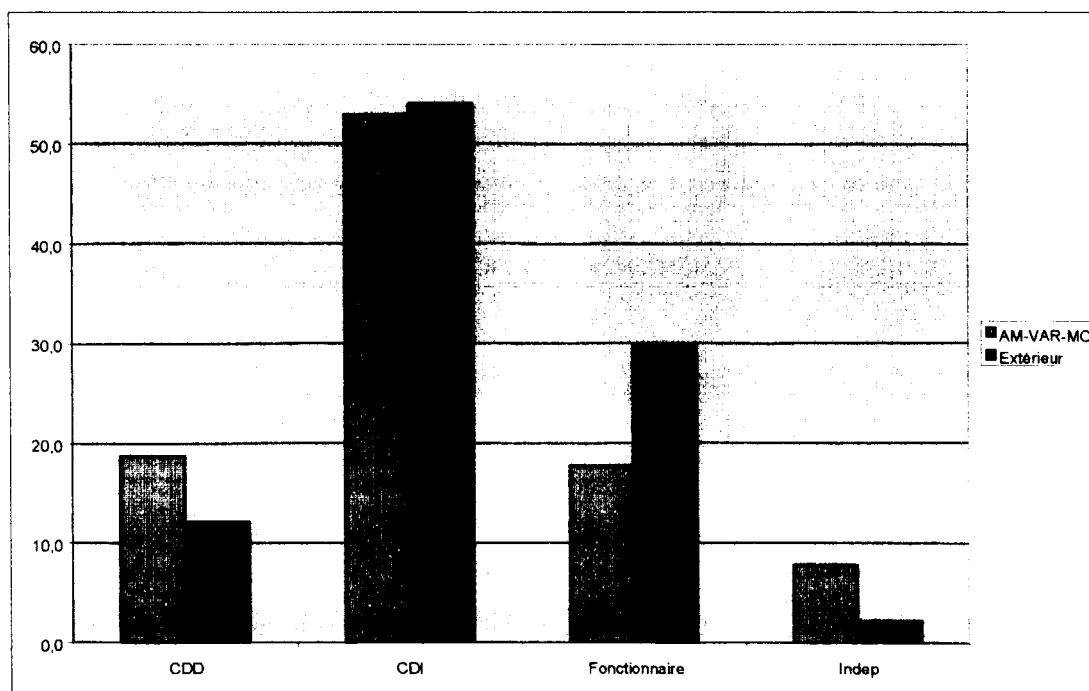
Les écarts de salaire entre les emplois locaux et extérieurs sont parfois élevés comme dans la production ou encore dans le secteur du commerce. Dans ce secteur, l'écart s'explique notamment par la position professionnelle des étudiants : les locaux sont peu diplômés et parfois simples employés, les extérieurs sont le plus souvent cadres. A l'opposé, on ne constate aucune différence dans le montant du salaire médian des entreprises de petite taille, sur le plan local seule la disparité salariale est plus forte. Dans le secteur informatique, les locaux ne sont pas moins payés que les extérieurs et dans l'éducation les écarts sont faibles, comme dans l'administration, mais cette fois on remarque une dispersion salariale très élevée sur le plan local.

Pour finir, les femmes, tout comme les hommes, bénéficient d'une meilleure rémunération hors de l'académie de Nice. Dans les deux cas, l'écart de salaire joue en faveur des hommes.

3. Localisation de l'emploi et statut de l'emploi.

Si la localisation des emplois a une incidence sur la position sociale des étudiants et les salaires, elle pèse aussi sur les conditions d'emploi et les statuts.

Graphe 14 : Le statut de l'emploi selon la localisation de l'emploi.



Ainsi, les emplois de fonctionnaires concernent 18,7% des diplômés travaillant localement, contre 29,7% des diplômés en emploi à l'extérieur de l'Académie. L'entrée dans la fonction publique oblige fréquemment le candidat à la mobilité géographique. En revanche, emploi local ou pas, la part des contrats à durée indéterminée ne semble pas liée à la localisation de l'emploi. Mais en apparence seulement, car si l'on exclut de l'analyse les emplois du secteur public pour ne s'intéresser qu'à ceux du privé, on constate alors que les emplois extérieurs à l'Académie sont plus souvent stables et de durée indéterminée.

Tableau 38 : Statut d'emploi et localisation (hors fonction publique)

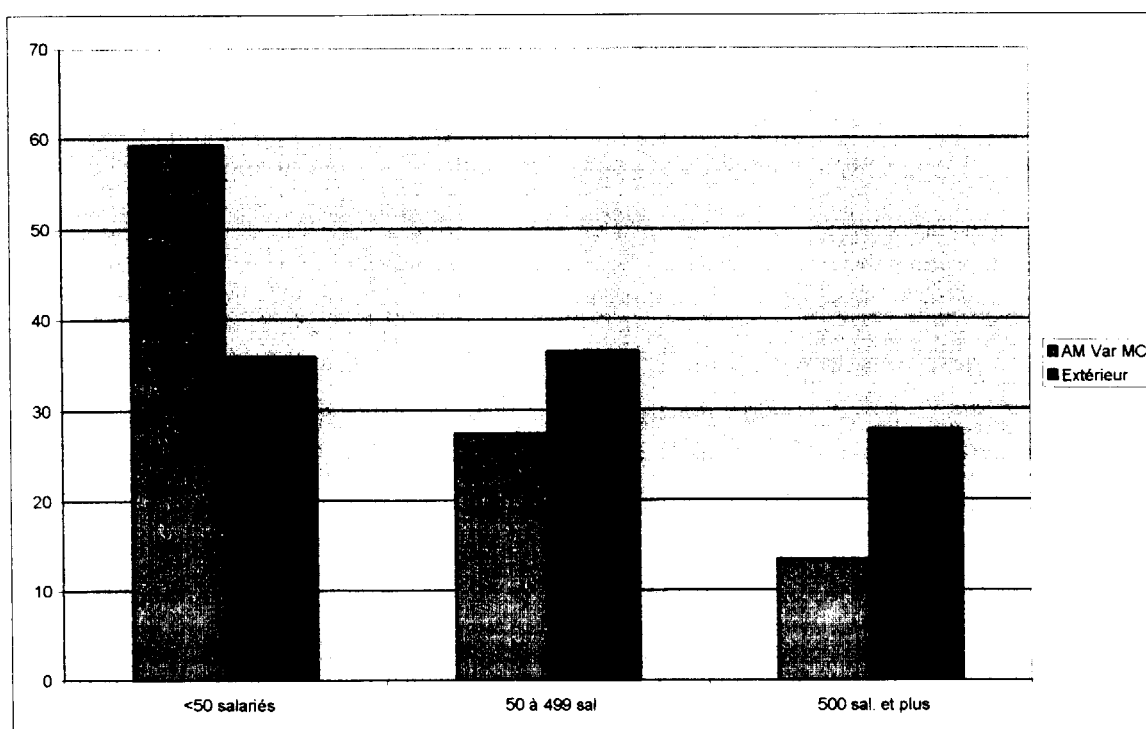
	AM-VAR-MC	Extérieur	Total
CDD	26,2	18,4	23,9
CDI	73,8	81,6	76,1
Total	100,0	100,0	100,0

En définitive, comme pour la position sociale, l'emploi externe paraît également être une meilleure garantie pour la sécurité de l'emploi.

4. Localisation et taille des entreprises.

Les diplômés de l'UNSA embauchés à l'extérieur de l'Académie sont plus nombreux que leurs homologues insérés localement à s'être employés dans des entreprises de plus de 500 salariés. Ce résultat n'est pas pour nous surprendre. Le tissu socio-économique local est surtout constitué de PME. Dans le département des Alpes-Maritimes, sur les 38.300 établissements publics ou privés décomptés en 1993, seulement 637 comptaient plus de 50 salariés, soit 1.66% de l'ensemble.

Graph 15 : Répartition des diplômés selon la taille des entreprises et leur localisation



On peut faire l'hypothèse que cette embauche locale dans des petites entreprises n'est pas pour rien dans les conditions et les formes d'emploi que connaissent les étudiants qui sont restés dans l'académie de Nice. En retour, ces résultats montrent que l'enseignement supérieur et les étudiants ne se destinent pas exclusivement aux administrations ou aux grandes entreprises et qu'un tissu de petits établissements peut absorber une part non négligeable des diplômés de l'Université.

5. Localisation de l'emploi et secteurs économiques.

Entre les étudiants en emploi dans l'Académie de Nice et ceux en emploi à l'extérieur de l'Académie, les différences sectorielles, aussi importantes soient-elles, sont secondes par rapport à une structure d'emploi qui reste la même. Ce sont en effet, pour les uns comme pour les autres, les mêmes secteurs d'activité économique qui embauchent la plus grande part des diplômés de l'UNSA. En tête, l'éducation qui domine un groupe de trois secteurs d'activité où l'on trouve l'informatique, le commerce, les industries manufacturières. Quant aux différences, elles peuvent être résumés ainsi : les emplois extérieurs sont davantage associés au secteur public (administration, éducation), aux services de la recherche-développement et aux industries manufacturières; les emplois locaux sont plus tournés vers les secteurs de l'informatique, du commerce, de la santé et du social ainsi que vers l'immobilier ou la construction.

Tableau 39 : Répartition des étudiants à travers les différents secteurs d'activité selon la localisation de l'emploi.

	AM Var MC	Extérieur	Part de l'Académie de Nice sur l'ensemble de la population des diplômés	N
Education	23,3	27,8	66,2	289
Informatique	11,4	9,6	73,5	127
Commerce	11,0	9,8	72,3	125
Ind Manufact	9,1	12,1	63,7	118
Santé Social	7,5	2,4	88,1	70
Services aux entrep.	7,2	6,1	73,6	81
Administration	7,0	9,8	62,4	92
Finance	6,0	5,6	71,6	69
Services collectifs	3,5	3,4	70,6	41
Immobilier	2,7	0,4	94,2	24
Transports	2,6	1,5	80,6	27
Rech. Dev	2,4	5,4	51,3	39
Hôtel	2,2	1,1	83,0	22
Construction	2,0	0,8	85,1	20
Communication	1,6	2,9	57,1	24
Total	100,0	100,0	70,1	1168

Remarquons au passage l'importance du secteur de l'informatique dans les débouchés locaux, qui est le premier secteur d'emploi derrière l'éducation. D'ailleurs, 73% des étudiants qui exercent dans le secteur informatique le font dans les Alpes-Maritimes ou le

Var. Autre exemple, si l'immobilier ne représente que 2.7% des emplois étudiants dans l'Académie, en revanche, plus de 9 étudiants de ce secteur sur 10 exercent localement.

6. Localisation et sphères d'activité.

L'activité économique des entreprises et des établissements peut être regroupée en deux grandes sphères d'activité : la production d'une part et les services dévolus à la population de l'autre, que Beckouche et Damette qualifient de "reproduction" pour mieux marquer le rapport à l'activité productive (enseignement, administration, création artistique, santé, commerce de détail, services de réparation etc.). Ces services aux ménages sont, à leur tour, ventilés suivant un critère de proximité (reproduction simple, reproduction élargie). La sphère productive comprend la production de biens matériels d'origine agricole, industrielle, minière, énergétique, etc., ainsi que tous les services périphériques mais nécessaires à la production, comme les transports, les télécommunications, l'énergie, les banques, le commerce industriel, etc., soit l'ensemble des activités d'intermédiation et de circulation péri-productives.

Premier constat, les emplois des anciens étudiants de l'UNSA sont situés pour plus de la moitié (53,9%) d'entre eux dans la sphère de la reproduction. Pour l'activité productive, c'est plus par le biais des services aux entreprises ou des services d'intermédiation, en bref par les emplois de la péri-production (35,4% des emplois), que directement par des établissements industriels (10,5% des emplois) que la sphère productive est connue. Il reste que presque un emploi sur deux est en rapport avec le monde de la production, ce qui signifie que la fonction économique et technique de l'enseignement universitaire ne se limite pas ou plus à la seule reproduction du corps enseignant et au pourvoi des emplois de l'administration, autrement dit aux services à la population.

Tableau 40 : Les sphères d'activité selon la localisation

	Reproduction sociale				Production						
	de proximité		élargie		Péri-production			Production de biens matériels			
	privée (commerce de détail, services marchands divers, réparations diverses, cliniques, etc)	publique (enseignemt administration locale, assoc culturelles ou sportives, sécurité sociale, etc)	privée (formation continue marchande, organis. econom. partis politiques, création artistique, etc	publique (hôpitaux, enst. sup., équipements culturels, adm. centrale, etc)	Services écon. (commerces de gros, intermédiaires du commerce, promoteurs et sociétés immobilières, presse, etc)	Finances (Organismes financiers, assurances, etc)	Flux (transports télécoms élect. gaz, eau)	Industrie	Bâtiment et génie civil		
Académie de Nice	12,2	2,9	31,2	7,8	25,9	6,1	4,3	7,5	2,1	100,0	
Extérieur	10,0	3,5	30,3	9,9	22,4	5,6	4,8	12,6	0,9	100,0	
Total	11,5	3,1	30,9	8,4	24,9	6,0	4,5	9,1	1,6	100,0	
France entière	20,9	18,0	1,5	6,6	12,6	3,6	8,1	20,6	8,1	100,0	

Dans la comparaison entre emplois locaux et emplois extérieurs, la répartition des diplômés dans les sphères d'activité présente peu de différences, à l'exception peut-être du poids de la production industrielle dans les emplois extérieurs (12,6% contre 7,5%). Il est vrai que l'économie des Alpes-Maritimes, du Var ou de Monaco se remarque plus par la faiblesse traditionnelle de l'industrie que par sa force. En revanche, la distorsion entre la sectorisation des emplois des étudiants niçois et des actifs en général est évidente. Où qu'ils se trouvent et quelle que soit leur formation, les diplômés de l'Université, habitués à manier l'abstraction et manipuler les signes et les codes plutôt que les choses, ne sont que très rarement employés dans la production matérielle. Leurs sphères de prédilection sont le périproductif et les services de la reproduction élargie, ce qui les différencie de l'ensemble de la population active, proportionnellement trois fois plus nombreuse à être employée dans la sphère de la production (28,7%).

Tableau 41 : Sphères d'activité regroupées et localisation.

	Reproduction sociale	Péri-production	Production de biens matériels	Total
Académie de Nice	54,1	36,3	9,6	100,0
Extérieur	53,7	32,8	13,5	100,0
Ensemble	53,9	35,4	10,7	100,0
France entière	47,0	24,3	28,7	100,0

7. Localisation et fonctions d'emploi.

La connaissance de la distribution des emplois dans les secteurs d'activité économique permet d'évaluer la place des diplômés dans les fonctions collectives de la division du travail. L'analyse des fonctions d'emploi dont l'identification se fonde sur le contenu de l'emploi occupé plutôt que sur l'activité de l'établissement permet, quant à elle, d'apprécier la fonction économique individuelle. Dans un chapitre précédent, nous avons énuméré les apports d'une analyse fonctionnelle et souligné sa complémentarité avec l'analyse sectorielle ou encore l'analyse socioprofessionnelle. La prise en compte de la fonction d'emploi permet de connaître l'emploi occupé, moins en termes de position ou de place dans la hiérarchie sociale que de manière transversale. Dans l'analyse territorialisée de l'emploi, ce point de vue inter-sectoriel permet notamment de différencier les fonctions d'études, commerciales, de gestion ou de recherche⁵⁹ et ainsi le poids des fonctions "abstraites" (conception-recherche, gestion, commercial-marketing) par rapport aux fonctions de production ou de fabrication dans l'emploi local.

⁵⁹ Il en va de même pour les ingénieurs, qui peuvent être ventilés entre fonctions de fabrication, d'études, ou commerciales. Seuls les informaticiens constituent un problème, car, même s'ils occupent des fonctions bien définies, fabrication, gestion, études, ils ne sont repérés, la plupart du temps, que comme informaticiens. Ils ont donc été classés dans la fonction qui en occupe le plus, à savoir la gestion. (cf. P. Beckouche et F. Damette, op. cit.).

Tableau 42 : fonctions d'emploi selon la localisation.

Fonctions	AM Var MC	Extérieur	Total	Part de l'Académie de Nice sur l'ensemble de la population des diplômés	N
Educatives, Sociales	23,2	29,3	25,0	64,8	293
Conception, Recherche	19,9	23,4	21,0	66,5	245
Organisation, Gestion	17,5	21,0	18,6	66,0	217
Commerciales	10,9	9,0	10,3	73,9	121
Communication, Information	12,6	3,5	9,9	89,4	116
Création	2,1	4,7	2,8	50,5	33
Adm., Sécurité, Justice	2,2	3,4	2,6	60,3	30
Hébergement	3,1	0,4	2,3	94,0	27
Soins	2,1	1,8	2,0	73,2	24
Production	0,6	1,6	0,9	45,1	10
Distribution	1,1	0,0	0,8	100,0	9
Autres	4,7	1,9	3,8		46
Total	100,0	100,0	100,0	70,1	1171

Que les diplômés de l'UNSA soient insérés localement ou à l'extérieur de l'Académie, leur emploi se concentre au sein de trois fonctions : "éducatives et sociales" évidemment, mais également "conception, recherche" et "organisation, gestion". Les emplois extérieurs ne se distinguent des emplois locaux que par le degré de concentration des activités professionnelles dans ces trois fonctions d'emploi. Sur le plan local cependant, l'exercice des fonctions commerciales ou de traitement de l'information est plus fréquent. Mais dans les deux cas, les fonctions de production comme les fonctions de distribution sont quasiment inexistantes.

Chapitre VIII

L'emploi des étudiants dans les Alpes-Maritimes

1. Les zones d'emploi des Alpes-Maritimes

Le département des Alpes-Maritimes, nous l'avons vu, représente à lui seul 56,2% des emplois des diplômés de l'UNSA. Avec la Principauté de Monaco, ce chiffre s'élève à 62,8%. Dans ces conditions, il apparaît souhaitable de poursuivre l'analyse de l'insertion au delà de la simple comparaison entre les conditions locales et extérieure de l'emploi. L'INSEE a découpé le département des Alpes-Maritimes en trois zones d'emplois assez contrastées. La zone de Nice, la plus vaste et la plus peuplée, la zone de Cannes Antibes Grasse, qui figure parmi les zones à plus forte croissance de France, et la zone de Menton, nettement plus réduite en superficie et en nombre d'habitants, et traditionnellement tournée vers l'Italie.

La connaissance du lieu de travail nous a permis de déterminer la zone d'emploi des étudiants exerçants dans les Alpes-Maritimes⁶⁰. Sur cette base, nous avons tenté de mettre en relation les principales caractéristiques socio-économiques des zones d'emploi avec la situation professionnelle des étudiants⁶¹.

Tableau 43: Répartition des actifs et des diplômés de l'UNSA dans les 3 zones d'emploi des Alpes-Maritimes

	Zone d'emploi			Total
	Nice	Cannes Antibes	Menton	
A. Diplômés de l'Université	54,1	42,1	3,8	100,0
B. Effectifs des actifs dans la zone	204000	128600	15800	348400
%	58,6	36,9	4,5	100,0
C. Effectifs population totale	558100	343500	70800	972400
B/C : taux d'activité (%)	36,6%	37,4%	22,3%	35,8%
Diplômés UNSA en emploi dans le département	54,1	42,1	3,8	100,0

⁶⁰ Ce sont les codes « communes » de l'INSEE qui servent de base à la définition des zones d'emploi..

⁶¹ la plupart des données concernant les zones d'emplois sont issues de "Portrait des zones d'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur " INSEE – DRTE.

Dans les statistiques, plus de 95% des actifs du département sont en emploi dans les zones de Nice et de Cannes-Antibes-Grasse. Menton, de son côté, connaît le taux d'activité le plus bas du département (22,3% contre 35,8% en moyenne). Les diplômés de l'UNSA insérés dans le département se répartissent approximativement comme l'ensemble des actifs, avec, toutefois, une légère préférence pour la zone de Cannes-Antibes-Grasse (42,1% contre 36,9%)

2. La zone d'emploi de Nice

Cette zone est très étendue et comptait 558.000 habitants en 1990. En l'absence de pôles d'attraction secondaires, cet espace est entièrement dominé par la commune de Nice. La population est relativement âgée, mais grâce à un fort apport migratoire, a tendance à rajeunir. En 1992, la zone d'emploi occupait 204.000 actifs et avait un taux de chômage de 11,0%. Les activités dominantes de la zone sont la santé et l'administration générale ainsi que les activités liées au tourisme (restauration, hébergement, etc.).

Tableau 44 : Activités dominantes dans la zone d'emploi de Nice

Activités dominantes (NAP 100)	Part dans l'emploi total (%)	
	Zone d'emploi	PACA
Santé (services marchands)	8,3%	7,9%
Administration générale	8,1%	10,2%
Hôtels, cafés, restaurants	5,8%	4,4%
Activités d'étude, conseil, assistance	5,3%	5,0%

Source : INSEE recensement population de 1990

Tableau 45 : Etablissements selon la taille et l'activité économique au 1/4/1993 (zone d'emploi de Nice).

Activités	Nombre Total	Nombre de salariés		
		1 à 9 (%)	10 à 49 (%)	50 et + (%)
Agriculture, pêche	117	96,5	2,6	0,9
Industrie	2070	83,5	14,2	2,3
Construction	2548	89,2	9,0	1,8
Commerces-hôtels-restaurants	7823	89,5	9,3	1,2
Services collectifs	5181	86,2	12,0	1,8
Autres services	3686	88,4	8,6	3,0
Ensemble	21425	88,0	10,2	1,8

Source : INSEE, Fichier des établissements SIRENE

Cette zone comptait en avril 1993 21.400 établissements employeurs (publics ou privé) dont 390 comportaient plus de 50 salariés. Les 4 plus grands établissements appartiennent au secteur public : mairie de Nice (6845 employés), Centre hospitalier régional (5579 employés), Conseil Général (2071 employés), Caisse primaire de Nice (1651 employés). IBM France à la Gaude est le premier employeur privé avec 1419 salariés.

D'après nos résultats, 48,3% des étudiants de l'université en emploi dans les Alpes-Maritimes en mars 1997 le sont dans la zone de Nice. Malgré son poids incontestable, un

certain nombre de facteurs contribuent à donner une image dégradée de l'insertion des étudiants dans la zone de Nice (*tableau...*). Ainsi, les docteurs y sont peu présents (7,3% des emplois étudiants de la zone) alors qu'à l'autre extrémité de l'échelle 69,5% les diplômés de niveau DEUG sont en emploi dans la zone. Autre indice, 60% des étudiants classés comme simples employés sont localisés dans cette zone, ce qui représente 22,4% des emplois étudiants de Nice contre une moyenne de 17% d'employés dans le département. A l'opposé, les étudiants devenus cadres sont sous-représentés : 20,5% contre 29% dans le département. Ajoutons cependant que le déficit ne concerne pas la catégorie des "professeurs et professions scientifiques". Par ailleurs, même si leur nombre est très réduit, on peut remarquer que la quasi totalité des étudiants devenus indépendants se sont établis dans cette zone. Mais ces professions indépendantes constituent un groupe très hétérogène où les rémunérations les plus élevées côtoient les plus faibles. Les secteurs économiques sur-représentés dans l'emploi étudiant de la zone sont l'administration, le commerce et les services aux entreprises, soit les secteurs économiques de la zone les plus importants en main d'oeuvre. La prééminence de ces secteurs n'est pas en elle-même synonyme de déclassement ou de difficultés, mais dans le cas présent, l'emploi des étudiants dans le secteur administratif est situé à un niveau de qualification très inférieur à celui observé sur l'ensemble de notre population : globalement, 42% des étudiants employés dans l'administration sont titulaires d'un diplôme de 3^{ème} cycle, alors qu'ils ne sont que 12% dans la zone de Nice. Dernière remarque, c'est dans la zone de Nice que le salaire médian est le plus faible : 8.300F

3. La zone de Cannes-Antibes-Grasse

Cette zone d'emploi comptait en 1990 343.000 habitants (densité de 334 habitants au km²). Elle connaît une forte croissance démographique en raison d'un apport migratoire très élevé. Au début 1992, la zone de Cannes-Antibes-Grasse offrait 120.000 emplois et le taux de chômage y était de 11,6%. La dynamique industrielle y est forte, grâce notamment à l'implantation du parc d'activité de Sophia Antipolis.

Tableau 46 : Activités dominantes dans la zone d'emploi de Cannes Antibes Grasse

Activités dominantes (NAP 100)	Part dans l'emploi total (%)	
	Zone d'emploi	PACA
Bâtiment, génie civil	10,0	9,0
Hôtels, cafés, restaurants	7,3	4,4
Administration générale	7,0	10,2
Santé (services marchands)	6,7	7,9
Commerce de détail non alimentaire	6,6	5,0

Source : INSEE recensement population de 1990

Tableau 47 : Etablissements selon la taille et l'activité économique au 1/4/1993 (Cannes Antibes Grasse).

Activités	Nombre Total	Nombre de salariés		
		1 à 9 (%)	10 à 49 (%)	50 et + (%)
Agriculture, pêche	183	91,3	8,7	0,0
Industrie	1598	85,9	11,9	2,2
Construction	1817	89,6	9,6	0,8
Commerces-hôtels-restaurants	5512	90,2	8,7	1,1
Services collectifs	3486	88,5	9,7	1,8
Autres services	2159	88,2	9,5	2,3
Ensemble	14755	89,0	9,5	1,5

Source : INSEE, Fichier des établissements SIRENE

La zone d'emploi de Cannes-Antibes-Grasse totalisait, en 1993, 14.800 établissements employeurs, parmi lesquels 223 comptaient plus de cinquante salariés. Les plus grands établissements sont dans le secteur des services collectifs, mais également dans l'industrie. Les mairies de Cannes et d'Antibes sont les deux établissements qui emploient le plus de salariés dans la zone (avec respectivement 2.192 et 1.784 employés). L'Aérospatiale (1.134 employés) vient en troisième position, suivi par les centres hospitaliers de chacune de ces trois villes.

En mars 1997, 37,5% des diplômés de l'UNSA en emploi dans le département travaillent dans cette zone, dont 54% des docteurs. Les diplômés d'un doctorat représentent d'ailleurs 15,4% du volume des emplois des étudiants dans la zone contre 10,6% sur l'ensemble du département. C'est qu'une majorité de scientifiques se sont dirigés vers cette zone (59%). Ici les étudiants occupent plus souvent qu'ailleurs dans les Alpes-Maritimes un emploi de niveau cadre (37,9% contre 29,1% en moyenne). Les emplois de cadres de cette zone représentent d'ailleurs 48,8% de la totalité des emplois de cadres qu'occupent les étudiants dans le département. Autre trait distinctif, près de la moitié des étudiants insérés dans le département et dans des entreprises de plus de 500 salariés le sont dans le triangle Cannes-Antibes-Grasse. Les secteurs d'activité les plus caractéristiques de l'emploi étudiant de cette zone sont l'informatique mais aussi l'industrie. Et dans l'activité professionnelle, les fonctions de conception sont plus fréquentes ici qu'ailleurs (32,7% des emplois contre 21,2% en moyenne). Le salaire médian de la zone est de 10.000 F. En résumé, pour les anciens étudiants de l'UNSA, la zone de Cannes-Antibes-Grasse avec sa technopole de Sophia Antipolis constitue une aire d'embauche de haut niveau.

4. La zone d'emploi de Menton

Cette zone d'emploi comptait 70.800 habitants en 1990. Avec le taux d'activité le plus faible des Alpes-Maritimes, la zone de Menton est pourtant caractérisée par une très forte densité de population (379 habitants au km²). Le solde migratoire est positif. Les habitants sont relativement plus âgés que la moyenne régionale avec une forte proportion de retraités. Cette zone offrait, en 1992, 15.800 emplois avec un taux de chômage de 7,2%, le plus faible de la région PACA. Les services non marchands et le tourisme sont les deux secteurs dominants d'une zone où l'industrie occupe une très faible place.

Tableau 48 : Activités dominantes dans la zone d'emploi de Menton

Activités dominantes (NAP 100)	Part dans l'emploi total (%)	
	Zone d'emploi	PACA
Administration générale	13,1	10,2
Hôtels, cafés, restaurants	11,1	4,4
Bâtiment, génie civil	8,9	9,0
Santé (services marchands)	7,8	7,9
Commerce de détail non alimentaire	7,3	5,0

Source : INSEE recensement population de 1990

Tableau 49 : Etablissements selon la taille et l'activité économique au 1/4/1993 (Menton)

Activités	Nombre Total	Nombre de salariés		
		1 à 9 (%)	10 à 49 (%)	50 et + (%)
Agriculture, pêche	14	100,0	0,0	0,0
Industrie	186	91,4	7,6	0,5
Construction	257	87,9	11,7	0,4
Commerces-hôtels-restaurants	880	92,6	7,0	0,4
Services collectifs	428	93,7	6,3	0,0
Autres services	358	87,4	8,7	3,9
Ensemble	2123	91,4	7,5	1,1

Source : INSEE, Fichier des établissements SIRENE

Par le volume d'étudiants qui y travaillent, la zone d'emploi de Menton est la moins importante du département (3,3% des diplômés en emploi dans les AM). Il semblerait néanmoins que la proximité de la Principauté de Monaco et les relations privilégiées entretenues avec l'Italie contribuent à rendre cette zone intéressante pour les diplômés qui y travaillent. Ainsi, les diplômés de DEA-DESS sont mieux représentés ici qu'ailleurs (40% des emplois de la zone contre 26,4% pour l'ensemble du département). Proportionnellement, les emplois de "professeurs et professions scientifiques" sont plus fréquents dans l'emploi étudiant de la zone (36,8% des emplois contre 18,5% sur le Département) et l'emploi dans le secteur financier est bien représenté (12% des emplois étudiants de la zone contre 7% dans le département). Le salaire médian de la zone est de 9.800 F. En résumé, les conditions de l'activité professionnelle sont plutôt bonnes, malheureusement pour les actifs comme pour les étudiants, le poids de cette zone dans l'emploi départemental est particulièrement faible.

5. La zone de Monaco

La Principauté de Monaco n'est pas une zone d'emploi recensée comme telle par l'INSEE puisque ce territoire ne fait pas partie de l'espace national. Pourtant, dans l'emploi des étudiants de l'UNSA, Monaco pèse deux fois plus que la zone de Menton : elle représente 6,6% de la totalité des emplois étudiants et 10,9% des emplois du département. En Principauté, les diplômés de droit ou de sciences économiques sont particulièrement sur-

représentés : 13,8% y trouvent un emploi et ils représentent 43,5% des étudiants qui y travaillent (contre 34,4% dans le département). La raison est simple, dans l'emploi étudiant de la zone le secteur financier est sur-représenté. Plus qu'ailleurs, les étudiants dans leur travail remplissent ici des fonctions d'organisation ou de gestion, voire de conception. Dans l'activité économique qui correspond aux emplois occupés par les diplômés de l'Université de Nice, on remarque aussi la présence de l'industrie (19,7% des emplois pour 8,9% dans le département). Le salaire médian est de 10.000 F c'est-à-dire identique à celui de la zone de Cannes-Grasse-Antibes, d'ailleurs le poids des cadres dans l'emploi étudiant y est presque le même (35,9%). Seule ombre au tableau, à Monaco plus qu'ailleurs, l'emploi est à durée déterminée.

Tableau 50 : caractéristiques de l'emploi occupé dans les Alpes-Maritimes (% en colonnes)

		Cannes-Antibes	Menton	Monaco	Nice	Ensemble
sexe	masculin	47,0	48,9	56,4	42,4	45,9
	féminin	53,0	51,1	43,6	57,6	54,1
Niveau de diplôme	Doctorat	15,4	0,0	12,4	7,3	10,6
	Dea-DESS	25,4	40,1	21,3	27,3	26,4
	Dipl 2e cycle	48,7	53,1	60,2	49,4	50,5
	DEUG	5,7	0,0	2,1	11,2	7,8
	Autres Form.	4,8	6,8	4,0	4,8	4,7
Filière de formation	Droit Sc.Eco	21,8	32,5	43,5	42,2	34,4
	Lettres Sc. Hum.	36,3	39,7	35,7	38,4	37,4
	Sciences	37,2	20,9	16,8	14,6	23,5
	Autres Form.	4,7	6,9	4,0	4,8	4,7
PCS	Indépendant	0,4	0,0	0,0	5,7	2,9
	Cadres	37,9	33,0	35,9	20,5	29,1
	Prof. Pr. Scient.	16,2	36,8	16,0	19,6	18,5
	Pr. Intermédiaires	31,5	17,0	32,5	29,3	30,0
	Employés	12,8	13,2	15,6	22,4	17,1
Taille de l'entreprise	<50 salariés	51,0	48,0	44,6	69,6	52,9
	50 à 499 sal	30,9	44,2	36,8	21,1	29,8
	500 sal. et plus	18,1	7,8	18,6	9,3	17,3
Statut	CDD	17,1	22,6	32,4	23,1	18,3
	CDI	65,1	57,3	65,6	58	58,3
	Fonctionnaire	17,8	20,0	2,0	18,8	23,4
Secteur d'activité	Administration	3,2	0,0	6,8	6,6	5,1
	Commerce	8,7	0,0	4,7	14,4	10,7
	Education	22,3	28,4	14,1	22,9	21,9
	Finance	4,1	12,0	15,6	6,9	7,0
	Ind. Manuf.	12,1	5,7	19,7	4,0	8,9
	Informatique	17,6	0,0	11,1	8,0	11,7
	Santé social	9,6	6,7	4,9	7,6	8,1
	Serv. aux entreprises	4,6	14,8	4,3	10,1	7,6
Fonctions	Commerciales	8,1	13,2	5,3	13,8	10,8
	Conception	32,7	8,4	29,4	11,4	21,2
	Educatives sociales	20,6	28,4	16,1	22,4	21,2
	Organisation gestion	9,3	43,3	21,8	19,6	16,8
Sphère d'activité	Production	9,1	0	19,7	8,4	9,7
	Intermédiation	41,8	50,6	44,9	35,2	39,2
	Reproduction	49,1	49,4	35,4	56,4	51,1
Total		100	100	100	100	100

Tableau 51 : Caractéristiques de l'emploi occupé dans les Alpes maritimes (% en ligne).

	Cannes-Antibes	Menton	Monaco	Nice	Total	N
sexe						
masculin	38,5	3,6	13,4	44,5	100,0	329
féminin	36,7	3,2	8,8	51,3	100,0	387
Niveau de diplôme						
Doctorat	54,3	0,0	12,7	33,0	100,0	76
Dea-DESS	36,2	5,1	8,8	49,9	100,0	189
Dipl 2e cycle	36,3	3,5	13,0	47,2	100,0	361
DEUG	27,6	0	2,9	69,5	100,0	55
Autres Form.	36,9	4,8	9,3	49	100,0	34
Filière de formation						
Droit Sc.Eco	23,8	3,2	13,8	59,2	100,0	246
Lettres Sc. Hum.	36,5	3,6	10,4	49,5	100,0	267
Sciences	59,3	3	7,8	29,9	100,0	168
PCS						
Indépendant	5,5	0,0	0,0	94,5	100,0	21
Cadres	48,8	3,8	13,5	33,9	100,0	208
Prof. Pr. Scient.	32,8	6,6	9,4	51,2	100,0	132
Pr. Intermédiaires	39,3	1,9	11,8	47,0	100,0	215
Employés	27,0	2,5	9,6	60,9	100,0	127
Taille de l'entreprise						
<50 salariés	32,5	2,9	9,9	54,7	100,0	286
50 à 499 sal	41,7	5,7	17,2	35,4	100,0	135
500 sal. et plus	49,1	2,0	17,6	31,3	100,0	67
Statut						
CDD	30,3	3,8	16,3	49,6	100,0	135
CDI	40,8	3,4	11,7	44,1	100,0	380
Fonctionnaire	42,0	4,4	0,0	53,6	100,0	103
Secteur d'activité						
Administration	23,7	0,0	14,6	61,7	100,0	36
Commerce	30,7	0,0	4,8	64,5	100,0	76
Education	38,4	4,4	7,1	50,1	100,0	156
Finance	22,0	5,8	24,6	47,6	100,0	50
Ind. Manuf.	51,7	2,1	24,4	21,8	100,0	63
Informatique	56,5	0,0	10,4	33,1	100,0	83
Santé social	45,0	2,8	6,7	45,5	100,0	57
Serv. aux entreprises	22,9	6,6	6,3	64,2	100,0	54
Fonctions						
Commerciales	28,2	4,1	5,4	62,3	100,0	76
Conception	57,5	1,3	15,3	25,9	100,0	150
Educatives sociales	36,2	4,5	8,3	51,0	100,0	150
Organisation gestion	20,7	8,7	14,3	56,3	100,0	119
Sphère d'activité						
Production	34,8	0,0	22,7	42,5	100,0	68
Intermédiation	39,2	4,2	12,7	43,9	100,0	275
Reproduction	35,2	3,1	7,7	54,0	100,0	359
Salaire						
1er quartile	7500	7800	8000	6500		
Médian	10000	9800	10000	8300		
3eme quartile	12000	12000	14000	10350		
Total	37,5	3,3	10,9	48,3	100,0	715

Chapitre IX

L'insertion professionnelle des diplômés universitaires.

Une comparaison entre l'échelon local et national.

1. Une qualité d'insertion sensiblement disparate

La méthodologie de l'enquête (définition du champ, questionnaire etc.) et le calcul des indicateurs d'insertion de l'étude niçoise suivent exactement celle du sondage national du CEREQ, ce qui rend possible une comparaison des principaux résultats. L'intérêt d'une telle démarche est double. D'une part, elle permet d'apprécier la spécificité de l'insertion professionnelle des étudiants niçois par rapport à l'ensemble des universitaires. D'autre part, elle autorise une réflexion sur la pertinence des indicateurs standards qui permettent habituellement dans les enquêtes nationales d'apprécier l'entrée dans la vie active des étudiants.

Dans l'analyse ci-après, quatre descripteurs des conditions d'insertion ont été retenus : la part des contrats précaires au premier emploi, la longueur du chômage au cours de la durée d'observation (34 mois), la précarité de l'emploi en mars 1997 et le poids des emplois classés comme "cadres" suivant la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. La juxtaposition des résultats de la France entière à ceux de l'Université niçoise révèle une légère disparité entre la situation des étudiants de l'échelon local et celle de l'ensemble des universitaires.

Tableau 52 : Indicateurs d'insertion des diplômés universitaires (taux moyens en %)⁶²

Indicateurs d'insertion professionnelle	France entière	Nice
Précarité du 1er emploi	35,9%	42,4%
Plus de 6 mois de chômage sur 34 mois	21,6%	24,7%
Précarité de l'emploi à la date de l'enquête	22,0%	21,0%
Part des Cadres	57,7%	54,3%

Face au chômage, à la précarité au premier emploi ou à la position sociale de l'activité exercée, les résultats sont sensiblement défavorables aux étudiants niçois. Par exemple, le chômage de longue durée (plus de 6 mois sur 34 mois) est supérieur de 3 points à Nice ou

⁶² Dans ce chapitre, les taux nationaux sont calculés à partir des effectifs pondérés des diplômés des seules universités (hors IUT, Grandes écoles etc.). Pour l'UNSA, les doubles formations ne sont donc pas prises en compte ici, ce qui explique les différences de l'ordre d'un point avec le tableau général sur les indicateurs résultats de l'échelon local ou d'insertion (cf. supra).

encore le poids des cadres parmi les emplois occupés par les étudiants niçois en mars 1997 est inférieur de 3,5 points mais c'est très nettement sur le poids des emplois à durée indéterminée dès la sortie du système éducatif que les écarts sont les plus marqués.

Ces indicateurs sont-ils strictement comparables? Bien que les conditions de recueil des données ou la définition et le calcul des indicateurs soient identiques entre l'échelon local et national, l'uniformité des conditions d'enquête et d'exploitation des données ne garantissent pas pour autant une homogénéité des populations prises en compte. En effet, la similitude des investigations n'implique nullement que, par exemple, l'origine disciplinaire des étudiants qui sortent du système éducatif soit semblable au niveau national et local. Il se pourrait donc que les différences observées au moment de l'insertion professionnelle renvoient non pas aux conditions particulières que connaîtraient les niçois une fois entrés sur le marché du travail mais plutôt aux différences ou aux variations dans la structure des populations de diplômés soumises à la comparaison. Autrement dit, pour pouvoir conclure sur la particularité des conditions d'insertion des étudiants niçois il faudrait d'abord s'assurer que les disparités face à l'entrée dans la vie professionnelle ne résultent pas simplement d'une hétérogénéité d'origine des populations que l'on compare.

Tableau 53 : Répartition des universitaires selon le niveau de diplôme et la spécialité

Niveau de diplôme	Spécialité	France entière	Nice	Ecart
3ème cycle		35,0	40,6	4,4
	Sciences	15,8	16,9	1,1
	Droit, Eco, gestion	11,1	16,5	5,4
	LSH	8,0	7,1	-0,9
2ème Cycle		58,4	51,2	-7,2
	Sciences	14,0	10,7	-3,3
	Droit, Eco, gestion, IUP	20,6	15,8	-4,8
	LSH	23,8	24,7	-0,9
DEUG		6,6	8,3	1,7
	Sciences	2,0	1,5	-0,5
	Droit, Eco, gestion	2,1	1,2	-0,9
	LSH	2,6	5,7	3,1
Ensemble		100,0	100,0	

La distribution de l'ensemble des universitaires et celle des étudiants niçois selon le niveau de diplôme et la spécialité ne montre que de légères différences (*Tableau 53*). A Nice, les docteurs sont un peu sur-représentés (+4,4%) surtout lorsqu'ils sont juristes ou économistes (+5,4%), mais, dans le même temps, on remarque un sureffectif des littéraires titulaires du seul DEUG⁶³. Cette légère disparité de structure selon le niveau d'études et la spécialité pourrait être à la source de quelques unes des différences observées. d'autant que l'on sait que, en règle générale, l'insertion professionnelle varie selon le niveau ou la spécialité de formation.

⁶³ Il s'agit du diplôme le plus élevé obtenu par des étudiants inscrits dans les seconds cycles des universités avant leur sortie du système éducatif.

2. La mesure des différences de structure et des conditions d'insertion

Pour comparer les résultats niçois à ceux de la France et prendre une mesure précise de la variation des indicateurs d'insertion, il faut donc contrôler la part qui revient à la déformation de la structure des sortants de l'université et apprécier l'effet des conditions d'insertion qui seraient spécifiques aux étudiants niçois sur leurs résultats.

Pour ce faire, nous allons procéder à la décomposition des facteurs en cause suivant une méthode identique à celle que l'on utilise habituellement dans la comparaison des moyennes pondérées. Autrement dit, on va s'efforcer de mesurer (1) l'effet de structure et (2) l'effet que l'on dira « spécifique ». Le premier se rapporte à la déformation dans la composition des populations selon le niveau et la spécialité, le second concerne les variations de grandeur des indicateurs d'insertion selon le niveau et la spécialité considérés.

Sur cette base, il est alors possible de calculer les taux que l'on aurait obtenus si la structure de la population niçoise avait été celle de l'ensemble des universités ou encore si les conditions d'insertion avaient été les mêmes. La comparaison de ces estimations aux résultats effectivement observés permet alors d'interpréter l'origine des éventuelles variations.

Tableau 54 : Taux moyens observés et estimés

	a. France	b. Nice	c. Conditions d'insertion à Nice identiques à celles de l'échelon national	d. Structure identique à Nice à celles de l'échelon national	e. Sans interaction de la structure et des conditions d'insertion
Précarité du 1er emploi	35,9%	42,4%	36,2%	42,0%	42,2%
Plus de 6 mois de chômage	21,6%	24,7%	22,1%	24,9%	25,4%
Précarité de l'emploi en cours	22,0%	21,0%	22,3%	20,9%	21,2%
% de Cadres	57,7%	54,3%	58,6%	54,9%	55,8%

Les colonnes a et b du tableau ci-dessus contiennent les taux moyens observés pour la France et pour Nice, en revanche, les colonnes c, d, e sont des estimations ou des simulations de taux moyens. Elles donnent les valeurs que l'on obtiendrait si la variation globale entre les indicateurs de Nice et ceux de la France ne résultait :

- que d'une déformation de la population (colonne c)
- que d'une variation des conditions d'insertion (colonne d)
- que du produit de la variation indépendante des facteurs à savoir, la structure de la population et les conditions d'insertion indiquées par la valeur des descripteurs pris en considération (colonne e).

Pour comparer les grandeurs du tableau (T.4), il faut d'abord rapporter la colonne b à la colonne a (b/a) pour disposer d'un indice de variation entre les taux moyens, puis rapporter chaque ligne des colonnes c ou d à la colonne a (c/a et d/a) pour savoir si le facteur considéré a un effet sur la valeur de l'indicateur, comparer le résultat de l'effet de structure (colonne d) à celui de l'effet spécifique (colonne e) afin d'estimer dans quel sens ils varient (majoration ou minoration du taux moyen) et enfin, on rapporte la colonne b à la colonne e (b/e) afin de découvrir un éventuel effet d'interaction entre la variation de structure et la variation des taux d'insertion, signe d'une covariation entre la structure des sortants et les conditions d'insertion.

Voici les résultats de la comparaison.

Tableau 55 : Indices de variation des différents facteurs

	Indice de variation globale (b/a)	Indice de l'effet de structure (c/a)	Indice de l'effet des conditions locales d'insertion (d/a)	Indice de l'effet d'interaction (b/e)
Précarité du 1er emploi	1,179	1,006	1,167	1,004
Plus de 6 mois de chômage	1,147	1,023	1,153	0,972
Précarité de l'emploi en cours	0,954	1,015	0,950	0,989
% de Cadres	0,941	1,016	0,952	0,973

Pour interpréter ce tableau, il faut savoir que si aucune disparité n'était perceptible dans la comparaison alors le rapport serait égal à 1. En retour, un indice supérieur à 1 signifie une majoration du taux de référence alors qu'un indice inférieur à 1 indique une minoration. On remarquera que la décomposition de la variation globale est ici multiplicative puisque le produit des indices des effets de structure (i.e. l'effet de la variation de la représentation des spécialités et des niveaux dans la population), des conditions d'insertion (i.e. l'effet de la variation des taux selon le niveau et la spécialité) et d'interaction (i.e. l'effet de la variation concomitante de la valeur des indicateurs et de la représentation des niveaux dans la population) est égal à l'indice global⁶⁴. Un autre intérêt de ces résultats, c'est qu'ils permettent de localiser les variations les plus fortes en comparant les indices entre eux. Mais une manière peut être plus simple d'exprimer ces variations consiste à traduire ces indices en variations relatives de l'effectif de référence (nombre de précaires au premier emploi, nombre de chômeurs, nombre de précaires en mars 1997, nombre de cadres) qui correspond à celui que l'on obtiendrait à Nice en l'absence de disparités avec la situation nationale.

⁶⁴ $b/a = c/a * d/a * b/e$

Tableau 56 : Effet des différents facteurs exprimés en variations relatives de l'effectif de référence

	Effet global (b/a-1)	Effet de structure (c/a-1)	Effet des conditions locales d'insertion (d/a-1)	Effet d'interaction (d/b-1)
Précarité du 1er emploi	+17,9%	+0,6%	+16,7%	+0,4%
Plus de 6 mois de chômage	+14,7%	+2,3%	+15,3%	-2,8%
Précarité de l'emploi en cours	-4,6%	+1,5%	-5,0%	-1,1%
% de Cadres	-5,9%	+1,6%	-4,8%	-2,7%

A partir de ce tableau, on mesure directement l'effet quantitatif des différents facteurs sur le volume qui correspond aux descripteurs considérés (précarité, chômeurs, etc.).

3. L'analyse des disparités d'insertion

La comparaison de la valeur des indicateurs nous révèle que la déformation de la structure des populations n'a qu'un faible impact sur la variation des taux moyens entre l'échelon local et l'échelon national. Excepté peut-être le taux de chômeurs de plus de 6 mois, l'effet de la structure reste mineur, ou même quasi inexistant pour ce qui concerne la précarité du premier emploi. Autrement dit, si les conditions d'insertion des étudiants niçois étaient identiques à celles de l'ensemble des universitaires, la particularité de leur répartition selon leur niveau de diplôme et leur spécialité au moment de la sortie du système éducatif n'aurait d'incidence manifeste que sur le volume des chômeurs de longue durée : +2,5%. A la lecture des résultats des différents tableaux, il est donc évident que la disparité entre l'échelon local et l'échelon national sur le plan de la précarité du premier emploi, des emplois de cadres ou même du chômage ne relève pas d'une différence de structure entre les sortants.

En revanche, lorsqu'on homogénéise la distribution des étudiants niçois en la calquant sur la répartition selon le niveau de diplôme et la spécialité de l'échelon national, et donc, lorsque seules les conditions d'insertion propres ou spécifiques aux étudiants niçois varient, loin de disparaître, l'inégalité entre les niçois et l'ensemble des universitaires est maintenue. Ces disparités sont particulièrement perceptibles pour ce qui concerne la précarité du premier emploi (42% pour 35,9%) ou le chômage (24,5% pour 21,9%), voire la position socio-professionnelle de l'emploi occupé 3 ans après la sortie du système éducatif (54,9% pour 57,7%). Au total, sous l'unique effet des conditions d'insertion, et en prenant pour référence la situation de l'ensemble des universités, à Nice, le volume des premiers emplois précaires augmente de 16,7%, les chômeurs de 15,3% et le nombre de cadres baisse, quant à lui, de 4,8%. Seule la précarité de l'emploi occupé 34 mois après la fin des études est moins fréquente qu'au niveau national (21% contre 22%). En fait, chômage de longue durée et instabilité au premier emploi élevés sont également de caractéristiques propres à l'insertion des jeunes dans leur ensemble en région PACA, comme le montrent les analyses se rapportant aux inégalités régionales d'insertion. Et les 70% d'étudiants qui, en mars 97, exercent professionnellement sur le territoire de

l'académie de Nice portent à croire que ces conditions spécifiques sont celles que réserve le marché du travail local aux étudiants.

Or, qu'il s'agisse de précarité, de chômage ou de déclassement, il est manifeste que les conditions locales que rencontrent les niçois sur le marché du travail agissent plus fortement sur leur situation que la seule déformation de la structure des sortants. Comparés à l'ensemble des universitaires, les étudiants niçois connaissent donc des conditions particulières d'insertion professionnelle qui peuvent difficilement se déduire exclusivement d'une différence de niveau de diplôme ou de spécialité au moment de la sortie du système éducatif. Pour comprendre le devenir professionnel des étudiants niçois, on ne peut faire abstraction du système local d'emploi auquel ils se confrontent à leur entrée dans la vie active.

A la lumière de cette brève analyse, on comprend tout l'intérêt à la fois empirique et théorique qu'il peut y avoir à vouloir départager, dans les comparaisons spatiales, l'effet de structure de l'effet spécifique. Car plutôt que de mettre au jour l'effet de l'organisation des cursus interne à une université ou le résultat de choix scolaires propres aux étudiants qui conduiraient en fin d'études à une hiérarchie spécifique des niveaux de sortie de l'établissement niçois, l'examen des disparités de l'insertion professionnelle des étudiants niçois et de l'ensemble des universitaires nous renvoie à la place des conditions extérieures et particulières du système d'emploi local dans la détermination de l'insertion professionnelle des diplômés universitaires. Mais, avant de conclure sur ce point, il nous reste à distinguer mieux l'influence du niveau du diplôme de la spécialité de formation .

4. Niveau et spécialités d'enseignement

Jusqu'à présent, dans l'appréciation de l'effet de structure, nous avons confondu le niveau d'études et la spécialité d'enseignement. En fait, il s'agit de deux facteurs que l'on peut examiner séparément afin de voir quel est celui qui a le plus d'effet sur la qualité de l'insertion professionnelle des étudiants niçois tout en sachant que, comme pour le niveau d'études, les différences de domaines de formation avec l'échelon national sont réduites. En effet, dans la structure niçoise seuls les étudiants de lettres et sciences humaines sont un peu sur-représentés (37,5% contre 34,4%) au détriment des scientifiques (29,1% contre 32,9%).

Dans le tableau qui suit nous faisons figurer les estimations de taux que l'on obtiendrait sous l'influence des différents facteurs.

Tableau 57 : Effet du niveau et effet des spécialités

	a. France	b. Nice	c. Effet du niveau	d. Effet de la spécialité	e. Effet des conditions spécifiques d'insertion	f. Sans interaction du niveau, de la spécialité et des conditions d'insertion
Précarité du 1er emploi	35,9%	42,4%	36,0%	36,0%	42,0%	42,2%
Plus de 6 mois de chômage	21,6%	24,7%	21,6%	21,5%	25,1%	25,1%
Précarité de l'emploi en cours	22,0%	21,0%	21,9%	22,1%	21,3%	21,3%
% de Cadres	57,7%	54,3%	58,8%	57,1%	54,8%	55,4%

En dissociant l'effet du niveau d'études de l'effet de la spécialité de formation, nous remarquons immédiatement que si les conditions d'insertion et le niveau d'études des sortants étaient localement les mêmes qu'au niveau national, sous le seul effet de leur spécialité et indépendamment des autres facteurs les étudiants niçois connaîtraient une insertion professionnelle strictement conforme à celle de l'ensemble des universitaires. De même la structure du niveau de diplôme, à elle seule, n'a pour ainsi aucun effet sur l'insertion professionnelle des niçois.

La traduction de la variation des différents facteurs en terme de variations relatives de l'effectif de référence va nous permettre d'y voir plus clair quant aux effets des conditions spécifiques d'insertion.

Tableau 58 : Effet du niveau et de la spécialité en variation relative de l'effectif de référence

	Effet global	Effet du Niveau de diplôme	Effet de la spécialité	Effet des conditions spécifiques d'insertion	Effet d'interaction
Précarité du 1er emploi	+17,9%	+0,3%	0,0%	+17,0%	0,5%
Plus de 6 mois de chômage	+14,7%	0,2%	-0,1%	+16,3%	-1,3%
Précarité de l'emploi en cours	-4,6%	-0,5%	0,3%	-3,1%	-1,3%
% de Cadres	-5,9%	+1,9%	-0,9%	-5,0%	-2,0%

Même si c'est avec une force inégale, les conditions d'insertion spécifiques agissent toujours dans le sens d'une aggravation de la précarité au premier emploi (+17,0%), du chômage (+16,3%) ou du déclassement (-5%), autrement dit d'une détérioration de l'insertion professionnelle des étudiants niçois.

Au terme de cette analyse, il apparaît donc capital, lorsqu'on souhaite mettre en équivalence des résultats locaux et nationaux, de ne pas se satisfaire d'une simple juxtaposition des indicateurs, mais de chercher à rendre comparable les grandeurs soumises à l'évaluation afin de prendre en compte et d'examiner, autant que faire se peut, les facteurs qui interviennent dans la variation des données. Comme on le vérifie dans notre exemple, **la mesure de l'insertion professionnelle des étudiants ne saurait être confondue avec un indicateur de résultats d'un établissement d'enseignement supérieur** car elle est en premier lieu la conséquence de conditions extérieures largement indépendantes du système d'enseignement qui régissent le marché du travail sur lequel les étudiants cherchent à s'insérer et de la manière dont s'effectue, dans cet espace, la transaction entre le titre et le poste. Dans notre cas de figure, le pouvoir d'action de l'établissement se limite au mieux à la structure des sorties du système éducatif, et notamment à son niveau hiérarchique. Même si le niveau d'études et les formations pesaient d'un même poids à l'échelon local qu'à l'échelon national, la précarité au premier emploi, le chômage ou le déclassement professionnel séviraient plus fortement sur le destin des étudiants niçois que sur l'ensemble des universitaires car, comme on peut le voir dans le tableau qui suit, la disparité d'insertion entre l'échelon local et l'échelon national est souvent maintenue à niveau d'études et à formation identiques.

Tableau 59 : Disparités d'insertion entre l'échelon local et national selon le niveau d'études et la spécialité de formation.

A. Précarité au premier emploi

1er emploi précaire		2ème cycle	3ème cycle
Sciences	Nice	35,8%	41,5%
	France	31,2%	40,9%
Droit, Eco, Gestion, IUP	Nice	51,7%	46,0%
	France	38,7%	37,9%
Lettres, Sciences Humaines	Nice	35,8%	40,5%
	France	34,6%	31,3%
Ensemble	Nice	40,7%	43,1%
	France	35,2%	37,7%

B. Plus de six mois de chômage

+ de 6 mois de chômage		2 ème cycle	3 ème cycle
Sciences	Nice	29,0%	14,3%
	France	20,5%	23,1%
Droit, Eco, Gestion, IUP	Nice	25,5%	27,9%
	France	23,9%	27,6%
Lettres, Sciences Humaines	Nice	27,8%	14,9%
	France	19,7%	11,0%
Ensemble	Nice	27,4%	19,9%
	France	21,4%	21,7%

C. Précarité en mars 97

Précarité en mars 97		2 ème cycle	3 ème cycle
Sciences	Nice	20,5%	15,6%
	France	19,1%	19,8%
Droit, Eco, Gestion, IUP	Nice	21,4%	18,0%
	France	18,1%	21,6%
Lettres, Sciences Humaines	Nice	27,3%	14,4%
	France	29,1%	18,3%
Ensemble	Nice	24,1%	16,4%
	France	22,8%	20,1%

D. Pourcentage de cadres en mars 97

% de cadres en mars 97		2 ème cycle	3 ème cycle
Sciences	Nice	78,3%	95,3%
	France	60,5%	86,0%
Droit, Eco, Gestion, IUP	Nice	35,7%	48,2%
	France	40,4%	65,5%
Lettres, Sciences Humaines	Nice	43,5%	54,6%
	France	51,2%	77,0%
Ensemble	Nice	48,4%	69,0%
	France	49,6%	77,4%

Ainsi, face à la précarité au premier emploi, les étudiants niçois, quel que soit leur cycle d'études ou leur spécialité de formation, ne sont jamais mieux lotis que l'ensemble des étudiants. Quant au chômage, les niçois diplômés d'un second cycle se retrouvent systématiquement avec une proportion plus élevée d'étudiants qui ont fait l'expérience de plus de 6 mois de recherche d'emploi sur les 34 mois qui les séparent de la fin des études. Pour les emplois de cadres, il n'y a que les scientifiques qui en sont mieux pourvus que l'ensemble des universitaires du même niveau. Reste la précarité de l'emploi en cours. Cette fois, selon le niveau de diplôme atteint ou la spécialité la situation professionnelle varie, mais quelle que soit leur formation les étudiants niçois les plus diplômés, ceux de 3ème cycle, connaissent des formes d'emploi moins précaires qu'à l'échelon national. Une explication de ce résultat se trouve sans doute dans le fait que les étudiants niçois de 3ème cycle en emploi en mars 97 sont proportionnellement plus nombreux que ceux d'un niveau moins élevé à exercer leur activité professionnelle hors de l'académie de Nice. Or l'emploi des étudiants à l'extérieur des frontières académiques est le plus souvent d'une forme plus stable que l'emploi local.

Tableau 60 : Conditions de l'emploi local et extérieur

A. Précarité en mars 97

Précarité en mars 97	Localisation de l'emploi	2 ème cycle	3 ème cycle
Sciences	Académie	25,9%	20,0%
	Hors académie	10,3%	9,5%
Droit, Eco, Gestion, IUP	Académie	21,0%	24,7%
	Hors académie	24,0%	9,1%
Lettres, Sciences Humaines	Académie	28,0%	14,6%
	Hors académie	26,8%	11,1%
Ensemble	Académie	25,3%	20,8%
	Hors académie	21,1%	10,1%

B. Pourcentage de cadres en mars 97

% de cadres en mars 97	Localisation de l'emploi	2 ème cycle	3 ème cycle
Sciences	Académie	70,4%	96,7%
	Hors académie	93,1%	93,7%
Droit, Eco, Gestion, IUP	Académie	33,0%	47,1%
	Hors académie	48,0%	63,6%
Lettres, Sciences Humaines	Académie	39,3%	61,0%
	Hors académie	58,5%	87,5%
Ensemble	Académie	42,8%	70,4%
	Hors académie	66,3%	83,8%

Ces résultats confortent l'hypothèse selon laquelle les disparités entre l'échelon niçois et l'échelon national sont la conséquence de la forte inscription de l'insertion professionnelle des étudiants niçois sur le territoire de l'académie de Nice et des conditions plus mauvaises qu'ils y trouvent. Dans nos observations, cette disparité est d'ailleurs sensiblement modérée ou atténuée par le fait que 30% des étudiants n'hésitent pas à s'insérer ailleurs que sur le marché du travail local et trouvent ainsi des conditions d'emploi plus favorables.

Conclusion

Pour conclure, ces données démontrent que l'insertion professionnelle des étudiants niçois est fortement territorialisée et enracinée dans l'espace économique local. C'est à notre sens un des changements majeurs intervenus depuis une vingtaine d'années. A l'issue d'une des premières enquêtes d'insertion menées en France à l'échelle d'une université, nous concluons, à propos de l'Université de Nice⁶⁵, que le marché de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur était un marché national. L'insertion locale ne laissait que peu de place aux catégories sociales "cadres" et, dans ces conditions, les non diplômés de l'Université étaient principalement ceux qui s'inséraient localement. A cette époque, L. Boltanski⁶⁶ faisait justement remarquer que c'était l'ouverture du secteur public au cours des années soixante qui avait permis aux nouvelles générations d'étudiants de s'insérer sur un marché du travail qui leur était propre (et dont l'archétype est évidemment l'enseignement). Ce marché de l'emploi public était un marché national. L'Université actuelle n'est plus celle des années soixante-dix, ne serait-ce que quantitativement, et partant, le secteur public ne peut plus intégrer les flux étudiants dans leur ensemble. En moins de 20 ans, le nombre de jeunes diplômés sortis de l'enseignement supérieur long ou court a quasiment doublé⁶⁷. Cet accroissement du nombre de jeunes sortants de l'enseignement supérieur s'est doublé d'une modification de la structure des sorties par niveau de qualification⁶⁸.

Dans le même temps, la structure des emplois a subi d'importantes transformations. Rappelons que, sur la dernière période intercensitaire, le groupe social des cadres et des professions intellectuelles figure au premier rang, en termes de création nette d'emplois, devant les "professions intermédiaires". La progression de cette catégorie "cadres" tout comme la réduction de l'emploi ouvrier témoignent de l'ampleur des mutations. Ainsi en 1997 on dénombrait plus de 3.000.000 de cadres parmi les actifs de plus 15 ans. Entre 1992 et 1997, le volume de cadres en France a progressé de plus de 10,7% alors que la population ouvrière régressait légèrement (-2,4%) et, en 1993, se trouvait dépassée en nombre par les employés⁶⁹.

Face à l'emploi, l'Université et ses diplômés occupent donc une nouvelle place comme l'atteste, dans notre enquête, la part prise par les débouchés dans la sphère productive de l'économie. Ces changements s'observent également dans le développement des formations. Depuis les années 80, l'enseignement supérieur connaît un accroissement des formations technico-professionnelles qui n'épargne pas les établissements universitaires comme l'atteste la mise en oeuvre et l'essor des Diplômes d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques (DEUST), des Maîtrises Scientifiques et Techniques (MST) des Instituts Universitaires Professionnalisés (IUP), des Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS), des écoles d'ingénieurs ou encore des formations en alternance, etc. D'ailleurs, on peut faire l'hypothèse que l'essor des DESS témoigne de la présence

⁶⁵ Amiot M., Frickey A. 1978. *A quoi sert l'Université ? Une université, ses étudiants et le marché de l'emploi*. PUG.

⁶⁶ Boltanski Luc, 1982. *Les Cadres. la formation d'un groupe social*, Editions de Minuit, Paris.

⁶⁷ Ce nombre est passé de 123.000 en 1977 à 242.000 en 1994.

⁶⁸ Les sorties de niveaux I et II, c'est-à-dire à un niveau égal ou supérieur à la licence, représentent 19% de l'ensemble des sorties en 1994, alors qu'en 1977 elles atteignaient tout juste 7%.

⁶⁹ INSEE, Enquête Emploi, 1992,1993,1997.

croissante des universités sur un marché du travail traditionnellement réservé aux diplômés des Grandes Ecoles⁷⁰.

En résumé, les Universités et l'environnement économique ont tissé des liens au cours des années quatre-vingt qui ont certainement contribué à ancrer localement l'insertion étudiante. A ce titre, l'Université se métamorphose peu à peu en acteur de l'emploi local. Mais en retour, cet enracinement de l'Université dans un environnement socio-économique de proximité peut faire craindre un développement des inégalités d'insertion des étudiants qui sera moins imputable au fonctionnement propre du système d'enseignement qu'aux caractéristiques de l'économie locale et à son marché du travail. Un aménagement futur des études supérieures qui viserait à garantir au mieux l'insertion des étudiants devrait d'ailleurs s'efforcer de préserver une reconnaissance extra-territoriale des titres universitaires afin d'offrir aux étudiants le libre choix de la mobilité. La localisation de l'insertion professionnelle ne doit pas faire oublier que les étudiants qui quittent leur lieu d'étude occupent plus que les autres, et notamment dans la fonction publique, une activité en affinité avec leur niveau d'études et leur formation.

A ce stade de notre travail, il nous faut revenir sur la tentative qui consiste à appliquer à l'échelle d'un établissement un dispositif d'enquête élaboré au plan national. Au bilan, l'emprunt au CEREQ de sa méthode d'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés s'avère être positif. En premier lieu, une telle enquête permet de disposer d'une connaissance factuelle localisée tout en préservant la comparabilité nationale des résultats. La comparaison des indicateurs standardisés à l'échelle locale et nationale permet, d'ailleurs, de mieux maîtriser la composition des agrégats statistiques (taux de chômage, taux de précarité, etc.) et autorise aussi la production d'une connaissance propre sur les conditions spécifiques d'insertion des diplômés de l'établissement. Notre étude est d'ailleurs riche d'enseignement sur la valeur indicative de ces agrégats dans le cadre d'une évaluation externe des formations à l'échelle d'un établissement : les indicateurs d'insertion sur le marché du travail ne sauraient être assimilés tels quels à des indicateurs de résultat d'un établissement.

En second lieu, cette méthode offre, comme dans les enquêtes nationales, la possibilité de disposer d'informations assez précises sur les conditions d'entrée dans la vie professionnelle des étudiants, sur les emplois occupés et même sur la dimension spatiale de l'insertion. En revanche, sur ces aspects il est important de ne pas demander à notre investigation plus qu'elle ne peut fournir. En particulier, la dimension d'une enquête auprès des diplômés d'une Université, son ampleur, est forcément conditionnée par la taille du flux annuel des étudiants qui quitte l'établissement et le système éducatif ; ce qui signifie que le traitement statistique des informations est limité par le nombre d'individus concernées. En d'autres termes, à l'échelle d'un établissement, ce type d'approche est satisfaisant pour disposer d'un cadrage statistique et analyser l'insertion par grand domaine de formation ou par niveau de diplôme, mais ne favorise pas une étude approfondie du devenir professionnel des étudiants de chaque département d'enseignement ou de chaque préparation. Parce qu'elle porte sur une population dont la taille est limitée, il est évident que notre étude ne permet pas une comparaison interne très détaillée des spécialités de

⁷⁰ Cf. sur ce point Frickey A., Gugenheim F. *op. cit.*

l'établissement. De même, son objet n'est pas d'apporter des réponses à une interrogation prospective sur les métiers ou les formations. En retour, l'extension de ce type d'enquête à plusieurs établissements d'une même région permettrait certainement des comparaisons intéressantes. A l'échelle d'une seule Université, les données et les analyses ainsi produites peuvent aider à la décision, notamment au moment de l'élaboration du projet d'établissement, en établissant d'abord quelles sont les principales fonctions économiques et sociales que remplit objectivement l'enseignement universitaire, en montrant ensuite l'effet des déterminants scolaires et sociaux qui conditionnent l'entrée dans la vie professionnelle mais aussi le poids des conditions externes du marché du travail sur l'insertion des étudiants, en dessinant enfin la carte des bassins d'emploi avec leurs spécificités qui offre une connaissance localisée de l'insertion.

Sur ce dernier point, on peut dire que le dispositif est perfectible car la prise en compte de la dimension spatiale de l'insertion reste assez élémentaire dans les enquêtes. Le questionnaire dont les thèmes sont principalement centrés sur l'activité professionnelle ne permet pas de disposer d'un calendrier de mobilité spatiale comme on dispose d'un calendrier d'emploi ou de chômage. Mais pour mieux apprécier la place des diplômés dans l'économie locale, il devient également nécessaire d'améliorer le système d'information sur les zones d'emploi. Sur ce plan, et faisant suite à cette étude, on peut suggérer d'aller vers la réalisation d'une enquête sur le recrutement des entreprises qui permettrait de saisir la structure socioprofessionnelle, le niveau de qualification et l'âge des entrées dans l'emploi au niveau des zones d'emploi des Alpes-Maritimes afin, par exemple, de parvenir à estimer le taux de pénétration des jeunes scolaires dans l'emploi local⁷¹.

Pour finir, le renouvellement périodique de la présente étude devrait permettre un suivi de l'évolution temporelle des conditions d'insertion des étudiants et fournir à chaque fois les éléments statistiques de référence permettant d'envisager dans l'établissement les enquêtes complémentaires à entreprendre, en vue notamment d'accroître l'information professionnelle des étudiants, de renseigner les responsables de formation sur le devenir de leurs étudiants, d'envisager les partenariats à établir dans le monde socio-économique, etc. En d'autres termes, il s'agit d'apporter régulièrement des points d'appui au débat public sur la vie et le développement universitaire.

⁷¹ Dans cette perspective, l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) offre des possibilités très intéressantes comme on peut le voir dans : Chauvet A; Hillau B. "Gestion de l'emploi : les entreprises régionales recourent principalement à trois systèmes bien distincts", SUD INSEE, n°9, octobre 1998.



ANNEXE

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE RÉALISÉE PAR LE CEREQ EN 1997 AUPRÈS DES SORTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 1994

Attention, ce questionnaire est prévu pour une interrogation téléphonique.
Il ne peut pas s'adapter directement à une enquête postale.
Par ailleurs, il a été expurgé de certaines questions filtres.

Questionnaire basé sur le champ suivant :

diplômés d'écoles de commerce, d'écoles d'ingénieurs, d'IUT, de BTS ;
IUP : diplômés de maîtrise ;
inscrits, non réinscrits en deuxième et troisième cycle universitaires hors thèses ;
diplômés de thèse

FORMATION

F1 Avez-vous préparé le diplôme suivant durant l'année scolaire 1993-94 :

- 01- DOCTORAT
- 02- DU (Diplôme Universitaire) équivalent au doctorat
- 03- Diplôme d'école d'ingénieurs (dipl. de l'école uniquement)
- 04- Diplôme d'école de commerce et de gestion (hors Master et MBA)
- 05- DEA
- 06- DESS, DESCF
- 07- DU (Diplôme Universitaire) de niveau BAC + 5
- 08- Magistère
- 09- IUP : maîtrise
- 10- MAITRISE, MST, MSG, MIAGE, Diplôme d'IEP
- 11- DU (Diplôme Universitaire) de niveau BAC + 4
- 12- IUFM
- 13- LICENCE, DECF
- 14- DU (Diplôme Universitaire) de niveau bac + 3
- 15- Formation post-DUT en IUT (y compris DNTS)
- 16- Formation post-BTS en Lycée
- 17- DUT
- 18- BTS
- 19- DEUST
- 20- DEUG
- 21- DU de niveau bac + 2
- 22- Préparation à un concours de la fonction publique
- 23- Masters, MBA
- 24- Autre École, autre formation

F1BIS Était-ce une formation en alternance ?

Si oui : était-ce :

- 1 un contrat d'apprentissage
- 2 un contrat de qualification
- 3 un contrat d'adaptation
- 4 un autre contrat

F2 Avez-vous obtenu le diplôme ou concours correspondant en 1994 ? oui/non

F2BIS : quel âge avez-vous ?

Si F1=10 F1BIS : sortez-vous d'un IUP ? oui/non

Si F1=9 (maîtrise d'IUP) ou F1BIS=oui : avez-vous obtenu le diplôme d'ingénieur-maître ? oui/non

Si F1=2, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 14 & F1BIS non égal à oui :

sortez-vous d'un IAE (Institut d'administration des entreprises) ? oui/non

ÉTUDES ANTÉRIEURES À 1994

Si le diplômé sort de l'université au sens strict (F1 = 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 19, 20, 21)
et si F2=oui

F3 Est-ce le plus haut diplôme universitaire que vous possédez ? oui/non

Si F2=non ou si F3=non ou si F1=12, 23 :

quel est le plus haut diplôme universitaire que vous possédez ? diplôme (code voir question F1)

spécialité : code spécialité universitaire valable pour tout le questionnaire

(pour F1=1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21)

A sciences, informatique ouvre un écran comportant les sous-modalités suivantes :

1 physique, mécanique, maths., électricité-électronique, BTP

2 informatique, MIAGE

3 sciences de la vie et de la terre, chimie, biochimie

4 biologie, physiologie, génie alimentaire et rural, écologie

B droit, sciences économiques et de gestion (idem)

5 droit, sciences politiques

6 sciences économiques

7 gestion, comptabilité, finances

8 administration économique et sociale (AES)

C lettres, sciences humaines, communication (idem)

9 lettres, philosophie, théologie

10 langues/civilisations étrangères, langues étrangères appliquées (LEA)

11 histoire, géographie, urbanisme

12 sociologie, ethnologie, psychologie, sciences de l'éducation

13 information, communication, documentation

14 arts plastiques, musique, danse, archéologie, histoire de l'art...

15 santé (y compris médecine, pharma., odontologie), paramédical et social.

F4 Avez-vous effectué toutes vos études universitaires dans le même UFR ? oui/non

Si oui : passer à F8 ;

Si non : plus haut diplôme dans la filière précédente (diplôme, spécialité selon nomenclature ci-dessus) ; Passer à F8

F3BIS Possédez-vous un diplôme supérieur non universitaire ? Si oui lequel ? (diplôme seulement)

Si le diplômé ne sort pas de l'université (F1=3,4,15,16,17,18)

F5 Avez-vous préparé un autre diplôme de l'enseignement supérieur avant 1994 ?

non : passer à F8 ;

si oui : **F6 Lequel ?** (diplôme seulement) ; **F7 Avez-vous obtenu ce diplôme ?** oui/non

Si le diplômé n'a pas obtenu une thèse en 94 :

F8 Avez-vous effectué au moins un stage dans le cadre de votre formation en 1992-1993 ou 1993-1994 ? oui/non

Si oui : **F9 Durée cumulée de(s) stage(s) en mois**

F10 Avez-vous été ensuite recruté dans l'entreprise dans laquelle vous avez effectué un stage ? oui/non

Pour tous :

F11 Quel baccalauréat possédez-vous ? (A, B, C, D/D', E, F, G, H, Bac pro., autre (BT, DAEU...))

Année du dernier Baccalauréat :

Département du dernier Baccalauréat :

F11BIS Avez-vous arrêté vos études pendant un an ou plus avant 1994 ? oui/non

Si oui : à quelle date avez-vous arrêté vos études ? (mois, année)

à quelle date les avez-vous reprises ? (mois, année)

Pour ceux qui ont obtenu un doctorat en 94

F11TER Au cours de quelle année civile avez-vous commencé votre thèse ?

F12 Pendant la préparation de votre thèse, avez-vous bénéficié d'un des financements ou d'une des rémunérations suivantes ?

F12A Allocation de recherche du ministère de l'Enseignement sup. et de la Recherche oui/non

F12B Allocation provenant d'un autre ministère oui/non

F12C Bourse d'un organisme public (y compris BDI : bourses de docteur-ingénieur) oui/non

F12D Financement provenant d'un contrat géré par un organisme public
oui/non

F12E Bourse ou contrat géré par une entreprise privée (y compris CIFRE)
oui/non

F12F Soutien d'une collectivité locale oui/non

F12G Poste d'ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche)
oui/non

F12H Vacances d'enseignant pendant une période cumulée d'au moins 6 mois oui/non

F12I Salaire lié à un emploi dans l'équipe d'accueil oui/non

F12J Salaire d'enseignant ou salaire lié à un autre emploi
oui/non

F13 Avez-vous été moniteur ? oui/non

F14 Le lieu dans lequel vous avez principalement effectué vos recherches était :

1 une université 2 une école d'ingénieur 3 un organisme public 4 une entreprise industrielle 5
chez vous

F15 Dans le cadre de votre thèse de doctorat, avez-vous effectué une ou plusieurs période(s) en entreprise ? oui/non

Si oui :

F16 Quelle a été la durée cumulée de cette ou de ces période(s) en mois ?

F17 Avez-vous été recruté par une entreprise où vous avez travaillé dans le cadre de votre thèse ? oui/non

F17BIS Avez-vous fait un stage postdoctorat ? (si oui ne pas poser E1 et E2)

Si oui : à lire : nous décrirons de manière détaillée ce stage dans la suite du questionnaire

était-ce à l'étranger : 1 non 2 USA 3 Japon 4 Europe 5 France 6

autre pays

Poursuites et reprises d'études après 1994

F18 Vous êtes-vous réinscrit à une formation de l'enseignement supérieur en 1994-1995 ?

si non : F21

si oui :

F19 Quelles études avez-vous poursuivies ?

(Décrivez uniquement le diplôme principal ou le concours principal préparé)

Diplôme préparé : Spécialité (uniquement pour l'université) : Département :

F20 Étiez-vous encore en formation en mars 1995 ?

F21 Vous êtes-vous réinscrit à une formation de l'enseignement supérieur en 1995-1996 ?
oui/non

F24 Vous êtes-vous réinscrit à une formation de l'enseignement supérieur en 1996-1997 ?
oui/non

Si F21=oui ou F24=oui Pourquoi avez-vous repris vos études ?

- 1 pour vous réorienter, changer de métier
- 2 pour accéder plus facilement à l'emploi
- 3 pour obtenir une promotion (salaire, responsabilités...)
- 4 pour vous cultiver, accroître vos connaissances
- 5 pour atteindre un niveau de formation plus élevé
- 6 autres

F26 Avez-vous obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur depuis 1995 ? oui/non

Si oui : **quel est le dernier diplôme de l'enseignement supérieur que vous avez obtenu ?**
(diplôme ; spécialité si université)

Pour tous:

E1 De juin 1994 à mars 1997, avez-vous occupé un poste de travail dans une entreprise, une administration, une collectivité locale ou une association (en dehors des emplois dits de vacances) ?

oui : **Situation à la date de l'enquête** (questions S1-S7)

non: **E2 Avez-vous cependant perçu une rémunération ?** oui/non

Si non : situation à la date de l'enquête puis activité professionnelle avant la fin des études

- Si oui :
- 1 en tant qu'élève fonctionnaire, vacataire ou stagiaire de la fonction publique
 - 2 au titre d'un contrat emploi solidarité (CES)
 - 3 au titre d'un contrat de qualification, d'un contrat d'adaptation
 - 4 en tant qu'apprenti
 - 5 pour une mission d'intérim
 - 6 pour un stage postdoctorat, un poste d'ATER, etc.

SITUATION À LA DATE DE L'ENQUÊTE

S1 Quelle était votre occupation au cours de la première semaine de mars 1997 ?

Travaille, c'est-à-dire :

- 1- exerce une profession, à son compte ou comme salarié, même à temps partiel ou aide un membre de sa famille dans son travail même sans être rémunéré
- ou est apprenti, en contrat aidé (contrat de qualif., d'adaptation, CES...), stagiaire rémunéré
- ou est élève fonctionnaire
- ou est intérimaire
- ou est en dispense d'activité ou en congé de conversion
- ou est en congé de maternité, de maladie

Ne travaille pas ou plus actuellement, c'est-à-dire :

- 2 - chômeur (inscrit ou non à l'ANPE)
- 3 - étudiant, personne en formation, en stage non rémunéré
- 4 - militaire du contingent
- 5 - femme ou homme au foyer
- 6 - en arrêt de travail de plus d'un an (longue maladie, accident)

Pour ceux qui ne travaillent pas ou plus actuellement (S1 ne 1) :

S2 Cette dernière semaine, avez-vous cependant travaillé ne serait-ce que quelques heures ou pour aider un membre de votre famille dans son travail ?

(les activités désintéressées ne sont pas prises en compte)

- 1- oui 2- non 3- NSP

S3 Cherchez-vous un emploi, une situation ?

- 1-oui 2-non 3-NSP

S4 Avez-vous déjà trouvé un emploi qui commencera plus tard ?

- 1-oui 2-non 3-NSP

Pour ceux qui ne travaillent pas ou plus (S1 ne 1) et qui ne cherchent pas un emploi (S3=2) :

S5 Souhaitez-vous cependant travailler immédiatement ?

- 1-oui 2-non 3-NSP

Si la personne travaille (questions S1=1) alors MODULE A : description emploi à la date de l'enquête (questions EA1-EA16)

Pour ceux qui ne travaillent pas ou plus actuellement (S1 de 2 à 6)

et qui recherchent un emploi (S3=1) :

S6 Depuis un mois avez-vous fait des démarches pour trouver un emploi ?

- 1- oui 2- non 3- NSP

S7 Pouvez-vous travailler immédiatement (dans un délai inférieur à 15 jours) ?

- 1- oui 2- non 3- NSP

Pour ceux qui sont chômeurs ou inactifs au sens du BIT (S1 différent de 1 et S2 différent de 1) : EB1

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À LA DATE DE L'ENQUÊTE

A lire : nous allons décrire votre activité professionnelle début mars 1997 (activité principale c'est-à-dire celle que l'enquêté déclare comme telle, en cas d'hésitation celle à laquelle il consacre le plus de temps, à durée équivalente, la plus rémunératrice)

Activité d'au moins 1 mois, en dehors des emplois de vacances ; un emploi ayant commencé avant la fin des études et continuant après est à prendre en compte ; les élèves fonctionnaires sont en emploi mais pas les appelés au service national (coopération, aide technique).

EA1 Quelle est la date de début de cette période d'activité (stage de fin d'année d'études exclus) : mois, année

EA3 Quelle est l'activité précise de l'établissement dans lequel vous travaillez :
saisie en clair.....

EA2 Quel est le secteur d'activité de l'établissement dans lequel vous travaillez :

1 Agriculture 2 Industrie 3 BTP
4 Commerce, transport, télécom., postes 5 Banques - Assurances 6 Autres
services marchands
7 services non marchands (administration, collectivité locale, organisme public)

EA4 Combien de personnes travaillent chez cet employeur, dans cet établissement :
(1-2, 3-9, 10-49, 50-199, 200-499, 500 et plus)

EA5 Quel est le code postal de votre lieu de travail :

EA6 Quel est l'intitulé précis de votre emploi ? saisie en clair

EA7 - Dans l'emploi que vous décrivez, vous êtes (vous étiez) :

- 1 personnel de catégorie A de la Fonction publique
- 2 professeur titulaire (école primaire, collège, lycée professionnel, lycée)
- 3 cadres et professions libérales
- 4 ingénieurs
- 5 maître auxiliaire, assistante sociale, infirmière et cadres B de la Fonction publique
- 6 technicien, dessinateur, VRP
- 7 agent de maîtrise dirigeant des techniciens, autre agent de maîtrise
- 8 agent de maîtrise encadrant des ouvriers, maîtrise administrative et commerciale
- 9 employé de bureau, de commerce, agent de service, aide soignante, gardienne d'enfant, personnel de cat. C ou D de la Fonction publique
- 10 ouvrier qualifié (OQ), hautement qualifié (OHQ) et technicien d'atelier (TA)
- 11 manoeuvre, ouvrier spécialisé (OS)

EA7BIS (sauf si EA7=10) : quelle est votre fonction principale ? (ne surtout pas citer les réponses)

- 1 production, fabrication, chantiers
- 2 installation, maintenance, réglage, réparations
- 3 nettoyage, gardiennage, travaux ménagers
- 4 manutention, magasinage, transports
- 5 secrétariat, guichet, saisie, standart
- 6 gestion, comptabilité, fonctions administratives
- 7 commerce, vente, technico-commercial
- 8 recherche, études, méthodes, informatique
- 9 directeur général ou un de ses adjoints directs
- 10 enseignement, santé, information, autres cas

EA8 Quel est votre statut ?

- 1 indépendant, à son compte
- 2 salarié de votre propre entreprise, gérant mandataire, PDG
- 3 salarié
- 4 stagiaire rémunéré (hors stage postdoctorat)

5 stagiaire postdoctorat

Si EA8 = 2, 3 ou 5 alors **EA8BIS : quel type de contrat de travail avez-vous ?**

- 1 apprenti et contrat aidé (contrat de qualif., contrat d'adaptation, CES...)
- 2 CDD (contrat à durée déterminée), auxiliaire, vacataire, intérim
- 3 CDI (contrat à durée indéterminée)
- 4 fonctionnaire, élève fonctionnaire, fonctionnaire stagiaire, armée hors militaire du contingent (uniquement si EA2=7)
- 5 bourse

EA9 Votre emploi correspond-il ? 1 : à un temps plein 2 : à un temps partiel

EA10 Quel est votre dernière rémunération mensuelle nette à 100 F près (prime et avantages divers inclus) ? (salaire, revenu ou honoraires)

Si EA8=1 et 2 (indépendant...) ne pas poser EA11 EA12 EA13 EA14 ; aller à Q1

EA11 Si EA2=7 (Fonction publique) : avez-vous passé un concours pour accéder à cet emploi ? oui/non

Si EA11=oui ne pas poser EA12, EA13

EA12 Par quels moyens êtes-vous entré en contact avec cette entreprise ? (une seule réponse)

- 1 par relations : famille ou des amis de la famille (y compris entreprise d'un membre de la famille)
- 2 par relations amicales
- 3 par un autre étudiant, l'association des anciens élèves
- 4 par relations professionnelles antérieures
- 5 par l'établissement scolaire (y compris professeurs...)
- 6 suite à un stage ->EA12A
- 7 l'enquêté a déjà travaillé dans cette entreprise ->EA12B
- 8 par une candidature spontanée : sans information préalable : mailing...
- 9 par une candidature spontanée : suite à une information ou à une recommandation ->EA12C
- 10 par annonces (presse, radio, Minitel...)
- 11 par une agence d'intérim
- 12 par un cabinet de recrutement, chasseur de têtes
- 13 ANPE, APEC, mission locale, service municipal...
- 14 Autre

EA12A (si EA12=6) : aviez-vous trouvé ce stage par une de vos relations ?

- 1- OUI, un membre ou un ami de la famille
- 2- OUI, un(e) ami(e)
- 3- OUI, un étudiant, l'association des anciens élèves antérieure
- 4- OUI, une relation professionnelle
- 5- OUI, [autres relation]
- 6- NON

EA12B (si EA12=7) : lors de votre première entrée dans cette entreprise, avez-vous trouvé cet emploi grâce à une de vos relations ? (mêmes réponses que EA12A)

EA12C (si EA12=9) : qui vous avait suggéré de vous adresser à cette entreprise ?
(mêmes réponses que EA12A)

EA13 Avant d'entrer dans cette entreprise connaissiez-vous quelqu'un qui y travaillait ?
(mêmes réponses que EA12A)

EA14 Que pensez-vous de cet emploi ?

- 1- vous faites cela en attendant... (exemple : la fin de vos études, de trouver mieux...)
- 2- vous pourriez rester dans cette entreprise si vous aviez une promotion ou une augmentation de salaire ;
- 3- cet emploi vous intéresse et vous comptez y rester au moins quelques années ;
- 4- cet emploi permet de suivre ou continuer une formation en étant rémunéré ;
- 5- vous n'avez pas d'idée, autre.

Si l'activité professionnelle à la date de l'enquête commence avant juin 1994 et si elle est à plein temps (EA9=1) : EC0

Sinon : Q1 Avez-vous eu une autre activité professionnelle ayant commencé après la fin de vos études ?

non : quel était votre premier salaire mensuel net à 100 francs près pour l'emploi que nous venons de décrire ? (puis activité professionnelle avant la fin des études ECO)

oui : **EB1, EB2, EB10** (on veut connaître les dates et le salaire même si c'est le même emploi)

Q2 Travaillez-vous dans le même établissement qu'actuellement ? (même lieu)

non : EB3-EB9

oui : lire toutes les questions suivantes

Q3A Avez-vous les mêmes fonctions ?

si non : EB6

Q3B Étiez-vous classé dans la même catégorie professionnelle ?

si non : EB7

Q3C Avez-vous le même type de contrat de travail ?

si non : EB8

Q3D Votre temps de travail était-il identique ?

si non : EB9 puis EC0

PREMIÈRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE APRÈS LA FIN DES ÉTUDES

À lire : nous allons décrire maintenant votre première activité professionnelle après la fin de vos études. Activité d'au moins 1 mois, en dehors des emplois de vacances ; cet emploi doit avoir commencé après la fin des études ; les élèves fonctionnaires sont en emploi mais pas les appelés au service national (coopération, aide technique).

EB1 Quand a-t-il commencé : mois, année **EB2 Quand s'est-il terminé :** mois, année

EB3 Quel était le secteur d'activité de l'établissement dans lequel vous travailliez :

- | | | |
|--|------------------------|----------|
| 1 Agriculture | 2 Industrie | 3 BTP |
| 4 Commerce, transport, télécom., postes
services marchands | 5 Banques - Assurances | 6 Autres |
| 7 services non marchands (administration, collectivité locale, organisme public) | | |

EB4 Combien de personnes travaillaient chez cet employeur, dans cet établissement :

(1-2, 3-9, 10-49, 50-199, 200-499, 500 et plus)

EB5 Quel est le code postal de votre lieu de travail :

EB6 Quel était l'intitulé de votre emploi ? (SAISIE EN CLAIR)

EB7 Quelle était votre catégorie professionnelle ? modalités de réponse voir EA7

EB8 Quel était votre statut ?

- 1 indépendant, à son compte
- 2 salarié de votre propre entreprise, gérant mandataire, PDG
- 3 salarié
- 4 stagiaire rémunéré (hors stage postdoctorat)
- 5 stagiaire postdoctorat

Si EB8 = 2, 3, 5 alors **EB8BIS : quel type de contrat de travail aviez-vous ?**

- 1 apprenti et contrat aidé (contrat de qualif., contrat d'adaptation, CES...)
- 2 CDD (contrat à durée déterminée), auxiliaire, vacataire, intérim
- 3 CDI (contrat à durée indéterminée)
- 4 fonctionnaire, élève fonctionnaire, fonctionnaire stagiaire, armée hors militaire du contingent (uniquement si EA2=7)
- 5 bourse

EB9 Votre emploi correspondait-il ? 1 : à un temps plein 2 : à un temps partiel

EB10 Quel était votre premier salaire mensuel net à 100 francs près ?

(prime, avantages divers inclus)

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AVANT LA FIN DES ÉTUDES

Activité d'au moins 1 mois, EN DEHORS DES EMPLOIS DITS DE VACANCES et des stages en cours d'études ; dernier emploi ayant commencé avant la fin des études en juillet 1994. Il peut s'être terminé après la fin des études. Les thèses financées ne sont pas considérées comme des emplois (thèses avec allocations de recherche, CIFRE, BDI, autre allocation...); les postes d'ATER sont des emplois.

EC0 Avez-vous eu un autre emploi entre juillet 91 et juillet 94 que ceux déjà éventuellement décrits ? oui/non

si non : calendrier ;

si oui : **EC1, EC2 (identiques à EB1, EB2) et EC10 :**

Quel était votre diplôme le plus élevé lorsque vous avez obtenu cet emploi ?

(Diplôme, spécialité si université)

Étiez-vous dans le même établissement que pour l'un des emplois déjà décrits ? (même lieu)

Si non : questions **EC3 à EC9** (identiques à EB3-EB9)

Si oui : si l'intéressé n'a décrit qu'un emploi : remplissage automatique par le Céreq de EC3-EC5 avec cet emploi

Si l'intéressé a déjà décrit 2 emplois: **était-ce dans l'établissement du premier emploi ou celui de mars 1997 ?**

(remplissage automatique par le Céreq de EC3-EC5 avec l'emploi correspondant à la réponse)

P1 Aviez-vous les mêmes fonctions ?

si non : EC6

P2 Étiez-vous classé dans la même catégorie professionnelle ?

si non : EC7

P3 Aviez-vous le même type de contrat de travail ?

si non : EC8

P4 Votre temps de travail était-il identique ?

si non : EC9

CALENDRIER

Décrivez vos différentes situations depuis septembre 1993 : en cas d'emplois successifs, distinguer les différentes périodes en indiquant le début et la fin de chacune. Si deux situations de même type s'enchaînent le même mois, décaler le début de la deuxième au mois suivant.

Pour les situations n'étant toujours pas finies à la date actuelle considérer comme mois de fin fictif le mois numéro 43 (mars 1997).

Définition complète des titres :

1 - En études (y compris comme allocataire de recherche et stage dans le cadre de la formation)

2 - Au service national (y compris coopération, aide technique...)

3 - En recherche d'emploi (y compris stage de recherche d'emploi)

4 - En emploi (tout contrat de travail, y compris élève fonctionnaire, mesures pour l'emploi...)

5 - Sans emploi et n'en cherchant pas (sans emploi et n'en cherchant pas)

L'inactivité est incompatible avec tout autre état. Il faut séparer les emplois successifs. L'enquêteur doit vérifier les situations simultanées. Dans tout les cas il ne peut valider le calendrier qu'après l'avoir récapitulé avec l'enquêté.

		Études	Service national	Recherche d'emploi	Emploi	Inactivité
1993	septembre	01	01	01	01	01
	octobre	02	02	02	02	02
	novembre	03	03	03	03	03
	décembre	04	04	04	04	04
1994	janvier	05	05	05	05	05
	février	06	06	06	06	06
	mars	07	07	07	07	07
	avril	08	08	08	08	08
	mai	09	09	09	09	09
	juin	10	10	10	10	10
	juillet	11	11	11	11	11
	août	12	12	12	12	12
	septembre	13	13	13	13	13
	octobre	14	14	14	14	14
	novembre	15	15	15	15	15
	décembre	16	16	16	16	16
1995	janvier	17	17	17	17	17
	février	18	18	18	18	18
	mars	19	19	19	19	19
	avril	20	20	20	20	20
	mai	21	21	21	21	21
	juin	22	22	22	22	22
	juillet	23	23	23	23	23
	août	24	24	24	24	24
	septembre	25	25	25	25	25
	octobre	26	26	26	26	26
	novembre	27	27	27	27	27
	décembre	28	28	28	28	28
1996	janvier	29	29	29	29	29
	février	30	30	30	30	30
	mars	31	31	31	31	31
	avril	32	32	32	32	32
	mai	33	33	33	33	33
	juin	34	34	34	34	34
	juillet	35	35	35	35	35
	août	36	36	36	36	36
	septembre	37	37	37	37	37
	octobre	38	38	38	38	38
	novembre	39	39	39	39	39
	décembre	40	40	40	40	40
1997	janvier	41	41	41	41	41
	février	42	42	42	42	42
	mars	43	43	43	43	43

– CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

CSD1 Vous êtes de sexe (poser la question avec humour) : 1 Masculin 2 Féminin

CSD2 Quelle est votre nationalité :

1 français 2 étranger Union Européenne 3 étranger hors Union Européenne

CSD3 Quel le niveau d'études de vos parents ?

père : 1 Sans diplôme, Certificat d'études 2 BEPC 3 CAP-BEP 4 Baccalauréat
5 Supérieur au Bac

mère : 1 Sans diplôme, Certificat d'études 2 BEPC 3 CAP-BEP 4 Baccalauréat
5 Supérieur au Bac

CSD4 Quelle était la profession de vos parents à la fin de vos études ?

(leur dernière s'ils ne sont plus en activité ou s'ils sont décédés)

père mère

- 1 1 Agriculteurs exploitants
- 2 2 Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
- 3 3 Cadres, ingénieurs, professions libérales (avocat, médecin ...)
- 4 4 Professeurs certifiés ou agrégés ou des écoles
- 5 5 Techniciens, agents de maîtrise, représentants, infirmiers, secrétaires de direction
(Professions intermédiaires)
- 6 6 Instituteurs, professeur d'enseignement général des collèges (PEGC) ou maîtres auxiliaires
- 7 7 Employés de bureau, de commerce, secrétaire, agent de service, aide soignant, garde d'enfants
- 8 8 Ouvriers
- 9 9 N'a jamais travaillé
- 10 10 NSP, décédé

CSD5 Etait-ce un emploi de la Fonction publique ? (pour réponse entre 3 et 8 inclus à la question CSD4)

père mère

- 1 1 oui
- 2 2 non

Note de synthèse

I. Présentation

Depuis la loi de décentralisation, l'espace local est devenu un espace de référence sur le plan institutionnel, notamment dans le cadre de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces nouvelles missions dévolues progressivement aux régions ont suscité, à cet échelon, un intérêt pour les questions d'insertion des jeunes et contribué à la formulation de nouvelles approches de la relation formation-emploi, ainsi qu'à la mise en place et au développement de nouveaux dispositifs d'observation.

Sur le plan de l'action éducative, et même si le développement universitaire n'est pas directement du ressort de l'échelon régional, il est évident que la politique d'enseignement supérieur, de par la contribution de ce niveau d'enseignement au développement des compétences et de la recherche, ne peut plus se dispenser d'une approche territorialisée. Il est reconnu aujourd'hui que les établissements d'enseignement supérieur participent directement, non seulement à la formation et à la recherche et ainsi au renforcement du capital humain et technologique des régions et de la nation, mais également à l'attractivité des métropoles, en vue de l'implantation des centres décisionnels des entreprises multinationales.

L'évolution des relations économiques, d'une part, et les dispositions institutionnelles, de l'autre, renforcent donc le rôle et la place des territoires dans la politique de formation et d'insertion des jeunes. Le besoin d'une meilleure approche des questions d'emploi et de formation au niveau local se fait jour.

Comparaisons inter-régionales de l'insertion professionnelle des jeunes, géographie de l'insertion des sortants du système éducatif et analyse de la mobilité géographique postscolaire constituent trois des aspects d'une approche territorialisée de l'entrée dans la vie professionnelle.

Tel est, rapidement résumé, le cadre problématique qui a servi de référence à notre enquête portant sur le devenir professionnel des sortants diplômés de l'Université de Nice-Sophia Antipolis. Les matériaux sur lesquels s'appuie la présente étude sur l'insertion des étudiants niçois reposent sur l'interrogation par questionnaire des diplômés de second et troisième cycles sortis de l'Université de Nice-Sophia Antipolis en 1994. Il s'agit d'une enquête d'établissement dont l'originalité est de se référer à une dimension nationale. Sa méthodologie a épousé celle de l'enquête que, dans le même temps, le CEREQ a réalisé à l'échelle nationale¹, afin de rendre possible la comparaison de résultats localisés avec le niveau national et d'apprécier la validité d'une telle démarche. A notre connaissance, cette étude est la seule initiative de cette nature sur l'ensemble de la région Provence-Alpes Côte d'Azur.

¹ Sigot J.-C., Vergnies J.-F., 1998 *L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur*. CEREQ, Document Observatoire, n°137

II. Résultats

Au terme de cette recherche, nous retiendrons les 10 points suivants :

1. L'entrée dans la vie professionnelle : une période floue.

La sortie de l'université ne peut pas systématiquement être assimilée à un changement d'état. Dans la chronologie des étapes de la vie, fin des études et entrée dans la vie professionnelle ne se succèdent pas toujours. Dans les données, plusieurs indices le montrent et d'autres dispositifs d'enquêtes en avaient fait le constat. Il s'ensuit que, sur le plan méthodologique, la population d'enquête est difficile à circonscrire du fait de l'indétermination des situations (études en cours, emploi et études, reprises d'études, etc.).

De plus, on assiste à un allongement généralisé de la période de transition entre études et prise d'emploi, dans laquelle s'intercalent des périodes de chômage, d'inactivité ou de retour en formation. Par exemple, la sortie de l'Université de Nice-Sophia Antipolis ne signifie pas une mise au travail pour tous. Trois ans après avoir quitté l'UNSA, un certain nombre d'étudiants sont encore en études, même parmi les étudiants de troisième cycle. D'où l'obligation pour l'observateur de respecter un délai suffisamment long entre la sortie des études et l'interrogation des étudiants sur leur situation professionnelle. Dans l'enquête, ce délai a été porté à trois ans.

2. Recherche d'emploi et chômage

Un délai insuffisant dans la durée d'observation aboutirait à se méprendre sur les liens entre formation et emploi. En effet, neuf mois après la fin des études, la plupart des diplômés connaissent des taux de précarité ou des indicateurs de chômage élevés, alors que trois ans après la sortie, malgré la dégradation générale des conditions d'insertion, on observe que le diplôme protège efficacement du chômage et de la précarité. Toutes les analyses menées ici vont dans le même sens plus le niveau de diplôme est élevé et meilleure est la position des étudiants. C'est ainsi que du DEUG au doctorat, les taux d'emploi croissent régulièrement, passant de 66% à 88%. Simultanément, la proportion d'étudiants à la recherche d'un emploi diminue de moitié. Cependant, 8% des docteurs sont, en mars 97 à la recherche d'un emploi. C'est dire qu'aucun diplôme, aussi élevé soit-il, ne saurait totalement exclure les situations d'incertitude et de recherche d'emploi.

3. Diplôme et hiérarchie socioprofessionnelle.

Trois après la sortie, 56% des diplômés de l'Université de Nice-Sophia Antipolis sont dans une position de cadre. Mais pour autant, tous les diplômes ne sont pas équivalents. Très peu nombreux parmi les sortants de 2ème cycle non diplômés (18,3%), les cadres ne deviennent réellement majoritaires que parmi les diplômés de troisième cycle. Corrélativement, le salaire médian augmente avec le niveau de diplôme. De ce double point de vue, le niveau de sortie Bac+5, tend à s'imposer. Les diplômés Bac+5 deviennent "cadres" pour 86% d'entre eux.

Sous cette appellation générale "cadres" se rangent des professions très diverses, allant des cadres d'entreprise aux professeurs du secondaire en passant par les professions libérales et les cadres du public et des collectivités locales. Traditionnellement, l'Université était plutôt tournée vers le secteur public, les cadres d'entreprise étant plutôt recrutés parmi les diplômés des Ecoles, grandes ou petites. Cette enquête confirme le rapprochement très net entre le

secteur privé et l'Université qui s'est opéré ces dernières années, même si le secteur public dans son ensemble et l'enseignement en particulier demeurent un débouché majeur pour les diplômés. Cette relation reste très forte dans le cas des femmes, puisque, traditionnellement, et à la différence des hommes, au sein de la catégorie "cadres", les femmes exercent plutôt des professions exigeant un haut niveau de connaissances, sans pour autant avoir de réelles responsabilités d'encadrement.

Enfin, parmi les diplômés de l'UNSA, les scientifiques distancient très nettement leurs collègues de droit ou de lettres en termes de position sociale atteinte, avec plus de 85% de "cadres", qu'ils soient personnels d'encadrement ou qu'ils exercent dans l'enseignement. Juristes et littéraires se situent approximativement au même niveau (entre 43 et 45% de cadres), mais, et ce n'est pas nouveau, ils s'opposent quant à leur destinée au sein de la catégorie, privilégiant les métiers de l'encadrement pour les uns et ceux de l'enseignement ou des professions scientifiques pour les autres.

4. Le salaire.

Pour l'ensemble de la population enquêtée, trois ans après la fin des études, le salaire médian approche 10.000 F. Il s'élève avec le niveau de diplôme : partant de 7.500 F. pour les étudiants n'ayant pas de diplôme supérieur au DEUG, il passe à 9.000 F. pour les diplômés de 2^{ème} cycle, à 10.200 F. pour les titulaires d'un DEA ou d'un DESS et culmine à 12.000 F. pour les titulaires d'un doctorat (toutes disciplines confondues). Dans l'ensemble, les scientifiques sont parmi ceux qui obtiennent les salaires les plus élevés. Cependant, quel que soit le niveau de diplôme considéré, les salaires féminins sont inférieurs aux salaires masculins, dans une proportion qui varie entre 15 et 20% et qui ne s'atténue pas avec l'élévation du diplôme.

5. La sectorisation des emplois

Hors de la fonction publique, les diplômés de l'UNSA s'embauchent plutôt dans de petits établissements. Ce sont les entreprises comptant moins de 50 salariés qui ont embauché le plus de diplômés de l'Université. Plus le diplôme de sortie est élevé et plus le poids du secteur public se fait sentir (56% des débouchés pour les docteurs) ; plus le diplôme de sortie est élevé et plus les étudiants occupent un emploi au sein d'entreprises de taille plus conséquente.

Les étudiants de l'UNSA n'investissent significativement qu'un nombre limité de secteurs d'activité. Parmi ceux-ci, l'éducation est le premier secteur d'emploi : 25% des étudiants de l'Université de Nice-Sophia Antipolis s'y dirigent dans les trois années qui suivent la sortie des études. Viennent ensuite les secteurs de l'informatique, des industries manufacturières et du commerce, où les étudiants se répartissent dans des proportions très comparables (10%). Ces trois secteurs précèdent ceux de l'administration, de la santé, de la finance et des services aux entreprises, qui réunissent environ 7% des étudiants chacun. Les juristes et économistes se dirigent préférentiellement vers l'administration et la finance (banques et assurances essentiellement), les littéraires vers l'éducation et le secteur social et de manière non négligeable, mais peut-être faute de mieux, vers le commerce ; les scientifiques, quant à eux, se partagent entre les secteurs de l'éducation, de l'informatique (les DESS notamment) et des industries manufacturières. Les filières semblent plus déterminantes dans l'orientation des étudiants vers les différents secteurs d'activité que le niveau de diplôme atteint au sein de chaque formation.

La concentration des diplômées au sein de certains secteurs d'emplois est l'expression de la discrimination envers le travail féminin, au même titre qu'une précarité accrue face à l'emploi

ou un taux de chômage plus élevé. Dans notre population d'enquête, cinq secteurs - d'importance inégale - reçoivent une majorité de femmes : "Santé et Social" (féminisé à plus de 80%), "Services collectifs" (féminisé à 65%), "Education", (63%), "Banques et Assurances" (58%), "Commerce" (53%)". Cette concentration persistante des diplômées au sein de secteurs très délimités, ou si l'on préfère, cette restriction de choix est à l'origine même des variations d'orientation enregistrées entre hommes et femmes au sein de chaque filière. Ainsi, le secteur de l'informatique, premier secteur d'activité pour l'ensemble des scientifiques (26,8% des diplômés de cette filière s'y dirigent), ne retient que 14,6% des scientifiques féminines contre 32,9% de leurs homologues masculins.

6. Les diplômés dans la division du travail.

L'analyse des fonctions de travail, en d'autres termes, le rôle et la place du métier ou de l'emploi dans la division du travail montre très clairement une sur-représentation des diplômés dans les fonctions socioculturelles d'une part et les fonctions abstraites de la production d'autre part. Mais à l'opposé peut-être d'une idée reçue, les diplômés au travail ne remplissent pas exclusivement des fonctions sociales d'encadrement administratif, sanitaire, éducatif ou culturel. Plus d'un étudiant sur deux de l'Université de Nice-Sophia Antipolis s'active à des fonctions associées, directement ou indirectement, à la production comme la gestion, la commercialisation, la conception, les études ou même la recherche. Cette participation à la production s'effectue sous la forme du travail abstrait : 51,2% des diplômés accomplissent dans leur travail des fonctions abstraites de production, contre 2,4% seulement pour les fonctions concrètes. Hors du travail abstrait de production, 37,6% des étudiants exercent des fonctions qui concourent au "développement humain" (enseignement, culture, loisirs, santé et aide sociale). Au total, 90% des emplois étudiants peuvent être assimilés aux fonctions abstraites de production ou aux fonctions socioculturelles.

En distinguant trois sphères d'activités économiques : la production, la péri-production et la reproduction, on retrouve le champ universitaire divisé entre les formations associées à la reproduction sociale (les lettres et les sciences humaines), celles dont les débouchés sont liés à la péri-production (le droit, l'économie, les sciences) et les spécialités plus en affinité avec la production matérielle (les sciences). On remarque enfin l'extrême concentration des étudiants littéraires ou de sciences humaines, économiques ou juridiques dans les établissements en charge de la reproduction sociale et de la péri-production (+ 90%). Comparée à la population active, il est clair que la place des diplômés dans l'appareil économique est concentrée et sur-représentée dans la reproduction sociale et les services connexes ou périphériques à la production.

7. La géographie de l'insertion.

L'analyse de la dimension spatiale ou territoriale de l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de Nice a révélé que les étudiants de l'Université de Nice ont une faible propension à la mobilité géographique. Trois ans après la fin des études, 56% d'entre eux n'ont pas quitté le département des Alpes-Maritimes. Si la notion de "local" peut s'étendre au Var et à la Principauté de Monaco, le poids de l'emploi local s'élève alors à plus de 70% et on peut considérer que cet espace correspond au bassin d'emploi privilégié des étudiants niçois. Mais à l'opposé de ce que certains pourraient penser, l'insertion des étudiants niçois ne présente pas de particularisme. Elle se conforme au modèle structurel national selon lequel environ un tiers des étudiants occupent leur premier emploi ailleurs que dans leur Académie d'études.

Autant la concentration des emplois est forte dans les Alpes-Maritimes, autant la région PACA dans son ensemble n'apparaît pas comme une aire d'embauche pour les Niçois. La Principauté de Monaco attire à elle seule plus d'étudiants de l'UNSA que les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse, les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence réunis. L'Ile-de-France paraît plus attractive que la réunion de tous les départements de la Provence et de la Côte d'azur à l'exception des Alpes-Maritimes. En résumé, pour analyser la géographie de l'insertion professionnelle des diplômés niçois, l'échelon régional n'est pas pertinent.

70% des étudiants de l'Université de Nice-Sophia Antipolis trouvent à s'embaucher dans l'Académie de leur lieu d'études. Ce résultat témoigne de la force d'attraction qu'exerce le tissu économique local sur les diplômés niçois. Au milieu des années 90, il ne fait plus aucun doute que l'Université de Nice contribue à alimenter l'économie locale en ressources humaines et main d'oeuvre. La preuve de l'inscription des étudiants de l'Université dans le système d'emploi local est ainsi faite.

La migration géographique a un effet positif sur le niveau de qualification de l'emploi ainsi que sur le chômage. La mobilité vers l'Ile-de-France est fréquemment associée aux conditions d'emplois les plus favorisées, alors que la mobilité inter-régionale est corrélée aux emplois du secteur public. C'est ce qu'ont révélé un certain nombre d'enquêtes nationales et que confirment nos données. L'intensité de la mobilité territoriale est corrélée avec le niveau du diplôme : globalement, 16% des diplômés du DEUG occupent un emploi à l'extérieur de l'Académie, contre près de la moitié des docteurs (45,3%). Les scientifiques sont dans l'ensemble plus mobiles que les autres. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi hors de l'Académie de Nice (33,3% contre 26,5%). Un étudiant sur trois quitte l'Académie de Nice contre une étudiante sur quatre.

8. Emplois locaux et extérieurs.

Hors de l'Académie de Nice, les étudiants en emploi sont plus fréquemment "cadres" ou "professeurs et professions scientifiques" que les diplômés exerçant dans l'Académie qui, eux, se retrouvent plus fréquemment dans une "profession intermédiaire", voire dans une position d'"employé". Pour le poids des "cadres", comme pour les "professeurs et professions scientifiques", l'écart est environ de 10 points en faveur des emplois extérieurs. De plus, un examen détaillé montre que, localement, la catégorie des "professeurs et professions scientifiques" est constituée à 72,5% de professeurs des écoles, alors qu'à l'extérieur, elle se compose aux deux tiers (66%) de professeurs de lycée, certifiés ou agrégés (et plus rarement par des enseignants du supérieur). Cette opposition interne au corps professoral est révélatrice de l'opposition structurelle entre emplois locaux et emplois extérieurs sur l'échelle sociale.

Entre les étudiants en emploi dans l'Académie de Nice et ceux en emploi à l'extérieur de l'Académie, les différences sectorielles, aussi importantes soient-elles, sont secondes par rapport à une structure d'emploi qui reste la même. Ce sont en effet, pour les uns comme pour les autres, les mêmes secteurs d'activité économique qui embauchent la plus grande part des diplômés de l'UNSA. Les différences peuvent être résumées ainsi : les emplois extérieurs sont davantage associés au secteur public (administration, éducation), aux services de la recherche-développement et aux industries manufacturières, les emplois locaux sont plus tournés vers les secteurs de l'informatique, du commerce, de la santé et du social ainsi que vers l'immobilier ou la construction.

Dans la comparaison entre emplois locaux et emplois extérieurs, la répartition des diplômés dans les sphères d'activité présente peu de différences, à l'exception peut-être du faible poids

de la production industrielle dans les emplois locaux (7,5% contre 12,6%). En revanche, la distorsion entre la sectorisation des emplois des étudiants niçois et des actifs en général est évidente. Où qu'ils se trouvent et quelle que soit leur formation, les diplômés de l'Université, habitués à manier l'abstraction et manipuler les signes et les codes plutôt que les choses, sont très rarement employés dans la production matérielle.

9. Les zones de l'emploi local.

Dans les Alpes-Maritimes, les zones d'emplois sont au nombre de trois : la zone de Nice, la plus vaste et la plus peuplée, la zone de Cannes-Antibes-Grasse, qui figure parmi les zones à plus forte croissance de France, et la zone de Menton, nettement plus réduite en superficie et en nombre d'habitants, et traditionnellement tournée vers l'Italie. Ces trois zones apparaissent assez contrastées.

La mise en relation des principales caractéristiques socio-économiques des zones d'emploi avec la situation professionnelle des étudiants a montré pour la zone de Nice, malgré son poids incontestable (48% des emplois), qu'un certain nombre de facteurs contribuent à donner une image dégradée de l'insertion des étudiants dans cette zone : faible présence de docteurs, forte présence de diplômés de niveau DEUG, forte proportion d'étudiants classés comme simples employés, cadres sous-représentés, salaire médian faible.

Comparativement, la zone de Cannes-Antibes-Grasse, apparaît comme une zone d'excellence où les docteurs sont sur-représentés, où les étudiants occupent plus souvent qu'ailleurs dans les Alpes-Maritimes un emploi de niveau cadre. Autre trait distinctif, près de la moitié des étudiants insérés dans le département et dans des entreprises de plus de 500 salariés le sont dans le triangle Cannes-Antibes-Grasse. Les secteurs d'activité les plus caractéristiques de l'emploi étudiant de cette zone sont l'informatique, mais aussi l'industrie. Et dans l'activité professionnelle, les fonctions de conception sont plus fréquentes ici qu'ailleurs. Le salaire médian de la zone est égal au salaire médian de l'ensemble de la population enquêtée. En résumé, pour les anciens étudiants de l'UNSA, la zone de Cannes-Antibes-Grasse avec son technopôle de Sophia Antipolis constitue une aire d'embauche de haut niveau.

Enfin, la Principauté de Monaco, qui ne fait pas partie du territoire national, est cependant une zone d'emploi privilégiée où sont particulièrement sur-représentés les diplômés de droit ou de sciences économiques ainsi que le secteur financier. Ici, plus qu'ailleurs, les étudiants remplissent des fonctions d'organisation ou de gestion, voire de conception.

10. Insertion locale et insertion nationale.

La juxtaposition des indicateurs de l'enquête niçoise et ceux de l'enquête nationale révèle une disparité d'insertion. Face au chômage, à la précarité du premier emploi ou à la position sociale de l'activité exercée, les résultats sont sensiblement défavorables aux étudiants niçois. Mais pour être rigoureuse, la comparaison entre l'échelon local et national ne peut se faire que sur la base d'une correction de l'effet de structure des populations.

Le calcul des taux que l'on aurait obtenus si la structure de la population niçoise avait été identique à celle de l'ensemble des universités montre que les différences de populations n'ont qu'un faible impact sur la variation des indicateurs entre l'échelon niçois et l'échelon national. Qu'il s'agisse de précarité, de chômage ou de déclassement, il est manifeste que les conditions locales que rencontrent les étudiants niçois sur le marché du travail agissent plus fortement sur leur situation que la seule déformation de la structure des sortants.

Pour analyser le devenir professionnel des étudiants niçois, on ne peut faire abstraction du système local d'emploi auquel ils se confrontent à leur entrée dans la vie active. L'examen des disparités de l'insertion professionnelle des étudiants niçois et de l'ensemble des universitaires nous renvoie donc à la place des conditions extérieures et particulières du système d'emploi local dans la détermination de l'insertion professionnelle des diplômés universitaires.

Au terme de cette analyse, il apparaît donc capital, lorsqu'on souhaite mettre en équivalence des résultats locaux et nationaux, de ne pas se satisfaire d'une simple juxtaposition des indicateurs, mais de chercher à rendre comparable les grandeurs soumises à l'évaluation afin de prendre en compte et d'examiner, autant que faire se peut, les facteurs qui interviennent dans la variation des données.

Enfin, la mesure de l'insertion professionnelle des étudiants ne saurait être confondue avec un indicateur de résultats d'un établissement d'enseignement supérieur. Les résultats d'une université ne s'évaluent pas à l'aune de l'insertion professionnelle de ses étudiants, sauf à pouvoir maîtriser les effets des divers systèmes locaux d'emploi.

Conclusion.

Pour conclure, ces données démontrent que l'insertion professionnelle des étudiants niçois est fortement territorialisée et enracinée dans l'espace économique local. C'est à notre sens un des changements majeurs intervenus depuis une vingtaine d'années. A l'issue d'une des premières enquêtes d'insertion menées en France à l'échelle d'une université (1978), nous concluions, à propos de l'Université de Nice, que le marché de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur était un marché national. L'insertion locale ne laissait que peu de place aux catégories sociales "cadres" et, dans ces conditions, les non diplômés de l'Université étaient principalement ceux qui s'inséraient localement. Au cours des années 60, c'était l'ouverture du secteur public qui avait permis aux nouvelles générations d'étudiants de s'insérer sur un marché du travail qui leur était propre (et dont l'archétype est évidemment l'enseignement). Ce marché de l'emploi public était un marché national. L'Université actuelle n'est plus celle des années soixante-dix, ne serait-ce que quantitativement, le secteur public ne pouvant matériellement intégrer les flux étudiants dans leur ensemble. En moins de vingt ans, le nombre de jeunes diplômés sortis de l'enseignement supérieur, long ou court, a quasiment été multiplié par deux. Cet accroissement du nombre de jeunes sortants de l'enseignement supérieur s'est doublé d'une modification de la structure des sorties par niveau de qualification². Dans le même temps, la structure des emplois a également subi d'importantes transformations. Rappelons que, sur la dernière période intercensitaire, la catégorie "cadres" figure au premier rang, en termes de création nette d'emplois, devant les "professions intermédiaires". La progression de cette catégorie "cadres", tout comme la forte réduction de l'emploi ouvrier, témoignent de l'ampleur des mutations. Dans ce contexte, l'économie productive et l'Université ne peuvent plus se permettre de s'ignorer. Et elles ne s'ignorent plus, comme l'attestent la part plus forte prise par les débouchés en entreprise au cours des années 1980, mais également l'apparition de nouvelles filières, au sein desquelles une partie des intervenants sont issus des milieux professionnels. Il y a eu, à l'Université, une certaine forme de professionnalisation, avec l'essor des Instituts Universitaires de Technologie (IUT) et des Maîtrises Scientifiques et Techniques (MST), puis des Instituts Universitaires Professionnalisés (IUP) et des Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS).

² Les sorties de niveaux I et II, c'est-à-dire à un niveau égal ou supérieur à la licence, représentent 19% de l'ensemble des sorties en 1994, alors qu'en 1977 elles atteignaient tout juste 7%.

En résumé, les Universités et l'environnement économique ont tissé des liens au cours des années quatre-vingt, liens qui ont contribué d'une certaine manière à ancrer localement l'insertion étudiante. Mais cette forte localisation ne doit pas faire oublier que ce sont les étudiants en mobilité géographique qui sont en situation d'améliorer leur destin professionnel, en cherchant ailleurs que sur le territoire de leur lieu d'étude, et y compris dans la fonction publique, l'activité en affinité avec leur niveau d'études et leur formation. Pour ces étudiants, la reconnaissance nationale des diplômes reste un élément déterminant de leur insertion dans des conditions favorables.