

L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle

Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur

Jean-François Giret

IREDU, université de Bourgogne
(Centre régional associé au Céreq de Dijon)
jean-françois.giret@u-bourgogne.fr

Sabina Issehnane

Centre d'économie de l'université Paris Nord (CEPN), Paris 13
Centre d'études et de l'emploi (CEE)
sabina.issehnane@cee-recherche.fr

Céreq, 10 place de la Joliette
BP 21321, 13 567 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Septembre 2010

SYNTHÈSE

Les stages sont régulièrement présentés comme une condition nécessaire, si ce n'est suffisante, d'une bonne insertion sur le marché du travail. Les compétences acquises en dehors du système éducatif procureraient aux stagiaires un avantage décisif pour trouver un emploi. Des inquiétudes sont néanmoins apparues ces dernières années face à une multiplication des stages dans le parcours des étudiants, ce qui retarderait leur accès à une première activité salariée sans pour autant donner une réelle valeur professionnelle à ces expériences acquises en cours d'études. Ils permettraient de plus à certains employeurs d'ajuster leur main-d'œuvre aux variations de l'activité économique et se substitueraient aux recrutements.

Quelle est la valeur professionnelle des stages suivis par les étudiants au cours de leur formation ? L'enquête Génération 2004 du Céreq permet de recueillir de manière détaillée les caractéristiques du stage le plus long effectué par le jeune (gratification, durée, contacts avec le maître de stage, lien avec les connaissances apprises en formation initiale, le type d'employeur,...). Elle confirme tout d'abord leur grande hétérogénéité.

Une typologie distingue ainsi cinq grandes catégories de stages : des stages « formateurs et gratifiés », des stages « courts sans aucune gratification », des stages « de longueur moyenne avec une faible gratification », des stages « longs sans gratification » et des stages « facultatifs et plutôt longs ». Les deux premières catégories, qui représentent respectivement 38,5 % et 43,6 % des stages, s'opposent sur le montant de la gratification, mais également sur le lien avec les connaissances acquises en formation ou sur la fréquence des contacts du stagiaire avec le maître de stage.

Le type de stage effectué est étroitement associé aux formations par lesquelles sont passées les jeunes : en général, plus la formation est élevée, prestigieuse et sélective, plus le stage sera gratifié et formateur.

Les analyses montrent également que les différents types de stages n'ont pas les mêmes effets sur l'insertion professionnelle, et ce à formation identique. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », plus le stage est gratifié et formateur, plus les jeunes ont des chances de trouver un premier emploi dans l'entreprise où ils l'ont effectué. De même, si l'on regarde l'effet du stage sur le salaire des jeunes, trois ans après leur sortie du système éducatif, ce type de stage est également plus valorisé que les autres. C'est également le cas des stages facultatifs qui semblent être considérés par les employeurs comme une expérience professionnelle à part entière.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. LES STAGES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS À PARTIR DE L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2004	8
1.1. Les caractéristiques des stages	8
1.2. Une typologie des stages	12
2. LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES.....	16
3. L'EFFET DE LA QUALITE DU STAGE SUR L'INSERTION.....	18
3.1. L'effet sur le mode d'accès au premier emploi.....	18
3.2. L'effet sur le salaire	19
CONCLUSION	22
RÉFÉRENCES	25
ANNEXES.....	27

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 et Giret, 2001, 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 remplissent 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 qualifiée 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, ils offriraient 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 Proglis 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. Ainsi, le Rapport Hetzel souligne page 41 « *La relation entre une personne et un emploi se réalise par la rencontre entre un potentiel et une opportunité. Il faut permettre et faciliter au maximum cette rencontre potentiel/opportunité en cours d'études. C'est la raison pour laquelle, la place du stage en entreprise est centrale. Toutefois, elle doit être moralisée et structurée parce que certaines dérives sont constatées. Celles-ci dégradent et délégitiment les pratiques de stage, ce qui est hélas fort dommage. Le stage en situation de travail permet de découvrir, de rencontrer, de comprendre, d'apprendre, etc. Il est un moment essentiel de la relation formation initiale/emploi* ». La généralisation des

stages dans les cursus généralistes de l'université était une proposition de ce rapport pour « améliorer » la professionnalisation de ces formations.

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 quantitatives. Un article de Magnac (1997) utilisant l'enquête emploi de l'INSEE, a montré un effet positif mais limité des stages sur l'insertion. Cependant, les stages concernés étaient principalement les stages de la formation professionnelle et ne concernaient pas les diplômés du supérieur¹. 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. Ces différentes caractéristiques 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 types 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. L'objectif principal sera de savoir pour l'ensemble des diplômés quels types de stages procurent réellement un avantage en termes d'insertion et de stabilisation professionnelle.

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.

Législation des stages en France : de nouvelles lois qui recadrent l'utilisation abusive des stagiaires ?

Le décret n°2006-1093 du 29 août 2006, pris pour l'application de l'article 9 de la loi n°2006-393 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, constitue le premier socle juridique d'encadrement des stages. Il stipule qu'une convention tripartite doit être obligatoirement conclue entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'employeur. Une rémunération minimale devient obligatoire lorsque la durée du stage excède trois mois. Le montant minimum de la gratification s'élève à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale défini en application de l'article L.241-3 du code de la Sécurité sociale. Ce montant minimal est de 417,09 euros en 2010, pour 151,67 heures de travail mensuel. Il représente le seuil de la franchise de cotisation. Si le montant de la gratification versé à un stagiaire est fixé à 450 euros par mois, seule la fraction excédant les 417,09 euros est soumise aux cotisations et contributions patronales et salariales de sécurité sociale y compris la cotisation AT/MP (Accidents du travail / Maladies professionnelles).

Le décret de 2006 a été modifié par le décret n°2008-96 du 31 janvier 2008. Une gratification doit être versée mensuellement si la durée du stage excède deux mois (au lieu de trois mois précédemment), depuis l'article 30 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Son montant est fixé au prorata de la durée de stage effectuée. Cette gratification est due sans prendre en compte le remboursement éventuel des frais engagés pour effectuer le stage et les avantages offerts, restauration, hébergement et transport par exemple. Elle est due dès le premier jour du premier mois de stage. Si le stage se termine avant la date déterminée dans la convention de stage (en cas de suspension ou de résiliation), le montant de la gratification est versé au prorata de la durée du stage effectué.

Les administrations publiques, initialement exonérées de rémunérer les stagiaires, se voient désormais dans l'obligation de fournir une gratification à l'instar des entreprises. Le décret n°2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État encadre les stages ne présentant pas un caractère industriel et commercial. Il stipule que la durée des stages ne doit pas y excéder six mois, à l'exception de ceux qui sont intégrés dans un cursus de formation incluant un stage d'une durée supérieure. Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, la gratification du stage devient obligatoire. Le stagiaire devra percevoir une gratification versée mensuellement, proportionnelle à la durée hebdomadaire de présence. La gratification est du même montant minimum que celle prévue dans le secteur privé, soit 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale pour une durée de présence égale à la durée légale du travail. Elle ne peut être cumulée avec une autre rémunération versée par l'administration ou l'établissement public au cours de la période de stage.

Le décret portant sur l'interdiction des stages hors cursus paru au Journal Officiel du Jeudi 26 août 2010 définit la notion de « stages intégrés à un cursus pédagogique », introduite dans la Loi sur la formation professionnelle du 24 novembre 2009, dans le but de renforcer l'encadrement des stages. Cependant, l'introduction « d'exceptions » (stages de réorientation et stages effectués dans le cadre de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle) a entraîné de nombreuses critiques liées au fait que ces exceptions pouvaient conduire de nouveau à des abus.

1. 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 auxquelles ont pu accéder les jeunes avant la fin de leur formation (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). 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 plus de dix. 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.

1.1. 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 au 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 indiquent que le stage le plus long était obligatoire dans le cadre de leur cursus de formation².

La durée du stage le plus long dépend du niveau d'études mais reste relativement courte pour la majorité des jeunes : elle est inférieure à 3 mois pour près de 43 % des jeunes alors que seulement 14 % déclarent une durée supérieure ou égale à six mois. Conformément aux exigences de leur formation, les étudiants de niveau BTS/DUT effectuent davantage de stages courts (d'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 réalisés par les étudiants de master 2 et de grandes écoles.

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.

Tableau 1 : Durée des stages selon la formation suivie (en %)

Plus haut diplôme initial	Durée < 3 mois	Durée < 6 mois	Durée ≥ 6 mois
Bac+2 Tertiaire	81	13	6
Bac+2 Industriel	87	9	4
Licence pro	44	49	7
Licence 3 LSH, Gestion, Droit	50	29	21
Licence 3 Maths, Sciences, Techniques, Santé, STAPS	50	29	20
Master 1	40	45	15
Master 2 LSH, Gestion, Droit	25	55	20
Ecoles de commerce	6	57	37
Master 2 Maths, Sciences, Techniques, Santé, STAPS	10	73	17
Ecoles d'Ingénieur	8	77	14
Doctorat	29	54	17
Total	43	43	14

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 (durée concernant le stage le plus long).

Les critiques envers le développement des stages et leur utilisation abusive portent principalement sur le manque de gratification. L'enquête Génération 2004 confirme qu'une grande part des stages ne donne pas lieu à une rémunération : près de la moitié ne sont pas rémunérés. Quand le stage fait l'objet d'une gratification, celle-ci est très faible. Moins de 20 % des stages offrent une rémunération mensuelle supérieure à 700 euros. Avant 2006, aucun montant minimum de rémunération 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, ils restent eux aussi encore faiblement rétribués. Ainsi, 1/3 des stages dont la durée excède six mois donnent lieu à une rémunération mensuelle supérieure à 700 euros.

Tableau 2 : Montant de la gratification du stage selon la formation suivie (en %)

Plus haut diplôme initial	Echelle de gratification des stages				
	Aucune	< 250 euros	<400 euros	< 700 euros	≥ 700 euros
Bac+2 Tertiaire	70	8	10	6	5
Bac+2 Industriel	65	8	12	10	5
Licence pro	54	9	18	11	7
Licence 3 LSH, Gestion, Droit	70	6	10	6	8
Licence 3 Maths, Sciences, Techniques, Santé, STAPS	74	6	7	7	6
Master 1	47	7	21	11	14
Master 2 LSH, Gestion, Droit	38	5	26	13	18
Ecoles de commerce	9	3	27	11	50
Master 2 Maths, Sciences, Techniques, Santé, STAPS	27	4	27	17	25
Ecoles d'Ingénieur	17	4	22	17	40
Doctorat	31	10	17	15	27
Total	46	7	18	12	17

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 (gratification concernant le stage le plus long).

Tableau 3 : Montant de la gratification du stage selon sa durée (en %)

Echelle de gratification	Durée du stage		
	<trois mois	<six mois	≥six mois
Aucune gratification	67	30	29
Gratification < 250	8	6	4
Gratification < 400	12	25	16
Gratification < 700	7	15	13
Gratification > 700	5	24	37
Total	43	43	14

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 (gratification et durée concernant le stage le plus long).

70 % des stages ont été effectués dans des entreprises privées, 24 % dans une administration ou un organisme public, 6 % dans d'autres structures comme les associations. La gratification des stagiaires dans l'administration et les établissements publics est nettement inférieure à celle versée dans les entreprises

privées. En effet, 2/3 des stages dans la fonction publique, ne donnent lieu à aucune rémunération. Jusqu'au dernier décret de juillet 2009, les stages dans la fonction publique n'étaient pas encadrés.

Tableau 4 : Montant de la gratification du stage selon l'établissement d'accueil (en %)

	Aucune gratification	Gratification <250 euros	Gratification <400 euros	Gratification <700 euros	Gratification ≥700 euros
Administration ou un organisme public	63	7	12	7	11
Entreprise privée	39	7	21	13	20
Autre type d'employeur	58	8	18	8	9
Total	46	7	18	12	17

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 (gratification concernant le stage le plus long)

Il est difficile d'évaluer la qualité formative du stage. L'enquête permet de l'appréhender par 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 ont eu un contact avec leur maître de stage dans l'entreprise moins d'une fois par mois, ce qui suggère, 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 leurs collègues plus de trois ans après la fin du stage, ce qui montre une certaine solidité des réseaux sociaux construits à cette occasion. 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 5. 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	60	13	10	17	71	21	8
L3 LSH, Gestion, Droit	41	20	12	27	62	18	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 d'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 cherchons à étudier les liens entre les différentes caractéristiques des stages dans le but de créer une typologie des stages en fonction de leur qualité. L'objectif est de fournir une première classification à partir de plusieurs caractéristiques : le montant de la gratification, 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. Notre démarche consiste à réaliser une Analyse des Correspondances Multiples (ACM) afin de dégager différents types de stages. Nous avons pour cela utilisé une analyse factorielle puis une classification ascendante hiérarchique construite à partir des projections des individus sur les premiers axes de l'analyse factorielle (Bunel *et al.*, 2008). Cette analyse a pour but de traiter un grand nombre d'informations sur le même plan, afin de dégager les traits marquants en termes de qualité des stages à partir des caractéristiques décrites par les variables du questionnaire. L'objectif est de traiter conjointement les variables prises en compte dans l'analyse.

L'analyse est menée à partir de sept variables caractérisant le stage le plus long effectué :

- une variable de gratification du stage divisée en six modalités :
 - pas de gratification
 - une gratification inférieure à 75 euros
 - une gratification comprise entre 75 et 250 euros
 - une gratification comprise entre 250 et 400 euros
 - une gratification comprise entre 400 et 700 euros
 - une gratification supérieure à 700 euros
- une variable de durée du stage :
 - une durée inférieure à 3 mois
 - une durée comprise entre 3 et 6 mois
 - une durée supérieure à 6 mois
- une variable d'application des connaissances acquises en formation :
 - oui, souvent
 - oui, parfois
 - non, rarement/jamais
- une variable de relations avec le maître du stage
 - relations quotidiennes
 - relations hebdomadaires
 - relations mensuelles
 - pas de relations
- une variable contacts avec le maître du stage
 - a gardé contact avec le maître du stage après son stage
 - n'a pas gardé contact
- une variable type d'établissement dans lequel le jeune a fait son stage
 - une administration ou un organisme public
 - une entreprise privée
 - un autre type d'employeur
- une variable définissant le caractère obligatoire du stage
 - stage obligatoire
 - stage facultatif

Ces variables citées ci-dessus sont retenues comme variables actives dans l'analyse factorielle. Sont également introduites des variables supplémentaires, ici les niveaux de diplôme de l'enseignement supérieur des stagiaires.

- une variable niveaux de diplôme de l'enseignement supérieur :
 - Bac+2 Tertiaire (y compris Deug)
 - Bac+2 Industriel (y compris Deug)
 - Licence professionnelle
 - Licence 3 LSH, Gestion, Droit
 - Licence 3 Maths, Sciences, Techniques, Santé, STAPS
 - Master 1
 - Master 2 LSH, Gestion, Droit
 - Ecoles de commerce Bac+5
 - Master 2 Maths, Sciences, Techniques, Santé, STAPS
 - Ecoles d'Ingénieur
 - Doctorat

Le champ de notre étude est constitué par l'ensemble des individus sortis diplômés de l'enseignement supérieur (hors bac+2 santé/social³) ayant effectué un stage de plus de deux mois, soit 6 911 observations. Nous utilisons la description du stage le plus long effectué afin d'effectuer cette typologie.

Les principales dimensions distinctives

Les stages effectués dans l'enseignement supérieur se distinguent selon plusieurs dimensions que l'analyse des correspondances multiples permet de mettre en évidence. Le premier axe de l'analyse contribue à 22,86 % de la variance totale. Il oppose les catégories de stages selon la durée et la gratification perçue ou non. Ainsi, on trouve, d'un côté, les stages de courte durée (inférieure à trois mois) et ceux qui ne donnent pas lieu à une compensation financière, et de l'autre côté, des stages de longue durée (supérieure à six mois) et des stages qui donnent lieu à une rémunération supérieure à 400 euros. Ce premier axe permet de distinguer également les stages où le jeune garde des contacts avec le maître de stage, qui vont de pair avec des stages rémunérateurs, et ceux où le jeune ne garde plus de contacts par la suite avec son maître de stage. On remarque que les variables supplémentaires, ici les diplômes, sont projetées sur l'axe 1, avec d'un côté les diplômés de l'enseignement supérieur de niveau bac+2, et du côté des stages de « meilleure qualité », les diplômés les plus élevés (master 2 notamment).

Le deuxième axe contribue à 17,64 % de la variance totale. Il oppose le caractère facultatif ou obligatoire du stage. En effet, les stages dits facultatifs montrent une grande singularité confirmée, d'une part, lors de la construction de la typologie, où les stages facultatifs représentent une classe à elle-seule, et d'autre part, par les statistiques descriptives qui montrent une forte particularité de ces stages qui sont concentrés chez les étudiants les plus diplômés, qui bénéficient d'une gratification supérieure et dont la durée est souvent plus longue que la moyenne. Ce deuxième axe oppose également les durées des stages. Les durées les plus longues coïncident en effet avec les stages facultatifs, qui sont généralement d'une durée supérieure à 6 mois.

Le troisième axe, qui contribue à 17,36 % de la variance totale, distingue les stages selon le fait que le jeune ait appliqué ou pas les connaissances acquises en formation. Ainsi, on trouve d'un côté les stages qui ont permis aux étudiants d'appliquer souvent les connaissances acquises en formation, et de l'autre côté, ceux pour lesquels ce n'est pas le cas.

Une typologie des stages selon leurs caractéristiques

A partir de ces axes factoriels, nous proposons d'établir une typologie de stages au moyen d'une classification ascendante hiérarchique. Cinq catégories ont été identifiées.

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

63 % des étudiants qui effectuent ce type de stage ont des relations quotidiennes ou presque avec leur maître de stage. Pour seulement 18 % d'entre eux, les relations sont mensuelles (une à trois fois par mois), ou plus espacées. Presque les deux tiers déclarent garder des contacts avec leur maître de stage par la suite. Ces stages ont majoritairement (pour 57 % d'entre eux) une durée de trois à six mois et presque un cinquième dépassent les six mois. Ils donnent lieu pour la quasi-totalité à une rémunération, plus élevée que celles des autres catégories. 93 % des stagiaires ont perçu une gratification supérieure à 250 euros, plus de la moitié ont reçu plus de 400 euros par mois et 35 % plus de 700 euros. Cela peut s'expliquer par la concentration de ces stages au sein des filières les plus élevées de l'enseignement supérieur. Plus des trois quarts des stagiaires

³ Nous avons exclus les sortants diplômés de bac+2 santé/social à cause de leur spécificité. En effet, ils cumulent de nombreux stages (jusqu'à 12 stages) durant leur cursus.

déclarent avoir appliqué durant cette période de stage les connaissances acquises en formation. En outre, ces stages sont tous obligatoires.

La catégorie 2 représente « *les stages courts sans aucune gratification* ». Elle concerne 43,6 % des stages. Ils sont caractérisés par une durée inférieure à trois mois, c'est le cas de quasiment les deux tiers d'entre eux. Seuls 3 % sont d'une durée supérieure à six mois. Ils ne donnent lieu à aucune gratification. Les stagiaires sont moins nombreux à garder contact par la suite avec leur maître de stage. Pendant le stage, seule une petite moitié bénéficie de contacts presque quotidiens avec lui. 35 % des étudiants voient leur maître de stage quelques fois par mois au mieux. En outre, un tiers de ces stagiaires déclarent appliquer parfois voire jamais les connaissances acquises en formation.

La catégorie 3 est proche de la catégorie 2. Ce sont « *des stages plutôt courts avec une gratification faible* ». En effet, les stagiaires perçoivent une très faible rémunération mensuelle qui n'excède pas 250 euros. De plus, 92 % des stages de catégorie 3 ont une durée qui n'excède pas six mois. La majorité des stagiaires n'ont pas gardé de contacts avec leur maître de stage par la suite. Les relations qu'ils ont entretenues avec lui pendant le stage sont néanmoins plus fréquentes que ceux de la classe précédente. 5,9 % des stagiaires ont connu ce type de stage.

La catégorie 4 regroupe « *des stages majoritairement sans gratification et plutôt longs* ». En effet, près de 60 % de ces stages n'offrent aucune gratification et seuls 17 % donnent lieu à une gratification supérieure à 400 euros. D'autre part, ces stages sont dans leur grande majorité d'une durée supérieure à trois mois. 18 % ont une durée qui excède six mois. Les stagiaires ont le plus souvent gardé contact avec leur maître de stage. 30 % de ces stagiaires ont vu au mieux leur maître de stage trois fois par mois. 5,8 % des stagiaires sont concernés par ce type de stage.

La catégorie 5 est composée essentiellement des « *stages facultatifs* ». Ces stages sont cependant pour la plupart rémunérés. Les 2/3 donnent effectivement lieu à une gratification, dans 24 % des cas supérieure à 700 euros par mois. Un tiers de ces stages ont une durée supérieure à 6 mois. 6 % des stages entrent dans cette catégorie.

Tableau 6. Les 5 catégories de stages selon leurs principales caractéristiques (en %)

		Part de stages concernés
Catégorie 1	Stages formateurs et gratifiés	38,5 %
Catégorie 2	Stages courts sans aucune gratification	43,6 %
Catégorie 3	Stages plutôt courts avec une gratification faible	5,9 %
Catégorie 4	Stages majoritairement sans gratification et plutôt longs	5,8 %
Catégorie 5	Stages facultatifs	6 %

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.

Nous avons distingué cinq catégories de stages effectués par les diplômés de l'enseignement supérieur qui se différencient par leurs caractéristiques intrinsèques. Ces différents types de stage ne concernent pas le même profil d'étudiants, c'est ce que nous allons examiner dans la prochaine section.

2. LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

Comme cela a été montré dans la section précédente, certaines caractéristiques des stages sont souvent liées à la formation suivie par les diplômés du supérieur. Ainsi, la durée minimale du stage est réglementée dans chaque diplôme. 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 type 2, courts et sans gratification, concernent beaucoup plus souvent les bac+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 pas 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 stage en fonction de différentes caractéristiques individuelles.

Le sous-échantillon utilisé correspond exclusivement aux seuls diplômés ayant déclaré avoir effectué un stage. La variable endogène comprend cinq modalités en fonction de l'appartenance à telle ou telle catégorie de stages. La classe 2 est mise en référence. Cette catégorie regroupe les stages de courte durée, c'est-à-dire dont la durée est inférieure à trois mois, et qui ne donnent pas lieu à une gratification. Sont introduites dans la modélisation les caractéristiques individuelles de l'individu (sexe, lieu de naissance du père, CSP du père et de la mère, la région de formation), ainsi qu'une variable diplôme détaillée permettant de repérer pour certains niveaux des effets plus spécifiques de filières et de spécialités.

Tableau 7. Classes de stage selon le plus haut diplôme obtenu (en %)

Plus haut diplôme initial	Classes de stages					Total
	1	2	3	4	5	
BTS, DUT et autre bac+2 tertiaire	18	67	7	7	1	18
BTS, DUT et autre bac+2 industriel	24	63	8	4	1	12
Licence pro	29	56	9	6	1	5
Licence 3 LSH, Gestion, Droit	22	55	4	10	8	5
Licence 3 Sciences Exactes	24	58	6	7	5	2
Master 1	34	43	6	7	11	12
Master 2 LSH, Gestion, Droit	45	33	4	8	9	13
Ecoles de commerce Bac+5	62	19	3	1	15	4
Master 2 Sciences exactes	64	25	3	4	4	9
Ecoles d'Ingénieur	64	27	4	3	2	11
Doctorat	46	23	9	5	17	9
Total	39	44	6	6	6	100

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.

Les résultats présentés en annexe 2 montrent que différentes variables 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.

L'origine de l'étudiant, caractérisée par le lieu de naissance du père, n'a pas d'effet significatif sur le stage effectué. A diplôme identique, 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 5⁴. 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.

En plus des caractéristiques sociodémographiques des étudiants, une variable plus désagrégée concernant le niveau et la spécialité de formation a été introduite. Comme nous l'avons vu dans le tableau 6, mais cette fois-ci 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 catégorie 1. Au sein des masters 2 professionnels, les filières de sciences exactes (mathématiques, physique,...) permettent un accès plus fréquent à ce type de stage devant les spécialités d'économie-gestion et dans une moindre mesure, les spécialités de lettres et sciences humaines (LSH). Pour les masters 2 recherche en sciences exactes et en économie-gestion, les effets sont également positifs et significatifs sur la probabilité d'accéder à un stage de catégorie 1. L'effet est cependant négatif et non significatif chez les masters 2 recherche de LSH. Pour les jeunes sortis de l'enseignement supérieur avec une licence professionnelle, quelle que soit leur spécialité de formation (tertiaire ou industrielle), la probabilité d'accès à un stage de classe 1 est beaucoup plus faible que pour les masters 2 mais reste supérieure à celle des bac+2 professionnalisant. C'est également le cas des masters 1 toutes spécialités confondues. En revanche, sortir diplômés d'une licence générale, d'un BTS ou d'un DUT industriel ou tertiaire, ne se différencie pas pour l'accès à un stage rémunéré et formateur (classe 1).

Les titulaires d'un doctorat, d'un diplôme d'écoles d'ingénieur ou de licence professionnelle tertiaire ont plus de chances d'accéder à un stage de la classe 3 (stages plutôt courts et faiblement rémunérés). Pour le reste des formations, l'effet est non significatif. La probabilité d'avoir fait un stage de catégorie 3 y est donc identique à celle de d'avoir fait des stages de catégorie 2 (stages courts sans aucune gratification).

Les stages de catégorie 4 « stages longs et sans gratification » concernent 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 montre 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. Ces résultats s'expliquent aussi par le fait que ces stages sont le plus souvent de longue durée (supérieure à 6 mois) et pour la plupart rémunérés. Ils concernent donc davantage des formations à haut niveau de diplôme. De plus, ils sont particulièrement importants dans des filières à vocation non professionnalisante, autrement dit qui n'intègrent pas dans leur cursus de formation un stage obligatoire, comme le doctorat ou les masters 2 recherche. Notons que les jeunes qui sortent diplômés de master 1 ou de licence 3 ont également dans leur parcours un peu plus de chances d'accéder à un stage facultatif que les diplômés de formations professionnantes courtes.

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

D'autres variables ont un impact sur la probabilité d'avoir effectué une certaine catégorie de stages, comme la région de formation. Le fait de résider en Ile-de-France a un impact positif et fortement significatif sur le fait d'avoir effectué un stage formateur et rémunéré (classe 1), de même que sur la classe 5, tandis que l'effet est négatif et significatif sur le fait d'avoir effectué un stage de classe 3. La densité des entreprises et des emplois qualifiés en Ile-de-France peut d'autant plus expliquer cette situation que le coût de la vie pour les stagiaires y est généralement plus élevé.

3. L'EFFET DE LA QUALITE 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 nous focalisons dans ce travail sur deux indicateurs : l'accès à l'emploi dans une entreprise où 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.

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 procure 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 lesquelles 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.

D'après l'enquête Génération 2004, 30 % des jeunes diplômés du supérieur entrants sur le marché du travail avaient déjà travaillé, pendant leurs études, chez leur premier employeur. Près de 17 % affirment avoir travaillé dans l'entreprise où ils occupent leur emploi actuel lors d'un stage, 3 % via un contrat d'apprentissage, 1,2 % en tant qu'intérimaire et près de 9 % en tant que salarié sous CDI ou CDD, toujours durant les études. Le rôle du stage est plus important 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). Le tableau ci-dessous montre l'impact de la typologie des stages issue de l'analyse précédente sur le fait de trouver son premier emploi chez un employeur qui avait accueilli le jeune en stage. Près de 28 % des jeunes ayant suivi un stage de type 1 se trouvent dans cette situation, 20 % de ceux qui ont suivi un stage de type 3 et 4 et environ 17 % pour les types de stages 2 et 5.

Tableau 8 : Part de jeunes ayant eu leur 1er emploi dans une entreprise où ils ont été stagiaires en fonction du type de stage

Stage de type 1	28 %
Stage de type 2	17 %
Stage de type 3	20 %
Stage de type 4	20 %
Stage de type 5	18 %

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

Comme nous l'avons vu précédemment, les différents types de stages sont également fonction du 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 stage. 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 sur la deuxième étape, les termes associés à la corrélation entre les termes d'erreur des deux équations n'étant pas significatifs.

Nous avons introduit dans la première estimation (*cf. annexe 3, tableau 10, colonne 1*) 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 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 l'entreprise 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 la seconde estimation (*cf. annexe 3, tableau 10, colonne 2*), les caractéristiques du stage le plus long ont été remplacées par la typologie des stages 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 dans l'entreprise 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 durées plus courtes 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.

Au total, ces différents résultats montrent que certaines caractéristiques du stage influencent le fait de trouver un emploi dans une entreprise où un stage a été effectué. Néanmoins, seuls certains types de stages (types 1 et 3) qui combinent ces caractéristiques ont un impact réellement significatif.

3.2. L'effet sur le salaire

Nous cherchons maintenant à estimer l'effet de la qualité du stage sur le salaire perçu trois 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 comme variable explicative dans une équation de salaire. L'hypothèse est que le stage correspond à une expérience professionnelle qui doit se valoriser d'un point de vue salarial même si sa durée est courte par rapport à l'expérience professionnelle que le jeune a pu acquérir au cours de ses trois premières années de vie professionnelle. Dans une première colonne, nous incluons simplement le fait d'avoir effectué un stage, puis dans la seconde colonne, le fait d'avoir effectué un stage facultatif ou obligatoire, la référence étant de ne pas avoir effectué de stages, et dans une troisième colonne, pour les stages facultatifs, nous avons séparé les stages facultatifs rémunérés des stages non rémunérés. 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. Mais, dans ce cas, 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 colonne du tableau, 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 déconnectée de la formation. Cela peut également être considéré comme un signal positif de la motivation du stagiaire comme l'avaient suggéré Bédoué 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 obtenus (*cf.* annexe 4) 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 à celui du stage obligatoire (+5,6 %) ⁵. 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.

Nous avons introduit les différents types de stage pour voir si l'un d'entre eux se détache au niveau de son impact sur la rémunération. Deux types de stages ont un effet salarial plus élevé que les autres. 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 stage. Ces équations de salaire 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 (*cf.* annexe 4, où sont présentées seulement les fonctions de gains). Bien qu'il semble exister un biais de sélection, les caractéristiques associées au stage ont pratiquement les mêmes effets sur le salaire.

Dans un troisième temps, nous avons également proposé des estimations par diplôme, pour essayer d'identifier des effets spécifiques de chaque type stage à une formation (*cf.* Tableau 13, estimation par MCO). L'hypothèse implicite est que le stage le plus long soit associé au diplôme le plus élevé, ce qui est

⁵ Nous avons également estimé l'impact des caractéristiques du stage sur le salaire pour les seuls stages facultatifs (les résultats ne sont pas présentés dans ce texte). Seule une gratification élevée (supérieure à 700 euros) avait un impact salarial positif et légèrement significatif sur le salaire à la date de l'enquête. Les autres caractéristiques des stages n'ont eu aucun effet significatif, ce qui plaiderait plutôt pour un effet signal de ces stages.

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 masters 2 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. 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 alors que pour les diplômés de BTS ou d'IUT, les stages de type 3 ont plutôt un effet négatif (par rapport au stage de type 2) alors que les stages de type 1 ont toujours un effet favorable. Pour les diplômés d'écoles de commerce et d'écoles d'ingénieurs, l'effet des stages de type 5 (stages facultatifs) est positif et très élevé. Dans une moindre mesure, c'est également le cas pour les diplômés de doctorat mais avec un coefficient beaucoup plus faible. Au total, l'analyse par catégories de diplômes confirme l'effet positif de certains types de stages (les stages de type 1 et de type 5 notamment). De plus, pour les stages facultatifs (stages de type 5), leur effet sur la rémunération est généralement plus élevé pour les formations qui sont souvent les plus valorisées sur le marché du travail.

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 des 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, le montant de leur gratification, les rapports avec les maîtres de stages. Elle reste néanmoins fortement liée au niveau et à la spécialité de formation suivie. La typologie 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 stage par laquelle des jeunes, pourtant très diplômés, auraient la quasi-obligation de passer avant d'accéder à l'emploi.

A formation identique, les différents types de stage influent sur l'insertion professionnelle. Certains, notamment ceux de la catégorie 1, à la fois formateurs et gratifiants, augmentent la probabilité de trouver un premier emploi dans l'entreprise où le stage a été effectué. 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 qu'ils ne semblent pas faciliter l'obtention d'un emploi dans l'entreprise du stagiaire. 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 qui facilite l'insertion professionnelle. Cependant, seuls certains types de stages procurent un avantage, généralement ceux qui sont faits dans le cadre de formations professionnalisantes, sélectives et de haut niveau. De plus, l'analyse proposée ne permet pas de tenir compte de l'hétérogénéité des formations proposant le même diplôme. On peut penser que la qualité des stages peut également varier selon les universités ou les écoles qui les proposent (en fonction notamment du carnet d'adresses du bureau des stages ou des responsables de formation) : trouver une bonne école ou un bon master peut également être un préalable pour trouver un bon stage. Un des risques est alors que le stage renforce les inégalités initiales en termes de niveaux de diplômes et de formations plus 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.

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, INRP, n°54, p.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 pour les XIV^è journées d'études « 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.
- Bédoué C., Cahuzac E. (1997), « Première expérience professionnelle avant le diplôme », Formation-Emploi, n° 58, p. 89-108.
- Bédoué C., Giret J.F. (2001), « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? », Formation-Emploi, n°73, p.31-52.
- Bédoué C., Giret J.F. (2005), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle? », Economie et Statistique, n°378-379, p.55-83
- Bunel M., Dayan J.-L., Desage G., Perraudin C. et Valeyre A. (2008), « Formes d'organisation du travail et relations de travail », Rapport de recherche CEE, n°53, décembre.
- Calmand J., Epiphane D. et Hallier P. (2009), De l'enseignement supérieur à l'emploi : voies rapides et chemins de traverse. Enquête Génération 2004 Interrogation 2007, NEF, n°43, Céreq, octobre.
- Domingo P. (2002), « Logiques d'usages des stages sous statut scolaire », Formation Emploi, n°79, p.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^è 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, Vol.78, Issue 6, may, p.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 Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail », Marseille, mai, publié dans la série Relief du Céreq n°30, p.229-246.
- Magnac T. (1997), « Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique », Economie et statistique, n°304-305.
- Vincens J. (2001), « Définir l'expérience professionnelle », Travail et Emploi, n°85 (1).

ANNEXES

Annexe 1

Tableau 8 : Caractéristiques des différentes catégories de stages
(en % non pondérés)

Variables		Types de stage					Total
		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	
Fréquence des relations avec votre maître de stage	Tous les jours ou presque	63	50	59	51	50	55
	Une à trois fois par semaine	19	16	18	20	20	18
	Une à trois fois par mois	0	19	11	13	7	10
	Moins d'une fois par mois	18	16	12	17	23	17
Aujourd'hui avez-vous gardé des contacts avec votre maître de stage ?	Oui	63	46	49	59	55	54
	Non	37	54	51	41	45	46
Durée du stage	durée <trois mois	20	64	54	40	40	43
	durée <six mois	57	33	38	43	30	43
	durée >six mois	23	3	8	18	30	14
Avez-vous appliqué les connaissances acquises en formation ?	oui, souvent	76	66	66	69	58	69
	oui, parfois	24	20	26	21	25	22
	non, rarement/jamais	0	14	8	10	17	8
Gratification du stage	gratif aucun	7	85	0	58	43	46
	gratif < 250	0	0	100	8	6	7
	gratif < 400	35	6	0	18	19	18
	gratif < 700	23	3	0	8	9	11
	gratif + gde 700	35	5	0	9	24	18
Nature du stage	facultatif	0	0	0	7	100	7
	obligatoire	100	100	100	93	0	93
Nombre d'observations		2 661	3014	408	400	428	6 911
Proportions de stagiaires		39 %	44 %	6 %	6 %	6 %	100 %

Lecture : Dans 63 % des stages de classe 1, le stagiaire a des relations quotidiennes ou presque avec son maître de stage.

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

Champ : Ensemble des jeunes sortis diplômés de l'enseignement supérieur en 2004 et ayant effectué au moins un stage de plus d'un mois. Classes issues de la typologie présentée dans la partie 1.2 (effectifs non pondérés).

Annexe 2

Tableau 9 : Logit multinomial de la probabilité d'effectuer un type de stage (Réf. : Classe 2)

Variables	Classe 1	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Constante	-1,06*** (0,08)	-2,28*** (0,14)	-2,71*** (0,15)	-3,81*** (0,22)
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,22*** (0,06)	0,29** (0,11)	0,40*** (0,12)	0,11 (0,11)
Nationalité du père				
UE	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Hors U.E.	-0,12 (0,10)	-0,24 (0,20)	0,05 (0,18)	-0,25 (0,19)
CSP du père				
Non cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Cadre	0,09 (0,06)	-0,08 (0,13)	0,32*** (0,12)	0,12 (0,12)
CSP de la mère				
Non cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Cadre	0,06 (0,08)	0,04 (0,15)	0,11 (0,14)	0,09 (0,13)
Régions de formation				
Province	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Île-de-France	0,32*** (0,07)	-0,34** (0,15)	0,12 (0,13)	0,82*** (0,12)
Formations				
Bac+2 tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Doctorat	1,68*** (0,12)	1,29*** (0,19)	0,70*** (0,23)	3,14*** (0,24)
Ecoles de commerce	2,15*** (0,18)	0,61 (0,38)	-1,01 (0,73)	3,06*** (0,30)
Ecoles d'ingénieur	1,86*** (0,11)	0,49** (0,21)	0,39* (0,23)	1,23*** (0,30)
Master 2 Pro éco-gestion	1,57*** (0,11)	-0,04 (0,25)	0,57*** (0,21)	1,43*** (0,28)
Master 2 Pro LSH	1,40*** (0,16)	-0,07 (0,37)	1,41*** (0,23)	1,95*** (0,33)
Master 2 Pro Sciences exactes	2,10*** (0,14)	0,39 (0,31)	0,50 (0,31)	1,10*** (0,42)

Master 2 Recherche éco-gestion	1,37*** (0,30)	-0,71 (1,03)	0,82 (0,52)	3,60*** (0,36)
Master 2 Recherche Sciences exactes	1,19*** (0,29)	-0,91 (1,03)	0,74 (0,51)	2,09*** (0,50)
Master 2 Recherche LSH	-1,30 (1,05)	-0,21 (1,05)	0,45 (0,78)	3,18*** (0,50)
Master 1 éco-gestion	0,79*** (0,13)	0,33 (0,23)	0,22 (0,24)	1,95*** (0,26)
Master 1 Sciences exactes	0,66* (0,38)	0,01 (0,75)	0,50 (0,64)	2,38*** (0,52)
Master 1 LSH	0,45** (0,19)	-0,74 (0,47)	0,82*** (0,26)	2,41*** (0,29)
Licence Pro industrielle	0,34* (0,18)	0,19 (0,30)	0,29 (0,31)	-0,42 (0,74)
Licence Pro Tertiaire	0,57*** (0,18)	0,55* (0,29)	0,15 (0,37)	-0,88 (1,03)
Licence 3 éco-gestion	-0,08 (0,25)	-0,93 (0,60)	0,48 (0,33)	0,94** (0,47)
Licence 3 LSH	0,22 (0,17)	-0,37 (0,33)	0,55** (0,25)	1,54*** (0,31)
Licence 3 Sciences exactes	0,43 (0,30)	0,49 (0,46)	0,47 (0,49)	1,68*** (0,52)
Bac+2 industriel	0,05 (0,11)	0,24 (0,17)	-0,24 (0,22)	-0,59 (0,41)
N(Réf. classe 2 =3014)	2661	408	400	428

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) et ayant effectué au moins un stage de plus d'un mois.

Annexe 3

Tableau 10 : Estimation de la probabilité de trouver son premier emploi dans une entreprise où l'on a déjà fait un stage

Variables	Estimation 1	Estimation 2
	Coef (ec.type)	Coef (ec.type)
Plus haut diplôme obtenu		
<i>BTS-DUT industriel</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ecoles de commerce	0.126 (0.362)	0.0623 (0.392)
Ecoles d'ingénieur	0.257 (0.284)	0.190 (0.309)
Doctorat	0.261* (0.146)	0.238 (0.154)
Master Pro Droit Economie Gestion	0.350 (0.260)	0.272 (0.283)
Master Pro Lettres Sciences Humaines	0.0762 (0.259)	-0.0134 (0.274)
Master Pro Sciences Exactes	0.343 (0.315)	0.228 (0.338)
Master recherche Droit Economie Gestion	0.442** (0.176)	0.386** (0.181)
Master recherche Sciences Exactes	-0.00626 (0.194)	-0.0653 (0.190)
Master recherche Lettres Sciences Humaines	0.279 (0.455)	0.309 (0.467)
Licence Pro. Industrielle	0.117 (0.111)	0.112 (0.109)
Licence Pro. Tertiaire	0.267** (0.134)	0.236* (0.139)
Master 1 Droit Economie Gestion	0.146 (0.116)	0.127 (0.116)
Master 1 Sciences Exactes	-0.0723 (0.310)	-0.0463 (0.316)
Master 1 Lettres Sciences Humaines	0.0258 (0.182)	0.0292 (0.190)
L3 Droit Economie Gestion	-0.00569 (0.188)	0.0535 (0.320)
L3 Sciences Exactes	0.0373 (0.306)	0.0251 (0.191)

L3 Lettres Sciences Humaines	0.262 (0.295)	0.297 (0.310)
BTS-DUT Tertiaire	-0.0928 (0.0702)	-0.0938 (0.0689)
Sexe : femme	0.00968 (0.0397)	0.0159 (0.0396)
Avoir un père cadre	0.0226 (0.0371)	0.0183 (0.0366)
Avoir une mère cadre	0.0588 (0.0416)	0.0612 (0.0411)
Père né à l'étranger	-0.00337 (0.0608)	0.00769 (0.0599)
Mère née à l'étranger	-0.0150 (0.0624)	-0.0189 (0.0617)
Stage facultatif	-0.122 (0.0752)	
Application fréquentes des connaissances apprises en cours	-0.00860 (0.0646)	
Application de certaines connaissances apprises en cours	0.0243 (0.0707)	
Relations quotidiennes avec le maître de stage	0.0169 (0.0407)	
Relations hebdomadaires avec le maître de stage	-0.0211 (0.0529)	
Nombre de stages effectués dans la scolaire	0.0261*** (0.00755)	0.0258*** (0.00718)
Durée du stage supérieure à 6 mois	0.00672 (0.0505)	
Gratification supérieure à 700 euros	0.226*** (0.0508)	
Typologie des stages		
Classe 1		0.267*** (0.0545)
Classe 2		Réf.
Classe 3		0.129* (0.0758)
Classe 4		0.0802 (0.0767)
Classe 5		0.0623 (0.0771)

Constante	-0.917** (0.450)	-0.916* (0.500)
Log-vraisemblance	-10967.09	-10957.71

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 et ayant accédé à un premier emploi après leur sortie du système éducatif.

Annexe 4

Tableau 11. Equations de salaire en fonction des caractéristiques scolaires et du stage

Variables	Estimation 1	Estimation 2
	Coef (ec.type)	Coef (ec.type)
Plus haut diplôme obtenu		
<i>BTS-DUT industriel</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ecoles de commerce	0.350*** (0.0220)	0.384*** (0.0220)
Ecoles d'ingénieur	0.308*** (0.0148)	0.324*** (0.0149)
Doctorat	0.362*** (0.0156)	0.367*** (0.0158)
Master Pro Droit Economie Gestion	0.245*** (0.0152)	0.250*** (0.0154)
Master Pro Lettres Sciences Humaines	0.111*** (0.0222)	0.104*** (0.0225)
Master Pro Sciences Exactes	0.214*** (0.0192)	0.210*** (0.0196)
Master recherche Droit Economie Gestion	0.232*** (0.0372)	0.238*** (0.0375)
Master recherche Sciences Exactes	0.178*** (0.0448)	0.169*** (0.0453)
Master recherche Lettres Sciences Humaines	0.0221 (0.0779)	0.0107 (0.0786)
Licence Pro. Industrielle	-0.0198 (0.0244)	-0.0219 (0.0246)
Licence Pro. Tertiaire	0.0151 (0.0257)	0.00626 (0.0260)
Master 1 Droit Economie Gestion	0.0540** (0.0259)	0.0446* (0.0261)
Master 1 Sciences Exactes	0.0488 (0.0527)	0.0557 (0.0533)
Master 1 Lettres Sciences Humaines	0.0403 (0.0275)	0.0407 (0.0278)
L3 Droit Economie Gestion	-0.0321 (0.0420)	-0.0345 (0.0424)
L3 Sciences Exactes	-0.0399 (0.0334)	-0.0343 (0.0337)
L3 Lettres Sciences Humaines	-0.0449* (0.0244)	-0.0429* (0.0245)

BTS-DUT Tertiaire	-0.0554*** (0.0146)	-0.0561*** (0.0147)
Sexe : femme	-0.116*** (0.00853)	0.0159 (0.0396)
Stage facultatif	0.0561*** (0.0172)	
Application fréquentes des connaissances apprises en cours	0.0246*** (0.00878)	
Relations quotidiennes avec le maître de stage	0.0171* (0.00947)	
Relations hebdomadaires avec le maitre de stage	-0.0203* (0.0123)	
Nombre de stages effectués dans la scolaire	0.00937*** (0.00168)	0.0111*** (0.00169)
Durée du stage supérieure à 6 mois	0.0360*** (0.0121)	
Gratification supérieure à 700 euros	0.136*** (0.0112)	
Typologie des stages		
Classe 1		0.0741*** (0.00943)
Classe 2		Réf.
Classe 3		0.0221 (0.0177)
Classe 4		-0.0176 (0.0183)
Classe 5		0.102*** (0.0184)
Emploi à temps plein	0.242*** (0.0124)	0.243*** (0.0125)
Expérience professionnelle (nombre de moins en emploi depuis la sortie du système éducatif)	0.0115*** (0.000595)	0.0117*** (0.000601)
Activité professionnelle régulière durant les études	0.0235** (0.0110)	0.0233** (0.0111)
Constante	6.710*** (0.0238)	6.713*** (0.0228)
R2	0.381	0.368

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 et en emploi à la date de l'enquête.

Annexe 4

Tableau 12 A. Equations de salaire en fonction des caractéristiques scolaires et du stage (MCO)

Variables	Estimation 1	Estimation 2
	Coef (ec.type)	Coef (ec.type)
Plus haut diplôme obtenu		
<i>BTS-DUT industriel</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ecoles de commerce	0.418*** (0.0252)	0.412*** (0.0253)
Ecoles d'ingénieur	0.339*** (0.0157)	0.340*** (0.0157)
Doctorat	0.356*** (0.0125)	0.353*** (0.0126)
Master Pro Droit Economie Gestion	0.286*** (0.0162)	0.286*** (0.0162)
Master Pro Lettres Sciences Humaines	0.107*** (0.0245)	0.106*** (0.0245)
Master Pro Sciences Exactes	0.242*** (0.0215)	0.243*** (0.0215)
Master recherche Droit Economie Gestion	0.165*** (0.0354)	0.155*** (0.0356)
Master recherche Sciences Exactes	0.162*** (0.0418)	0.160*** (0.0418)
Master recherche Lettres Sciences Humaines	-0.0763* (0.0418)	-0.0806* (0.0419)
Licence Pro. Industrielle	0.00233 (0.0224)	0.00282 (0.0224)
Licence Pro. Tertiaire	0.0395 (0.0248)	0.0402 (0.0248)
Master 1 Droit Economie Gestion	0.0533** (0.0241)	0.0483** (0.0242)
Master 1 Sciences Exactes	0.0902** (0.0407)	0.0872** (0.0408)
Master 1 Lettres Sciences Humaines	0.0289 (0.0217)	0.0261 (0.0217)
L3 Droit Economie Gestion	0.0119 (0.0286)	0.0113 (0.0286)
L3 Sciences Exactes	-0.0290 (0.0276)	-0.0289 (0.0276)
L3 Lettres Sciences Humaines	-0.0969***	-0.0979***

BTS-DUT Tertiaire	(0.0159) -0.0576*** (0.0136)	(0.0159) -0.0570*** (0.0136)
Sexe : femme	-0.116*** (0.00798)	-0.116*** (0.00798)
Avoir effectué au moins un stage > à 1 mois (<i>réf.</i> aucun stage)	0.0249*** (0.00804)	
Le stage le plus long était facultatif (<i>réf.</i> aucun stage)		0.0741*** (0.0210)
Le stage le plus long était obligatoire (<i>réf.</i> aucun stage)		0.0211*** (0.00818)
Emploi à temps plein	0.328*** (0.0108)	0.329*** (0.0108)
Expérience professionnelle (nombre de mois en emploi depuis la sortie du système éducatif)	0.0127*** (0.000545)	0.0127*** (0.000545)
Activité professionnelle régulière durant les études	-0.0157 (0.00998)	-0.0163 (0.00998)
Constante	6.650*** (0.0205)	6.650*** (0.0205)
Observations	11,036	11,036
R-squared	0.298	0.298

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) en emploi à la date de l'enquête.

Tableau 12.B. Equations de salaire en fonction des caractéristiques scolaires et du stage (correction du biais de sélection lié au fait d'avoir fait au moins un stage)

Variables	Estimation 1	Estimation 2
	Coef (ec.type)	Coef (ec.type)
Plus haut diplôme obtenu		
<i>BTS-DUT industriel</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ecoles de commerce	0.475*** (0.0268)	0.518*** (0.0264)
Ecoles d'ingénieur	0.405*** (0.0182)	0.426*** (0.0180)
Doctorat	0.305*** (0.0169)	0.307*** (0.0170)
Master Pro Droit Economie Gestion	0.329*** (0.0181)	0.338*** (0.0181)
Master Pro Lettres Sciences Humaines	0.200*** (0.0257)	0.198*** (0.0258)
Master Pro Sciences Exactes	0.314*** (0.0228)	0.317*** (0.0230)
Master recherche Droit Economie Gestion	0.249*** (0.0394)	0.256*** (0.0400)
Master recherche Sciences Exactes	0.182*** (0.0473)	0.174*** (0.0480)
Master recherche Lettres Sciences Humaines	-0.124 (0.0787)	-0.145* (0.0793)
Licence Pro. Industrielle	-0.0196 (0.0257)	-0.0216 (0.0261)
Licence Pro. Tertiaire	0.0352 (0.0274)	0.0282 (0.0278)
Master 1 Droit Economie Gestion	0.0629** (0.0274)	0.0535* (0.0277)
Master 1 Sciences Exactes	-0.00646 (0.0545)	-0.00335 (0.0552)
Master 1 Lettres Sciences Humaines	-0.0165 (0.0289)	-0.0197 (0.0292)
L3 Droit Economie Gestion	-0.125*** (0.0435)	-0.133*** (0.0438)
L3 Sciences Exactes	-0.0796** (0.0348)	-0.0765** (0.0352)
L3 Lettres Sciences Humaines	-0.170*** (0.0271)	-0.176*** (0.0268)

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 et en emploi à la date de l'enquête.

Tableau 13 : L'effet de la qualité du stage sur le salaire par niveau de diplôme.

	M2 Pro		M2 rech.		L pro		M1 et L3	
	Coef.	Ec. Type						
Classe 1	0.066***	0.019	0.043	0.149	-0.014	0.057	0.056*	0.030
<i>Réf. classe 2</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Classe 3	0.053	0.049	-0.319	0.523	-0.065	0.096	0.022	0.061
Classe 4	0.036	0.037	0.053	0.281	-0.479***	0.114	-0.013	0.046
Classe 5	0.093**	0.044	-0.171	0.163	0.186	0.270	0.014	0.041

	BTS-DUT		Ecoles de commerce (niv bac+5)		Ecoles d'ingénieurs		Doctorat (hors santé)	
	Coef.	Ec. Type	Coef.	Ec. Type	Coef.	Ec. Type	Coef.	Ec. Type
Classe 1	0.061**	0.024□	0.134**	0.052	-0.002	0.022	0.077**	0.033
<i>Réf. classe 2</i>			<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Classe 3	-0.067**	0.035	0.272**	0.111	-0.054	0.055	-0.037	0.062
Classe 4	-0.067	0.044	0.131	0.221	-0.072	0.058	0.003	0.061
Classe 5	0.184	0.127	0.221***	0.066	0.171**	0.068	0.077*	0.041

Note de lecture : seuls les effets associés aux différents types de stages sont présentés dans le tableau. Cependant, pour chaque groupe, des estimations ont été effectués, incluant pour chaque diplôme, au moins les trois principales disciplines, ainsi que des caractéristiques des individus (sexe, origine sociale, emploi occupé durant les études) et des caractéristiques de leur trajectoire professionnelle (expérience professionnelle depuis la fin des études, temps de travail).

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

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2010.