

LUNDI DE LA SORBONNE

2019/2020

18 novembre 2019

**L'insertion professionnelle des
diplômés de l'enseignement
supérieur en Ile de France**



L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur constitue une vive préoccupation chez les jeunes et leur famille, qui sont très demandeurs d'informations. Ils posent, en particulier, la question de savoir si telle formation offrira des débouchés. L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur diffère selon le niveau de diplôme (bac +2, bac +3, bac +5), selon la discipline et le domaine d'études. Est-il vrai par exemple que l'insertion dans le domaine des sciences humaines et sociales est globalement moins favorable que dans le domaine scientifique et technique ? La qualité de l'insertion est différente selon la nature du contrat de travail et ses conditions. Les angles d'approche peuvent donc être très différents et complémentaires.

Les universités se sont emparées depuis longtemps de la question de l'insertion professionnelle qui est au cœur de leurs missions. Elles ont développé des cursus professionnalisants. Les étudiants bénéficient aussi des services des Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) depuis 2007, devenus observatoires avec la loi ORE (2018). Les Services Communs Universitaires d'Information et d'Orientation (SCUIO), avec les BAIP, accompagnent la transition des études vers l'emploi.

L'insertion ne dépend pas que du diplôme, même s'il est incontournable pour trouver un emploi en France. C'est aussi une question d'expérience. Comment les étudiants vivent-ils cette transition ? L'enjeu est pour eux de trouver un débouché en adéquation avec leurs qualités, leurs compétences et leurs rêves.

Bernard Barbier, économiste, directeur « Défi métiers », « Comprendre et agir pour l'emploi-formation en IDF » : [Défi métiers](#) est un GIP (groupement d'intérêt public), créé et financé par l'État et la région, qui propose une aide à la mise en œuvre, à la décision, à la réflexion, et rassemble l'offre de formations et des informations sur l'insertion professionnelle. Il appartient au réseau des Carif-Oref (Centre animation ressources d'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation) et a une politique d'envergure sur l'insertion depuis 1981 : l'insertion sociale plutôt réussie et l'insertion professionnelle au succès limité car restée très individualisée. L'effet de norme sociale dans l'insertion est fondamental : le taux d'insertion dépend surtout de la formation et de la personne elle-même plus que de l'employeur, est-il donc pertinent de mesurer le taux d'insertion à la formation ? De plus la formation n'est pas toujours professionnelle, en effet il n'existe de règlement de formation que pour certains métiers comme ceux de la santé, ce qui n'est pas le cas de toutes les branches. Il n'y a donc pas forcément de

rapport entre les formations suivies et le métier exercé. Le diplôme joue comme une carte pour l'insertion mais ensuite le parcours est lié à l'expérience de chacun. L'entreprise a un rôle central mais son 1^{er} rôle en tant qu'en entreprise n'est pas « l'employabilité » (travail de l'entreprise pour être un bon employeur et un bon recruteur). L'Insertion dans une entreprise tient beaucoup à son attractivité, aux conditions de travail et à la rémunération. Les pratiques de recrutement : les annonces sont de plus en plus sélectives avec de très nombreux critères et seules 40% des personnes qui les lisent y répondent, d'où la difficulté de recruter pour les entreprises qui ne trouvent pas les profils demandés. Cette relation « algorithmique » traduit un effet de normalisation, un manque d'ouverture dans le recrutement, dans les CV, dans les entretiens. Les entreprises s'interrogent beaucoup à ce sujet. Le recrutement se fait de plus en plus sur les réseaux personnels et professionnels, en candidature spontanée. L'attractivité de l'IDF, avec 5 à 6 millions d'actifs, est très forte au-delà de la région. Les emplois sont concentrés sur Paris et la petite couronne. On y trouve tous les secteurs d'emploi mais le 1^{er} secteur d'activité est le commerce, suivie de près et en augmentation continue, par les services. L'industrie perd des emplois et la construction en gagne grâce au Grand Paris, l'agriculture est un petit secteur aussi en baisse mais on trouve en IDF tous les secteurs d'emploi. Le taux de chômage est en baisse : la moitié est en longue durée, l'autre moitié représente un flux d'entrants et de sortants. 19% des chômeurs viennent des quartiers politiques de la ville. 34% des cadres français sont en Ile de France et 30% des actifs franciliens sont cadres. Ce sont les services financiers, comptables et administratifs les plus représentés. Il y a moitié moins d'ouvriers qu'il y a 40 ans. Les recrutements sont surtout basés sur les départs en retraite, il y a donc beaucoup de remplacement. La dynamique d'emploi et de travail doit répondre à l'évolution démographique avec une réponse énergétique, numérique, écologique. L'entrée sur le marché du travail se fait beaucoup via le CDD. On assiste à une transformation du travail à cause de la financiarisation des entreprises, comportant une notion de « marché », et à l'augmentation d'une demande de compétences (qui sont individuelles) remplaçant la qualification (plus globale). « La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer ». Les compétences sont plutôt des performances, qui dépendent des situations et peuvent donc être éphémères. Seule l'entreprise peut permettre d'établir une continuité entre la formation et la mise en œuvre des performances, continuité qui a été cassée par l'idée du « marché du travail » cherchant des compétences pour travailler en entreprise. Les « orientateurs », les formateurs, doivent traduire les besoins de performance des entreprises en expérience de la personne. PP joint.

Christine Brunin, responsable du centre APEC, site Gare de Lyon : [l'APEC](#) est un organisme paritaire privé, créé en 1966, financé par les cotisations des caisses cadres (cadres ou entreprises), et acteur du conseil en orientation professionnelle. 500 consultants accompagnent des cadres en emploi ou demandeurs d'emploi dans la sécurisation de leur parcours professionnel, des jeunes à partir de bac + 3, des entreprises pour les aider à sécuriser des emplois. C'est aussi un observatoire du marché qui propose de multiples sources d'information. Un baromètre des jeunes diplômés est établi chaque année : une enquête nationale faite en 2017 auprès de 500 jeunes bac + 3 et bac + 4 et 1000 jeunes bac + 5, qui ont vécu au moins une expérience d'emploi dans les 12 mois, montre que l'insertion est meilleure et les conditions de travail aussi. Le taux d'emploi est plus rapide, l'insertion est plus stable quand elle est précoce, l'accès à l'emploi pérenne est en augmentation même si certaines filières sont peu accessibles. Le statut cadre a augmenté par rapport à la précédente enquête et beaucoup de jeunes considèrent que leur emploi correspond à leurs aspirations. Les services de l'APEC sont gratuits : accueil et suivi individuel par des consultants, proposition d'atelier sur place ou à distance et organisation de séminaires pour ceux qui sont le plus éloignés de l'emploi. L'APEC propose aussi des mises en relation, témoignages, journées tremplin, speed dating, rencontres avec des entreprises et a un partenariat avec des universités pour informer les étudiants. Elle utilise la méthode SCORE (outil qui sert à diagnostiquer les causes d'une situation non satisfaisante et aide à la recherche de nouvelles solutions) et travaille sur les compétences à insérer dans son CV ou en cours d'entretien. PP joint.

Clotilde Bouquet-Ysos, responsable de l'Observatoire de la Vie Étudiante (OVE), Université Sorbonne nouvelle Paris 3 : les observatoires analysent l'insertion professionnelle des étudiants, suivent les cohortes de formation, évaluent les formations des enseignants et cherchent à comprendre les conditions de vie des étudiants. Les statuts des observatoires peuvent être différents mais ils travaillent en réseau. L'OVE de Paris 3, créé en 2007, est intégré à la DEVU (division des établissements et de la vie universitaire). Il analyse les parcours de formation des étudiants et étudie l'insertion professionnelle des diplômés, il enquête sur les taux de réussite en fin de Licence, de Master, sur l'engagement étudiant... Il a deux obligations légales : l'évaluation des formations des enseignants par les étudiants et une enquête d'insertion professionnelle. Les enquêtes d'insertion professionnelle (loi de 2007 et de 2013) sont faites 12 mois, 18 mois et 30 mois après l'obtention du diplôme selon un dispositif national de collecte des données au sein des universités. La finalité est d'établir des indicateurs nationaux d'évaluation, et de pilotage et d'informer les étudiants et les acteurs d'information. Il produit des rapports, des fiches de diplômes et des répertoires d'emplois par formation. Il faut ensuite intéresser les enseignants aux résultats de ces enquêtes et en connaître les impacts. [En savoir plus.](#)

Béatrice Pazza Paruch, directrice de la Direction Partenariat Entreprise et Insertion professionnelle (DPEIP) de l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne : la législation dans l'enseignement supérieur a accompagné les missions d'orientation et d'accueil des étudiants depuis la loi Savary en 1984 (accompagner les étudiants pour leur orientation et les informer sur les débouchés). Le décret de 1986 a créé les SCUIO en leur donnant des missions d'insertion professionnelle en plus de ses missions d'accueil, de conseils et d'orientation. Cette mission est aussi inscrite dans la loi LRU de 2007 avec l'émergence des BAIP liés au SCUIO. La DEIP a été créée en 2009 pour structurer et rassembler 4 services : SCUIO, BAIP, ORIVE (observatoire des résultats, de l'insertion professionnelle et de la vie étudiante) et REVAE (reprise d'étude et validation des acquis), dont les fonctions sont complémentaires et cohérentes. Le BAIP fait de l'ingénierie en insertion professionnelle avec des formations, des conseils, des interventions dans les cursus, il est référent pour ce qui concerne les stages pour veiller à ce que les conditions soient réglementaires, et en matière d'emploi (référent pour les fichiers RNCP). Il organise des événements pour mettre en lien les étudiants et le monde socio professionnel, des ateliers en lien avec les équipes pédagogiques ou professionnelles pour les étudiants en masters et des doctorants, des conférences avec l'APEC (en convention depuis 2013). Il organise également des rencontres entre les entreprises et les équipes pédagogiques pour informer sur les formations existantes et effectuer un travail sur les compétences, il propose aux étudiants des jobdating, conférences, présentation de métiers, ateliers de simulation d'entretien portés par des professionnels, CV, lettre de motivation, réseaux sociaux... Il met en lien des étudiants avec des entreprises qui cherchent des profils très ciblés. Il travaille sur l'international. Il propose un accompagnement personnalisé par des enseignants, notamment pour la recherche de stage et des étudiants porteurs de handicap. Le prochain événement sera le Forum Objectif Emploi organisé grâce à son réseau d'entreprises partenaires, les 28, 29 et 30 janvier au Panthéon : [pour en savoir plus](#). Dix universités d'Ile de France, dont Paris I, partagent une plateforme dédiée à l'insertion professionnelle, réseau d'entreprises qui proposent des stages, des emplois, des jobs, des témoignages, des conseils, ouvertes aux étudiants, aux anciens, aux enseignants, aux équipes pédagogiques : <http://reseaupro.unpidf.fr/>. 10 000 entreprises partenaires et 32 000 étudiants sont inscrits. Il est important que cette plateforme soit portée par l'université dont une des missions est l'insertion professionnelle.
