

LES STAGES EN COURS D'ETUDES ONT-ILS UNE VALEUR PROFESSIONNELLE ?

Jean-françois Giret*, Sabina Issehnane**

* Iredu-Cnrs,
Université de Bourgogne
Pôle AAFE-Esplanade Erasme ;
BP 26513
21065 DIJON CEDEX
jean-francois.giret@u-bourgogne.fr

** Université Paris-XIII,
CEPN-UMR 7115,
Centre d'Études de l'Emploi
Sabina.issehnane@cee-recherche.fr

Mots-clés : Stage, filière professionnelle, diplômés du supérieur, insertion

Résumé.

Nous proposons dans ce travail d'étudier la valeur professionnelle des stages qui sont proposés aux étudiants. Nous utilisons des informations disponibles dans l'enquête Génération « 2004 » du Céreq sur le stage le plus long effectué par le jeune. D'abord, une typologie statistique en 5 grandes catégories de stages a été construite. Elle oppose notamment des stages « formateurs et gratifiés », souvent réservés aux plus diplômés et des stages « courts sans aucune gratification ». Nous avons ensuite étudié les liens entre le type de stage effectué par les étudiants et leur insertion professionnelle. Nos résultats montrent « toutes choses égales par ailleurs » que plus le stage est gratifié et formateur, plus les jeunes ont des chances de trouver un premier emploi dans l'entreprise où ils ont fait leur stage. De même, si l'on se focalise sur l'effet du stage sur le salaire des jeunes après leur sortie du système éducatif, ce type de stage est également plus valorisé que les autres stages. Mais c'est également le cas des stages facultatifs qui semblent être considérés par les employeurs comme une expérience professionnelle à part entière.

1. Introduction

Depuis la fin des années 60 et la création des IUT, les filières professionnelles se sont multipliées dans l'enseignement supérieur français, notamment au sein des universités. Le stage est rapidement apparu comme une condition sine qua non de professionnalisation d'une filière. Il est désormais pour la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur une étape obligatoire avant d'entrer dans la vie active. Cette institutionnalisation des stages dans les parcours étudiants a cependant suscité ces dernières années de vives polémiques.

D'un côté, les stages sont présentés comme un moyen d'acquisition des compétences, complémentaires à celles acquises en formation initiale. Alors que l'absence d'expérience professionnelle est souvent désignée comme une des principales causes du chômage des jeunes, les situations de travail en cours d'études, activités salariées (Bédoué, Giret 2005) ou stages, donneraient aux jeunes une première expérience professionnelle facilitant l'intégration au marché du travail (Vincens, 2001). En théorie, les apports des stages sont multiples. Ils peuvent procurer aux jeunes des compétences basées sur la pratique de l'activité professionnelle difficilement accessibles au sein de l'institution scolaire, mais également des savoirs être nécessaires dans un milieu qu'ils ne connaissent pas ou très peu. Ils leur permettent de développer leurs liens faibles au

sens de Granovetter (1973), favorisant l'accès à un réseau professionnel et parfois l'accès à un emploi à la fin de leurs études. De plus, si l'offre de stages demeure très hétérogène entre les différentes formations et entre les différents établissements d'enseignement supérieur en termes de durées comme en termes d'accompagnement des stagiaires (Escourrou, 2009), ils participent au processus de socialisation des jeunes sur le plan professionnel et personnel (Barbusse et alii, 2007) et occupent donc un rôle important dans la phase de transition du système éducatif au marché du travail. D'un autre côté, le stage est parfois considéré comme un mode de gestion abusif de la main-d'œuvre juvénile (Agulhon, 2007). Il permet à certaines entreprises d'avoir un volant temporaire de main d'œuvre qualifié mais sous-payée et susceptible de remplacer l'absence d'une partie du personnel (Domingo, 2005). Dans certains cas, ce type de stage peut apporter de nouvelles compétences professionnelles, notamment lorsque les étudiants sont mis sur un projet ou une mission précise correspondant à leur formation, mais lorsque l'encadrement est faible et lorsque les relations sont rares ou inexistantes avec les salariés de l'entreprise, l'apport du stage risque d'être très limité. La question de ces abus, fortement dénoncés par le mouvement « Génération Précaire », a largement cristallisé le débat. Au lieu d'être un facteur d'intégration dans l'emploi, les stages auraient tendance à se cumuler devenant des trappes à précarité pour des jeunes pourtant qualifiés. Dans les établissements d'enseignement supérieur, ils seraient même la cause d'inscriptions fictives afin d'obtenir le statut étudiant et une convention de stage. Sur le marché du travail, il permettrait aux employeurs peu scrupuleux un nouveau mode de recrutement qui se substituerait aux embauches avec contrat de travail et qui permettrait aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre qualifiée sans véritable protection juridique. La charte de stages en entreprise en 2006 et plus récemment, le décret du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise, avaient clairement pour objectif de limiter ces abus. L'importance des stages a néanmoins été réaffirmée dans les différents rapports officiels sur les liens entre système éducatif et emploi (le Rapport Proglia sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur en 2006, le rapport Hetzel « De l'Université à l'Emploi » en 2006, le Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle de Pierre Lunel en 2007). Dans ces rapports, le stage apparaissait toujours, si ce n'est de plus en plus, comme un vecteur essentiel d'insertion des jeunes.

Peu des travaux de recherche à notre connaissance ont pourtant étudié les effets des stages en cours d'études sur l'insertion professionnelle, notamment à partir d'enquêtes quantitatives¹. Nous proposons une exploitation de l'enquête « Génération » 2004 du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) sur près de 70 000 sortants du système éducatif français, enquêtés en 2007, trois ans après la fin de leurs études. L'objectif de ce travail est dans un premier temps d'étudier les caractéristiques des stages et leurs liens avec les caractéristiques scolaires des étudiants. Les différentes caractéristiques du stage risquant d'être très corrélées entre elles, nous chercherons à construire une typologie statistique des stages. Dans un second temps, nous chercherons à expliquer les caractéristiques des jeunes passant par ces différents types de stage. Dans un troisième temps, nous essayerons de mesurer l'effet de ces différents de stage sur l'insertion professionnelle des étudiants. Notre estimation repose sur deux indicateurs : le mode d'accès à l'emploi et le salaire. Nous utiliserons des modélisations économétriques « toutes choses égales par ailleurs » pour tenir compte de l'hétérogénéité individuelle dans l'accès aux différents types de stages (niveau d'études, type de formation, spécialités de formation, caractéristiques sociodémographiques) qui risque également d'influencer l'insertion professionnelle des jeunes.

2. Les stages dans l'enseignement supérieur : éléments descriptifs à partir de l'Enquête Génération 2004

L'enquête Génération 2004 du Céreq porte sur l'insertion professionnelle des sortants du système éducatif. Elle permet néanmoins de collecter de manière rétrospective des informations sur les parcours de formation durant les études et sur les différentes expériences professionnelles

¹ Voir également le travail de Joseph et Recotillet (2010), qui est mené parallèlement à notre travail avec les données du Céreq, sur l'utilité des stages pour entrer dans la fonction publique.

auxquelles ont pu accéder les jeunes avant la fin de leur formations (Calmand et alii, 2009). Outre l'accès à l'apprentissage, deux types d'activités professionnelles sont décrites : les expériences de travail salarié en cours d'études, sous forme d'emplois réguliers ou de petits boulots et les stages durant le parcours scolaire ou universitaire. Au total, près de 73% des jeunes sortis diplômés de l'enseignement supérieur en 2004 déclarent avoir effectué au moins un stage durant leurs études. La quasi-totalité des jeunes passant par les formations professionnelles déclarent avoir effectué des stages mais également une part non négligeable des diplômés de formation générale (44% des sortants de licences générales et 54% des masters recherche affirment avoir effectué au moins un stage). Mais, le nombre moyen de stages varie également considérablement selon le plus haut diplôme des jeunes : un diplômé de master aura effectué en moyenne trois stages tout au long de sa scolarité et un diplômé d'une formation médico-sociale de niveau III aura en moyenne effectué plus de dix stages. Du fait de la forte spécificité de ces stages et de leur nombre très élevé par rapport au reste de l'échantillon, nous ne les avons pas intégrés dans l'analyse qui suit. Le sous-échantillon retenu dans notre recherche est de 6 911 jeunes, diplômés du supérieur et ayant déclaré avoir effectué au moins un stage durant leur formation

2.1 Les caractéristiques des stages

L'enquête Génération permet de collecter des informations sur le stage le plus long effectué par le jeune. Il n'est pas possible de dater ce stage dans le parcours scolaire et universitaire bien que l'on puisse faire l'hypothèse raisonnable que le stage le plus long est en général associé le plus haut diplôme obtenu, surtout lorsque le stage est obligatoire et que la formation terminale impose un stage dans le cursus. Globalement, 94% des jeunes ayant déclaré avoir effectué au moins un stage indique que le stage le plus long a été obligatoire dans le cadre de leur cursus de formation². La durée du stage le plus long est relativement courte : près de 85% des jeunes déclarent une durée du stage qui n'excède pas six mois (43% inférieure à trois mois) . Conformément à leur diplôme, les étudiants de niveau BTS/DUT effectuent davantage de stages courts (85% déclarent une durée inférieure à 3 mois). Les élèves de Master et d'Écoles de commerce et d'ingénieur accomplissent majoritairement des stages d'une durée comprise entre 3 et 6 mois. Cependant, près de 15% des stages effectués dans le supérieur ont une durée supérieure à six mois. Ils sont principalement occupés par les étudiants de Master 2 et de Grandes Écoles.

Les critiques envers le développement des stages et leur utilisation abusive portent principalement sur le manque de gratification des stages. L'Enquête Génération 2004 confirme qu'une grande part des stages ne donne pas lieu à une rémunération : près de la moitié des stages ne sont pas rémunérés. Quand le stage fait l'objet d'une gratification, celle-ci est très faible. Moins de 1/5^{ème} des stages offrent une rémunération mensuelle supérieure à 700 euros. Avant 2006, aucun montant minimum de rémunération des stages n'était fixé par la législation. Après cette date, une rémunération minimum devient obligatoire pour les stages d'une durée supérieure à 3 mois dans les entreprises privées. Depuis 2009, cette rémunération est obligatoire dès que le stage excède 2 mois. Cette obligation s'étend désormais aux stages effectués dans les administrations et les établissements publics. Ce montant est fixé à 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit aux alentours des 400 euros par mois pour un temps plein. L'enquête portant sur les sortants de l'enseignement supérieur en 2004, aucune législation sur les stages n'était alors en vigueur. Ainsi, moins d'un tiers des stages fait l'objet d'une rémunération supérieure à 400 euros. Si l'on s'intéresse aux stages de plus six mois, la gratification n'a pas dépassé ce même montant pour 2/3 d'entre eux. La gratification s'élève cependant avec le niveau d'études. Les étudiants de Master et de Grandes Écoles effectuent les stages les plus longs et les plus rémunérateurs. Cependant, ces stages restent encore faiblement rétribués. Ainsi, 1/3 des stages dont la durée excède six mois donnent lieu à une rémunération mensuelle supérieure à 700 euros.

² Le caractère « obligatoire » du stage peut être nuancé dans la mesure où les stagiaires sont dans l'obligation de signer une convention tripartite avec l'établissement préparant un diplôme d'enseignement supérieur et l'entreprise, l'administration ou l'établissement d'accueil. L'étudiant peut néanmoins compléter sa formation par un stage qui n'est pas imposé dans le cadre de sa formation.

Il est difficile d'évaluer la qualité formative du stage. L'enquête permet de l'appréhender par certains indices comme la fréquence de la relation avec le maître de stage. On peut raisonnablement faire l'hypothèse que des relations fréquentes s'accompagnent d'un meilleur encadrement et facilitent donc l'acquisition de compétences en milieu professionnel. 55% des jeunes indiquent des contacts quotidiens avec le maître de stage. Près de 20% de l'ensemble de ces jeunes a eu un contact avec leur maître de stage dans l'entreprise moins d'une fois par mois, ce qui suggère que, pour ces derniers, un encadrement plus limité même si l'encadrement peut également passer par d'autres salariés de l'entreprise. Le stage peut également permettre d'accroître ses réseaux professionnels, ses liens faibles au sens de Granovetter (1973). Ainsi 54% des jeunes diplômés ayant effectué un stage déclarent avoir encore gardé des contacts avec ses collègues, plus de trois ans après la fin du stage, ce qui montre une certaine solidité des réseaux sociaux construits durant le stage. Enfin, le stage est en théorie l'occasion d'appliquer des connaissances théoriques apprises en cours. De ce fait, les stages suivis par les diplômés de l'enseignement supérieur doivent être en adéquation avec la formation suivie. C'est le cas pour plus des 2/3 des jeunes stagiaires sortis du supérieur qui indiquent avoir appliqué « souvent » pendant leur stage les connaissances acquises en formation.

Tableau 1. Fréquences des rapports avec le maître de stage et lien avec les connaissances acquises en formation selon le plus haut diplôme obtenu (en %)

| Plus haut diplôme initial | Relations avec votre maître de stage | | | | Application des connaissances acquises en formation | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------------|---|--------------|----------------------|
| | Tous les jours ou presque | Une à trois fois par semaine | Une à trois fois par mois | Moins d'une fois par mois | oui, souvent | oui, parfois | non, rarement/jamais |
| Bac+2 Tertiaire (y compris Deug) | 58 | 16 | 10 | 16 | 69 | 23 | 8 |
| Bac+2 Industriel (y compris Deug) | 68 | 16 | 6 | 10 | 68 | 22 | 10 |
| Licence pro L3 LSH, Gestion, Droit | 60 41 | 13 20 | 10 12 | 17 27 | 71 62 | 21 18 | 8 19 |
| Licence 3 Sciences Exactes | 51 | 28 | 5 | 16 | 72 | 16 | 12 |
| Master 1 | 48 | 16 | 13 | 23 | 61 | 27 | 12 |
| Master 2 LSH, Gestion, Droit | 47 | 16 | 12 | 25 | 65 | 26 | 10 |
| Ecoles de commerce Bac+5 | 54 | 11 | 10 | 24 | 59 | 29 | 13 |
| Master 2 Sciences Exactes | 53 | 20 | 8 | 19 | 75 | 21 | 4 |
| Ecoles d'Ingénieur | 54 | 19 | 11 | 15 | 69 | 24 | 7 |
| Doctorat | 60 | 22 | 7 | 11 | 79 | 15 | 6 |
| Total | 55 | 17 | 10 | 18 | 68 | 23 | 9 |

Source : Enquête « Génération » 2004-Interrogation 2007, Céreq.

Champ : Ensemble des jeunes sortis diplômés de l'enseignement supérieur en 2004 (hors bac+2 dans le domaine de la santé et du social), ayant effectué au moins un stage de plus d'un mois (variables relatives au stage le plus long).

Au total, ces différentes caractéristiques montrent que les indicateurs de ce que pourrait être un « bon stage » ont tendance non seulement à se cumuler mais également à renforcer les inégalités initiales en termes de formation et de niveau d'études. Les formations les plus sélectives et dont le niveau d'études est le plus élevé bénéficient généralement des stages les plus longs, les plus rémunérés et les mieux encadrés.

1.2. Une typologie des stages

Nous avons utilisé une analyse factorielle puis une classification ascendante hiérarchique sur les axes issus de l'analyse factorielle afin de déterminer plusieurs types de stages en fonction de différentes questions posées aux jeunes sur les caractéristiques de leur dernier stage. Nos premiers résultats ont montré que certaines variables comme le montant de la gratification reçue lors du stage, la durée du stage, la fréquence des contacts avec le maître de stage, le caractère éventuellement facultatif des stages, l'apport de compétences liées à la formation étaient très discriminantes. Une première typologie a permis d'identifier 5 catégories de stages, se différenciant fortement selon les variables précédentes³.

La catégorie 1 représente plutôt « *des stages formateurs et gratifiés* ». Elle est caractérisée par des relations fréquentes avec le maître de stage, une bonne gratification et une application des connaissances acquises en formation. **38,5% des stagiaires ont eu ce type de stage.**

La catégorie 2 représente « *les stages courts sans aucune gratification* ». Ils sont caractérisés par une durée de stage inférieure à trois mois. Ils ne donnent lieu à aucune gratification. Enfin, ils sont moins nombreux à garder contact par la suite avec leur maître de stage. **43,6% des stagiaires sont dans ce type de stage.**

La catégorie 3 des stages est proche de la catégorie 2. Ce sont *des stages plutôt courts avec une gratification faible* (inférieure à 250 euros). **5,9% des stagiaires ont eu ce type de stage.**

La catégorie 4 regroupe *des stages majoritairement sans gratification et plutôt long*. Les stagiaires ont le plus souvent gardé contact avec leur maître de stage. **5,8% des stagiaires ont eu ce type de stage.**

La catégorie 5 est composée essentiellement des *stages facultatifs*. Ces stages sont cependant pour la plupart rémunérés. Un tiers de ces stages ont une durée supérieure à 6 mois. **6% des jeunes ayant déclaré un stage ont effectué ce type de stage.**

2. Les caractéristiques des stagiaires.

Comme cela a été montré pour dans la section précédente, certaines caractéristiques des stages sont souvent liées au type de formation suivi par les diplômés du supérieur. La durée minimale du stage est réglementée dans chaque diplôme par exemple. Le tableau 6 confirme le lien entre le plus haut diplôme des jeunes et le type de stages effectué. Globalement, les différents indicateurs de « qualité du stage » augmentent avec le plus haut diplôme obtenu. Les stages de types 2, courts et sans gratifications concernent beaucoup plus souvent les bacs+2 alors que les stages de type 1 correspondent plus fréquemment à diplômés de master, d'écoles de commerce et d'ingénieurs. Cependant, un type de stage rassemble au mieux les deux tiers des sortants d'une formation. Ainsi, pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs, si les stages de type 1 regroupent 64% des ingénieurs, 27% connaissent également de stages de type 2, beaucoup plus courts et sans gratification. Autrement dit, une filière de formation, même prestigieuse, ne permet d'homogénéiser les types de stages qu'elle propose à ses étudiants. Comme pour l'accès à un emploi, on peut penser que d'autres caractéristiques individuelles liées par exemple au capital social des jeunes vont influencer leurs chances d'accéder aux différents types de stage. Nous nous proposons d'estimer l'effet de ces caractéristiques « toutes choses égales par ailleurs ». Nous avons retenu un modèle logit multinomial qui permet d'estimer la probabilité d'effectuer tel ou tel type de classe de stage en fonction de différentes caractéristiques individuelles.

³ Nous renvoyons à un texte publié dans la série Net.doc du Céreq où nous détaillons ces les résultats et la méthodologie.

Les résultats (non présentés dans ce document) montrent qu'effectivement, différentes caractéristiques des jeunes affectent la probabilité d'avoir effectué une catégorie de stage plutôt qu'une autre. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », les jeunes femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un stage de catégorie 1, autrement dit un stage à la fois rémunéré et formateur. A l'inverse, leur probabilité d'accéder à un stage de catégories 3 et 4, qui offrent une gratification faible voire nulle, est beaucoup plus élevée. Toutes choses égales par ailleurs (et notamment leur diplôme), ces résultats indiquent qu'elles ont moins de chances d'accéder à un stage de qualité et surtout rémunérateur. On ne peut exclure l'hypothèse d'une discrimination concernant les stages qui sont proposés aux jeunes femmes, mais l'information dont nous disposons dans l'enquête sur les stages ne permet pas réellement de tester cette hypothèse.

Les origines immigrées de l'étudiant (caractérisées par le lieu de naissance du père) n'ont pas d'effet significatif sur le stage effectué. L'origine sociale, qui joue un rôle avant tout sur l'accès au plus haut diplôme, ne facilite pas ou n'est pas un frein à l'accès à un stage de classe 1, 3 et 5, à diplôme identique⁴. On aurait pu penser que le capital social lié aux réseaux familiaux, même à diplôme identique, favorise l'accès à des stages plus qualifiant ou plus gratifiant. Cela n'est pas le cas sauf pour les stages plutôt longs et sans gratification (type 4), pour lesquels avoir un père cadre est plutôt un avantage. Cet effet peut néanmoins s'expliquer par le fait qu'il est nécessaire pour les jeunes de financer des stages longs qui n'apportent aucune gratification. En revanche, la catégorie sociale de la mère n'a aucun effet significatif. Toutes choses égales par ailleurs, les diplômes les plus élevés augmentent la probabilité d'avoir effectué des stages à la fois rémunérateurs et formateurs. Ainsi, les jeunes diplômés d'écoles de commerce, d'écoles d'ingénieur, de master 2 professionnel ou de doctorat ont plus de chances d'effectuer un stage de la classe 1. Si l'on regarde la classe 3 des stages, qui représentent les stages plutôt courts et faiblement rémunérés, les titulaires d'un doctorat, d'un diplôme d'écoles d'ingénieur ou de licence professionnelle tertiaire ont plus de chances d'accéder à ce type de stages. Pour les autres formations, l'effet n'est pas significatif (leurs étudiants ont autant de chance de faire un stage de la classe 1 que de la classe 2. Les stages de catégorie 4 « stages longs et sans gratification » concernent plus spécialement les masters 2 professionnels LSH et dans une moindre mesure les masters pro en économie-gestion. En revanche, les stages facultatifs (classe 5) sont effectués davantage par les étudiants ayant au moins un niveau bac+5 mais pas de master de professionnel. Sont concernés notamment des formations très académiques (les masters 2 recherche économie-gestion et LSH, les doctorats) mais également des formations plus professionnalisantes comme les formations d'école de commerce. Cela peut indiquer une certaine complémentarité dans la stratégie de formation de ces jeunes entre l'obtention d'un diplôme élevé dans l'enseignement supérieur et le fait de vouloir faire un stage long et facultatif avant d'entrer sur le marché du travail.

3. L'effet de la qualité du stage sur l'insertion

Nous cherchons maintenant à essayer d'évaluer les effets de ces différents types de stage sur l'insertion professionnelle des étudiants. Nous focalisons dans ce travail sur deux indicateurs : l'accès à l'emploi dans une entreprise ou un stage a été effectué, le salaire du jeune trois ans après sa sortie du système éducatif. Nous utiliserons des modélisations économétriques « toutes choses égales par ailleurs » pour tenir compte de l'hétérogénéité individuelle dans l'accès aux différents types de stages (niveau d'études, type de formation, spécialités de formation, caractéristiques sociodémographiques) qui risque également d'influencer l'insertion professionnelle des jeunes. L'objectif principal est de savoir pour l'ensemble des diplômés quels types de stages procurent réellement un avantage en termes d'insertion professionnelle. Nous comparerons également les effets du stage dans les différentes disciplines et filières de formation, leur influence pouvant largement varier selon les modes de recrutement dans les différents segments du marché du travail.

⁴ L'effet de l'origine sociale devient non significatif lorsque les variables relatives au diplôme sont introduites dans l'estimation.

3.1 L'effet sur le mode d'accès au premier emploi

Un des objectifs du stage est de réduire le manque d'information dans la relation d'emploi entre les jeunes diplômés et leurs employeurs potentiels. Il donne aux jeunes des informations privilégiées sur le marché du travail et notamment sur les offres d'emploi existantes dans l'entreprise où il a fait son stage, mais également dans d'autres entreprises, clients ou fournisseurs, avec qu'il a pu être en relation. Il permet également de mieux cibler les débouchés possibles et les postes auxquels il peut prétendre. Réciproquement, l'employeur connaît déjà une partie des compétences du stagiaire et peut mieux se faire une idée de son adéquation avec l'emploi demandé.

L'enquête Génération 2004 permet d'identifier la part de jeunes diplômés du supérieur qui avaient déjà travaillé chez leur employeur avant la fin des études. Cela représente près de 30% des jeunes pour le premier. Parmi eux, près de 17% des diplômés du supérieur affirment avoir travaillé dans l'entreprise de leur emploi lors d'un stage avant la fin des études, 3% par un contrat d'apprentissage, 1,2% en tant qu'intérimaire et près de 9% en tant que salarié sous CDI ou CDI, toujours durant les études⁵. Le rôle du stage est plus élevé pour les jeunes sortants de filières professionnelles surtout lorsque leur niveau d'études est élevé. Un peu plus d'un jeune en BTS sur dix est concerné, contre plus de deux jeunes sur 10 en licences professionnelles et un jeune sur quatre en master pro et en écoles de commerce ou d'ingénieurs.

On peut s'interroger sur les liens entre les caractéristiques du stage le plus long et le fait d'avoir déjà travaillé dans l'entreprise où le jeune a été recruté. L'enquête ne permet pas d'établir si le stage décrit par le jeune (le plus long) correspond au stage qui a réellement servi à trouver un emploi (même si cette hypothèse est probable).

Comme nous l'avons vu précédemment, les différents types de stages sont également liés au parcours de formation suivi. Nous avons donc essayé de mesurer l'impact relatif de différentes caractéristiques du stage, puis des différents types de stages, « toutes choses égales par ailleurs ». Sont également introduits dans l'estimation, le nombre total de stages effectués et les différentes caractéristiques liées à la formation. La variable endogène est la probabilité d'être en emploi dans une entreprise où un stage a été fait durant les études. Nous ne nous intéressons dans cette partie qu'aux seuls jeunes ayant effectué un stage⁶.

Nous avons introduit dans la première estimation les caractéristiques du stage. Les résultats montrent que les chances d'avoir fait un stage dans l'entreprise sont plus élevées lorsque le stage est obligatoire (bien que cela soit peu significatif) et lorsque la rémunération proposée est élevée. Le stage peut dans ce cas être considéré comme un pré-recrutement. En revanche, les autres caractéristiques de stages ne sont pas significatives. Le lien entre les connaissances apprises dans la formation, la fréquence des relations avec le maître de stage ou la durée de ce stage n'ont pas d'impact significatif. Le nombre de stages réalisés a par contre un effet significatif et positif. Toujours, toutes choses égales par ailleurs, l'effet des variables individuelles et notamment celles relatives au parcours de formation, est pratiquement inexistant. Seuls, les diplômés de BTS ou d'IUT industriels semblent moins fréquemment avoir fait un stage dans les entreprises de leur premier emploi. Au niveau de la catégorie sociale des parents, les enfants de mère cadre paraissent au contraire travailler plus souvent dans une entreprise où ils ont fait leur stage.

Dans une seconde estimation, les caractéristiques du stage le plus long ont été remplacées par la typologie de stage créée dans la partie précédente. Les stages de la catégorie 1, qui cumulent à la fois un aspect formateur et des gratifications élevées augmentent très fortement la probabilité de se trouver dans un emploi où l'on a fait un stage. Dans une moindre mesure, l'effet est également positif pour les stages de la catégorie 3 qui sont de durée plus courte et avec des gratifications faibles, tout en privilégiant encore un aspect formateur. Pour les autres catégories de stage, on n'observe pas de différences significatives.

⁵ Près de 28% des jeunes ayant fait un stage de type 1 se trouvent dans cette situation. C'est aussi le cas de 20% des jeunes qui ont fait un stage de type 3 et 4 et 17% des jeunes ayant effectué les types de stages 2 et 5.

⁶ Afin de corriger cet effet de sélection dans les estimations, nous avons effectué un probit bivarié avec sélection. Nous ne présentons dans cette version que les résultats portant seulement sur la deuxième étape, les termes associés à la corrélation entre les termes d'erreur des deux équations n'étant pas significatifs.

3.2 L'effet sur le salaire

Nous cherchons maintenant à estimer l'effet de la qualité du stage sur le salaire perçu 3 ans après la fin des études supérieures. Nous nous focalisons sur le salaire à la date de l'enquête pour essayer d'identifier si l'effet éventuellement positif du stage se prolonge au delà des premières années passées sur le marché du travail. Sont estimées des équations de salaire en tenant compte des caractéristiques individuelles de l'individu (diplôme, sexe), du stage le plus long, ainsi que deux caractéristiques de sa trajectoire professionnelle (le temps de travail à la date de l'enquête et le nombre de mois passés en emploi depuis la sortie du système éducatif). Nous proposons trois séries d'estimations.

Dans un premier temps, nous proposons d'inclure les stages dans une équation de salaire comme variable explicative. L'hypothèse est que le stage est une expérience professionnelle qui doit se valoriser d'un point de vue salarial. Trois estimations sont effectuées. Dans la première, nous incluons uniquement la variable « avoir effectué un stage de plus d'un mois » en plus des caractéristiques individuelles des diplômés et de leur expérience professionnelle acquise après la sortie du système éducatif. Dans une seconde estimation, nous séparons le fait d'avoir effectué un stage facultatif ou obligatoire, la référence étant de ne pas avoir effectué de stages. Les résultats des estimations montrent que le fait d'avoir fait un stage est rentable en termes de rémunérations, même si leur rendement reste relativement limité. Cependant, le signe positif de la variable stage est complexe à analyser dans la mesure où comme les stages sont obligatoires dans les formations professionnelles, une partie de la valeur associée au stage vient peut-être de la nature sélective ou professionnelle de la formation. Dans la deuxième estimation, le fait de séparer stages obligatoires et stages facultatifs montre une valeur ajoutée plus élevée pour les stages facultatifs, ce qui semble indiquer que ce type de stage est considéré comme une première expérience professionnelle complémentaire à la formation. Il peut être également considéré comme un signal positif de la motivation du stagiaire comme l'avaient suggéré Béduwé et Cahuzac (1997).

Dans un deuxième temps, nous restreignons notre échantillon aux seuls individus ayant déclaré avoir effectué un stage dont la durée est supérieure à un mois. Il s'agit maintenant de savoir si certaines caractéristiques du stage sont plus payantes que les autres. Deux estimations sont proposées : un premier modèle inclut comme variables explicatives l'ensemble des caractéristiques du stage le plus long alors que le second modèle prend en compte seulement la typologie des stages obtenues dans la section 1. L'ensemble des résultats indique sans ambiguïté un effet positif des différentes caractéristiques associées au stage sur la rémunération des diplômés, bien que les effets restent relativement modestes par rapport aux coefficients associés à certains diplômes. Comme précédemment, la nature facultative du stage a un effet salarial significativement supérieur au stage obligatoire (+5,6%). Dans le même sens, le nombre de stages effectués durant la scolarité a un impact également positif. Au niveau du contenu du stage, l'application fréquente des connaissances apprises en cours, indicateur de la cohérence du stage avec le domaine de formation, augmente de 2,4% pour la rémunération des jeunes. La fréquence des contacts avec le maître de stage a un effet plus ambigu et peu significatif, même s'il semble qu'un contact quotidien accroît la probabilité d'une rémunération élevée. Enfin, la durée du stage (un stage à 6 mois) et surtout la gratification (supérieure à 700 euros) sont associées également à des salaires plus élevés en début de vie active. Comme on l'a vu précédemment, ces stages peuvent être considérés par l'employeur comme un pré-recrutement, et donc comme une réelle expérience professionnelle que le jeune peut valoriser au niveau salarial. Dans la seconde estimation, nous avons introduit les différents types de stage pour voir si une catégorie de stage se détache au niveau de son impact sur la rémunération. Deux types de stages ont un effet salarial plus élevé que les autres catégories de stages. Comme pour l'accès à l'emploi, les stages de type 1 (gratification élevée et apport de connaissance) ont une influence très significative et positive sur la rémunération. Cependant, leur effet est légèrement inférieur aux stages de type 5, c'est à dire les

« stages facultatifs », dont l'impact sur le salaire est supérieur à 10% par rapport aux autres catégories de stage⁷.

Dans un troisième temps, nous avons également reproduit ces estimations par diplôme pour essayer d'identifier des effets spécifiques de chaque type stage à une formation. L'hypothèse implicite est que le stage le plus long soit associé au diplôme le plus élevé, ce qui est évidemment discutable notamment pour les stages non obligatoires et pour les formations non professionnalisantes. Les résultats pour les masters pros sont proches de ceux portant sur l'ensemble des diplômés : les stages facultatifs de type 5 ont un effet proche de 10% alors que les stages de type 1 ont un effet de 6,6%. En revanche, aucun effet n'est significatif pour les M2 recherche (où le stage n'est pas obligatoire) et pour les diplômés de licence générales et de master 1, seul un effet pour les stages de type 1 est significatif. Enfin, pour les licences professionnelles, seuls les stages de type 4 (sans gratification, mais plutôt long) ont un effet négatif sur le salaire par rapport aux autres stages.

4. Conclusion

Les pouvoirs publics, en contribuant à institutionnaliser une période de stage dans les formations professionnelles de l'enseignement supérieur, ont favorisé leur développement (Agulhon, 2007b). Les stages sont ainsi devenus une période quasi-obligatoire pour la majorité des étudiants. Cependant, les stages recouvrent en réalité de situations professionnelles très hétérogènes. Dans le débat social, des doutes ont été émis sur le caractère formateur de stages, qui serviraient plus à régler des problèmes de gestion du personnel des entreprises qu'à aider les jeunes dans leur transition professionnelle. A partir de l'Enquête Génération 2004, notre travail confirme cette forte hétérogénéité des stages, dans leur durée, dans le montant de leur gratification, dans les rapports avec les maîtres de stages. Elle reste néanmoins fortement liée au niveau et à la spécialité de formation suivie. La typologie de stages que nous avons proposée permet de distinguer des stages plutôt de bonne qualité et des stages de qualité plus faible. Même si un stage long ou avec gratification n'est pas systématiquement un stage de qualité, on constate que certaines caractéristiques de stages se cumulent (longueur, gratification, connaissances en lien avec la formation, contacts avec le maître de stage). La formation suivie par le stagiaire reste le principal facteur discriminant de passage par une catégorie de stage. Les formations supérieures les plus élevées en termes de niveaux d'études (Bac+5 et plus) sont celles qui offrent le plus l'accès à des stages gratifiants et formateurs. Cependant, certaines d'entre elles sont également associées plus fréquemment à des stages facultatifs (notamment les masters recherche, doctorat ou écoles de commerce). Rappelons que dans cette enquête, c'est le stage le plus long qui est décrit et les étudiants sortants de Bac+5 professionnalisant ont de fortes chances d'effectuer ce type de stages en plus du stage obligatoire de fin d'études. Cela pose la question de la multiplication des stages en fin de parcours de formation. En effet, ce développement pourrait conduire à l'institutionnalisation d'une période de stages où des jeunes pourtant très diplômés auraient la quasi-obligation de passer par plusieurs stages, avant d'accéder à l'emploi.

Lorsque l'on analyse l'effet des différents types de stage sur l'insertion professionnelle, nos résultats confirment l'importance des caractéristiques du stage, à formation identique. Certains types de stages, notamment ceux de la catégorie 1, à la fois formateurs et gratifiants, augmentent la probabilité de se trouver un premier emploi dans l'entreprise où le diplômé a déjà effectué un stage. L'effet des stages sur le salaire trois ans après la sortie du système éducatif montre également que certains types de stages peuvent être considérés comme une réelle expérience professionnelle et procurent un avantage qui n'est pas uniquement temporaire sur le marché du travail. Notre recherche montre également un effet particulièrement important des stages facultatifs sur le salaire alors que le stage facultatif ne semble pas faciliter le fait de trouver un

⁷ Ces estimations ne portant que sur les jeunes ayant effectué au moins un stage, une nouvelle estimation a été faite afin de tenir compte d'un éventuel biais de sélection. Les résultats (non présentés dans ce papier) confirment l'existence d'un biais de sélection mais montrent également que les caractéristiques associées au stage ont pratiquement les mêmes effets sur le salaire.

emploi dans l'entreprise. Cela peut s'expliquer par le fait que ce type de stage, jouant le rôle d'un sas de transition entre la formation initiale et l'emploi, soit considéré comme une expérience professionnelle à part entière par rapport aux stages inscrits dans un cursus de formation. Mais il peut également être considéré par les employeurs potentiels comme un signal de motivation ou de dynamisme du jeune diplômé.

Au total, ce travail montre que le stage peut avoir un effet professionnalisant sur le marché du travail qui facilite l'insertion professionnelle. Cependant, seuls certains types de stages procurent un avantage en termes d'insertion, généralement ceux qui sont faits dans le cadre de formations professionnalisantes, sélectives et de haut niveau. Un des risques est alors que le stage renforce plus les inégalités initiales qu'il ne les réduit. Pour les politiques de professionnalisation des formations, ces résultats montrent qu'il semble d'autant plus souhaitable d'agir sur la qualité des stages qu'ils concernent des formations moins valorisées sur le marché du travail.

Par ailleurs, cette étude ne conclut pas véritablement quant à l'utilisation éventuellement abusive des stages dans les pratiques de gestion du personnel de certains employeurs. Il n'est possible de répondre à cette dernière question qu'en étudiant précisément le comportement des employeurs en matière d'offre de stage. Enfin, l'enquête Génération ne permet pas directement de repérer les jeunes qui ne se sont réinscrits dans le système éducatif que pour effectuer un stage. Pour être considérés comme sortants de l'enseignement supérieur une année donnée, les jeunes ont déclaré explicitement avoir participé au cours en plus de leur inscription. Pour prolonger ce travail, nous nous proposons d'exploiter une information dans le questionnaire filtre de l'enquête « Génération 2004 » qui permet d'expliquer les motifs d'une inscription qui n'a pas été suivie d'une participation au cours ou aux examens.

5. Références

- Agulhon, C. (2007a). Les stages étudiants, un pas vers la précarité ? *Communication pour les Journées internationales de sociologie du travail*, Londres, 20-22 juin.
- Agulhon, C. (2007b). La professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale ? *Recherche et Formation*, 54, 11-27.
- Barbusse, B., Glayman, D. & Grima, F. (2007). Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ? *Communication aux XIV^{èmes} journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Université d'Orléans, 30-31 mai 2007 », publié dans la série Relief du Céreq, n°22.
- Béduwé, C. & Cahuzac, E. (1997). Première expérience professionnelle avant le diplôme. *Formation-Emploi*, 58, 89-108.
- Béduwé, C. & Giret, JF. (2005). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? *Economie et Statistique*, 378-379, 55-83.
- Calmand J., Epiphane D. & Hallier P. (2009), De l'enseignement supérieur à l'emploi : voies rapides et chemins de traverse. Enquête Génération 2004 Interrogation 2007. *NEF*, 43, Céreq, octobre.
- Domingo, P. (2002). Logiques d'usages des stages sous statut scolaire. *Formation Emploi*, 79, 67-81.
- Escourrou, N. (2009). Les inégalités inter-institutionnelles d'offres de stages : étude comparative entre écoles de commerce et d'ingénieurs et universités. *Communication au 2^e Colloque international du RESUP : Les inégalités dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Université de Lausanne.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Joseph O. & Recotillet I (2010). L'impact du stage étudiant pour entrer dans la fonction publique. *Communication aux XVII^{èmes} Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Marseille, mai.
- Vincens J. (2001). Définir l'expérience professionnelle. *Travail et Emploi*, 85(1), 21-34.