

# Implication extra-académique et transition éducation-travail: Quelques observations à partir d'une enquête en France

Guy Tchibozo  
Université Louis Pasteur – Strasbourg (France)

## Résumé

L'implication des étudiants dans des activités non académiques, par exemple culturelles ou sportives pratiquées en famille ou au sein d'associations, exerce-t-elle une influence sur leur insertion professionnelle ? L'objectif de cet article est de présenter quelques éléments de réponse à partir d'une enquête auprès d'une centaine de diplômés de trois universités françaises. L'article expose d'abord un cadre d'interprétation théorique de l'activité extra-académique, emprunté à l'économie du travail, et centré sur l'importance que revêt, dans la décision de recrutement, le risque de concurrence entre les activités non marchandes du candidat et sa future implication professionnelle. La méthode d'analyse statistique, consistant pour l'essentiel en régressions linéaires et logistiques, est ensuite présentée. Enfin, les résultats montrent que l'implication extra-académique favorise l'insertion professionnelle, mais seulement dans certains cas. Une implication effective, mais d'ampleur limitée, dans des activités sociales organisées par des institutions extérieures à l'espace domestique ou amical, peut favoriser un accès rapide à des emplois de qualité. Mais une très forte implication dans des responsabilités associatives, ou le fait de mettre en avant un fort investissement dans des activités familiales, peuvent être perçus comme une menace pour l'implication professionnelle, et un facteur de risque de démission ultérieure, et peuvent avoir par conséquent un effet négatif sur l'issue du processus d'insertion.

**Mots clés :** curriculum vitae – insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur

## Introduction

Les activités extra-académiques des étudiants favorisent-elles ou au contraire desservent-elles leur insertion professionnelle ? L'activité extra-académique est celle qui se déroule en marge des études proprement dites. Elle peut être de nature marchande (par exemple les jobs d'étudiants) ou non marchande (par exemple le bénévolat en associations). Elle se distingue des activités académiques définies comme strictement intégrées au cursus de formation (participation aux enseignements, mais aussi stages en entreprise et études validées à l'étranger). Les influences qu'exercent la formation ainsi que l'emploi en cours d'études sur l'insertion professionnelle ont été souvent analysées (par exemple par Brunello et Comi (2004), Comte (2004), Giret (2001), Plassard et Ben Sédrine (1998), en ce qui concerne le premier point ; et par Béduwé et Cahuzac (1997), Chaplin et Hannaway (1996), Ehrenberg et Sherman (1987), ou encore Light (2001), en ce qui concerne le second. Il n'en va pas de même en ce qui concerne le rôle des activités extra-académiques non marchandes. C'est à ces dernières que l'on s'intéresse dans cette étude.

Une manière d'approcher l'influence des activités extra-académiques non marchandes sur l'accès à l'emploi consiste à partir des logiques de recrutement des employeurs. Plusieurs travaux sur cette question montrent que les logiques de recrutement accordent une place centrale au risque de démission ultérieure (par exemple Viscusi, 1980 ; Blau et Kahn, 1981 ; Ragan et Smith, 1982 ; Renes et Ridder, 1995 ; Garcia-Minguez et Sanchez-Losada, 2003). Dans ces approches, les modulations de salaires et de conditions de travail pratiquées à l'embauche par les

employeurs en fonction du salarié s'expliquent essentiellement par le fait que les salariés ont des comportements différents en matière de démission et de sortie de marché du travail, et qu'ils font par conséquent encourir à l'employeur des risques plus ou moins élevés. Sattinger (1998) explique essentiellement le comportement de démission lui-même par la plus ou moins forte implication du salarié dans des activités non marchandes. L'implication du salarié dans des activités sociales, par exemple dans sa vie familiale ou dans des activités associatives, devient ainsi un déterminant décisif du recrutement, du salaire et des conditions contractuelles de travail. Les preuves empiriques montrant que les employeurs accordent une importance significative à l'implication non marchande restent à apporter. Mais la question est importante et d'intérêt général puisqu'elle met en cause l'utilité qu'il peut y avoir, pour les étudiants, à faire état de leurs activités extra-académiques dans leurs *curriculum vitae* au moment de la recherche d'emploi.

L'objectif de cette communication est de proposer quelques éléments de réponse empiriques. Le premier point présente le cadre théorique auquel se réfère l'étude, le deuxième la méthodologie utilisée, et le troisième les résultats obtenus.

## 1. Le cadre théorique de référence

Pour Sattinger (1998), l'employeur qui recrute est essentiellement sensible aux coûts de rotation, induits par la recherche et la formation d'un remplaçant en cas de démission du titulaire d'un poste. Le risque qu'un agent recruté abandonne ultérieurement son emploi fait donc l'objet d'une attention particulière. Pour réduire ce risque,

l'employeur classe systématiquement les candidats à l'embauche en deux groupes. Dans chaque groupe figurent des candidats à fort et à faible risque de démission. Le premier groupe comprend surtout des candidats qui présentent *a priori* un faible risque de démission et, en ce sens, minimise le risque de démission. La proportion d'agents à haut risque y est faible. Dans le second groupe, au contraire, sont rassemblés surtout les agents qui présentent un risque de démission élevé. Ces agents à risque élevé sont ceux qui, par ailleurs, sont impliqués dans des activités non-marchandes, et plus généralement tous les agents dont les caractéristiques biographiques peuvent laisser présumer un risque élevé de démission. Vis-à-vis du groupe à risque élevé, l'employeur a le choix entre discrimination à l'embauche et discrimination salariale. La seconde possibilité est cependant la moins probable si la réglementation proscribit toute discrimination salariale à fonctions identiques. Le groupe à risque élevé aura donc vraisemblablement à faire face à une discrimination à l'embauche : les conditions de travail qui lui seront proposées seront moins avantageuses, et ses membres auront une plus grande difficulté à obtenir des entretiens d'embauche.

La participation du candidat à des activités non marchandes joue donc dans cette perspective un rôle central pour expliquer les différences d'accès à l'emploi entre candidats par ailleurs identiquement qualifiés et productifs. L'implication dans des activités non marchandes peut être interprétée comme un facteur de risque de démission ultérieure. Cependant le jeu de ce facteur est loin d'être *a priori* clair. Sattinger considère que chaque employeur interprète à sa manière le risque de démission lié à l'implication non marchande. L'implication non marchande peut donc faire l'objet d'appréciations contradictoires par les employeurs : elle peut être interprétée comme un engagement concurrent à l'implication professionnelle et associée à un risque élevé de démission, fermant ou freinant par conséquent l'accès à l'emploi. Mais elle peut tout aussi bien être interprétée, par exemple lorsqu'elle prend la forme de l'implication familiale, comme un indice de stabilité, et

favoriser ainsi l'embauche. Dans leur étude, Bédoué et Cahuzac (1997) par exemple observent que « ce sont également les étudiants mariés qui se retrouvent le plus fréquemment sur la trajectoire de référence, comme si la stabilité affective entraînait la stabilité d'emploi ou vice-versa ... » (p. 103). Ce sont les différents effets des formes variées d'implication non marchande qu'on cherche à estimer dans cette étude.

## 2. Méthode

L'étude repose sur des données collectées par enquête en janvier 2004 auprès de personnes ayant obtenu en 2000 un diplôme de niveau Master dans l'une ou l'autre des trois universités de Strasbourg (France).

Sur 450 diplômés interrogés, 120 réponses exploitables ont été obtenues, dont 98 émanant de diplômés qui étaient effectivement en situation de première insertion professionnelle (emploi, recherche d'emploi ou préparation de concours) pendant la période comprise entre l'obtention du diplôme et l'enquête. Ce sont ces 98 personnes en situation de première insertion professionnelle pendant les 40 mois de la période septembre 2000 – janvier 2004 qui constituent la population de l'étude. En sont donc exclus les diplômés qui avaient déjà une expérience professionnelle bien établie lors de l'obtention du diplôme (étudiants en reprise d'études ou étudiants salariés) ainsi que les diplômés restés en inactivité (notamment en poursuite d'études) après l'obtention du diplôme. La note technique ci-dessous présente plus en détail la population étudiée.

L'influence des variables d'implication extra-académique sur les variables d'insertion professionnelle est estimée par régression linéaire classique suivant la méthode des moindres carrés ordinaires. On distingue six catégories de variables indépendantes : quatre qualitatives (situation matrimoniale, responsabilités associatives, domaine d'implication extra-académique et cadre d'exercice de l'activité extra-académique) et deux quantitatives (temps consacré aux activités extra-académiques et nombre d'enfants). On distingue par ailleurs six catégories de variables dépendantes : salaire, catégorie socioprofessionnelle,

durée des contrats de travail, durée d'accès au premier emploi, temps total passé en emploi et temps total passé au chômage pendant la période d'insertion. On estime en outre par régression logistique dichotomique l'influence de l'implication extra-académique sur la probabilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI) dès le premier emploi, et sur les probabilités d'obtenir un CDI et de connaître le chômage pendant la période d'insertion. La note technique ci-dessous précise le traitement statistique effectué.

### Note technique

#### *Description de la population de l'étude*

La population de l'étude, composée à 53 % de femmes, avait en moyenne 26 ans lors de l'obtention du diplôme. Trois grands domaines disciplinaires y sont représentés : Sciences (Physique des matériaux, Sciences de l'environnement), Lettres et sciences humaines (Communication, Études germaniques, Géographie, Psychologie), Sciences sociales (Droit Finance, Gestion, Sciences politiques, Sociologie). Au cours de leurs études supérieures, deux tiers des diplômés se sont impliqués dans des activités extra-académiques de nature sportive, culturelle ou sociale, et 30 % ont été membres d'associations. La durée de l'implication est variable, six mois au plus pour les moins impliqués jusqu'à plusieurs heures par semaine pendant toute la durée des études pour les plus impliqués. L'enquête montre que les diplômés font systématiquement état de ces activités dans leurs *curriculum vitae* et au cours des entretiens de recrutement. Au début de la période d'insertion professionnelle, 13 % des diplômés vivaient en couple mais, en règle générale, ces jeunes diplômés n'avaient pas d'enfant à charge (4 cas d'enfants à charge seulement). Au cours de la période d'insertion, quasiment tous ont exercé un emploi (91 %) même brièvement (au moins 4 mois), et 40 % n'ont jamais connu le chômage. Les emplois obtenus se situent tous (à une exception dans l'exploitation forestière près) dans l'industrie et le tertiaire. Trente secteurs d'activité y sont représentés, les plus fréquents étant les services aux entreprises (13 %), l'administration publique (5 %), les servic-

es de santé et d'action sociale (5 %) et, à parité (4 % chacune), l'industrie chimique, la banque, l'éducation, la recherche et développement ainsi que les activités associatives. Les employeurs sont à 80 % des petites et moyennes entreprises (entre 20 et 499 salariés), le reste se partageant également entre grandes entreprises (500 salariés et plus) et très petites entreprises (moins de 20 salariés). Les emplois occupés se situent à 90 % en France, mais l'implantation géographique est très diversifiée : seulement un tiers des diplômés ont occupé des emplois dans la région où ils ont fait leurs études, et les autres emplois se répartissent sur plus de 20 départements. Les postes occupés correspondent généralement aux niveaux « Cadres et professions intellectuelles supérieures » ou « Professions intermédiaires ». Cependant, 7 de ces diplômés, qui sont pourtant de niveau Master, ont tout de même eu à occuper pendant la période d'insertion des postes de niveaux « Employés » ou « Ouvriers ». Aucun emploi ne se situe dans la catégorie « Exploitants agricoles », et un seul dans la catégorie « Chefs d'entreprises ». Les salaires mensuels nets en équivalent temps complet sont compris entre 560 et 3000 euros (930 à 5000 dollars canadiens environ), correspondant en moyenne à 1 476 euros pour le premier emploi et à 1 846 euros en fin de période (environ 2460 et 3080 dollars canadiens respectivement). Le salaire mensuel net moyen était de l'ordre de 1800 euros en France en 2000.

#### *Traitement statistique*

Les écarts-types sont estimés par méthode de White, robuste à l'hétéroscédasticité de forme inconnue. Des variables indicatrices (dummy) sont utilisées pour mesurer l'effet des variables qualitatives. L'implication de type matrimonial est décomposée en deux modalités mutuellement exclusives (« Avec conjoint » et « Sans conjoint ») représentées chacune par une indicatrice. Suivant le même principe, l'exercice de responsabilités associatives est décomposé en trois modalités (« Aucune activité associative », « Activité associative sans prise de responsabilité » et « Activité associative avec prise de responsabilités »)

; le domaine d'activité en quatre modalités (« Sport », « Culture », « Social » et « Plusieurs domaines ») ; et le cadre d'exercice en cinq modalités (« Solitaire », « En groupe d'amis », « En famille », « En institution » et « Dans plusieurs cadres à la fois »). Chaque indicatrice est codée 1 quand l'individu correspond à la modalité, et 0 sinon. Pour chaque variable qualitative, la modalité la plus fréquente est exclue de l'estimation et sert de référence pour l'interprétation des résultats. Sont ainsi exclues des estimations les modalités « Sans conjoint », « Aucune activité en association », « Activités dans le domaine du sport » et « Activités exercées dans le cadre d'une institution ».

### **3. Résultats et commentaire**

Les tableaux 1 et 2 récapitulent les résultats des régressions linéaires et logistiques. Les modèles expliquent entre 13 % et 41 % de la variance, suivant la variable dépendante considérée.

La première observation générale qui se dégage de ces résultats est que globalement, le temps consacré à des activités extra-académiques non marchandes influence positivement la stabilité de l'emploi : la durée d'emploi en CDI pendant la période d'insertion professionnelle augmente avec le temps consacré pendant les études à des activités extra-académiques. Cela étant, d'importants contrastes apparaissent quand on tient compte du type d'activité : l'implication associative semble exercer un effet globalement négatif sur l'insertion professionnelle ; les activités dans le domaine social favorisent davantage la stabilité de l'emploi que ne le font les activités dans le domaine sportif ; et les activités exercées exclusivement en solitaire ou dans la sphère familiale et amicale sont, en termes d'accès à l'emploi de qualité, moins efficaces que celles exercées dans des institutions extérieures.

#### *L'implication associative*

On distingue trois situations : la non participation à des associations (70 % de la population étudiée), la participation sans responsabilité (10 %) et la participation avec exercice de responsabilités (20%). Est considéré comme exercice de responsabilités le fait

d'avoir assuré par exemple des fonctions de président, trésorier ou secrétaire d'association, ou d'avoir dirigé un département d'activité de l'association. Les résultats obtenus indiquent que la participation avec ou sans responsabilités exerce un effet pénalisant en termes de stabilité de l'emploi. En effet, par rapport aux diplômés n'ayant pas été membres d'associations pendant leurs études universitaires, les diplômés ayant exercé des responsabilités associatives ont une probabilité plus faible d'accéder à un CDI dès le premier emploi ou d'occuper un CDI pendant la période d'insertion (tableau 2). Ils sont plus souvent en contrat à durée déterminée (CDD) que les autres. Et lorsqu'ils sont en CDD, la durée de leur premier contrat de travail est aussi significativement plus courte.

#### *L'influence du domaine d'engagement*

On répartit l'activité extra-académique de la population étudiée en trois grands domaines : sport, culture (peinture, sculpture, musique, chant, théâtre, opéra ...) et social (comprenant pour l'essentiel le syndicalisme étudiant, l'action humanitaire, le soutien scolaire, l'encadrement périscolaire et l'animation sociale). L'engagement s'effectue généralement dans un seul domaine et est alors le plus fréquent dans le sport (42 % des engagements), moins fréquent dans la culture (12 %) et le social (6 %), mais 40 % des engagements se sont effectués dans plusieurs domaines simultanément ou successivement.

On peut observer que le domaine dans lequel le diplômé s'est impliqué compte et influence lui aussi la stabilité de l'emploi. Par rapport aux activités sportives, les activités de type social augmentent considérablement les chances d'obtenir un CDI dès le premier emploi (tableau 2), et donnent en tous cas accès à un premier contrat de travail plus long. Le fait d'avoir eu une activité dans plusieurs domaines exerce des effets de même nature. En outre, par rapport à une activité exclusivement sportive, l'activité dans plusieurs domaines permet d'être plus longtemps en CDI et moins longtemps en CDD pendant l'ensemble de la période d'insertion.

Tableau 1

Régressions linéaires des caractéristiques d'insertion professionnelle sur les variables d'implication extra-académique

	Salaires du premier emploi N=50	Salaires en fin de période N=43	PCS <sup>a</sup> du premier emploi N=49	PCS <sup>a</sup> en fin de période N=43	Durée du premier contrat de travail N=50	Durée du dernier contrat de travail N=39	Durée d'accès au premier emploi N=51	Durée totale d'emploi en CDD <sup>b</sup> N=47	Durée totale d'emploi en CDI <sup>b</sup> N=47	Durée totale d'emploi <sup>b</sup> (CDD + CDI) N=74	Durée totale de chômage <sup>b</sup> N=49
Temps total consacré aux activités extra-académiques	-1.08 <sup>NS</sup> (-0.78)	-1.49 <sup>NS</sup> (-0.85)	1.68 <sup>NS</sup> (1.12)	3.43 <sup>NS</sup> (0.42)	0.53 <sup>NS</sup> (0.30)	1.17 <sup>NS</sup> (1.09)	6.2 <sup>NS</sup> (0.38)	-0.07 <sup>**</sup> (-2.13)	0.07 <sup>**</sup> (1.97)	3.4 <sup>NS</sup> (0.13)	8.3 <sup>NS</sup> (0.46)
Responsabilités familiales	46.61 <sup>NS</sup> (0.37)	-389.09 <sup>*</sup> (-1.78)	-0.08 <sup>NS</sup> (-0.17)	0.35 <sup>NS</sup> (1.06)	-192.14 <sup>NS</sup> (-0.43)	53.23 <sup>NS</sup> (0.37)	6.94 <sup>NS</sup> (1.09)	-1.99 <sup>NS</sup> (-0.36)	3.69 <sup>NS</sup> (0.52)	1.69 <sup>NS</sup> (0.52)	5.60 <sup>NS</sup> (1.04)
Avec conjoint(e)	236.95 <sup>NS</sup> (0.68)	156.06 <sup>NS</sup> (0.56)	-0.19 <sup>NS</sup> (-0.49)	-0.44 <sup>NS</sup> (-1.21)	629.27 <sup>NS</sup> (1.43)	353.49 <sup>NS</sup> (0.70)	-0.93 <sup>NS</sup> (-0.13)	-12.28 <sup>NS</sup> (-1.55)	13.69 <sup>NS</sup> (1.03)	1.40 <sup>NS</sup> (0.13)	-0.27 <sup>NS</sup> (-0.03)
Nombre d'enfants											
Responsabilités associatives	-254.82 <sup>*</sup> (-1.79)	-255.32 <sup>NS</sup> (-0.89)	0.18 <sup>NS</sup> (0.74)	0.21 <sup>NS</sup> (1.42)	-400.56 <sup>*</sup> (-1.67)	-523.30 <sup>NS</sup> (-1.59)	2.58 <sup>NS</sup> (1.23)	15.84 <sup>**</sup> (2.02)	-24.15 <sup>***</sup> (-3.51)	-8.31 <sup>NS</sup> (-1.31)	6.48 <sup>NS</sup> (1.43)
Activités associatives sans exercice de responsabilités	71.32 <sup>NS</sup> (0.58)	-38.89 <sup>NS</sup> (-0.15)	-0.05 <sup>NS</sup> (-0.25)	0.14 <sup>NS</sup> (0.81)	-497.43 <sup>**</sup> (-2.34)	-400.92 <sup>**</sup> (-1.97)	1.55 <sup>NS</sup> (1.05)	19.09 <sup>***</sup> (2.74)	-18.34 <sup>***</sup> (-2.81)	0.74 <sup>NS</sup> (0.22)	0.25 <sup>NS</sup> (0.10)
Activités associatives avec exercice de responsabilités											
Domaine de l'activité	6.11 <sup>NS</sup> (0.02)	47.03 <sup>NS</sup> (0.16)	0.33 <sup>NS</sup> (0.91)	0.06 <sup>NS</sup> (0.19)	215.77 <sup>NS</sup> (0.77)	120.30 <sup>NS</sup> (0.46)	-0.36 <sup>NS</sup> (-0.16)	-8.71 <sup>NS</sup> (-1.16)	9.37 <sup>NS</sup> (1.10)	0.66 <sup>NS</sup> (0.22)	-2.18 <sup>NS</sup> (-0.98)
Activités de type culturel exclusivement	-39.88 <sup>NS</sup> (-0.22)	-57.86 <sup>NS</sup> (-0.19)	0.01 <sup>NS</sup> (0.06)	0.19 <sup>NS</sup> (0.65)	606.20 <sup>**</sup> (2.09)	48.96 <sup>NS</sup> (0.09)	-3.54 <sup>NS</sup> (-1.50)	-10.66 <sup>NS</sup> (-0.79)	2.04 <sup>NS</sup> (0.22)	-8.61 <sup>NS</sup> (-0.63)	1.16 <sup>NS</sup> (0.21)
Activités de type social exclusivement	129.47 <sup>NS</sup> (1.20)	202.26 <sup>NS</sup> (0.92)	-0.04 <sup>NS</sup> (-0.24)	-0.04 <sup>NS</sup> (-0.29)	306.85 <sup>*</sup> (1.82)	235.95 <sup>NS</sup> (1.09)	-1.40 <sup>NS</sup> (-1.20)	-15.57 <sup>***</sup> (-2.71)	16.34 <sup>***</sup> (3.03)	0.76 <sup>NS</sup> (0.21)	-2.50 <sup>NS</sup> (-1.02)
Plusieurs domaines d'activité											

Tableau 1 continued on next page.

Tableau 1 (cont'd.)

	Salaires du premier emploi N=50	Salaires en fin de période N=43	PCS <sup>a</sup> du premier emploi N=49	PCS <sup>a</sup> en fin de période N=43	Durée du premier contrat de travail N=50	Durée du dernier contrat de travail N=39	Durée d'accès au premier emploi N=51	Durée totale d'emploi en CDD <sup>b</sup> N=47	Durée totale d'emploi en CDI <sup>b</sup> N=47	Durée totale d'emploi <sup>b</sup> (CDD + CDI) N=74	Durée totale de chômage <sup>b</sup> N=49
Cadre d'exercice de l'activité extra-académique											
Activités exercées en solitaire exclusivement	115.31 <sup>NS</sup> (0.52)	-270.73 <sup>NS</sup> (-0.89)	-0.17 <sup>NS</sup> (-0.49)	0.06 <sup>NS</sup> (0.59)	72.66 <sup>NS</sup> (0.19)	-478.42 <sup>NS</sup> (-1.60)	0.94 <sup>NS</sup> (0.51)	9.07 <sup>NS</sup> (0.94)	-8.15 <sup>NS</sup> (-0.66)	0.91 <sup>NS</sup> (0.18)	-0.13 <sup>NS</sup> (-0.06)
Activités exercées en groupe d'amis exclusivement	51.29 <sup>NS</sup> (0.27)	30.13 <sup>NS</sup> (0.09)	0.02 <sup>NS</sup> (0.06)	0.48 <sup>*</sup> (1.68)	-204.97 <sup>NS</sup> (-0.75)	-257.81 <sup>NS</sup> (-0.97)	1.83 <sup>NS</sup> (1.00)	10.31 <sup>*</sup> (1.75)	-8.86 <sup>NS</sup> (-1.14)	1.44 <sup>NS</sup> (0.31)	1.00 <sup>NS</sup> (0.39)
Activités exercées en famille exclusivement	-502.30 <sup>***</sup> (-5.32)	-2021.89 <sup>***</sup> (-8.83)	1.71 <sup>***</sup> (5.40)	-	-501.75 <sup>***</sup> (-2.74)	-	6.06 <sup>***</sup> (3.52)	-7.58 <sup>*</sup> (-1.66)	-23.21 <sup>***</sup> (-4.52)	-30.80 <sup>***</sup> (-9.75)	7.59 <sup>***</sup> (3.75)
Activités exercées dans différents cadres	102.04 <sup>NS</sup> (0.64)	19.71 <sup>NS</sup> (0.08)	-0.31 <sup>NS</sup> (-1.38)	0.03 <sup>NS</sup> (0.41)	-25.28 <sup>NS</sup> (-0.12)	-115.85 <sup>NS</sup> (-0.61)	2.04 <sup>NS</sup> (1.12)	5.55 <sup>NS</sup> (1.05)	-5.45 <sup>NS</sup> (-1.00)	0.10 <sup>NS</sup> (0.03)	2.89 <sup>NS</sup> (1.18)
Constante	1458.99 <sup>***</sup> (14.92)	2033.88 <sup>***</sup> (8.80)	3.27 <sup>***</sup> (10.38)	2.90 <sup>***</sup> (33.30)	500.48 <sup>***</sup> (2.65)	917.06 <sup>***</sup> (9.21)	-0.11 <sup>NS</sup> (-0.06)	11.16 <sup>**</sup> (2.41)	22.60 <sup>***</sup> (4.31)	33.77 <sup>***</sup> (10.43)	1.33 <sup>NS</sup> (0.64)
R <sup>2</sup>	0.19	0.40	0.23	0.24	0.21	0.23	0.30	0.37	0.41	0.33	0.27

<sup>a</sup> : Les professions et catégories sociales sont classées par ordre décroissant mais codées par ordre croissant : 3 pour les Cadres et professions intellectuelles supérieures ; 4 pour les Professions intermédiaires ; 5 pour les Employés et 6 pour les Ouvriers. Une relation négative indique donc qu'une hausse du facteur considéré améliore la position socioprofessionnelle.

<sup>b</sup> : pendant les trois années de la période d'insertion.

t-stats entre parenthèses. <sup>NS</sup> : Non significatif. \* : Significatif au seuil de 10%. \*\* : Significatif au seuil de 5%. \*\*\* : Significatif au seuil de 1%.

Tableau 2

**Déterminants des probabilités d'obtenir un contrat à durée indéterminée et d'être au chômage – Rapports des cotes (odd ratios) des régressions logistiques**

**NB. Le premier chiffre est le rapport des cotes. Le deuxième chiffre, entre parenthésis, est la statistique z.**

	Probabilité d'obtenir un CDI dès le premier emploi N=47	Probabilité d'obtenir un CDI pendant la période d'insertion N=41	Probabilité de connaître le chômage pendant la période d'insertion N=46
Temps total consacré aux activités extra-académiques	1.00 <sup>NS</sup> (0.41)	1.00 <sup>NS</sup> (0.20)	1.01 <sup>NS</sup> (1.18)
Responsabilités familiales			
Avec conjoint(e)	0.44 <sup>NS</sup> (-0.39)	-	3.63 <sup>NS</sup> (1.05)
Nombre d'enfants	-	-	-
Responsabilités associatives			
Activités associatives sans exercice de responsabilités	0.12* (-1.64)	5.13 <sup>e-10</sup> *** (-13.88)	1.73 <sup>NS</sup> (0.41)
Activités associatives avec exercice de responsabilités	0.07** (-2.05)	1.90 <sup>e-09</sup> *** (-11.32)	0.70 <sup>NS</sup> (-0.26)
Domaine de l'activité extra-académique			
Activités de type culturel exclusivement	2.88 <sup>NS</sup> (0.82)	3.32 <sup>NS</sup> (0.92)	7.04 <sup>NS</sup> (1.45)
Activités de type social exclusivement	24.18** (2.03)	0.81 <sup>NS</sup> (-0.10)	3.03 <sup>NS</sup> (0.59)
Plusieurs domaines d'activité	5.39* (1.70)	13.30 <sup>NS</sup> (1.45)	0.69 <sup>NS</sup> (-0.30)
Cadre d'exercice de l'activité extra-académique			
Activités exercées en solitaire exclusivement	1.45 <sup>NS</sup> (0.24)	1.11 <sup>e-09</sup> *** (-13.37)	1.03 <sup>NS</sup> (0.02)
Activités exercées entre amis exclusivement	0.36 <sup>NS</sup> (-0.80)	2.64 <sup>e-09</sup> NS (0.00)	0.25 <sup>NS</sup> (-0.69)
Activités exercées en famille exclusivement	-	-	-
Activités exercées dans différents cadres	0.94 <sup>NS</sup> (-0.06)	0.18 <sup>NS</sup> (-0.90)	1.55 <sup>NS</sup> (0.53)
Pseudo R <sup>2</sup>	0.13	0.31	0.15

<sup>NS</sup> : Non significatif. \* : Significatif au seuil de 10%. \*\* : Significatif au seuil de 5%. \*\*\* : Significatif au seuil de 1%.

*L'influence du cadre d'exercice*

Quatre cadres d'exercice sont distingués : solitaire (qui peut concerner par exemple des activités comme la lecture, le jogging ou la pratique d'un instrument de musique) ; familial ; amical ; et institutionnel (par exemple services universitaires d'activités sportives et clubs universitaires, clubs hors université, associations organisant des activités ou des manifestations ouvertes au public, ou proposant des prestations aux usagers, conservatoires de musique, etc.). On estime également l'influence que peut exercer le fait d'avoir pratiqué dans plusieurs cadres simultanément ou successivement, par exemple une activité sociale en association et une activité sportive en solitaire. Le cadre institutionnel est le plus fréquent (44 % du total), les activités entre amis (15 %), solitaires (6 %) et en famille (2 %) les moins fréquemment citées. 33% des diplômés indiquent avoir eu des activités dans plusieurs cadres.

On observe que le cadre dans lequel s'est déroulée l'activité extra-académique compte et influence non seulement la stabilité mais aussi le statut de l'emploi, ainsi que l'accès même à l'emploi. Par rapport aux diplômés ayant exercé leur activité dans un cadre institutionnel, ceux qui ont pratiqué en solitaire ont beaucoup moins de chances d'obtenir un CDI pendant la période d'insertion. Par ailleurs, les activités exercées entre amis semblent donner accès à des emplois moins bien placés dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Mais surtout, on peut observer que, par rapport aux activités exercées en institution, les activités exercées en famille exposent davantage au chômage et réduisent l'accès aux CDI comme aux CDD. En outre, elles allongent la durée d'accès au premier emploi, réduisent la durée du premier contrat de travail, et conduisent à des emplois moins bien rémunérés et moins bien placés dans la hiérarchie socioprofessionnelle.

*Commentaire*

Il apparaît ainsi que, dans la population étudiée, les diplômés qui avaient les meilleures chances d'accéder le plus rapidement aux emplois de meilleure qualité en termes de stabilité, de statut

et de salaire étaient ceux qui pouvaient signaler au recruteur avoir longuement pratiqué, parallèlement à leurs études, des activités dans le domaine social plutôt que sportif, organisées par des institutions extérieures à la sphère domestique ou amicale, et avec un degré d'engagement limité en deçà de l'exercice de responsabilités, c'est-à-dire plutôt comme participants que comme leaders.

Dans le cadre d'interprétation dans lequel s'inscrit cette étude, ces résultats signifient d'abord que les employeurs n'interprètent pas l'implication extra-académique en elle-même comme un facteur de risque de démission ultérieure. En fait, la relation positive entre durée d'implication et stabilité de l'emploi semble même suggérer que l'implication extra-académique est valorisée par l'employeur. Mais que tout dépend ensuite du type d'implication.

Dans ce cadre d'interprétation, l'implication dans des responsabilités associatives constituerait le symbole par excellence de l'activité non-marchande susceptible de rendre le salarié moins disponible pour l'entreprise, et donc d'accroître le risque de démission ultérieure. Il n'est pas exclu que l'implication familiale soit interprétée de la même façon : bien que les résultats obtenus ne montrent quasiment pas d'effet significatif direct résultant de l'implication familiale, on peut observer que les diplômé(e)s ayant un(e) conjoint(e) ont en fin de période un salaire plus faible et, surtout, que le fait d'afficher des activités dans un cadre familial apparaît, par rapport aux activités hors cadres domestique et amical, très pénalisant en termes de salaire, de statut, de stabilité, de durée d'accès à l'emploi et de durée de chômage. Ces deux formes d'implication, associative et familiale, semblent ainsi entraîner à la fois une plus grande difficulté d'accès à l'emploi et des conditions d'emploi moins avantageuses. On retrouve ainsi les caractéristiques manifestant la discrimination à l'embauche soulignées par Sattinger.

En revanche, la participation à des activités organisées par des institutions extérieures au cadre domestique et amical paraît être valorisée par l'employeur. Cette forme d'implication est

illustrée par exemple par la participation à des actions de sauvegarde de l'environnement, d'alphabétisation ou de soutien scolaire. Suivant le même schéma d'interprétation, cette forme d'implication présente un double intérêt. D'une part, une implication limitée suggère que le salarié ne fera pas passer ses engagements non marchands avant son activité professionnelle, et n'abandonnera pas celle-ci pour ceux-là. D'autre part, il est possible qu'une activité dans un cadre extérieur à la famille et aux amis soit interprétée – surtout si elle a été confirmée par une longue pratique – comme un indice d'aptitude à œuvrer durablement dans un collectif, indépendamment de motivations affectives. Cette forme d'implication serait synonyme de stabilité, indiquerait un faible risque de démission et accélérerait alors l'accès aux meilleures conditions d'emploi.

**Conclusion**

La vie étudiante s'inspire bien souvent d'une philosophie davantage hédoniste qu'utilitariste. L'étudiant(e) n'organise pas systématiquement ses activités académiques (choix de formation et participation aux enseignements par exemple) et extra-académiques en fonction de ses projets d'insertion professionnelle. Cela étant, les comportements étudiants n'en ont pas moins des conséquences en termes d'insertion professionnelle. L'objectif de cette étude était de cerner quelques unes d'entre elles.

Bien entendu, la portée des résultats obtenus ne doit pas être exagérée : la population de l'étude est de petite taille, circonscrite à une zone géographique et à un niveau de diplôme spécifiques, de sorte qu'il ne saurait être question d'en tirer déjà des conclusions universelles. Mais cette étude montre que l'analyse des comportements extra-académiques non marchands peut contribuer utilement à la compréhension du processus d'insertion professionnelle. Les indications qui en résultent non seulement peuvent être utiles aux candidats à l'emploi, mais aussi sont susceptibles de contribuer à l'efficacité des institutions d'orientation universitaire et professionnelle dans l'exercice de leur mission.

## Références

- 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.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1981). Race and sex differences in quits by young workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 563-577.
- Brunello, G., & Comi, S. (2004). Education and earnings growth: evidence from 11 European countries. *Economics of Education Review*, 23(1), 75-83.
- Chaplin, D., & Hannaway, J. (1996). *High school employment: meaningful connections for at-risk youth* (Research Report). Washington, DC: The Urban Institute.
- Comte, M. (2004). Les séjours d'étude à l'étranger des étudiants : la quête d'un bonus pour l'emploi et la formation ?. *Formation Emploi*, 85, 77-86.
- 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.
- Garcia-Minguez, P., & Sanchez-Losada, F. (2003). Statistical discrimination and growth: should we subsidize discriminated against workers?. *Economics Letters*, 79(2), 255-261.
- Giret, J. F. (2001). *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*. Paris : CNRS éditions.
- Light, A. (2001). In-school work experience and the returns to schooling. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 65-93.
- Plassard, J. M., & Ben Sédrine, S. (1998). *Enseignement supérieur et insertion professionnelle en Tunisie*. Toulouse : Presses de l'Université des sciences sociales.
- Ragan, J. F., & Smith, S. P. (1982). Statistical discrimination as applied to quit behaviour. *Quarterly Review of Economics and Business*, 22, 104-112.
- 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.
- Viscusi, W. K. (1980). Sex differences in worker quitting. *Review of Economics and Statistics*, 62(3), 388-398.