

Sociograph n°29

Sociological research studies

Le devenir professionnel des diplômés en sciences sociales entre 2005 et 2015

Julien Ruey, Emilie Rosenstein, Rita Gouveia et Eric Widmer



**LE DEVENIR PROFESSIONNEL
DES DIPLÔMÉS EN SCIENCES
SOCIALES ENTRE 2005 ET 2015**

**Julien Ruey, Emilie Rosenstein, Rita Gouveia et
Eric Widmer**

Sociograph n°29

Ruey Julien, Rosenstein Emilie, Gouveia Rita et Widmer Eric (2016). *Le devenir professionnel des diplômés en sciences sociales entre 2005 et 2015*. Genève : Université de Genève (Sociograph - Sociological Research Studies, 29)

ISBN: 978-2-940386-38-3

Publication sur Internet: www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAUX ET FIGURES	7
ACRONYMES	11
RÉSUMÉ	13
PRÉFACE	15
INTRODUCTION	17
OBJECTIFS ET AXES DE RECHERCHE	18
ÉCHANTILLON ET MÉTHODOLOGIE	21
LA BASE D'ADRESSES ET L'ENQUÊTE	21
LE QUESTIONNAIRE	22
COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON	24
AUTRES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DE L'ÉCHANTILLON	30
STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON : VARIABLES EXPLICATIVES	32
FORMATION ET PARCOURS APRÈS LE DERNIER DIPLÔME SDS/SES	37
LES DIPLÔMES OBTENUS APRÈS SDS/SES	39
LES STAGES	42
SÉJOURS À L'ÉTRANGER	44
SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE	47
LE TAUX D'EMPLOI DES DIPLÔMÉS EN SCIENCES SOCIALES	47
NOMBRE D'EMPLOIS ET TAUX D'ACTIVITÉ	50
STATUT PROFESSIONNEL	52
TYPE DE CONTRAT	53
MODE D'ACCÈS À L'EMPLOI	54
EXIGENCES À L'EMPLOI	55
SECTEUR ET BRANCHE D'ACTIVITÉ	61
POSITION HIÉRARCHIQUE	65
REVENU	67

SATISFACTION PROFESSIONNELLE ET COMPÉTENCES	73
SATISFACTION PAR RAPPORT AU REVENU ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	73
PERCEPTION DU LIEN ENTRE DIPLÔME ET EMPLOI	76
UTILITÉ SUBJECTIVE DU DIPLÔME	78
COMPÉTENCES	83
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	93
FACTEURS DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE	97
L'IMPORTANCE DES CONDITIONS D'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	102
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET NOMBRE D'EMPLOYEURS	105
CHÔMAGE	106
TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE TYPOLOGIE	111
LE TYPE 1 : LES TRAJECTOIRES LINÉAIRES	114
LE TYPE 2 : LES TRAJECTOIRES DE FORMATION	114
LE TYPE 3 : LES TRAJECTOIRES DISCONTINUES	115
LE TYPE 4 : LES TRAJECTOIRES D'INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION	116
LE TYPE 5 : LES TRAJECTOIRES D'INTERNATIONALISATION	117
LES VARIABLES EXPLICATIVES	118
CONCLUSION	123
BIBLIOGRAPHIE	125
ANNEXES	127
ANNEXE 1 : LE QUESTIONNAIRE	128
ANNEXE 2 : LISTE DES DIPLÔMES EN SCIENCES SOCIALES DÉLIVRÉS PAR L'UNIGE ENTRE 2005 ET 2015	136
ANNEXE 3 : NIVEAUX DE DIPLÔMES DISTRIBUÉS SELON LES DISCIPLINES	138
ANNEXE 4 : DISTRIBUTION DES VARIABLES ACTIVES PAR <i>CLUSTER</i>	139

Ce rapport a bénéficié de la relecture avisée et des précieuses suggestions de Sinisa Hadziabdic et de Dr Matthias Studer, tous deux collaborateurs de la Faculté des Sciences de la Société. Les auteurs les remercient très chaleureusement pour leur disponibilité, ainsi que toutes les personnes ayant contribué à la réalisation de l'enquête, de la conception du questionnaire à sa diffusion, sans oublier évidemment l'ensemble des diplômés qui ont accepté d'y prendre part.

TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 : Population visée, échantillon et taux de réponse	25
Tableau 2 : Âge et sexe de l'échantillon par rapport à la population des diplômés	26
Tableau 3 : Niveau de diplôme SdS/SES de l'échantillon par rapport à la population originale	27
Tableau 4 : Ancienneté du diplôme SdS/SES par rapport à la population originale	28
Tableau 5 : Discipline du diplôme SdS/SES de l'échantillon par rapport à la population originale	29
Tableau 6 : Distribution des autres variables socio-démographiques	30
Tableau 7 : Associations entre variables explicatives (V de Cramer)	32
Tableau 8 : Distributions du niveau, du sexe et de l'ancienneté selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES	34
Tableau 9 : Niveaux des diplômes obtenus ultérieurement	40
Tableau 10 : Orientation des diplômes obtenus ultérieurement	40
Tableau 11 : Disciplines des diplômes obtenus ultérieurement	41
Tableau 12 : Lieu d'obtention des diplômes	41
Tableau 13 : Situation professionnelle actuelle des diplômés selon la situation de formation	48
Tableau 14 : Taux d'activité global selon la situation de formation	51
Tableau 15 : Statut professionnel selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES et le sexe	52
Tableau 16 : Type de contrat selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES et le statut de formation	54
Tableau 17 : Mode d'accès à l'emploi selon le statut de formation, le niveau du dernier diplôme SdS/SES et le sexe	55
Tableau 18 : Niveau de diplôme requis lors de l'embauche	56
Tableau 19 : Domaine du diplôme requis lors de l'embauche	57

Tableau 20 : Nombre d'années d'expérience requises lors de Pembauche	57
Tableau 21 : Diplôme requis pour l'emploi selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES	60
Tableau 22 : Secteur d'activité selon le sexe et la discipline du dernier diplôme SdS/SES	61
Tableau 23 : Position hiérarchique des diplômés en emploi selon le statut de formation, le sexe et le niveau du dernier diplôme SdS/SES	66
Tableau 24 : Distribution du revenu annuel brut selon le sexe	69
Tableau 25 : Revenu annuel brut selon l'ancienneté du diplôme	71
Tableau 26 : Niveau moyen de satisfaction salariale	74
Tableau 27 : Niveau moyen de satisfaction salariale selon l'ancienneté du diplôme	75
Tableau 28 : Niveau moyen de satisfaction relatif aux conditions de travail pour l'ensemble de l'échantillon	75
Tableau 29 : Utilité du diplôme selon le sexe	79
Tableau 30 : Utilité du diplôme selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES	81
Tableau 31 : Utilité du diplôme par niveau de diplôme	82
Tableau 32 : Compétences acquises selon le niveau de diplôme	87
Tableau 33 : Compétences acquises selon le type de diplôme	88
Tableau 34 : Compétences acquises selon l'ancienneté du diplôme	91
Tableau 35 : Evolution des situations des diplômés de t1 à t2	94
Tableau 36 : Distribution des trajectoires de mobilité, test de McNemar	96
Tableau 37 : Modèles de régressions logistiques binomiales pour la situation professionnelle actuelle	99
Tableau 38 : Nombre d'employeurs selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES	106
Tableau 39 : Expérience du chômage selon l'ancienneté du diplôme	107
Tableau 40 : Expérience du chômage selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES	108
Tableau 41 : Expérience du chômage selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES	109
Tableau 42 : Typologie des trajectoires d'insertion professionnelle (avec dimensions surreprésentées)	113
Tableau 43 : Types de trajectoires selon l'ancienneté du diplôme	119

Tableau 44 : Types de trajectoires selon le niveau de diplôme	120
Tableau 45 : Types de trajectoires selon la discipline	121

Figure 1 : L'échantillon selon l'année d'obtention du dernier diplôme SdS/SES, en %	28
Figure 2 : Distribution de l'échantillon selon le niveau de diplôme obtenu le plus élevé (SdS/SES et en dehors)	39
Figure 3 : Moyenne du nombre de stages effectués par année d'obtention du diplôme SdS/SES	43
Figure 4 : Pourcentage de personnes en emploi une année après l'obtention du diplôme SdS/SES	49
Figure 5 : Distribution des répondants en emploi selon la branche d'activité	63
Figure 6 : Distribution du revenu annuel brut selon le fait d'être en formation ou non	68
Figure 7 : Satisfaction par rapport au salaire et aux conditions de travail	76
Figure 8 : Evaluation subjective de l'utilité du diplôme par rapport à la profession exercée (un an après le diplôme et au moment de l'enquête, en %)	77
Figure 9 : Utilité subjective du diplôme (% "tout à fait d'accord" + "plutôt d'accord")	78
Figure 10 : Compétences acquises en SdS/SES	84
Figure 11 : Distribution du nombre de périodes de chômage (en %)	109

ACRONYMES

BA : Bachelor
BIT : Bureau International du Travail
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CFC : Certificat fédéral de capacité
DEA : Diplôme d'Etudes Approfondies
DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
GEO : Géographie
HEP : Hautes Ecoles Pédagogiques
HES : Hautes Ecoles Spécialisées
HEU : Hautes Ecoles Universitaires
HISTEC : Histoire Economique et Sociale
MA : Master
MEDIA : Communication et Médias
OFS : Office Fédéral de la Statistique
OI : Organisation internationale
ONG : Organisation non gouvernementale
PhD : Doctorat
RI : Relations Internationales
S&D : Socioéconomie et Démographie
SdS : Science de la Société
SECO : Secrétariat d'Etat à l'Economie
SES : Sciences Economiques et Sociales
SI : Systèmes d'information
SOCIO : Sociologie
SPO : Science Politique
UNIGE : Université de Genève

RÉSUMÉ

La présente recherche a été initiée par le Décanat de la Faculté des Sciences de la Société (SdS). Elle vise à éclairer les débouchés vers lesquels mènent les formations que la Faculté propose, en reprenant en grande partie le format des enquêtes réalisées par le Département de Sociologie sur ses anciens étudiants dans les années 1990 et 2000. Plus de 1'500 anciens diplômés ont répondu à un questionnaire en ligne, qui amène des éléments de réponse à plusieurs questions importantes: quels emplois occupent aujourd'hui les anciens diplômés de la Faculté, par quelles expériences professionnalisantes sont-ils passés durant leur parcours (stages, séjours à l'étranger), quelles satisfactions et insatisfactions génèrent ce parcours ?

Les résultats de l'enquête permettent de faire plusieurs constats. Ils témoignent d'abord du fait que, loin des considérations inquiètes apparaissant ponctuellement dans l'espace médiatique et politique à propos des débouchés des études universitaires, les diplômés en sciences sociales occupent aujourd'hui dans leur grande majorité des emplois dont ils sont largement satisfaits. Ensuite, ces résultats révèlent que si les diplômés en sciences sociales proposent un socle solide sur lequel construire son insertion professionnelle, ils ouvrent également la voie à de nombreuses possibilités de spécialisation, voire de réorientation professionnelle. L'enquête souligne aussi l'importance de l'accumulation d'expériences diverses telles que les formations ultérieures, les stages, les séjours à l'étranger, les emplois à durée déterminée, ainsi que celle des contacts et réseaux professionnels. L'importance de l'obtention d'un master est aussi soulignée. Les porteurs d'un bachelor sont au-

jourd'hui, en effet, désavantagés sur le marché du travail par rapport aux porteurs d'un master ou d'un doctorat en sciences sociales. Finalement, le devenir des diplômés en sciences sociales reflète les inégalités de genre structurant le marché du travail actuel, des inégalités importantes marquant le devenir professionnel des femmes et des hommes diplômés dans ces disciplines.

PRÉFACE

À deux reprises, le Département de sociologie de l'Université de Genève a conduit une enquête sur les parcours de formation et de prise d'emploi de ses étudiants. En 2015, la Faculté des Sciences de la Société (SdS) dont relève ce département a décidé d'étendre cette enquête à tous les diplômés de programmes de formation de sciences sociales, politiques, historiques et géographiques localisés dans la Faculté des Sciences économiques et Sociales puis dans la Faculté des SdS de l'Université durant les 10 années précédentes. Ce document en présente les résultats. L'ampleur nouvelle donnée à cet exercice s'explique par deux considérations.

Premièrement, nous avons tous besoin d'informations pour comprendre comment les étudiants titulaires d'un bachelor conçoivent et conduisent leur parcours de formation. La réforme dite de Bologne a beaucoup changé les pratiques étudiantes dans ce domaine et il est utile de connaître les choix qu'ils sont amenés à faire (enchaînement des programmes, mobilité entre hautes écoles, séjours à l'étranger) pour toujours mieux conseiller les étudiants et toujours mieux adapter les contenus des programmes eux-mêmes. Les compétences remarquables du Département de sociologie et de l'Institut de recherches sociologiques dans ce type d'analyse et la maîtrise des méthodes d'enquête se sont avérées extrêmement précieuses ici.

Deuxièmement, l'employabilité des étudiants doit être une préoccupation constante des facultés, quand bien même elles proposeraient peu de programmes strictement professionnalisants. Si la mission d'une faculté des Sciences de la Société est d'offrir des formations de culture générale approfondie à même de former des cadres et des entrepreneurs, mais aussi des citoyens, dotés d'outils

de réflexion avancés, elle peut aussi faciliter l'entrée sur le marché du travail de plusieurs façons. D'abord en prenant en compte le fait que beaucoup de nos étudiants, surtout à partir du master, occupent un emploi à temps partiel tout en conduisant leurs études; la prise en compte de ce paramètre et une bonne articulation des deux activités, voire leur valorisation, doivent être constamment recherchées. Ensuite en donnant plus de possibilités de conduire de stages dans le cursus de formation et de faciliter ainsi la valorisation académique de ces expériences professionnelles; la Faculté s'y emploie très sérieusement depuis deux ans. Enfin, en multipliant les liens entre la Faculté et les entreprises et administrations pour augmenter encore la familiarité réciproque du monde académique et du monde professionnel et inviter les étudiants à construire leur parcours de formation en fonction des questions sociales et économiques auxquels ils sont exposés.

Pour toutes ces raisons, une telle enquête, extrêmement approfondie, fournit quantité d'informations dessinant un état de la situation et invitant la Faculté à adapter ses programmes et ses conseils aux étudiants pour optimiser simultanément leur employabilité et leur engagement civique dans la cité.

Bernard Debarbieux

Doyen de la Faculté des Sciences de la Société

INTRODUCTION

La présente enquête, initiée par le Décanat de la Faculté des Sciences de la Société (SdS), s'inscrit dans la tradition du Département de sociologie qui, désireux de suivre les débouchés vers lesquels mène sa formation, avait déjà entrepris deux études auprès d'anciens étudiants, diplômés en sociologie. La première concernait les étudiants diplômés entre 1985 et 1995 (Pétroff et Pillonel, 1995), la seconde ceux diplômés entre 1995 et 2005 (Losa, Battistini, et al., 2008). La reconduction de cette enquête pour la cohorte 2005-2015 s'est trouvée coïncider avec la récente scission de la Faculté des Sciences Economiques et Sociales (SES) en deux facultés distinctes : la Faculté SdS, dédiée aux sciences sociales, et la Faculté d'Economie et de Management (GSEM). Le Décanat de la Faculté SdS a donc proposé d'élargir la population visée à l'ensemble des étudiants diplômés en sciences sociales.

Le travail conséquent à faire a été pris en charge par une petite équipe, sur un temps de travail très limité. Les résultats qui suivent ont donc l'ambition d'apporter quelques éclairages ponctuels sur le devenir des diplômés en SdS/SES sans prétendre à une compréhension exhaustive d'une réalité multiforme complexe. Plus de temps, d'autres données, et des collaborations actives avec d'autres services, et en premier avec l'Observatoire de la Vie Etudiante, seraient absolument nécessaires pour dresser un portrait plus complet.

OBJECTIFS ET AXES DE RECHERCHE

La recherche dont ce rapport présente les principaux résultats a une orientation appliquée et essentiellement descriptive. Voici les principaux objectifs et axes de recherche qu'elle explore :

- décrire la structure de la population des diplômés en sciences sociales durant la période 2005-2015 ;
- identifier les formations ultérieures accomplies par les diplômés en sciences sociales ;
- comprendre les modalités d'insertion sur le marché du travail des diplômés en sciences sociales ;
- évaluer la satisfaction professionnelle des diplômés en sciences sociales ainsi que l'utilité des compétences acquises durant leur formation ;
- saisir la mobilité professionnelle des diplômés en sciences sociales de manière dynamique ;
- rendre compte de la diversité des trajectoires post-diplôme.

Ces axes de recherche sont abordés tout au long des six sections qui composent le présent rapport. La première présente la récolte de données, l'échantillon étudié ainsi que les méthodes employées ; la seconde porte sur le parcours de formation à l'issue du diplôme en SdS/SES (comprenant des formations ultérieures, mais aussi des expériences formatrices telles que des stages et séjours à l'étranger) ; la troisième fait un état des lieux approfondi de la situation professionnelle actuelle des répondants ; la quatrième traite de la satisfaction professionnelle des répondants ainsi que de leur appréciation des compétences acquises durant leur cursus en SdS/SES ; la cinquième décrit la mobilité professionnelle des diplômés en sciences sociales et présente la manière dont leur situation professionnelle a évolué entre l'année suivant l'obtention de leur diplôme et leur situation au moment de l'enquête ; la sixième

propose quant à elle une typologie des trajectoires d'insertion professionnelle élaborée à partir d'une analyse de *cluster* ; enfin, la conclusion revient sur les principaux enseignements de cette étude.

ÉCHANTILLON ET MÉTHODOLOGIE

Pour identifier et atteindre les diplômés en sciences sociales sur la période étudiée, nous nous sommes basés sur une extraction de la base de données centrale de l'Université de Genève, intitulée Oracle, regroupant l'ensemble des étudiants de l'Université¹, transmise par le service des statistiques de l'UNIGE. Cette base de données comprenait 4'603 diplômés en sciences sociales délivrés entre janvier 2005 et juillet 2015, soit 3'885 diplômés (sans double comptage). Pour faciliter la prise de contact avec les répondants, nous avons opté pour un questionnaire en ligne via le logiciel LimeSurvey (Schmitz, 2015). Le questionnaire a donc été diffusé par email et la récolte des données s'est déroulée dans le courant du mois de novembre 2015.

LA BASE D'ADRESSES ET L'ENQUÊTE

Des recherches complémentaires ont été nécessaires pour obtenir les adresses email des diplômés qui, dans bien des cas, étaient manquantes ou caduques dans la base Oracle. Pour cela, nous avons fait appel aux listings tenus par les différents départements et instituts de la Faculté qui, dans certains cas, disposaient d'informations supplémentaires. Cependant, la majeure partie du travail a consisté à rechercher ces adresses directement sur Internet, essentiellement à partir des noms et prénoms, mais dans certains cas

●
¹ En raison de la scission de la Faculté SES, la définition du périmètre des diplômés en sciences sociales à proprement parler a nécessité de retravailler la base de données qui nous avait été transmise. Pour un aperçu exhaustif des diplômés pris en compte dans le cadre de notre étude, voir annexe 2.

aussi, à l'aide de l'intitulé du diplôme. Rapidement, nous nous sommes aperçus que la majorité des personnes recherchées disposaient d'un profil sur LinkedIn, réseau social professionnel ayant l'avantage de comprendre dans bien des cas des informations concernant la formation et les établissements fréquentés. Aussi, nous avons choisi de créer un profil au nom de la Faculté SdS afin de publiciser la mise en route de notre étude et de faciliter la prise de contact systématique avec l'ensemble des diplômés faisant l'objet de cette étude et ayant un compte sur cette plateforme, y compris ceux dont nous disposions déjà d'une adresse email. Finalement, 2'723 personnes, soit 70% de notre population, ont été contactées par ce biais et au moment du lancement de l'enquête, plus de 1'500 d'entre elles avaient rejoint notre réseau sur LinkedIn, nous donnant ainsi accès à leur adresse email.

À l'aide des différents outils de recherche web et des moyens de contacts à notre disposition, nous avons ainsi réussi à compléter la base de données originale et à obtenir au moins une adresse email pour 89% des 3'885 individus de la population visée, avec pour moyenne un peu plus d'une adresse par personne (1.26). Toutes n'étaient cependant pas valides. Pour 58% de la population nous n'avions qu'une adresse mail et pour 26% de la population nous en avions deux. Pour 5% nous en avions plus de deux. A noter que la validité des adresses email collectées n'a pu être testée qu'au moment même de l'envoi du questionnaire. Aussi, c'est seulement lors du lancement de l'enquête que nous avons pu chiffrer le nombre exact de destinataires de l'étude qui s'élève à 3'066 personnes, soit 79% de la population visée.

LE QUESTIONNAIRE

Le contenu du questionnaire² a été pensé afin de permettre une comparaison des résultats avec ceux de précédentes études. Aussi, nous avons fait le choix de baser notre questionnaire sur celui utilisé dans le cadre de la dernière étude menée auprès des étudiants



² Voir annexe 1.

diplômés en sociologie (Losa *et al.*, 2008). Cependant, l'élargissement de la population étudiée à l'ensemble des diplômés en sciences sociales nous a amenés à en revoir certains aspects. Ce fut principalement le cas pour les questions touchant à l'appréciation de la formation vis-à-vis des compétences acquises et utiles pour le monde professionnel. Nous avons également profité de ces adaptations pour reformuler certaines questions à partir d'études réalisées par l'Office Fédéral de la Statistique (OFS) sur l'insertion professionnelle des diplômés des Hautes Ecoles suisses (OFS, 2015b) et sur les revenus (ESPA) et conditions de vie plus généralement (enquête EU-SILC). Toutefois, la structure et les thématiques abordées ici restent très largement inspirées des études précédentes menées au sein du Département de sociologie et sont donc comparables avec celles-ci.

Par ailleurs, de par l'ancienneté relative de l'année d'obtention du diplôme (allant de 2005 à 2015), la durée qui sépare la situation professionnelle actuelle des répondants de l'obtention de leur dernier diplôme au sein de la Faculté SdS/SES n'est pas fixée mais variable. Par souci de clarté, nous avons donc choisi d'aborder le parcours professionnel des participants à deux moments spécifiques : la situation actuelle et la situation dans laquelle ils se trouvaient un an après l'obtention de leur diplôme³. Dès lors, notre questionnaire permet de faire une reconstruction temporelle, certes simplifiée, des parcours des diplômés et s'articule autour des rubriques suivantes :

- les formations accomplies après le dernier diplôme en sciences sociales au sein de la Faculté SdS/SES ;
- les stages et les séjours à l'étranger ;

●
³ Les participants ayant obtenu leur diplôme en 2015, n'ont été interrogés sur ces deux situations que dans le cas où elles seraient sensiblement distinctes du point de vue de l'insertion professionnelle (par exemple changement d'emploi, nouvel emploi, nouveau poste, changement du taux d'activité, etc.).

- la situation professionnelle un an après l'obtention du dernier diplôme au sein de la Faculté SdS/SES ;
- la situation professionnelle actuelle ;
- la mobilité professionnelle et le chômage ;
- les compétences acquises dans le cadre du dernier diplôme au sein de la Faculté SdS/SES.

Dans un premier temps, les données récoltées ont fait l'objet d'analyses descriptives⁴. Dans un second temps, nous avons repris les questions les plus importantes dans un modèle multivarié pour un contrôle statistique des facteurs et un examen plus fin des relations entre variables. Les analyses descriptives sont ainsi complétées par des régressions logistiques et des analyses de cluster réalisées à partir du logiciel SPSS. Soulignons cependant que l'objectif de ce rapport n'est pas d'établir des chaînes causales, rendant compte de manière déterministe des trajectoires professionnelles des anciens étudiants, mais de décrire de manière holistique, quelques-unes des tendances dominantes qui émergent de cet échantillon.

COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON

Sur la base des données Oracle, nous avons dressé un bref aperçu sociodémographique de la population visée par l'étude, à partir duquel nous avons pu évaluer la qualité de l'échantillon obtenu par notre enquête et sa représentativité⁵. Ce dernier est composé



⁴ Toutes les associations bivariées abordées ici sont considérées de manière descriptive.

⁵ L'enquête ne fournit pas de test formel de la représentativité de l'échantillon, toutefois les diverses analyses descriptives établies ci-dessous concernant le sexe, l'âge, le type ainsi que le niveau de diplôme suggère des biais de sélection relativement mineurs.

de 1'574 répondants sur 3'066 personnes contactées, ce qui correspond à un taux de réponse d'un peu plus de 51%.

Tableau 1 : Population visée, échantillon et taux de réponse

	Population totale des diplômés SdS/SES de 2005 à 2015	Population contactée	Echantillon
Effectifs	3885	3066	1574
% de la population totale	100%	79%	41%
Taux de réponse			51%

L'échantillon est composé d'une majorité de femmes (58% contre 42% d'hommes). Pour ce qui est des catégories d'âge, la majorité des répondants a entre 25 et 30 ans (49%) ou entre 31 et 40 ans (39%). Seuls 7% des répondants ont moins de 25 ans et 6% ont plus de 40 ans. Comme le montre le tableau suivant, l'échantillon est représentatif de la population visée pour le sexe et l'âge (tests Chi-2 non significatifs).

Tableau 2 : Âge et sexe de l'échantillon par rapport à la population des diplômés

Variable	Catégorie	Pourcentage		Fréquence		V de Cramer ⁶
		Echantillon	Population	Echantillon	Population	
Âge	Moins de 25 ans	6%	5%	91	204	0.029
	25 à 30 ans	49%	49%	686	1866	
	31 à 40 ans	39%	39%	542	1508	
	41 à 50 ans	5%	6%	73	219	
	51 à 64 ans	1%	1%	14	39	
	65 ans et plus	0%	0%	0	4	
	Total	100%	100%	1406	3840	
Sexe	Hommes	42%	42%	583	1603	0.000
	Femmes	58%	58%	811	2234	
	Total	100%	100%	1394	3837	

Comme on peut le voir ci-dessous, la majeure partie des derniers diplômes obtenus en Faculté SdS/SES sont des Masters (MA) ou équivalents (Licence/DEA/DESS) (49%) ou des Bachelors (BA) (39%). Seulement 7% sont des Doctorats (PhD), 3% des Certificats (1% ont été placés dans la catégorie "Autre").

●
⁶ Le V de Cramer est un indice mesurant l'association statistique existant entre deux variables catégorielles de nature nominale. Ses valeurs vont de zéro à un, zéro indiquant une indépendance statistique complète entre les deux variables.

Tableau 3 : Niveau de diplôme Sds/SES de l'échantillon par rapport à la population originale

Niveau du dernier diplôme Sds/SES	Pourcentage		Fréquence		V de Cramer
	Echantillon	Population	Echantillon	Population	
BA	39%	45%	592	1745	.112***
MA/Licence/DEA/DESS ⁷	49%	46%	731	1778	
PhD	7%	5%	109	196	
Certificat	3%	4%	51	166	
Autre (non renseigné)	1%	0%	9	0	
Total	100%	100%	1501	3885	

L'échantillon contient une proportion légèrement supérieure de titulaires de MA/Licences/DEA/DESS (49% contre 46%) et de PhD (7% contre 5%) alors que les niveaux de BA et de Certificats sont légèrement plus bas que ceux de la population (V de Cramer = 0.112; $p < 0.01$).

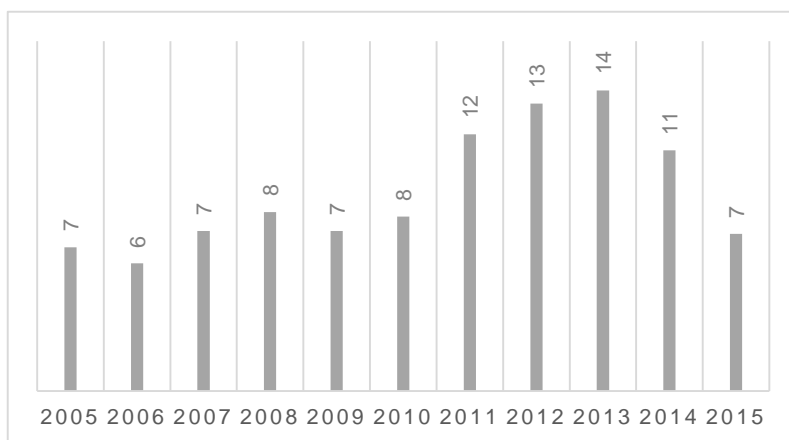
Concernant l'ancienneté du dernier diplôme Sds/SES (la durée écoulée depuis son obtention), l'échantillon dévie quelque peu des effectifs de la population visée : les personnes ayant obtenu un diplôme depuis moins de deux ans sont légèrement surreprésentées dans l'échantillon alors que les personnes ayant obtenu un diplôme depuis quatre à moins de six ans et depuis six ans et plus sont légèrement sous-représentées (V de Cramer = 0.08; $p < 0.01$). L'échantillon est composé, en moyenne, d'individus ayant terminé leur dernier diplôme depuis moins longtemps (moyenne = 4.43 ans) que la population totale (moyenne = 4.78 ans; $t = -4.07$; $p < 0.05$).

⁷ Dans la suite du rapport, la mention MA fait systématiquement référence aux quatre types de diplômes regroupés ici car jugés équivalents : Master/licence/DEA/DESS.

Tableau 4 : Ancienneté du diplôme SdS/SES par rapport à la population originale

Ancienneté	Pourcentage		Fréquence		V de Cramer
	Echantillon	Population	Echantillon	Population	
Moins de 2 ans	18%	12%	271	465 ⁸	.080***
2 à moins de 4 ans	27%	27%	401	1069	
4 à moins de 6 ans	20%	21%	294	805	
6 ans et plus	35%	39%	525	1496	
Total	100%	100%	1491	1491	

Figure 1 : L'échantillon selon l'année d'obtention du dernier diplôme SdS/SES, en %



L'échantillon est composé d'une proportion importante de personnes ayant obtenu un diplôme en Relations Internationales (RI) ou en Science Politique (SPO) (22% et 26%); ces disciplines



⁸ À noter que la cohorte de diplômés 2015 est incomplète car elle ne comprend pas les personnes ayant obtenu leur diplôme lors de la session d'octobre de cette même année.

comptabilisant un nombre important d'inscrits chaque année. La Sociologie (SOCIO), la Géographie (GEO) et la Socioéconomie et Démographie (S&D) présentent également des parts d'effectifs importantes (10%, 13% et 9%). A noter qu'il y a 5% de données manquantes pour cette question. La distribution des effectifs pour la discipline des diplômes obtenus en Sds/SES dévie légèrement de la population d'origine : les personnes ayant obtenu un diplôme en RI et en Communication et médias (MEDIA) – dans une moindre mesure – sont sous-représentées alors que les personnes ayant obtenu un diplôme en SOCIO, en S&D et en SPO sont sur-représentées (V de Cramer = 0.11; $p < 0.01$).

Tableau 5 : Discipline du diplôme Sds/SES de l'échantillon par rapport à la population originale

Discipline	Pourcentage		Fréquence		V de Cramer
	Echantillon	Population	Echantillon	Population	
MEDIA	6%	7%	85	261	.110***
GEO	13%	12%	188	484	
HISTEC	5%	5%	76	204	
RI	22%	29%	333	1132	
SPO	26%	25%	384	952	
S&D	9%	7%	138	281	
SOCIO	10%	5%	151	205	
SI	5%	5%	71	188	
Autre ⁹	5%	5%	75	178	
Total	100%	100%	1501	3885	

⁹ La catégorie « autre » comprend les diplômes en études genres, en standardisation, régulations sociales et développement durable, en études asiatiques et en études urbaines.

AUTRES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Parmi les autres caractéristiques sociodémographiques qu'il importe de retenir, notons que 29% des répondants ont déclaré être encore en formation au moment de l'enquête.

Tableau 6 : Distribution des autres variables socio-démographiques

Autres caractéristiques socio-démographiques	Effectifs		Fréquences (%)		N manquants	N valides
	oui	non	oui	non		
En formation	413	1013	29	71	148	1426
Marié-e	358	1043	26	74	173	1401
Avec enfant(s)	317	1074	23	77	183	1391
Domicilié-e en Suisse	1072	330	77	23	172	1402
De nationalité suisse	1134	247	82	18	193	1381
Lieu principal de l'enfance : Suisse	1069	301	78	22	204	1370
Lieu principal de l'enfance : Canton de Genève	540	830	39	61	204	1370

L'échantillon est composé d'une majorité de célibataires (60%). 26% des répondants sont mariés et 13% sont en concubinage. Seuls 2% sont divorcés. 11% n'ont pas répondu à cette question. Les répondants ont en moyenne un peu plus d'un enfant (1.37); 77% n'ont pas d'enfants, 12% des répondants ont un seul enfant et 11% ont plus d'un enfant.

Les répondants sont 76% à vivre en Suisse, 6% en France, 3% au Royaume-Uni et 2% aux Etats-Unis. Viennent ensuite la Belgique, l'Allemagne, le Canada et l'Espagne entre 0.5 et 1%. Au total, 68 pays différents ont été cités. 11% n'ont pas répondu à cette question. Parmi ceux qui vivent en Suisse, ils sont 58% à habiter dans le Canton de Genève, 17% dans le Canton de Vaud, 7% à vivre dans le Canton de Berne et 7% dans celui de Zürich.

Les répondants sont 78% à considérer la Suisse comme le lieu principal de leur enfance. Parmi ceux-ci, ils sont 52% à avoir cité le canton de Genève, 13% le canton de Vaud, 6% le Valais, 5% le canton de Berne et 5 % le canton de Zürich. Viennent ensuite le Tessin (3%), Fribourg (3%) et Neuchâtel (2%). Pour ce qui est des autres pays, ils sont 7% à avoir cité la France, 1% l'Allemagne et 1% l'Italie. Viennent ensuite la Colombie, le Mexique, la Roumanie et le Sénégal entre 1 et 0.5%. Au total, 71 pays différents ont été cités. 13% des personnes n'ont pas répondu à cette question.

Pour ce qui est de la nationalité, il était possible d'indiquer jusqu'à trois nationalités. 526 des répondants sont binationaux, parmi ceux-ci, 44 sont tri-nationaux. Au total, 90 nationalités différentes sont représentées dans l'échantillon. 82% des répondants ont indiqué la Suisse comme nationalité. Les répondants ont été 6% à indiquer la France comme première nationalité, 2% l'Italie et 1% l'Allemagne. Viennent ensuite l'Espagne, la Colombie, la Roumanie et le Sénégal entre 1 et 0.5%. 12% des enquêtés n'ont pas répondu à cette question. Pour ce qui est des binationaux, ils sont une majorité à avoir indiqué la France (28%) comme seconde nationalité, puis l'Italie (14%), l'Espagne (8%), la Suisse (8%), les Etats-Unis (4%) et l'Allemagne (3%).

En résumé, les anciens diplômés de la Faculté SdS/SES sont dans leur grande majorité issus d'un recrutement régional, bien que les exceptions à la règle soient relativement nombreuses. On note ainsi que le recrutement de la Faculté SdS/SES est plus international que la moyenne des universités de Suisse. De plus, avec 41% de répondants originaires de Genève (contre 37% issus d'un autre canton) et 44% résidants à Genève (pour 32% dans un autre

canton), on observe également une forte mobilité intercantonale parmi les diplômés.

STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON : VARIABLES EXPLICATIVES

Les variables explicatives retenues pour rendre compte des trajectoires post-diplômes sont le sexe, l'ancienneté du diplôme SdS/SES (la durée depuis laquelle le dernier diplôme SdS/SES a été obtenu), la discipline et le niveau de ce dernier, ainsi que le fait d'être encore ou non en formation, qui permettent d'identifier des profils différents, notamment par rapport au type et à l'état d'avancement du parcours de formation. Les distributions d'effectifs de ces variables explicatives n'étant pas indépendantes les unes des autres (voir tableau ci-dessous) - à l'exception du statut d'étudiant et du sexe - les tableaux qui suivent mettent en évidence quelques-unes des associations existant entre elles.

Tableau 7 : Associations entre variables explicatives (V de Cramer)

	Sexe	Ancienneté du diplôme	Discipline	Niveau	En formation (oui/non)
Sexe		0.082*	0.239***	0.122***	0.028
Ancienneté du diplôme	0.082*		0.276***	0.202***	0.226***
Discipline	0.239***	0.276***		0.457***	0.179***
Niveau	0.122***	0.202***	0.457***		0.271***
En formation (oui/non)	0.028	0.226***	0.179	0.271***	

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tout d'abord, le niveau du diplôme est significativement associé à la discipline. Comme on peut le voir ci-après, parmi les BA, on note une forte surreprésentation des diplômés en RI, ce qui est dû au fait que cette discipline n'a distribué presque que des BA (98%) sur la période étudiée et que les RI recouvrent une proportion très importante des inscrits en sciences sociales sur les dix dernières années. Parmi les MA/Licences/DEA/DESS, si les RI sont logiquement sous-représentés (2%), on note également une sous-représentation des géographes (30% contre 49% en moyenne), toutes les autres disciplines étant quant à elles surreprésentées au niveau MA et équivalents. Concernant le PhD, il est surtout surreprésenté parmi les diplômés en SI (27% contre 7% en moyenne) et en SOCIO (14%) alors qu'il est sous-représenté parmi les diplômés en MEDIA (1%). Pour ce qui concerne les Certificats, la quasi-totalité des diplômés (98%) l'ont été en géomatique, le programme dépendant du Département de géographie.

Par ailleurs, certaines disciplines ont distribué un nombre plus élevé de diplômes durant certaines périodes; un phénomène plutôt dû aux changements institutionnels au sein de la Faculté qu'à une évolution dans les choix d'études. Les diplômés de RI, par exemple, n'ont été distribués par la Faculté qu'entre 2007 et 2013, ce qui explique la sous-représentation des diplômés les plus récents (moins de deux ans) et des plus anciens (six ans ou plus) en leur sein (zéro et 11% contre 18 et 35% de moyenne). Les diplômés les plus anciens sont également sous-représentés parmi les diplômés de S&D (11% contre 35% de moyenne), ce qui est dû au fait que le BA et le MA de socioéconomie n'ont été créés qu'à partir de 2006 et 2007. Les diplômés les plus anciens (six ans ou plus) sont surreprésentés parmi les diplômés de SOCIO (51%), SPO (44%), Histoire Economique et Sociale (HISTEC) (61%), GEO (42%) et SI (49%), notamment car ces formations étaient distribuées par la Faculté sur l'ensemble de la période considérée. Finalement, les diplômés les plus récents (moins de deux ans) sont surreprésentés parmi les diplômés de GEO, de SPO et de S&D (34, 21 et 39% contre 18% en moyenne).

Tableau 8 : Distributions du niveau, du sexe et de l'ancienneté selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES

Discipline	BA	MA	PhD	Certif.	Autre	H	F	Ancienneté ¹⁰
MEDIA	0%	99%	1%	0%	0%	22%	78%	4.9
GEO	37%	30%	6%	27%	0%	49%	51%	3.9
HISTEC	22%	71%	7%	0%	0%	46%	54%	6.1
RI	98%	2%	0%	0%	0%	35%	65%	3.9
SPO	31%	60%	9%	0%	0%	47%	53%	4.8
S&D	8%	84%	7%	1%	0%	27%	73%	2.6
SOCIO	26%	59%	15%	0%	0%	41%	59%	5.5
SI	14%	61%	25%	0%	0%	84%	16%	5.3
Autre	0%	79%	9%	0%	12%	30%	70%	4.3
Total	39%	49%	7%	3%	1%	42%	58%	4.4

Quant au croisement entre l'ancienneté du diplôme SdS/SES et son niveau, il montre que les différents niveaux de diplômes n'ont pas été distribués dans les mêmes proportions au cours des dix dernières années, ce qui est, en ce qui concerne l'évolution de la distribution des BA et des MA (et équivalents), encore une fois plutôt dû à des changements institutionnels qu'à des tendances dans les choix d'études. Les titulaires de BA sont surreprésentés au sein des *deux à moins de quatre ans* et *quatre à moins de six ans* (57 et 52% contre 39% en moyenne), ce qui coïncide avec le grand nombre de diplômes (de BA) distribués en RI à cette période (2007-2013). En revanche, ils sont sous-représentés parmi les diplômés depuis plus de six ans (27% contre 39% de moyenne) car,



¹⁰ Nombre d'années depuis l'obtention du diplôme, en moyenne.

avant 2005, le titre de BA n'existait pas (les premiers diplômes distribués sous le système de Bologne arrivent à partir de 2007-2008). À l'inverse, la catégorie MA (et équivalents), qui comprend les Licences et DEA, est surreprésentée avant 2007 (64% au sein des six ans ou plus contre 49% de moyenne). Les évolutions récentes des proportions de personnes titulaires d'un PhD et d'un Certificat pourraient, par contre, être dues à de nouvelles tendances dans les choix d'études ou au sein même de l'offre de formation. Les PhD sont en effet surreprésentés parmi les diplômés depuis moins de deux ans (10% contre 7% en moyenne) et sont sous-représentés parmi les deux-quatre ans (5%). Finalement, les Certificats complémentaires sont surreprésentés parmi les diplômés depuis moins de deux ans (9% contre 3% en moyenne) et sous-représentés parmi les diplômés depuis quatre ans ou plus (2 et 1%).

Le croisement de la discipline avec le sexe laisse présumer des effets de genre dans le choix de la discipline. Les hommes sont surreprésentés parmi les diplômés en GEO (49% contre 42% en moyenne), en SI (82%), en SPO (47%). Les femmes, quant à elles sont surreprésentées parmi les diplômés en MEDIA (73% contre 58% en moyenne), RI (65%), S&D (73%) et dans la catégorie « autre » (69%). Finalement, en croisant le niveau du dernier diplôme avec le sexe, on remarque que les femmes sont sous-représentées parmi les titulaires de PhD (39% contre 58% en moyenne).

Enfin, le lien entre le fait d'être encore en formation et l'ancienneté du diplôme ainsi que son niveau va de soi : les personnes ayant été diplômées plus récemment et ayant obtenu un diplôme d'un niveau intermédiaire sont évidemment plus nombreuses à être encore en formation. Pour ce qui est de son lien avec la discipline du diplôme obtenu, l'effet observé semble plutôt lié au niveau de diplôme prépondérant dans chaque discipline; les personnes encore en formation étant particulièrement surreprésentées parmi les diplômés en RI (38% contre 29% en moyenne).

Ainsi, lors de l'interprétation des résultats qui suivent, il convient de prendre en compte ces effets d'interaction, notamment entre disciplines, niveaux et ancienneté des diplômes. Ces effets

découlent à la fois de la nature des diplômes délivrés par chaque discipline étant donné que toutes les disciplines n'offrent pas les mêmes possibilités de formation (pour un aperçu des niveaux de diplômes délivrés par chacune des disciplines, voir annexe 3) mais aussi de changements structurels ou institutionnels tels que le rattachement des RI à la faculté SES entre 2007 et 2013, la création de nouveau cursus, comme la S&D dont on voit apparaître les premiers diplômés en 2009, ou encore plus largement, les effets de la réforme de Bologne qui a amené à remplacer progressivement les diplômes de type Licence, DEA et DESS par des BA et des MA, mais qui cohabitent sur la période de 10 ans étudiée ici.

FORMATION ET PARCOURS APRÈS LE DERNIER DIPLÔME SDS/SES

Afin de comprendre le parcours professionnel des anciens diplômés, il nous a semblé nécessaire de prendre en compte les formations accomplies après l'obtention du dernier diplôme SdS/SES¹¹. Pour des raisons pratiques, nous avons choisi d'interroger les participants uniquement à propos des diplômes qu'ils ont obtenus *après* leur dernier diplôme au sein de la Faculté SdS/SES. Nous avons également souhaité les questionner à propos des stages et des séjours à l'étranger qu'ils auraient effectués pour mieux saisir le poids de ces expériences dans leur insertion professionnelle.

Si on observe l'ensemble de l'échantillon, on constate que 36% des répondants ont *terminé* une formation (ou plus) après l'obtention de leur dernier diplôme SdS/SES. Cependant, pour prendre la mesure exacte des personnes ayant fait le choix de poursuivre leurs études, il faut encore prendre en compte l'ensemble des personnes ayant déclaré être toujours en formation au moment de l'enquête et qui représentent 29% de l'échantillon. En agrégeant ces deux informations, on remarque que plus de la moitié (63%) des répondants a poursuivi (ou poursuit encore) ses études après l'obtention de son dernier diplôme en Faculté SdS/SES. Selon l'OFS (2015b), 85% des diplômés de BA de la volée 2008 ont poursuivi des études dans les deux années qui ont suivi l'obtention de leur diplôme. Pour comparaison, 92% des diplômés de BA de notre échantillon ont poursuivi ou poursuivent actuellement leurs études, alors que ce taux est de 46% chez les diplômés de MA et

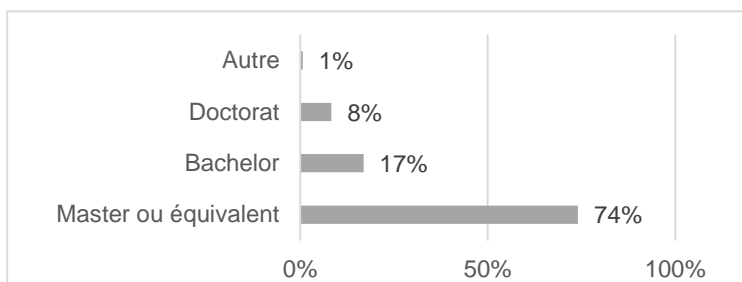


¹¹ A noter que seules les formations ultérieures achevées ont été comptabilisées ici. De plus, les formations continues n'ont pas été prises en compte.

de 24% chez les titulaires de PhD. L'enquête sur les diplômés de HEU (OFS, 2014) montre que les diplômés de BA en sciences sociales ayant renoncé à la poursuite de leurs études évoquent principalement le fait d'avoir saisi une opportunité d'embauche, le désir d'acquérir de l'expérience professionnelle (dans un premier temps) ou le fait de ne pas percevoir l'utilité d'un diplôme plus élevé pour la carrière envisagée. Mais le renoncement à la poursuite des études se montre également lié à des problèmes financiers et d'investissement en temps. Pour ce qui est de la poursuite des études chez les diplômés de BA, les motifs principalement évoqués pour l'entreprise d'un MA sont le souci de meilleures perspectives professionnelles et le désir de spécialisation, mais, également de manière fréquente, l'intérêt pour les études et l'envie de développement personnel.

Pour revenir à notre échantillon, les statistiques descriptives montrent que 85% des personnes ayant *terminé* une formation supplémentaire ont obtenu un seul autre diplôme, 13% en ont obtenu deux et environ 2% ont obtenu plus de deux diplômes après leur titre SdS/SES. Dans 49% des cas, ces diplômes ultérieurs ont été réalisés dans les deux à trois ans suivant l'obtention du dernier diplôme SdS/SES, ce qui équivaut généralement à la durée nécessaire pour terminer un nouveau cursus académique, exception faite pour les PhD. Ces études ultérieures ont duré quatre ans ou plus pour 44% des répondants, et moins de deux ans pour 19% de l'échantillon. Les personnes ayant *terminé* une autre formation sont majoritairement titulaires d'un BA SdS/SES (61% contre 36% en moyenne). Le BA étant généralement considéré comme une première étape dans le cursus académique, il est amené à être complété de manière plus fréquente qu'un MA (22%) ou un PhD (4%). C'est ce que confirment les enquêtes fédérales sur les diplômés de HEU (OFS, 2014) : la majorité des étudiants en sciences sociales perçoivent le BA comme une formation intermédiaire.

Figure 2 : Distribution de l'échantillon selon le niveau de diplôme obtenu le plus élevé (SdS/SES et en dehors)



En croisant le niveau de diplôme le plus élevé obtenu par les répondants et la discipline de leur dernier diplôme SdS/SES, on remarque que certaines disciplines mènent plus fréquemment vers certains niveaux de diplôme que d'autres (V de Cramer = 0.278; $p < 0.01$). Bien que cet effet d'association soit médié par le niveau et l'ancienneté des diplômes prépondérants à chaque discipline, un MA en MEDIA, GEO, ou S&D semblent mener plus rarement vers un PhD (respectivement 5, 9 et 8% contre 13% de moyenne) qu'un diplôme en SOCIO ou en SPO (24% et 14%).

LES DIPLÔMES OBTENUS APRÈS SDS/SES

Concernant le niveau de ces diplômes ultérieurs, on remarque qu'il s'agit dans une très large majorité de MA ou d'autres diplômes de 2^e cycle¹² (84%). Ce résultat montre à la fois que les titulaires de diplômes SdS/SES sont intéressés à approfondir leurs études, mais en plus, que le bagage acquis en SdS/SES leur a permis une certaine mobilité, que ce soit en faisant le choix de poursuivre leurs études en sciences sociales dans une autre université, ou en décidant de se spécialiser dans une branche autre que celle des sciences sociales. Bien que 11% des répondants aient choisi de se réorienter



¹² La licence étant considérée a posteriori comme un diplôme de 2^e cycle.

via une formation jugée professionnalisante¹³, 89% des répondants ont choisi de poursuivre leurs études dans une voie académique.

Tableau 9 : Niveaux des diplômes obtenus ultérieurement

	N	%
BA	35	6%
MA/Licence/DEA/DESS/Certificat	515	84%
PhD	17	3%
Autres diplômes (CFC/Brevet fédéral/Diplôme fédéral/Diplôme ES)	50	8%
N	617	100%

Tableau 10 : Orientation des diplômes obtenus ultérieurement

	N	%
Diplôme académique	546	89%
Diplôme professionnalisant	71	11%
N	617	100%

Toutefois, si l'on se penche sur les disciplines de spécialisation, voire de réorientation, les résultats montrent une importante diversité. Ainsi, si 37 % des répondants ont poursuivi leurs études en sciences sociales, la majorité a saisi l'occasion de cette formation supplémentaire pour se réorienter dans un autre domaine, à commencer par celui des sciences économiques, de la gestion, du marketing et de la communication d'entreprise (21%), suivi du droit et de la criminologie (12%). Viennent ensuite les études en lettres, en sciences humaines ainsi que les arts et le design (8%), l'enseignement et le travail social (7%), les sciences exactes, l'ingénierie, l'architecture, les métiers de l'informatique et de la technologie et la médecine (7%), ou encore les formations liées à l'environnement et au développement durable (6%). Les études en

¹³ Les diplômes professionnalisants correspondent à des titres HES, des brevets fédéraux ou encore des CFC.

sciences sociales favorisent ainsi une grande polyvalence et ouvrent la voie à de nombreuses opportunités de spécialisation.

Tableau 11 : Disciplines des diplômes obtenus ultérieurement

	N	%
Sciences sociales	225	37%
Sciences économiques, gestion, marketing et communication d'entreprise	130	21%
Droit, Criminologie	74	12%
Lettres, Sciences humaines, arts et design	51	8%
Enseignement et travail social	45	7%
Sciences exactes, Ingénierie, Architecture, IT, Médecine	41	7%
Environnement, développement (durable)	34	6%
Autre	9	2%
N	609	100%

Cette flexibilité caractérise également le lieu dans lequel ces formations ultérieures ont été entreprises. Ainsi, on constate une forte mobilité vers l'étranger (29%) ou à l'intérieur de la Suisse, 22% des répondants étant partis étudier en Suisse alémanique ou italienne, et 13% dans une autre université romande. Cependant, il est également courant de rester à Genève pour se former dans une Faculté autre que celle des SdS/SES (23%).

Tableau 12 : Lieu d'obtention des diplômes

	N	%
Université à l'étranger	178	29%
A l'Université de Genève	139	23%
En Suisse, dans une université alémanique ou tessinoise	134	22%
En Suisse, dans une université romande (hors UNIGE)	85	13%
En Suisse, dans une autre institution	78	13%
N	614	100%

LES STAGES

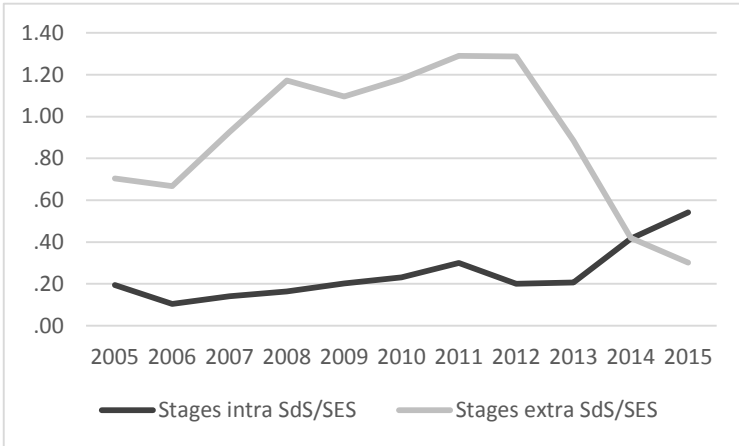
Afin de mieux connaître les parcours de formation des diplômés, nous avons également évalué l'importance des stages. Pour ce faire, nous avons distingué les stages proposés dans le cadre du cursus effectué au sein de la Faculté SdS/SES (intra-cursus) et les stages effectués après l'obtention du dernier diplôme SdS/SES. Dans l'ensemble, 64% des répondants ont effectué au moins un stage (toutes catégories confondues). Les répondants ont été 50% à effectuer un stage *après le dernier diplôme SdS/SES* et 22% à faire un stage *intégré à leur cursus de formation SdS/SES*. En moyenne, les répondants ont effectué 0.93 stages *après leur dernier diplôme SdS/SES* et sont une majorité à avoir cumulé une durée de six à 12 mois en stage¹⁴. La pratique du stage est ainsi relativement répandue mais reste plus courante à l'issue de la formation SdS/SES que durant les études mêmes. Notons également que la majorité des stages effectués après le dernier diplôme SdS/SES ont été rémunérés (66%) et que, selon les répondants, une large majorité des stages effectués au sein du cursus SdS/SES (85%) ont été jugés utiles pour la suite de leur parcours professionnel.

Par ailleurs, le nombre de stages effectués est corrélé à l'ancienneté du dernier diplôme SdS/SES. Cependant, les deux types de stages retenus suivent des dynamiques différentes. En effet, les *stages intégrés au cursus* ont augmenté de manière linéaire au cours des 10 dernières années, alors que le nombre de stages effectués *après le cursus SdS/SES* a évolué de manière non linéaire. Pour les stages intra-cursus, le phénomène s'explique par le fait que les stages intégrés au cursus ont récemment été introduits dans différents plans de cours de la Faculté. Pour ce qui est de la moyenne des stages effectués après l'obtention du dernier diplôme, on s'attendrait à ce qu'elle augmente en remontant les années (les personnes dont le diplôme SdS/SES est récent ayant moins de temps pour en effectuer), puis qu'elle se stabilise à un certain seuil compte tenu du fait que l'on peut penser que les expériences de

●
¹⁴ Ce qui équivaut à 36% des répondants ayant effectué un stage *après le dernier diplôme SdS/SES*.

stage ont une utilité marginale décroissante). Or cette dernière suit une courbe curvilinéaire et atteint son pic entre 2011 et 2013, ce qui laisse penser que la tendance à effectuer des stages s'est accrue durant la période observée.

Figure 3 : Moyenne du nombre de stages effectués par année d'obtention du diplôme SdS/SES



Si l'on se centre sur les différences de moyennes entre les catégories du diplôme obtenu en SdS/SES, on constate, là aussi, que les dynamiques des stages intra-cursus et des stages ultérieurs au cursus sont très différentes. Pour les stages intra-cursus, ce sont les titulaires de BA et de PhD qui en effectuent, en moyenne, le moins ($m = 0.06$ et 0.07 ; $F = 51.8$; $p < 0.01$), alors que les titulaires de MA sont ceux qui effectuent, en moyenne, le plus de stages après le diplôme SdS/SES ($m = 1.45$; $F = 57.2$; $p < 0.01$).

Pour ce qui est des moyennes par discipline, c'est en MEDIA et en S&D que le plus de stages intra-cursus ont été effectués ($m = 0.65$ et 0.63) et c'est en HISTEC que la moyenne est la moins élevée ($m = 0.01$; $F = 32.1$; $p < 0.01$). En ce qui concerne les stages effectués après le dernier diplôme SdS/SES, ce sont les diplômés en RI qui en ont réalisé, en moyenne, le plus grand nombre ($m =$

1.77) et les diplômés en SI qui en ont effectué, en moyenne, le moins ($m = 0.28$; $F = 31.1$; $p < 0.01$).

Finalement, pour ce qui est des différences de moyenne entre hommes et femmes, elles ne sont pas significatives pour les stages intra-cursus, mais elles le sont pour les stages effectués ultérieurement au diplôme SdS/SES : les femmes ($m = 1.06$) effectuent en moyenne plus de stages que les hommes ($m = 0.77$) après leurs études en Faculté ($t = 4.25$; $p < 0.01$)¹⁵. Cette différence pourrait être interprétée comme la conséquence d'une stratégie de la part des anciennes étudiantes visant à maximiser leur expérience de sorte à contrebalancer les discriminations dont elles sont l'objet en entrant sur le marché du travail. Cette hypothèse devrait faire l'objet d'analyses approfondies.

En résumé, la grande majorité des répondants ayant obtenu un BA complètent leur formation par un MA. Une proportion importante d'entre eux entreprennent ce perfectionnement dans un diplôme dans un autre domaine que celui des sciences sociales et privilégient des études dans une autre université ou haute école ce qui souligne la mobilité et les possibilités de reconversion qu'offre un bagage en sciences sociales.

SÉJOURS À L'ÉTRANGER

Un peu plus de la moitié des répondants ont indiqué avoir effectué au moins un séjour à l'étranger depuis l'obtention de leur dernier diplôme SdS/SES (53%). Parmi ces derniers, le nombre de séjours effectués varie de manière considérable (écart-type = 5.02).

De manière relativement évidente, il apparaît que les étudiants diplômés depuis six ans ou plus ont en moyenne effectué le

●
¹⁵ Cette différence semble toutefois découler d'un écart très marqué parmi les diplômés de sociologie qui affichent un nombre moyen de stages de 1.36 parmi les femmes contre 0.78 parmi les hommes ($t = 2.35$; $p = 0.02$), alors qu'on n'observe pas de différences significatives entre hommes et femmes parmi les autres disciplines.

nombre le plus élevé de séjours à l'étranger ($m = 1.86$), alors que ceux diplômés depuis moins de deux ans en ont effectué, en moyenne, le nombre le moins élevé ($m = 0.48$; $F = 12.59$; $p < 0.01$). Si les moyennes montrent des différences significatives entre disciplines, on constate que ces différences sont en réalité dues à l'ancienneté des diplômés. On notera également que les femmes et les hommes n'effectuent pas, en moyenne, un nombre de séjours à l'étranger significativement différent ($F = 0.02$; $p = 0.89$).

Dans 47% des cas, le travail est cité comme raison principale du départ à l'étranger, viennent ensuite les études (36%) et l'apprentissage d'une langue (30%). 18% des répondants ont indiqué d'autres raisons, parmi lesquelles on retrouve surtout le voyage/la découverte/l'enrichissement personnel, la famille, voire une relation amoureuse ou un retour au pays d'origine. En moyenne les diplômés ayant effectué un ou des séjours à l'étranger estiment que 80% de ces expériences ont été utiles à leur parcours professionnel. L'utilité professionnelle de ces séjours est ainsi largement partagée et souligne, du point de vue des répondants, une très forte valorisation de la mobilité et des expériences à l'étranger vis-à-vis de leur carrière.

En termes de durée, 42% de ces séjours à l'étranger se sont écoulés sur plus d'un an, ils ont duré moins de six mois dans 36% des cas, et entre six mois à un an dans 21% des cas. Comme on pouvait l'attendre, les séjours les plus longs sont surreprésentés parmi les diplômés les plus anciens (V de Cramer = 0.17, $p < 0.01$).

En somme, si les diplômés en sciences sociales sont nombreux à entreprendre un séjour à l'étranger, il est intéressant de relever que celui-ci est très souvent jugé utile professionnellement, même si le travail n'était pas le motif même du départ à l'étranger.

SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE

Ce chapitre se centre sur la situation d'emploi des anciens étudiants de la Faculté SdS/SES au moment de l'enquête, soit en novembre 2015. Nous considérerons toute une série de dimensions, telles que le taux d'activité, la position hiérarchique, le nombre d'emplois simultanément occupés, etc. Alors qu'un chapitre ultérieur propose un aperçu de la mobilité professionnelle des répondants, il s'agit ici de privilégier une perspective synchronique sur la situation professionnelle actuelle des diplômés SdS/SES, soit au moment de l'enquête.

LE TAUX D'EMPLOI DES DIPLÔMÉS EN SCIENCES SOCIALES

Au moment de l'enquête, 79% des répondants ont déclaré être en emploi. Le motif le plus souvent évoqué pour expliquer le non-emploi est le fait d'être encore en formation (situation qui concerne un peu plus de la moitié des répondants sans emploi). Ainsi, si l'on exclut les personnes encore en formation au moment de l'enquête, le taux d'emploi des répondants est de 85%¹⁶. Ceci



¹⁶ À titre d'information, l'enquête de l'OFS ayant suivi la volée 2010 des diplômés des HEU suisses (OFS 2016) montre que le taux d'emploi des diplômés en sciences sociales est supérieur à la moyenne de l'ensemble des diplômés des HEU une année après l'obtention de leur diplôme, il oscille entre 89% pour les BA, 95% pour les MA et 96% pour les PhD. Ces résultats ne sont cependant pas directement comparables à ceux présentés ici puisque les méthodes (une cohorte vs 10 cohortes), les niveaux de diplômes étudiés ainsi que la définition de l'emploi (seuls les emplois de plus de six mois ont été référencés dans notre étude) et du chômage différent.

montre qu'une part importante des situations de non-emploi est temporaire, car liée au fait d'être encore en formation. De plus, on notera que seuls 120 individus sans emploi et ayant achevé leur formation se sont dits être à la recherche d'un travail, ce qui représente une part inférieure à 8% de notre échantillon. Pour le reste, 4% des diplômés sans emploi ont déclaré être en charge d'un foyer, et 11% ont communiqué d'autres raisons (retraite, incapacité à travailler, voyages, séjours à l'étranger)¹⁷.

Tableau 13 : Situation professionnelle actuelle des diplômés selon la situation de formation

		Effectifs		% des N valides		
Situation actuelle		En formation				Total (%)
		oui	non	oui	non	
En emploi	oui	260	863	18%	61%	79%
	non	153	150	11%	11%	21%
						N = 1426

Par ailleurs, le tableau ci-dessus révèle également la part importante d'étudiants en emploi (63%). Ils sont en effet une majorité à occuper une activité professionnelle en parallèle de leurs études.

Si l'on croise la participation sur le marché du travail avec les différentes variables explicatives étudiées ici, on s'aperçoit que celle-ci augmente avec l'ancienneté du diplôme (Spearman $\rho = 0.238$, $p < 0.01^{18}$) ; les personnes ayant obtenu un diplôme depuis moins de quatre ans sont en emploi dans des proportions moins élevées que la moyenne, et les personnes diplômées depuis quatre ans ou plus le sont dans des proportions supérieures à la moyenne. Par exemple, la part de personnes en emploi ayant obtenu leur diplôme depuis moins de deux ans est de 62%, alors qu'elle est de

¹⁷ Les motifs de non-emploi ont été exprimés à partir de réponses à choix multiples, la somme de ces effectifs n'est donc pas égale à 100%.

¹⁸ La corrélation reste significative en la testant de manière distincte pour les personnes en formation ou non (Pearson $r = -0.21$ et -0.18 ; $p < 0.01$).

89% pour les personnes ayant obtenu leur diplôme depuis six ans ou plus.

Le niveau du diplôme joue également un rôle dans le fait d'être en emploi ou non (V de Cramer = 0.19; $p < 0.01$) : la proportion de personnes en emploi est la plus faible parmi les titulaires de BA (70%), celle des MA est intermédiaire (85%) et la plus élevée concerne les titulaires de PhD (91%)¹⁹. Le graphique suivant illustre cette tendance en comparant le pourcentage de personnes en emploi *une année après l'obtention du diplôme SdS/SES*, au sein de chaque cohorte et en fonction du niveau de diplôme.

Figure 4 : Pourcentage de personnes en emploi une année après l'obtention du diplôme SdS/SES²⁰



L'effet de la discipline sur la participation au marché du travail n'est pas marqué et découle de manière indirecte des interactions entre disciplines et niveaux de diplôme. A titre d'exemple, les RI présentent la part de personnes en emploi la plus basse (72%), ce

¹⁹ L'écart entre la part de personnes en emploi parmi les MA et les PhD est cependant non-significatif à la lumière des analyses de régression qui font l'objet du chapitre consacré à la mobilité professionnelle.

²⁰ La baisse observée pour les BA entre 2006 et 2008 s'explique par des effectifs très faibles, le nombre de BA délivrés étant très bas avant 2008.

qui s'explique certainement par le fait qu'il s'agit quasi exclusivement de titulaires de BA. A l'opposé, les SI se distinguent avec une proportion de personnes en emploi particulièrement haute (94%), mais pour rappel, on trouve au sein de cette discipline une sous-représentation des diplômés de 1^{er} cycle (8% de BA contre 39% en moyenne) et une forte représentation des diplômés de 2^e (65% contre 49% en moyenne) et 3^e cycle (27% de PhD contre 7% en moyenne).

Finalement, la part de personnes en emploi ne varie ni selon le sexe, ni selon le nombre de stages depuis le dernier diplôme SdS/SES, ni selon le nombre de formations effectuées après le diplôme.

En somme, la participation au marché du travail découle principalement du niveau et de l'ancienneté du diplôme ainsi que du fait d'être encore ou non en formation. Ainsi, plus le diplôme est élevé, plus les probabilités d'emploi sont fortes. De plus, comme on le verra dans le chapitre traitant de la mobilité professionnelle, les situations de non-emploi sont souvent temporaires et leur taux diminue à mesure que le laps de temps depuis la sortie des études augmente.

NOMBRE D'EMPLOIS ET TAUX D'ACTIVITÉ

Parmi les diplômés ayant un emploi au moment de l'enquête, 87% ont déclaré qu'ils n'occupaient qu'un seul emploi, 10% ont répondu avoir deux emplois simultanés et seulement 37 individus (3%) ont communiqué travailler dans plus de deux emplois. Dans la majorité des cas (77%), le taux d'activité total (cumulant les taux d'activité de l'ensemble des emplois occupés) est équivalent à un temps plein (90 à 100% de taux d'activité). Les répondants en emploi sont 18% à effectuer un temps partiel élevé (entre 50 et 89%) et seulement 5% sont actifs à moins de 50%. Pour ce qui est du

taux d'activité de leur emploi principal²¹, une majorité exerce ce dernier à plein temps (59%). Ils sont toutefois nombreux à occuper un temps partiel pour emploi principal : 33% sont occupés par leur emploi principal entre 50 et 89% et 8% effectuent un petit temps partiel (actifs à moins de 50%).

Tableau 14 : Taux d'activité global selon la situation de formation

Taux d'activité global	Encore en formation	Plus en formation	% Total
Moins de 50%	13%	2%	5%
50 à 89%	27%	15%	18%
90 à 100%	60%	83%	77%
Effectifs	257	858	1115
V de Cramer			0.267***

Si on croise le taux d'activité total avec l'ancienneté du dernier diplôme SdS/SES, il apparaît que plus le diplôme est ancien, plus le taux d'activité est élevé (Spearman $\rho = 0.109$; $p < 0.01$). Pour ce qui est du taux d'activité de l'emploi principal, on observe un effet similaire (Spearman $\rho = 0.097$; $p < 0.01$). On remarque également que le niveau du dernier diplôme obtenu est significativement associé au taux d'activité total (V de Cramer = 0.196; $p < 0.01$) : les temps pleins sont sous-représentés parmi les Bacheliers (73% contre 78% en moyenne) et surreprésentés parmi les titulaires de MA (81%). Les temps partiels élevés se répartissent uniformément ou presque à travers les niveaux de diplôme.

Il y a des différences entre disciplines pour ce qui est du taux d'activité total (V de Cramer = 0.121; $p < 0.01$). Les temps pleins sont sous-représentés parmi les diplômés en GEO (62% contre 78% en moyenne). Les personnes en temps partiels élevés sont, quant à elles, surreprésentées en GEO (29% contre 18% en

●
²¹ L'emploi principal a été défini comme l'emploi qui occupait les répondants au taux d'activité le plus élevé. Dans les cas où deux emplois auraient occupé le répondant au même taux d'activité, il était demandé de choisir le plus ancien.

moyenne) et sous-représentées au sein des diplômés de SPO (15%) et de S&D (14%). On n'observe pas de différence significative du taux d'activité entre hommes et femmes ($t = -1.750$; $p > 0.05$). En général, il y a donc une insistance sur le temps plein.

STATUT PROFESSIONNEL

La majeure partie des diplômés en emploi au moment de l'enquête est salariée (86%). L'association entre l'ancienneté du diplôme et le statut en emploi est significative (V de Cramer = 0.146; $p < 0.01$). On remarque une sous-représentation des stagiaires parmi les personnes diplômées depuis six ans ou plus (0.4% contre 7% en moyenne) alors qu'ils sont surreprésentés au sein des diplômés depuis moins de deux ans (10%) et ceux diplômés depuis deux à moins de quatre ans (15%). Les salariés sont sous-représentés parmi les diplômés depuis moins de quatre ans (77%).

Tableau 15 : Statut professionnel selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES et le sexe

Statut	BA		MA		PhD		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Salarié-e	73%	79%	90%	92%	86%	84%	85%	86%
Boursier	4%	1%	3%	2%	5%	16%	3%	3%
Indépendant	8%	4%	5%	2%	9%	0%	6%	3%
Bénévole	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%
Stagiaire	15%	15%	2%	3%	0%	0%	6%	7%
Effectifs	146	233	245	348	55	37	468	638

Pour ce qui est du lien entre le type d'emploi et le niveau de diplôme (V de Cramer = 0.135; $p < 0.01$), on observe également que, parmi les titulaires de BA, les stagiaires sont surreprésentés (15% contre 7% en moyenne), alors qu'ils sont, de manière inattendue, sous-représentés parmi les titulaires de MA (3%) et, de manière plus attendue, parmi les titulaires de PhD (0%). On remarquera encore que les personnes salariées sont sous-représentées parmi les titulaires de BA (77% contre 86% en moyenne).

On observe également un lien entre le statut et la discipline (V de Cramer = 0.137; $p < 0.01$), cependant celui-ci paraît principalement médié par le niveau des diplômes distribués.

TYPE DE CONTRAT

La majorité des diplômés actuellement en emploi est au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (56%), contre 40% qui sont engagés pour une durée déterminée et 4% qui travaillent à l'heure. Comme le montre le tableau ci-dessous, les distributions du type de contrat sont dépendantes du fait d'être ou non encore en formation (V de Cramer = 0.227; $p < 0.01$).

Le type de contrat est lié à l'ancienneté du diplôme (V de Cramer = 0.213; $p < 0.01$) : les contrats à durée indéterminée sont surreprésentés parmi les diplômés en SdS/SES depuis six ans et plus (72% contre 56% en moyenne). De plus, les contrats à durée déterminée sont surreprésentés parmi les étudiants diplômés depuis moins de deux ans (54% contre 40% en moyenne) et ceux diplômés depuis deux à moins de quatre ans (55%).

Comme le montre le tableau ci-dessus, le niveau du diplôme est également lié au type de contrat (V de Cramer = 0.2; $p < 0.01$). Ainsi, les contrats à durée déterminée sont particulièrement surreprésentés parmi les PhD n'étant plus en formation (51% contre 36% en moyenne) alors que les contrats à durée indéterminée (CDI) sont surreprésentés parmi les MA (69% contre 61% en moyenne)²².

●
²² À noter que dans le chapitre portant sur la mobilité professionnelle, les analyses de régression concernant la mobilité professionnelle tendent à nuancer cette corrélation entre MA et contrats de type CDI.

Tableau 16 : Type de contrat selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES et le statut de formation

Contrat	BA		MA		PhD		Total	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
En formation								
CDI	38%	54%	40%	69%	12%	47%	37%	61%
CDD	47%	42%	55%	29%	88%	51%	53%	36%
Contrat horaire	15%	4%	5%	2%	0%	2%	10%	3%
Effectifs	126	266	113	477	8	85	259	860

Cette différence entre titulaires de MA et de PhD s’explique par le fait que ces derniers évoluent principalement dans le monde de la recherche; les contrats à durée déterminée étant une conséquence de l’organisation actuelle de la recherche par mandat en Suisse.

MODE D’ACCÈS À L’EMPLOI

Afin de saisir par quelles modalités les anciens étudiants accèdent à leur emploi, il leur était demandé de spécifier les moyens d’embauche qu’ils avaient employés pour trouver leur emploi actuel²³. Les options de réponse n’étaient pas exclusives. Comme le montre le tableau ci-après, les répondants ont été nombreux à déclarer avoir décroché leur poste actuel en répondant à une annonce (40%) et/ou via leur réseau de connaissance (22%). Une proportion plus modeste de diplômés a également été embauchée suite à

²³ Réponse à une annonce, réseau personnel, offre personnellement adressée, candidature spontanée, stage suivi d’une embauche, création de sa propre activité, réseaux sociaux web. La modalité de réponse était à choix multiple, la somme des effectifs n’est donc pas égale au total des personnes en emploi. De même, le total de N valides changeant légèrement selon la variable explicative considérée, l’évaluation des sur/sous-représentations a été faite selon des moyennes légèrement différentes pour chaque variable. Il est donc normal que les moyennes de référence figurant dans le texte ne correspondent pas tout à fait à celle du tableau.

une offre qui leur était personnellement adressée (14%). Les raisons citées ensuite sont la candidature spontanée (11%) et le stage suivi d'une embauche (10%). Ils ont été rares à citer le fait d'avoir créé leur propre activité (2%) ou à avoir été engagés via les réseaux sociaux et le web (1%). Ils sont également 6% à avoir indiqué d'autres modes d'accès à l'emploi (principalement à la suite de concours et/ou via des agences de placement).

Tableau 17 : Mode d'accès à l'emploi selon le statut de formation, le niveau du dernier diplôme SdS/SES et le sexe

Mode d'accès à l'emploi	%	En formation		Niv. du dernier dip. SdS/SES			Sexe	
		Oui	Non	BA	MA	PhD	H	F
Réponse à une annonce	40%	37%	49%	45%	43%	51%	43%	45%
Réseau de connaissance	22%	27%	22%	19%	24%	20%	27%	20%
Offre adressée personnellement	14%	20%	14%	10%	15%	20%	15%	14%
Candidature spontanée	11%	19%	10%	14%	10%	3%	13%	11%
Suite à un stage	10%	11%	9%	13%	7%	0%	8%	10%

Dans l'ensemble, les analyses par distributions croisées avec les variables explicatives montrent que l'accès à l'emploi s'est déroulé de manière différenciée selon la discipline et le niveau du diplôme obtenu, ainsi que selon le sexe, ou encore le fait d'être en formation. Parmi les principales tendances, on note que les réponses à des annonces sont plus nombreuses parmi les personnes ayant terminé leur formation ainsi que parmi les titulaires de PhD, alors que les candidatures spontanées sont plus courantes parmi les personnes étant toujours en formation.

EXIGENCES À L'EMPLOI

Les répondants ont été interrogés sur le niveau et le domaine de diplôme requis lors de l'embauche, ainsi que le degré d'expérience

nécessaire pour obtenir le poste. Ces questions avaient pour but de fournir des données permettant de connaître le degré de qualification et de spécialisation des emplois auxquels accèdent les diplômés.

Tableau 18 : Niveau de diplôme requis lors de l'embauche

	N	%
BA	182	16%
MA/Licence/DEA/DESS	667	59%
PhD	62	6%
Diplôme HES	13	1%
Formation professionnelle	43	4%
Pas d'exigence de formation post-obligatoire	84	7%
Je ne sais pas	80	7%
N Valides	1131	100%
N Manquants	443	

Pour ce qui est du niveau et du type de diplôme requis au moment de l'embauche, la grande majorité a indiqué qu'il était nécessaire d'avoir terminé un MA ou une formation d'un niveau équivalent (59%), 16% des répondants ont déclaré qu'un BA était nécessaire à l'obtention de leur poste actuel. Une faible proportion de répondants (7%) a indiqué qu'aucune formation post-obligatoire n'était requise.

Concernant le domaine d'étude requis, dans plus de la moitié des cas, c'est le fait d'avoir une formation en sciences sociales qui a permis aux diplômés de satisfaire les critères d'embauche; dans 33% des cas, un diplôme en sciences sociales sans précision sur la discipline était demandé et dans 23% des cas, la discipline du diplôme sollicité était précisément celle du dernier diplôme SdS/SES. Dans 19% des cas, un diplôme d'un autre domaine que celui des sciences sociales était nécessaire. Une même proportion de postes requéraient un diplôme post-obligatoire, mais sans préciser aucun domaine.

Tableau 19 : Domaine du diplôme requis lors de l'embauche

	N	%
Précisément dans le domaine de mon dernier diplôme SdS/SES	257	23%
Dans le domaine plus général des sciences sociales	365	33%
Dans un autre domaine que celui des sciences sociales	201	18%
Sans précisions de domaine	195	18%
Je ne sais pas/ne s'applique pas	93	8%
N Valides	1111	100%
N Manquants	463	

Le degré d'expérience requis montre que dans de nombreuses situations, les postes obtenus demandaient peu d'expérience. En effet, 31% des répondants ont indiqué avoir été embauchés sans qu'aucune expérience préalable dans le domaine d'activité soit nécessaire et 21% ont indiqué que moins de deux ans d'expérience étaient demandés. On remarquera toutefois que 30% des embauches sollicitaient au moins deux ans d'expérience.

Tableau 20 : Nombre d'années d'expérience requises lors de l'embauche

	Plus en formation	Encore en formation	Total
Aucune	27%	45%	31%
Moins d'une année	8%	11%	9%
De 1 an à moins de 2 ans	14%	9%	13%
De 2 ans à moins de 3 ans	12%	6%	11%
De 3 ans à moins de 5 ans	13%	10%	12%
5 ans ou plus	8%	3%	6%
Ne sait pas	18%	16%	18%
Total	100%	100%	100%
V de Cramer			0.196***

La proportion importante de postes pour lesquels un nombre conséquent d'années d'expérience était requis montre qu'il n'est pas toujours aisé de trouver un emploi en sortie d'études. Ceci met

en évidence l'importance du stage pour la dynamique d'insertion professionnelle. La proportion d'employés ne connaissant pas les critères d'expérience requise à l'embauche est élevée (18%), ce qui montre que les circonstances d'une embauche ne sont pas toujours transparentes pour le postulant.

Logiquement le degré d'expérience requis est fortement lié au fait d'être ou non encore en formation (V de Cramer = 0.196; $p < 0.01$). En effet, les emplois requérant une plus longue expérience sont surreprésentés parmi les personnes qui ne sont plus en formation et sont sous-représentés dans le groupe des personnes encore en formation. C'est l'inverse pour les emplois nécessitant davantage d'expérience.

Par ailleurs, l'ancienneté du diplôme (en variable continue) est positivement corrélée à l'expérience requise : plus le diplôme SdS/SES est ancien, plus la durée d'expérience requise est élevée (Spearman ρ = 0.182; $p < 0.01$). L'association avec le niveau du diplôme (V de Cramer = 0.165; $p < 0.01$) et la distribution croisée montrent également que les diplômes de niveaux supérieurs sont associés à plus d'années d'expérience requises. Par exemple, les emplois pour lesquels moins d'une année, voire aucune expérience n'est nécessaire, sont sous-représentés parmi les MA ou équivalents (respectivement 29% et 6%, contre 31% et 9% de moyenne) et les titulaires de PhD (22% et 3%) et surreprésentés parmi les BA (37% et 14%). Ces résultats montrent que plus le diplôme obtenu est élevé, plus il donne accès à des postes requérant un haut degré d'expérience.

De plus, pour les titulaires de PhD, la sous-représentation des catégories d'expérience requise persiste jusqu'aux catégories *de trois à moins de cinq ans* et *cinq ans et plus*, qui sont, elles, en surreprésentation (respectivement 19% et 20%, contre 13% et 6% en moyenne). Ce qui montre, d'une part, que bien que le PhD ne débouche pas directement sur de meilleures conditions d'emploi (en termes de type de contrat et de taux d'activité), il donne accès à des postes qui nécessitent de hauts niveaux d'expérience.

Quant à la discipline du diplôme, celle-ci est liée à des postes dont les profils se différencient sur le nombre d'années d'expérience requises (V de Cramer = 0.157; $p < 0.01$) et l'orientation du diplôme exigé (V de Cramer = 0.165; $p < 0.01$). Les emplois exigeants une orientation du *diplôme précisément dans la discipline suivie en SdS/SES* sont surreprésentés parmi les anciens étudiants en SI (53% contre 23% en moyenne), en MEDIA (35%) et en GEO (32%). Cette catégorie est en revanche sous-représentée en SOCIO et en RI (14%) ainsi qu'en HISTEC (10%). On observe une situation plus ou moins inverse pour les emplois qui nécessitent un diplôme en sciences sociales *de manière plus générale*, où la SOCIO (46% contre 33% en moyenne) et la S&D (45%) sont surreprésentées, alors que les diplômés de GEO (22%), de MEDIA (21%), et de SI (5%) y sont sous-représentés.

Pour ce qui est des emplois requérant un diplôme *dans un autre domaine que celui des sciences sociales*, on n'observe pas de différences marquantes entre disciplines, de même que pour les emplois exigeant un diplôme mais *sans précision de domaine*.

Finalement, le croisement avec le sexe révèle une sous-représentation des femmes parmi les catégories *aucune expérience* et *cinq ans ou plus* (V de Cramer = 0.153; $p < 0.01$).

Tableau 21 : Diplôme requis pour l'emploi selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES

	MEDIA	GEO	HISTEC	RI	SPO	S&D	SOCIO	SI	Autre	Total
Précisément la filière du dernier dip. SdS/SES	35%	32%	10%	14%	22%	22%	14%	53%	30%	23%
Plus généralement en sciences sociales	21%	22%	36%	36%	34%	45%	46%	5%	36%	33%
Un diplôme d'un autre domaine	10%	19%	23%	21%	20%	17%	12%	21%	8%	18%
Sans précision de domaine	25%	12%	28%	22%	16%	13%	19%	9%	18%	18%
Ne sait pas	9%	15%	3%	7%	8%	3%	9%	12%	8%	8%
Effectifs	68	135	61	227	282	105	112	58	61	1109
V de Cramer										0.165***

Au total, on observe que la norme du Master comme niveau exigé pour accéder à l'emploi semble avoir largement pénétré le marché du travail, alors que l'enquête de *Losa et al.* (2008) montrait que la Licence était la norme pour les cohortes de diplômés en sociologie entre 1995 à 2005. En revanche, la spécification du diplôme reste un critère secondaire et l'exigence modale pour accéder à un emploi reste le fait d'être détenteur d'un diplôme en sciences sociales, indépendamment de la discipline étudiée. Ceci dit, les diplômés en SI, en MEDIA et en GEO se distinguent par le fait qu'ils sont plus souvent embauchés sur des emplois faisant directement appel à la discipline étudiée.

SECTEUR ET BRANCHE D'ACTIVITÉ

Les résultats indiquent que l'orientation professionnelle des diplômés, en ce qui concerne le secteur et la branche d'activité est liée, non seulement de la discipline étudiée en sciences sociales, mais également du sexe et du niveau de formation. L'emploi principal des personnes actives au moment de l'enquête se trouve dans le secteur public pour une majorité des répondants (48%). Toutefois, ils sont 33% à travailler dans le secteur privé et 19% dans le secteur associatif, une organisation non gouvernementale (ONG) ou une organisation internationale (OI). De manière générale, ces résultats confirment les résultats de l'enquête sur les diplômés HEU (OFS, 2013).

Tableau 22 : Secteur d'activité selon le sexe et la discipline du dernier diplôme SdS/SES

		Public	Privé	ONG/OI/assoc.
Sexe	Homme	52%	34%	14%
	Femme	46%	32%	22%
V de Cramer		0.159***		
Discipline	MEDIA	45%	44%	11%
	GEO	57%	26%	17%
	HISTEC	56%	30%	14%
	RI	36%	41%	23%
	SPO	47%	31%	22%
	S&D	47%	31%	22%
	SOCIO	65%	20%	15%
	SI	46%	52%	2%
	Autre	52%	27%	21%
	V de Cramer		0.098**	
Total		48%	33%	19%

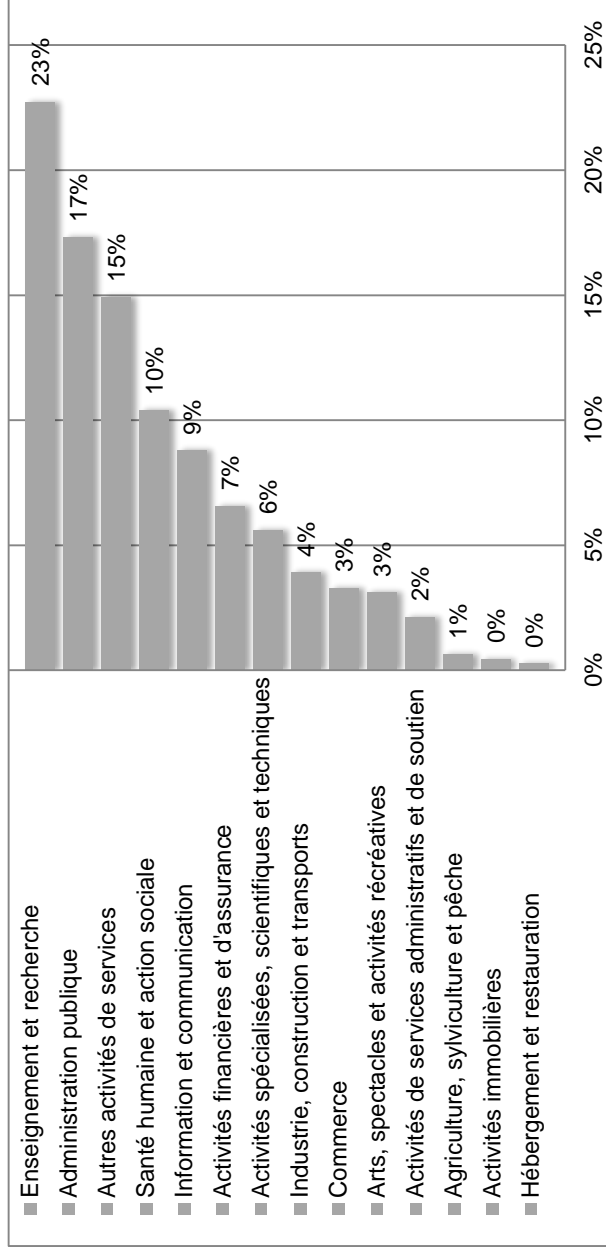
La discipline du dernier diplôme obtenu en SdS/SES est associée au secteur d'activité (V de Cramer = 0.159; $p < 0.01$). Les employés du secteur public sont surreprésentés en SOCIO (65%) et GEO (56%), et sont sous-représentés en RI (36%). Les employés

du secteur privé sont surreprésentés en SI (53%), en MEDIA (44%) et en RI (41%) et sont sous-représentés en GEO (26%) et en SOCIO (20%). Quant aux employés des secteurs ONG/OI/associatif, ils sont surreprésentés en RI (23%), en S&D et en SPO (22%), alors qu'ils sont sous-représentés en MEDIA (11%) et en SI (2%).

Le sexe est associé au secteur d'activité (V de Cramer = 0.098; $p < 0.01$), les employés des secteurs associatifs/ONG/OI étant surreprésentés parmi les femmes (22%) et sous-représentés parmi les hommes (15%). On remarque également un lien entre le secteur d'activité et le niveau du diplôme (V de Cramer = 0.16; $p < 0.01$), les employés du secteur public étant surreprésentés parmi les titulaires de PhD (81% contre 49% de moyenne) et ceux du secteur privé étant surreprésentés parmi les titulaires de BA (40% contre 33% en moyenne).

Les branches d'activité dans lesquelles travaillent actuellement les anciens diplômés en SdS/SES sont principalement l'enseignement et la recherche (23%) et l'administration publique (17%). Vient ensuite la santé et l'action sociale (10%). On note également des proportions non négligeables d'anciens étudiants actifs dans les branches de l'information et la communication (9%), les activités financières et l'assurance (7%) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (6%).

Figure 5 : Distribution des répondants en emploi selon la branche d'activité



Notons encore que 15% des répondants ne se sont pas reconnus parmi les branches proposées, puisqu'ils ont préféré choisir "Autres activités de service".

Une observation fine des distributions croisées révèle des tendances relativement différentes, voire opposées, en fonction de la discipline du dernier diplôme SdS/SES (V de Cramer = 0.163; $p < 0.01$). La branche de l'enseignement et de la recherche (23% en moyenne) est, par exemple, surreprésentée au sein des diplômés en HISTEC et en SOCIO (33%) et en GEO (31%), alors qu'elle est fortement sous-représentée en RI (10%). Les employés de la branche de la santé humaine et de l'action sociale (10% en moyenne) sont surreprésentés en S&D (18%) alors qu'ils sont quasi inexistantes parmi les SI (près de 0%).

Les employés du secteur de l'information et des communications (9% en moyenne) sont logiquement largement surreprésentés en MEDIA et en SI. Pour toutes les autres branches professionnelles, on n'observe pas de tendances fortes liées à la discipline du diplôme.

Pour ce qui est du croisement avec le niveau de diplôme (V de Cramer = 0.216; $p < 0.01$), on remarque, que les enseignants et chercheurs sont assez logiquement largement sous-représentés au sein des BA (15% contre 23% en moyenne) et surreprésentés parmi les titulaires de PhD (62%).

Au final, l'analyse du secteur d'activité révèle l'importance du secteur public comme principal débouché professionnel pour les diplômés en sciences sociales. Ceci est particulièrement vrai pour les hommes qui sont surreprésentés dans ce secteur alors que les femmes connaissent quant à elles une surreprésentation dans le secteur ONG/OI/associatif. Le travail dans le public est particulièrement marqué chez les titulaires de diplômes en SOCIO et GEO, alors qu'on retrouve une surreprésentation des diplômés en SI, MEDIA et RI dans le privé, ainsi qu'une prédominance de diplômés en RI, S&D et SPO dans le secteur ONG/OI/associatif.

Concernant la branche professionnelle, les analyses révèlent une division sexuée du travail bien connue de la littérature, avec plus de femmes actives dans les secteurs de la santé et de l'action sociale ainsi qu'and dans les activités de services et les arts alors qu'elles sont sous-représentées dans les branches relatives aux activités financières et assurancielles ainsi que dans les activités dites scientifiques et techniques.

POSITION HIÉRARCHIQUE

Afin de déterminer la position hiérarchique occupée par les répondants dans leur emploi actuel, nous avons cherché à connaître le nombre de salariés sous leur supervision²⁴ et à savoir s'ils étaient inclus à la direction ou au conseil de direction. 23% des répondants en emploi ont des personnes sous leur responsabilité et 11% font partie du comité directionnel. Parmi les personnes à avoir des employés sous leur responsabilité, elles sont une majorité à en avoir entre deux et cinq (43%) et une proportion importante d'entre elles ne sont responsables que d'une personne (31%). Elles sont 10% à avoir entre six et 10 personnes sous leur supervision, 8% à en avoir entre 11 et 20 et 8% à en avoir plus de 20.

Si on observe, sur l'ensemble des répondants en emploi, le nombre de personnes sous supervision en fonction de l'ancienneté du diplôme, on remarque que plus le diplôme a été obtenu il y a longtemps, plus le nombre de personnes sous la responsabilité du diplômé est élevé (Spearman $\rho = 0.154$; $p < 0.01$). La même dynamique semble présente quant au fait d'être membre de la direction de l'entreprise ou de l'établissement où l'emploi est effectué (V de Cramer = 0.11; $p < 0.01$) : sans surprise, les répondants diplômés depuis six ans ou plus sont surreprésentés parmi les personnes faisant partie de l'organe directionnel (15%).

●
²⁴ Sans compter les apprentis.

Tableau 23 : Position hiérarchique des diplômés en emploi selon le statut de formation, le sexe et le niveau du dernier diplôme SdS/SES

		Fonction de supervision		Fonction dirigeante	
		oui	non	oui	non
En formation	oui	13%	87%	5%	95%
	non	26%	74%	13%	87%
V de Cramer		0.127***		0.1***	
Sexe	H	26%	74%	13%	87%
	F	22%	78%	10%	90%
V De Cramer		0.042		0.056	
Niveau dernier dip. SdS/SES	BA	15%	85%	6%	94%
	MA	26%	74%	13%	87%
	PhD	39%	61%	22%	78%
V de Cramer		0.163***		0.145***	
Total		23%	77%	11%	89%

Le niveau du diplôme a également un lien avec le degré de responsabilité (V de Cramer = 0.163; $p < 0.01$). En effet, on remarque une sous-représentation des diplômés de type BA au sein des personnes avec responsabilités (15% contre 23% en moyenne) alors que c'est le cas inverse pour les titulaires de MA ou équivalents (26%) et de PhD (39%)²⁵, qui sont surreprésentés parmi les personnes avec responsabilités.

On constate le même phénomène pour les personnes exerçant des fonctions dirigeantes (V de Cramer = 0.145; $p < 0.01$) : les Bacheliers y sont sous-représentés (6% contre 11% en moyenne), les titulaires de MA et de PhD y sont surreprésentés (13% et 22%). Ces résultats vont dans le sens de ceux obtenus par l'OFS (OFS, 2015b), qui montrent qu'en Suisse, 46% des titulaires de PhD occupent une fonction de cadre. Le sexe n'est en revanche ni associé aux responsabilités des diplômés (V de Cramer = 0.098; $p < 0.1$),



²⁵ L'écart entre les MA et les PhD dans l'accès à des fonctions de supervision est cependant non-significatif à la lumière des analyses de régression qui font l'objet du chapitre sur la mobilité professionnelle.

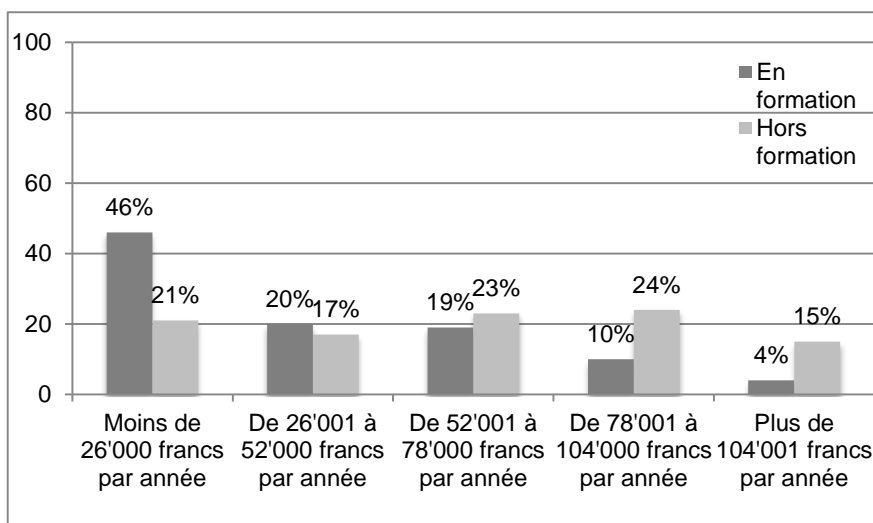
ni à leur position au sein de la direction (V de Cramer = 0.056; $p > 0.05$), bien que les résultats de l'OFS (OFS, 2015a) suggèrent des inégalités de sexe concernant les emplois à fonction cadre occupés par les diplômés de sciences économiques et de sciences sociales.

La discipline joue, quant à elle, un rôle dans la position hiérarchique des diplômés. En effet, on remarque que les personnes exerçant des fonctions dirigeantes sont surreprésentées parmi les diplômés en SPO (16%), en SI (26%) et HISTEC (19%) (V de Cramer = 0.2; $p < 0.01$). Ils sont en revanche sous-représentés en MEDIA (7%), GEO (7%), et RI (3%).

REVENU

Pour avoir une estimation valide du revenu des diplômés en sciences sociales, il importe de distinguer la situation des personnes ayant terminé leur formation de celles étant encore en formation au moment de l'enquête. Le graphique ci-dessous montre en effet que les personnes en formation se retrouvent majoritairement dans les catégories de revenus les plus faibles. Cette tendance s'explique à la fois en raison d'un engagement professionnel à temps partiel plus marqué, mais également par l'exercice de jobs d'étudiants faiblement rémunérés. En revanche, les personnes hors formation sont plus nombreuses dans les tranches de revenus supérieures. Près de la moitié d'entre elles ont un revenu annuel brut se situant entre 52'000 CHF et 104'000 CHF (47%), voire au-delà de 104'000 CHF pour 15% d'entre elles.

Figure 6 : Distribution du revenu annuel brut selon le fait d'être en formation ou non



À titre d'information, si l'on compare les revenus des personnes hors formation avec ceux de la population suisse (voir l'Enquête suisse sur la population active – ESPA, OFS 2015c), on observe une double tendance. En effet, si on retrouve proportionnellement plus de diplômés en SdS/SES au sein de la tranche salariale la plus basse (21% contre 13% au sein de la population active), ceux-ci sont également surreprésentés parmi les revenus les plus hauts (avec notamment 24% d'entre eux qui ont un revenu annuel entre 78'001 et 104'000 CHF contre 18% au sein de la population active). Cette tendance indique que même si l'acquisition d'un diplôme en sciences sociales ne constitue pas une garantie en soi, elle permet d'accéder à des revenus supérieurs en Suisse, et ce même en début de carrière, si l'on considère que les répondants ont entre un et 10 ans d'ancienneté professionnelle.

En dépit de l'impact du fait d'être ou non encore en formation, les effets du sexe, du type ou niveau de diplôme ou encore de l'ancienneté de ce dernier se déclinent de manière identique auprès

des personnes en et hors formation. Les résultats qui suivent portent donc sur l'entier des répondants et décrivent des tendances valables aussi bien pour les personnes qui ont achevé ou qui poursuivent encore leurs études.

Penchons-nous tout d'abord sur les effets de sexe. Le tableau ci-dessous montre que la distribution des revenus connaît de fortes inégalités de genre. Ainsi, on note que les femmes sont surreprésentées parmi les trois catégories de revenu les plus basses, alors que les hommes sont surreprésentés au sein des catégories les plus élevées.

Tableau 24 : Distribution du revenu annuel brut selon le sexe²⁶

	Femmes	Hommes	Total
Moins de 26'000 francs par année	30%	25%	28%
De 26'001 à 52'000 francs par année	18%	17%	18%
De 52'001 à 78'000 francs par année	24%	20%	22%
De 78'001 à 104'000 francs par année	20%	21%	20%
Plus de 104'000 francs par année	8%	17%	12%
χ^2	24.62***		

À titre d'illustration, il n'y a que 8% des répondantes dont le revenu dépasse 104'000 CHF, tandis que les répondants masculins sont 17%, soit plus du double à connaître cette situation. Ce constat est d'autant plus inquiétant qu'on n'observe pas de différence

●
²⁶ Bien que ces résultats portent sur l'ensemble des répondants, on retrouve les mêmes tendances si l'on se concentre uniquement sur les répondants hors formation, révélant une surreprésentation des femmes parmi les revenus bas à modérés et une surreprésentation des hommes au sein des plus hauts revenus (10% de femmes contre 21% d'hommes ayant un revenu supérieur à 104'000 CHF).

significative entre hommes et femmes en matière de taux d'activité²⁷.

Le revenu brut varie également selon le type de diplôme ($\chi^2 = 170,06$; $p < 0,01$). Par exemple, pour les diplômés en GEO et en RI, la catégorie modale de revenu se situe dans la tranche de revenus la plus basse. Ainsi, 47% des diplômés en RI et 37% des géographes, gagnent moins de 26'000 francs par an, contre un taux moyen de 28% de diplômés qui se retrouve dans cette même catégorie de revenus. A l'opposé, les diplômés en SI sont surreprésentés dans la tranche de revenus la plus haute et 32% d'entre eux gagnent plus de 104'000 CHF par an, alors que cette réalité ne concerne en moyenne que 12% de diplômés en sciences sociales. Si nous nous penchons sur les catégories intermédiaires, nous pouvons voir que les personnes dont le revenu va de 52'000 à 78'000 CHF par an sont surreprésentées dans les disciplines de la communication et des médias (30%), en HISTEC (33%) et en S&D (32%). Quant aux personnes qui gagnent entre 78'000 et 104'000 CHF par an, elles sont surreprésentées parmi les diplômés en SPO (24%) et en SOCIO (26%). Encore une fois, ces écarts entre disciplines restent valables même si l'on exclut les répondants qui sont encore en formation.

En ce qui concerne la distribution du revenu selon le niveau de diplôme, on note une tendance claire. En effet, on observe une surreprésentation des titulaires de BA (47%) dans la tranche de revenus la plus faible (moins de 26'000 CHF par an) qui comprend 28% de diplômés en moyenne. A l'opposé, les détenteurs de PhD (33%) sont surreprésentés parmi les revenus bruts supérieurs à 104'000 CHF par an, contre 12% en moyenne de diplômés qui connaissent un tel revenu. Là encore, ces écarts de revenu entre niveaux de diplôme restent valables même si l'on exclut les répon-



²⁷ Il est intéressant de noter que les femmes ne se montrent pas significativement moins actives que les hommes (respectivement 89 et 91% de taux d'activité moyen ; $t = -1.75$; $p = 0.08$).

dants qui sont encore en formation. On observe donc une corrélation assez étroite entre le niveau du diplôme et celui du revenu, comme cela a été observé par ailleurs (OFS, 2013).

Enfin, il faut noter que l'ancienneté du diplôme est reliée au revenu. Comme le montre le tableau ci-dessous, plus le temps écoulé depuis l'obtention du diplôme est élevé, plus le niveau de revenu augmente.

Tableau 25 : Revenu annuel brut selon l'ancienneté du diplôme

	<2 ans	2 - 3 ans	4 - 5 ans	>5 ans	total
Moins de 26'000 CHF	48%	43%	24%	10%	28%
De 26'001 à 52'000 CHF	21%	21%	18%	14%	18%
De 52'001 à 78'000 CHF	17%	18%	30%	24%	22%
De 78'001 à 104'000 CHF	9%	13%	21%	30%	20%
Plus de 104'001 CHF	5%	5%	7%	22%	12%
χ^2					248.34***

Par exemple, la catégorie de revenus la plus faible (moins de 26'000 CHF) est surreprésentée parmi les personnes diplômées il y a moins de deux ans (48%) ou il y a deux à trois ans (43%). La catégorie des revenus situés entre 52'001 et 78'000 CHF par an est quant à elle surreprésentée parmi les personnes diplômées il y a quatre à cinq ans (30%). Les personnes diplômées il y a plus de cinq ans se retrouvent ainsi plus souvent dans les plus hautes catégories de revenus : 30% d'entre elles ont un revenu allant de 78'001 à 104'000 CHF et 22% d'entre elles touchent plus de 104'000 CHF par an. Cette tendance reste également la même si l'on contrôle l'effet de la variable « en formation ». Ces résultats montrent que l'ancienneté du diplôme et donc l'ancienneté professionnelle sont également corrélées à la progression salariale des diplômés en sciences sociales.

En résumé, le revenu modal des diplômés en sciences sociales est supérieur à celui de la population active dans son ensemble.

Cependant, un diplôme en SdS/SES ne constitue pas une garantie contre les bas revenus, voire les inégalités salariales qui frappent tout particulièrement les femmes. De plus, les revenus sont sensibles au niveau de diplôme : il est intéressant de ne pas s'arrêter au BA de ce point de vue. Le temps passé hors formation est finalement une variable déterminante : on observe une forte progression des revenus selon l'ancienneté du diplôme obtenu en SdS/SES, signe que ce diplôme ouvre la porte à une carrière intéressante financièrement.

SATISFACTION PROFESSIONNELLE ET COMPÉTENCES

La question de la satisfaction professionnelle est primordiale pour comprendre les modalités et la qualité de l'insertion des diplômés en sciences sociales sur le marché du travail. Pour sonder cet enjeu, nous avons proposé une série de questions visant à mesurer le degré de satisfaction des répondants relatif à leur condition de travail et à leur rémunération. Plus précisément, la satisfaction professionnelle a été mesurée à partir d'une échelle allant de un (pas du tout satisfait) à 11 (tout à fait satisfait). De plus, nous avons choisi d'approfondir cette auto-évaluation en sondant l'utilité prêté à la formation et aux compétences acquises dans le cadre du dernier diplôme accompli au sein de la Faculté SdS/SES à la lumière de l'expérience professionnelle des répondants. Pour chacun de ces critères, les analyses suivantes permettent de saisir l'évolution du degré de satisfaction entre l'année suivant l'obtention du diplôme SdS/SES (t1) et la situation actuelle (t2)²⁸, révélant ainsi une évolution positive de la satisfaction des répondants.

SATISFACTION PAR RAPPORT AU REVENU ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans l'ensemble, le niveau de satisfaction salariale est relativement haut. En moyenne, il augmente de manière significative entre la



²⁸ Pour les besoins de l'analyse, cette comparaison entre t1 et t2 ne porte que sur les individus diplômés il y a au moins deux ans.

situation un an après l'obtention du diplôme (7.33/11) et la situation actuelle (8.12/11 ; $p < 0.01$).

Tableau 26 : Niveau moyen de satisfaction salariale

	1 an après	Situation actuelle	t
Moyenne	7.33	8.12	-7.14***
N	627	627	

De plus, on observe une association statistiquement significative entre niveau de salaire et satisfaction salariale : plus on gagne, plus on est satisfait, ce qui peut sembler aller de soi. Toutefois, il est important de souligner qu'en dépit des écarts salariaux entre hommes et femmes évoqués plus haut, on n'observe pas de différence significative du niveau de satisfaction salariale selon le sexe des répondants. Par ailleurs, le type de diplôme est associé au niveau de satisfaction actuel. En effet, si les diplômés en HISTEC rapportent le taux de satisfaction salariale le plus haut (8.44/11), les diplômés en S&D (7.89/11), en MEDIA (7.54/11) et en RI (7.46/11) affichent un taux de satisfaction salariale un peu plus bas. Le niveau du diplôme n'a quant à lui pas d'incidence significative sur la satisfaction salariale. En revanche, il est intéressant de relever que l'ancienneté du diplôme est significativement associée à la manière dont les répondants évaluent leur satisfaction salariale et à son évolution entre t1 et la situation actuelle. En effet, comme on peut le voir dans le tableau suivant, les personnes diplômées il y a quatre à cinq ans, soit entre 2010 et 2011 déclarent avoir eu un niveau de satisfaction salariale plus bas que la moyenne une année après l'obtention de leur diplôme. Pour ce qui est de la situation un an après, on retrouve des taux de satisfaction supérieurs à la moyenne parmi les personnes diplômées depuis plus de cinq ans (7.65/11), et il s'agit également de la cohorte qui affiche la plus grande satisfaction en regard de son salaire actuel (8.42/11). Ces résultats laissent entendre que la satisfaction salariale des personnes augmente à mesure qu'elles acquièrent de l'ancienneté professionnelle.

Tableau 27 : Niveau moyen de satisfaction salariale selon l'ancienneté du diplôme

	1 an après	Situation actuelle
2-3 ans	7.17	7.54
4-5 ans	6.1	8.22
Plus de 5 ans	7.65	8.42
Total	7.33	8.12
F	3.17*	6.92***
N	627	627

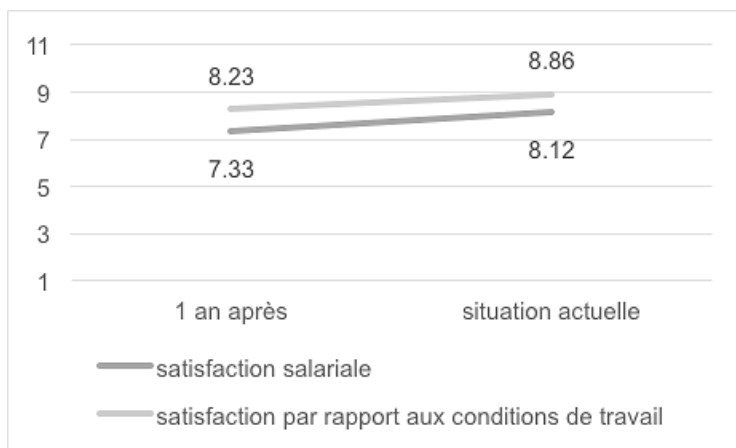
Concernant, la satisfaction relative aux conditions de travail, le graphique suivant révèle qu'elle est supérieure à la satisfaction salariale, et qu'elle augmente elle aussi de manière significative entre l'année suivant l'obtention du diplôme (8.23/11) et la situation actuelle (8.86/11).

Tableau 28 : Niveau moyen de satisfaction relatif aux conditions de travail pour l'ensemble de l'échantillon

	1 an après	Situation actuelle	t
Moyenne	8.23	8.86	-6.45***
N	634	634	

Il faut noter toutefois qu'aucune des variables étudiées ici (sexe, type, niveau et ancienneté du diplôme) n'a d'incidence significative sur l'appréciation des répondants quant à leurs conditions de travail. En résumé, la satisfaction salariale et la satisfaction générale sont élevées. Les individus jugent par ailleurs leur satisfaction par rapport à leur emploi actuel comme étant supérieure à celle associée à leur premier emploi.

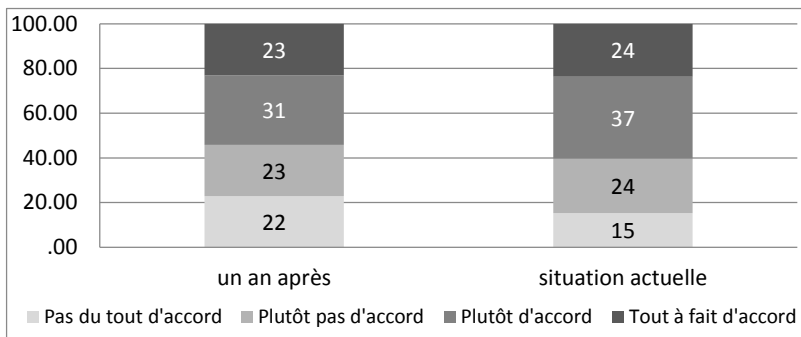
Figure 7 : Satisfaction par rapport au salaire et aux conditions de travail



PERCEPTION DU LIEN ENTRE DIPLÔME ET EMPLOI

La perception du lien entre le diplôme obtenu en SdS/SES et l'emploi occupé a été évaluée à l'aide d'une échelle de Likert en quatre points, allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord). Les résultats révèlent une évolution positive et statistiquement significative entre l'année qui suit l'obtention du diplôme (t1, moyenne de 2.55) et la situation actuelle (t2, moyenne de 2.69). Le graphique ci-dessous illustre la façon dont cette évolution se décline parmi chacune des modalités de réponse. Ainsi, un an après le diplôme, 54% des répondants considèrent que celui-ci est en lien (voire en forte adéquation) avec l'activité professionnelle qu'ils exercent, et ils sont plus de 60% dans ce cas concernant leur situation professionnelle actuelle.

Figure 8 : Evaluation subjective de l'utilité du diplôme par rapport à la profession exercée (un an après le diplôme et au moment de l'enquête, en %)



On note par ailleurs que la part de personnes relatant une déconnexion très marquée entre leur diplôme SdS/SES et leur emploi tend à diminuer (23% à t1 contre 15% à l'heure actuelle). Ce constat laisse à penser que la capacité des anciens étudiants à déployer les compétences acquises dans le cadre de leur diplôme tend à augmenter au fil de leur parcours professionnel.

En termes de genre, si l'on n'observe pas de différence significative dans l'appréciation de ce lien entre diplôme et activité professionnelle pour la situation actuelle, il est intéressant de relever un écart significatif un an après l'obtention du diplôme. En effet, avec une moyenne de 2.7, les hommes déclarent occuper une activité plus directement en lien avec leur diplôme que les femmes, pour qui cette même moyenne est de 2.4.

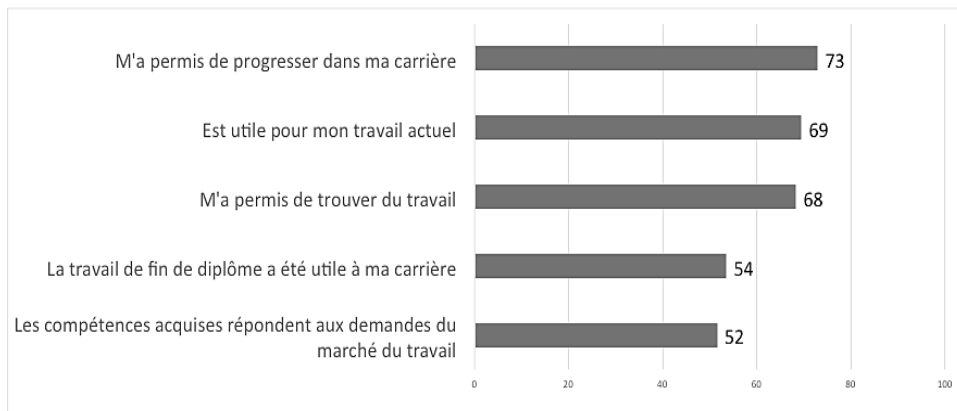
Si l'on se penche sur l'effet du niveau du diplôme, on s'aperçoit assez logiquement que le degré d'adéquation entre diplôme et activité professionnelle évolue de manière quasi linéaire avec le degré de spécialisation du diplôme. Ainsi, bien qu'on observe toujours et dans tous les cas une évolution positive entre t1 et la situation actuelle, c'est sans surprise que les détenteurs de BA déclarent dans les deux cas le niveau le plus bas de l'échantillon en termes d'adéquation du diplôme vis-à-vis de leur activité professionnelle

(2.14 à t1, 2.47 à l'heure actuelle). A l'opposé, les PhD rapportent une moyenne de 3.31 en t1 et de 3.33 pour la situation actuelle.

UTILITÉ SUBJECTIVE DU DIPLÔME

L'appréciation de l'utilité professionnelle du diplôme a été évaluée à l'aide d'une échelle de Likert en quatre points, allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord) et appliquée à une série de cinq questions. Le graphique ci-dessous présente les pourcentages de personnes ayant répondu qu'elles étaient plutôt d'accord, voire tout fait d'accord avec les affirmations suivantes. Il apparaît ainsi que l'affirmation suscitant le plus fort têt d'adhésion quant à l'utilité du diplôme réside dans le fait qu'il ait permis aux répondants de progresser dans leur carrière professionnelle (73%). Vient ensuite le fait qu'il soit utile pour le travail accompli actuellement (69%) et le fait qu'il permette de trouver un emploi (68%). Par ailleurs, une faible majorité considère que le travail de fin d'études (mémoire ou rapport de stage) est utile à la carrière professionnelle (54%) et que les compétences acquises dans le cadre du diplôme répondent aux demandes du marché du travail (52%).

Figure 9 : Utilité subjective du diplôme (% "tout à fait d'accord" + "plutôt d'accord")



Le caractère mitigé des réponses concernant l'adéquation au marché du travail pourrait s'expliquer par une volonté de signaler un écart entre le monde académique et le monde du travail vécu négativement par certains au moment d'intégrer la vie active. De nombreux répondants ont en effet laissé à la fin du questionnaire des commentaires pour souligner le fait qu'ils considéraient que l'Université ne les avait pas suffisamment préparés aux réalités du marché du travail. D'autres, au contraire, défendaient l'idée que la mission de l'Université et des sciences sociales en particulier n'était pas tant de préparer les individus au marché du travail mais de les doter d'un regard critique leur permettant de questionner le monde qui les entoure.

Sous l'angle du sexe, il est intéressant de relever qu'hommes et femmes apprécient de manière différenciée l'utilité professionnelle du diplôme. Ainsi, les hommes évaluent plus favorablement que les femmes toutes les dimensions. Ce constat est significatif pour l'ensemble des critères dressés ci-dessus, à l'exception de la question du travail de fin d'études. On peut encore noter que la dimension suscitant le degré d'adhésion le plus faible varie selon le sexe. Pour les hommes, il s'agit de l'utilité du travail de fin d'études, alors que pour les femmes, c'est le lien entre les compétences acquises et la réalité du marché du travail qui est apprécié de manière la plus mitigée.

Tableau 29 : Utilité du diplôme selon le sexe

	Femmes	Hommes	t
M'a permis de progresser dans ma carrière	2.88	3.05	-3.61***
Est utile pour mon travail actuel (ou récent, si actuellement sans emploi)	2.82	2.99	-3.36***
M'a permis de trouver du travail	2.8	2.93	-2.22*
Le travail de fin de diplôme a été utile à ma carrière	2.52	2.61	-1.53***
Les compétences acquises répondent au marché du travail	2.45	2.62	-3.69***

L'utilité du diplôme est également évaluée de manière significativement différente selon la discipline du diplôme SdS/SES. Comme le montre le tableau ci-après, les diplômés de RI évaluent plus négativement l'utilité de leur diplôme²⁹. A l'opposé, les diplômés de SI, ainsi que, dans une moindre mesure, ceux de SOCIO, sont en moyenne les plus positifs, notamment à l'égard de l'utilité de leur titre pour leur carrière.

La perception de l'utilité du diplôme pour trouver un emploi est plus faible chez les géographes, les diplômés de RI et les diplômés en HISTEC. La pertinence des compétences acquises vis-à-vis de l'emploi occupé atteint son niveau le plus faible parmi les diplômés en MEDIA, en RI et en HISTEC. Par ailleurs, l'utilité du diplôme pour progresser dans sa carrière professionnelle est particulièrement basse du point de vue des diplômés en MEDIA, et en S&D. Enfin, les diplômés de RI et de MEDIA sont les plus nombreux à estimer que leur travail de fin d'études n'a que peu d'intérêt vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

●
²⁹ Ce constat doit être mis en perspective avec les effets du niveau du diplôme (voir tableau 8) qui influence également le sentiment d'utilité rapporté par les premiers cycles (BA ou Licence), il n'est pas étonnant que cette discipline révèle un niveau d'utilité du diplôme en moyenne plus faible en comparaison avec d'autres cursus couvrant également des niveaux d'études supérieurs.

Tableau 30 : Utilité du diplôme selon la discipline du dernier diplôme Sds/SES

	MEDIA	GEO	HISTEC	RI	SPO	S&D	SOCIO	SI	Autre	Total	F
M'a permis de progresser dans ma carrière	2.73	2.99	2.91	2.89	2.97	2.77	3.12	3.23	3.03	2.95	3.00***
Est utile pour mon travail actuel (ou récent, si actuellement sans emploi)	2.79	2.95	2.79	2.65	2.91	2.86	3.08	3.27	3.09	2.89	5.33***
M'a permis de trouver du travail	3.04	2.73	2.82	2.57	3.03	2.86	2.9	3.08	2.97	2.85	5.29***
Le travail de fin de diplôme a été utile à ma carrière	2.27	2.75	2.41	2.18	2.56	2.81	2.84	2.97	2.86	2.56	9.90***
Les compétences acquises répondent au marché du travail	2.33	2.62	2.41	2.4	2.53	2.46	2.46	3.11	2.78	2.52	6.60***

Concernant l'effet du niveau de diplôme, dans l'ensemble, on note que les titulaires de PhD sont plus positifs concernant l'utilité de leur diplôme SdS/SES alors que les détenteurs de BA se situent quant à eux en dessous de la moyenne.

Tableau 31 : Utilité du diplôme par niveau de diplôme

	BA	MA	PhD	Certif.	Autre	Total	F
Les compétences obtenues dans ce diplôme m'ont permis de progresser dans ma carrière	2.94	2.87	3.4	3.17	3.11	2.95	8.75***
Les compétences obtenues dans ce diplôme sont utiles pour mon travail actuel	2.67	2.93	3.49	3.28	3.25	2.88	22.17***
L'obtention de ce diplôme m'a permis de trouver du travail	2.57	2.99	3.23	2.95	3.37	2.85	17.52***
La rédaction de mon travail de fin de diplôme a été utile dans ma carrière	2.31	2.62	3.31	2.86	2.87	2.56	20.20***
Les compétences obtenues dans ce diplôme répondent aux demandes du marché du travail	2.38	2.49	3.01	3.28	3.22	2.52	22.50***

Quant à l'ancienneté du diplôme, on note que celle-ci a une influence significative sur l'évaluation de l'utilité des diplômes acquis parmi la cohorte la plus récente exclusivement. En effet, les personnes diplômées il y a moins d'un an évaluent plus positivement le lien entre les compétences acquises et les attentes du marché du travail (2.69) ainsi que la pertinence de leur travail de fin d'études pour leur carrière professionnelle (2.9). Cet effet s'explique sans doute de par leur plus grande proximité temporelle avec le cursus de formation suivi.

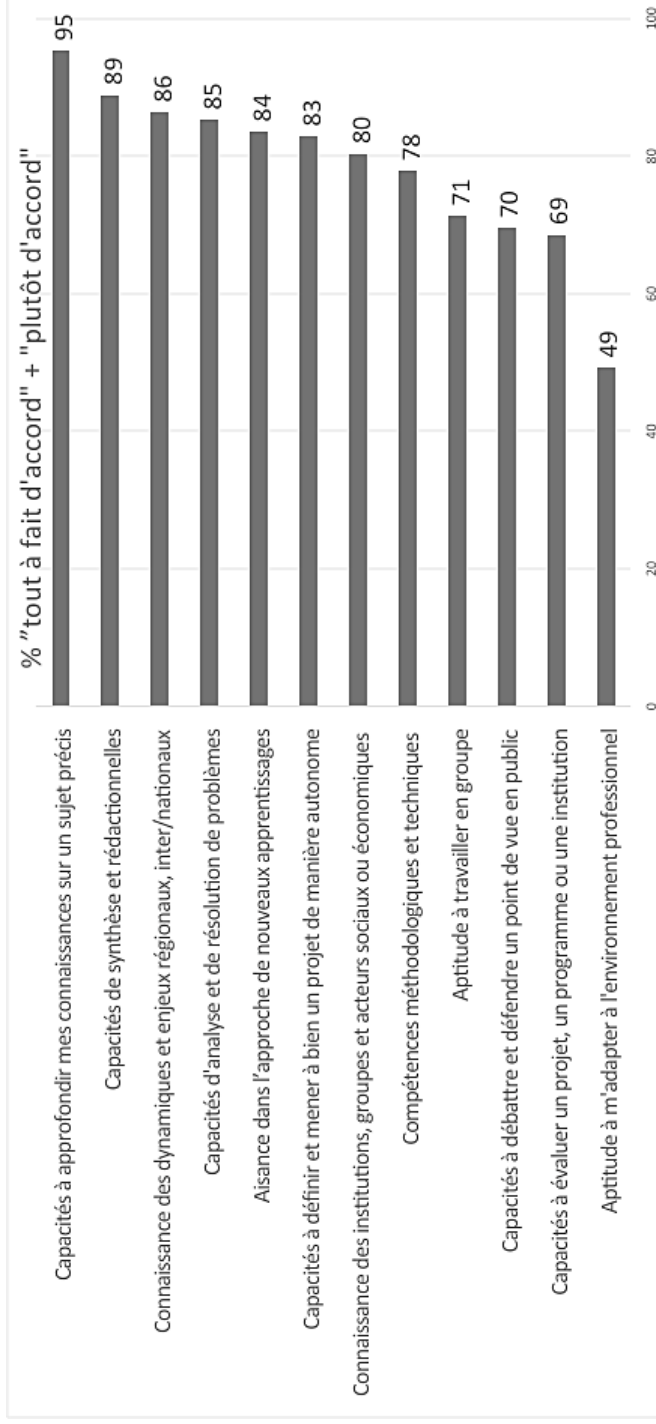
En résumé, on observe une adhésion importante des répondants quant à l'utilité de leur diplôme, notamment vis-à-vis de leur carrière et des tâches qu'ils sont amenés à accomplir professionnellement. Deux critères cependant ne font pas l'unanimité : l'adéquation entre les compétences acquises et les besoins du marché du travail ainsi que l'utilité propre du travail de fin d'études. Ces deux critères révèlent des résultats plus mitigés parmi les répondants, qui ont été nombreux à exprimer un certain décalage entre leur formation universitaire et ce qu'ils ont perçu comme étant la réalité du marché du travail.

Par ailleurs, la manière d'apprécier l'utilité du diplôme est associée aux variables sélectionnées telles que le sexe mais aussi la discipline, le niveau et l'ancienneté du diplôme. On retiendra tout particulièrement le fait que les femmes sont davantage négatives que les hommes concernant l'utilité de leur diplôme SdS/SES et que l'utilité perçue du diplôme augmente avec son niveau.

COMPÉTENCES

Pour rendre compte des compétences acquises parmi les diplômés en SdS/SES, nous avons questionné ces derniers à partir d'une liste de 12 items, recouvrant à la fois des compétences générales propres aux formations universitaires, mais également des compétences plus spécifiques aux formations en sciences sociales. Le graphique suivant décrit le pourcentage de personnes ayant répondu qu'elles étaient plutôt d'accord, voire tout fait d'accord par rapport au fait d'avoir acquis durant leur cursus SdS/SES les compétences suivantes.

Figure 10 : Compétences acquises en SdS/SES



Ainsi, il apparaît que la compétence la plus largement acquise parmi les répondants réside dans leur capacité à approfondir leurs connaissances sur un sujet précis (95%), suivie de la capacité de synthèse et rédactionnelle (89%), des connaissances approfondies des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels (86%), de la capacité d'analyse et de résolution de problèmes (85%), de l'aisance dans l'approche de nouveaux apprentissages (84%) et de la capacité à définir et mener à bien un projet de manière autonome (83%). Au bas du graphique, on retrouve d'autres compétences également jugées positivement par une majorité de répondants, à l'exception de l'aptitude à s'adapter à un environnement professionnel (49%), seule compétence qu'une majorité considère ne pas avoir acquise durant son cursus. Ici encore, le fait que la compétence la plus directement liée au monde professionnel soit la plus négativement évaluée peut se comprendre par une volonté des répondants de signaler un décalage entre la formation académique et le monde professionnel.

Sous l'angle du genre, on constate qu'hommes et femmes ont une appréciation significativement différente par rapport à deux compétences spécifiques. En effet, elles rapportent une acquisition des capacités de synthèse et rédactionnelles supérieure aux hommes (3.48 contre 3.39). À l'inverse, les hommes estiment plus souvent avoir acquis une capacité à débattre et défendre un point de vue en public durant leurs études en SdS/SES (3.0 contre 2.89 pour les femmes).

Le type et le niveau de diplôme ont un impact significatif sur l'appréciation de l'ensemble des compétences (voir tableaux suivants). Tout d'abord, pour ce qui est du niveau de diplôme, on note que les docteurs rapportent le degré d'évaluation le plus positive parmi les répondants, et ce pour chacune des compétences évoquées dans le questionnaire. Ce constat est significatif par rapport à l'ensemble des compétences, à l'exception de connaissances approfondies des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels et des connaissances approfondies des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques. À l'opposé, les titulaires d'un BA, se caractérisent par une évaluation

plus négative des compétences acquises. La différence est particulièrement marquée par rapport à l'aptitude à s'adapter à un environnement professionnel, à la capacité à évaluer un projet, un programme ou une institution, aux compétences méthodologiques et techniques, à la capacité à définir et mener à bien un projet de manière autonome ainsi qu'à approfondir ses connaissances sur un sujet précis.

Concernant la discipline du dernier diplôme SdS/SES, trois profils se distinguent. Alors que certaines disciplines (MEDIA, GEO et HISTEC) se caractérisent par le fait qu'elles conduisent à une évaluation plus négative des compétences acquises, on trouve parmi d'autres disciplines (RI, S&D et SI) un mélange d'appréciations négatives et positives. Enfin certaines disciplines (SPO, SOCIO) se distinguent par le fait qu'elles apprécient plus positivement certaines compétences acquises en SdS/SES, sans être particulièrement négatives par rapport aux autres compétences, apparemment moins centrales dans leur cursus.

Parmi le deuxième groupe de disciplines dont l'appréciation des compétences est plus variable, on retrouve en premier lieu les RI. Les répondants diplômés dans ce domaine évaluent plus négativement l'aptitude donnée par leur diplôme à s'adapter à un environnement professionnel, la capacité à débattre et défendre un point de vue en public, l'aptitude à travailler en groupe, la capacité à évaluer un projet, un programme ou une institution, les compétences méthodologiques et techniques, la capacité à définir et mener à bien un projet de manière autonome, la capacité d'analyse et de résolution de problèmes, la capacité de synthèse et rédactionnelle ainsi que la capacité à approfondir ses connaissances sur un sujet précis.

Tableau 32 : Compétences acquises selon le niveau de diplôme

	BA	MA	PhD	Certif.	Autre	Total	F
Des capacités à approfondir mes connaissances sur un sujet précis	3.51	3.63	3.89	3.33	3.55	3.59	10.50***
Des capacités de synthèse et rédactionnelles	3.31	3.53	3.83	<u>2.76</u>	3.22	3.44	21.44***
Des connaissances approfondies des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels	3.47	3.27	3.47	<u>2.66</u>	3.12	3.35	13.80***
Des capacités à définir et mener à bien un projet de manière autonome	<u>3.06</u>	3.33	3.73	<u>3.17</u>	3.44	3.25	17.53***
Des capacités d'analyse et de résolution de problèmes	3.11	3.28	3.72	3.19	3.33	3.25	13.97***
Une aisance dans l'approche de nouveaux apprentissages	3.13	3.21	3.4	3.24	3.11	3.2	2.57*
Des connaissances approfondies des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques	3.3	3.1	3.41	<u>2.26</u>	3	3.18	18.92***
Des compétences méthodologiques et techniques	<u>2.99</u>	3.12	3.65	<u>3.51</u>	3.33	3.12	16.43***
Une aptitude à travailler en groupe	<u>2.81</u>	3.08	3	<u>2.7</u>	3.44	2.96	8.26***
Des capacités à débattre et défendre un point de vue en public	2.67	3.05	3.62	<u>2.56</u>	3	2.93	28.64***
Des capacités à évaluer un projet, un programme ou une institution	<u>2.72</u>	3.02	3.33	<u>2.76</u>	3	2.91	14.68***
Une aptitude à m'adapter à l'environnement professionnel	<u>2.32</u>	<u>2.57</u>	3.13	2.98	3.11	2.53	19.43***

Tableau 33 : Compétences acquises selon le type de diplôme

	MEDIA	GEO	HISTEC	RI	SPO	S&D	SOCIO	SI	Autre	Total	F
Des capacités à approfondir mes connaissances sur un sujet précis	<u>3.46</u>	<u>3.51</u>	3.72	<u>3.42</u>	3.72	3.59	3.79	<u>3.49</u>	3.69	3.59	8.64***
Des capacités de synthèse et rédactionnelles	3.4	3.41	3.59	<u>3.14</u>	3.62	3.57	3.67	<u>3.17</u>	3.38	3.44	11.93***
Des connaissances approfondies des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels (économiques, socio-démographiques, territoriaux)	<u>2.67</u>	3.24	3.42	3.58	3.49	3.4	3.2	<u>2.6</u>	3.38	3.35	22.74***
Des capacités à définir et mener à bien un projet de manière autonome	3.29	3.35	3.26	<u>2.88</u>	3.37	3.34	3.41	3.36	3.38	3.25	10.39***
Des capacités d'analyse et de résolution de problèmes	3.09	3.14	3.34	<u>3.04</u>	3.4	3.17	3.33	3.52	3.39	3.25	7.18***
Une aisance dans l'approche de nouveaux apprentissages	3.14	3.22	3.3	3.1	3.19	3.26	3.3	3.27	3.19	3.2	1.26
Des connaissances approfondies des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques	<u>2.71</u>	2.92	3.12	3.44	3.42	2.99	3.12	<u>2.44</u>	3.17	3.18	21.63***
Des compétences méthodologiques et techniques (analyses quantitatives, qualitatives, traitement de données, outils statistiques, outils audio-visuels)	<u>2.89</u>	3.08	3.13	<u>2.84</u>	3.24	3.27	3.41	3.25	3.14	3.12	9.12***
Une aptitude à travailler en groupe	<u>2.85</u>	3.07	<u>2.85</u>	<u>2.6</u>	3.07	3.22	3	3.15	3.22	2.96	9.78***
Des capacités à débattre et défendre un point de vue en public	3.01	2.98	3.03	<u>2.4</u>	3.17	3.05	3.1	3.08	3.09	2.93	17.09***
Des capacités à évaluer un projet, un programme ou une institution	2.9	2.89	2.94	<u>2.62</u>	3.14	<u>2.81</u>	2.97	3.03	3.04	2.91	7.62***
Une aptitude à m'adapter à l'environnement professionnel	<u>2.43</u>	2.62	<u>2.38</u>	<u>2.29</u>	2.59	2.61	2.59	2.78	2.86	2.53	4.90***

Il est intéressant de relever que les détenteurs d'un diplôme RI évaluent de manière plus négative que les autres la capacité à débattre en public (2.40) par rapport à la moyenne de l'échantillon pour cette même compétence (2.93), ainsi que la capacité à définir et mener à bien un projet de manière autonome (moyenne de 2.88 contre 3.25 pour l'ensemble des répondants). Parallèlement, les diplômés en RI sont significativement plus positifs par rapport à leur maîtrise des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques et à leur connaissance des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels. Pour ce qui est des diplômés en S&D, ils évaluent plus négativement les compétences relatives à la capacité à évaluer un projet, un programme ou une institution, ainsi que l'analyse et à la résolution de problèmes. En revanche, ils valorisent tout particulièrement l'aptitude à travailler en groupe acquise durant leur formation. Enfin, les diplômés en SI évaluent en moyenne plus négativement l'acquisition de connaissances des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques, la connaissance des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels, la capacité de synthèse et rédactionnelle, ainsi que la capacité à approfondir ses connaissances sur un sujet précis. Par ailleurs, les diplômés en SI se distinguent de l'échantillon de par le fait qu'ils évaluent de manière plus positive leur acquisition de capacités d'analyse et de résolution de problèmes, de compétences méthodologiques et techniques, d'une aptitude à travailler en groupe ainsi que leur capacité à s'adapter à un environnement professionnel.

Concernant le dernier groupe, qui se distingue par une évaluation plus positive de certaines compétences, on y retrouve les sociologues, qui valorisent les compétences méthodologiques et techniques, et apprécient tout particulièrement l'acquisition de capacités à approfondir ses connaissances sur un sujet précis ainsi que des capacités de synthèses et rédactionnelles. Il est à noter que, si ces deux dernières compétences figurent parmi les compétences les plus largement acquises selon les répondants. Enfin, les politologues se distinguent quant à eux par le fait qu'ils évaluent plus positivement que la moyenne leur acquisition de cinq compétences spécifiques. Il s'agit de la connaissance des institutions, des

groupes et des acteurs sociaux ou économiques, la connaissance des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels, la capacité d'analyse et de résolution de problèmes, les compétences méthodologiques et techniques ainsi que la capacité à évaluer un projet, un programme ou une institution.

Sur le plan de l'ancienneté du diplôme, on constate que les répondants diplômés plus récemment font une évaluation plus positive des compétences acquises dans le cadre de leurs études en SdS/SES. Cependant, cette tendance n'est pas linéaire puisqu'on remarque que la cohorte d'étudiants diplômés il y a quatre à cinq ans est celle qui évalue le plus négativement son degré d'acquisition de compétences, notamment concernant la capacité à débattre en public, la capacité à définir et mener à bien un projet de manière autonome et la capacité à approfondir ses connaissances sur un sujet précis. On peut rappeler ici que c'est cette même cohorte de diplômés qui s'est distinguée dans la section précédente par une évaluation plus basse que la moyenne de son niveau de satisfaction salariale et professionnelle.

Notons encore que la degré d'acquisition de connaissances des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques ainsi que la connaissance des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels sont des compétences jugées plus positivement parmi les personnes diplômées entre 2010 et 2013.

Tableau 34 : Compétences acquises selon l'ancienneté du diplôme

	<2 ans	2-3 ans	4-5 ans	>5 ans	Total	F	N
Des capacités à approfondir mes connaissances sur un sujet précis	3.69	3.6	3.47	3.6	3.59	5.60***	1390
Des capacités de synthèse et rédactionnelles	3.52	3.46	3.39	3.42	3.44	1.409	1385
Des connaissances approfondies des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels	3.31	3.45	3.37	3.26	3.34	3.83**	1361
Des capacités à définir et mener à bien un projet de manière autonome	3.48	3.29	3.09	3.19	3.25	10.60***	1382
Des capacités d'analyse et de résolution de problèmes	3.32	3.25	3.15	3.26	3.24	2.02	1379
Une aisance dans l'approche de nouveaux apprentissages	3.31	3.23	3.13	3.15	3.2	2.80*	1336
Des connaissances approfondies des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques	3.11	3.31	3.25	3.08	3.18	6.150***	1366
Des compétences méthodologiques et techniques	3.33	3.12	3.06	3.05	3.12	6.76***	1380
Une aptitude à travailler en groupe	3.24	3.01	2.86	2.85	2.96	11.28***	1365
Des capacités à débattre et défendre un point de vue en public	3.18	2.96	2.74	2.9	2.93	9.27***	1388
Des capacités à évaluer un projet, un programme ou une institution	3.1	2.92	2.82	2.87	2.91	4.69**	1362
Une aptitude à s'adapter à l'environnement professionnel	2.67	2.61	2.45	2.44	2.53	4.44**	1358

En résumé, le niveau de satisfaction par rapport aux compétences obtenues par le biais d'un diplôme en Faculté SdS/SES est sur la plupart des indicateurs très élevé. Les différences entre disciplines existent, mais elles sont relativement faibles. Par contre, des différences entre hommes et femmes font à nouveau surface. Parmi les compétences évaluées ici, une semble plus polémique : il s'agit de la capacité à s'adapter à un environnement professionnel, significativement moins plébiscitée par les répondants. Il est intéressant de relier ce constat aux nombreuses « autres compétences » suggérées par les répondants. En effet, bien que ces réponses ouvertes n'aient pas fait l'objet d'un traitement statistique, on peut relever que 637 répondants, soit un peu moins de la moitié d'entre eux, ont mis en avant le souhait que l'Université leur offre d'autres compétences que celles discutées ici et suggéré à cet effet pas moins de 957 autres compétences. Si celles-ci se recourent souvent, elles permettent d'identifier quelques tendances. A ce titre, de nombreux répondants ont estimé que leur cursus universitaire aurait dû leur permettre d'acquérir plus de compétences relevant de ce que l'on appelle communément des *soft skills* (savoir parler en public, défendre un projet, maîtriser des langues étrangères, etc.), mais aussi des compétences pratiques et managériales (gestion de projet, de personnel, élaboration de budgets, recherche de fonds, etc.) ainsi qu'une meilleure connaissance pratique du terrain, du fonctionnement de l'entreprise, des institutions, etc. Il faut cependant évoquer également qu'à l'opposé de ces revendications de type professionnalisant, d'autres diplômés ont mis en avant l'importance d'acquérir au sein de l'Université un regard analytique, un sens de la critique, et plus généralement une manière d'appréhender le monde au travers d'une pensée autonome et indépendante.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Ce chapitre s'attache à rendre compte des grands traits des trajectoires de mobilité professionnelle des diplômés, par une analyse de l'évolution entre leur situation une année après l'obtention de leur dernier diplôme SdS/SES et leur situation actuelle. Il ne s'agit pas ici d'entrer dans le détail des progressions, mais d'établir quelques tendances générales à partir des indicateurs simples à notre disposition. A noter que pour privilégier la consistance des résultats, nous avons demandé aux répondants de renseigner leurs expériences professionnelles ayant une durée de six mois au minimum. De plus, afin de réaliser ces analyses de mobilité, nous n'avons retenu que les répondants ayant terminé leur dernier diplôme SdS/SES depuis au moins deux ans. Ces effectifs diffèrent ainsi légèrement de ceux considérés pour le chapitre sur la situation actuelle des diplômés. Pour ce sous-échantillon, la durée moyenne écoulée entre les deux périodes se situe entre quatre et cinq ans. Afin de synthétiser l'information, différentes variables considérant la situation professionnelle des diplômés ont été recodées de manière dichotomique. Le tableau suivant présente, pour les deux périodes de mesure, le taux des personnes présentant une valeur positive (= "oui")³⁰. Entre les deux périodes considérées, on remarque que le taux de personnes en formation baisse fortement (-17%) tout en restant à un niveau relativement élevé (28%). La grande majorité des personnes (85%) a obtenu un diplôme de



³⁰ Pour t1, nous avons demandé aux diplômés de nous décrire quelle était leur situation professionnelle une année après l'obtention de leur dernier diplôme SdS/SES. Les données ainsi sont donc issues de représentations rétrospectives opérées par les répondants.

niveau MA ou supérieur. Le taux de personnes en emploi augmente et passe de 62 à 83%. Ces quelques chiffres mettent en évidence la nature inachevée de la situation professionnelle des diplômés lors de la première période considérée et vont dans le même sens que les résultats de l'OFS (2015b), qui montrent une évolution positive de la participation des diplômés en sciences sociales au marché du travail entre un et cinq ans après les études.

Tableau 35 : Evolution des situations des diplômés de t1 à t2

	Années écoulées moyenne Δ t1 - t2	Taux de "oui"	
		t1	t2
En formation	4.3	45%	28%
Niveau de formation : MA ou supérieur	4.3	57%	85%
En emploi	4.3	62%	83%
Temps plein	4.6	61%	63%
CDI	4.6	45%	62%
Expérience requise	4.6	48%	67%
Diplôme en sciences sociales requis	4.6	57%	62%
Adéquation avec niveau de formation	4.5	73%	69%
Fonction de supervision	4.6	14%	29%
Fonction dirigeante	4.6	7%	14%

En Suisse, pour la même période, une diminution du taux de chômage a été observée chez l'ensemble des diplômés de HEU. Chez les diplômés de sciences sociales, il passe de 7 à 3% chez les BA, de 9 à 3% chez les MA et de 3 à 1% chez les Docteurs (OFS, 2015b).

Parmi les personnes en emploi, le taux de personnes engagées en CDI, occupant un poste qui requerrait une expérience préalable dans le domaine visé, avec fonction de supervision et/ou dirigeante augmente également de manière importante. Sur ces points, l'intégration au monde professionnel prend donc pied de manière progressive au cours des années qui suivent l'obtention du diplôme. Les résultats de l'OFS (OFS, 2015b) montrent d'ailleurs eux aussi que chez les diplômés de HEU, la proportion de

personnes avec des fonctions de cadre augmente nettement de un à cinq ans après la fin des études. On notera d'ailleurs que si les diplômés de sciences sociales connaissent des situations professionnelles différentes de celles des diplômés en sciences économiques en sortie d'études, les différences ont tendance à s'estomper fortement cinq ans après l'obtention du diplôme par un nivellement vers le haut (OFS, 2015a).

En revanche, l'adéquation entre la formation et les postes occupés évolue peu, voire même diminue dans le cas du niveau de formation et du diplôme requis pour le poste, un résultat confirmé par les données de l'OFS (OFS, 2015b). Une année après la fin de leurs études, 71% des diplômés en sciences sociales occupent un emploi qui nécessitait un diplôme d'une branche étudiée ou voisine; 52% des diplômés de BA, 76% des diplômés de MA et 86% des diplômés de PhD occupent un emploi qui nécessite un diplôme universitaire.

Le tableau suivant permet de saisir la distribution des trajectoires entre les deux moments observés (l'année suivant l'obtention du diplôme et la situation actuelle), selon que la situation des répondants a changé ou non. Ce tableau permet donc de comparer la part de personnes ayant connu une évolution positive, une stabilisation, voire une régression, en fonction des différents critères qui caractérisent leur situation professionnelle. On observe ainsi une stabilisation de l'intégration au marché de l'emploi : pour chaque indicateur (sauf le taux d'activité), l'évolution est significative et tend vers une progression professionnelle ou le maintien d'une situation « positive ». Si les cas de régression professionnelle sont rares, une part non négligeable des personnes en situation d'insertion professionnelle moins avancée dans la première période le sont toujours lors de la seconde, surtout en ce qui concerne la position hiérarchique.

Tableau 36 : Distribution des trajectoires de mobilité, test de McNemar

	Evolution t1 - t2				McNemar	
	t1 (oui) à t2 (oui)	t1 (oui) à t2 (non)	t1 (non) à t2 (oui)	t1 (non) à t2 (non)	Chi2	N valides
En formation	198	321	120	515	90.70***	1154
Niveau de formation MA ou supérieur	690	0	337	184	335.00***	1211
En emploi	645	77	321	125	148.36***	1168
Temps plein	315	76	85	162	0.40	638
CDI	241	49	158	195	56.35***	643
Expérience requise	218	17	108	144	64.80***	487
Diplôme en sciences sociales requis	277	40	66	172	5.90*	555
Adéquation avec niveau de formation	331	82	57	93	4.14*	563
Fonction de supervision	68	22	117	433	63.57***	640
Fonction dirigeante	28	16	60	535	24.33***	639

En résumé, avec les années, tous les indicateurs tendent à progresser, excepté le taux d'activité et l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation, à noter que ce dernier est déjà très élevé au temps t1. On retiendra cependant un lien marqué entre les conditions d'entrée sur le marché du travail dans l'année qui suit l'obtention du diplôme et la situation professionnelle actuelle. Ceci pourrait s'expliquer de deux manières : d'une part, le premier emploi aurait un caractère déterminant pour la suite du parcours professionnel, de par les compétences et l'expérience qu'il permet d'acquérir ; d'autre part, les différentes trajectoires professionnelles s'expliqueraient par un effet de sélection, les diplômés présentant la plus grande aptitude à répondre aux attentes du marché du travail se distinguant des autres dès leur entrée sur le marché du travail. Nous reviendrons sur ce point plus tard.

FACTEURS DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Afin de comprendre plus en détail l'évolution des situations professionnelles des diplômés, cette section évaluera l'incidence de différents facteurs sur l'insertion professionnelle. Le statut socio-professionnel étant multidimensionnel, les 10 indicateurs de la partie précédente concernant l'emploi seront considérés comme variables dépendantes dichotomiques. Ces derniers décrivent la situation socioprofessionnelle des diplômés selon différents critères. Ils peuvent être regroupés en quatre axes :

- 1) Le degré d'intégration au marché de l'emploi : être actuellement en emploi (oui/non), être actuellement engagé en CDI (oui/non), être actuellement engagé à temps plein (oui/non).
- 2) Le degré de qualifications requises pour l'emploi occupé : être actuellement engagé sur un poste requérant de l'expérience (oui/non), un diplôme de niveau adéquat ³¹ (oui/non), une formation en sciences sociales (oui/non).
- 3) La position hiérarchique pour l'emploi occupé : être actuellement engagé avec des fonctions de supervision (oui/non) et/ou dirigeantes (oui/non).
- 4) La satisfaction quant aux conditions de travail de l'emploi actuel (oui/non) et l'utilité de la formation SdS/SES pour les tâches quotidiennes qu'implique ce dernier (oui/non).

Les 10 indicateurs ont fait l'objet d'une régression logistique binomiale³²: le modèle de régression retenu est composé de quatre blocs regroupant différentes variables. Le premier évalue l'effet du meilleur niveau de diplôme obtenu et de la discipline du dernier

●
³¹ C'est-à-dire que le niveau de diplôme requis pour le poste occupé n'est pas inférieur au niveau de formation acquis.

³² Le premier indicateur (actuellement en emploi, oui/non) considère l'ensemble des étudiants diplômés de 2005 à 2013. Pour ce dernier, le bloc quatre ne s'applique pas. Les autres indicateurs considèrent uniquement les personnes actuellement en emploi de ces mêmes cohortes (2005-2013).

diplôme SdS/SES. Le second bloc regroupe les variables explicatives relevant de la trajectoire professionnelle des diplômés. Il comprend les variables suivantes : le fait d'avoir effectué un stage (oui/non), un séjour à l'étranger (oui/non), la durée écoulée depuis l'obtention du dernier diplôme SdS/SES et la situation du diplômé un an après l'obtention de celui-ci (en référence à la variable dépendante testée). Afin d'éviter d'attribuer à ces facteurs des effets explicatifs indus, des variables de contrôle ont été intégrées aux deux derniers blocs du modèle : les variables sociodémographiques (le sexe, l'âge, le statut parental, le fait d'être encore en formation) puis, pour le dernier bloc, le secteur d'activité de l'emploi actuel, qui peut influencer les conditions d'embauche et de travail.

De manière générale, on remarque que les titulaires de PhD se distinguent peu des diplômés de MA. En effet, les premiers ne montrent pas un degré d'intégration au marché de l'emploi supérieur à celui des MA et n'ont pas une probabilité plus forte d'obtenir des emplois nécessitant de l'expérience et/ou un diplôme en sciences sociales. De même, ils n'ont pas plus de chance d'occuper des emplois avec fonction de supervision. Toutefois, on retiendra que les titulaires d'un PhD se distinguent des diplômés de MA en deux points : ils occupent davantage de postes avec fonction dirigeante et le niveau de formation requis pour ces postes est plus souvent en adéquation avec leurs qualifications.

En revanche, on observe des différences d'envergure entre les diplômés de MA et de BA. Elles concernent leur degré d'intégration sur le marché du travail et le degré de qualification requis pour les postes qu'ils occupent. En effet, par rapport aux titulaires de MA, les détenteurs d'un BA ont moins de chance d'être en emploi, actifs à plein temps et de travailler à un poste requérant un diplôme en sciences sociales et/ou un niveau de formation égal au leur. Par contre, les détenteurs de BA ont tendance à être davantage engagés en CDI que les titulaires de MA, ce qui vient infirmer la corrélation entre MA et CDI identifiée précédemment.

Pour ce qui est de l'impact du niveau de diplôme sur la satisfaction quant aux conditions de travail ou à l'utilité de la formation SdS/SES pour l'emploi actuel, on remarque que les titulaires de MA ont d'avantage tendance à être satisfaits de leurs conditions de travail que les titulaires de PhD et qu'ils sont plus convaincus de l'utilité professionnelle de leur formation SdS/SES que les titulaires de BA.

En résumé, ces analyses confirment que les niveaux de diplôme supérieurs (notamment le PhD) améliorent significativement l'accès à des fonctions dirigeantes, le degré d'adéquation entre emploi et formation, ainsi que la satisfaction au travail. Ces résultats viennent cependant nuancer la corrélation identifiée précédemment entre le niveau de diplôme et le degré d'intégration sur le marché du travail, notamment sous l'angle de la participation des diplômés

les plus qualifiés sur le marché du travail, ainsi que leur accès à des fonctions de supervision. En revanche, les écarts entre BA et MA restent marqués, les MA connaissant des conditions d'intégration sur le marché du travail significativement plus favorables, ainsi qu'un degré d'adéquation supérieur entre le diplôme acquis et l'emploi occupé.

Pour ce qui est de la discipline³³, il apparaît que le choix d'une spécialisation particulière en sciences sociales n'a pas d'effets majeurs sur la situation professionnelle actuelle des répondants : l'effet de la discipline sur les chances d'être actuellement en emploi n'est généralement pas significatif³⁴. On trouve toutefois quelques spécificités chez les diplômés de GEO, HISTEC et RI. Les diplômés de GEO, par rapport à ceux de SPO, se distinguent par leurs chances moins élevées d'être en emploi à temps plein et d'occuper une fonction de supervision. Les diplômés en HISTEC sont davantage engagés en CDI, mais moins souvent dans des emplois qui requièrent un diplôme en sciences sociales. Quant aux diplômés de RI, ils occupent, plus souvent des postes en adéquation avec leur niveau de formation que les diplômés en SPO, mais occupent moins souvent une fonction de supervision ou de direction. Finalement, on remarquera que les diplômés de SOCIO montrent plus de probabilité d'être surqualifiés que ceux de SPO. Ces quelques résultats pourraient être les conséquences de certains choix de vie et iraient ainsi dans le sens de l'étude de Vila & al. (2007), qui montre que les choix de domaines d'études ont une incidence sur les préférences et la satisfaction des diplômés de HEU européens quant à leur emploi et leurs conditions de travail.



³³ Cette variable explicative comprenant 10 catégories, nous avons choisi pour référence dans notre modèle la discipline ayant les effectifs les plus élevés, à savoir SPO.

³⁴ Si ce n'est pour les diplômés en SI, qui ont plus de chance d'être en emploi, mais dont la p-valeur tombe juste en-dessous du seuil de 0.05.

L'IMPORTANCE DES CONDITIONS D'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Pour toutes les dimensions et les indicateurs retenus, le troisième bloc, composé des variables relatives à la trajectoire socio-professionnelle, se révèle présenter le plus de résultats statistiquement significatifs. Si la durée écoulée depuis le dernier diplôme SdS/SES n'a pas d'effet sur le taux d'activité, l'adéquation de la formation avec l'emploi occupé ou la satisfaction quant aux conditions de travail, elle est positivement associée au reste des indicateurs d'intégration professionnelle. L'insertion professionnelle des diplômés en sciences sociales (et plus généralement des hautes écoles) se stabilise et se consolide donc fortement avec les années (Schomburg et Teichler, 2007; OFS, 2015a, 2015b). Les résultats mettent aussi en évidence l'importance de la situation une année après l'obtention du diplôme pour la suite de la carrière (Teichler, 2007a, 2007b, 2009). Les résultats montrent que la situation actuelle des répondants est significativement liée à leur situation un an après l'obtention du dernier diplôme SdS/SES, et ce pour tous les indicateurs retenus. Une personne étant en emploi, active à temps plein, engagée en CDI, etc. une année après l'obtention de son dernier diplôme SdS/SES verra ainsi ses chances d'être plus tard dans les mêmes conditions augmenter significativement dans tous les cas, et quel que soit son niveau de formation, son sexe, son âge, ou même la durée écoulée entre les deux situations, alors qu'une personne qui n'était pas dans cette situation lors de la première période verra ses chances de se trouver dans de telles dispositions à la deuxième période fortement diminuées. Ces résultats montrent ainsi que les possibilités d'insertion qui s'offrent aux diplômés à la sortie des études sont importantes pour la suite de leur carrière. Ils permettent également d'interpréter le curieux effet négatif des séjours à l'étranger sur les chances d'être en emploi et d'être engagé en CDI : si partir à l'étranger est sans aucun doute une expérience enrichissante, cela constitue également un inves-

tissement qui comporte un risque, celui d'altérer le lien à des réseaux sociaux et professionnels locaux souvent principaux pourvoyeurs d'opportunités d'embauche³⁵.

Les expériences de stage favorisent l'accès à des emplois qui nécessitent une qualification importante. Les personnes ayant effectué un stage ont plus de chance d'être engagées à temps plein, sur des emplois qui nécessitent une expérience préalable dans le domaine visé et requièrent un niveau de formation correspondant au leur. En revanche, l'expérience de stage n'augmente pas les chances d'être en emploi et ne donne pas davantage accès à des fonctions hiérarchiques, à des CDI, ou à des emplois nécessitant un diplôme en sciences sociales.

De manière générale, les variables sociodémographiques n'apportent pas beaucoup à la qualité du modèle et n'exercent pas d'effet significatif sauf dans le cas du travail à temps plein influencé par le statut familial. De fait, on observe un effet d'interaction entre le sexe et le statut parental sur le taux d'activité qui, bien qu'il passe juste au-dessus du seuil de significativité ($p = 0.051$), est assez documenté par la littérature pour mériter que l'on s'y arrête³⁶. En effet, le fait d'avoir un enfant diminue plus fortement le taux d'activité des femmes que celui des hommes.

Les résultats montrent encore que le secteur d'activité dans lequel évoluent les diplômés a des conséquences importantes sur leur insertion professionnelle. En effet, par rapport aux personnes engagées dans le secteur public, les diplômés qui travaillent dans le secteur privé ont une plus forte probabilité d'être actifs à temps plein, d'être engagés en CDI, et d'occuper des positions hiérarchiques comprenant une fonction de supervision et/ou de direc-

●
³⁵ Pour rendre compte des mécanismes à l'origine de cette association entre séjours à l'étranger et insertion professionnelle, des analyses supplémentaires seraient toutefois nécessaires.

³⁶ L'étude de l'OFS (2015a) montre par exemple que, chez les diplômés des HEU, les inégalités de taux d'activité entre les deux sexes se creusent au fil des années (de un à cinq ans après la fin des études).

tion. Néanmoins, ces avantages ont un coût : les personnes employées dans le secteur privé ont moins tendance à occuper un emploi pour lequel un diplôme en sciences sociales est requis et, paradoxalement, à être satisfaites de leurs conditions de travail. Être en emploi dans le secteur privé demande ainsi d'être plus flexible quant à la nature des tâches à effectuer.

Quant aux personnes actives dans le secteur des ONG/OI/asociatif, elles aussi s'avèrent être plus souvent engagées en CDI et sur des postes comprenant des fonctions de supervision et/ou de direction que les personnes actives dans le secteur public. Contrairement à ce qui était le cas pour le secteur privé, elles ont également plus de chance d'être engagées sur un poste qui nécessite une expérience préalable dans le domaine visé, et cela sans que les chances de réaliser une activité en lien avec le domaine des sciences sociales soient plus faibles. Par contre, ces personnes semblent être moins convaincues de l'utilité de leur formation SdS/SES que les diplômés travaillant dans le secteur public.

En somme, les conditions d'entrée sur le marché du travail semblent décisives pour la suite du parcours professionnel, bien que des effets de sélection ne puissent pas complètement être écartés. Comme nous l'avons montré, le fait d'être en emploi une année après l'obtention du diplôme SdS/SES a un effet très significatif sur toutes les dimensions étudiées ici (le degré d'intégration professionnelle, de qualification professionnelle, l'accès à des positions hiérarchiques et la satisfaction professionnelle). Pour ce qui est des expériences telles que les stages et séjours à l'étranger, leurs effets sont plus nuancés.

Parallèlement, le secteur d'activité a également des effets significatifs. En comparaison avec les diplômés travaillant dans le secteur public, les personnes travaillant dans le privé ont davantage de chances de travailler à temps plein, en CDI, et à occuper une position hiérarchique, mais, paradoxalement, moins de chances d'occuper un poste en rapport avec leur formation ; elles sont, malgré des conditions objectives de travail supérieures, moins sa-

tisfaites dans leur emploi que les personnes travaillant dans le domaine public. Pour ce qui concerne les travailleurs engagés dans des ONG/OI ou dans le secteur associatif, c'est surtout leur accès à des fonctions dirigeantes et à des tâches de supervision qui les caractérisent, ainsi que le fait qu'ils occupent plus souvent des emplois exigeant d'avoir de l'expérience professionnelle.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET NOMBRE D'EMPLOYEURS

Les participants ont également été interrogés à propos du nombre d'employeurs auprès desquels ils ont travaillé depuis l'obtention de leur diplôme SdS/SES. Si l'ancienneté du diplôme influence bien évidemment le nombre d'années d'expérience professionnelle et donc le nombre d'employeurs, on note dans l'ensemble que 48% des répondants déclarent avoir eu un à deux employeurs, 32% en ont connu trois à quatre, 12% déclarent en avoir eu cinq et plus alors que 8% n'ont pas eu d'emploi depuis l'obtention de leur diplôme. Il apparaît ainsi que dans les années suivant l'obtention d'un diplôme SdS/SES, la trajectoire d'insertion professionnelle modale comprend l'occupation d'un à deux emplois.

Le niveau de diplôme est significativement associé au nombre d'employeurs. Comme on le voit ci-dessous, les détenteurs de Certificats (17%) et de BA sont surreprésentés parmi les personnes n'ayant pas eu d'employeur, alors que les titulaires d'un PhD (64%) ou d'un MA/Licence/DES/DESS (51%) sont surreprésentés dans le groupe modal des personnes ayant eu un à deux employeurs. Notons encore que de manière surprenante, les BA sont également surreprésentés parmi la catégorie de personnes déclarant avoir eu trois à quatre employeurs (37%)³⁷.

●
³⁷ Ceci s'explique certainement par le fait que les détenteurs de BA ont généralement une expérience professionnelle plus courte, ils comptabilisent dès lors des activités auxiliaires ou temporaires que les MA et les PhD ne prennent plus en compte au regard de leur carrière professionnelle.

Tableau 38 : Nombre d'employeurs selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES

	BA	MA	PhD	Certif.	Autre	Total
Aucun	10	7	6	17	0	8
1 - 2 employeurs	41	51	64	50	89³⁸	48
3 - 4 employeurs	37	31	24	20	11	32
5 ou plus employeurs	13	12	7	13	0	12
χ^2	39.14***					

Par ailleurs, le type de diplôme n'a pas d'incidence forte sur le nombre d'employeurs qui reste en somme relativement bas et connaît peu de variations au sein de l'échantillon.

CHÔMAGE

Cette section présente quelques résultats concernant l'occurrence et la durée totale des périodes de chômage rencontrées par les répondants entre l'obtention de leur dernier diplôme SdS/SES et le moment de l'enquête³⁹. Pour rappel, au moment de l'enquête, 79% des répondants ont déclaré être en emploi, 50% des personnes sans emploi ont mentionné le fait d'être toujours en formation et 8% des répondants se sont dit à recherche d'un emploi tout en ayant achevé leur formation. Si l'on considère à présent une plus large période, 61% des répondants déclarent n'avoir jamais connu de période de chômage depuis l'obtention de leur diplôme SdS/SES. A noter que le sexe n'a pas d'incidence sur le chômage. Selon l'OFS (OFS, 2015a) les principales raisons évoquées par les

³⁸ Cette forte surreprésentation de la catégorie « Autre » est due à des effectifs très faibles (N=9).

³⁹ A noter que nous n'avons pas employé de définition précise du chômage et que les données traitées ici ne correspondent donc pas directement aux définitions standards du chômage, telles que celle du Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) ou du Bureau International du Travail (BIT).

diplômés de sciences sociales pour expliquer les difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi sont liées, par ordre décroissant, à la filière d'études, au manque d'offre d'emploi, au manque d'expérience professionnelle et à la situation économique. L'enquête de l'OFS (2015b) montre que les taux de chômage des diplômés en sciences sociales une année après l'obtention du diplôme est de 7% pour les BA, 9% pour le MA et 3% pour les PhD, mais que cinq ans après le diplôme, ils tombent à 3% pour les BA et les MA et à 0.5% pour les PhD.

Comme on peut aisément l'imaginer, la variable qui a l'effet le plus significatif sur la probabilité de connaître une ou plusieurs périodes de chômage est l'ancienneté du diplôme. En effet, comme on peut le voir à partir du tableau suivant, le risque d'avoir connu le chômage augmente à mesure que la trajectoire d'insertion professionnelle des répondants s'allonge⁴⁰.

Tableau 39 : Expérience du chômage selon l'ancienneté du diplôme

	<2 ans	2 - 3 ans	4 - 5 ans	>5 ans	total
oui	30%	32%	38%	52%	39%
non	70%	68%	62%	48%	61%
χ^2	50.24***				

Ainsi, on observe une surreprésentation des personnes confrontées au chômage parmi celles diplômées depuis cinq ans et plus (52%), alors que celles n'ayant jamais connu le chômage sont significativement surreprésentées parmi les diplômés issus de SdS/SES il y a moins de deux ans (70%) et deux à trois ans (68%).

Le niveau de diplôme est lui aussi significativement associé à la probabilité d'avoir connu des phases de chômage. Ce risque est particulièrement bas chez les détenteurs de BA dont 71% disent

●
⁴⁰ Des analyses supplémentaires seraient nécessaires pour pouvoir comparer la part de personnes ayant connu le chômage au sein de chaque cohorte de diplômés.

n'avoir jamais connu de chômage. Il est au contraire plus élevé chez les titulaires de MA/Licences/DES/DESS qui sont près de la moitié (48%) à déclarer avoir connu au moins une période de chômage⁴¹. Ceci s'explique certainement par le fait que les titulaires de BA sont très nombreux à poursuivre leurs études. Il y a donc parmi les répondants au bénéfice d'un BA, une part importante de personnes en formation qui n'a pas encore expérimenté l'entrée dans la vie active et n'a donc pas été confrontée au chômage.

Tableau 40 : Expérience du chômage selon le niveau du dernier diplôme SdS/SES

	BA	MA	PhD	Certif.	Autre	Total
Oui	29%	48%	35%	36%	50%	39%
Non	71%	52%	65%	64%	50%	61%
χ^2	47.31***					

Par ailleurs, le type de diplôme est également associé à la probabilité d'avoir connu une ou des périodes de chômage.

●
⁴¹ On observe les mêmes tendances si l'on étudie la distribution du chômage depuis l'obtention du titre le plus élevé (qu'il s'agisse d'un diplôme SdS/SES ou non), avec 81% des détenteurs de BA n'ayant pas connu de chômage, et de 44% de MA ayant fait l'expérience, la moyenne restant quant à elle de 39%.

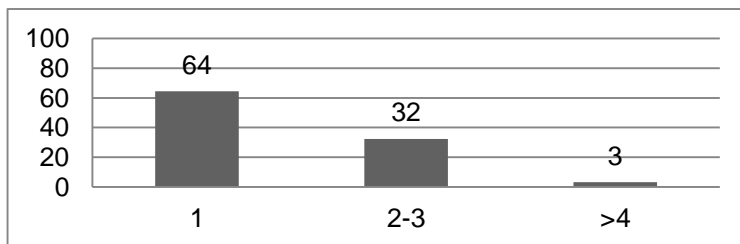
Tableau 41 : Expérience du chômage selon la discipline du dernier diplôme SdS/SES

	MEDIA	GEO	HISTEC	RI	SPO	S&D	SOCIO	SI	Autre	Total
Oui	45%	34%	30%	29%	44%	48%	50%	39%	44%	39%
Non	55%	66%	70%	71%	56%	52%	50%	61%	56%	61%
X ²	32.96***									

En effet, comme le montre le tableau ci-dessus, l'expérience d'une période de chômage est plus fréquente parmi les diplômés en SOCIO (50%) en S&D (48%) et en SPO (44%) qu'en RI (29%) et en HISTEC (30%). Il faut cependant garder en tête les effets d'interaction entre type et niveau de diplôme mentionnés plus haut qui requièrent de nuancer toute causalité directe entre discipline et risque de chômage.

Si l'on se penche à présent sur le nombre de périodes et la durée effective du chômage reporté par les répondants, il apparaît que la majorité d'entre-deux (64%) n'a connu qu'une seule période de chômage. 32% déclarent en avoir connu deux ou trois, et 3% en rapportent quatre et plus.

Figure 11 : Distribution du nombre de périodes de chômage (en %)



Le sexe, le type et le niveau de diplôme n'ont pas d'effet sur le nombre de périodes de chômage déclarées. A noter que l'ancienneté du diplôme joue logiquement un rôle significatif : plus l'entrée sur le marché est ancienne, plus le risque de connaître une ou des périodes de chômage est élevé⁴².

Relevons encore que pour la majorité des répondants ayant connu le chômage, la durée cumulée de ce dernier depuis l'obtention du diplôme SdS/SES représente moins de six mois.

En résumé, si les diplômés SdS/SES sont nombreux à avoir connu le chômage depuis l'obtention de leur diplôme, il s'agit pour la grande majorité des cas d'une période unique dans leur parcours et de courte durée, qui précède généralement l'accès à un emploi stable.

●
⁴² Là encore, des analyses de régression supplémentaires permettraient d'aboutir à des explications plus fines en tenant compte de l'effet de l'ancienneté du diplômes ainsi que des éventuelles périodes de chômage censurées qui sont plus probables parmi les cohortes de diplômés les plus récentes.

TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE TYPOLOGIE

Afin de proposer une typologie des trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés en sciences sociales, nous avons réalisé une analyse de *cluster*. Pour cela, nous avons réalisé des analyses de correspondances multiples (ACM) sur la base de 14 variables actives portant sur les dimensions suivantes : le nombre de diplômes ultérieurs, le nombre de stages intra/extra-cursus, le nombre de séjours à l'étranger, le fait d'être encore en formation ou non, d'être actuellement en emploi ou non, le taux d'activité, le type de contrat, la position hiérarchique, le nombre d'employeurs, le nombre d'épisodes de chômage, la durée du chômage ainsi que le secteur d'activité. En analysant les dimensions sous-jacentes aux associations entre ces variables, nous en avons retenu 11 qui contribuent fortement à la variance du modèle. Les scores des individus (qui correspondent à la position de chaque individu dans l'espace dimensionnel formé par ces 11 dimensions) ont alors été introduits dans un modèle de classification hiérarchique, basé sur la méthode de Ward pour distances euclidiennes. Il est apparu que la dimension contribuant le plus fortement à notre modèle est le fait d'être en emploi (41%), suivi du fait d'avoir accompli d'autres formations à l'issue du diplôme SdS/SES (18%). En croisant les variables actives avec chacun des *clusters*, nous avons abouti à une solution à cinq types, statistiquement robuste et se prêtant à l'interprétation empirique.

Le tableau suivant résume les principales caractéristiques des cinq *clusters* retenus ici⁴³. Il est suivi par une description de chacun des *clusters* et de leurs traits les plus saillants, que ce soit par rapport à la moyenne générale des répondants ou encore les uns par rapport aux autres.

●
⁴³ Pour plus de détails concernant la caractérisation des cinq *clusters*, voir l'annexe 4.

Tableau 42 : Typologie des trajectoires d'insertion professionnelle (avec dimensions surreprésentées)

Types	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement dans la formation	Internationalisation
%	54%	11%	21%	5%	9%
N	845	171	331	87	140
Formations ultérieures	1 diplôme ultérieur	Pas de diplôme ultérieur En formation Séjours à l'étranger	Pas de diplôme ultérieur Hors formation Stages intra-cursus	2 diplômes ultérieurs Séjours à l'étranger Plusieurs stages extra-cursus	Pas de diplôme ultérieur Séjours à l'étranger Plusieurs stages extra-cursus
Situation professionnelle	Plein emploi Emploi stable Temps plein Secteur public ou privé	Sans emploi Peu d'expériences professionnelles	Taux d'emploi faible Plusieurs emplois successifs	Taux d'emploi élevé Plusieurs emplois successifs Temps plein, CDD Secteur privé	Taux d'emploi moyen Plusieurs emplois successifs Temps partiel Secteur ONG/OI/Assoc.
Chômage	Pas de chômage	Pas de chômage	Un épisode de chômage (passe ou présent) de courte ou longue durée	Un épisode de chômage (passé) de courte durée	Épisodes multiples de chômage (passés) de durée totale moyenne
Niv. de diplôme	PhD	BA	MA	BA	MA
Ancienneté du diplôme	4 à moins de 6 ans	Moins de 2 ans ; 2 à moins de 4 ans	6 ans ou plus	6 ans ou plus	6 ans ou plus
Discipline	SI ; GEO	RI	MEDIA ; S&D	HISTEC	SOCIO ; SI ; SPO

LE TYPE 1 : LES TRAJECTOIRES LINÉAIRES

Ce premier *cluster* recouvre 54% de notre échantillon (N=845) et représente la trajectoire la plus courante parmi les diplômés en sciences sociales. La première caractéristique de ce regroupement est le fait que les individus qui la composent sont actuellement tous en emploi (100% contre 79% en moyenne) ainsi que l'absence de périodes de chômage (92% d'entre eux n'ont pas connu de chômage contre 61% en moyenne). De plus, on note que 39% d'entre eux occupent actuellement le même emploi que celui exercé une année après l'obtention de leur diplôme (cas de figure qui ne concerne que 33% de notre échantillon), raison pour laquelle nous avons qualifié ce *cluster* de « linéaire ». Relevons encore qu'une majorité des individus qui le composent travaillent à temps plein (64%), principalement en CDI (56%) ou en CDD (44%), et occupent plus généralement un emploi dans le secteur public (46%) ou dans le privé (34%). 25% d'entre eux ont des fonctions de supervision et 15% font partie de la direction de leur établissement. En termes de formation, 75% des individus qui appartiennent à ce *cluster* ne sont plus en formation, et bien que la majorité d'entre eux (66%) n'ait pas accompli de formation ultérieure, on observe une légère surreprésentation des personnes ayant obtenu un diplôme après leurs études en SdS/SES (34%).

LE TYPE 2 : LES TRAJECTOIRES DE FORMATION

Le deuxième *cluster* représente 11% de notre échantillon (N=171). A l'opposé du type précédent, on retrouve dans ce regroupement une majorité de personnes étant encore en formation (68% contre 29% en moyenne) et une absence totale du marché du travail (aucune d'entre elles n'occupe un emploi contre 79% des répondants en moyenne). Par ailleurs, 34% d'entre elles n'ont jamais eu d'employeur (contre 8% en moyenne au sein de notre échantillon) et 99% n'ont jamais connu de chômage (contre 61% en moyenne). Cette faible intégration sur le marché du travail est encore corroborée par le nombre moyen d'employeurs qui est le plus bas au

sein de ce groupe ($M=1.61$ contre $M_{total}=2.50$). Ce regroupement se caractérisant par le fait d'être en formation, il n'est pas étonnant qu'une majorité des individus qui le composent n'aient pas d'autre diplôme que celui obtenu en SdS/SES (73% contre 64% en moyenne). S'ils présentent une proportion de stages extra-cursus proche de la moyenne, seuls 14% d'entre eux ont effectué un stage intra-cursus (contre 22% en moyenne), ce qui, là encore, s'explique certainement par le fait qu'ils sont toujours en formation et qu'ils n'ont pas encore eu l'opportunité d'entreprendre ce type de stage, dans le cadre d'un Master par exemple. Ils sont en revanche proportionnellement plus nombreux à avoir effectué un ou des séjours à l'étranger (65% contre 53% en moyenne).

LE TYPE 3 : LES TRAJECTOIRES DISCONTINUES

Ce troisième ensemble de trajectoires recouvre 21% de l'échantillon ($N=331$). En opposition aux deux regroupements précédents, celui-ci se caractérise par une présence quasi systématique d'épisodes de chômage, passés ou présents. Ainsi, 99% des individus qui composent ce *cluster* ont connu au moins une période de chômage (contre 39% en moyenne). Pour 66% d'entre eux, il s'agit d'une période unique de chômage, alors que 33% en ont connu plusieurs. Cette distinction se retrouve également dans le temps cumulé passé au chômage pour les personnes qui constituent ce groupe. Ainsi, pour 69% d'entre elles, le chômage aura duré moins de six mois, mais il représente plus de 12 mois pour 31% d'entre elles. De plus, c'est au sein de ce *cluster* qu'on trouve la plus grande part de personnes actuellement sans emploi (28% contre 21% en moyenne). Il est intéressant de noter qu'une année après l'obtention de leur diplôme, 47% des personnes appartenant à ce groupe étaient à la recherche d'un emploi, ce qui vient confirmer l'importance des conditions d'entrée sur le marché du travail. Cependant, si on met en parallèle la prévalence du chômage au sein de ce groupe avec le fait qu'il comprend une part importante de personnes ayant connu trois employeurs ou plus (49% contre 44% en moyenne), on comprend que si ces personnes ont une expérience

plus marquée du chômage, c'est aussi parce qu'elles ont une pratique plus longue du marché du travail (nous y reviendrons plus tard), notamment en comparaison avec celles appartenant aux deux types précédents. Pour cette raison, les trajectoires regroupées ici ont été qualifiées de « discontinues ».

En termes de formation, la majorité des personnes qui composent ce *cluster* ne possède pas d'autre diplôme que celui obtenu en SdS/SES (71% contre 64 en moyenne) et c'est d'ailleurs au sein de ce groupe qu'on retrouve la plus grande part de personnes ayant quitté les études (81% contre 71% en moyenne). De plus, si le pourcentage de stage extra-cursus est ici proche de la moyenne, on trouve dans ce regroupement le taux le plus élevé de stages intra-cursus (30% contre 22% en moyenne).

LE TYPE 4 : LES TRAJECTOIRES D'INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION

Ce quatrième *cluster* comprend 6% de notre échantillon (N=87) et il se caractérise par un nombre important d'expériences de formation à l'issue du diplôme SdS/SES. Ainsi, 95% des individus appartenant à ce groupe (contre 6% en moyenne) ont accompli au moins deux diplômes ultérieurs. L'ensemble des répondants dans ce cas de figure se retrouve donc dans ce *cluster*. En plus des diplômes ultérieurs, on retrouve également dans ces trajectoires le taux le plus important de séjours à l'étranger (47% contre 26% en moyenne). Pour ce qui est des stages, contrairement à ce qu'on a pu observer au sein du *cluster* 3, la part de stage intra-cursus est ici la plus faible (6% contre 22% en moyenne) et semble compensée par un taux très haut de stages extra-cursus. Ainsi, 44% des personnes appartenant à ce groupe ont effectué au moins deux stages de ce type (contre une moyenne de 26%).

Pour ce qui est de la trajectoire professionnelle de ces personnes, la majorité d'entre elles a connu au moins trois employeurs différents (56% contre 44%) ce qui, comme pour le type 3, laisse

deviner une trajectoire professionnelle relativement longue. Toutefois, leur expérience du chômage est très proche de la moyenne (62%), et rares sont celles affichant une longue durée cumulée de chômage (4% ont connu plus de 12 mois de chômage, contre 8% en moyenne, ou encore 31% parmi le type 3). De plus, il s'agit essentiellement de périodes de chômage passées puisque la part de personnes actuellement sans emploi est relativement faible parmi ce groupe (16% contre 21% en moyenne). Notons encore qu'au sein de ce regroupement, les personnes travaillent en majorité à temps plein (58%), en CDD (43%), et n'ont généralement pas de fonctions dirigeantes (78%) ou de fonctions de supervision (65%). De plus, la stratégie d'investissement dans la formation qui caractérise ce groupe est corroborée par le fait qu'on y trouve une sur-représentation de personnes travaillant dans un domaine requérant un autre diplôme que celui obtenu en SdS/SES.

LE TYPE 5 : LES TRAJECTOIRES D'INTERNATIONALISATION

Le cinquième et dernier *cluster* concerne 9% de l'échantillon (N=140). Comme le type 3, ce regroupement est marqué par une présence quasi systématique d'expériences de chômage (99% contre 29% en moyenne), généralement sous forme d'une période unique de chômage (62% contre 25% en moyenne), ou de plusieurs périodes successives (37% contre 14% en moyenne). C'est donc dans ce groupe qu'on retrouve le plus de personnes ayant connu plus d'une fois le chômage. Ce constat doit être interprété à la lumière du fait qu'on retrouve dans ce groupe le nombre moyen de séjours à l'étranger le plus élevé de l'échantillon (4.66 contre 2.93 en moyenne). Il est dès lors probable que certaines de ces périodes de chômage s'expliquent par le fait d'avoir quitté la Suisse à de multiples reprises. Par ailleurs, contrairement à ce que nous avons vu à propos du type 3, ici, les périodes de chômage cumulées ont toutes une durée allant de six mois à un an. On ne trouve donc pas de chômage de courte durée (moins de six mois), pas plus que de longue durée (12 mois et plus) au sein de ce

groupe. Ceci est d'autant plus important que, comme pour les types 3 et 4, on trouve ici une part importante de personnes ayant connu au moins trois employeurs (c'est même la part la plus élevée avec 61% contre 44% en moyenne), ce qui laisse entendre qu'en dépit de trajectoires professionnelles plutôt longues, les personnes appartenant à ce *cluster* n'ont pas connu de longue période de chômage.

L'autre caractéristique majeure de ce regroupement est le fait qu'on y trouve une surreprésentation de personnes travaillant dans le secteur ONG/OI/associatif (25% contre 15% en moyenne), les secteurs public et privé y étant quant à eux légèrement sous-représentés. Cette particularité ainsi que le nombre élevé de séjours à l'étranger nous ont amenés à qualifier ce *cluster* de « trajectoires d'internationalisation ». On notera encore une surreprésentation au sein de ce groupe de personnes travaillant à temps partiel (37% contre 29% en moyenne). Enfin, en termes d'expériences de formation, si la part de diplômés ultérieurs ou de stages intra-cursus est proche de la moyenne, il faut noter une surreprésentation parmi ce *cluster* de stages extra-cursus (34% contre 26% en moyenne).

LES VARIABLES EXPLICATIVES

Pour mieux comprendre les caractéristiques de chacun de ces *clusters*, nous les avons croisés avec les variables explicatives qui sont au cœur de cette étude : l'ancienneté du diplôme, le niveau de diplôme, la discipline du diplôme ainsi que le sexe. Les analyses ont montré qu'à l'exception du sexe, toutes les variables explicatives sont significativement associées aux cinq *clusters*. Pour en saisir la mesure, commençons par l'ancienneté du diplôme. Comme on peut le voir à partir du tableau ci-dessous, les trajectoires linéaires sont surreprésentées parmi les personnes diplômées il y a quatre à six ans (59%). Les trajectoires de formation sont logiquement surreprésentées parmi les diplômés les plus récents (respectivement 23% ont été diplômés il y a moins de deux ans et 18% l'ont été il

y a deux à quatre ans). Enfin, et comme leur expérience du chômage ainsi que le nombre d'employeurs le laissaient entendre, on remarque une surreprésentation parmi les diplômés les plus anciens (il y a six ans et plus) des trajectoires discontinues (26%), d'internationalisation (14%) ainsi que des trajectoires d'investissement dans la formation (10%).

Tableau 43 : Types de trajectoires selon l'ancienneté du diplôme

	<2 ans	2 à moins de 4 ans	4 à moins de 6 ans	>6 ans	total
Linéaire	49%	54%	59%	47%	52%
Formation	23%	18%	5%	3%	11%
Discontinue	23%	19%	20%	26%	22%
Investissement dans la formation	1%	3%	7%	10%	6%
Internationalisation	4%	7%	9%	14%	9%

Pour ce qui est du niveau de diplôme, on note que les trajectoires linéaires sont surreprésentées parmi les détenteurs de PhD (69%) et de Certificats (61%). Les trajectoires de formation regroupent logiquement une part élevée de BA (21%), il en va de même pour trajectoires d'investissement dans la formation (9%). Les trajectoires discontinues sont quant à elles surreprésentées parmi les MA (29%), tout comme le sont les trajectoires d'internationalisation (12%).

Tableau 44 : Types de trajectoires selon le niveau de diplôme

	BA	MA	PhD	Certif.	Autre	Total
Linéaire	50%	50%	69%	61%	50%	52%
Formation	21%	6%	1%	10%	10%	11%
Discontinue	14%	29%	19%	24%	40%	22%
Investissement dans la formation	9%	4%	1%	2%	0%	6%
Internationalisation	7%	12%	10%	4%	0%	9%

Enfin, concernant la discipline, on observe une surreprésentation des trajectoires linéaires parmi les diplômés en SI (62%). Les trajectoires de formation sont quant à elles surreprésentées parmi les diplômés en RI (18%) et dans une plus faible mesure parmi les géographes (14%). Pour ce qui est des trajectoires discontinues, elles se retrouvent plus fortement parmi les diplômés en MEDIA (35%) et en S&D (34%). Les trajectoires d'investissement dans la formation sont surreprésentées parmi les diplômés en HISTEC (15%) et pour terminer, les trajectoires d'internationalisation se concentrent plus fortement parmi les sociologues (14%) et dans une plus faible mesure parmi les diplômés en SI (13%) et les politologues (12%).

CONCLUSION

Plusieurs conclusions peuvent être tirées des analyses proposées dans ce rapport. On soulignera d'abord le fait que, loin des considérations inquiètes, voire franchement négatives qui apparaissent ponctuellement dans l'espace médiatique et politique à propos des débouchés des études en sciences sociales, l'énorme majorité des individus interviewés dans cette étude ont un emploi dont ils sont largement satisfaits. Si le chômage apparaît souvent au fil de leur trajectoire professionnelle, c'est dans la grande majorité des cas une expérience unique et de courte durée, comme l'avait déjà montré l'étude de *Losa et al.* (2008) portant sur les sociologues diplômés de notre Faculté entre 1995 et 2005.

En second lieu, les résultats de cette enquête permettent de constater que si les diplômés en sciences sociales construisent un socle solide sur lequel construire son insertion professionnelle, ils ouvrent également la voie à de nombreuses possibilités de spécialisation, voire de réorientation professionnelle. Sur ce plan, l'enquête souligne l'importance de l'accumulation des expériences diverses telles que les formations ultérieures, stages, séjours à l'étranger, emplois à durée déterminée, etc., ainsi que celle des contacts et réseaux professionnels.

En troisième lieu, nos résultats confirment l'utilité d'un cycle de formation étendu, incluant le Master. Les porteurs d'un BA sont aujourd'hui, en effet, désavantagés sur le marché du travail par rapport aux porteurs d'un MA ou d'un PhD.

Certaines différences entre disciplines ont pu être mises en avant, mais ce qui frappe, dans l'ensemble, c'est bien davantage l'homogénéité du devenir professionnel des anciens étudiants de la Faculté SdS/SES. Sur la base des résultats obtenus, nous

n'avons pu dégager ni de grands gagnants, ni de grands perdants disciplinaires, du point de vue de l'insertion professionnelle.

Par contre, des différences importantes marquent le devenir professionnel des femmes et des hommes issus de notre Faculté, tant sur le plan de la rémunération, du secteur ou de la branche d'activité, qu'en regard de leur évaluation de l'utilité et de l'adéquation de leur diplôme par rapport à leur situation professionnelle. Ce point confirme d'autres travaux portant sur notre Université (voir Studer, 2012).

Quatrièmement, si comme on l'a dit plus haut, le taux de satisfaction des diplômés, que ce soit à l'égard de leur emploi ou de leur formation, est très élevé, la question des autres compétences qu'ils auraient souhaité acquérir pose des questions importantes. En effet, dans une période où les cursus universitaires se font de plus en plus courts, comment concilier l'apprentissage de compétences transversales voire professionnalisantes (*soft skills*, connaissances pratiques, expériences du terrain, etc.) qui faciliteraient l'entrée sur le marché du travail, avec la mission des sciences sociales qui consiste à enseigner et transmettre une posture analytique, une manière d'appréhender le monde, avec rigueur scientifique et sens critique ? A l'heure où la place des sciences sociales est souvent remise en question, il y a là un défi à relever pour notre Faculté afin de répondre aux attentes des générations d'étudiants à venir.

Finalement, les diplômés en sciences sociales construisent des devenirs à l'image des trajectoires professionnelles dominantes dans les cohortes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail : si leur diplôme est un atout indéniable, il ne constitue en aucun cas un statut, la reconnaissance passant par une activité constante, susceptible de permettre l'accumulation d'expériences professionnelles socialement reconnues.

BIBLIOGRAPHIE

Losa Stefano, Mélanie Battistini, Gaëlle Aeby, Miriam Odoni, Emilie Rosenstein, Sophie Touchais et Manon Wettstein (2008), *La socio et après ? Enquête sur les trajectoires professionnelles et de formation auprès des licencié-e-s en sociologie de l'Université de Genève entre 1995 et 2005*, Sociograph - Sociological Research Studies, 4, Genève : Département de sociologie, Université de Genève.

OFS (2013), *Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail. Premiers résultats de l'enquête longitudinale de 2011*, Neuchâtel : OFS.

OFS (2014), *De la haute école à la vie active. Premiers résultats de l'enquête 2013 auprès des personnes nouvellement diplômées des hautes écoles*, Neuchâtel : OFS.

OFS (2015a), *La situation professionnelle des titulaires d'un diplôme universitaire en Sciences humaines, sociales et économiques*, Neuchâtel : OFS.

OFS (2015b), *Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail. Premiers résultats de l'enquête longitudinale 2013*, Neuchâtel : OFS.

OFS (2015c), *Enquête suisse sur la population active*, [en ligne], <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/data/03.Document.113959.xls>

OFS (2016), *Taux d'activité des diplômés des hautes écoles : situation cinq ans et une année après l'obtention du diplôme. Deuxième enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles de 2010*, [en ligne], <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/05.Document.141822.xls>

Pétrouff Claire et Olivier Pillonel (1995), *Mais où sont donc passés les licenciés en sociologie ? Enquête menée auprès des licenciés en sociologie de l'Université de Genève des années 1960 à 1994*, Genève : Département de sociologie, Université de Genève.

Schmitz Carsten (2015), *Limesurvey: An Open Source survey tool.*, Hamburg, Germany : Limesurvey Project Team.

Schomburg Harald et Ulrich Teichler (2007), *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduates Surveys from Twelve Countries*, Dordrecht: Springer.

Studer Matthias (2012), Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles, PhD Thesis, Genève: Université de Genève, [en ligne], <http://archive-ouverte.unige.ch/unige:22054>, (consulté le 11 août 2016).

Teichler Ulrich (2007a), *Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Dordrecht: Springer.

Teichler Ulrich (2007b), Does Higher Education Matter? Lessons from a Comparative Graduate Survey, *European Journal of Education*, 42(1), 11-34.

Teichler Ulrich (2009), *Higher education and the world of work. Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*. Rotterdam: Sense Publishers.

Vila Luis E., Adela Garcia-Aracil et Jose-Gines Mora (2007), The Distribution of Job Satisfaction among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter?, *The Journal of Higher Education*, 78(1), 97-118.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LE QUESTIONNAIRE

Introduction

A1) En quelle année avez-vous obtenu votre dernier diplôme au sein de la Faculté des Sciences de la Société (SdS, anciennement SES) de l'Université de Genève?

A2) Quel était l'intitulé de ce dernier diplôme?

Parcours de formation

B1) Avez-vous obtenu un autre diplôme, hors de la Faculté SdS/SES, depuis l'obtention de votre dernier diplôme?

B2) Combien d'autres diplômes avez-vous obtenus après celui-ci?

B3a1) Autre diplôme 1: Veuillez indiquer le niveau et l'année d'obtention de cet autre diplôme.

B3a2) Autre diplôme 1: Où avez-vous obtenu ce diplôme?

B3a3) Autre diplôme 1: Dans quelle branche avez-vous obtenu cet autre diplôme ?

B3a4) Autre diplôme 1: Quel était l'intitulé exact de ce diplôme?

C1a) Avez-vous effectué un (ou des) stage(s) qui étai(en)t intégré(s) à votre cursus de formation SdS/SES?

C1b) Combien en avez-vous effectués?

C1c) Parmi ces derniers, combien furent utiles pour la suite de votre parcours professionnel?

C2a) Avez-vous effectué un (ou des) stage(s) depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES ?

C2b) Combien de stages avez-vous effectués depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES ?

C2c) Parmi ces derniers, combien furent rémunérés?

C3) Depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES, quelle a été la durée totale passée en stage?

D1a) Avez-vous effectué un (ou des) séjour(s) à l'étranger depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES ?

D1b) Combien de séjours à l'étranger avez-vous effectués depuis l'obtention de votre dernier diplôme SES/SdS?

D2) Combien furent utiles pour la suite de votre parcours professionnel?

D3) Quelles étaient la ou les raisons de ce (ou ces) séjour(s) à l'étranger? (Travail, formation, langue, etc.)

D4) Quelle a été la durée totale passée à l'étranger depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES?

Situation, un an après l'obtention du diplôme

E1) Aviez-vous un emploi un an après l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES ?

E2) Quel était votre taux d'activité ?

E3) Quel était votre statut (salarié-e, stagiaire...) ?

E4) A quel secteur d'activité appartenait cet emploi (public/privé...)?

E5) Quelle était la branche d'activité de l'entreprise/l'établissement?

E6) A quelle profession correspondait cet emploi?

E7a) Aviez-vous des personnes sous vos ordres dans cet emploi?

E7b) Combien de personnes travaillaient sous votre supervision dans le cadre de cet emploi?

E8) Faisiez-vous partie de la direction ou du conseil de direction de l'entreprise/l'établissement?

E9) De quel type était votre contrat pour cet emploi ? (CDI, CDD, etc.)

E10) Par quel(s) moyen(s) aviez-vous obtenu cet emploi?

E11) Quand aviez-vous été embauché-e sur cet emploi?

E12) Quelle formation était exigée ou souhaitée pour cet emploi?

E13) Quelle était la durée minimale d'expérience requise ?

E14) Les tâches que vous demandait d'effectuer cet emploi étaient en lien avec votre dernier diplôme SdS/SES?

E15a) Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait), dans quelle mesure étiez-vous satisfait-e du revenu que vous touchiez pour cet emploi?

E15b) Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait), dans quelle mesure étiez-vous satisfait-e de vos conditions de travail dans cet emploi?

E16) Etiez-vous également aux études/en formation?

E17) Si vous n'occupiez pas d'activité professionnelle, étiez-vous...? (à la recherche d'un emploi, au foyer, etc.)

Situation professionnelle actuelle

F1) Actuellement, avez-vous un emploi?

F1a) Cet emploi est-il le même que celui dont vous venez de nous parler dans la section précédente?

F2a) Quel est votre taux d'activité pour cet emploi?

F1b) Combien d'emplois occupez-vous actuellement?

F2b) Quel est votre taux d'activité total (pour l'ensemble des emplois que vous occupez actuellement)?

F2c) Parmi vos emplois actuels, quel est votre taux d'activité pour l'emploi que vous exercez au plus haut taux?

- F3) Quel est votre statut pour cet emploi (salarié-e, stagiaire, ...) ?
- F4) A quel secteur d'activité appartient cet emploi (public/privé...)?
- F5) Quelle est la branche d'activité de l'entreprise/l'établissement?
- F6) A quelle profession correspond cet emploi?
- F7a) Avez-vous des personnes sous vos ordres dans cet emploi?
- F7b) Combien de personnes travaillent actuellement sous votre supervision dans le cadre de cet emploi?
- F8) Faites-vous partie de la direction ou du conseil de direction de l'entreprise/l'établissement?
- F9) Actuellement, de quel type est votre contrat pour cet emploi? (CDI, CDD, etc.)
- F10) Par quel(s) moyen(s) avez-vous obtenu cet emploi?
- F11) Quand avez-vous été embauché-e sur cet emploi ?
- F12) Quelle formation était exigée ou souhaitée pour cet emploi?
- F13) Quelle était la durée minimale d'expérience requise?
- F14) Les tâches que vous demande d'effectuer cet emploi sont en lien avec votre dernier diplôme SdS/SES?
- F15a) Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait), dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e du revenu que vous touchez pour cet emploi ?
- F15b) Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait), dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e de vos conditions de travail pour cet emploi ?
- F16) Êtes-vous également aux études/en formation?
- G) Actuellement vous êtes...? (A la recherché d'un emploi, au foyer, etc.)

G1) Entre l'année suivant votre dernier diplôme SdS/SES et aujourd'hui, avez-vous occupé un emploi ?

G1a) En quelle année s'est terminé ce dernier emploi?

G2) Quel était votre taux d'activité ?

G3) Pour ce dernier emploi, quel était votre statut (salarié-e, stagiaire...)?

G4) A quel secteur d'activité appartenait cet emploi (public/privé...)?

G5) Quelle était la branche d'activité de l'entreprise/l'établissement?

G6) A quelle profession correspondait cet emploi?

G7a) Aviez-vous des personnes sous vos ordres dans le cadre de cet emploi?

G7b) Combien de personnes travaillaient sous votre supervision dans le cadre de cet emploi?

G8) Faisiez-vous partie de la direction ou du conseil de direction de l'entreprise/l'établissement?

G9) De quel type était votre contrat pour cet emploi? (CDI, CDD, etc.)

G10) Par quel(s) moyen(s) aviez-vous obtenu cet emploi?

G11) Quelle formation était exigée ou souhaitée pour cet emploi?

G12) Quand aviez-vous été embauché-e sur cet emploi ?

G13) Quelle était la durée minimale d'expérience requise ?

G14) Les tâches que cet emploi vous demandait d'effectuer étaient en lien avec votre dernier diplôme SdS/SES?

G15a) Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait), dans quelle mesure étiez-vous satisfait-e du revenu que vous touchiez pour ce dernier emploi ?

G15b) Sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait), dans quelle mesure étiez-vous satisfait-e de vos conditions de travail dans ce dernier emploi ?

G16) Etiez-vous également aux études/en formation?

J1) Par combien d'employeurs différents avez-vous été engagé depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES?

J2) Avez-vous connu une (ou des) période(s) de chômage depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES?

J3) Combien de périodes de chômage avez-vous connues depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES?

J4) Au total, combien de temps avez-vous été au chômage depuis l'obtention de votre dernier diplôme SdS/SES?

Compétences acquises et utilité de la formation

K1) Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez choisir la réponse qui convient (entre pas du tout d'accord et tout à fait d'accord) par rapport à votre dernier diplôme obtenu en SdS/SES :

- L'obtention de ce diplôme m'a permis de trouver du travail
- Les compétences obtenues dans ce diplôme sont utiles pour mon travail actuel (ou récent si sans emploi)
- Les compétences obtenues dans ce diplôme répondent aux demandes du marché du travail
- Les compétences obtenues dans ce diplôme m'ont permis de progresser dans ma carrière
- La rédaction de mon travail de fin de diplôme a été utile dans ma carrière

K2) Grâce à mon dernier diplôme obtenu au sein de la Faculté SdS/SES, j'ai acquis :

- Des capacités de synthèse et rédactionnelles
- Des capacités à débattre et défendre un point de vue en public
- Des capacités à approfondir mes connaissances sur un sujet précis.
- Des capacités à définir et mener à bien un projet de manière autonome
- Des capacités à évaluer un projet, un programme ou une institution
- Des capacités d'analyse et de résolution de problèmes
- Une aptitude à travailler en groupe
- Une aptitude à m'adapter à l'environnement professionnel
- Une aisance dans l'approche de nouveaux apprentissages
- Des connaissances approfondies des dynamiques et enjeux régionaux, nationaux et internationaux actuels (économiques, socio-démographiques, territoriaux...)
- Des connaissances approfondies des institutions, des groupes et des acteurs sociaux ou économiques
- Des compétences méthodologiques et techniques (analyses quantitatives, qualitatives, traitement de données, outils statistiques, outils audio-visuels...)

K3) Avez-vous acquis d'autres compétences grâce à ce dernier diplôme en SdS/SES?

K4) Lesquelles?

K5) Auriez-vous aimé acquérir d'autres compétences durant votre dernier diplôme SdS/SES ?

K6) Lesquelles?

Questions sociodémographiques

L1) Quel âge avez-vous?

L2) Sexe

L3) Quel est votre état civil?

L4) Combien d'enfants avez-vous?

L5) Dans quel pays résidez-vous actuellement?

L6) Veuillez préciser le canton.

L7) Dans quel pays avez-vous passé la majeure partie de votre enfance?

L7bis) Veuillez préciser le canton.

L8) Quelle est (ou sont) votre (vos) nationalité(s)?

L9) Pourriez-vous situer, sur l'échelle suivante, votre revenu personnel annuel brut pour la dernière année?

M1) Souhaitez-vous être tenu-e au courant des résultats de cette étude?

M2) Seriez-vous d'accord d'être recontacté-e dans le cadre d'une étude de suivi?

M3) Désireriez-vous faire partie d'un groupe d'alumni SdS?

M4) Auriez-vous des commentaires à faire qui nous aideraient à mettre en perspective vos réponses?

ANNEXE 2 : LISTE DES DIPLÔMES EN SCIENCES SOCIALES DÉLIVRÉS PAR L'UNIGE ENTRE 2005 ET 2015

BA en géographie
BA en géographie et environnement
BA en histoire économique et sociale
BA en relations internationales
BA en science politique
BA en socioéconomie
BA en sociologie
BA en systèmes d'information et de communication
BA en systèmes d'information et science des services
Certificat complémentaire en démographie économique et sociale
Certificat complémentaire en géomatique
Certificat de spécialisation en écologie humaine
DEA en études genre
DEA en géographie
DEA en histoire économique et sociale
DEA en relations internationales
DEA en science politique
DEA en sciences de la communication, des médias audiovisuels, de la radio et de la presse écrite
DEA en sociologie
DEA en systèmes d'information
DESS en études urbaines
DESS en globalisation et régulation sociale
DESS interdisciplinaire en études asiatiques
Doctorat ès SES/SdS autre mention
Doctorat ès SES/SdS mention démographie
Doctorat ès SES/SdS mention études genre
Doctorat ès SES/SdS mention géographie
Doctorat ès SES/SdS mention histoire économique et sociale
Doctorat ès SES/SdS mention information, communication et médias
Doctorat ès SES/SdS mention science politique
Doctorat ès SES/SdS mention sciences de la communication
Doctorat ès SES/SdS mention socioéconomie
Doctorat ès SES/SdS mention sociologie
Doctorat ès SES/SdS mention systèmes d'information

Licence bi-disciplinaire en géographie et en éducation physique et sport
Licence en géographie
Licence en histoire économique et sociale
Licence en relations internationales
Licence en science politique
Licence en sociologie
Licence en systèmes d'information et de communication, orientation Conception et organisation
Licence en systèmes d'information et de communication, orientation Technologie
MA spécialisé en journalisme et communication
MA spécialisé pluridisciplinaire en études asiatiques
MA d'études avancées en sécurité de l'information (MAS-InfoSec)
MA d'études avancées en urbanisme durable, eco-urbanisme, développement durable et gouvernance
MA en démographie
MA en études genre
MA en géographie et sciences du territoire
MA en géographie et sciences du territoire, orientation Histoire
MA en géographie humaine, orientation Géographie fondamentale et appliquée
MA en géographie humaine, orientation Histoire économique et sociale
MA en histoire économique et sociale
MA en histoire économique et sociale, orientation Géographie humaine
MA en histoire économique internationale
MA en histoire économique internationale, orientation Géographie
MA en management public
MA en science politique
MA en sciences de la communication et des médias
MA en sciences économiques
MA en socioéconomie
MA en socioéconomie, orientation Démographie
MA en sociologie
MA en standardisation, régulation sociale et développement durable
MA en systèmes d'information et de communication

**ANNEXE 3 : NIVEAUX DE DIPLÔMES DISTRIBUÉS
SELON LES DISCIPLINES**

	Titres actuels				Anciens titres	
	BA	MA	PhD	Certificat	Licence	DEA/ DESS
Communication et médias		X	X			X
Etudes asiatiques		X				X
Etudes genre		X				X
Géographie	X	X	X	X	X	X
Hist. éco. et soc.	X	X	X		X	X
Management public		X				
Relations internationales	X				X	X
Science politique	X	X	X		X	X
Socioéconomie et démo.	X	X	X	X		
Sociologie	X	X	X		X	X
Systèmes d'information	X	X	X		X	X
Standardisation		X				

ANNEXE 4 : DISTRIBUTION DES VARIABLES ACTIVES PAR CLUSTER⁴⁴

Nb. diplômes ultérieurs	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Aucun	66%	73%	71%	5%	65%	64%
1	34%	27%	29%	0%	35%	30%
2+	0%	0%	0%	95%	0%	6%
Stages intra-cursus						
Non	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Oui	78%	87%	70%	94%	81%	78%
	22%	14%	30%	6%	19%	22%
Stages extra-cursus						
Aucun	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
1	56%	47%	44%	43%	41%	50%
2+	22%	25%	30%	14%	25%	24%
	22%	28%	27%	44%	34%	26%

● ⁴⁴ Tous les X² sont statistiquement significatifs, les effets de surreprésentation les plus forts sont indiqués en gras.

Séjours à l'étranger	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Aucun	52%	35%	47%	33%	44%	47%
1	22%	35%	34%	21%	25%	27%
2+	26%	30%	19%	47%	31%	26%
En formation actuellement	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Non	75%	32%	81%	76%	75%	71%
Oui	25%	68%	19%	24%	25%	29%
Statut professionnel	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Sans emploi	0%	100%	28%	16%	21%	21%
En emploi	100%	0%	72%	84%	79%	79%
Taux d'activité	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Partiel	36%	0%	27%	26%	37%	29%
Complet	64%	0%	45%	58%	42%	50%
(sans emploi)	0%	100%	28%	16%	21%	21%

Type de contrat	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
CDD	44%	0%	31%	43%	37%	35%
CDI	56%	0%	42%	41%	42%	44%
(sans emploi)	0%	100%	27%	16%	21%	21%
Fonctions de supervision	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Non	75%	0%	61%	65%	59%	61%
Oui	25%	0%	12%	19%	20%	18%
(sans emploi)	0%	100%	27%	16%	21%	21%
Fonctions de direction	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Non	86%	0%	70%	78%	72%	70%
Oui	15%	0%	3%	6%	7%	9%
(sans emploi)	0%	100%	28%	16%	21%	21%
Secteur d'activité	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Public	46%	0%	38%	40%	31%	35%
Privé	34%	0%	21%	30%	21%	24%

ONG/OI/Assoc. (sans emploi)	21%	0%	10%	13%	25%	15%
Nombre d'employeurs	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
Aucun	6%	34%	5%	4%	4%	8%
1-2	55%	37%	46%	40%	35%	48%
3+	39%	28%	49%	56%	61%	44%
Périodes de chômage	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
1	4%	1%	66%	24%	62%	25%
2+	4%	0%	33%	14%	37%	14%
Aucune	92%	99%	0%	62%	1%	61%
Durée cumulée du chômage	Linéaire	Formation	Discontinue	Investissement	Internationalisation	Total
<6 mois	7%	0%	69%	26%	0%	21%
6-12 mois	0%	0%	0%	8%	100%	10%
12mois+	1%	0%	31%	4%	0%	8%
(pas de chômage)	92%	100%	0%	62%	0%	61%

Dans la même collection

Sociograph n°1, 2007, *Monitoring misanthropy and rightwing extremist attitudes in Switzerland, An explorative study*, Sandro Cattacin, Brigitta Gerber, Massimo Sardi et Robert Wegener.

Sociograph n°2, 2007, *Marché du sexe et violences à Genève*, Ági Földházi et Milena Chimienti.

Sociograph n°3, 2007, *Évaluation de la loi sur l'intégration des étrangers du Canton de Genève*, Sandro Cattacin, Milena Chimienti, Thomas Kessler, Minh-Son Nguyen et Isabelle Renschler.

Sociograph n°4, 2008, *La socio et après? Enquête sur les trajectoires professionnelles et de formation auprès des licencié-e-s en sociologie de l'Université de Genève entre 1995 et 2005*, Sous la direction de Stefano Losa et Mélanie Battistini. Avec Gaëlle Aeby, Miriam Odoni, Emilie Rosenstein, Sophie Touchais et Manon Wettstein.

Sociograph n°5a, 2009, *Marché du sexe en Suisse. Etat des connaissances, best practices et recommandations, Volet 1 – Revue de la littérature*, Géraldine Bugnon et Milena Chimienti avec la collaboration de Laure Chiquet.

Sociograph n°5b, 2009, *Der Sexmarket in der Schweiz: Kenntnisstand, Best Practices und Empfehlungen, Teil 1 – Literaturübersicht*, Géraldine Bugnon et Milena Chimienti unter Mitarbeit von Laure Chiquet.

Sociograph n°6a, 2009, *Marché du sexe en Suisse. Etat des connaissances, best practices et recommandations, Volet 2 – Cadre légal*, Géraldine Bugnon, Milena Chimienti et Laure Chiquet.

Sociograph n°6b, 2009, *Der Sexmarket in der Schweiz: Kenntnisstand, Best Practices und Empfehlungen, Teil 2 – Rechtsrahmen*, Géraldine Bugnon, Milena Chimienti et Laure Chiquet.

Sociograph n°7, 2009, *Marché du sexe en Suisse. Etat des connaissances, best practices et recommandations, Volet 3 – Mapping, contrôle et promotion de la santé dans le marché du sexe en Suisse*, Géraldine Bugnon, Milena Chimienti et Laure Chiquet avec la collaboration de Jakob Eberhard.

Sociograph n°8, 2009, «*Nous, on soigne rien sauf des machines*». *Le pouvoir insoupçonné des aides-soignants en Anesthésie*. Sous la direction de Mathilde Bourrier. Avec Aristoteles Aguilar, Mathilde Bourrier, Ekaterina Dimitrova, Solène Gouilhers, Marius Lachavanne, Mélinée Schindler et Marc Venturin.

Sociograph n°9, 2011, *The legacy of the theory of high reliability organizations: an ethnographic endeavor*. Mathilde Bourrier (Sociograph – Working Paper 6).

Sociograph n°10, 2011, *Unitarism, pluralism, radicalism ... and the rest ?* Connor Cradden (Sociograph – Working Paper 7).

Sociograph n°11, 2011, *Evaluation du projet-pilote Detention, Enjeux, instruments et impacts de l'intervention de la Croix-Rouge Suisse dans les centres de détention administrative*. Nathalie Kakpo, Laure Kaeser et Sandro Cattacin.

Sociograph n°12, 2011, *A nouveau la ville ? Un débat sur le retour de l'urbain*. Sous la direction de Sandro Cattacin et Agi Földhàzi.

Sociograph n°13, 2011, *Capital social et coparentage dans les familles recomposées et de première union*. Sous la direction de Eric Widmer et Nicolas Favre. Avec Gaëlle Aeby, Ivan De Carlo et Minh-Thuy Doan.

Sociograph n°14, 2012, *Les publics du Théâtre Forum Meyrin : Une étude à partir des données de billetterie*. Sami Coll, Luc Gauthier et André Ducret.

Sociograph n°15, 2013, *Migrations transnationales sénégalaises, intégration et développement. Le rôle des associations de la diaspora à Milan, Paris et Genève*. Jenny Maggi, Dame Sarr, Eva Green, Oriane Sarrasin et Anna Ferro.

Sociograph n°16, 2014, *Institutions, acteurs et enjeux de la protection de l'adulte dans le canton de Genève*. Sous la direction de Mathilde Bourrier. Avec Alexandre Pillonel, Clara Barrelet, Eline De Gaspari, Maxime Felder, Nuné Nikoghosyan et Isabela Vieira Bertho.

Sociograph n°17, 2015, *Recensions 1983-2013*, André Ducret. Avant-propos de Jacques Coenen-Huther.

Sociograph n°18, 2015, *Un lieu pour penser l'addiction. Evaluation de l'Académie des Dépendances*, Anne Philibert et Sandro Cattacin.

Sociograph n°19, 2015, *Connivences et antagonismes. Enquête sociologique dans six rues de Genève*. Edité par Maxime Felder, Sandro Cattacin, Loïc Pignolo, Patricia Naegeli et Alessandro Monsutti. Avec Guillaume Chilier, Monica Devouassoud, Lilla Hadji Guer, Sinisa Hadziabdic, Félix Luginbuhl, Angela Montano, Sonia Perego, Loïc Pignolo, Loïc Riom, Florise Vaubien et Regula Zimmermann.

Sociograph n°20, 2015, *La catastrophe de Mattmark dans la presse. Analyse de la presse écrite*. Edité par Sandro Cattacin, Toni Ricciardi et Irina Radu. Avec Yasmine Ahamed, Lucie Cinardo, Caroline Deniel, Dan Orsholits, Steffanie Perez, Elena Rocco, Julien Ruey, Katleen Ryser, Cynthia Soares et Karen Viadest.

Sociograph n°21, 2015, *La catastrophe de Mattmark. Aspects sociologiques*. Edité par Sandro Cattacin, Toni Ricciardi et Irina Radu. Avec Yasmine Ahamed, Caroline Deniel, Dan Orsholits, Steffanie Perez, Elena Rocco, Julien Ruey, Katleen Ryser, Cynthia Soares et Karen Viadest.

Sociograph n°22 a, 2015, *Sind Drogen gefährlich? Gefährlichkeitsabschätzungen psychoaktiver Substanzen*. Domenig Dagmar und Sandro Cattacin.

Sociograph n°22 b, 2015, *Les drogues sont-elles dangereuses ? Estimations de la dangerosité des substances psychoactives*. Domenig Dagmar et Sandro Cattacin. Traduction de Erik Verkooyen.

Sociograph n°23, 2016, *Malleable Minds? Teasing Out the Causal Effect(s) of Union Membership on Job Attitudes and Political Outcomes*. Sinisa Hadziabdic.

Sociograph n°24, 2016, *Les familles de milieu populaire dans une commune genevoise. Intégration sociale et soutien à la parentalité*. Eric Widmer, Sabrina Roudit et Marie-Eve Zufferey.

Sociograph n°25, 2016, *Addictions et société : voyage au pays des ombres. Actes du colloque des 50 ans du GREA*. Edité par Anne Philibert, Géraldine Morel et Sandro Cattacin.

Sociograph n°26, 2016, *Connivences et antagonismes en milieu urbain. Regards anthropologiques sur Genève*. Edité par Philippe Gazagne, Françoise Grange, Alessandro Monsutti et Sandro Cattacin. Avec Savannah Dodd, Dagna Drzazdzewska, Juliana Ghazi, Victoria Gronwald, Sarah Hayes, Aditya Kakati, Samira Marty, Linda Peterhans, Rosie Sims et Victoria Gronwald.

Sociograph n°27, 2016, *Begleitung von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im Spital. Ambivalenzen und Pragmatismus von Schnittstellen*. Anna Weber.

Sociograph 28, 2016, *"We're from Switzerland, that's a Chocolate Island in Sweden!" Comprendre l'indie rock du point de vue de six groupes suisses*. Loïc Riom.

Sociograph 29, 2016, *Le devenir professionnel des diplômés en sciences sociales entre 2005 et 2015*. Julien Rucy, Emilie Rosenstein, Rita Gouveia et Eric Widmer.

Toutes les publications se trouvent en ligne sous :
www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociograph

La présente recherche a été initiée par le Décanat de la Faculté des Sciences de la Société (SdS). Elle vise à éclairer les débouchés vers lesquels mènent les formations que la Faculté propose. Sur la base d'une enquête en ligne à laquelle plus de 1'500 anciens diplômés ont répondu, elle amène des éléments de réponse à plusieurs questions importantes: quels emplois occupent aujourd'hui les anciens diplômés de la Faculté, par quelles expériences professionnalisantes sont-ils passés dans leurs parcours (stages, séjours à l'étranger, emplois à durée déterminée), quelles satisfactions et insatisfactions génèrent ces parcours? Les résultats de l'enquête, menée par une équipe de l'Institut de recherches sociologiques, témoignent du fait que, loin des considérations inquiètes apparaissant ponctuellement dans l'espace médiatique et politique à propos des débouchés des études universitaires, les diplômés en sciences sociales occupent aujourd'hui dans leur grande majorité des emplois dont ils sont largement satisfaits. Les diplômés en sciences sociales proposent un socle solide sur lequel construire une insertion professionnelle ; ils ouvrent également la voie à de nombreuses possibilités de spécialisation, voire de réorientation professionnelle.

Julien Ruey est étudiant dans le cadre de la maîtrise universitaire en sociologie de l'Institut de recherches sociologiques (IRS) de l'Université de Genève.

Emilie Rosenstein est doctorante en sociologie et assistante à l'Institut de démographie et socioéconomie de l'Université de Genève.

Rita Gouveia est post-doctorante au sein du Pôle de recherche national LIVES «Surmonter la vulnérabilité: perspective du parcours de vie».

Eric Widmer est professeur à l'IRS et au Département de Sociologie de l'Université de Genève. Il est membre du PRN LIVES. Ses travaux portent sur les configurations familiales et les parcours de vie.

