

## **L'INSERTION DES JEUNES SORTIS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

### **RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL**

**Rapporteurs : Robert DJELLAL et Sophie TALNEAU**

Les difficultés d'intégration des jeunes dans le monde du travail constituent un des problèmes récurrents de la société française. Plus sensibles que d'autres catégories aux variations de la conjoncture, les jeunes sortants du système éducatif bénéficient de chaque embellie économique mais subissent également de plein fouet toute dégradation de la situation de l'emploi. La décennie qui vient de s'écouler n'échappe pas à la règle. Après une nette amélioration de l'insertion des jeunes liée à la période de reprise économique mondiale et de croissance de l'emploi à la fin des années 90, leur situation sur le marché du travail s'est progressivement détériorée dès l'année 2001.

Ce phénomène est connu et n'est pas propre à la France, même si ce pays souffre structurellement d'une plus grande difficulté que d'autres dans ce domaine. Les causes en sont multiples et ce rapport n'a pas l'ambition d'en faire une analyse exhaustive ni d'y apporter des solutions durables. L'objet du groupe de travail sur l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur, qui rassemblait des personnes représentant des grandes entreprises et des institutions en charge de la question de l'insertion des jeunes, était plus limité mais tout aussi sensible. Avec la dégradation de la situation de l'emploi ces deux ou trois dernières années, ce ne sont pas seulement les jeunes sortant de l'école avec un faible niveau de formation initiale qui ont vu leurs difficultés d'insertion s'accroître mais aussi ceux qui sortent de l'enseignement supérieur : augmentation du taux de chômage, allongement des durées d'insertion, phénomènes de déclassement lors de l'embauche. Cela n'est pas non plus un phénomène nouveau. Mais il surprend d'autant plus qu'il intervient dans un contexte particulier. Il y a quelques années encore, les entreprises s'alarmaient d'une pénurie de jeunes diplômés. Les projections du Commissariat du plan et de l'INSEE, il est vrai réalisées à la fin de la période de reprise économique, pronostiquaient une forte croissance des besoins en emploi très qualifiés. Les évolutions démographiques en cours laissent également présager de fortes tensions sur le marché du travail et des difficultés liées au renouvellement des générations (vieillesse de la population active et arrivée des classes creuses sur le marché du travail). La moins bonne insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur n'en a semblé que plus surprenante.

## **I - LE DIPLOME : DE PLUS EN PLUS NECESSAIRE MAIS PAS TOUJOURS SUFFISANT**

Au-delà des caractéristiques de la période que nous traversons, la croissance du chômage des jeunes issus de l'enseignement supérieur va à l'encontre d'une conviction largement partagée : l'obtention d'un diplôme, et en particulier un diplôme de l'enseignement supérieur, apparaît généralement comme un des moyens les plus sûrs de se prémunir contre les difficultés d'insertion dans l'emploi. Il est vrai que le chômage des jeunes touche avant tout ceux qui sont sortis de l'école avec un faible niveau de qualification, voire sans aucune qualification. Quelle que soit la conjoncture économique, les inégalités en matière d'accès à l'emploi entre les jeunes selon leur niveau de sortie du système éducatif sont à peu près constantes. Toute dégradation de l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur, fut-elle conjoncturelle, remet donc en cause le sentiment de sécurité lié au fait d'avoir accompli avec succès un parcours dans l'enseignement supérieur. Pour ces jeunes comme pour leur famille, l'expérience du chômage est d'autant plus fréquemment source de désillusions que l'investissement dans les études est lié à l'espérance d'un statut et d'une protection contre les aléas des débuts de la vie professionnelle.

Il importe cependant de signaler que les jeunes eux-mêmes sont peut être moins inquiets que leur environnement familial et social. Les sondages d'opinion auprès des jeunes diplômés ne semblent pas indiquer un pessimisme accentué sur leur devenir professionnel. Les données issues des enquêtes conduites par l'observatoire de la vie étudiante le confirment (voir annexe 2). La confiance dans l'avenir professionnel s'est améliorée au cours des dix dernières années. Très forte dans les filières sélectives (par exemple dans les classes préparatoires aux grandes écoles) et dans les filières « professionnalisantes » (métiers de la santé, IUT, préparation d'un BTS...), elle demeure relativement faible dans les filières littéraires et sciences humaines. Faut-il en conclure qu'au fil des générations, une perception plus relative des difficultés d'intégration dans l'emploi s'est développée parmi les jeunes ? Ou qu'ils ont intériorisé les changements démographiques qui s'annoncent ? Il faut sans doute voir un signe de ce changement de comportement dans l'augmentation des départs de jeunes vers des pays étrangers. Ce type de mobilité après les études est à la fois positif (confiance dans l'avenir, souci de s'ouvrir à d'autres réalités sociales et économiques) mais il reflète parfois aussi un sentiment de rigidité de notre système (« En France, on ne nous fait pas suffisamment confiance, on ne reconnaît pas vraiment nos compétences... »).

Quoi qu'il en soit, il faut prendre ses distances par rapport à une perception des jeunes comme aspirant avant tout à une position statutaire les mettant à l'abri des aléas de la vie professionnelle. Le contraste est frappant de ce point de vue entre le relatif optimisme des jeunes sur leur devenir et les aspirations des adultes concernant leurs enfants : une majorité de français, sans doute marquée par la montée du chômage et la rupture de l'idéal de l'emploi à vie, aspire avant tout, pour ses propres enfants, à un emploi stable, de préférence dans la fonction publique<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir sur ce point les analyses présentées dans l'ouvrage collectif dirigé par C. Baudelot et M. Gollac.

Quelle que soit la sensibilité particulière de l'opinion sur ce sujet, la dégradation de l'insertion des jeunes diplômés depuis trois ou quatre ans n'en est pas moins réelle. Les analyses produites par le Céreq à partir de l'étude du devenir de plusieurs cohortes de jeunes pendant les années qui suivent la fin des études le montrent clairement. Près d'un jeune sur deux quitte le système éducatif après un passage dans l'enseignement supérieur. Parmi eux, 77 % ont obtenu un diplôme universitaire ou un BTS avant de rechercher un travail. Selon l'enquête auprès de la génération des jeunes ayant quitté le système éducatif en 2001 le taux de chômage des diplômés trois ans après leur sortie se situait aux environs de 8 à 9 % (contre 4 à 7 % selon le niveau de diplôme pour la génération ayant quitté le système éducatif en 98), celui des non diplômés aux alentours de 18 % (contre 9 % pour la génération sortie en 1998). Certes, entre temps beaucoup ont occupé un emploi mais dans des conditions précaires. Seul 2 % seulement n'ont occupé aucun emploi au cours de ces trois années mais le premier emploi occupé est dans un cas sur deux seulement un emploi à durée indéterminée. Seuls les diplômés des écoles d'ingénieur ou de quelques filières de troisième cycle obtiennent majoritairement un premier emploi stable.

Ce sont indéniablement ceux qui ont suivi les filières les moins sélectives et les moins professionnalisées qui connaissent des difficultés importantes d'insertion. Les « déclassés » au moment de l'embauche sont fréquents : de nombreux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur n'ont pas, trois ans après la fin de leurs études, un emploi du niveau auquel leur diplôme les a théoriquement préparé. Par exemple 30 % seulement des étudiants issus de deuxième cycle ont un emploi de cadre et 54 % exercent une profession intermédiaire. 68 % de ceux issus des troisième cycle en lettres, sciences humaines ou gestion (y compris écoles de commerce) ont un emploi de cadre. Ces données, recueillies après une phase d'amélioration de la situation de l'emploi se sont vraisemblablement détériorées ces deux ou trois dernières années.

Sans revenir en détail sur ces analyses, il importe cependant d'en tirer quelques enseignements importants avant de proposer des pistes d'action.

Tout d'abord, **rien ne dit que cette situation est faite pour durer**. A deux reprises au cours des deux dernières décennies, les entreprises ont exprimé de réelles difficultés à trouver les jeunes diplômés dont elles avaient besoin, malgré un niveau de chômage relativement élevé. Le choc démographique, dont nous commençons à peine à sentir les effets pourrait bien, même en l'absence d'une reprise vigoureuse de la croissance économique, produire des effets similaires.

Cet optimisme doit cependant être tempéré par l'évolution du système scolaire lui-même. En vingt ans, le nombre de jeunes qui accèdent à l'enseignement supérieur a considérablement augmenté. On ne peut que saluer cette évolution, d'autant plus nécessaire que la structure des emplois a elle-même évolué. Le nombre d'emplois qualifiés ou hautement qualifiés a cru et continuera vraisemblablement à croître au cours des prochaines années. Une société qui n'investirait pas dans la formation du plus grand nombre à un niveau de formation élevé se trouverait sûrement handicapée dans un contexte d'ouverture économique et de compétition mondiale. Il n'en demeure pas moins que l'accès de la majorité des jeunes aux études supérieures modifie nécessairement les conditions d'insertion dans l'emploi. **Dés lors qu'ils se multiplient, la valeur distinctive des diplômes universitaires n'est plus la même**. L'accès aux emplois de cadres implique désormais l'obtention d'un diplôme de niveau élevé. Mais l'obtention d'un diplôme ne garantit pas que le premier emploi trouvé sera un emploi de cadre. Certains jeunes ayant investi dans des études longues mais peu professionnalisées éprouvent parfois plus de

difficultés à s'insérer que d'autres qui ont suivi des filières plus courtes, les conduisant plus directement à un emploi. Certains jeunes ont pris conscience de cette mutation et adoptent des comportements relativement nouveaux : choix pour des études plus courtes mais aux débouchés plus sûrs, volonté de compléter sa formation par une première expérience en entreprise, reprise d'études après une première insertion... Mais **la croyance dans les vertus des études longues n'a pas pour autant disparu, alors même que la probabilité d'insertion dans un emploi très qualifié à l'issue de tels parcours s'est objectivement amoindrie**. Le comportement des employeurs tend parfois lui-même à conforter cette attitude puisque, en France plus qu'ailleurs, le poids du diplôme acquis en formation initiale demeure un critère d'embauche important, même en milieu ou en fin de carrière. Une étude récente du centre d'Etudes de l'emploi a récemment souligné les différences, de ce point de vue, entre la France et les autres pays européens. En France, les critères affichés au moment du recrutement (notamment dans les annonces publiées dans la presse) font beaucoup plus souvent référence à la formation « souvent focalisé sur les études supérieures et ce pour les emplois les plus divers ». Ce qui n'empêche pas d'exiger dans le même temps de l'expérience dans l'emploi considéré. En Grande Bretagne, les employeurs insistent plus sur les savoir-faire et n'accordent qu'une importance relative aux diplômes.

Dans ce contexte, les questions relatives au choix des études et à l'orientation dans le système universitaire, à la place relative des filières dites généralistes et des filières professionnelles, au processus de transition entre l'université et l'emploi... constituent des sujets déterminants pour l'amélioration de l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Ils obligent à trouver des réponses qui vont bien au-delà de l'efficacité des actions de placement à l'issue des études ou de la familiarisation des étudiants avec le monde de l'entreprise.

Cela amène à un constat indispensable avant l'élaboration de propositions d'actions. **Face à la question de l'intégration professionnelle, il est difficile de considérer les jeunes issus de l'enseignement supérieur comme un bloc homogène**. Entre ceux qui sont passés par les classes préparatoires et des écoles prestigieuses et ceux qui ont abandonné leurs études après deux ou trois tentatives pour décrocher une licence généraliste, ce n'est pas seulement l'ampleur du phénomène qui diffère mais sa nature. Au pire les premiers connaîtront une période de recherche d'emploi dont la durée reste cependant assez courte. Les seconds n'auront sans doute d'autre solution que de tenter de reconverter leur début de bagage universitaire dans des emplois sous qualifiés à leurs yeux et souvent précaires. Entre ces deux extrêmes, la palette des situations est très diverse. Nous ne prétendons pas traiter de toutes ces situations qui appellent sans doute des réponses elles-mêmes très diversifiées. Si l'on met de côté ceux dont le destin professionnel est déjà en grande partie tracé à l'issue de leurs études (jeunes issus des grandes écoles, jeunes ayant passé des concours administratifs ou ayant passé avec succès un diplôme les conduisant à une profession libérale), pour tous les autres, la question de la transition entre les études et l'emploi, la question de la professionnalisation après l'acquisition de bases solides au cours des études et la question du rapprochement entre le monde universitaire et celui de l'entreprise se posent avec acuité et appellent des réponses novatrices. C'est cela que le groupe s'est efforcé de dégager, tout en ayant conscience que certaines de ces réponses impliquent des changements de comportements ou des changements structurels qui ne se construisent pas en un jour. Le Conseil économique et social, sollicité en même temps par le gouvernement sur ce sujet, s'est attaché à dresser des perspectives de long terme. Le groupe s'est surtout concentré, comme il le lui était demandé, sur les actions pouvant agir à relativement court terme sur le marché du travail des jeunes diplômés et sur l'évolution de l'offre de formation universitaire.

## **II - PROMOUVOIR UN ENGAGEMENT DURABLE ENTRE LES JEUNES ET LES ENTREPRISES**

Dans le contexte qui vient d'être rappelé, il convient d'éviter deux écueils.

Le premier serait de mettre en place un dispositif d'incitation à l'embauche des jeunes issus de l'enseignement supérieur afin de rendre cette catégorie plus attractive aux yeux des employeurs. Un tel dispositif ne constituerait qu'une réponse conjoncturelle à un problème qui comporte, comme on l'a dit, des dimensions qui appellent aussi des réponses plus structurelles. Il n'est d'ailleurs pas certain que, face à des jeunes ne disposant pour la plupart d'un solide bagage de connaissances, les employeurs soient très sensibles à des incitations de nature financières ou à des assouplissements dans les conditions d'embauche. On risquerait d'ailleurs de jouer une catégorie contre l'autre, les jeunes contre les moins jeunes, voire certains jeunes contre d'autres.

Le groupe s'est prononcé au contraire en faveur **d'une revalorisation de l'engagement de long terme entre l'employeur et le jeune qui débute sa carrière professionnelle**. Près de trente ans de « mesures jeunes » adoptées par les gouvernements successifs ont fini par ancrer dans les esprits, du côté des employeurs comme chez les jeunes, la conviction que l'on ne peut, sauf exception, débiter sa vie professionnelle sans bénéficier d'une mesure incitative. Comme si l'essentiel pour les deux parties n'était pas d'accepter de prendre en commun le risque d'un parcours durable dans l'entreprise. Comme si la moindre productivité d'un jeune au cours des premiers mois de sa vie professionnelle devait nécessairement être compensée par une aide publique et non par l'engagement du jeune dans le développement de ses compétences et dans la réussite de l'entreprise. Comme si les incertitudes du jeune lors de ses premiers pas dans la vie de travail et celles de l'entreprise lorsqu'elle n'a pas encore découvert toutes les potentialités d'un jeune ne pouvaient trouver d'autre solution que la conclusion d'un contrat particulier, de préférence à durée limitée.

Les freins à cet engagement de long terme ne sont pas seulement économiques. Ils sont aussi, et parfois même principalement, psychologiques. Non en raison d'une quelconque désaffection des jeunes à l'égard du travail. Toutes les études montrent au contraire que dans leur très grande majorité, les jeunes considèrent l'investissement dans la vie professionnelle comme une condition essentielle de leur épanouissement et de leur réussite personnelle. Mais plutôt en raison de la crainte que suscite la décision éventuelle d'une rupture du contrat en cas de désaccord ou de non-satisfaction de la part de l'employeur. Si le recours aux contrats à durée déterminée a pour raison principale la recherche d'une plus grande flexibilité de la main d'œuvre, s'agissant de l'embauche des jeunes, elle a souvent également pour motif, la crainte d'avoir éventuellement recours à un licenciement individuel. Les organisations syndicales confortent parfois cette attitude en tolérant le recours aux contrats à durée déterminée, y compris lorsqu'il ne trouve pas véritablement sa justification économique, et en se mobilisant fortement dès lors qu'il est mis fin à un contrat sans limitation de durée, quelles qu'en soient les raisons.

**Revaloriser cet engagement de long terme lors du recrutement d'un jeune exige des changements de comportements qui prendront du temps.** Les changements démographiques y

aideront sans doute. Certaines dispositions peuvent y aider. Par exemple une meilleure compréhension par les entreprises des souplesses qu'offre juridiquement un contrat à durée indéterminée. L'instauration des contrats « nouvelle embauche » par le gouvernement de Dominique de Villepin vise à inciter les petites entreprises à engager durablement des salariés en simplifiant les conditions d'une rupture éventuelle du contrat. Pour les entreprises de plus grande taille la question n'est pas de modifier la nature des contrats mais avant tout de les convaincre d'adopter une nouvelle posture à l'égard des jeunes en favorisant un engagement réciproque dans la durée, gage d'intégration et facteur de développement de l'autonomie dans l'accomplissement des missions.

Dans cette perspective, le groupe suggère aux partenaires sociaux d'examiner **un système de modulation des cotisations au régime d'assurance chômage selon la nature des contrats**. Lors de l'embauche d'un jeune (à la recherche d'un premier emploi ou d'un premier emploi stable), l'entreprise ne paierait pas de cotisation UNEDIC la première année si l'embauche se fait en CDI. Au cours des deux années suivantes, le taux retrouverait progressivement son niveau habituel. Dans une logique assurantielle, l'embauche en CDI correspond en effet à une réduction du risque de passage par le chômage. Il ne serait donc pas anormal que, lorsqu'il contribue à réduire ce risque, l'employeur contribue à une moindre hauteur au fonctionnement du régime d'assurance chômage. Une tel « bonus » pour les employeurs qui privilégieraient le CDI aurait une valeur incitative mais elle aurait aussi une valeur symbolique forte. Elle contribuerait à inverser la tendance à la multiplication des contrats spéciaux pour les jeunes.

### **III - MIEUX DEFINIR LES ROLES RESPECTIFS DES STRUCTURES UNIVERSITAIRES ET DES ENTREPRISES DANS LA PROFESSIONNALISATION**

Le second écueil à éviter serait de rechercher une adéquation mécanique entre les études et l'emploi. Outre qu'une telle adéquation est, sauf exception, assez largement illusoire<sup>2</sup>, **l'enjeu principal pour les structures d'enseignement supérieur n'est pas tant de « coller » aux besoins des entreprises, que de donner aux jeunes toutes les bases dont ils ont besoin pour évoluer dans un métier qui connaîtra nécessairement des changements importants en raison des évolutions technologiques et organisationnelles**. Il est d'ailleurs peu probable que les jeunes qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail à l'issue de l'enseignement supérieur exerceront le même métier toute leur vie.

L'enseignement supérieur a fait ces dernières années des efforts considérables pour rapprocher les filières de formation des besoins de l'économie. Parfois même, les universités ont développé des formations à caractère professionnel dont il n'est pas certain que le corps enseignant soit préparé à les délivrer dans les meilleures conditions. On voit du même coup se multiplier dans les universités les interventions de professionnels, qui à l'inverse, ne sont pas nécessairement aptes à exercer des fonctions pédagogiques dans des cursus universitaires. Cette course à la professionnalisation des études répond à un souci légitime de trouver des débouchés aux étudiants. Elle ne peut conduire qu'à des déboires si ne sont pas clairement redéfinis le rôle et les

---

<sup>2</sup> Cette question a été évoquée longuement dans le rapport de la commission présidée par Claude Thélot.

missions qui incombent aux structures universitaires et celles qui incombent plus directement aux entreprises pour conduire les jeunes à la maîtrise de leur métier ou de leurs missions. Il y a quelques années, les entreprises avaient exprimé cette évolution du partage des rôles à travers une formule simple : « que l'éducation éduque et que l'entreprise forme ». Certaines universités ont montré leur capacité à diversifier leur offre de formation en permettant à des jeunes d'acquérir une réelle maîtrise des connaissances, des techniques et des méthodes mobilisées dans un domaine professionnel large. On ne peut qu'encourager ces efforts. **Ce n'est pas cependant dans les missions de l'université ou des autres structures de l'enseignement supérieur de « professionnaliser » les jeunes, c'est à dire de leur donner toute l'autonomie nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans l'entreprise.** Cela ne peut se faire que par la maîtrise progressive des conditions concrètes de mise en œuvre des connaissances, par la compréhension de la complexité des systèmes de travail. La responsabilité des entreprises sur ce volet est majeure. **C'est bien pour cela que l'engagement de long terme dont il a été question précédemment est indispensable.** Mais c'est aussi pour cela que les entreprises sont en droit d'attendre des jeunes issus de l'enseignement supérieur qu'ils disposent de toutes les aptitudes nécessaires pour s'engager dans ce processus de professionnalisation. Qu'il sorte d'une filière dite professionnelle ou non, **un jeune ne devrait pas quitter l'université sans disposer de solides capacités à rédiger, argumenter, analyser un problème, s'auto-documenter, utiliser les outils informatiques courants, parler correctement une langue étrangère...** Ce n'est malheureusement pas toujours le cas ! L'encombrement de certaines filières, réputées pour leurs faibles débouchés (mais qui attirent en raison de l'absence de sélectivité à l'entrée), ne constitue véritablement un problème que parce que les jeunes qui s'y engagent en sortent souvent sans avoir achevé leur cursus et sans maîtriser ces aptitudes de base. Si tel n'était pas le cas, des solutions peuvent être trouvées en fin d'étude, soit sous forme d'un cursus complémentaire les préparant directement à un emploi, soit par un parcours de professionnalisation en entreprise.

Les stages, qui font désormais partie de la plupart des cursus de formation, sont l'occasion de se familiariser avec la vie professionnelle. Leur généralisation pose cependant le problème des capacités d'accueil dans les entreprises. Leur durée, souvent trop limitée, et l'insuffisance du suivi des stagiaires par les enseignants, ne permettent pas d'en faire une véritable période d'initiation à une pratique professionnelle. « Trop de stages tuent les stages », qui deviennent souvent une sorte d'alibi dans les cursus universitaires et un moyen de trouver une main d'œuvre d'appoint dans les entreprises. Si leur développement se justifie parfaitement dans des formations qui constituent une phase de transition vers l'emploi (par exemple dans les Masters à vocation professionnelle), où lorsqu'ils sont parfaitement intégrés dans un cursus de formation professionnelle (par exemple l'année de césure prévue dans la plupart des cursus des écoles de commerce ou dans certaines écoles d'ingénieur), il conviendrait de mieux en maîtriser l'usage. Chaque fois que possible il est préférable de viser la professionnalisation à travers l'alternance sous contrat de travail.

### **III – 1 Développer les formations en alternance dans l'enseignement supérieur**

**Une conception ambitieuse de la complémentarité des rôles va dans le sens du développement des formations en alternance sous contrat de travail.** Il ne s'agit pas de privilégier telle voie par rapport à une autre (par exemple l'apprentissage par rapport à la voie scolaire ou universitaire) mais d'aller le plus rapidement possible vers un système dans lequel

**tous les jeunes auront la possibilité de bénéficier d'une période de formation en alternance sous contrat de travail au moment de son intégration dans la vie professionnelle.** Pour certains d'entre eux, une partie de leurs parcours de professionnalisation s'effectuera au sein des structures universitaires. Ils devront pouvoir, s'ils le souhaitent, compléter ce parcours par un contrat en alternance, les conduisant à une certification reconnue (diplôme ou titre). Pour d'autres, l'essentiel du parcours de professionnalisation se fera à travers l'alternance, sous forme d'un contrat d'apprentissage. Les formules existent. L'apprentissage et les contrats de professionnalisation viennent d'être réformés dans un sens qui permet une telle extension des formations en alternance, y compris aux niveaux supérieurs. Reste à les faire vivre, à en faire de vrais outils au service du projet professionnel des jeunes et des attentes des entreprises.

Il existe encore, ici ou là, des réticences face au développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur. Une partie des enseignants, mais également une partie des services en charge des questions d'emploi, continuent de considérer que l'alternance ne constitue qu'une voie de rattrapage ou une formule adaptée aux emplois qui font appel principalement à une habileté manuelle. A leurs yeux, la voie noble est celle des études académiques et ceux qui ont réussi dans cette voie n'ont pas besoin de se professionnaliser à travers un contrat en alternance (ignorant par la même que l'alternance est depuis fort longtemps pratiquée, sous d'autres formes, dans des filières comme la médecine ou la comptabilité). Ces réticences seront d'autant plus aisément surmontées que la voie scolaire et la voie de l'alternance ne seront pas présentées comme des alternatives mais comme des voies complémentaires. **Dans le champ de l'enseignement supérieur, la difficulté principale réside dans l'absence d'une offre de formation adaptée.** Si les universités se sont progressivement ouvertes à l'apprentissage, dans la plupart d'entre elles ces formations n'occupent qu'une place marginale. Or l'implication des universités dans la création de CFA est indispensable. Certes, les lourdeurs administratives et financières pour créer et faire fonctionner un CFA constituent un frein non négligeable. Mais la difficulté provient surtout de **l'absence de partenariat fort entre les universités et les entreprises.** Sans de tels partenariats, l'apprentissage risque de n'être qu'une modalité de financement supplémentaire des filières universitaires. Certaines écoles ont d'ailleurs compris l'intérêt de la formule et proposent des cursus par apprentissage qui n'en ont que le nom. Les élèves suivent les mêmes enseignements mais ont remplacé le stage traditionnel par un contrat de travail en apprentissage. Il en va tout autrement lorsqu'un cursus en apprentissage est monté en commun avec des entreprises qui s'y impliquent dans un objectif de professionnalisation des jeunes. Cela implique que les universités fassent du montage de ces partenariats un axe de leur politique de développement et que les conseils régionaux les soutiennent dans cet effort en exigeant que ces formations répondent vraiment à l'objectif de professionnalisation qui leur est assigné. Ces derniers ont d'ailleurs parfois pris des initiatives allant dans ce sens mais ils n'ont pas toujours rencontré un accueil favorable dans les universités elle mêmes.

Le contrat de professionnalisation n'a pas eu jusqu'à présent le succès escompté. Il est vrai que cette formule est encore récente. Elle ne semble pas avoir encore pris le relais des anciens contrats de qualification destinés aux jeunes sans qualification, et elle ne décolle que très lentement en direction des jeunes disposant d'un niveau de formation générale et cherchant à intégrer une entreprise tout en acquérant une formation complémentaire. C'est pourtant une formule qui conviendrait parfaitement à des jeunes qui quittent l'université sans diplôme professionnel et qui ont besoin d'acquérir les savoir et les avoir-faire dans un domaine professionnel. Ici encore **c'est bien souvent le manque d'offre de formation adaptée qui fait**



**défaut.** On ne peut ignorer que ces contrats, comme les contrats d'apprentissage, ne sont pas de simples aides à l'embauche. Ce sont des dispositifs qui visent à qualifier un jeune (ou un adulte en recherche d'emploi pour les contrats de professionnalisation). Cela ne va pas sans une structure de formation adaptée, travaillant en lien étroit avec les entreprises qui accueillent les jeunes (relations avec les tuteurs, pédagogie adaptée à l'alternance). L'offre privée peut prendre sa part dans le développement de ces contrats. Mais, s'agissant des contrats de professionnalisation en direction des jeunes issus de l'enseignement supérieur, **l'offre publique doit également trouver sa place.** La construction de partenariats universités (mais aussi lycées professionnels) - entreprises est également décisive dans ce domaine.

On sait que ces contrats (apprentissage et de professionnalisation) ne débouchent pas toujours sur une embauche définitive. Nombre d'entreprises prennent des apprentis dans un souci de contribution à la formation des jeunes mais n'en gardent qu'une partie. Il ne s'agit pas de décourager ces pratiques. Mais il faut **faire en sorte que les entreprises apprennent à anticiper leurs recrutements et pensent beaucoup plus systématiquement qu'aujourd'hui à pourvoir leurs besoins futurs en recrutant des jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.** Recruter un jeune en apprentissage ou en contrat de professionnalisation ce n'est pas seulement contribuer à professionnaliser les jeunes mais aussi leur offrir une première étape dans un parcours de progression au sein de l'entreprise. La loi autorise d'ailleurs désormais à signer des contrats de professionnalisation sous forme de CDI. Dans l'esprit de ce qui a été présenté précédemment sur l'engagement de long terme entre les jeunes et les entreprises, cette formule doit être développée.

Il est vrai que la durée des contrats de professionnalisation et la part qu'y prend la formation ne permettent pas toujours de conduire un jeune jusqu'à un diplôme, surtout dans l'enseignement supérieur. C'est d'ailleurs ce qui les différencie des contrats d'apprentissage ; ils ont plutôt pour objet de permettre aux jeunes de réussir la transition entre le monde des études et celui du travail. Cela ne doit nullement dispenser de trouver une forme de reconnaissance des aptitudes et compétences acquises. **Les branches professionnelles doivent s'emparer de ce sujet et développer des certifications qui viendront compléter, par exemple à travers une spécialisation dans un champ d'application particulier, les diplômes acquis dans les structures d'enseignement supérieur.** Faute d'un réel investissement des branches et des structures publiques et privées de formation pour développer ces contrats, il n'y aurait plus de justification à conserver deux types de contrats distincts. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics devront alors envisager leur fusion en seul dispositif.

La fonction publique est également un secteur qui recrute et qui devrait voir ses besoins augmenter en raison de la démographie des personnels des administrations et des collectivités territoriales. L'apprentissage y est théoriquement possible. En réalité, il ne s'est jamais développé dans la fonction publique. Il est vrai qu'un jeune qui réussit son apprentissage dans une structure publique obtient un diplôme qui lui permet ... de se présenter à un concours dans lequel il est rarement tenu compte des acquis professionnels ! **L'aménagement de voies d'accès particulières aux concours d'entrées dans la fonction publique pour les jeunes entrés en apprentissage dans les administrations et les collectivités territoriales, mais pourquoi pas également dans la fonction publique hospitalière, doit être envisagé,** sans qu'il soit nécessaire pour autant de remettre en cause les règles statutaires de la fonction publique. Par exemple les postes vacants suite aux procédures de recrutement interne ou externe pourraient leur être ouverts

via un concours interne. La possibilité pour des jeunes issus de milieu défavorisés de suivre une préparation aux concours de la fonction publique tout en occupant un emploi de contractuel à temps partiel, constitue également une solution attractive pour certains jeunes qui n'ont pas aisément accès aux préparations aux concours de la fonction publique.

D'une façon plus générale, l'accès aux concours de la fonction publique mériterait sans doute quelques ajustements. Les modalités de ces concours privilégiant les qualités académiques et les capacités de présentation formelle, l'obtention d'un diplôme de niveau élevé est bien souvent devenu une condition préalable pour avoir une chance de succès, même lorsque la réglementation ne l'exige pas. Par exemple beaucoup de concours de catégorie B ne sont en réalité accessibles qu'à des jeunes ayant un diplôme de niveau bac + 5. Cela conduit à des prolongation d'études qui n'ont guère de sens d'un point de vue professionnel ou à des déceptions lorsque ces règles du jeu ne sont pas connues des candidats. Dans l'attente d'une modification en profondeur des modes de recrutement dans la fonction publique, il serait au moins nécessaire de faire connaître le niveau d'étude effectif des personnes reçues aux concours.

### **III – 2 Accentuer les efforts pour favoriser l'égalité d'accès aux études supérieures**

Le développement de l'alternance ne peut avoir que des effets bénéfiques sur la qualité de l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle. Il ne résout pas pour autant la question des inégalités d'accès à l'enseignement supérieur et à l'emploi. Certes, ces formations permettent de valoriser des qualités personnelles qui sont parfois mal prises en compte dans les logiques d'apprentissage universitaires classiques qui valorisent plus spécifiquement les qualités académiques, lesquelles dépendent elles-mêmes pour partie de l'origine sociale. Mais la question de l'accès aux études supérieures renvoie aussi, et peut être surtout, aux possibilités financières des familles. Si le système des bourses délivrées par l'Etat permet aux jeunes issus de familles aux revenus modestes de suivre un cursus universitaire, il n'en est pas de même pour l'accès à certaines écoles qui sont pourtant celles qui assurent les meilleurs débouchés professionnels<sup>3</sup>. Donner confiance aux jeunes dans leur avenir, c'est aussi leur montrer que, quelle que soit leur origine, cette voie là ne leur est pas fermée, dès lors qu'ils ont manifesté les qualités intellectuelles nécessaires. Le groupe a estimé que la meilleure modalité pour ouvrir ces perspectives était de **créer des systèmes d'aide financière spécifiques pour l'accès à ces écoles**. Des fondations, financées sur fonds privés et sur fonds publics, pourraient apporter, dès l'inscription dans les classes préparatoires, et même dès la fin des études secondaires puisque c'est à ce moment que se dessine la possibilité d'intégrer les classes préparatoires, l'aide dont ces jeunes ont besoin pour avoir une chance de rejoindre ces cursus d'excellence. L'attribution de bourses par ces fondations tiendrait compte des résultats scolaires mais aussi des difficultés financières propres à chaque jeune : faiblesse des revenus de la famille, nécessité de trouver un logement éloigné du domicile familial...

Un tel dispositif viendrait compléter le système existant de bourses pour les études dans l'enseignement supérieur et les prêts consentis à des taux préférentiels par les établissements

<sup>3</sup> 62 % des élèves des grandes écoles déclaraient en 2002 être enfants de cadres supérieurs et de professions libérales contre à peine 35 % dans les universités (46 % dans les troisième cycles et de niveau bac + 5).

bancaires. Il pourrait être financé conjointement par les établissements d'enseignement supérieur concernés et par les pouvoirs publics (Conseils régionaux notamment). Cette voie semble, à long terme, plus efficace que l'aménagement des modalités d'accès aux écoles, dont la valeur symbolique est forte mais qui tend à introduire des logiques de discrimination positive dont les effets peuvent être stigmatisants et dont la maîtrise n'est pas assurée dès lors que l'on dépasse l'expérimentation sur quelques cas. Si les modalités de sélection font la part trop belle à des critères culturels n'ayant que peu à voir avec les qualités intellectuelles ou personnelles, ce sont ces critères qu'il faut revoir plutôt que d'abaisser le niveau d'exigences selon les catégories.

L'aide aux jeunes issus de l'immigration doit s'inscrire dans cette politique globale d'aide au financement des études. Une étude récente du ministère de l'Education nationale a montré qu'à niveau social identique, leur réussite scolaire n'était pas moins bonne et parfois même meilleure, que celle des jeunes d'origine française<sup>4</sup>. Le même constat pourrait sans doute être fait à propos des jeunes dans l'enseignement supérieur. Les dispositifs de discrimination positive en leur faveur ne constituent donc pas une réponse adaptée ; qui plus ils n'échappent pas au risque de stigmatisation de ces jeunes alors que les difficultés qu'ils rencontrent ne sont pas significativement différentes de celles des autres jeunes issus de milieux sociaux défavorisés. Apporter une aide matérielle à la poursuite des études, c'est leur permettre de valider par un diplôme leur connaissances et aptitudes et, de ce fait, contribuer à réduire les discriminations à l'embauche dont ils sont parfois l'objet.

#### **IV - INTEGRER L'ORIENTATION ET LA PREPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES CURSUS UNIVERSITAIRES**

Le développement de l'alternance est un moyen efficace de rapprocher les jeunes du milieu professionnel dans lequel ils sont appelés à travailler. Mais cette familiarisation doit commencer plus tôt, notamment pour ceux engagés dans des filières qui ne les préparent pas directement à l'exercice d'une pratique professionnelle ou qui ne leur permettent pas de mieux appréhender la vie économique et les réalités de la vie en entreprise. Les stages en entreprises sont l'occasion d'une prise de contact avec le monde du travail et parfois également d'une prise de conscience des démarches à engager pour trouver une insertion professionnelle satisfaisante à l'issue des études. Mais ils sont peu répandus dans les filières qui posent le plus de problème d'insertion à la sortie. Ils ne sont pas toujours suffisamment intégrés dans le déroulement des cursus et rarement accompagnés par un travail de réflexion sur les choix professionnels. Enfin, ils ne sont vraiment utiles aux étudiants que si les entreprises mettent en place des conditions d'accueil et de tutorat appropriées. Or celles-ci ne font cet effort que lorsque le stage ne se limite pas à quelques semaines, voire quelques jours. **La préoccupation de sensibilisation aux choix professionnels et à l'insertion ne devrait pas être une préoccupation ponctuelle, à l'occasion d'un stage ou**

---

<sup>4</sup> Cette étude porte sur la situation scolaire en 2002 de 16 000 élèves entrés en sixième en 1995. Résultats à paraître en septembre 2005 dans la revue Education et formation.

**d'une session d'aide à la recherche d'emploi en fin d'études, mais devrait être intégrée dans les cursus de formation eux mêmes.**

Il en est de même des démarches d'orientation et de conseil professionnel. Les services d'orientation dans les universités (les SCUIO), ont multiplié les efforts pour mieux préparer les étudiants, individuellement ou collectivement, à faire des choix d'orientation ou des choix professionnels pertinents. Ils n'ont pas les moyens, et pas toujours les compétences, pour introduire dans les parcours de formation eux même une véritable éducation au choix et une ouverture vers le monde professionnel. Cela ne peut se faire qu'en lien étroit avec les enseignants d'une part et les milieux professionnels d'autre part. En somme, il ne s'agit pas nécessairement de renforcer les services d'orientation mais d'intégrer leurs prestations dans **une démarche plus globale d'ouverture des études sur l'environnement économique et professionnel, le plus en amont possible** : rencontre avec des personnes insérées professionnellement et ayant suivi les mêmes cursus, forum sur les métiers, présentation des débouchés professionnels dans les différents secteurs de l'économie locale et dans les trois fonctions publiques... Cela éviterait notamment que des étudiants se présentent sur le marché du travail avec une perception limitée de leurs débouchés professionnels.

### ***Exemples de bonnes pratiques***

#### **Université de Perpignan**

*La cellule Insertion Professionnelle de l'Université de Perpignan développe des actions de préparation au projet professionnel et à l'emploi des étudiants de la façon suivante :*

- *mise en place d'un lieu ressource*
- *organisation de modules collectifs*
- *organisation d'événementiels de présentation d'entreprise*
- *organisation d'un forum tous les deux ans rassemblant les entreprises locales et les partenaires de l'emploi (notamment ANPE et AFIJ).*

#### **Université d'Aix Marseille III**

*L'Université d'Aix Marseille III, par le biais de sa mission relation université entreprise a co-organisé avec l'AFIJ un forum sur le site de La faculté de droit de la Canebière à Marseille ; des entreprises étaient présentes sur des stands où se déroulaient des entretiens individuels avec des professionnels du recrutement (responsables des ressources humaines, consultants, chargés de recrutement) permettant aux jeunes de se confronter en réel au passage d'un entretien de recrutement.*

#### **Université de Nancy II**

*Organisation de rencontres avec des professionnels en collaboration avec l'AFIJ sur divers thèmes :*

- ° *Les métiers de l'informatique ; quelles perspectives pour les jeunes diplômés ?*
- ° *L'intérim, tremplin pour les jeunes diplômés ?*
- ° *Les fonctions accessibles aux jeunes diplômés dans les ressources humaines.*
- ° *Les débouchés de la fonction publique territoriale.*

### **Université de Lyon I**

*Entraînement des étudiants de maîtrise de biologie génétique et physiologie aux stratégies de recherche d'emploi en demandant à l'AFIJ d'intervenir sur les points suivants :*

- ° *comment organiser la recherche de son premier emploi ;*
- ° *préparer sa lettre de motivation ;*
- ° *optimiser son CV ;*
- ° *préparer ses entretiens d'embauche.*

### **Lycée Jean Moulin à Albertville**

*Organisation de modules de formation aux stratégies de recherche d'emploi pour les deuxièmes années de BTS comptabilité et conseil individualisé aux jeunes.*

### **Rectorat de Montpellier**

*- Améliorer les rapports entre le mode de l'enseignement et les entreprises et faciliter l'insertion professionnelle des étudiants et des jeunes diplômés*  
*- Assurer l'adéquation entre offre et demande de stages. Les entreprises prospectées plusieurs fois par an (mailing, phoning, rendez-vous) déposent des offres précisant les aspects matériels (dates, lieu, durée, etc.) et techniques (niveau, tâches à accomplir) sous forme de fiches synthétiques. Les étudiants, sensibilisés par la Banque de stages à la recherche de stages en entreprise, dès leur inscription à l'université sont invités à déposer toute l'année leur candidature comportant des aspects pratiques (contact, disponibilité, formation) et employabilité (compétences techniques, linguistiques, savoir être) sous forme de fiche. La correspondance entre offre et demande de stages est validée par la Banque de stages qui envoie les CV aux entreprises qui proposent des missions*

### **La Faculté Libre de Droit de l'université catholique de Lille**

*Intégration d'un quadruple niveau de discussion avec les milieux professionnels :*

- *une participation aux réunions bimestrielles staff de l'université / responsables patronaux régionaux*
- *une présence de représentants des principales entreprises régionales au sein de son conseil d'administration*

- *une présence de professionnels (entreprise, huissier, avocat...) dans son conseil académique qui a en charge de discuter des orientations de formation de la faculté.*
- *la création d'un poste de responsable développement / professionnalisation qui entretient en continu les relations avec les différents milieux professionnels en lien avec le secteur juridique et le suivi, pour débriefing des stagiaires niveau bac+5*

Le groupe propose **d'introduire dans l'ensemble des cursus universitaires des « crédits » optionnels sur la connaissance de l'environnement économique et professionnel et sur l'aide à la construction du projet professionnel.** L'organisation de ces crédits serait laissée à la libre appréciation des structures d'enseignement supérieur mais leurs modalités concrètes devraient être précisées lors de l'élaboration des diplômes et leur contenu clairement connu des étudiants. Les exemples cités ci-dessus pourraient notamment inspirer le contenu de ces modules.

**Cette question est cruciale pour les étudiants qui se trouvent, après deux ou trois ans dans une situation d'échec.** Le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur devrait constituer, à moyen terme, une réponse efficace à ce problème particulièrement accentué en France. Dans les prochaines années cette catégorie continuera cependant à poser des problèmes délicats. Confrontés à une situation qui est plutôt celle d'absence de choix et n'ayant rien d'autre à faire valoir aux yeux des employeurs que des aptitudes très générales, ces étudiants devraient faire l'objet d'une attention particulière dès les premiers signes de difficultés et bénéficier d'un véritable accompagnement en vue d'une réorientation ou d'une insertion dans l'emploi. Il ne s'agit pas seulement de leur apporter un soutien pédagogique mais de les aider à prendre conscience que d'autres solutions s'ouvrent à eux que la prolongation de leurs études dans des cycles longs. La situation serait de ce point de vue plus claire si les jeunes concernés avaient le sentiment qu'interrompre leurs études pour intégrer un emploi ou s'orienter vers une filière courte facilitant l'insertion ne signifiait pas le renoncement pour le reste de leur vie à suivre un cursus conduisant à des fonctions plus élevées. Le développement progressif de la validation des acquis de l'expérience va dans ce sens. Elle contribue à casser la représentation, fortement ancrée en France, selon laquelle toutes les connaissances doivent être acquises en début de vie. Mais il faudrait également assurer une plus grande continuité entre formation initiale et formation continue. Faute d'être assurés de pouvoir reprendre un jour un cycle d'étude dans l'enseignement supérieur, les jeunes en difficulté à l'université préfèrent parfois s'accrocher, quitte à obtenir, après plusieurs années, un diplôme peu « monnayable » sur le marché du travail, plutôt que de s'inscrire dans une autre voie de réussite et revenir ensuite vers des apprentissages plus formels. Aller dans ce sens engage la responsabilité des entreprises et des partenaires sociaux. Malgré les intentions affichées dans ce domaine, la formation continue permet rarement de tels parcours<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Le congé individuel de formation pourrait servir à aménager ces parcours. Ses limites, notamment financières, conduisent le plus souvent à écarter des demandes de ce type au profit de situations légitimement considérées comme plus urgentes : personnes fragilisées dans leur emploi, salariés ne disposant d'aucune qualification...

Mais la responsabilité en incombe aussi aux collectivités territoriales, au titre de leurs compétences sur la formation continue<sup>6</sup> et aux structures d'enseignement supérieures qui ne s'ouvrent que difficilement à ces publics ou dans des conditions financières dissuasives. **Faciliter la reprise d'études en cours de carrière serait en tous cas un moyen d'éviter certaines trajectoires hasardeuses dans le système universitaire en formation initiale et, par conséquent, des débuts difficiles dans la vie professionnelle.**

**Introduire l'ouverture sur le monde professionnel au sein des cursus de formation, c'est aussi proposer aux étudiants tout ce qui peut concourir à élargir la gamme des emplois qu'ils sont susceptibles d'intégrer à l'issue de leurs études**, quelle que soit leur filière. Outre les langues étrangères et l'usage de l'informatique, le développement d'aptitudes à la rédaction, à l'analyse, à l'argumentation, au maniement de données quantitatives... apparaissent aujourd'hui comme des facteurs souvent décisifs d'employabilité. Il faut non seulement développer l'offre de formation dans ces domaines mais mettre en place des formes d'évaluation appropriées.

## **V – MIEUX COORDONNER LES DISPOSITIFS D'AIDE A L'INSERTION DANS L'EMPLOI.**

La recherche d'un emploi à l'issue des études serait certainement facilitée si le travail d'orientation et d'aide aux choix professionnels s'effectuait, comme nous venons de le proposer, tout au long des études. Il n'en demeure pas moins qu'à l'issue de leur parcours dans l'enseignement supérieur, beaucoup d'étudiants se trouvent démunis sur le marché du travail et, plus globalement, dans la vie sociale. Ne disposant souvent que de faibles revenus, voire d'aucun revenu, ils ne bénéficient plus des avantages qu'offre le statut étudiant (mutuelle, logement étudiant...) et pas encore de ceux qui sont habituellement proposés aux adultes (notamment le RMI). Pour ceux qui ne disposent pas d'un diplôme prestigieux ou/et d'un réseau relationnel étendu, cette phase peut s'avérer particulièrement délicate. Elle peut se traduire par une demande d'aide accrue à l'égard de la famille proche alors même que ces jeunes aspirent à accroître l'indépendance qu'ils ont commencée à acquérir pendant leurs études. C'est souvent au cours de cette période que se révèlent des différences sociales que la condition d'étudiant tendait à masquer derrière l'apparence des modes de vie communs et des préoccupations partagées dans la communauté étudiante. S'il faut se garder de toute généralisation, une partie des jeunes issus de l'enseignement supérieur se trouve provisoirement – mais ce provisoire peut parfois durer plusieurs années – dans une situation qui n'est guère plus favorable que celle des jeunes issus des filières plus courtes à vocation professionnelle, voire de jeunes sortant sans aucun diplôme.

### **V – 1 Rendre plus lisibles les aptitudes et les compétences acquises et améliorer la cohérence de l'offre de service en matière d'insertion**

---

<sup>6</sup> Les Conseils régionaux n'ont pas pris le relais des dispositifs autrefois financés par l'Etat qui permettaient à des adultes en cours de carrière d'accéder à des formations longues, débouchant sur un titre d'ingénieur ou un diplôme de l'enseignement supérieur.

Leur désarroi est d'autant plus grand que les employeurs n'ont souvent qu'une faible lisibilité sur les connaissances aptitudes et compétences que leurs études ont permis d'acquérir. Avec la multiplication des filières, les intitulés de diplômes se sont eux-mêmes multipliés (près de 12000 diplômes et titres dans l'enseignement supérieur français – dont beaucoup préparent apparemment aux mêmes fonctions sous des intitulés différents). Derrière le prestige des intitulés, que savent et que savent faire exactement ceux qui en sont titulaires ? L'employeur ne dispose en général que d'un descriptif de modules ou de programmes, exprimés sous forme de contenus pédagogiques plutôt que sous forme d'aptitudes ou d'objectifs à caractère professionnel. **Rendre lisibles les diplômes**, comme y conduit la démarche de validation des acquis de l'expérience qui ne peut se passer d'un référentiel montrant le lien entre les connaissances et les objectifs professionnels ou comme y invitent la démarche européenne visant à créer des « suppléments aux diplômes » lisibles d'un pays à l'autre, est aujourd'hui une nécessité... à laquelle les universités ne se soumettent que très lentement. La mise en place du système dit de « LMD » (Licence, Maîtrise, Doctorat) devrait être l'occasion pour chacune d'elles de **mener une campagne d'information systématique auprès des employeurs** sur les nouvelles modalités d'organisation des études et des diplômes et de traduire en termes concrets, par exemple sous forme de fiches accessibles via Internet, les aptitudes, connaissances et compétences qu'atteste l'obtention des diplômes.

Les structures qui ont pour vocation le placement et l'aide à l'insertion professionnelle ne sont pas toujours à même de prendre en charge ce type de public. Les missions locales sont tournées vers les jeunes de très faible niveau de qualification. L'APEC, à l'inverse, n'accepte les jeunes en primo-insertion que s'ils ont un niveau de diplôme élevé (bac + 5). L'ANPE n'a pas toujours les moyens d'apporter une aide personnalisée à des jeunes qui, pour bon nombre d'entre eux, n'ont qu'une idée très vague de ce qu'ils recherchent et dont la préoccupation première n'est pas tant de trouver un emploi leur offrant rémunération élevée et prestige que d'éviter de se trouver durablement « déclassés » et entraînés dans la spirale des « petits boulots ».

Faut-il pour autant créer des structures d'aide à l'insertion destinées spécifiquement aux jeunes sortant de l'enseignement supérieur ? Ce serait sans doute introduire une forme de segmentation dans les publics de ces structures qui n'a pas lieu d'être et qui tendrait à cantonner les anciens étudiants dans un statut « d'étudiants prolongés » auquel eux-mêmes n'aspirent pas. En revanche, **des interventions plus coordonnées en amont de la fin des études permettraient aux étudiants de mieux anticiper leur arrivée sur le marché du travail et de commencer à se préparer à leur future vie sociale et professionnelle**. C'est dans ce sens que l'AFIJ, gérée par les étudiants eux-mêmes, a cherché à développer son action. Cette association n'a pas vocation à se substituer aux services de placement mais à être un instrument de sensibilisation, d'aide à la construction de l'autonomie des futurs diplômés et d'interface entre le milieu étudiant et les différentes structures concernées par les questions d'aide à l'insertion. Malgré la qualité du travail qu'elle réalise et les initiatives intéressantes prises ici ou là pour aider les jeunes sortant de l'enseignement supérieur (forum avec des entreprises, bourses d'emploi...), la coordination des institutions est encore nettement insuffisante. Considérés comme déjà en grande partie tirés d'affaire, les anciens étudiants n'entrent pas dans leurs priorités. Rares sont, par exemple les Conseils Régionaux qui ont choisi d'apporter leur soutien actif aux initiatives en direction de ce public, alors même que les lois de décentralisation leur confient une responsabilité majeure en matière d'orientation professionnelle et d'aide à l'insertion des jeunes. Leurs préoccupations sont d'abord tournées vers les publics considérés comme les plus fragiles (jeunes relevant des



missions locales, adultes au chômage de longue durée, personnes licenciées des grandes entreprises...). Ces priorités sont parfaitement légitimes mais elles ne prennent pas en compte les difficultés parfois aiguës de la situation d'une partie des anciens étudiants alors qu'un travail efficace d'orientation et d'aide à l'insertion permettrait d'éviter que leur situation ne s'aggrave ; ce travail permettrait également de satisfaire les besoins de certaines entreprises qui appréhendent de recruter un jeune qui vient de passer plusieurs années à l'université et qui n'a le plus souvent à faire valoir comme expérience que quelques petits boulots d'étudiant.

### ***Exemples de bonnes pratiques***

° *Des actions exemplaires ont été conduites dans certaines Universités (Rennes, Marne la Vallée, Perpignan...) pour favoriser les contacts avec les entreprises, développer les opportunités de stages et bourses des stages.*

° *des axes de coopération ANPE / APEC se sont progressivement mis en place, notamment à travers la création d'espaces jeunes diplômés ;*

° *des partenariats se sont mis en place entre l'APEC et les Universités (à ce jour : 79 partenariats avec les Universités et 150 avec les écoles). Cependant les effectifs d'anciens étudiants reçus par l'APEC déclinent (environ 12 000, alors qu'ils étaient 45 000 il y a quelques années) ;*

° *l'ANPE a développé de nouvelles prestations en direction du public étudiant : propositions d'offres d'emplois, clubs de recherche d'emploi ; « du diplôme à l'emploi » ; prestations Objectifs Emploi et Objectifs Projets, intégration d'objectifs jeunes dans les « grands comptes »... ;*

° *des interventions de l'AFIJ et des partenariats avec le Service Public de l'Emploi se mettent en place pour des publics spécifiques (handicapés, jeunes des quartiers et issus de l'immigration, jeunes Rmistes, jeunes filles...) : organisation de modules de formation aux stratégies de recherche d'emploi ; diffusion d'offres de premier emploi ; rencontres thématiques avec des professionnels ; accompagnement des publics jeunes en difficulté ; actions de parrainage vers l'emploi ;*

° *des actions en faveur des jeunes ont été développées par les ETT, qui positionnent l'intérim comme premier emploi pour certains jeunes diplômés (les jeunes diplômés Bac + 2 BTS, DUT Techniques, Industrie, BTP, Bureaux d'études). Ce type d'action s'avère plu délicat pour les diplômés de Bac + 4 ou + 5 et hors métiers techniques, même si les jeunes de ces catégories cherchent en l'intérim un tel tremplin.*

Dans ce contexte, les efforts de coordination entre le service public de l'emploi et ses partenaires pourraient porter notamment sur :

- **une meilleure information sur l'offre de services** : plaquettes, affiches à diffuser dans les Universités et les lieux d'accueil des jeunes ; informations sur les actions des partenaires, amélioration des liens réciproques sur les sites Internet ;
- **La rénovation et la mise en cohérence des prestations des différents organismes** : permanences partagées dans les universités, développement des espaces jeunes diplômés ;
- **Le développement des prestations de chacun des partenaires** (ateliers et appui à la recherche d'emploi, club de recherche d'emploi, objectif emploi et objectif projet...) ;
- **L'amélioration de l'offre de services complémentaires dédiés à des publics spécifiques** : accompagnement individuel vers l'emploi, prestations, modules de stratégies de recherche d'emploi (handicapés, jeunes des quartiers issus de l'immigration, Rmistes) ;
- **L'amélioration de l'offre de services des opérateurs en contacts avec les entreprises** (par exemple : identification des possibilités d'insertion pour des publics jeunes diplômés BAC + dans les accords avec les grands comptes à l'ANPE) ;

Ces efforts du service public de l'emploi et de ses partenaires pourraient être complétés par le développement des **systemes de parrainage de jeunes diplômés** en cours d'insertion professionnelle par des personnes expérimentées dans les entreprises. Des initiatives ont déjà été prises dans ce sens. Leur efficacité repose principalement sur la disponibilité des parrains et sur leur souci de familiariser les jeunes avec le monde professionnel. Cela permet alors de pallier l'absence de réseaux relationnels dont souffrent certains jeunes, notamment lorsqu'ils sont issus de milieu modeste. Ces structures de parrainages ne peuvent cependant relever que d'initiatives privées, dans un cadre associatif. Les Universités pourraient cependant inciter à leur développement à travers les contacts qu'elles ont avec le milieu des entreprises (CCI, grandes entreprises, associations comme l'ANDCP...).

Enfin, **la création de structures d'anciens élèves ou d'anciens étudiants devrait être favorisée par les Universités**, non pas dans un esprit corporatiste, mais dans le souci de favoriser les échanges entre les étudiants en cours d'étude et ceux qui sont déjà insérés professionnellement. L'existence de ces structures joue parfois également un rôle important pour faire évoluer le contenu des enseignements et l'organisation des cursus dans un sens plus favorable aux besoins de professionnalisation des étudiants.

## **V – 2 Inciter à la création ou à la reprise d'entreprise par les jeunes issus de l'enseignement supérieur**

Le groupe s'est également penché sur **la création d'entreprise par les sortants de l'enseignement supérieur**. Les contacts pris avec les organismes concernés confirment que la création et la reprise d'entreprise font l'objet d'initiatives foisonnantes. Le cadre réglementaire et financier a été fortement amélioré par la loi sur l'initiative économique (loi Dutreil), même si ces facilités nouvelles demeurent mal connues. Les financements disponibles pour la création ou

reprise d'entreprises sont très nombreux et combinent, au prix d'une grande complexité, des interventions de l'Etat, des régions, des départements, de certaines communes, des chambres de commerce et de métiers ; les modalités en sont par ailleurs très variées, depuis le prêt d'honneur jusqu'au financement bancaire. Enfin, les organisations spécialisées dans l'accompagnement des créateurs, des repreneurs ou des cédants se sont également multipliées (boutiques de gestion, pépinières, CRA, CCI...).

Le même constat peut cependant être fait qu'en matière d'orientation et d'aide à l'insertion : Il faut sensibiliser les jeunes à cette possibilité en amont de leur sortie de l'université et prendre en compte la particularité de leur situation. Par exemple ceux qui envisagent de se mettre à leur compte ou de reprendre une petite entreprise (par exemple un commerce ou une entreprise artisanale), sont souvent obligés de renoncer à ce projet car les dispositifs d'aide sont plus adaptés à des personnes salariés ou à des demandeurs d'emploi indemnisés qui ont le temps de mûrir leur projet qu'à des jeunes qui ont avant tout besoin de trouver un revenu pour vivre. Pourtant les Chambres des Métiers considèrent que la reprise d'entreprises artisanales par des jeunes disposant d'une bonne formation de base et prêts à acquérir les savoir-faire techniques propres à l'entreprise offre de réelles opportunités d'insertion.

Mais la difficulté principale concernant la création et/ou la reprise d'entreprise ne réside pas dans les moyens nécessaires à la réalisation d'un projet mais dans **la capacité de l'étudiant à les connaître et à s'en servir efficacement**. Ceci conduit à centrer les propositions sur la dimension formation et information. En ce qui concerne la formation, le rapport établi en mai 1999 pour le Ministère de l'Education nationale par M. Alain Fayolle (*L'enseignement de l'entrepreneuriat dans les universités françaises*) a donné lieu à une enquête sur les institutions ayant créé une formation à la gestion d'entreprise, depuis des cycles courts jusqu'à des équivalents MBA. Il est clair que, depuis 1999, ces initiatives se sont multipliées (voir, par exemple, le programme *Advancia* de la CCI de Paris). Les universités pourraient soit créer des filières analogues, soit passer des conventions avec d'autres organismes ayant déjà créé des cycles analogues. Ainsi, il serait bon **d'introduire dans les cursus d'enseignement supérieur des unités de valeur sur la gestion de l'entreprise et sur les métiers**. Ces unités seront indispensables à la préparation des étudiants dont le cursus n'a comporté aucune initiation de ce type. Elles peuvent trouver place à l'intérieur de l'université ou, par conventions, être dispensées par des organismes extérieurs (écoles de commerce, CCI). Leur volume (cycle court ou Master) devra être adapté aux besoins et aux ressources disponibles localement.

X      X  
X

Un bon nombre des constats et des pistes que nous venons d'énoncer implique un changement décisif dans le comportement des structures d'enseignement supérieur elles-mêmes. Ces structures accueillent désormais plus de 60 % d'une génération. Elles ne peuvent plus vivre comme si leur vocation à délivrer les connaissances scientifiques et à contribuer à préparer les élites de demain pouvait les dispenser d'une responsabilité forte sur le devenir de leurs étudiants et sur l'accompagnement de la transition entre le monde étudiant et le monde de la vie professionnelle. Certaines l'ont parfaitement compris et se sont largement ouvertes à ces questions. Ce sont d'ailleurs souvent les mêmes qui, à travers le développement de la formation

continue ou à travers l'apprentissage, sont parvenues à tisser des liens plus étroits avec les entreprises et les différents secteurs professionnels.

Numériquement, la population étudiante devrait cesser de croître, voire légèrement régresser, dans les prochaines années. N'y a-t-il pas là l'occasion de redéployer les moyens dont disposent ces structures pour prendre à bras le corps les questions d'orientation, d'ouverture sur le monde professionnel, de construction de partenariats avec les acteurs économiques et institutionnels ? Il s'agit là d'une fonction à part entière et non d'un service complémentaire à l'enseignement : développement des formations en alternance, relations avec les entreprises, le service public de l'emploi et ses partenaires, organisation de l'offre de stage, pilotage des actions d'orientation et de conseil professionnel, organisation de l'offre de stages, information auprès des acteurs économiques sur l'offre de formation, suivi du devenir professionnel des étudiants... **Dans chaque université, une personne directement placée auprès du Président de l'Université, devrait avoir en charge l'impulsion et l'animation de ce processus.** Préparée à cette fonction, notamment à travers une expérience hors du champ universitaire, elle aurait notamment sous sa responsabilité le SCUIO, le développement des formations par apprentissage, les partenariats avec les entreprises et le monde professionnel, et, si cela paraît opportun à certaines universités, le développement de la formation continue. La réussite des actions conduites sous sa responsabilité devrait faire partie des critères d'appréciation de la réussite des universités au même titre que les critères d'excellence académique. Les changements dans le pilotage de l'action publique introduits par la réforme sur la loi de finance (LOLF) devraient conduire la Direction de l'enseignement supérieur à fixer des objectifs de progrès de manière contractuelle avec les Universités. Il importe que les propositions contenues dans ce rapport soient intégrées dans cette politique contractuelle.

## **RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS DU RAPPORT**

### **Proposition 1**

**Développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur en créant un CFA dans toutes universités et en nouant des relations partenariales entre les entreprises et les universités. Le développement de l'apprentissage devrait faire l'objet des dimensions contractuelles entre le ministère de l'éducation nationale et les universités.**

**Dans la fonction publique, le développement de l'apprentissage pourrait être accompagné de procédures de recrutement spécifiques pour les anciens apprentis, leur permettant notamment d'accéder aux emplois non pourvus par la voie habituelle des concours.**

### **Proposition 2**

**Développer les contrats de professionnalisation pour les jeunes issus de l'enseignement supérieur dans l'objectif de permettre à tout jeune qui le désire de bénéficier d'une phase de transition et de professionnalisation entre les apprentissages effectués au sein des structures d'enseignement et la reconnaissance de l'autonomie professionnelle.**

**Dans la fonction publique, des emplois de contractuels à temps partiel, couplés avec la préparation à un concours, pourraient être offerts à des jeunes rencontrant des difficultés pour financer eux-mêmes leurs cycles préparatoires.**

### **Proposition 3**

**Favoriser l'engagement durable des jeunes diplômés en supprimant les cotisations UNEDIC lors d'une embauche à durée indéterminée. Cette suppression serait totale la première année et dégressive les deux années suivantes. Seraient concernés tous les jeunes, quel que soit leur niveau de formation, à la recherche d'un premier emploi ou n'ayant jamais bénéficié d'un CDI.**

### **Proposition 4**

**Nommer dans chaque université un responsable des questions d'orientation, d'insertion et de développement des liens contractuels avec l'environnement économique. Cette personne, placée directement auprès du Président de l'université, coordonnerait l'activité des services communs d'orientation (SCUIO) ainsi que l'ensemble des activités visant à préparer les étudiants à leur intégration professionnelle (voir propositions 6 et 9). Elle aurait également en charge la diffusion de l'information sur les diplômes (voir proposition 5), serait en charge de la mise en place d'un bilan d'utilisation de la taxe d'apprentissage et favorisera**

au sein des Universités la centralisation de l'offre des stages et les échanges d'informations concernant les stages disponibles dans les entreprises, éventuellement non pourvus. Statutairement de rang A, les personnes assumant cette fonction pourraient être recrutées en dehors du personnel universitaire (concours spécifiques).

#### **Proposition 5**

Rendre plus lisibles les diplômes en diffusant auprès des employeurs des documents décrivant les aptitudes, connaissances et compétences attestées par les diplômés. Ces documents pourraient s'inspirer de ceux produits dans le cadre des directives européennes sur la transparence des qualifications et le l'élaboration du répertoire national des certifications professionnelles. Ils comporteraient également des indications sur le nombre de diplômés par année et sur les principaux débouchés effectifs des étudiants diplômés.

#### **Proposition 6**

Introduire dans tous les cursus, sous forme de « crédits » ou de modules, des temps consacrés à la connaissance de l'environnement professionnel et économique, à l'aide aux choix professionnels, à l'apprentissage des méthodes de recherche d'emploi.

#### **Proposition 7**

Mettre en place un dispositif d'alerte pour les étudiants inscrits dans des filières générales et rencontrant des difficultés dès les premiers semestres de leur scolarité : bilan de compétences, offre de réorientation vers des filières plus courtes à vocation professionnelle, proposition de construction d'un parcours alliant une période d'emploi et une reprise d'études...

D'une manière générale, les universités devraient mettre en place un dispositif d'alerte afin d'encourager les études courtes débouchant rapidement sur un emploi, en particulier auprès des étudiants rencontrant des difficultés à poursuivre des cursus longs. A cette fin elles devraient faciliter les reprises d'études après une première insertion dans l'emploi afin de lutter contre le processus qui conduit à jouer son devenir professionnel en tout début de vie, sans grand espoir de réintégration d'un cursus diplômant de formation après quelques années d'expérience.

#### **Proposition 8**

Développer au sein des différentes filières de formation, les enseignements permettant d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes, indépendamment de la spécialisation choisie : maîtrise des outils informatiques, apprentissage des langues étrangères, capacité à communiquer et à argumenter par écrit et par oral...

#### **Proposition 9**

Rendre plus cohérente l'offre de service en matière d'aide à l'insertion en incitant à une coordination plus étroite des différentes structures qui interviennent dans ce domaine : ANPE, APEC, AFIJ. Cette offre de service n'aurait pas seulement pour objet le placement

**mais aussi l'aide à la diversification des choix professionnels et, le cas échéant, l'aide social qui doit être apporté aux jeunes qui, malgré un passage par l'enseignement supérieur se trouvent dans une situation de grande fragilité économique et sociale.**

**Cette offre devrait être conçue en liaison avec les associations d'anciens élèves et d'anciens étudiants dont il convient d'encourager le développement dans la perspective d'une meilleure articulation entre les formations et l'insertion dans l'emploi. De même les systèmes de parrainage, sur une base associative, pourraient être intégrés dans cette offre de service.**

**En matière d'aide à la création d'entreprise ou de reprise d'entreprise, la sensibilisation devrait commencer pendant les études elles-mêmes et donner lieu à une information simple et accessible sur la multiplicité des aides et des « guichets » existants. Ces actions ne doivent pas être conçues indépendamment de celles concernant l'insertion et l'aide aux choix professionnels**

#### **Proposition 10**

**Faciliter l'intégration des jeunes issus de milieux défavorisés dans les filières offrant les meilleures garanties de débouchés professionnels et notamment dans les filières les plus sélectives (écoles recrutant sur concours) en instaurant des bourses spécifiques attribuées sur critères sociaux et sur critères de résultats scolaires. Ces bourses seraient délivrées par des fondations co-financées par des crédits publics et des crédits privés (anciens élèves, entreprises recrutant des jeunes issus de ces filières).**

#### **Proposition 11**

**Inciter les Conseils régionaux à développer les initiatives dans les différents domaines évoqués dans les propositions précédentes. Les plans régionaux de formation devraient systématiquement comporter un volet sur l'orientation et l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur.**

#### **Proposition 12**

**Aménager des voies d'accès particulières aux concours d'entrées dans la fonction publique pour les jeunes entrés en apprentissage dans les administrations et les collectivités territoriales, mais pourquoi pas également dans la fonction publique hospitalière, sans qu'il soit nécessaire pour autant de remettre en cause les règles statutaires de la fonction publique. Par exemple les postes vacants suite aux procédures de recrutement internes et externes pourraient leur être ouverts via un concours interne. La possibilité pour des jeunes issus de milieu défavorisés de suivre une préparation aux concours de la fonction publique tout en occupant un emploi de contractuel à temps partiel, constitue également une solution attractive pour certains jeunes qui n'ont pas aisément accès aux préparations aux concours de la fonction publique.**

## ANNEXE

### UNE PERCEPTION PLUS OPTIMISTE DE LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE PAR LES JEUNES AU SEIN DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Selon l'observatoire national de la vie étudiante, les étudiants étaient relativement pessimistes en 1994 et plus encore en 1997: environ quatre sur dix pensaient trouver du travail "difficilement" ou 'très difficilement". En 2000 et 2003 ils ne sont plus respectivement que 28,2% et 22,7% dans ce cas.

L'optimisme accru des étudiants à partir de 2000 a touché toutes les filières (progression de 29% de la part des étudiants optimistes entre 1997 et 2003) mais de façon variée. Ainsi, la progression la plus marquée concerne les élèves de STS (+45%), les étudiants en droit, économie et sciences arrivent ensuite (+32%). Les filières où la part des étudiants optimistes progresse le moins (CPGE et Santé) sont celles qui comprenaient déjà en 1997 environ 90% d'étudiants confiants quant à la facilité avec laquelle ils allaient accéder au monde du travail.

Si l'on compare les caractéristiques des *optimistes* (étudiants qui pensent que leur formation leur permettra de trouver du travail facilement ou très facilement) avec celles des *pessimistes* (étudiants qui pensent que leur formation leur permettra de trouver du travail difficilement ou très difficilement), on voit que les caractéristiques liées à la formation et au parcours exercent une influence sur la manière dont les étudiants envisagent leur insertion professionnelle.

En premier lieu, les étudiants n'ont pas la même vision de leur insertion sur le marché du travail selon l'âge auquel ils ont obtenu leur baccalauréat. Les étudiants qui entrent avec du retard dans l'enseignement supérieur sont 73,6% à être optimistes contre 79,8% parmi ceux qui l'ont obtenu à 18 ans ou avant d'après nos données 2003. La confiance en l'avenir varie aussi selon la filière d'études dans laquelle l'étudiant est inscrit. Ainsi, les taux les plus élevés sont observés dans les filières les plus prestigieuses : 96,6% des étudiants sont optimistes en CPGE et 95,6% en santé. Pour les autres filières on observe un clivage entre les filières courtes et professionnalisantes comme (STS et IUT) où environ 90% des étudiants sont optimistes (en formidable redressement par rapport au milieu des années 1990) et les filières universitaires plus classiques : 79,7% en droit et sciences économiques, 77,3% en sciences et, seulement, 59,5% en lettres et sciences humaines. On observe les mêmes tendances si l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs (voir tableau 4)<sup>7</sup>. En université (hors IUT) la confiance en l'avenir ne varie pas avec la

---

<sup>7</sup> Pour identifier les facteurs susceptibles de déterminer la manière dont les étudiants envisagent leur avenir professionnel, on a utilisé un modèle de régression logistique. Cette méthode a l'avantage d'isoler l'effet propre d'une variable en neutralisant les effets respectifs des autres variables intégrées au modèle. Les résultats sont présentés dans le tableau 4.



progression en cycle ; en revanche, plus l'étudiant envisage des études longues, plus il pense pouvoir trouver du travail facilement : de 57,3% parmi ceux qui visent un diplôme de niveau bac+3 au maximum à 75,3% parmi ceux qui envisagent un diplôme supérieur à bac+3.

La dimension professionnalisante du parcours d'études semble avoir une importance puisque, parmi les inscrits en université et en classes supérieures de lycées, on trouve une proportion plus élevée d'étudiants optimistes chez ceux ayant effectué un stage (rémunéré ou non) lors de la dernière année universitaire : 81,6% contre 75,1%. Il en va de même pour les étudiants ayant connu une période de stage avant leur entrée dans l'enseignement supérieur : 80,3% d'optimistes contre 76,3 pour les autres.

Les étudiants qui exercent une activité professionnelle pendant l'année universitaire semblent un peu moins optimistes que les autres : 75,4% contre 79%. Néanmoins, la confiance en l'avenir varie selon la nature de l'activité exercée : 84,4% d'optimistes parmi ceux qui exercent une activité intégrée aux études (internes des hôpitaux, allocataires d'enseignement et de recherche...) contre 73,7% parmi ceux qui exercent une activité susceptible de concurrencer leurs études (employés, surveillants, ouvriers...).

L'optimisme des étudiants ne varie guère selon leur origine sociale mesurée par la catégorie socioprofessionnelle et le niveau d'études des parents. Ainsi lorsque l'on croise la catégorie socioprofessionnelle des parents avec le degré d'optimisme des étudiants, les différences apparaissent faibles bien qu'elles soient artificiellement accentuées par des effets de structure ( les « héritiers » sont plus souvent en CPGE et santé, les boursiers plus souvent en lettres et sciences etc.) : 75,9% d'optimistes parmi les enfants d'ouvriers et 78,9% parmi les enfants de cadres. Si l'on raisonne toutes choses étant égales par ailleurs, en neutralisant les effets de structure, ces faibles différences disparaissent et la probabilité d'être optimiste quant à l'avenir professionnel ne varie plus selon la catégorie socioprofessionnelle (voir tableau 4). Concernant le niveau d'études des parents, on observe un niveau de satisfaction homogène (78% environ) à l'exception des étudiants dont les parents ont, au mieux, un niveau d'études inférieur ou égal au BEPC : 68,3% d'optimistes parmi ceux dont les parents ont un niveau de fin d'études primaires et 74,9% parmi ceux dont les parents ont un niveau d'études secondaire équivalent au BEPC. Toutes choses égales par ailleurs, seuls les franges de la population étudiante issues des milieux les moins diplômés (au mieux niveau primaire) sont significativement moins optimistes.