

Devenir des diplômés de M2, 30 mois après l'obtention du diplôme – promotion 2012-2013

N°16 – Septembre 2016

Université de Tours
Directeur de l'édition : Philippe Vendrix
Impression de l'université
ISSN 1779 – 0921
Tirage en 300 exemplaires

Les résultats présentés dans ce document concernent les diplômés de la promotion 2012-2013 de formation initiale (y compris en apprentissage) et décrivent les principaux indicateurs de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de M2 à l'université de Tours, environ 30 mois après l'obtention de leur master. Les diplômés de formation continue font l'objet d'une enquête spécifique, orientée vers les évolutions de la carrière professionnelle

Note Méthodologie

Les données ci-après sont issues de l'enquête « devenir des diplômés de la promotion 2012-2013 ». Co-pilotée au niveau national par le ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et localement par l'Observatoire de la Vie Étudiante de Tours, cette enquête permet de mesurer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, environ 2 ans et demi après l'obtention de leur M2 (date de l'enquête : 1er décembre 2015). Tous les diplômés sont interrogés par l'OVE de Tours, excepté ceux issus des formations délocalisées à l'étranger. Le périmètre d'enquête de l'Université de Tours est plus large que le périmètre du ministère. En effet, le ministère exclut : les diplômés âgés de 30 ans ou plus à l'entrée en M2, les personnes ayant arrêté 2 ans ou plus leurs études entre leur baccalauréat et leur inscription dans l'enseignement supérieur, les diplômés de nationalité étrangère, ainsi que les personnes réinscrites dans un établissement d'enseignement supérieur à la rentrée de septembre 2013 et/ou à la rentrée 2014, afin de mesurer l'insertion réalisée à 30 mois. De cette différence de périmètre naissent de légères différences entre les taux calculés par l'OVE et les indicateurs affichés par le ministère.

I. Participation et caractérisation des répondants

Le taux brut de participation atteint 63 %. On observe une meilleure participation sur le web que dans l'enquête papier¹ (73 % contre 31 %). Les diplômés sous-représentés dans nos données sont particulièrement les diplômés de nationalité étrangère pour la plupart injoignables (38 % de participation). Dans une moindre mesure, les non-boursiers le sont également (60 % de répondants pour 69 % des boursiers²). Concernant la représentativité des UFR, la composante Sciences et Techniques est surreprésentée (+3 points par rapport leur poids réel), l'UFR Arts et Sciences Humaines est légèrement sous-représentée (-2 points), tout comme l'UFR de Droit, Économie et Sciences Sociales (-4.5 points).

La présentation des caractéristiques des répondants permet de mieux appréhender la population des répondants et offre ainsi un certain recul sur les indicateurs statistiques. Sur ce point, des différences sont constatées entre les formations qui ont-elles-mêmes plus ou moins de

¹ Contact par voie postale car absence d'adresse mail valide

² Notons que les boursiers sont moins nombreux en M2 qu'en licence et en M1 notamment du fait que certains étudiants ont consommé tous leurs droits à la bourse

poids au sein la population globale. Par ailleurs, les informations proposées dans cette étude, si elles exposent des tendances, dépendent, d'une part, des caractéristiques sociodémographiques et d'études de la population initiale et, d'autre part, du contexte économique actuel. Les diplômés tentent de s'insérer dans un marché de l'emploi non-homogène où les secteurs d'activités sont marqués par des spécificités propres, directement en lien avec les taux d'insertion mais également avec les caractéristiques des emplois occupés (stabilité de l'emploi, revenu...). Les données

présentées font état de moyenne et gommant les effets des domaines de formation. Un lien mécanique n'existe pas entre un niveau d'études et l'insertion qui en découle. L'insertion professionnelle donc s'avère complexe (spécialité d'études, expériences antérieures, caractéristiques individuelles, fluctuation du marché de l'emploi...). Des répertoires d'emplois disponibles en ligne vont à ce titre décrire plus finement chaque emploi occupé pour chaque spécialité de master.

Caractérisation des répondants à l'enquête

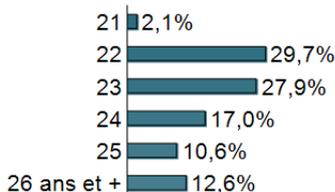
Sexe



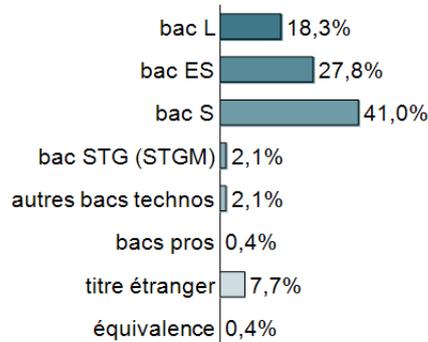
Boursier



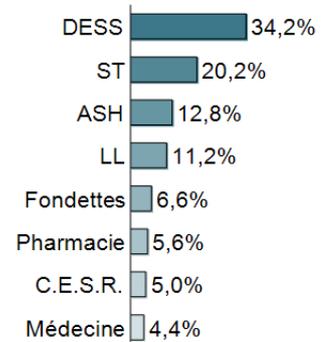
Âge à la rentrée de M2



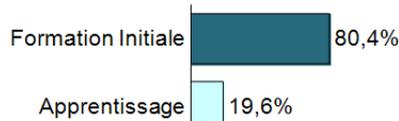
Bac ou équivalence



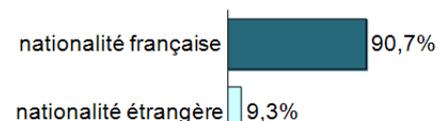
Composante



Régime d'inscription



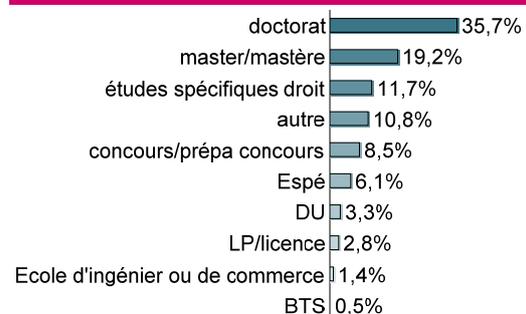
Nationalité



II. Les poursuites d'études après le master

31 % des répondants titulaires du M2 affirment avoir poursuivi des études depuis l'obtention de ce diplôme. Une majorité d'entre eux a directement poursuivi des études après le master, dès la rentrée de septembre 2013 (76 %) quand les autres attendaient au moins 1 an avant de reprendre une formation et/ou de préparer un concours (24 %). **À la date de l'enquête (1er décembre 2015), 16 % des répondants sont toujours inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur.** Parmi les

Type d'études suivi après le M2



personnes en formation à cette date, 59 % suivent un doctorat (soit 9 % de l'ensemble des répondants inscrits en doctorat pour

l'année 2015-2016). 41 % sont inscrits en région Centre³ (dont 40 % en Indre-et-Loire), 13 % en Île de France, 6 % dans les Pays de la Loire, 6 % dans le Poitou Charente et 8 % étudient à l'étranger.

D'une manière générale, les étudiants qui poursuivent des études après le M2 s'engagent le plus souvent dans un doctorat (36 %) et dans une moindre mesure dans un autre master (19 %). 14.5 % des répondants qui ont entamé un doctorat (N+1 et N+2) ne sont plus inscrits à la date de l'enquête (N+3) (abandon probable sous réserve d'une potentielle reprise). Par ailleurs, les diplômés de l'UFR Sciences et Techniques poursuivent plus fréquemment des études, tout comme les diplômés d'une formation initiale par rapport à l'apprentissage (35 % contre 15 %). Ajoutons que les personnes ayant obtenu une mention bien au baccalauréat et à plus forte raison encore, une mention très bien, ont plus tendance à poursuivre des études après leur M2 que les autres.

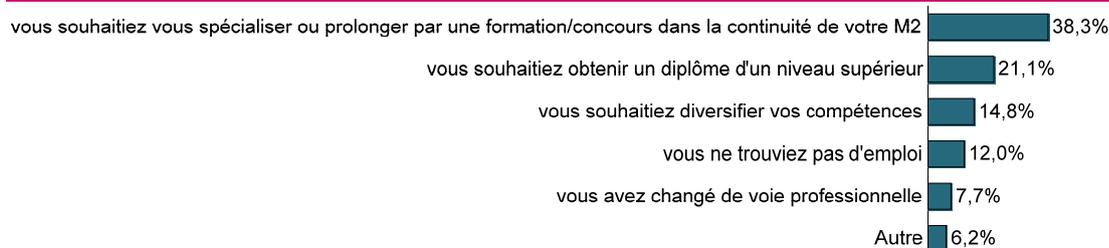
Concernant la raison principale invoquée à la poursuite d'étude, le souhait de se spécialiser arrive en tête (38 %). Finalement, seuls 12 % des personnes ayant poursuivi des études mentionnent le fait de ne pas trouver d'emploi comme raison première à leur inscription dans une nouvelle formation.

III. La mesure de l'insertion professionnelle

Concernant la situation professionnelle à la date du 1er décembre 2015, soit 2 ans et demi après avoir obtenu leur M2 à Tours, 85 % sont en emploi et 11 % en recherche d'emploi. Les actifs⁴ représentent 83 % de notre population.

Le taux d'insertion, calculé sur les actifs, pour les jeunes diplômés de formation initiale est de 88 % (89 % pour la promotion précédente 2011-2012) pour l'ensemble des répondants, donc y compris pour ceux qui ont poursuivi des études après le master. **Lorsque l'on exclut les personnes qui ont poursuivi des études après leur M2, le taux d'insertion est alors de de 90.2 %** (il était de 90.3 % pour la promotion précédente 2011-2012). C'est bien ce dernier taux qui constitue pour nous le véritable taux d'insertion à 30 mois (date de sortie « définitive » de l'enseignement supérieur). Pour rappel, le taux d'insertion affiché par le ministère n'est pas le même qu'en interne étant donné que leur périmètre de population est plus réduit que le nôtre. De fait, le taux du Ministère est plus élevé que celui que nous calculons sur l'ensemble de nos diplômés (environ 92 % d'insertion pour cette promotion, exclusion notamment des étudiants étrangers, cf. note méthodologie p.1).

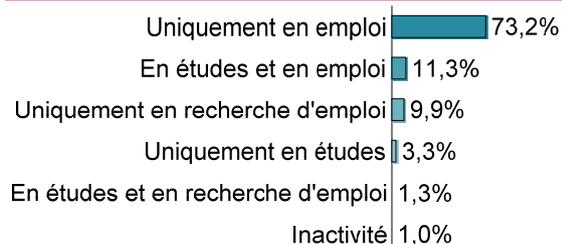
Pour quelle raison principale avez-vous repris ou poursuivi des études ?



³ Les régions sont observées avant le nouveau découpage territorial (réforme territoriale de 2015)

⁴ Actifs : personnes strictement en emploi ou strictement en recherche d'emploi. Les personnes en situation d'études sont exclues, même si elles occupent un emploi en parallèle.

Situation détaillée à la date de l'enquête



Le taux d'insertion est quasiment identique pour les hommes et pour les femmes. En revanche, les étudiants de nationalité étrangère présentent un taux inférieur (comme la promotion 2011-2012) même si la relation reste peu significative statistiquement (fort déséquilibre d'effectifs).

S'agissant des analyses nationales, quelques éléments méritent d'être mentionnés. Le taux de chômage (au sens du BIT⁵) est de 10.1 % pour l'ensemble de la population active au 4ème trimestre de 2015 (source Insee) et il touche plus particulièrement les jeunes et les moins diplômés. Ainsi, ce taux de chômage atteignait 24 % pour les 15-24 ans sur cette même période, alors que nos diplômés affichent un taux plus faible, proche de celui de l'ensemble de la population active. La situation vis-à-vis de l'emploi est donc plus favorable pour nos diplômés que pour les jeunes non diplômés du supérieur. Plus précisément concernant le niveau de diplôme, une étude réalisée par l'observatoire des inégalités sur des données 2013 montre que les écarts se creusent fortement entre les diplômés du supérieur et les jeunes peu diplômés (ou non-diplômés)⁶. Ainsi, en 2013, le chômage touchait environ 18 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans : un peu plus de 10 % pour les diplômés d'un bac+2, alors que les titulaires du baccalauréat présentaient un taux de chômage d'environ 17 %. Ce taux avoisinait les 30 % pour les détenteurs du

⁵ BIT : Bureau international du travail

⁶ Observatoires des inégalités « Le taux de chômage selon le diplôme », 2015.

brevet des collèges uniquement et 38 % pour les non-diplômés.

IV. Les principaux indicateurs de l'emploi

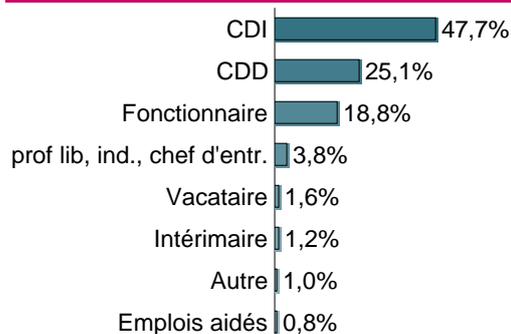
Les indicateurs sur l'emploi occupé au 1er décembre 2015 sont calculés sur les répondants en situation stricte d'emploi, c'est-à-dire en excluant les personnes à la fois en études et en emploi à la date de l'enquête (11 % des répondants).

- **Sur l'ensemble de la population en situation stricte d'emploi, 70 % bénéficient d'un contrat (ou d'un statut) à durée indéterminée (dont 67 % de CDI et de fonctionnaires), les hommes plus souvent que les femmes (75 % contre 68 %).**

Les personnes qui ont trouvé un emploi grâce à un stage ou suite à leur apprentissage bénéficient plus souvent d'un emploi à durée indéterminée, ainsi que, logiquement, les personnes ayant obtenu leur emploi suite à une réussite à un concours. À l'inverse, les candidatures spontanées débouchent plus fréquemment sur un contrat instable.

Parmi les répondants ayant un contrat à durée déterminée, 80 % d'entre eux ont signé pour une durée de plus de 6 mois. **Ramené à l'ensemble de la population active en emploi, un peu moins de 7 % de nos diplômés de master cumulent à la fois un contrat instable et de courte de durée (6 mois ou moins).**

Statut ou contrat de travail



• **S'agissant du type d'employeur, 44 % sont embauchés par une entreprise privée, 40 % par la fonction publique et 9 % par une association ou un organisme à but non-lucratif.** En comparaison avec la promotion précédente, le taux d'embauche dans une association a diminué (12 % de la promotion 2011-2012) alors que celui des entreprises privées a augmenté (39 %). En mettant en parallèle le type d'employeur et le type de contrat, nous constatons que 55 % des personnes embauchées par la fonction publique ont un contrat stable contre 83 % des personnes embauchées par une entreprise privée et 67 % par une association. Rares sont ceux qui deviennent rapidement fonctionnaires titulaires au cours des 30 mois suivant la sortie de l'enseignement supérieur en dehors de l'enseignement. Les hommes sont plus représentés au sein des entreprises privées que les femmes (10 points d'écart), alors que ces dernières sont plus souvent embauchées dans le secteur public. Ces disparités genrées concernant les conditions d'embauche entrent en résonance étroite avec les domaines disciplinaires suivis, les plus féminisés menant plus couramment vers le secteur public ou associatif, secteurs qui proposent des conditions d'emplois moins favorables que les entreprises privées pour les jeunes diplômés (sur des éléments comme le revenu, le type de contrat, le temps de travail... même si d'autres éléments non-étudiés peuvent être à l'avantage de la fonction publique). Les analyses à l'échelle nationale confortent nos données. Une note d'information du ministère précise que, si les conditions d'emplois sont comparativement meilleures dans les entreprises privées, c'est également en leur sein que les inégalités femmes-hommes sont les plus importantes (différences de salaire, différence de niveau d'emplois...)⁷.

⁷ Note d'information Enseignement supérieur et recherche « Les inégalités femmes/hommes dans

• Concernant le niveau de l'emploi, 65 % des répondants occupent un poste de catégorie A/ingénieur/profession intellectuelle, 24 % une catégorie B/intermédiaire/agent de maîtrise et enfin 11 % exercent une activité de niveau catégorie C/employé/ouvrier/.

• **89 % des répondants travaillent à temps plein et 11 % à temps partiel.** Parmi les personnes à temps partiel, 81 % souhaiteraient travailler davantage. Rapporté à la population en situation stricte d'emploi, 9 % des personnes en emploi subissent un temps partiel. Au niveau national, l'Insee indique qu'en moyenne en 2014, 81 % des personnes en emploi travaillaient à temps complet, et plus souvent les hommes que les femmes. Nos diplômés sont plus souvent à temps plein par rapport à la moyenne nationale. L'observatoire des inégalités⁸ stipule alors que les jeunes et les PCS ouvrier/employé sont ceux qui déclarent le plus subir leur temps partiel.

Dans nos données, le temps partiel touche légèrement plus les femmes (3 points de plus) mais la relation n'est pas significative statistiquement. En revanche, certains secteurs d'emplois sont plus atteints. De plus, les personnes qui cumulent plusieurs emplois sont plus fréquemment concernées : 55 % des personnes ayant deux emplois ou plus se déclarent à temps partiel, en prenant en considération l'ensemble de leurs activités professionnelles. Les personnes en CDD sont également surreprésentées (17 %), tout comme les vacataires, ainsi que les professions libérales, indépendant, chef d'entreprise et autoentrepreneur (26 %). Enfin, comme au niveau national nous vérifions une relation statistique entre le temps partiel et les personnes exerçant un

l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master », septembre 2016

⁸ Observatoires des inégalités, « Le temps partiel subi en France », mai 2013

emploi de niveau intermédiaire ou de niveau employé/ouvrier (24 %).

Plus généralement, nous constatons une attraction entre les éléments négatifs de la « qualité » de l'emploi (par exemple un emploi à temps partiel est plus souvent occupé sous contrat/statut instable pour un niveau « employé »...). On observe à l'inverse, une attraction entre les éléments les plus « positifs » de la caractérisation des emplois. Cette observation témoigne d'une opposition entre les personnes qui semblent fortement intégrées au marché de l'emploi et des personnes en situation plus périphérique et potentiellement plus vulnérables (effet cumulatif de caractéristiques défavorables). Mais nous ne pouvons pas présager de la pérennisation des situations précaires : la stabilisation dans l'emploi peut-être plus longue et plus difficile au sein de certains secteurs d'activité.

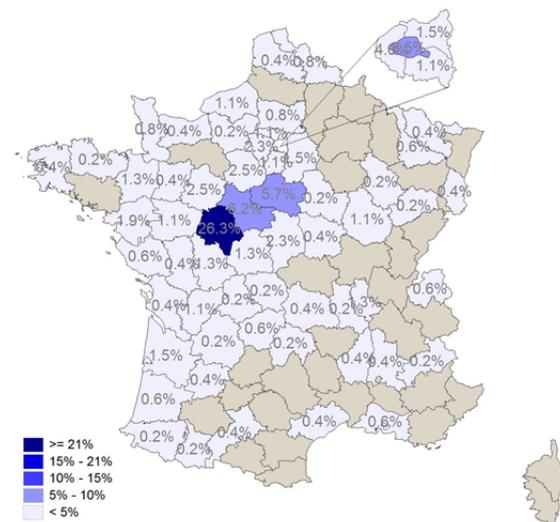
- Le revenu médian atteint 1717 euros net mensuel et le salaire moyen est de 1850 euros net mensuel (hors valeur extrême, temps partiel et emploi à l'étranger). Outre les secteurs d'emplois, fortement discriminants concernant la rémunération, le revenu est également en lien avec le lieu de l'emploi, avec notamment une spécificité de l'Île-de-France où le revenu est plus élevé qu'en province. Nous observons également que le niveau de rémunération dépend du type d'employeur, puisque que les emplois occupés au sein de la fonction publique et des associations sont moins rémunérateurs que ceux occupés au sein d'entreprises privées.

- 56 % des répondants sont originaires⁹ de la région Centre dont 25 % d'Indre-et-Loire. **Concernant le lieu de l'emploi à la date de l'enquête, 44 % travaillent en région Centre (dont 26 % en Indre-et-Loire), 21 % en Île-de-France, 7 % en Pays de la Loire et presque 5 %**

à l'étranger¹⁰. Par ailleurs, 50 % des personnes travaillant dans la région Centre occupent un emploi dans la fonction publique (en lien notamment avec les diplômés menant vers l'enseignement) soit 10 points de plus que la moyenne de l'ensemble de nos diplômés.

Nous observons aussi un lien entre le fait de travailler dans la région Centre est le fait d'être originaire. Ainsi, 62 % des personnes originaires du Centre travaillent toujours en région Centre (et 71 % des personnes originaires d'Indre-et-Loire) contre environ un quart des personnes originaires d'une autre région ou de l'étranger. Parmi les personnes originaires d'ailleurs, 25 % sont donc restées travailler en région Centre, 24 % sont retournés travailler dans leur région d'origine et 51 % ont connu une mobilité complète (région d'obtention du bac et région de l'emploi actuel différentes).

Lieu de l'emploi actuel



- Concernant le moyen d'obtention du poste : 17 % des répondants ont obtenu leur emploi actuel suite à un stage ou un contrat d'apprentissage, 17 % par une candidature spontanée, 16 % par des relations (dont 9 % des relations professionnelles, 5 % des relations personnelles et 2 % des relations**

⁹ Origine observée à partir du département d'obtention du baccalauréat et avant la réforme territoriale et le nouveau découpage des régions.

¹⁰ Délimitation des régions avant la réforme territoriale prévoyant un redécoupage des régions.

universitaires), 17 % par un concours et 11 % par Pôle Emploi ou l'APEC.

- 31 % des enquêtés sont à la recherche d'un nouvel emploi, bien qu'en situation de travail (34 % en excluant les répondants ayant poursuivi des études après le M2). Logiquement, les individus bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée sont nettement moins nombreux à rechercher un nouvel emploi (24 %) que les personnes embauchées sous un contrat à durée déterminée (57.5 %) et ce d'autant plus que les répondants présentent des caractéristiques d'emploi plus précaires et négatives (personnes travaillant à temps partiel, emploi de niveau intermédiaire ou employé...).

V. Le premier emploi post-master

- **Le premier emploi obtenu après le M2 est plus souvent un contrat à durée déterminée (pour 53 % de répondants).** Ce pourcentage augmente en excluant les personnes ayant obtenu cet emploi par un concours, bien souvent obtenu directement à l'issue du master notamment pour les formations préparant au CAPES ou au CRPE.

46 % des jeunes diplômés qui ont connu un 1^{er} emploi instable sont encore actuellement embauchés sous un contrat à durée déterminée. En observant les formations qui offrent à la fois la possibilité d'une inscription en apprentissage et en formation initiale¹¹, nous observons que les anciens apprentis ont significativement plus souvent bénéficié d'un premier emploi stable (53 %) que les autres (41 %). **La formation en apprentissage ne semble pas influencer spécifiquement sur le taux d'insertion mais elle offre plutôt des possibilités d'embauches stables plus rapidement après la sortie des études.**

¹¹ Afin de mesurer les effets du type de la formation et non pas des différentes formations entre-elles dont la plupart ne proposent pas d'apprentissage (formations hétérogènes et ne visant pas les mêmes métiers ni les mêmes secteurs d'activités).

- Pour 58 % des répondants, l'emploi actuel correspond à leur 1^{er} emploi. 71 % déclarent une adéquation entre niveau de diplôme et ce premier emploi, et 70 % déclarent une adéquation quant à la spécialité de leur M2.

- **30 % déclarent avoir rencontré des difficultés à trouver leur 1^{er} emploi. La difficulté la plus citée parmi celles proposées, est l'élément exigé par les employeurs d'une « expérience nécessaire »** (73 % des personnes ayant rencontré des difficultés), suivi de la difficulté pour le diplômé de trouver des offres auxquelles candidater (un peu plus de la moitié).

Conclusion

Nos jeunes diplômés de M2 connaissent un taux de chômage à peu près identique à celui de la population française mais ils s'en sortent bien mieux que les jeunes non-(ou peu) diplômés qui sont fortement touchés par le chômage (source Insee). De plus, les caractéristiques des emplois sont globalement positives 30 mois après l'obtention du master (temps complet, CSP supérieures, contrat à durée indéterminée...). Le diplôme de master reste donc un atout majeur sur le marché de l'emploi bien que des différences existent entre domaines de formation (certains indicateurs sont par exemple très discriminants comme le revenu moyen). Néanmoins, certains diplômés connaissent des difficultés, notamment face aux recruteurs qui exigent souvent une expérience professionnelle significative que les jeunes n'ont pas encore eu le temps d'acquérir malgré leur(s) stage(s). Une entrée sur le marché de l'emploi par un contrat à durée déterminée n'est pas rare puisqu'elle concerne un peu plus d'un jeune diplômé sur deux. D'autant que les ambitions après un master et le type d'emploi visé peuvent mettre un peu de temps avant de se réaliser (les emplois de niveau cadre n'étant pas, par exemple, nécessairement les plus courants).

L'insertion professionnelle des jeunes est un enjeu majeur pour les pouvoirs publics depuis plusieurs années déjà, dans un contexte de taux de chômage élevé. Cette catégorie est l'objet de plusieurs ciblage dans les actions menées ces dernières années, bien que ces actions soient plutôt destinées aux plus vulnérables (jeunes peu ou pas diplômés...). Les universités doivent répondre à cet enjeu et justifier de l'insertion de leurs diplômés auprès du ministère (notamment depuis la loi LRU), tout en faisant face parallèlement à l'augmentation et à la diversification de son public.

Cette enquête s'inscrit dans cette dernière perspective, en répondant à l'obligation d'afficher des indicateurs sur l'insertion professionnelle des anciens étudiants diplômés tout en apportant des éléments précis sur les débouchés après les diplômes. S'il n'est pas possible d'exercer un contrôle total sur l'insertion (qui dépend de multiples facteurs comme le contexte économique national et local, la volonté des étudiants, les discriminations sur le marché de l'emploi...), l'université de Tours met en place diverses actions, au-delà de ces données informatives liées à notre enquête et diffusées sur nos pages web. Si les équipes pédagogiques proposent des accompagnements à leurs étudiants, la Maison de l'Orientation et l'Insertion Professionnelle (MOIP) est aussi un atout dans le soutien à ces équipes ainsi qu'aux étudiants et aux diplômés. Ce service aide à la recherche de stages, à l'information sur des secteurs d'activités, à la rencontre avec des professionnels (Semaine de l'Insertion Professionnelle, Opération Ouvre-Boîtes), à l'orientation, à la rédaction de CV et de lettre de motivation, préparation aux entretiens... Il y est même proposé un suivi individualisé pour les nouveaux diplômés (Passeport Vie Pro). L'université en partenariat avec la région Centre-Val de Loire favorise également

l'entrepreneuriat étudiant autour du réseau PEPITE. Enfin, le cheminement autour de l'insertion professionnelle s'effectue tout au long des études grâce à la mise en place du MOBIL, permettant un accompagnement dès la licence (Module d'Orientation, de Bilan et d'Insertion en Licence).

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS

- Des analyses sur le devenir des diplômés de LP et sur des diplômés de formation continue pour cette même promotion 2012-2013 sont disponibles en ligne (**Onglet Orientation-Insertion → Devenir des diplômés**)

- Vous pouvez également retrouver des informations détaillées concernant les postes occupés par les diplômés selon leur spécialité de master en consultant « le répertoire des emplois ». Ce document offre une vision assez précise des débouchés réalisés à la suite du diplôme. Il répertorie en effet par master tous les intitulés des postes occupés, les missions des emplois et leurs principales caractéristiques (une ligne par poste occupé). Compte tenu des effectifs relativement faibles en master, des archives sont disponibles pour consulter les répertoires des emplois des plus anciennes promotions (toujours 30 mois après l'obtention du diplôme).

Des répertoires d'emplois pour la région Centre-Val de Loire (université d'Orléans et de Tours) réalisés par l'ORES sont également disponibles en ligne (pour les titulaires d'un M2 ou d'une LP) :

<https://orescentrevalde Loire.wordpress.com/tag/devenir-des-diplomes/>

- Pour des données produites par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, consulter les données sur le site internet suivant :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/insertion-professionnelle-des-diplomes-2012-de-l-universite.html>

Comité de rédaction :

M. Gatesoupe, B. Froment,

Contact: benedicte.froment@univ-tours.fr

Tel : 02 47 36 65 79

Pages Web : www.univ-tours.fr/chiffresove



Observatoire de la Vie Étudiante