Vie étudiante et transition éducation-travail

Extracurricular experience and graduates' labour market entry

Guy Tchibozo

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2056>
DOI : 10.4000/osp.2056
ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2006
Pagination : 421-444
ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Guy Tchibozo, « Vie étudiante et transition éducation-travail », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 35/3 | 2006, mis en ligne le 15 septembre 2009, consulté le 09 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2056> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2056>

Ce document a été généré automatiquement le 9 octobre 2020.

© Tous droits réservés

Vie étudiante et transition éducation-travail

Extracurricular experience and graduates' labour market entry

Guy Tchibozo

Introduction

- 1 L'analyse de la vie étudiante mobilise en France une attention croissante depuis une quinzaine d'années. En témoignent la création et le développement de l'Observatoire national de la vie étudiante [O.V.E.] depuis 1989, et de plusieurs observatoires universitaires régionaux sur le même thème. Les nombreux travaux menés dans ce champ fournissent une information riche sur de multiples aspects de la vie étudiante : les conditions de logement, l'état de santé et les budgets des étudiants ; leurs emplois du temps et méthodes de travail ; leurs pratiques culturelles et sportives. Ces travaux informent aussi sur les politiques des universités en matière de vie étudiante. L'intérêt pour ces questions n'est d'ailleurs pas exclusivement français : dans l'Union européenne, les rapports Eurostudent publiés en 2002 et 2005 établissent également un état des lieux des caractéristiques socio-démographiques et des conditions de vie des étudiants dans une dizaine de pays de l'Union (H.I.S., 2002, 2005). Le présent article s'intéresse à la question particulière de l'influence qu'exerce la vie étudiante sur l'accès à l'emploi.
- 2 En marge de leurs activités curriculaires (participation aux enseignements et aux stages intégrés aux cursus), les étudiants exercent souvent des activités salariées (voir par exemple Tiphaine, 2002), s'engagent dans des activités bénévoles (Houzel, 2003 ; O.V.E., 2004), et pratiquent des activités récréatives (voir par exemple Vourc'h, 2003). Plusieurs auteurs ont analysé l'effet qu'exercent les activités salariées en cours d'études sur l'insertion professionnelle ultérieure (Béduwé & Cahuzac, 1997 ; Béduwé & Giret, 2000 ; Chaplin & Hannaway, 1996 ; Ehrenberg & Sherman, 1987 ; Light, 1999, 2001). En revanche, l'influence qu'exercent sur l'accès à l'emploi les activités extracurriculaires bénévoles et récréatives n'a quasiment jamais été étudiée.

- 3 Or, comprendre l'effet sur l'accès à l'emploi des activités extracurriculaires bénévoles et récréatives est important pour les étudiants et pour les institutions éducatives. D'une part, l'intuition suggère que le type d'activité signalé par l'étudiant dans son *curriculum vitae* ou lors d'entretiens d'embauche peut influencer la décision de recrutement. Il n'est certainement pas sans intérêt pour les étudiants d'avoir, avant de s'engager dans une activité extracurriculaire ou d'en faire état, une idée du type de réaction que risque de susciter la mention de cet engagement. En d'autres termes, comprendre l'effet des activités extracurriculaires représente probablement un enjeu stratégique pour les étudiants dans leur processus de transition éducation-travail.
- 4 Enjeu stratégique aussi, d'autre part, pour les établissements d'enseignement supérieur. Dans le contexte d'une concurrence qui se met progressivement en place au niveau national, européen et international sur le « marché » de l'enseignement supérieur, il est clair que les performances des établissements en matière d'accès des diplômés à l'emploi font partie des arguments susceptibles de faire la différence. Il est donc crucial de comprendre comment, entre autres facteurs, l'activité extracurriculaire des étudiants influence l'accès à l'emploi, ce qui pourrait conduire à mieux articuler l'extracurriculaire avec les cursus proprement dits, réaménagés en conséquence si nécessaire. Les institutions d'orientation ont, dans cette perspective, un rôle important à jouer. Traditionnellement focalisées en priorité sur la prise en charge psychologique des étudiants, il leur revient, comme le souligne un récent rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques [O.C.D.E.] (2004, pp. 53-56), de mettre en évidence, au titre de l'information sur le fonctionnement du marché du travail, les implications des choix d'activité extracurriculaire pour l'accès à l'emploi.
- 5 En France, l'attention portée aux activités extracurriculaires bénévoles des étudiants a surtout concerné les enjeux de l'engagement : épanouissement personnel, éducation à la citoyenneté et à la démocratie, et développement local, social, culturel et économique (Houzel, 2003 ; O.V.E., 2004). Dans la littérature internationale, les effets sur le développement personnel ont également retenu l'attention (Davalos, Chavez & Guardiola, 1999 ; Eccles, Barber, Stone & Hunt, 2003 ; Fung & Wong, 1991 ; Zaff, Moore, Papillo & Williams, 2003), mais les travaux ont plus souvent éclairé d'autres facettes de l'activité extracurriculaire, en particulier ses déterminants (Flores-Gonzalez, 2000 ; Gager, Cooney & Call, 1999 ; McNeal, 1999) et son influence sur le choix par les étudiants d'un établissement d'inscription (DesJardins, Dundar & Hendel, 1999 ; Suloc, 1982 ; Weiler, 1996), sur la réussite académique (Amato, Gandar, Tucker & Zuber, 1996 ; Gerber, 1996 ; Grinder, Cooper & Britt, 1999 ; Madsen *et al.*, 2002 ; Tucker, 2004), et sur la générosité des mécènes qui, dans les universités anglo-saxonnes, contribuent au financement des universités (Clotfelter, 2001 ; Tucker, 2004). Cependant, dans l'ensemble, il est frappant de constater que, en France comme à l'étranger, la littérature de ce champ laisse de côté la question des effets sur l'accès à l'emploi. Sur ce thème, on ne peut guère citer que l'article de Eide & Ronan (2001), qui montre que, aux États-Unis, la pratique hors cursus de sports d'équipe universitaires peut influencer le salaire du premier emploi (bien que différemment selon le genre et l'appartenance ethnique).
- 6 Le présent article s'attache donc à explorer plus largement la question des effets qu'exercent les activités extracurriculaires bénévoles et récréatives des étudiants sur l'accès à l'emploi. L'emploi est appréhendé ici dans différentes dimensions : durée d'accès (durée de la période précédant l'accès à l'emploi), degré de précarité, statut

socioprofessionnel, taille de l'entreprise, salaire. L'analyse est basée sur une enquête effectuée en France en 2004 auprès de 366 diplômés issus de l'enseignement supérieur. L'objectif en est de contribuer à la réflexion que peuvent mener sur ce thème les institutions d'orientation ainsi que les établissements d'enseignement supérieur soucieux d'améliorer les performances d'accès à l'emploi de leurs diplômés.

- 7 L'article comprend trois parties. La première propose un cadre d'interprétation des relations qui peuvent être observées entre activités extracurriculaires non rémunérées et accès à l'emploi des diplômés. La deuxième partie présente la méthodologie de l'étude. En troisième partie sont exposés et commentés les résultats obtenus.

Cadre d'interprétation

- 8 Un cadre d'interprétation commode pour comprendre les relations entre activité extracurriculaire et accès à l'emploi est la théorie de la discrimination statistique. Initialement proposée par Phelps (1972) et Arrow (1973), cette approche explique les comportements discriminatoires par l'idée que le recruteur, en situation d'incertitude, évalue la productivité d'un candidat en attribuant à ce dernier la productivité moyenne estimée d'un groupe qui présente les mêmes caractéristiques (genre, appartenance ethnique...) que le candidat. Différents auteurs ont alors montré que certaines caractéristiques observables des candidats à l'emploi sont plus fortement corrélées à un comportement de démission ou abandon de poste, engendrent donc un turn-over coûteux pour les firmes (coûts de recrutement et de formation du remplaçant), et constituent par conséquent des prédicteurs de faible productivité (Blau & Kahn, 1981 ; Ragan & Smith, 1981 ; Viscusi, 1980). Il en résulte que les candidats présentant ces caractéristiques auront plus de difficultés à accéder à l'emploi. Appliquant cette approche, Renes et Ridder (1995) constatent effectivement des critères d'embauche plus stricts vis-à-vis des femmes, notamment l'exigence d'une expérience professionnelle plus longue que celle des hommes. Par rapport à la question examinée dans la présente étude, l'intérêt de l'approche en termes de discrimination statistique est qu'elle confère aux activités non marchandes des candidats à l'emploi, un rôle central dans la décision de recrutement. Sattinger (1998) en expose la logique. D'une part, certains employeurs apprécient que le candidat fasse état d'activités bénévoles, qu'ils interprètent comme révélatrices de maturité, de sens des responsabilités et d'esprit civique, toutes qualités qui pourront être utiles à l'entreprise. Mais d'autre part, au contraire, d'autres employeurs réprouvent de telles activités. Pour ce second groupe d'employeurs, une vie sociale trop développée chez le candidat à l'emploi est synonyme de moindre disponibilité pour l'entreprise, ce qui peut à terme aboutir soit à la démission du salarié, si l'intérêt pour ses activités extraprofessionnelles finit par l'emporter, soit au licenciement du salarié si ce dernier s'avère, du fait de sa moindre disponibilité, finalement moins productif qu'initialement espéré. Dans les deux cas, la vie sociale extraprofessionnelle du candidat risque d'engendrer à terme du turn-over, donc des coûts pour l'entreprise. L'employeur cherche alors à écarter les candidats dont la vie sociale laisse anticiper un risque élevé de turn-over. En conséquence, les candidats qui, au cours du processus de recrutement, signalent par exemple une vie familiale riche et prenante, ou un engagement marqué dans des activités sociales, politiques, syndicales ou de loisir, peuvent très bien se voir fermer les portes de certaines entreprises ou l'accès à certains postes, ou être confrontés à des conditions de

recrutement plus restrictives. Ils peuvent par exemple avoir moins d'opportunités d'entretien, ou se voir proposer des conditions de rémunération ou de statut moins favorables. Il y a alors discrimination statistique dans la mesure où les conditions d'accès de l'individu à l'emploi sont déterminées non pas par la productivité personnelle de l'individu lui-même, mais par le fait que l'employeur le considère comme membre d'un groupe (celui des candidats fortement engagés dans la vie sociale) présumé relativement peu productif et traité en conséquence. La discrimination statistique a pour conséquence ici que deux individus identiquement productifs en fait, mais différents par leur vie sociale, n'auront pas les mêmes conditions d'accès à l'emploi.

- 9 Les activités extracurriculaires bénévoles et récréatives auxquelles s'étaient livrés pendant leurs études les diplômés candidats à l'emploi, et dont ils font état dans leurs *curriculum vitae* et au cours des entretiens d'embauche, illustrent bien ces activités que les employeurs peuvent ou non interpréter comme des sources de turn-over ultérieur. L'approche par la discrimination statistique fournit ainsi un cadre d'interprétation permettant de comprendre les relations statistiques significatives susceptibles d'être observées entre activités extracurriculaires et accès des diplômés à l'emploi.

Méthode

- 10 Cette étude s'appuie sur l'analyse de données résultant d'une enquête par Internet effectuée en 2004. L'enquête a été organisée dans le cadre du Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA) de l'Université Louis Pasteur de Strasbourg. Les personnes interrogées sont des diplômés d'universités, d'écoles de commerce et d'écoles d'ingénieurs, sortis du système éducatif entre 1998 et 2001, et inscrits sur les répertoires publiés par les universités et écoles elles-mêmes sur leurs propres sites Internet. Ces diplômés ont été contactés par courriel à l'adresse électronique publiée, et invités à se rendre sur le site de l'enquête pour répondre au questionnaire.

Questionnaire

- 11 Le questionnaire comprend trois parties. La première détaille les caractéristiques personnelles du répondant (genre, âge, nationalité, situation familiale et nombre d'enfants à l'issue des études) ainsi que l'année d'obtention, la spécialité et le niveau de son diplôme le plus élevé.
- 12 La deuxième partie du questionnaire décrit les activités extracurriculaires bénévoles et récréatives pratiquées par le répondant pendant ses études et mentionnées au cours de sa recherche d'emploi. Sont précisés le domaine d'activité, la durée pendant laquelle elle a été pratiquée, le niveau d'implication (simple participant ou responsable), et le cadre dans lequel l'activité a été exercée : en solitaire (par exemple piano ou lecture), en famille (par exemple jeux de société), entre amis (cinéma, discothèques...), en qualité de membre d'une association, ou comme client ou usager payant d'un prestataire de services (conservatoire de musique, club de danse, etc.).
- 13 La troisième partie décrit la situation du répondant pendant la période de transition de l'école à l'emploi. La période de transition est définie ici comme l'ensemble des trois premières années passées sur le marché du travail à partir de l'obtention du diplôme le plus élevé. Dans cette partie, le répondant décrit les éventuelles périodes de chômage

subies ainsi que les emplois occupés aussi bien en début qu'en fin de période : durée du contrat de travail, salaire, taille et secteur d'activité économique de l'entreprise, durée hebdomadaire du travail, catégorie socioprofessionnelle et pays d'implantation de chacun des postes occupés.

Description de l'échantillon

- 14 L'échantillon se compose des 366 personnes ayant répondu au questionnaire. Il comprend 56,28 % d'hommes. La moyenne d'âge des répondants au moment de l'enquête était de 28 ans. Les répondants sont très majoritairement (95,62 %) de nationalité française, mais 14 autres nationalités sont représentées. La première colonne du tableau 1 montre la répartition des répondants par nationalité.

Tableau 1/ Table 1

NATIONALITÉS	SPÉCIALITÉS DES DIPLÔMES	DOMAINES D'ACTIVITÉS EXTRACURRICULAIRES	SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES EMPLOYEURS
--------------	-----------------------------	--	---

Autriche (1)	Mathématiques,	Sports (77)	Secteur primaire
Belgique (1)	physique, chimie (69)		Agriculture, chasse,
Bulgarie (1)	Dont :	Associations étudiantes :	exploitation forestière (1)
Canada (1)	Agronomie et agro-	défense syndicale, services aux	
Danemark (1)	alimentaire (2)	étudiants, promotion de filière,	Secteur secondaire
France (350)	Électricité (1)	etc. (68)	(66)
Hongrie (1)	Électronique (12)		Dont :
Italie (1)	Chimie (35)	Culture et spiritualité (30)	Industrie (63)
Liban (1)	Géologie/Géophysique	Dont :	Construction (3)
Luxembourg	(4)	Arts, culture, littérature (24)	
(1)	Mathématiques/	Organisations religieuses (6)	Secteur tertiaire (275)
Maroc (1)	Statistiques (7)		Dont :
Portugal (1)	Textile (3)	Activités sociales : aide sociale	Grande distribution et
Russie (1)	Physique (5)	ou humanitaire, animation et	commerce de détail (10)
Suisse (1)		encadrement (26)	Services aux entreprises
États-unis (1)	Information et	Dont :	(80)
	communication (128)	Aide à l'enfance (4)	Hôtellerie-restauration
Non-	Dont :	Aide aux devoirs (1)	(1)
réponses (2)	Informatique (96)	Scoutisme (6)	Transports (5)
	Technologies de	Alphabétisation des adultes (4)	Télécommunications (24)
	l'information (11)	Assistance juridique (2)	Média (18)
	Multimédia/Nouveaux	Aide humanitaire (9)	Intermédiation financière
	média/Internet (12)		(27)
	Télécommunications (9)	Activités citoyennes (9)	Assurances (5)
		Dont :	Immobilier (1)
	Sciences de la vie (6)	Organisations politiques (6)	Recherche et développement
	Dont :	Sécurité civile (2)	(45)
	Biologie/Biochimie (2)	Environnement (1)	Administration publique
	Santé (4)		et défense nationale (20)
		Non-réponses (2)	Éducation (19)
	Droit, économie,		Santé et travail social (4)
	gestion, commerce		Culture, sports et
	(106)		activités récréatives (6)
	Dont :		Services aux ménages (1)
	Administration publique		Autres activités sociales
	(8)		(8)
	Comptabilité (3)		Institutions
	Droit (32)		extraterritoriales (1)
	Écoles de commerce (11)		
	Économie (9)		Non-réponses (14)
	Finance (22)		
	Gestion (18)		
	Marketing (3)		
	Arts, lettres, langues		
	(25)		
	Dont :		
	Arts appliqués (1)		
	Communication (8)		
	Documentation (3)		
	Journalisme (6)		
	Langues (6)		
	Traduction (1)		
L'orientation scolaire	et professionnelle. 35/3 2006		
	Sciences sociales et		
	humaines (31)		
	Dont :		
	Aménagement du		
	territoire (1)		

N.B. Le nombre de répondants concernés est entre parenthèses.

Répartition des répondants par nationalité, spécialité du diplôme, domaine d'activité extracurriculaire, et secteur d'activité économique de l'employeur
Nationalities, fields of study, types of extracurricular activities and economic activity sectors represented in the respondents population

- 15 Dans quatre cinquièmes des cas (81,42 %), le diplôme le plus élevé est de niveau bac+5 : master, Diplôme d'études approfondies (D.E.A.), Diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.), diplôme d'ingénieur, ou équivalent. Les autres répondants ont un doctorat (3,82 %) ou alors au plus une maîtrise (4,09 %), une licence (5,46 %) ou un Diplôme d'études universitaires générales (D.E.U.G.) (4,91 %).
- 16 Trente-six spécialités de formation sont représentées dans l'échantillon, appartenant aux principaux champs disciplinaires : mathématiques, physique, chimie ; information et communication ; sciences de la vie ; droit, économie, gestion, commerce ; arts, lettres, langues ; sciences sociales et humaines. La deuxième colonne du *tableau 1* récapitule l'ensemble des spécialités citées.
- 17 Trois répondants sur cinq (59,01 %) ont obtenu leur diplôme entre 1999 et 2001. L'âge moyen à l'obtention du diplôme était de 24 ans.
- 18 À l'entrée sur le marché du travail, les trois quarts (74,59 %) des répondants étaient célibataires, les autres étant mariés ou vivant en couple. Seulement six répondants avaient des enfants à charge : quatre en avaient un et deux en avaient deux.
- 19 La majorité des répondants (57,92 %) ont eu une activité extracurriculaire non rémunérée au cours de leurs études. Les répondants ont pratiqué des activités sportives (36,32 % de l'ensemble des activités extracurriculaires), se sont engagés dans des associations étudiantes (32,07 %), ont participé à des activités culturelles (14,15 %), sociales (12,26 %) ou « citoyennes » (politique, protection de l'environnement, sécurité civile, pompiers, secouristes, sauveteurs : 4,24 %). La troisième colonne du *tableau 1* récapitule les domaines d'activités mentionnés. Les répondants ont pratiqué ces activités pendant près de trois ans (33 mois) en moyenne. La moitié d'entre eux (50 %) se sont limités à une simple participation, mais une grosse minorité (46,22 %) s'est engagée plus avant et a exercé des responsabilités pendant en moyenne un peu plus de deux ans (26 mois). Quant au contexte d'exercice, près des deux tiers des pratiquants (62,73 %) ont exercé dans un cadre associatif, 13,67 % ont pratiqué entre amis, 9,43 % comme usagers ou clients payants de prestataires de services, et 7,07 % ont pratiqué en solitaire. Seulement 2 répondants signalent des activités en famille.
- 20 Seulement dix répondants (2,73 % de l'échantillon) ne sont pas entrés sur le marché du travail après l'obtention du diplôme. Tous les autres (97,26 %) ont recherché un emploi. Parmi ceux-ci, un peu plus d'un quart (27,80 %) ont connu le chômage, en moyenne pendant quatre mois, avant d'obtenir un premier emploi. Tous ont cependant trouvé un emploi – même provisoire – à un moment ou un autre au cours des trois années de la période de transition. Plus des quatre cinquièmes (84,26 %) de ces emplois étaient à durée indéterminée (emplois salariés en C.D.I. ou emplois indépendants). Les deux tiers (66,57 %) des répondants ont obtenu un contrat à durée indéterminée dès le premier emploi. Les autres ont démarré sur des contrats à durée déterminée, d'une durée moyenne d'un an. En moyenne, le salaire mensuel net du premier emploi s'est établi à 1 856 €. La durée hebdomadaire de travail a été de 39 h 46 mn en moyenne, avec un écart-type de 7 h 55 mn. Près de trois quarts (72,19 %) des premiers emplois étaient des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures. Certains diplômés ont

cependant commencé comme employés (15,16 %) ou sur des postes appartenant à la catégorie des professions intermédiaires (7,58 %), et six diplômés ont créé une activité indépendante. Mis à part les indépendants, les premiers postes ont été principalement (46,28 %) obtenus dans de grandes entreprises (plus de 500 salariés) ainsi que (36 %) dans des petites et moyennes entreprises (20 à 500 salariés). Les micro-entreprises (moins de 20 salariés) n'ont fourni que 16,28 % des premiers emplois. Plus de quatre emplois sur cinq (83,70 %) étaient localisés en France, les autres se répartissant entre dix-huit pays : Royaume Uni (1,96 %), États-unis (1,68 %), Belgique et Espagne (1,40 % chacune), Suisse (1,12 %), Allemagne et Canada (0,84 % chacun), Italie et Japon (0,56 % chacun), Bulgarie, Chine, Danemark, Équateur, Égypte, Grèce, Israël, Luxembourg et Monaco (0,28 % chacun). Enfin, comme le montre la quatrième colonne du *tableau 1*, ces premiers emplois étaient situés essentiellement dans les services (77,24 %) et l'industrie (17,69 %).

Représentativité de l'échantillon

- 21 Cet échantillon est essentiellement composé de diplômés de niveau master sortis des établissements d'enseignement supérieur français et entrés sur le marché du travail à la fin des années quatre-vingt-dix et au début des années 2000. Il apparaît assez représentatif de cette population, comme le montre la comparaison avec les données établies par l'enquête Génération 1998 du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq). L'enquête du Céreq analyse les caractéristiques et le parcours d'insertion professionnelle des jeunes sortis du système éducatif français en 1998. En se basant sur Génération 98, le *tableau 2* montre que l'échantillon de la présente étude a des caractéristiques très proches de celles de la population des diplômés issus des troisièmes cycles universitaires et des grandes écoles de commerce et d'ingénieurs.

Tableau 2/ Table 2

CRITÈRES DE COMPARAISON	ÉCHANTILLON		POPULATION DES DIPLÔMÉS DE NIVEAU 3 ^e CYCLE DE L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 98
	VALEUR	ÉCART-TYPE	
% de femmes	43 %	0,49	43 %
% de ressortissants français	95 %	0,19	95 %
Âge moyen d'achèvement des études	24 ans	2,5	25 ans
% de diplômés ayant obtenu le premier emploi en moins de six mois	86 %	0,29	Entre 75 % (troisièmes cycles universitaires de lettres, sciences humaines, gestion) et 86 % (écoles de commerce)
Salaires mensuel net médian du premier emploi	1 700 €	747,5	1 540 €
Salaires mensuel net médian du premier emploi à durée indéterminée	1 800 €	754,8	1 890 €
Principal secteur d'activité économique des premiers emplois : Services aux entreprises % des premiers emplois dans les services aux entreprises	22 %	0,42	23 %
Temps médian d'accès au premier emploi (en mois)	0	2,72	0
% des diplômés en emploi salarié trois ans après la fin des études qui exercent sous contrat à durée indéterminée	83 %	0,34	82 %
% des diplômés en emploi trois ans après la fin des études qui exercent sous contrat à durée déterminée	14 %	0,35	14 %
Taux de chômage à l'issue des trois premières années sur le marché du travail	4 %	0,20	Entre 2 % (écoles d'ingénieurs) et 6 % (troisièmes cycles universitaires)
% des diplômés ayant subi entre 6 et 11 mois de chômage au total au cours des trois premières années sur le marché du travail	10 %	0,31	10 %
% des diplômés ayant subi entre 12 et 23 mois de chômage au total au cours des trois premières années sur le marché du travail	5 %	0,23	5 %
% des diplômés n'ayant jamais travaillé au cours des trois années suivant l'obtention du diplôme	2,73 %	0,17	Entre 1 % (écoles de commerce ou d'ingénieurs) et 3 % (troisièmes cycles universitaires de lettres, sciences humaines, gestion)

Caractéristiques comparées de l'échantillon et de la population des diplômés de niveau troisième cycle de l'enquête Génération 98 – Sources des données relatives à Génération 98 : Céreq (2002)

et Épiphanie, Giret, Hallier, Lopez et Sigot (2001)

Comparison between the sample and the population of higher education postgraduate leavers as described in the survey Génération 98 (Céreq, 2002 ; Épiphanie, Giret, Hallier, Lopez & Sigot, 2001)

- 22 C'est donc essentiellement pour la transition éducation-travail des étudiants et diplômés de niveau master que les conclusions de cette étude pourront être pertinentes.

Variables indépendantes

- 23 Les données issues de l'enquête ont été traitées par régression. Cinq facteurs potentiels ont été retenus :
- X0, le fait d'avoir ou non participé à des activités extracurriculaires non rémunérées ;
 - X1, le domaine de l'activité extracurriculaire (sport, associations étudiantes, culture, social, activités citoyennes) ;
 - X2, durée de la participation aux activités (nombre de mois pendant lesquels l'étudiant a pratiqué l'activité. Cependant aucune question n'était posée dans l'enquête sur le nombre d'heures de pratique par mois) ;
 - X3, l'intensité de l'engagement (participation simple ou avec exercice de responsabilités) ;
 - X4, le contexte de l'activité (solitaire, amical, associatif, ou comme client payant. Le contexte familial, cité dans deux cas seulement, a été retiré des estimations).
- 24 La corrélation entre variables indépendantes a été analysée afin de détecter si d'éventuels effets convergents pourraient provenir de corrélations entre facteurs. Le tableau 3 présente la matrice des corrélations.

Tableau 3/ Table 3

	X1	X2	X3	X4
X1	1,00			
X2	0,32	1,00		
X3	- 0,42	0,01	1,00	
X4	- 0,10	0,19	0,14	1,00

Corrélations entre variables indépendantes dans le groupe des répondants ayant une expérience extracurriculaire
Inter-correlations among the explanatory variables within the group of respondents with extracurricular experience

- 25 La variable X0 n'est pas reprise dans la matrice puisque les variables X1 à X4 impliquent nécessairement qu'il y a eu activité extracurriculaire. La matrice des corrélations montre que les variables indépendantes ne sont pas corrélées entre elles (valeurs absolues des coefficients de corrélation généralement inférieures à 0,33). À peine peut-on observer une faible corrélation entre domaine d'activité et intensité de l'engagement (valeur absolue du coefficient comprise entre 0,33 et 0,66).

Variables dépendantes

- 26 Cinq variables dépendantes ont été retenues. Pour chaque variable, plusieurs indicateurs et spécifications alternatives ont été utilisés, afin de réduire le risque de passer à côté d'effets significatifs.

Variable 1. L'accès à la sécurité de l'emploi

- 27 Plusieurs indicateurs sont utilisés :
- la probabilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée (C.D.I.) dès le premier emploi (Y1A) ;
 - la probabilité d'occuper un emploi à durée indéterminée à la fin de la période de transition (Y1B) ;
 - la durée totale d'emploi sous contrat à durée indéterminée pendant la période de transition (Y1C) ;
 - les chances que les emplois obtenus pendant la période de transition soient à durée déterminée (C.D.D.) plutôt qu'indéterminée (Y1D).

Variable 2. L'accès au statut

- 28 Les chances d'accéder à un statut socioprofessionnel élevé sont mesurées par :
- la probabilité d'occuper un poste de la catégorie Cadres et professions intellectuelles supérieures dès le premier emploi (Y2A) ; ou à la fin de la période de transition (Y2B) ; ou à n'importe quel moment de la période de transition (Y2C) ;

- le risque que le premier emploi obtenu appartienne à la catégorie Professions intermédiaires (Y3A) ; le risque d'être toujours en poste sur un emploi de cette catégorie à la fin de la période de transition (Y3B) ; la probabilité que les emplois obtenus au cours de la période de transition appartiennent à cette catégorie (Y3C) ;
- le risque que le premier emploi obtenu appartienne à la catégorie Employés (Y4A) ; le risque d'être toujours en poste sur un emploi de cette catégorie à la fin de la période de transition (Y4B) ; la probabilité que les emplois obtenus au cours de la période de transition appartiennent à cette catégorie (Y4C).

Variable 3. L'accès aux grandes entreprises

- 29 L'accès à un poste dans une grande entreprise (plus de 500 salariés) est mesuré par :
- la probabilité d'occuper un poste dans une grande entreprise dès le premier emploi (Y5A) ; ou à la fin de la période de transition (Y5B) ; ou à n'importe quel moment de la période de transition (Y5C) ;
 - l'effectif salarié du premier employeur (Y5D) ; et l'effectif salarié de l'employeur à la fin de la période de transition (Y5E).

Variable 4. Le salaire

- 30 La rémunération est mesurée par le salaire mensuel net. L'effet des facteurs est estimé sur le salaire mensuel net au début (Y6A) et à la fin (Y6B) de la période de transition.

Variable 5. Le chômage

- 31 Le risque de chômage est mesuré par :
- la probabilité de connaître le chômage avant d'obtenir le premier emploi (Y7A), et la durée d'accès au premier emploi (durée de la période précédant l'accès au premier emploi) (Y7B) ;
 - la probabilité d'être au chômage à la fin de la période de transition (Y7C) ;
 - la probabilité de connaître le chômage à un moment ou à un autre de la période de transition (Y7D), et la durée totale de chômage au cours de la période de transition (Y7E).
- 32 Comme pour les facteurs, la matrice des corrélations est calculée afin de détecter d'éventuels effets similaires qui pourraient provenir de la corrélation entre variables dépendantes (*tableau 4*).
- 33 Comme le montre le *tableau 4*, les variables dépendantes sont quasiment toutes non corrélées entre elles, ou au plus faiblement inter-corrélées. Les corrélations sont parfois fortes entre indicateurs représentant la même variable, ce qui n'est pas surprenant. La seule situation de forte corrélation notable est celle qui s'observe entre Y2 et Y4 : plusieurs indicateurs montrent que la probabilité d'occuper un emploi de Cadre ou profession intellectuelle supérieure est en corrélation négative forte avec l'appartenance à la catégorie employés (valeur absolue du coefficient de corrélation supérieure à 0,66).

Tableau 4/ Table 4

	Y1A	Y1B	Y1C	Y1D	Y2A	Y2B	Y2C	Y3A	Y3B	Y3C	Y4A	Y4B	Y4C	Y5A	Y5B	Y5C	Y5D	Y5E	Y6A	Y6B	Y7A	Y7B	Y7C	Y7D	Y7E
Y1A	1,00																								
Y1B	0,44	1,00																							
Y1C	0,38	0,33	1,00																						
Y1D	-0,75	-0,44	-0,46	1,00																					
Y2A	0,33	0,29	0,21	-0,33	1,00																				
Y2B	0,18	0,24	0,17	-0,23	0,75	1,00																			
Y2C	0,16	0,22	0,14	-0,22	0,80	0,95	1,00																		
Y3A	-0,07	-0,05	-0,10	0,12	-0,49	-0,42	-0,45	1,00																	
Y3B	-0,07	-0,16	0,03	0,12	-0,44	-0,57	-0,55	0,69	1,00																
Y3C	-0,13	-0,11	-0,02	0,15	-0,52	-0,52	-0,51	0,87	0,87	1,00															
Y4A	-0,34	-0,31	-0,16	0,32	-0,79	-0,55	-0,59	-0,11	0,04	0,009	1,00														
Y4B	-0,18	-0,17	-0,24	0,21	-0,55	-0,74	-0,69	-0,02	-0,09	-0,04	0,66	1,00													
Y4C	-0,38	-0,32	-0,19	0,35	-0,77	-0,61	-0,58	-0,05	0,03	0,04	0,94	0,75	1,00												
Y5A	0,14	0,08	0,07	-0,18	0,18	0,16	0,18	-0,03	-0,07	-0,03	-0,16	-0,12	-0,13	1,00											
Y5B	0,07	0,06	0,05	-0,12	0,13	0,15	0,14	0,01	-0,02	0,008	-0,15	-0,15	-0,16	0,65	1,00										
Y5C	0,04	0,03	0,04	-0,10	0,12	0,16	0,17	0,01	-0,05	0,007	-0,13	-0,15	-0,11	0,80	0,87	1,00									
Y5D	0,16	0,07	0,06	-0,22	0,23	0,19	0,20	-0,07	-0,12	-0,07	-0,21	-0,15	-0,22	0,89	0,53	0,67	1,00								
Y5E	0,03	0,02	0,07	-0,11	0,15	0,20	0,18	-0,04	-0,06	-0,02	-0,16	-0,19	-0,18	0,60	0,90	0,80	0,58	1,00							
Y6A	0,28	0,19	0,11	-0,32	0,35	0,28	0,29	-0,18	-0,19	-0,19	-0,33	-0,24	-0,24	0,16	0,11	0,13	0,22	0,11	1,00						
Y6B	0,13	0,16	0,15	-0,12	0,21	0,25	0,24	-0,14	-0,15	-0,15	-0,16	-0,21	-0,19	0,03	0,07	0,08	0,09	0,04	0,54	1,00					
Y7A	-0,20	-0,10	-0,03	0,13	-0,15	-0,10	-0,10	0,08	0,08	0,11	0,14	0,07	0,14	0,04	-0,02	0,01	0,04	0,01	-0,17	-0,13	1,00				
Y7B	-0,18	-0,01	-0,08	0,11	-0,14	-0,02	-0,02	0,02	-0,01	0,05	0,16	0,04	0,15	0,03	-0,08	-0,01	0,01	-0,05	-0,11	-0,07	0,75	1,00			
Y7C	-0,05	-0,17	0,08	-0,15	0,05	0,17	0,32	0,08	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	-0,14	-0,19	-0,11	-0,09	0,04	0,07	0,04	0,07	1,00			
Y7D	-0,29	-0,19	-0,15	0,32	-0,22	-0,12	-0,12	0,07	0,11	0,12	0,22	0,07	0,21	-0,09	-0,14	-0,07	-0,18	-0,15	-0,22	-0,11	0,42	0,37	0,29	1,00	
Y7E	-0,26	-0,15	-0,19	0,32	-0,21	-0,12	-0,13	0,09	0,08	0,12	0,19	0,09	0,17	-0,04	-0,12	-0,05	-0,14	-0,15	-0,22	-0,12	0,38	0,48	0,31	0,72	1,00

Corrélations entre variables dépendantes

Inter-correlations among the dependent variables

Procédure de régression

- 34 Les relations entre variables indépendantes et variables dépendantes sont estimées par régression linéaire et par régression logistique (logit¹). L'estimation s'effectue en deux étapes. En première étape sont estimées isolément les conséquences résultant du fait que le répondant a ou non participé à des activités extracurriculaires bénévoles ou récréatives. Cette première série d'estimations est effectuée sur l'ensemble de l'échantillon. En seconde étape sont estimés les effets des modalités de l'activité : domaine, durée, intensité et contexte de l'activité extracurriculaire. Cette seconde série d'estimations est exclusivement effectuée sur la sous-population des répondants ayant eu une expérience extracurriculaire.
- 35 Au cours de chacune des deux étapes, la régression linéaire (méthode des moindres carrés ordinaires) est utilisée quand les variables dépendantes sont quantitatives (montants de salaires, effectifs employés, durées d'emploi et de chômage), et le modèle logit lorsque les variables dépendantes sont qualitatives (accès à l'emploi à durée indéterminée, accès à un poste de cadre, accès à une grande entreprise, etc.).
- 36 Dans l'ensemble des estimations, linéaires ou logistiques, les variables indépendantes ont été traitées comme des variables qualitatives, à l'exclusion du temps consacré aux activités extracurriculaires, qui est une variable quantitative. Chaque variable indépendante qualitative a été transformée en deux (ou plus lorsque c'était nécessaire) variables indicatrices (*dummy*).
- 37 Par exemple, la variable « X1 = domaine de l'activité extracurriculaire » a été transformée en cinq indicatrices : Associations étudiantes (1) ; Social (2) ; Activités citoyennes (3) ; Culture (4) ; Sport (5). Les variables indicatrices sont binaires : elles sont codées 1 lorsque le répondant correspond à la caractéristique que représente l'indicatrice, et 0 sinon. Pour chaque variable indépendante qualitative, l'indicatrice à laquelle correspondent le plus grand nombre de répondants sert de référence pour le calcul et l'interprétation des effets relatifs des autres indicatrices, et est omise du tableau des résultats. Enfin, dans toutes les estimations, les écarts-types sont calculés suivant la méthode de White, robuste à l'hétéroscédasticité de forme inconnue.

Résultats et commentaires

- 38 Les *tableaux 5A* et *6* (estimations logistiques) et les *tableaux 5B* et *7* (estimations linéaires) présentent les résultats (rapports des cotes et coefficients) des régressions. Les rapports des cotes indiquent l'exposition relative d'une catégorie par rapport à la catégorie de référence au regard du risque considéré. Il y a surexposition lorsque le rapport des cotes est supérieur à 1. Les coefficients sont les paramètres associés aux valeurs des facteurs pour calculer la valeur de la variable dépendante. La significativité statistique des rapports de cotes des régressions logistiques et des coefficients des régressions linéaires est indiquée par les statistiques de Wald (*z*) et de Student (*t*). Seules les estimations ayant abouti à des résultats significatifs sont présentées dans les *tableaux 6* et *7*.

Effets de la participation et de la non participation à des activités extracurriculaires

- 39 On observe que, quel que soit celui des vingt-cinq indicateurs représentant les variables dépendantes que l'on considère, l'absence d'expérience extracurriculaire n'a pas d'effet significatif sur les modalités d'entrée sur le marché du travail. En d'autres termes, le fait que le diplômé candidat à l'emploi ait eu ou non des activités extracurriculaires pendant ses études ne semble pas constituer un critère discriminant du point de vue des employeurs. On constate d'ailleurs que les R-carrés et pseudos R-carrés des régressions sont très faibles (inférieurs à 1 %), ce qui confirme que la distinction entre participants et non participants aux activités extracurriculaires ne joue aucun rôle important dans les modalités d'entrée sur le marché du travail. Le *tableau 5* récapitule ces résultats.
- 40 Il en résulte qu'il n'y a pas lieu, *a priori*, de faire le choix de l'activité extracurriculaire non rémunérée, ou au contraire de renoncer à ce type d'activités, uniquement pour des raisons de stratégie d'accès au marché du travail. Le choix d'avoir ou non une activité extracurriculaire devrait relever essentiellement d'autres motivations : épanouissement personnel, préférences individuelles, etc.
- 41 En revanche, pour les étudiants qui décident d'avoir des activités extracurriculaires non rémunérées, les modalités de l'activité ont une influence sensible. Elles peuvent expliquer jusqu'à 20 % de la variance des conditions d'entrée sur le marché du travail, selon l'indicateur considéré. La suite de l'analyse montre que, suivant le domaine, la durée, l'intensité et le contexte de l'activité, l'accès du diplômé au marché du travail peut s'effectuer dans des conditions soit meilleures soit moins bonnes que celles des autres diplômés ayant une expérience extracurriculaire.

Tableau 5/ Table 5

A. RÉGRESSIONS LOGISTIQUES				
VARIABLES DÉPENDANTES	RAPPORTS DES COTES	RATIOS Z	PSEUDOS R ² DE McFADDEN	N
Probabilités				
D'obtenir un contrat à durée indéterminée dès le premier emploi [Y1A]	1,14	0,55	0,01	340
D'occuper un emploi à durée indéterminée à la fin de la période de transition [Y1B]	0,92	- 0,21	0,01	252
Que les emplois obtenus pendant la période de transition soient à durée déterminée [Y1D]	0,86	- 0,62	0,01	334
D'obtenir un poste de Cadre ou profession intellectuelle supérieure dès le premier emploi [Y2A]	0,91	- 0,37	0,01	343
D'occuper un poste de Cadre ou profession intellectuelle supérieure en fin de période [Y2B]	0,93	- 0,20	0,01	256
D'obtenir un poste de Cadre ou profession intellectuelle supérieure pendant la période [Y2C]	0,76	- 0,81	0,01	316
Que le premier emploi appartienne à la catégorie Professions intermédiaires [Y3A]	0,79	- 0,54	0,01	343
D'être toujours sur un poste de la catégorie Professions intermédiaires en fin de période [Y3B]	0,96	- 0,06	0,00	256
Que les emplois obtenus pendant la période appartiennent à la catégorie Professions intermédiaires [Y3C]	0,86	- 0,37	0,01	267
Que le premier emploi appartienne à la catégorie Employés [Y4A]	1,34	0,99	0,01	343
D'être toujours sur un poste de la catégorie Employés en fin de période [Y4B]	1,17	0,39	0,01	256
Que les emplois obtenus pendant la période appartiennent à la catégorie Employés [Y4C]	1,14	0,45	0,01	272
D'obtenir un poste dans une grande entreprise dès le premier emploi [Y5A]	0,75	- 1,28	0,01	344
D'occuper un poste dans une grande entreprise à la fin de la période de transition [Y5B]	1,10	0,39	0,01	252
D'occuper un poste dans une grande entreprise pendant la période de transition [Y5C]	0,88	- 0,53	0,01	303
De connaître le chômage avant d'obtenir le premier emploi [Y7A]	1,35	1,25	0,01	340
D'être au chômage à l'issue de la période de transition [Y7C]	0,62	- 0,75	0,01	273
De connaître le chômage pendant la période de transition [Y7D]	1,22	0,89	0,01	343
B. RÉGRESSIONS LINÉAIRES				
VARIABLES DÉPENDANTES	COEFFICIENTS	T-STAT	R ²	N
Durée totale d'emploi sous contrat à durée indéterminée pendant la période de transition [Y3C]	- 0,60	- 0,21	0,01	345
Effectif salarié du premier employeur [Y5D]	- 0,10	- 1,30	0,01	344
Effectif salarié de l'employeur à la fin de la période de transition [Y5E]	- 0,03	- 0,43	0,01	252
Salaires mensuel net du premier emploi [Y6A]	- 22,11	- 0,26	0,01	333
Salaires mensuel net à la fin de la période de transition [Y6B]	- 54,01	- 0,33	0,01	246
Durée d'accès au premier emploi [Y7B]	0,44	1,48	0,01	340
Durée totale de chômage pendant la période de transition [Y7E]	0,12	0,28	0,01	343

*** : Significatif au seuil de 1 %.

** : Significatif au seuil de 5 %.

* : Significatif au seuil de 10 %.

Effets de la non-participation à des activités extracurriculaires. Résultats des régressions logistiques et linéaires. Catégorie de référence omise : sous-population des diplômés ayant une expérience extracurriculaire

The effects of non involvement – Logistic and linear estimates. Omitted reference category : the graduates with extracurricular experience

Accès à la sécurité de l'emploi

- 42 Comme le montrent les trois premières colonnes du *tableau 6*, deux caractéristiques des activités extracurriculaires influencent l'accès à la sécurité de l'emploi : le domaine et le contexte de l'activité.
- 43 Le domaine d'activité le plus fréquemment cité est le sport. Par rapport aux diplômés ayant eu des activités sportives, ceux qui annoncent avoir participé à des associations étudiantes (défense syndicale, promotion de filière, aide à la recherche d'emploi, etc.) ont beaucoup plus de chances (6,24 fois plus) d'être en emploi à durée indéterminée à l'issue de la période de transition.
- 44 Le contexte associatif est le plus fréquemment mentionné. Par rapport aux membres d'associations (non forcément étudiantes), les diplômés qui annoncent avoir exercé leur activité extracurriculaire en solitaire ou comme clients payants ont significativement moins de chances d'accéder à un contrat à durée indéterminée dès le premier emploi, et ont une plus forte probabilité que les autres d'être recrutés sur des postes à durée déterminée pendant les trois premières années sur le marché du travail.
- 45 Ces observations suggèrent donc que les étudiants qui choisissent d'avoir une activité extracurriculaire non rémunérée ont plutôt intérêt à préférer des activités au sein d'associations s'ils souhaitent s'assurer les meilleures chances d'accéder ultérieurement à la sécurité de l'emploi.

Accès au statut

- 46 Les quatre colonnes centrales du *tableau 6* (colonnes Y2B à Y4A) montrent que l'accès à un statut socioprofessionnel élevé dépend de l'intensité, du domaine et du contexte de l'engagement extracurriculaire.
- 47 En ce qui concerne l'intensité de l'engagement, tout d'abord, on observe que la probabilité d'accéder à la catégorie des Cadres et professions intellectuelles supérieures pendant les trois années de la période de transition est plus forte si le diplômé est resté simple participant que s'il a exercé des responsabilités dans le cadre de ses activités extracurriculaires. Ceux qui avaient exercé des responsabilités ont une probabilité plus forte d'accéder à la catégorie des Professions intermédiaires pendant la période de transition.
- 48 Concernant le domaine d'activité ensuite, les répondants dont l'expérience extracurriculaire se situe dans le domaine culturel ont une plus forte probabilité que ceux qui ont fait du sport d'être d'abord recrutés sur un poste de la catégorie Employés.
- 49 Enfin, la probabilité de démarrer sa carrière sur un poste de la catégorie Employés est aussi plus forte si l'activité extracurriculaire était solitaire que si elle s'était déroulée dans un cadre associatif.
- 50 Il apparaît donc que les étudiants qui font le choix d'une activité extracurriculaire ont plutôt intérêt à préférer des activités sportives ou en tous cas autres que culturelles, à pratiquer dans un cadre associatif, et à s'en tenir à une participation sans prise de responsabilités, s'ils veulent s'assurer les meilleures chances d'accéder à des emplois de la catégorie Cadres ou professions intellectuelles supérieures dès les trois premières années sur le marché du travail.

Tableau 6/ Table 6

	PROBABILITÉS									
	D'ÊTRE EN CDI PAR UN CDI [Y1A] N=183	D'ÊTRE EN CDI EN FIN DE PÉRIODE [Y1B] N=128	D'OBTENIR PLUSIÊT DES CDI PENDANT LA PÉRIODE [Y1D] N=173	D'ÊTRE AU CHÔMAGE EN FIN DE PÉRIODE [Y1C] N=91	D'ÊTRE CADRE EN FIN DE PÉRIODE [Y2B] N=114	D'ÊTRE CADRE PENDANT LA PÉRIODE [Y2C] N=149	D'OBTENIR PLUSIÊT UN STATUT DE PROFESSION INTERMÉDIAIRE PENDANT LA PÉRIODE [Y3C] N=132	D'ÊTRE CADRE DANS LA CATÉGORIE EMPLOYÉS [Y4A] N=183	D'ÊTRE DANS UNE GRANDE ENTREPRISE PENDANT LA PÉRIODE [Y5A] N=184	D'ÊTRE DANS UNE GRANDE ENTREPRISE PENDANT LA PÉRIODE [Y5C] N=162
Domaine d'activité (X1)										
<i>Associations étudiantes</i>	0,48(-1,29)	0,24*(-0,85)	1,12(0,24)	1,38(0,11)	1,56(0,05)	1,30(0,37)	0,72(-0,44)	0,59(-0,09)	0,66(-0,07)	0,77(-0,44)
<i>Société et humanitaire</i>	0,51(-1,12)	0,95(-0,05)	1,66(0,94)	-	0,75(-0,37)	0,91(-0,11)	0,29(-1,04)	1,37(0,10)	1,05(0,09)	1,11(0,19)
<i>Activités citoyennes</i>	0,41(-0,97)	0,32(-0,88)	0,86(-0,18)	0,79***(-0,77)	0,24(-1,34)	0,37(-0,98)	-	2,71(0,09)	0,12*(-1,98)	0,14*(-1,64)
<i>Culture</i>	0,42(-1,54)	1,10(0,14)	2,27(1,58)	1,94(0,22)	1,41(0,49)	0,99(-0,008)	0,25(-0,25)	2,87(0,75)	1,16(0,30)	0,44(-1,39)
<i>Sport, référence, autre</i>										
Durée de participation (X2)	0,99(-0,05)	1,00(0,07)	0,98(-0,02)	0,94***(-2,53)	1,00(0,07)	1,00(0,09)	0,99(-0,39)	0,99(-1,10)	1,00(0,07)	1,00(0,05)
Intensité (X3)										
<i>Exercice de responsabilités</i>	0,98(-1,24)	0,43(0,32)	1,30(0,65)	0,34(-1,33)	0,24*(-1,81)	0,24*(-1,69)	3,22*(1,30)	1,00(0,09)	1,69(1,47)	0,72(-0,79)
<i>Simple participation: réf., autre</i>										
Contexte (X4)										
<i>Solitaire</i>	0,20***(-2,65)	1,96(0,51)	4,03**(-2,14)	0,28(-0,51)	0,94(-0,34)	0,33(-1,05)	0,73(-0,25)	3,19*(0,69)	0,76(-0,43)	1,80(0,64)
<i>Amical</i>	1,07(0,11)	2,96(0,97)	0,52(-1,17)	-	0,74(-0,33)	0,67(-0,42)	0,85(-0,19)	1,04(0,09)	1,43(0,73)	0,54(-0,98)
<i>Client ou usager payant</i>										
<i>Membre d'associations: réf., on</i>	0,13***(-3,08)	0,31(-1,29)	2,81**(-1,64)	-	-	-	0,94(-0,32)	0,96(-0,04)	1,25(0,38)	0,47(-1,10)
Pseudo-R² de McFadden	0,08	0,13	0,06	0,20	0,08	0,06	0,07	0,08	0,04	0,05

*** : Significatif au seuil de 1 %
 ** : Significatif au seuil de 5 %
 * : Significatif au seuil de 10 %

Effets des modalités de l'activité extracurriculaire – Rapports des cotes des régressions logistiques (Les ratios z sont entre parenthèses)

The effects of the nature of the extracurricular activity – Odds ratios of the logistic estimates (Z-ratios are in parentheses)

Accès aux grandes entreprises

- 51 Les résultats présentés dans les trois dernières colonnes du *tableau 6* et dans la première colonne du *tableau 7* indiquent que l'accès un poste dans une grande entreprise dépend du domaine et de l'intensité de l'activité extracurriculaire.

- 52 La première colonne du *tableau 7* montre que l'intensité de l'engagement joue ici un rôle positif : ce sont plutôt les répondants qui avaient exercé des responsabilités dans le cadre de leurs activités extracurriculaires qui obtiennent leur premier emploi dans les grandes entreprises.

Tableau 7/ Table 7

	1 EFFECTIF SALARIÉ DU PREMIER EMPLOYEUR [USD] N=186	2 SALAIRE MENSUEL NET DU PREMIER EMPLOI [6A] N=178	3 SALAIRE MENSUEL NET EN FIN DE PÉRIODE [6B] N=125	4 DURÉE D'ACCÈS AU PREMIER EMPLOI [7B] N=181
Domaine d'activité (X1)				
<i>Associations étudiantes</i>	-0,01 (-0,09)	342,36** (2,05)	322,75 (0,95)	0,19 (0,26)
<i>Social et humanitaire</i>	0,07 (0,41)	409,13* (1,94)	-278,97 (-0,59)	-0,14 (-0,21)
<i>Activités citoyennes</i>	-0,49** (-2,20)	-180,84 (-1,07)	-471,00 (-1,07)	-0,52 (-0,94)
<i>Culture</i>	0,01 (0,09)	-136,08 (-0,85)	-322,54 (-0,94)	0,38 (0,52)
<i>Sport : référence, omise</i>				
Durée de participation (X2)	0,001 (0,68)	4,78** (2,43)	0,14 (0,03)	-0,008* (-1,87)
Intensité (X3)				
<i>Exercice de responsabilités</i>	0,21* (1,66)	74,25 (0,59)	-353,05* (-1,64)	-0,28 (-0,64)
<i>Simple participation : référence, omise</i>				
Contexte (X4)				
<i>Solitaire</i>	-0,26 (-1,13)	191,81 (0,66)	1282,93 (1,07)	-0,37 (-0,42)
<i>Amical</i>	0,06 (0,37)	210,29 (1,11)	158,51 (0,56)	0,55 (0,65)
<i>Client ou usager payant</i>	0,05 (0,24)	302,50 (1,46)	-4,12 (-0,01)	-0,50 (-0,96)
<i>Membre d'associations : référence, omise</i>				
Constante	2,22*** (15,48)	1421,35*** (9,51)	2313,95*** (5,41)	1,44** (2,50)
R²	0,07	0,09	0,10	0,05

*** : Significatif au seuil de 1 %.

** : Significatif au seuil de 5 %.

* : Significatif au seuil de 10 %.

Effets des modalités de l'activité extracurriculaire. Coefficients des régressions linéaires (Les t de Student sont entre parenthèses)

The effects of the nature of the extracurricular activity. Coefficients of the linear estimates (T-stats are in parentheses)

- 53 Quant au domaine d'activité, on observe que l'engagement dans des activités citoyennes (politique, environnement, sécurité civile) donne beaucoup moins de chances que les activités sportives de commencer sa carrière dans une grande entreprise, ou d'obtenir un emploi dans une grande entreprise pendant les trois premières années sur le marché du travail.
- 54 Ce sont donc l'exercice de responsabilités et l'engagement dans des activités sportives – ou en tous cas autres que les activités citoyennes – qui favorisent le mieux l'accès aux grandes entreprises des étudiants engagés dans des activités extracurriculaires non rémunérées.

Salaires

- 55 Comme le montrent les colonnes 2 et 3 du *tableau 7*, le salaire est influencé par le domaine, la durée et l'intensité de l'activité extracurriculaire. D'abord, l'implication dans des associations étudiantes ou dans des activités sociales conduit dès le premier emploi à des rémunérations plus élevées qu'une expérience de nature sportive. Ensuite, le salaire du premier emploi est d'autant plus élevé que la participation aux activités extracurriculaires a été durable. Enfin, ceux qui ont été simples participants perçoivent, trois ans après l'entrée sur le marché du travail, des salaires plus élevés que ceux qui avaient exercé des responsabilités.
- 56 On constate donc que, dans le groupe des diplômés ayant une expérience extracurriculaire, l'implication durable, la simple participation sans exercice de responsabilités, et l'engagement dans le secteur social et dans les associations

étudiantes, permettent le mieux d'accéder aux niveaux de rémunération les plus élevés pendant les premières années sur le marché du travail.

Chômage

- 57 La quatrième colonne du *tableau 6* et la dernière colonne du *tableau 7* montrent que deux facteurs se détachent en matière de chômage : le domaine et la durée de l'activité. D'une part, l'implication dans des activités citoyennes expose davantage que les activités sportives à être au chômage après trois ans de présence sur le marché du travail. D'autre part, une implication extracurriculaire durable protège contre le chômage : plus courte est alors la durée d'accès au premier emploi, et plus faible aussi est le risque d'être au chômage à la fin de la période de transition. Une implication extracurriculaire durable, et l'engagement dans des activités sportives – ou en tous cas autres que les activités citoyennes –, constituent donc les meilleurs moyens de se protéger contre le chômage des trois premières années de vie professionnelle.

Profil extracurriculaires et stratégies de transition éducation-travail

- 58 Il apparaît donc que si l'existence ou l'absence d'une expérience extracurriculaire n'est pas en soi un facteur discriminant pour l'accès des diplômés à l'emploi, en revanche, dans le groupe des diplômés ayant pratiqué ces activités, la nature de l'activité constitue un facteur de différenciation. Quatre groupes de profils peuvent être distingués : les « bénévoles », les « sportifs », les « militants citoyens et les amateurs de culture » et les « leaders ».
- 59 Le profil « bénévole » est caractérisé par la participation à des associations étudiantes ou à des activités sociales et humanitaires, une implication durable, l'engagement sans exercice de responsabilités. Ces caractéristiques apparaissent associées aux meilleures performances d'accès à l'emploi : meilleures chances d'accéder aux contrats à durée indéterminée et aux salaires les plus élevés, et risque chômage minimal. Dans le cadre d'interprétation dans lequel s'inscrit cette analyse, le profil « bénévole » représente des comportements et valeurs (par exemple le sens du collectif) que la majorité des employeurs considéreraient comme potentiellement profitables à l'entreprise. Les diplômés correspondant à ce profil seraient donc favorisés au cours du processus de recrutement.
- 60 Le profil « sportif » se caractérise par la participation à des activités sportives, la pratique dans un cadre associatif, l'engagement sans exercice de responsabilités. Ces caractéristiques extracurriculaires sont les plus fréquemment observées. Elles apparaissent associées à des performances moyennes en matière d'accès à l'emploi.
- 61 Le troisième groupe est caractérisé par l'engagement dans des activités citoyennes (politique, protection de l'environnement, pompier, sauveteur, secouriste...) ou culturelles (artistiques, littéraires), et par une pratique dans un cadre solitaire ou en qualité de client ou usager payant. Ces « militants citoyens » et « amateurs de culture » réalisent les moins bonnes performances d'accès à l'emploi : ils ont les plus faibles probabilités de travailler dans une grande entreprise, d'accéder à la sécurité de l'emploi et aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées ; et ont plus de risques de connaître le chômage. Ce troisième groupe représente donc des comportements que les employeurs jugeraient contraires aux intérêts de l'entreprise. L'engagement dans des

activités citoyennes peut, par exemple, suggérer que la tendance au militantisme est encore susceptible de se développer ultérieurement, au détriment d'une implication totale et exclusive du salarié dans ses fonctions professionnelles. De même, la mention de pratiques culturelles solitaires peut amener le recruteur à s'interroger sur d'éventuelles limites du candidat en matière d'esprit d'équipe et d'aptitude à s'intégrer au collectif, et l'amener finalement à anticiper un risque plus élevé de démission ou de licenciement, en tous cas de turn-over. Les « militants citoyens » et « amateurs de culture » auraient ainsi des conditions plus difficiles d'accès à l'emploi.

- 62 Enfin, les « leaders » sont les diplômés qui, dans le cadre de leurs activités extracurriculaires, avaient exercé des responsabilités. On observe que l'expérience des responsabilités a des effets ambigus. D'un côté, par rapport à la moyenne des nouveaux diplômés candidats à un emploi, elle constitue un atout qui facilite l'accès aux grandes entreprises dès le premier poste. En revanche, les « leaders » ont plus de difficultés que la moyenne à accéder aux statuts socioprofessionnels et aux salaires les plus élevés. Ces difficultés peuvent s'expliquer par le fait que l'exercice de responsabilités suggère un intérêt fort pour l'activité extracurriculaire considérée, et plus généralement pour la participation à la vie sociale. Il est donc possible que l'employeur craigne, en cas d'embauche, un niveau d'implication inférieur au potentiel du candidat, d'où par conséquent un risque de démission ou de licenciement ultérieur, donc de turn-over.

Conclusion

- 63 Les activités extracurriculaires bénévoles et récréatives que pratiquent les étudiants, et dont ils font état ensuite en entrant sur le marché du travail à la fin des études, influencent-elles les parcours d'accès à l'emploi ? La question a rarement été étudiée dans la littérature académique internationale. L'analyse entreprise ici montre qu'en France, pour les diplômés de niveau master, l'expérience extracurriculaire exerce sur l'accès à l'emploi une influence statistiquement significative. Cette influence ne discrimine pas entre les diplômés dotés d'une expérience extracurriculaire et les autres, mais différencie les parcours au sein même du groupe des anciens pratiquants. Suivant le domaine, la durée, l'intensité et le contexte de l'activité, le parcours d'entrée sur le marché du travail peut être sensiblement différent. Quatre types de parcours émergent.
- 64 Le premier parcours est celui qui offre les meilleures perspectives d'accès à l'emploi : meilleur accès à la sécurité de l'emploi et à des salaires élevés, et risque minimal en matière de chômage d'insertion. Trois caractéristiques sont associées à cet accès privilégié : participation à des associations étudiantes ou à des activités sociales et humanitaires, engagement durable, implication sans exercice de responsabilités. L'accès privilégié à l'emploi rend vraisemblablement compte d'un intérêt marqué des employeurs pour les valeurs et qualités que reflètent les comportements extracurriculaires de ces diplômés.
- 65 Le deuxième parcours est caractérisé par les activités sportives, la pratique dans un cadre associatif, l'implication sans exercice de responsabilités. Il est associé à des performances moyennes en matière d'accès à l'emploi.
- 66 Le troisième parcours extracurriculaire observable est le moins favorable pour accéder à l'emploi. Il engendre plus de précarité et de chômage, et donne moins de chances d'accéder aux grandes entreprises et aux statuts socioprofessionnels les plus élevés.

C'est le parcours caractérisé par la participation à des activités citoyennes (politique, protection de l'environnement, pompier, sauveteur, secouriste...) ou culturelles (artistiques, littéraires), et par une pratique dans un cadre solitaire ou en qualité de client ou usager payant. Le caractère systématiquement défavorable de ce parcours peut résulter d'une défiance des employeurs vis-à-vis de valeurs et comportements qu'ils considéreraient comme contraires aux intérêts de l'entreprise.

- 67 Enfin, le quatrième parcours observable conduit à des résultats ambigus : il est parmi les plus efficaces pour accéder aux grandes entreprises, mais est parmi les moins appropriés pour atteindre les statuts socioprofessionnels et les salaires les plus élevés. Il caractérise les diplômés qui avaient exercé des responsabilités dans le cadre de leurs activités extracurriculaires. L'expérience acquise dans le cadre de ces responsabilités est sans doute diversement appréciée par les employeurs, qui peuvent y voir soit un atout pour l'entreprise, soit au contraire un indicateur laissant présager une implication professionnelle ultérieure inférieure à ce qu'elle pourrait être.
- 68 L'ensemble de cette analyse met en évidence la dimension stratégique des activités extracurriculaires. La décision de se livrer ou non à de telles activités doit sans doute demeurer une question de choix personnel désintéressé, sans visée de carrière particulière. En revanche, il est tout à fait clair qu'une fois prise la décision de s'engager dans des activités extracurriculaires non rémunérées, l'étudiant doit en connaître les implications de façon à pouvoir ultérieurement décider d'en faire état ou non, lors de ses contacts avec les recruteurs au moment de l'entrée sur le marché du travail.
- 69 L'intérêt de bien comprendre les effets de l'implication extracurriculaire est évident aussi pour les institutions d'orientation dans l'exercice de leur mission d'information sur l'accès au marché du travail. Une meilleure compréhension de ces effets implique d'ailleurs d'aller au-delà de l'analyse de tendances nationales. Les marchés locaux du travail devraient, eux aussi, être analysés, chaque marché local pouvant avoir ses propres pratiques en matière d'évaluation de l'expérience extracurriculaire. La comparaison interrégionale des comportements des recruteurs vis-à-vis de l'expérience extracurriculaire apparaît donc absolument comme une piste de recherche à explorer. Pour les institutions d'orientation et pour les étudiants, la connaissance des pratiques de recrutement locales est évidemment cruciale.
- 70 Enfin, les résultats de la recherche dans ce domaine ne sauraient laisser indifférents les établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes, qui devraient pouvoir en tirer parti pour mieux articuler cursus et activités extracurriculaires, afin d'améliorer leurs performances en matière d'accès des diplômés à l'emploi.

Remerciements

- 71 Je remercie très vivement mon collègue Théophile AZOMAHOU pour sa très précieuse aide concernant le traitement statistique de cet article. Je remercie également les rapporteurs de la revue pour leurs commentaires constructifs, qui ont indiscutablement permis d'améliorer cet article.

BIBLIOGRAPHIE

- Amato, L., Gandar, J. M., Tucker, I. B., & Zuber, R. A. (1996). Bowls versus playoffs : The impact on football player graduation rates in the national collegiate athletic association. *Economics of Education Review*, 15, 2, 187-195.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Béduwé, C., & Cahuzac, E. (1997). Première expérience professionnelle avant le diplôme : quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire. *Formation Emploi*, 58, 89-108.
- Béduwé, C., & Giret, J.-F. (2000). Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? *Notes de travail Céreq*, 1, 1-22.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1981). Race and sex differences in quits by young workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 4, 563-577.
- Céreq (2002). *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*. Marseille : Céreq.
- Chaplin, D., & Hannaway, J. (1996). *High school employment : Meaningful connections for at-risk youth*. Washington, DC : The Urban Institute.
- Clotfelter, C. T. (2001). Who are the alumni donors ? Giving by two generations of alumni from selective colleges. *Nonprofit Management and Leadership*, 12, 2, 119-138.
- Davalos, D. B., Chavez, E. L., & Guardiola, R. J. (1999). The effects of extracurricular activity, ethnic identification, and perception of school on student dropout rates. *Hispanic Journal of Behavioural Sciences*, 21, 1, 61-77.
- Desjardins, S. L., Dunder, H., & Hendel, D. D. (1999). Modeling the college application decision process in a land-grant university. *Economics of Education Review*, 18, 1, 117-132.
- Eccles, J. S., Barber, B. L., Stone, M., & Hunt, J. (2003). Extracurricular activities and adolescent development. *Journal of Social Issues*, 59, 4, 865-889.
- Ehrenberg, R. G., & Sherman, D. R. (1987). Employment while in college, academic achievement, and postcollege outcomes : A summary of results. *Journal of Human Resources*, 22, 1, 1-23.
- Eide, E. R., & Ronan, N. (2001). Is participation in high school athletics an investment or a consumption good ? *Economics of Education Review*, 20, 5, 431-442.
- Épiphane, D., Giret, J.-F., Hallier, P., Lopez, A., & Sigot, J.-C. (2001). Génération 98 : à qui a profité l'embellie économique ? *Céreq Bref*, 181, 1-8.
- Feung, Y. W., & Wong, N. Y. (1991). Involvement in extracurricular activities as related to academic performance, personality, and peer acceptance. *Education Journal*, 19, 2, 155-160.
- Flores-Gonzalez, N. (2000). The structuring of extracurricular opportunities and Latino student retention. *Journal of Poverty*, 4, 1-2, 85-108.
- Gager, C. T., Cooney, T. M., & Call, K. T. (1999). The effects of family characteristics and time use on teenagers' household labor. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 4, 982-994.
- Gerber, S. B. (1996). Extracurricular activities and academic achievement. *Journal of Research and Development in Education*, 30, 1, 42-50.

- Grinder, B., Cooper, D. W., & Britt, M. (1999). An integrative approach to using student investment clubs and student investment funds in the finance curriculum. *Financial Services Review*, 8, 4, 211-221.
- H.I.S. – Hochschul-Informations-System (2002). Euro Student – *Social and economic conditions of student life in Europe 2000*. Hanovre : H.I.S. (téléchargeable à l'adresse <http://www.his.de/Abt2/Auslandsstudium/Eurostudent/Eurostudent> 2000 au 20 février 2006).
- H.I.S. – Hochschul-Informations-System (2005). Eurostudent report 2005 – *Social and economic conditions of student life in Europe 2005*. Hanovre : H.I.S. (téléchargeable à l'adresse <http://www.his.de/Abt2/Auslandsstudium/Eurostudent/report> 2005/, 20 février 2006).
- Houzel, G. (2003). *Les engagements bénévoles des étudiants : perspectives pour de nouvelles formes de participation civique*. Paris : La Documentation française.
- Light, A. (1999). High school employment, high school curriculum and post school wages. *Economics of Education Review*, 18, 3, 291-309.
- Light, A. (2001). In-school work experience and the returns to schooling. *Journal of Labor Economics*, 19, 1, 65-93.
- Madsen, E. R., Donohue, S., Brosnahan, A., Mcallister, T., Valdez, I., & Braverman, M. T. (2002). Survey explores influences on youth workforce preparation. *California Agriculture*, 56 (2), 48-54.
- McNeal, R. B. Jr. (1999). Participation in high school extracurricular activities : Investigating school effects. *Social Science Quarterly*, 80, 2, 291-309.
- O.C.D.E. (2004). *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*. Paris : OCDE.
- O.V.E. (2004). *Les engagements bénévoles des étudiants : compte rendu de la journée du 6 mai 2004*. Paris : O.V.E.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62, 4, 659-661.
- Ragan, J. F., & Smith, S. P. (1981). The impact of differences in turnover rates on male/female pay differentials. *Journal of Human Resources*, 16, 3, 343-365.
- Renes, G., & Ridder, G. (1995). Are women overqualified ? *Labour Economics*, 2, 3-18.
- Sattinger, M. (1998). Statistical discrimination with employment criteria. *International Economic Review*, 39, 1, 205-237.
- Suloc, J. M. (1982). The demand for community college education. *Economics of Education Review*, 2, 4, 351-361.
- Tiphaine, B. (2002). Les étudiants et l'activité rémunérée. *O.V.E. Infos*, 1, 1-4.
- Tucker, I. B. (2004). A reexamination of the effect of big time football and basketball success on graduation rates and alumni giving rates. *Economics of Education Review*, 23, 6, 655-661.
- Viscusi, W. K. (1980). Sex differences in worker quitting. *Review of Economics and Statistics*, 62, 3, 388-398.
- Vourc'h, R. (2003). Loisirs et pratiques culturelles des étudiants. *O.V.E. Infos*, 7, 1-15.
- Weiler, W. C. (1996). Factors influencing the matriculation choices of high ability students. *Economics of Education Review*, 15, 1, 23-36.

Zaff, J. F., Moore, K. A., Papillo, A. R., & Williams S. (2003). Implications of extracurricular activity participation during adolescence on positive outcomes. *Journal of Adolescent Research*, 18, 6, 599-630.

NOTES

1. Soit Y une variable dépendante dichotomique prenant les valeurs 1 et 0, et X un ensemble de régresseurs. Le modèle logit est décrit par la relation : $\text{Prob}(Y = 1 | X) = e^{x\beta} / (1 + e^{x\beta})$, où β désigne l'ensemble des paramètres à estimer qui reflètent l'impact des variations de X sur la probabilité.

RÉSUMÉS

Les étudiants de l'enseignement supérieur consacrent une part importante de leur temps à des activités extracurriculaires bénévoles et récréatives. L'article traite du point de savoir si ces activités influencent ou non l'accès ultérieur des diplômés à l'emploi. L'analyse s'appuie sur une enquête auprès d'environ 400 diplômés du supérieur en France, en majorité de niveau master. Les données de l'enquête sont analysées par méthode de régression. Les résultats montrent que l'activité extracurriculaire exerce une influence significative sur l'accès à l'emploi. Les activités hors cursus discriminent non pas entre ceux qui les ont pratiquées et les autres, mais au sein même du groupe des anciens pratiquants, et engendrent différents types de parcours d'accès à l'emploi. En découlent des implications stratégiques pour les étudiants qui choisissent de s'engager dans ces activités, et des perspectives d'action pour les institutions d'orientation ainsi que pour les établissements d'enseignement supérieur.

This paper focuses on the effects of extracurricular activity on graduates' transition from higher education to the labour market. The study is based on a survey of 400 graduates conducted in 2004 in France. The data gathered were analysed by means of regression models. The results obtained show that extracurricular activity has a significant influence on school-to-work transition. Extracurricular experience does not make a difference between graduates who involved and those who did not, but rather within the group of those who involved. The type, duration, intensity and context of practice thus shape various ways to enter into the labour market. These results suggest extracurricular strategies for graduates' effective transition and for educational and guidance institutions.

INDEX

Mots-clés : Curriculum vitae, Engagement associatif, Engagement bénévole, Extra-académique, Insertion professionnelle, Profils, Trajectoires

Keywords : Extracurricular activities, Occupational inclusion, Résumé, Trajectory, Transition to work, Voluntary work

AUTEUR

GUY TCHIBOZO

est maître de conférences à l'université Louis Pasteur de Strasbourg (Faculté des sciences économiques, 61 av. de la Forêt Noire, 67085 Strasbourg Cedex) – LISEC EA 2310 & BETA UMR 7522. Domaine d'enseignement et de recherche : l'analyse des relations formation-emploi, et en particulier de la transition éducation-travail. Courriel : TchibozoGuy@aol.com