

Harmoniser les mesures de l'insertion des diplômés du supérieur

Palmarès d'universités, classements, jamais l'insertion des étudiants n'aura été autant scrutée. Or les modes de calcul, donc les résultats, divergent selon l'institution qui produit les données. Afin de mieux guider utilisateurs potentiels et décideurs, la mise en place d'un dispositif coordonné respectueux des bonnes pratiques est indispensable.

emploi
génération
insertion
formation
apprentissage
carrière
travail
diplôme

Dominique **Epiphane**
Stéphane **Jugnot**
(DEEVA, Céreq)

Depuis la loi LRU, les universités doivent produire des chiffres sur le devenir de leurs étudiants. L'insertion professionnelle est en effet désormais inscrite dans leurs missions et l'Etat leur demande de mettre en place un système d'observation pour élargir la palette de ses indicateurs de pilotage. Par ailleurs, dans un contexte de plus en plus concurrentiel, les universités ont besoin de lutter contre certains préjugés qui les assimilent à une voie choisie par défaut, aux débouchés souvent hasardeux. Pour cela, il leur faut se mesurer aux écoles d'ingénieurs et de commerce qui communiquent régulièrement sur les conditions favorables d'accès à l'emploi de leurs diplômés.

Mesurer est donc nécessaire pour informer les étudiants, les futurs étudiants, les responsables de formation et l'ensemble des acteurs publics concernés. Or, pour aider les jeunes et leurs familles dans leur choix d'orientation, les palmarès construits sur un seul indicateur, même s'il en synthétise plusieurs, sont rarement pertinents. Il faut au contraire disposer d'informations détaillées sur les conditions du parcours universitaire et sur l'insertion professionnelle. Si les jeunes s'interrogent sur le choix d'un établissement proche de chez eux, il doivent pouvoir comparer les différentes formations offertes par chacun. S'ils visent au contraire une formation précise, ils ont

besoin d'information comparative sur celle-ci au sein des différents établissements qui la dispensent. En revanche, peu leur importe de pouvoir classer l'ensemble des établissements selon une efficacité présumée que, par ailleurs, aucune statistique ne permet de mesurer de façon certaine et indiscutable.

Mesurer est aussi utile pour piloter. La problématique est alors différente. Disposer d'indicateurs synthétiques agrégés par établissement peut s'avérer utile, pour obtenir par exemple un critère de répartition budgétaire. Toutefois, dans ce cas, c'est le caractère prescriptif de l'exercice qui le rend possible. Choisir ses indicateurs revient alors à fixer, souvent implicitement, ses priorités. L'enjeu est donc de définir ce système d'appréciation pour qu'il soit partagé par tous les acteurs concernés.

Quoi qu'il en soit, pour piloter, comme pour informer, **une condition est incontournable : disposer de données pertinentes et comparables.** Les bonnes pratiques doivent donc s'imposer, tant dans la production que dans la diffusion, avec le « palmarès » sur un seul indicateur comme figure emblématique à éviter. Pour cela, une coordination des différents acteurs impliqués serait utile afin de disposer d'indicateurs homogènes et comparables, quels que soient le diplôme préparé et la nature de l'établissement de formation. ●●●

Proposition du Céreq

Face aux enjeux de l'insertion des diplômés du supérieur, le Céreq propose **la création d'un observatoire national de l'entrée dans la vie active.**

Comprendre les taux

La population en âge de travailler est habituellement répartie en trois catégories, selon sa situation sur le marché du travail : les personnes en emploi, les chômeurs et les inactifs. Les deux premières forment la population active.

Taux d'emploi	= population en emploi / ensemble de la population * 100
Taux d'activité	= population active / ensemble de la population * 100
Taux d'actifs employés	= population en emploi / population active * 100
Taux de chômage	= chômeurs / population active * 100

Ainsi le taux de chômage n'est pas le complément du taux d'emploi mais celui du taux d'actifs employés. Autrement dit, pour les jeunes, un taux de chômage de 25% signifie que 1 jeune **actif** sur 4 est au chômage, chiffre qui ne rend pas compte de l'ensemble des jeunes encore scolarisés.

●●● A chaque opérateur ses règles de calcul

La presse ou les acteurs et décideurs publics utilisent des indicateurs très différents et parfois discutables pour juger de la qualité de l'insertion des jeunes diplômés. Le taux de chômage, le taux d'emploi et le salaire figurent parmi les plus fréquents, soit seuls, soit combinés pour construire des indicateurs synthétiques ou des classements tels les *Business School Rankings* du *Financial Times*. Dans les rapports annuels de performance associés aux lois de finance, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'université est mesurée par la proportion de diplômés en emploi à un niveau cadre ou profession intermédiaire trois ans après leur sortie du système éducatif. Les autres emplois, considérés comme inadéquats pour un diplômé de licence ou plus, ne sont pas pris en compte. En revanche, le ministère de l'Industrie évalue l'insertion professionnelle des diplômés des écoles d'ingénieurs dont il a la tutelle en tenant compte de tous les emplois, sans distinction. Quant au taux d'insertion issu de l'enquête auprès des diplômés de master, conduite par les universités et pilotée par le ministère en charge de l'Enseignement supérieur, ce n'est pas un taux d'emploi mais un taux d'actifs employés (cf. encadré).

Les populations de référence varient aussi. Certains s'intéressent au devenir de tous les diplômés, quelles que soient leur nationalité et leurs études ultérieures. D'autres écartent ceux qui ont poursuivi ensuite leurs études, voire les diplômés de nationalité étrangère. Quel sens ont ces exclusions s'il s'agit d'informer sur le devenir des jeunes passés par une formation donnée ? Au niveau master, la question est d'autant plus sensible qu'elle s'inscrit dans un contexte de compétition internationale croissante pour attirer les étudiants mobiles. Produire des signaux pour orienter ce « marché » est d'ailleurs le principal usage des classements internationaux tels que celui de Shanghai ou du *Financial Times*.

La mesure de l'insertion nécessite du recul

Le recul pris pour observer le devenir des jeunes diplômés est également très variable. L'enquête auprès des diplômés de masters, déjà évoquée, privilégie à raison le recul (30 mois). A contrario, les enquêtes auprès des diplômés de niveau bac+4 ou plus de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) privilégient le très court terme : elles interrogent les jeunes diplômés dans les mois qui suivent leur sortie du système éducatif. C'est également le cas de la plupart des enquêtes des écoles de commerce ou d'ingénieurs. Dans les rapports annuels de performance, le ministère de l'Enseignement supérieur s'intéresse à l'insertion trois ans après la sortie du système éducatif, tandis que le ministère de l'Industrie suit le devenir des diplômés de ses écoles dans les douze et vingt-quatre mois suivant l'obtention du diplôme. Choisir la date de l'observation n'est pas anodin. Un délai court permet de communiquer plus rapidement sur les cohortes de diplômés les plus récentes mais accentue les différences entre types de formation et augmente la sensibilité à la conjoncture.

Avec l'allongement d'une période transitoire entre la sortie du système éducatif et l'emploi stabilisé, une observation précoce après la sortie du système éducatif exagère les écarts entre les différents niveaux et types de formation, non seulement sur le niveau du taux d'emploi, mais surtout sur les caractéristiques des emplois occupés. Par exemple, les diplômés de certaines écoles mettent moins de temps à accéder au CDI que ceux de l'université ; ils sont parfois même pré-recrutés avant leur sortie. Trois ans après la sortie, les écarts sont moins élevés que pour le premier emploi. De façon générale, les enquêtes « Génération » du Céreq montrent que les repositionnements et les mobilités professionnelles sont nombreux au cours des deux à trois premières années suivant la sortie de formation. Il faut attendre au moins trois ans pour voir les situations professionnelles commencer à se stabiliser.

Comparer nécessite une approche multidimensionnelle

Un seul indicateur, comme le taux d'emploi ou le niveau de salaire, ne suffit pas à rendre compte de l'ensemble des composantes de l'insertion professionnelle. Un bon taux d'emploi peut masquer une insertion de « mauvaise qualité », sur des postes peu qualifiés, avec des salaires plus bas ou sur des contrats à durée déterminée. Par exemple, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur passent plus souvent que les diplômés des écoles de commerce ou d'ingénieurs, petites

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités d'août 2007, dite loi LRU, prévoit l'accès des universités à l'autonomie budgétaire et introduit l'orientation et l'insertion dans leurs missions.

Depuis la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), au milieu des années 2000, les administrations ont dû se fixer des objectifs et des indicateurs de performance. Ces informations sont rassemblées dans des rapports annuels de performance.

ou grandes, par des emplois d'attente. Certains poursuivent leurs « jobs étudiants » pour financer leur phase de transition sur le marché du travail. Si les enquêtes « Génération » montrent qu'il existe une certaine corrélation entre niveau de formation, taux de chômage, vitesse d'accès à un emploi à durée indéterminée et niveau de rémunération, elles montrent aussi des situations beaucoup plus contrastées dès que l'on examine de façon fine les spécialités et les voies de formation. Seule une approche multi dimensionnelle peut donc informer : quelle vitesse d'accès à l'emploi ? Quel risque de connaître des difficultés durables d'insertion ? Quels types de postes possibles, avec quelle rémunération et quelles conditions d'emploi ? Etc.

S'ils veulent informer, les indicateurs doivent être également compris. Ainsi le taux de chômage est souvent mal interprété, car confondu avec la proportion de jeunes au chômage. Or il ne se rapporte pas à l'ensemble des jeunes considérés mais aux seuls actifs. Des écarts de taux de chômage reflètent évidemment des différences dans la facilité à accéder à un emploi. Mais ils dépendent aussi de la propension des jeunes considérés à poursuivre leurs études ou à se retirer du marché du travail. Le taux d'emploi, plus facile à interpréter, est donc à privilégier.

Enfin, **la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés ne suffit pas à juger de la qualité d'un établissement de formation.** Un diplôme n'est pas seulement une porte d'entrée sur le marché du travail. C'est aussi l'opportunité de poursuivre ou non ses études, d'accéder plus ou moins facilement à d'autres établissements de l'enseignement supérieur, dont les diplômés auront eux aussi leur propre valeur. La performance d'un établissement

peut aussi se mesurer à sa capacité à mener un maximum de ses étudiants au diplôme, surtout quand ceux-ci ont des origines sociales modestes ou des parcours scolaires chaotiques. Quel est l'intérêt pour le jeune qui s'interroge sur son orientation de savoir que tel master donne accès à des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés s'il recrute avant tout des élèves de grandes écoles en double-cursus ? Quels sont les taux de réussite au diplôme ? Quels sont les taux de poursuite d'études ? Quelles sont les possibilités d'orientation vers d'autres formations qualifiantes ? Tous ces aspects doivent être pris en compte.

Comparer nécessite un dispositif d'information harmonisé et coordonné

La diversité des indicateurs qui se présentent sous une même étiquette « mesure de l'insertion » est antinomique avec la clarté de l'information. Le risque est que le lecteur rapproche des chiffres issus de sources différentes et non comparables. Or, c'est de la comparaison que naît l'information. Selon l'enquête de 2007 auprès des diplômés de master, 91 % des titulaires actifs sont en emploi trente mois après leur sortie de l'université. Est-ce beaucoup ? Est-ce mieux ou moins bien que les diplômés des écoles de commerce ou des écoles d'ingénieurs ?

Le ministère de l'Enseignement supérieur a commencé à jeter les bases d'un système d'information harmonisé sur le champ des masters universitaires. L'objectif était de le rendre cohérent avec ses enquêtes préexistantes auprès des diplômés des licences professionnelles et des DUT. Il serait pertinent d'étendre le champ

Pour en savoir plus...

« Classement des universités, jusqu'où ira la fascination ? », C. Paredeise, revue du Mauss permanente, avril 2011.

Comparer les universités au regard de l'insertion professionnelle de leurs étudiants. Quelques simulations à partir des enquêtes « Génération », P. Hallier et A. Lopez, Céreq, Net.doc n°54, 2009.

Figure 1 - Choisir et combiner les critères modifie le classement

	Rang de classement multicritères du Financial Times	Rang de classement établi à partir d'un seul critère :		Rang de classement établi à partir de deux critères :	
		le niveau de salaire	le taux d'emploi	en donnant la même importance aux deux critères	en donnant plus d'importance au taux d'emploi (¾) qu'au salaire (¼)
ESCP Europe	1	8	4	6	5
HEC Paris	3	5	20	7	24
Grenoble G.S.B*	5	12	8	12	14
Ecole de Management Lyon	5	24	3	18	13
Essec	9	11	12	13	19
Edhec	14	20	13	21	31
ESC Toulouse	16	18	16	27	36
Audencia Nantes	18	31	16	37	40
Reims Management School.	21	40	10	33	32
Rouen Business School.	23	38	11	35	34

Source : Financial Times, Business School Rankings, classement 2010 des masters en management.

Note : 67 établissements internationaux figurent dans le classement, dont 17 français. Seuls les dix premiers établissements français sont retenus ici. Leur rang de classement est calculé par rapport à l'ensemble des 67 établissements couverts. Le taux d'emploi et le niveau de salaire utilisés dans les simulations sont ceux utilisés par le Financial Times pour établir son propre classement qui tient également compte d'autres informations.

*Graduate School of Business

de cette démarche aux écoles d'ingénieurs et de commerce pour mieux informer les étudiants et leurs familles. Dans l'idée de favoriser l'orientation scolaire, au lieu de cloisonner l'information selon le type d'établissement et les niveaux, il serait au contraire préférable que **les différents opérateurs se coordonnent autour d'une série d'indicateurs et d'une méthodologie communes afin d'en assurer la comparabilité.**

Comparer nécessite la prise en compte des effets de structure et de contexte

Toutes ces conditions sont nécessaires, mais ne peuvent suffire à utiliser les différences entre établissements ou formations comme une mesure directe d'écart de performance. Il faut aussi tenir compte des effets de structure et de contexte afin de ne pas attribuer à la qualité des formations ou des établissements, ce qui ne leur est pas imputable. Quelles sont les spécialités enseignées ? Quelles sont les origines socioculturelles des étudiants ? Quel est leur parcours scolaire antérieur et notamment, quel est le degré de sélection à l'entrée ? Quel est le contexte économique du marché du travail où se présentent les diplômés ? Lopez et Hallier (cf. Pour en savoir plus) montrent ainsi que les diagnostics diffèrent selon qu'il est tenu compte ou non de certains effets de structure. Par exemple, ne pas prendre en compte l'environnement économique local peut avantager les universités parisiennes.

L'exercice est évidemment périlleux parce qu'il n'y a pas de méthodes réellement efficaces pour isoler parfaitement les effets de structure ou de contexte. La statistique n'est pas magique : aucune technique ne peut créer une information qui n'existe pas ; derrière chaque méthode, il y a des hypothèses. Selon celle qui est retenue, selon les facteurs considérés dans le modèle, selon le degré de détail, les résultats varient. Parler de « valeur ajoutée » ou d'« effet établissement » est trompeur, puisque aucune modélisation ne permet aux statisticiens de les mesurer rigoureusement.

Pour autant, il ne s'agit pas de prendre prétexte de la complexité pour rejeter la

Vers un observatoire national de l'entrée dans la vie active

Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés est une exigence. Si le système éducatif ne construit pas ses indicateurs pour informer et piloter, d'autres peuvent le faire à sa place, en négligeant parfois les bonnes pratiques.

C'est pourquoi les acteurs concernés ont tout intérêt à construire, ensemble, un **système coordonné d'indicateurs comparables.**

Celui-ci doit :

- privilégier les approches multidimensionnelles, comme le fait l'Union européenne ;
- s'appuyer en amont sur une harmonisation des concepts et des outils de mesure sur l'ensemble du champ du supérieur (universités, écoles de commerce et d'ingénieurs) ;
- diffuser les résultats en aval, en promouvant la diversité des informations sur la qualité de l'insertion, comme sur le contexte des parcours ;
- se construire dans une logique partenariale pour faciliter l'appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs.

Le tout sans tomber dans la tentation du palmarès, pour informer, sans déformer.

démarche de comparaison. La complexité est plutôt une invitation à plus de pédagogie dans la façon d'accompagner la diffusion des indicateurs. Proposer systématiquement, au côté de l'indicateur brut d'insertion, des informations sur le contexte irait dans ce sens. Il peut être aussi utile de diffuser des indicateurs corrigés d'effets de structures (parcours scolaires antérieurs des diplômés, sélectivité à l'entrée...).

Un palmarès n'a de sens que pour celui qui en construit les règles

Les palmarès d'écoles de commerce, d'ingénieurs, ou d'universités font florès dans les médias. Parfois, ils sont alimentés par les journalistes eux-mêmes, sur la base de questionnaires adressés aux établissements, sans garantie sur la qualité et la comparabilité de l'information. Ces classements, comme tout autre, n'ont pas de sens dans l'absolu. Ils diffèrent selon les critères retenus (cf. figure 1). Comme le notent Lopez et Hallier : « *Le choix de l'indicateur d'insertion est à la fois celui qui ouvre le plus de débats, le plus difficile à argumenter ... et le plus déterminant* ». Ce choix, forcément réducteur, reflète avant tout les objectifs et les centres d'intérêts, explicites ou implicites, de celui qui classe.

Or les classements ont des conséquences concrètes. Comme le souligne C. Paradeise (cf. Pour en savoir plus), ils peuvent fausser des choix d'orientation fondés sur une information partielle et biaisée ; encourager les comportements opportunistes d'établissements ayant comme seul objectif d'améliorer leur position dans les classements les plus visibles. Ils peuvent alors privilégier l'investissement dans l'indicateur « payant » au détriment d'une réflexion stratégique, autonome et saine des évolutions à moyen et long terme.

Pour éviter cela, et comme préconisé par l'OCDE lors de sa conférence « Enseignement supérieur : qualité, pertinence et impact » de 2008, il faut « *sortir du rang !* ». La même année, l'Union européenne a lancé un projet de système d'observation pluridimensionnel. Il doit permettre aux étudiants et à leurs familles de définir eux-mêmes les dimensions qu'ils souhaitent privilégier. ■

Bref n° 291 ● septembre 2011

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Frédéric Wacheux

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,

13567 Marseille cedex 02

T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal n° 49-459.

Publication gratuite

ISSN 2116-6110

ministère
du Travail
de l'Emploi
et de la Santé



ministère
Éducation
nationale
supérieure
vie associative

