

## L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur

*How the quality of work placement affects the employment opportunities of higher education graduates*

*Auswirkungen der Praktikumsqualität auf die Berufliche Eingliederung von Hochschulabsolventen*

*El efecto de la calidad de las pasantías sobre la inserción profesional de los egresados de la enseñanza superior*

**Jean-François Giret et Sabina Issehnane**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3514>  
ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 23 avril 2012  
Pagination : 29-47  
ISSN : 0759-6340

### Référence électronique

Jean-François Giret et Sabina Issehnane, « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation emploi* [En ligne], 117 | janvier-mars 2012, mis en ligne le 06 juin 2012, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3514>

---

# L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur

Jean-François GIRET

*Maître de conférences en sciences économiques à l'université de Bourgogne  
et chercheur à l'IREDU-CNRS (Institut de recherche sur l'éducation)*

Sabina ISSEHNANE

*Post-doctorante en économie au Centre d'études de l'emploi et chercheure  
au Centre d'économie de Paris Nord, à l'université Paris 13*

---

## Résumé

■ L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur

Quelle est la valeur professionnelle des stages suivis par les étudiants au cours de leur formation ? L'enquête Génération 2004 du Céreq collecte les caractéristiques du stage le plus long effectué par le jeune. Une typologie distingue quatre grandes catégories de stages. Le type de stage effectué est étroitement associé aux formations suivies par les jeunes : en général, plus la formation est élevée, prestigieuse et sélective, plus le stage sera gratifié et formateur. Les analyses montrent 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 de chances de trouver des emplois mieux rémunérés sur le marché du travail.

**Mots clés :** stage de formation • enquête d'insertion • insertion professionnelle • diplôme • enseignement supérieur

---

## Abstract

■ How the quality of work placement affects the employment opportunities of higher education graduates

In terms of employment, how valuable are work placements completed by students as part of their courses? The Céreq's Generation 2004 survey gathered data on the characteristics of the longest work placement completed by the young person. A typology distinguishes between four major categories of work placement. The type of work placement carried out is closely related to the course followed by the student: generally speaking, the higher the level and the more prestigious and selective the course is, the more the student learns and finds the placement valuable. Analysis shows that the different types of placement do not

have the same effects on employment opportunities, even for the same course. "All else being equal" the more the student learns and finds the placement valuable, the better the young person's chances of finding better paid jobs on the labour market.

**Key words :** traineeship • school-to-work transition survey • transition from school to work • diploma • higher education

*Journal of Economic Literature:* M 55, J 24

**Traduction :** Provence Traduction

Depuis la fin des années 60 et la création des IUT (instituts universitaires de technologie), 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. Désormais, pour la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur, il constitue une étape incontournable avant l'entrée dans la vie active. Cependant, cette institutionnalisation des stages dans les parcours étudiants a suscité, ces dernières années, de vives polémiques.

D'un côté, les stages sont présentés comme un moyen d'acquisition des compétences, complémentaires à celles obtenues en formation initiale. Ainsi, l'absence d'expérience professionnelle est souvent désignée comme une des principales causes du chômage des jeunes ; dès lors, les situations de travail en cours d'études, activités salariées (Béduwé et Giret, 2001 ; 2004) ou stages, procureraient 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 (Hugues et *alii*, 1999). Ils leur permettent de développer leurs liens faibles (réseaux sociaux et professionnels) 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. Certes, l'offre de stages demeure très hétérogène entre les différentes formations et entre les différents établissements d'enseignement supérieur en termes de durée comme en termes d'accompagnement des stagiaires (Escourrou, 2009) ; pour autant, les stages participent au processus de socialisation des jeunes sur le plan professionnel et personnel (Barbusse *et alii*, 2007) ; ils jouent donc un rôle prégnant dans la phase de transition du système éducatif vers le 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 de se constituer un volant temporaire de main-d'œuvre qualifiée, mais sous-payée, et susceptible de suppléer à l'absence d'une partie du personnel (Domingo, 2005). De plus, lorsque l'enca-

drement 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.

Ces abus, fortement dénoncés par le mouvement « Génération Précaire », ont largement cristallisé le débat. Au lieu d'être un facteur d'intégration dans l'emploi, les stages se cumuleraient, se transformant en trappes à précarité pour des jeunes pourtant qualifiés. Dans ce cas, ils peuvent avoir pour les jeunes un rôle déstructurant en ruinant le lien de confiance à l'entreprise en début de trajectoire professionnelle, comme l'illustrent les entretiens réalisés par Glaymann et Grima (2010). Dans les établissements d'enseignement supérieur, ils généreraient même des inscriptions fictives visant à 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, permettant 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'intérêt des stages a néanmoins été réaffirmé dans les différents rapports officiels sur les liens entre système éducatif et emploi (le Rapport Proglgio 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. La généralisation des stages dans les cursus généralistes de l'université faisait partie des propositions du rapport Hetzel pour « améliorer » la professionnalisation de ces formations.

Mais qu'en est-il de l'évaluation de l'effet du stage sur l'insertion professionnelle ? En effet, les stages s'effectuent généralement dans le cadre d'une formation et sont, pour la grande majorité d'entre eux, obligatoires ; dès lors, il est malaisé de mesurer l'impact spécifique du stage, sauf à détenir des informations plus détaillées sur son contenu et ses caractéristiques. On peut par exemple faire l'hypothèse que deux stagiaires issus de la même formation ne profiteront pas de la même manière de cette expérience en fonction de leurs rapports avec le maître de stage ou du contenu de leur mission.

L'enquête Génération 2004 du Céreq, que nous exploitons dans ce travail, a, pour la première fois, interrogé des jeunes sur les caractéristiques du stage le plus long effectué durant leurs études. Elle permet en outre de corrélérer ces caractéristiques avec le parcours d'insertion du jeune à sa sortie du système éducatif. Notre objectif ici est de tester si certaines caractéristiques des stages peuvent influencer l'insertion professionnelle des jeunes. Nous retiendrons deux indicateurs pour mesurer l'effet éventuel des stages : le mode d'accès à l'emploi et le salaire.

Le premier indicateur correspond à l'hypothèse que le stage augmente le capital social du jeune diplômé et lui facilite l'accès aux premiers emplois. L'enquête Génération identifie

les jeunes qui accèdent à leur premier emploi à la sortie du système éducatif par le biais d'un stage. Nous nous proposons de confronter les caractéristiques du stage le plus long et l'accès au premier emploi *via* le stage ; toutefois, il nous est impossible de savoir, en cas de stages multiples, quel stage a permis d'accéder à l'emploi.

Pour le second indicateur retenu, soit le salaire, nous considérons que certains stages peuvent apporter une première expérience professionnelle valorisée sur le marché du travail ou permettant l'accès à des emplois mieux rémunérés. Nous testerons donc l'effet des différentes caractéristiques du stage le plus long sur le salaire des diplômés, trois ans après la fin des études.

## 1 | Les profils de stages varient selon le niveau de diplôme

L'enquête Génération 2004 du Céreq permet de collecter, de manière rétrospective, des informations sur les différentes expériences professionnelles des jeunes avant la fin de leur formation. Outre l'accès à l'apprentissage, deux types d'activités professionnelles sont décrites : les expériences de travail salarié en cours d'études 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 ; cela représente la quasi-totalité des jeunes issus des formations professionnelles 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 (de niveau bac + 2) plus de dix. En raison de la forte spécificité de ces stages et de leur nombre très élevé dans ces filières médico-sociales, 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 formations les plus sélectives bénéficient des meilleurs stages

L'enquête Génération permet de collecter des informations sur le stage le plus long effectué par le jeune. Il est impossible de dater ce stage dans le parcours scolaire et universitaire. On peut cependant raisonnablement supposer 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 réalisé au moins un stage indiquent que le stage le plus long était obligatoire dans le cadre de leur cursus de formation. Le caractère « obligatoire » du stage peut être nuancé dans la mesure où les étudiants sont obligés de signer une convention tripartite

avec l'établissement préparant un diplôme d'enseignement supérieur et l'entreprise, l'administration ou l'établissement d'accueil, même si ce stage n'est pas imposé dans le cadre de sa formation et ne permet pas d'obtenir des ECTS (système européen de transfert et d'accumulation de crédits de formation)<sup>1</sup>.

La durée du stage le plus long dépend du niveau d'études, mais n'excède généralement pas six mois 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 (brevet de technicien supérieur et diplôme universitaire de technologie) effectuent davantage de stages inférieurs à 3 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. Les critiques à l'encontre du développement des stages et de leur utilisation abusive portent principalement sur le manque de gratification. L'enquête Génération 2004 confirme que près de la moitié des stages ne sont pas rémunérés. Quand le stage fait l'objet d'une gratification, celle-ci est très faible. Moins de 20 % des stages offrent une rémunération mensuelle supérieure à 700 euros. Ainsi, moins d'un tiers des stages fait l'objet d'une rémunération supérieure à 400 euros<sup>2</sup>. Si l'on s'intéresse aux stages de plus six mois, la gratification n'excède pas ce même montant pour les deux tiers d'entre eux. La gratification croît 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, un tiers des stages de plus de six mois donne lieu à une rémunération mensuelle supérieure à 700 euros. Les deux tiers des stages effectués dans la fonction publique ne donnent lieu à aucune rémunération<sup>3</sup>.

Il est malaisé d'évaluer la qualité formative du stage à partir d'une enquête quantitative portant sur toutes les formations de l'enseignement supérieur. L'enquête Génération 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. C'est du moins ce qu'avaient observé Greenberger et *al.* (1982), en étudiant l'aspect professionnalisant des petits boulots des jeunes aux États-Unis : l'importance des relations régulières avec une personne expérimentée était décisive pour acquérir une réelle expérience profes-

---

1. La signature de la convention tripartite peut conduire le stagiaire à déclarer son stage obligatoire alors qu'il ne l'est pas, c'est-à-dire non imposé dans le cadre de sa formation.

2. 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. L'enquête portant sur les sortants de l'enseignement supérieur en 2004, aucune législation sur les stages n'était alors en vigueur.

3. Jusqu'au dernier décret de juillet 2009, les stages dans la fonction publique n'étaient pas encadrés législativement. Nous renvoyons au travail de Joseph et Recotillet (2010) pour une description plus détaillée des stages dans la fonction publique et leur effet sur l'insertion dans ce secteur.

sionnelle. Dans notre échantillon, 55 % des jeunes mentionnent 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 ; cela suggère, pour ces derniers, un encadrement plus limité, même si l'encadrement peut également être exercé par d'autres salariés de l'entreprise. Des disparités existent entre les formations et surtout entre les spécialités. Les contacts quotidiens sont un peu moins fréquents pour les jeunes issus de spécialité tertiaire, notamment lorsqu'ils sont plus diplômés et donc, peut-être plus autonomes. Ainsi, 71 % des étudiants d'un bac + 2 industriel ont des contacts quotidiens avec leur maître de stage, contre seulement 59 % des étudiants d'un bac + 2 tertiaire et 40 % d'un bac + 5 tertiaire. 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 ; cela témoigne d'une certaine solidité des réseaux sociaux construits à cette occasion. Enfin, le stage est en théorie l'occasion d'appliquer des connaissances théoriques acquises en cours. De ce fait, les stages effectués par les diplômés de l'enseignement supérieur devraient correspondre, au moins partiellement, au contenu de la formation suivie. C'est le cas pour plus des deux tiers des jeunes stagiaires sortis du supérieur, qui indiquent avoir appliqué « souvent » pendant leur stage les connaissances acquises en formation. Cette mise en application des connaissances est assez homogène entre les différentes filières jusqu'au niveau bac + 5. À ce niveau, les étudiants de spécialités industrielles, masters professionnels ou écoles d'ingénieurs déclarent un peu plus fréquemment avoir souvent mis en pratique les connaissances acquises en formation.

Au total, ces différentes caractéristiques révèlent 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. Quatre types de stages

Quatre catégories de stages ont été identifiées grâce à une analyse des correspondances, puis une classification (cf. **Tableau 1**).

42 % des étudiants ayant déclaré un stage long bénéficient « *des stages formateurs et gratifiés* » (type 1). Ils se caractérisent par des relations fréquentes avec le maître de stage, une gratification plus élevée que la moyenne et une application des connaissances acquises en formation.

64 % des étudiants qui effectuent ce type de stage ont des relations quotidiennes ou presque avec leur maître de stage. Plus des trois quarts déclarent garder des contacts avec celui-ci par la suite. 90 % de ces stages ont une durée supérieure ou égale à trois mois. La gratification moyenne du stage, quasi systématique pour cette catégorie, est plus élevée

## Encadré 1

**La typologie des stages**

Nous proposons de construire une typologie à partir des différentes caractéristiques des stages. Pour cela, nous avons réalisé une analyse des correspondances multiples (ACM), puis une classification ascendante hiérarchique construite à partir des projections des individus sur les premiers axes de l'analyse factorielle (Bunel *et al.*, 2008). L'objectif est de traiter conjointement les variables prises en compte dans l'analyse tout en tenant compte de leur possible corrélation. L'analyse est menée à partir des sept variables actives caractérisant le stage le plus long effectué : le montant de la gratification et la durée du stage regroupées chacune d'elles en deux modalités, la fréquence des contacts avec le maître de stage, le caractère facultatif des stages, l'apport de compétences liées à la formation, le type d'établissement dans lequel le jeune a effectué son stage. À côté de ces variables, nous introduisons une variable passive : le niveau de diplôme de l'enseignement supérieur des stagiaires. 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 16 % de la variance totale. Il oppose les catégories de stages selon la durée du stage et la gratification perçue ou non. Ainsi, on trouve, d'un côté, les stages de courte durée (inférieure à trois mois) et des stages qui ne donnent pas lieu à une compensation financière ; de l'autre côté, des stages de longue durée et des stages qui donnent lieu à une rémunération supérieure à 250 euros. Le deuxième axe contribue à 12 % de la variance totale. Il oppose des stages en fonction de la régularité des contacts avec le maître de stage et du lien entre les missions du stage et les connaissances acquises en formation. Le troisième axe, qui contribue à 10 % de la variance totale, distingue les stages en fonction de leur caractère facultatif ou obligatoire. La classification a été faite sur les 5 premiers axes factoriels de l'ACM, qui correspondent à plus de 60 % de la variance totale.

À partir des axes factoriels obtenus, nous proposons d'établir une typologie de stages au moyen d'une classification ascendante hiérarchique.

par rapport aux autres catégories. Ainsi, 80 % des stagiaires ont perçu une gratification supérieure ou égale à 250 euros. Cela peut s'expliquer par la concentration de ces stages au sein des filières les plus « valorisées » de l'enseignement supérieur. Plus des trois quarts des stagiaires déclarent avoir souvent appliqué, durant cette période de stage, les connaissances acquises en formation. Enfin, ces stages sont tous obligatoires.

On trouve ensuite 10 % de « *stages en situation d'autonomie* » par rapport au maître de stage. (type 2). Ils se caractérisent par des contacts peu fréquents avec le maître de stage : les étudiants voient ce dernier moins d'une fois par semaine. Les stagiaires ne se sentant pas pour autant isolés. Ils ont conservé des contacts avec le maître de stage dans les mêmes proportions que pour l'ensemble des stagiaires. Ces stages sont en revanche un peu moins longs et un peu moins rémunérés que la catégorie précédente.

35 % correspondent à « *des stages courts et peu gratifiés* » (type 3). En effet, les stagiaires perçoivent une très faible rémunération mensuelle maximale de 250 euros, pour la très grande majorité d'entre eux. De plus, 85 % de ces stages n'excèdent pas trois mois. La majorité des stagiaires n'a pas gardé de contacts avec le maître de stage par la suite.



Enfin, 13 % des stagiaires bénéficient « *des stages éloignés du champ de la formation* » (type 4). Ici, près de 64 % des stagiaires déclarent ne pas avoir appliqué des connaissances acquises durant leur formation. De plus, 41 % de ces stages sont facultatifs. Les contacts avec le maître de stage sont moins réguliers que dans les types 1 et 3, mais restent relativement fréquents : près d'un jeune sur deux affirme avoir eu des contacts quotidiens avec le maître de stage et plus de 50 % déclarent avoir conservé des relations avec ce dernier après la fin du stage. Les rémunérations sont assez proches de la moyenne de l'échantillon mais la durée du stage y est légèrement moins élevée.

### 1.3. L'impact des caractéristiques individuelles

Comme on l'a évoqué dans le premier paragraphe, certaines caractéristiques des stages sont souvent liées à la formation suivie par les diplômés du supérieur. Ainsi, la durée minimale du stage est réglemantée dans chaque diplôme. Le **tableau 1** confirme le lien entre le plus haut diplôme détenu par les jeunes et le type de stages effectué. Les stages de type 2, courts et sans gratification, concernent beaucoup plus souvent les bac + 2 ; alors que les stages de type 1, formateurs et gratifiants, correspondent plus fréquemment à des diplômés de master, d'écoles de commerce et d'ingénieurs. Cependant, un type de stage dépasse rarement les deux tiers des sortants d'une formation. Seuls les diplômés d'écoles d'ingénieurs et de master de sciences ont effectué, pour 70 % d'entre eux, des stages de type 1. Cependant, plus de 11 % d'entre eux ont aussi réalisé des stages de type 3, 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 à l'origine et au milieu social des jeunes, vont influencer leurs chances d'accéder aux différents types de stage. C'est ce que semble confirmer une étude de Farvaque (2009) sur les difficultés ressenties par les lycéens et étudiants par rapport aux stages. Nous avons estimé l'effet de ces caractéristiques « toutes choses égales par ailleurs ».<sup>4</sup>

Outre les différences liées au diplôme, dont les effets toutes choses égales par ailleurs confirment les résultats présentés dans le **tableau 1**, certaines caractéristiques individuelles affectent la probabilité d'avoir effectué une catégorie de stage plutôt qu'une autre. Ainsi, les jeunes femmes ont une probabilité sensiblement plus élevée d'accéder à un stage de types 3 et 4, autrement dit un stage court et peu rémunéré ou sans lien avec la formation.

---

4. 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 4 modalités en fonction de l'appartenance à telle ou telle catégorie de stages. Le type 1 est mis en référence. Cette catégorie regroupe les stages formateurs et gratifiés. Sont introduites dans la modélisation les caractéristiques individuelles de l'individu, ainsi que la variable diplôme détaillée permettant de repérer, pour certains niveaux, des effets plus spécifiques de filières et de spécialités.

Tableau 1  
Caractéristiques des différentes catégories de stage (en %)

Variables (100 % en colonnes sauf pour le diplôme)		Types de stage				Total
		Type 1 « stages formateurs et gratifiés »	Type 2 « stages en situation d'autonomie »	Type 3 « stages courts et peu gratifiés »	Type 4 « stages éloignés du champ de la formation »	
<b>Fréquence des relations avec votre maître de stage</b>	Tous les jours ou presque	64	0	62	49	55
	Une à trois fois par semaine	18	0	20	18	18
	Une à trois fois par mois	0	100	0	3	10
	Moins d'une fois par mois	19	0	18	30	17
<b>Aujourd'hui, avez-vous gardé des contacts avec votre maître de stage ?</b>	Oui	23	55	69	47	54
	Non	77	45	31	53	46
<b>Durée du stage</b>	durée < trois mois	10	49	85	48	43
	durée ≥ 3 mois	90	51	15	52	57
<b>Avez-vous appliqué les connaissances acquises en formation ?</b>	oui, souvent	76	67	73	26	69
	oui, parfois	24	23	27	10	22
	non, rarement/jamais	0	10	0	64	8
<b>Gratification du stage</b>	Gratification < 250 euros	20	59	89	53	53
	Gratification ≥ 250 euros	80	41	11	47	47
<b>Nature du stage</b>	Facultatif	0	1	0	45	7
	Obligatoire	100	99	100	55	93
<b>Type d'établissement</b>	Une entreprise privée	76	67	69	74	72
	Une administration ou un organisme public	24	33	31	26	28
<b>Plus haut diplôme (Variable passive dans la typologie)</b>	BTS, DUT et autre bac + 2 tertiaire	18	10	64	9	100 % (18)
	BTS, DUT et autre bac + 2 industriel	17	6	67	10	100 % (12)
	Licence pro	39	10	43	8	100 % (5)
	Licence 3 LSH, économie, gestion, droit	22	11	41	25	100 % (5)
	Licence 3 Sciences Exactes	23	5	58	15	100 % (2)
	Master 1	42	12	26	20	100 % (12)
	Master 2 LSH, économie, gestion, droit	53	12	18	17	100 % (13)
	Ecoles de commerce Bac+5	61	10	6	22	100 % (4)
	Master 2 Sciences exactes	72	7	14	7	100 % (9)
	Ecoles d'ingénieur	69	11	11	8	100 % (11)
Doctorat	56	5	19	19	100 % (9)	
<b>Proportions de stagiaires</b>		42 %	10 %	35 %	13 %	100 %

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

**Lecture :** Dans 63 % des stages de type 1 (formateurs et gratifiés), le stagiaire a des relations quotidiennes ou presque avec son maître de stage.

**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. Types issus de la typologie présentée dans la partie 1.2. (« Quatre types de stages »).

**Sigles :** BTS : brevet de technicien supérieur ; DUT : diplôme universitaire de technologie ; LSH : Lettres et Sciences humaines.

Tableau 2  
Logit multinomial de la probabilité d'effectuer un type de stage

Variables (Réf. : Type 1)		Type 2 « stages en situation d'autonomie » Coefficient (écart-type)	Type 3 « des stages courts et peu gratifiés » Coefficient (écart-type)	Type 4 « des stages éloignés du champ de la formation » Coefficient (écart-type)
Constante		-0,629*** (0,132)	1,208*** (0,091)	-1,079*** (0,138)
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0,169* (0,0928)	0,242*** (0,0662)	0,273*** (0,0840)
Nationalité du père	Français	Réf.	Réf.	Réf.
	Étranger	0,257* (0,145)	Ns	Ns
Nationalité de la mère	Française	Réf.	Réf.	Réf.
	Étrangère	Ns	Ns	Ns
CSP du père	Non cadre	Réf.	Réf.	Réf.
	Cadre	-0,183* (0,0942)	-0,150** (0,0667)	Ns
CSP de la mère	Non cadre	Réf.	Réf.	Réf.
	Cadre	Ns	-0,150* (0,0776)	Ns
Emploi régulier durant les études		Ns	Ns	0,414*** (0,0998)

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. Le niveau de diplôme et la région (Paris/Province) sont également introduits dans l'estimation, mais ne sont pas présentés dans le tableau ci-dessus.

Note de lecture : un nombre positif montre que la modalité influence positivement l'accès à un type par rapport au type de référence (type 1).

Sigle : CSP : catégorie socioprofessionnelle.

On ne peut exclure l'hypothèse d'une discrimination concernant les stages qui sont proposés aux jeunes femmes ; toutefois, l'information dont nous disposons dans l'enquête sur les stages ne permet pas réellement de tester cette hypothèse. Il en est de même pour les enfants de père étranger qui accèdent un peu plus fréquemment à des stages sans contacts réguliers avec le maître de stage. Le milieu social des parents, à diplôme identique, permet également aux enfants de cadres d'échapper aux stages de type 3, courts et peu gratifiés. Enfin, il est intéressant de noter que les jeunes qui exercent un emploi régulier ont également plus de chances de suivre un stage de type 4, assez éloigné du champ de la formation. Même si la causalité peut être inversée<sup>5</sup>, il semble que l'on observe, pour ces jeunes, un processus de professionnalisation plus éloigné du parcours de formation.

5. Un stage peut déboucher sur un emploi durant les études.

## 2 | L'effet de la qualité du stage sur l'insertion

Essayons à présent d'évaluer les effets de ces différents types de stage sur l'insertion professionnelle des étudiants. Nous nous focalisons ici 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.

### 2.1. 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 apprécier son adéquation avec l'emploi demandé.

L'enquête Génération 2004 permet d'identifier la part de jeunes diplômés du supérieur ayant déjà travaillé chez leur employeur sous différentes formes avant la fin des études. Cela représente près de 30 % des jeunes pour le premier emploi. Parmi eux, 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 qualité de salarié sous CDI ou CDD (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée), 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 dix en licence professionnelle et un jeune sur quatre en master professionnel 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 qui a recruté le jeune. L'enquête ne permet pas d'établir si le stage décrit par le jeune (le plus long) correspond au stage qui a réellement permis de trouver un emploi, même si cette hypothèse est probable. On peut ainsi observer que près de 27 % des jeunes ayant suivi un stage de type 1 trouvent un emploi *via* un stage (contre seulement 9 % pour les stages de types 3). Si l'on se focalise sur les étudiants n'ayant effectué qu'un seul stage (environ 16 % des jeunes qui ont déclaré un stage de

plus d'un mois), 23 % des étudiants ayant décrit un stage de type 1 (« *des stages formateurs et gratifiés* ») ont obtenu leur emploi grâce à ce stage contre 9 % pour les stages de type 3 (« *des stages courts et peu gratifiés* ») ou 8 % pour les stages de type 4 (« *des stages éloignés du champ de la formation* »). Pour avancer dans l'analyse, nous avons essayé de mesurer l'impact « toutes choses égales par ailleurs », sur cette variable, des différentes caractéristiques du stage ; et ce, pour l'ensemble des jeunes ayant effectué au moins un stage, puis pour les jeunes n'en ayant suivi qu'un seul. Dans ce dernier cas, nous sommes certains que le stage décrit dans le module de l'enquête correspond au stage qui a permis le recrutement. Sont également introduites différentes caractéristiques individuelles. La variable endogène est la probabilité d'être en emploi dans une entreprise au sein de laquelle un stage a été effectué durant les études. Nous nous centrons, dans cette partie, uniquement sur les jeunes ayant effectué un stage. Afin de corriger cet effet de sélection dans les estimations, nous avons réalisé auparavant 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. **tableau 3**, colonne 1), les caractéristiques du stage. Ainsi, les chances d'occuper un emploi dans l'entreprise au sein de laquelle un stage a été effectué durant les études sont plus élevées lorsque la gratification proposée pour le stage 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. Les connaissances acquises en 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 en revanche 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<sup>6</sup>. Seuls les diplômés de BTS ou d'IUT industriels semblent moins fréquemment avoir effectué un stage dans l'entreprise de leur premier emploi. Dans la seconde estimation portant sur l'échantillon des jeunes n'ayant effectué qu'un seul stage (cf. **tableau 3**, colonne 2), seul le lien entre les connaissances acquises durant la formation et le stage facilite le recrutement.

## 2.2. 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. L'influence d'un stage se prolongera-t-elle quelques années après la sortie définitive du système éducatif ? Dans l'affirmative, on peut penser que les coefficients associés au stage seront significatifs dans des équations

6. Notons qu'il est également possible d'introduire, dans ce type d'analyse, le secteur d'activité de l'entreprise qui recrute le jeune par l'intermédiaire du stage. Quelques effets sectoriels apparaissent, opposant les administrations publiques, le commerce et l'hôtellerie, embauchant peu de diplômés *via* un stage, et certains secteurs industriels comme les industries intermédiaires.

Tableau 3  
**Estimation de la probabilité de trouver son premier emploi  
dans une entreprise où l'on a déjà effectué un stage**

Variables	Estimation 1 (Quel que soit le nombre de stages)	Estimation 2 (Un seul stage)
	Coefficient (écart-type)	
<b>Plus haut diplôme obtenu</b>		
<i>BTS-DUT industriel</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ecoles de commerce	ns	ns
Ecoles d'ingénieur	ns	ns
Doctorat	0,26* (0,146)	ns
Master Pro Droit Economie Gestion	ns	ns
Master Pro Lettres Sciences Humaines	ns	ns
Master Pro Sciences Exactes	ns	0,47* (0,240)
Master recherche Droit Economie Gestion	0,44** (0,176)	ns
Master recherche Sciences Exactes	ns	ns
Master recherche Lettres Sciences Humaines	ns	ns
Licence Pro. Industrielle	ns	ns
Licence Pro. Tertiaire	0,27** (0,134)	ns
Master 1 Droit Economie Gestion	ns	ns
Master 1 Sciences Exactes	ns	ns
Master 1 Lettres Sciences Humaines	ns	ns
L3 Droit Economie Gestion	ns	ns
L3 Sciences Exactes	ns	ns
L3 Lettres Sciences Humaines	ns	ns
BTS-DUT Tertiaire	ns	ns
Sexe : femme	ns	ns
Avoir un père cadre	ns	ns
Avoir une mère cadre	ns	ns
Père né à l'étranger	ns	ns
Mère née à l'étranger	ns	ns
Stage facultatif	ns	ns
Application fréquentes des connaissances apprises en cours	ns	0,24*
Application de certaines connaissances acquises en cours	ns	0,42***
Relations quotidiennes avec le maître de stage	ns	
Relations hebdomadaires avec le maître de stage	ns	
Nombre de stages effectués dans la scolarité	0,026*** (0,00755)	
Durée du stage supérieure à 6 mois	ns	
Gratification supérieure à 700 euros	0,23*** (0,0508)	
Constante	0,92** (0,450)	-1,82 (0,500)
Log-vraisemblance	-10967	-4821

**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 (colonne 1) ou n'ayant effectué qu'un seul stage (colonne 2). Niveau de significativité : \*\*\*significatif au seuil de 1 % ; \*\*significatif au seuil de 5 % ; \*significatif au seuil de 10 %.

**Note de lecture :** un nombre positif montre que la modalité influence positivement l'accès à un stage par rapport à la référence.

de salaire, comme tout rendement d'une expérience professionnelle. Sont donc estimées des équations de salaire en tenant compte des caractéristiques individuelles de l'individu (diplôme, sexe), du stage le plus long, ainsi que du temps de travail à la date de l'enquête et du nombre de mois passés en emploi depuis la sortie du système éducatif.

La stratégie la plus simple est d'introduire le fait d'avoir effectué un stage dans une équation de salaire<sup>7</sup>. Mais, dans ce cas, le signe positif de la variable stage est complexe à analyser ; en effet, comme les stages sont obligatoires dans les formations professionnelles, une partie de la valeur associée au stage provient peut-être de la nature sélective ou professionnelle de la formation. Autrement dit, on ignore si l'on mesure réellement un effet lié au stage ou à la formation.

Nous avons préféré restreindre notre échantillon aux seuls jeunes ayant déclaré avoir effectué un stage dont la durée est supérieure à un mois ; cela permet de neutraliser, au moins partiellement, le problème lié aux stages obligatoires dans la formation, notamment en corrigeant le biais de sélection engendré par le fait d'avoir effectué au moins un stage. Voyons à présent si certaines caractéristiques du stage sont plus gratifiantes 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 uniquement en compte la typologie des stages, évoquée dans la partie 1. Nous avons par ailleurs testé l'effet des différents types de stage sur la rémunération. Les équations de salaire présentées dans le **tableau 4** ne portent que sur les jeunes ayant effectué au moins un stage ; dès lors, les estimations ont été réalisées en tenant compte d'un éventuel biais de sélection<sup>8</sup>. L'ensemble des résultats obtenus (*cf.* **tableau 4**) révèle un effet positif des différentes caractéristiques associées au stage sur la rémunération des diplômés ; ces effets restent toutefois relativement modestes par rapport aux coefficients associés à certains diplômes. La nature facultative du stage a un effet salarial significativement supérieur à celui du stage obligatoire<sup>9</sup> ; sans doute ce type de stage est-il considéré comme une première expérience professionnelle déconnectée de la formation. Il peut aussi constituer un signal positif de la motivation du stagiaire, comme l'avaient suggéré Béduwé et Cahuzac (1997). Le nombre de stages effectués durant la scolarité a un impact également positif ; ce

7. Ces équations de salaire ne sont pas présentées ici mais dans la Net.Doc n° 71 du Céreq (<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Net.Doc/L-effet-de-la-qualite-des-stages-sur-l-insertion-professionnelle>). Les résultats des estimations montrent que le fait d'avoir effectué un stage est rentable en termes de rémunérations, même si le rendement reste relativement limité (environ 2,5 %) comparé à celui d'un diplôme ou même d'une année d'études supérieures.

8. Bien qu'il semble exister un biais de sélection, les caractéristiques associées au stage ont pratiquement les mêmes effets sur le salaire.

9. 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.

Tableau 4  
Équations de salaire en fonction des caractéristiques scolaires et du stage  
(correction du biais de sélection lié au fait d'avoir effectué au moins un stage)

Variables	Estimation 1 Avec caractéristiques du stage le plus long	Estimation 2 En prenant en compte les différents types de stage
Coefficient (écart-type)		
Stage facultatif	0,05*** (0,0170)	
Applications fréquentes des connaissances apprises en cours	0,03*** (0,00875)	
Relations quotidiennes avec le maître de stage	0,02* (0,00942)	
Relations hebdomadaires avec le maître de stage	ns	
Nombre de stages effectués dans la scolarité	0,01*** (0,00165)	0,01*** (0,00166)
Durée du stage supérieure à 6 mois	0,04*** (0,0121)	
Gratification supérieure à 700 euros	0,13*** (0,0113)	
Typologie des stages (*)		
Type 1		0,10*** (0,0101)
Type 2		0,04*** (0,0147)
Type 3		Ref.
Type 4		0,09*** (0,0181)
Activité professionnelle régulière durant les études	0,03*** (0,0116)	0,03*** (0,0118)
Constante	6,54*** (0,0308)	6,52*** (0,0289)
Autres variables introduites : diplôme, sexe, expérience professionnelle depuis la fin des études, temps de travail		
Logarithme de vraisemblance	-8194,4	-8182,7

**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.

**Niveau de significativité :** \*\*\*significatif au seuil de 1 % ; \*\*significatif au seuil de 5 % ; \*significatif au seuil de 10 %.

**Note de lecture :** Avoir effectué un stage dont la gratification est supérieure à 700 euros augmente significativement la probabilité d'obtenir un gain salarial dans l'emploi que le jeune occupe trois ans après la sortie du système éducatif.

(\*) Typologie des stages : Type 1 : Stages formateurs et gratifiés ; Type 2 : Stages en situation d'autonomie ; Type 3 : Stages courts et peu gratifiés ; Type 4 : Stages éloignées du champ de la formation.

qui peut rejoindre l'explication précédente sur l'importance des stages dans des stratégies de signalement. Quant au contenu du stage, l'application fréquente des connaissances acquises en cours, indicateur de la cohérence du stage avec le domaine de formation, augmente 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 (supérieure 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 évoqué 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. On peut également penser qu'une rémunération élevée durant le stage est révélatrice de l'importance, pour



l'employeur, de la mission confiée au stagiaire. Il peut aussi s'agir d'un stage de remplacement d'un salarié, la gratification du stage correspondant alors, au moins partiellement, à la productivité du salarié qui occupe régulièrement le poste. Cependant, dans ce cas aussi, elle constitue un signal de la qualité du stage.

Les stages de type 1 (gratification élevée et apport de connaissances) et les stages de type 4, (stages éloignés du champ de la formation ou facultatifs) permettent un gain salarial par rapport aux stages de types 3 (stages courts et peu gratifiés)<sup>10</sup>. Par ailleurs, les stages de type 2 (situation d'autonomie) ont également un effet salarial plus significatif que les stages de type 3 ; cela confirme que les stagiaires ne se trouvent pas dans une situation d'isolement total et peuvent acquérir des compétences, malgré des contacts plus espacés avec le maître de stage.

## 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 étape quasi obligatoire pour la majorité des étudiants. Cependant, les stages recouvrent en réalité des situations professionnelles très hétérogènes. À partir de l'enquête Génération 2004 du Céreq, notre travail confirme cette forte hétérogénéité des stages, dans leur durée, le montant de leur gratification, les rapports avec les maîtres de stages. Cette hétérogénéité reste néanmoins fortement liée au niveau et à la spécialité de formation suivie. La typologie proposée permet de distinguer des stages de qualité différente. Certes, un stage long ou avec gratification n'est pas systématiquement un stage de qualité ; cependant, on constate que certaines caractéristiques de stages se cumulent (longueur, gratification, connaissances en lien avec la formation, contacts avec le maître de stage). Les formations supérieures dont les niveaux d'études sont les plus élevés (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, seul le stage le plus long est décrit et que les étudiants sortant de bac + 5 professionnalisants 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 phénomène pour-

---

10. Nous avons détaillé ces estimations par diplôme pour essayer d'identifier des effets spécifiques à une formation de chaque type de stage (les estimations sont présentées dans le Net.doc 71 du Céreq : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Net.Doc/L-effetde-la-qualite-des-stages-sur-l-insertion-professionnelle>). L'analyse par catégories de diplômes confirme l'effet positif de certains types de stages (les plus gratifiés et les plus qualifiants, les stages facultatifs).

rait conduire à l'institutionnalisation d'une période transitoire par laquelle des jeunes, pourtant très diplômés, auraient la quasi-obligation de passer avant d'accéder à l'emploi.

À formation identique, les différents types de stage influent sur l'insertion professionnelle. Certains sont à la fois formateurs et gratifiants (type 1). Ils augmentent la probabilité de trouver un premier emploi dans l'entreprise au sein de laquelle 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 atteste également d'un effet particulièrement prégnant des stages facultatifs sur le salaire, alors qu'ils ne semblent pas favoriser l'obtention d'un emploi dans l'entreprise où a été effectué le stage. Sans doute ce type de stage, sorte de période de transition entre la formation initiale et l'emploi, est-il considéré comme une expérience professionnelle à part entière par rapport aux stages inscrits dans un cursus de formation. Mais les employeurs potentiels peuvent aussi le considérer comme un signal de motivation ou de dynamisme du jeune diplômé.

Ainsi, 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 effectués 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. Sans doute que la qualité des stages varie aussi 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 constituer 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 réduise. Pour les politiques de professionnalisation des formations, ces résultats révèlent 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. Les résultats ayant trait aux stages facultatifs ou plus éloignés du champ de la formation sont cependant intéressants dans la mesure où ils proposent une voie de professionnalisation qui n'est pas forcément liée au parcours scolaire. Rien ne permet d'affirmer que ces stages correspondent à une période de césure dans le parcours scolaire.

Cependant, ces jeunes sont également ceux qui, au sein de leur parcours, ont le plus fréquemment occupé un emploi régulier. Ils sont également un peu plus âgés, à diplôme identique

Cette recherche doit être prolongée. L'enquête Génération du Céreq ne permet pas directement de repérer les jeunes qui se sont réinscrits dans le système éducatif uniquement pour effectuer un stage. Pour être considérés comme sortants de l'enseignement supérieur, une année donnée, les jeunes ont déclaré explicitement avoir participé aux cours en plus de leur inscription. Pour poursuivre cette recherche, il serait peut-être possible d'exploiter

une information dans le questionnaire filtre de l'enquête Génération 2004, si le Céreq la met à disposition : elle permet d'expliquer les motifs d'une inscription qui n'a pas été suivie d'une participation aux cours ou aux examens.

Enfin, cette recherche ne statue pas sur l'utilisation éventuellement abusive des stages dans les pratiques de gestion du personnel. La réponse à cette question passe certainement par une étude précise des comportements des employeurs en matière d'offres de stage.

## ■ Bibliographie

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*, n° 54, pp. 11-27.

BARBUSSE B., GLAYMANN D., GRIMA F. (2007), « Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ? », *Relief-Céreq*, n° 22, pp. 233-231.

BÉDUWÉ C., CAHUZAC E. (1997), « Première expérience professionnelle avant le diplôme », *Formation Emploi*, n° 58, pp. 89-108.

BÉDUWÉ C., GIRET J.-F. (2001), « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? », *Formation Emploi*, n° 73, pp. 31-52.

BÉDUWÉ C., GIRET J.-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Economie et Statistique*, n° 378-379, pp. 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.

DOMINGO P. (2002), « Logiques d'usages des stages sous statut scolaire », *Formation Emploi*, n° 9, pp. 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 2ème Colloque international du RESUP : *Les inégalités dans l'enseignement supérieur et la recherchée*, Université de Lausanne.

FAVARQUE N. (2009), « Discriminations dans l'accès au stage : du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants », *Formation Emploi*, n° 105, pp. 21-36.

GLAYMANN D., GRIMA F. (2010), « Faire face à un déclassement social : le cas des jeunes diplômés précaires prisonniers des stages », *Revue Management & Avenir*, 36, pp. 206-226.

GREENBERGER E., STEINBERG L.D. et RUGGIERO M. (1982), "A Job is a Job is a Job... or is it?", *Work and Occupations*, vol. 9, n° 1, pp. 79-96.

GRANOVETTER M. (1973), "The strength of weak ties", *American Journal of sociology*, 78 (6), pp. 1360-1380.

HUGHES K. L., MOORE D. T., BAILEY T. R. (1999) "Work-Based Learning and Academic Skills", *IEE Working Paper*, n° 15, p. 48.

JOSEPH O. RECOTILLET I (2010), « L'impact du stage étudiant pour entrer dans la fonction publique », *Relief Céreq* n° 30, pp. 229-246.

VINCENS J. (2001), « Définir l'expérience professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 85 (1).