

Faculté des lettres et des sciences humaines



Institut de sociologie

Fbg de l'Hôpital 27

2000 Neuchâtel

www.socio.unine.ch

L'insertion professionnelle des sociologues diplômés de l'Université de Neuchâtel

Recherche réalisée dans le cadre du séminaire d'introduction à la recherche sociologique 2009-2010, sous la direction du professeur François Hainard et de ses assistants Amaranta Cecchini et Patrick Ischer

Les étudiant-e-s suivants ont participé à cette recherche :

Adrien AMOS ; Mélissa ANDERSON ; Liljana ANGELESKA ; Lauriane AUBRY ; Ariane BADER ; Jasmina BEINER ; Félicia BIELSER ; Noémie CHARPIOT ; Yaëlle DALLENBACH ; Lucile DEVELEY ; Laetitia DONNER ; Daniela DOS SANTOS ; Lou-Anne DUTHOIT ; Sébastien EGGER ; Solène FROIDEVAUX ; Christelle HALDIMANN ; Naïm LAGHNIMI ; Fabio LEBRE ; Divine LY ; Julien MARTINET ; Charlotte MEYER ; Juliette MONTAVON ; Thomas NUSSBAUM ; Pamir OKYAY ; Kim OVERNEY ; Davide PARATA ; Elisa PERREGAUX-DIELF ; Sarah PONCET ; Noemy RENEVEY ; Matthieu REVERCHON ; Gilles RUFENACHT ; Robin SEILER ; Yannick SORIA ; Carole SPRING ; Saïma VAHEKENI ; Ariane VALETTE ; Jonas VAUTRAVERS ; Cécile VUILLIEMIN ; Rose-Anne WALTHER ; Gilles WASSER

Table des matières

AVERTISSEMENT.....	4
1. Introduction.....	5
2. Problématique de recherche.....	7
2.1 État des lieux: cadre théorique et concepts-clé.....	7
2.1.1 Les « petits boulots ».....	7
2.1.2 Stratégies, professions exercées, dynamique de carrière : une approche genrée.....	8
2.1.3 Identité et métier du sociologue.....	10
2.1.4 Origine sociale et temporalité de l'insertion.....	12
2.1.5 Mobilités géographique et professionnelle de l'insertion.....	13
2.1.6 Accomplissement professionnel et projet de vie.....	15
2.2 Axes, questions et hypothèses de recherche.....	16
3. Méthodologie.....	21
4. Présentation de la population.....	22
5. Les petits jobs, des vecteurs d'insertion professionnelle.....	23
5.1 Motivations financières.....	23
5.2 Le « job » type de l'étudiant de l'UniNE.....	24
5.3 Acquisition de compétences générales.....	25
5.4 Valorisation des compétences acquises.....	25
6. Stratégies, professions exercées, dynamique de carrière : une approche genrée.....	27
6.1 Relation entre sexe et salaire.....	27
6.2 Influence du genre sur les stratégies d'insertion professionnelle.....	28
6.2.1 Stratégies d'insertion durant les études et lors de la postulation.....	28
6.3 La conciliation entre vie professionnelle et vie privée.....	29
6.3.1 Les temps partiels.....	29
6.3.2 Les charges familiales et domestiques.....	30
7. Identité et métier du sociologue.....	33
7.1 Représentations du métier de sociologue et étapes de l'insertion.....	33
7.1.1 Image positive des métiers de la sociologie.....	33
7.1.2 Le mémoire.....	34
7.1.3 Les stages.....	36
7.1.4 Les postulations.....	37

7.1.5 Les emplois	38
7.2 Changement dans la perception du métier de sociologue.....	40
8. Origine sociale, mobilité et temporalité de l'insertion professionnelle	41
8.1 L'origine sociale.....	41
8.1.1 Les professions et le niveau de formation des parents	41
8.1.3 La formation/profession des parents et le choix des études de sociologie	43
8.2 Une approche intra carrière.....	43
8.2.1 Du diplôme au premier emploi.....	43
8.2.2 Les caractéristiques du premier emploi	44
8.2.3 Le parcours professionnel.....	45
8.2.4 L'inactivité professionnelle.....	45
9. La mobilité professionnelle et géographique	47
9.1 La mobilité géographique	47
9.1.1 La mobilité géographique pendant et après les études.....	47
9.1.2 L'impact sur l'insertion professionnelle	48
9.2 La mobilité professionnelle.....	48
10. Accomplissement professionnel et projet de vie.....	51
10.1 La sociologie : un choix par intérêt.....	51
10.2 Des objectifs variés avant l'entrée à l'université.....	52
10.3 Réalisation des objectifs ayant conduit au choix de la sociologie	52
10.4 La satisfaction à la fin du cursus en sociologie.....	53
10.5 Les attentes des diplômés	53
10.6 Les projets de vie dans une perspective genrée.....	54
11. Conclusion	56
12. Bibliographie.....	58
13. Annexes.....	62
13.1 Annexe 1 : Professions et formations des parents	62
13.2 Annexe 2 : Professions exercées par les diplômés en sociologie de l'UniNE	63

AVERTISSEMENT

Ce rapport est le produit d'un séminaire d'introduction à la recherche effectué durant l'année académique 2009-2010 par quarante étudiants regroupés en huit groupes de travail.

Le grand nombre d'étudiants peut parfois conduire à des styles rédactionnels différents au cours des différents chapitres. Ceci n'enlève rien au sérieux ni à la qualité scientifique des résultats pour lesquels les responsables du séminaire se portent garants.

Finalement, dans un souci de ne pas alourdir le texte, nous avons privilégié la forme masculine ; il va sans dire que les propos tenus dans le présent document concernent autant les femmes que les hommes.

1. Introduction

La sociologie est une science sociale dont la définition, les objets et les méthodes semblent relativement flous auprès du grand public. Cela s'explique notamment par le fait que cette discipline n'est enseignée qu'au niveau universitaire d'une part et, d'autre part, par le fait qu'il n'existe que peu de métiers labélisés « sociologue ». En effet, la sociologie reste une matière principalement académique enseignée dans les universités et les étudiants suivant cette filière y acquièrent des compétences pouvant leur être utiles dans une grande diversité de domaines. C'est précisément ce large éventail de débouchés qui peut entraîner une certaine confusion quant à l'avenir d'un diplômé en sociologie : l'identification d'un ou de plusieurs métiers précis est loin d'être aisée. Lors de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie – soit le moment de leur entrée sur le marché du travail – cette difficulté n'est pas à négliger.

Parallèlement, il est important de relever que l'insertion professionnelle ne consiste pas uniquement en la recherche du premier emploi. Elle commence, au contraire, bien avant l'obtention du diplôme (au travers des emplois étudiants notamment), se poursuit au-delà (par le changement d'emploi pour se rapprocher du poste ou de la fonction désirés) et est différente pour chaque individu. Il est ainsi très difficile de saisir, parmi les différentes stratégies d'insertion mises en place en vue d'obtenir un emploi, lesquelles permettent de réaliser les objectifs datant de l'entrée à l'université – s'ils existent ! La question du devenir professionnel des diplômés en sociologie mérite donc d'être posée et, au regard de la grande adaptabilité à d'autres domaines des compétences acquises lors d'un cursus en sociologie, il est fort à parier qu'elle risque d'engendrer des réponses multiples et variées.

Rattachée tout d'abord à la faculté des sciences économiques, puis plus tard à la faculté des lettres, l'institut de sociologie de l'Université de Neuchâtel (UniNE) offre depuis de nombreuses années la possibilité de suivre un cursus complet en sociologie, et a déjà formé bon nombre de sociologues. Ce rapport vise à rendre compte des mécanismes de l'insertion professionnelle des diplômés de cette discipline en analysant la trajectoire des anciens étudiants de cette filière. Il est la synthèse de la recherche réalisée dans le cadre du cours « Séminaire d'introduction à la recherche » dispensé aux étudiants en 3^{ème} année de Bachelor en sociologie, à l'UniNE. Celle-ci constitue un exercice par lequel les étudiants se familiarisent avec les méthodes de recherche quantitatives en élaborant une enquête par questionnaire auto-administré. Ce travail comprend toutes les étapes de la démarche d'une recherche quantitative en sciences sociales : la définition d'une problématique et la formulation de questions et d'hypothèses de recherche, l'identification de la population enquêtée et la construction d'un échantillon, l'élaboration d'un questionnaire, la création d'une base de données à partir des réponses des enquêtés, leur analyse statistique sur SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), l'interprétation des résultats et enfin la rédaction d'un rapport final. C'est donc autour du thème de l'entrée dans la vie active que nous avons tenté d'apporter un

éclaircissement sur le devenir des diplômés en sociologie, en partant plus précisément de la question suivante :

« Comment les sociologues diplômés de l'Université de Neuchâtel s'insèrent-ils dans le monde du travail? »

Six axes de recherche ont été définis sur cette base. Le premier traite du **rôle des « jobs étudiants » comme vecteurs d'insertion**, en s'intéressant tout particulièrement à leurs motivations et aux compétences qu'ils permettent d'acquérir et, le cas échéant, à la valorisation de celles-ci. Le deuxième analyse les **stratégies et les dynamiques de carrière selon une approche genrée**, en examinant plus spécifiquement les différences liées au salaire, aux stratégies d'insertion professionnelle – lors des études et au-delà – et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Troisième axe de ce travail, le chapitre sur **le métier et l'identité professionnelle du sociologue** se penche sur les représentations qu'ont les diplômés en sociologie de leur discipline et l'évolution de celle-ci au travers des étapes de l'insertion. Le quatrième sous-thème d'analyse interroge **l'origine sociale des diplômés et les temporalités d'insertion**, en se basant d'abord sur le parcours des parents des anciens étudiants, puis sur l'impact de celui-ci dans la carrière des diplômés. Dans la cinquième partie, **les mobilités géographique et professionnelle** sont analysées afin de définir si elles ont ou non une influence positive dans l'insertion des anciens étudiants dans le monde du travail. Enfin, le dernier aspect de l'insertion professionnelle traité dans ce travail est **l'accomplissement et le projet de vie**. Il s'interroge sur les raisons du choix de la sociologie, sur la réalisation des objectifs des anciens étudiants et sur le regard que portent les diplômés sur leur parcours.

Pour chacun de ces axes, nous mobilisons différentes approches théoriques et différents concepts afin de guider notre réflexion et notre enquête. La problématique de recherche présentée ci-dessous constitue donc le socle de cette recherche. Les hypothèses qui en découlent ont été, dans un second temps, soumises à l'épreuve des faits par le biais du questionnaire administré aux diplômés en sociologie de l'UniNE.

2. Problématique de recherche

2.1 État des lieux: cadre théorique et concepts-clé

Afin de préciser le contexte professionnel dans lequel évoluent les nouveaux diplômés des universités, nous nous sommes intéressés à une enquête longitudinale de l'Office fédéral de la statistique (OFS) (Storni et Schmid, 2009). Cette enquête, réalisée tous les deux ans, met en avant les situations d'insertion professionnelle des nouveaux diplômés des hautes écoles. Cinq ans après l'obtention de leurs diplômes en 2002, 1,9% des universitaires se trouvent au chômage – un taux relativement faible grâce à la bonne conjoncture de 2003. Parmi ceux-ci, les diplômés des branches techniques trouvent plus facilement un emploi que ceux sortant de sciences humaines et sociales. Les auteurs ne constatent cependant aucune différence significative entre les différentes régions du pays.

2.1.1 Les « petits boulots »

«Un nombre de plus en plus important de jeunes travaillent au cours de leurs études: c'est le cas de 70% des étudiants selon une enquête du CEREQ¹ [réalisée en 2002] » (Cohen-Scali, 2004a, 1). Si le travail constitue une réalité pour une majorité des étudiants, il convient de s'interroger sur son impact dans l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie de l'Université de Neuchâtel. De nombreuses recherches ont été menées pour comprendre la valeur et les dynamiques du travail, et plus particulièrement le rôle des « jobs étudiants ».

Premièrement, pour les étudiants, la valeur des « petits boulots » diffère selon leurs liens avec la formation suivie. Ainsi, on constate que « généralement, les activités professionnelles les plus qualifiées et celles en rapport avec la formation sont les plus valorisées par les étudiants et par leurs futurs employeurs. » (Béduwé et Giret, 2004, 82). Ainsi, l'étudiant sélectionnera les expériences et compétences qu'il jugera utiles, c'est-à-dire celles qui pourraient faciliter son insertion professionnelle. Pourtant, force est de constater que « les secteurs qui offrent des petits boulots sont ceux qui manquent de main d'œuvre d'une manière générale (...). Ils demandent en général peu de compétences spécifiques » (Cohen-Scali, 2004b, 48) et ne sont souvent pas en rapport avec la formation entreprise. En ce sens, il est évident que, dans la plupart des cas, les étudiants qui travaillent parallèlement à leur formation sont surqualifiés et bon nombre de leurs compétences ne seront pas mobilisées. Néanmoins, ces activités peuvent avoir un impact positif au moment de l'entrée sur le marché de l'emploi.

Deuxièmement, selon Valérie Cohen-Scali, travailler permettrait à l'étudiant, en plus d'améliorer sa situation financière, de « développer des expériences du monde du travail, de faciliter l'entrée dans la vie active, d'acquérir des connaissances utiles pour la vie professionnelle » (2004a, 1). Selon Béduwé et Giret, les activités professionnelles des étudiants sont, principalement, « des emplois d'appoint, souvent non qualifiés et à temps partiel, qui s'arrêtent à la fin des études » (2004, 55).

¹ Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Cependant, il existe également des emplois de niveau plus élevé et qui se rapprochent du domaine d'études. De plus, Béduwé et Giret (2004) avancent l'idée que les étudiants, bien que main d'œuvre temporaire et volatile, sont généralement instruits et donc facilement employables pour des travaux peu qualifiés. En outre, comme le soulignent Yannick Fondeur et Claude Minni dans leur article sur *L'accès des jeunes à l'emploi* (2006), « le travail en cours d'études peut être un facteur d'acquisition de compétences professionnelles, de création ou d'extension d'un réseau professionnel » (Fondeur et Minni, 2006, 284). Ils distinguent deux catégories de compétences : les compétences spécifiques liées à un travail précis (par exemple faire des bandages dans un hôpital, rédiger des articles dans un journal, etc.) et les compétences générales (autonomie, initiative, responsabilité, résolution de problèmes, etc.). Les expériences réalisées dans le monde du travail peuvent donc se traduire par l'apprentissage et l'assimilation de nouvelles situations, c'est-à-dire le développement de nouvelles compétences. Si, comme le relève Olivier Galland, il y a bien des motivations financières à avoir un « job étudiant » – « une majorité d'étudiants travaille pour subvenir aux besoins courants de l'année universitaire » (Galland, 1995, 62) – ces dernières ne constituent donc pas les seules raisons du travail étudiant et ces expériences sont souvent mentionnées dans le CV pour « signaler de manière très générale sa capacité à travailler » (Béduwé et Giret, 2004, 73).

Enfin, les « emplois étudiant » permettent de créer un réseau professionnel qui peut être mobilisé lors de la recherche d'un emploi. Mark Granovetter, dans son étude *Getting a job : a study of contacts and careers* (1974), souligne l'importance des contacts acquis durant la vie professionnelle : un séjour de courte durée dans une entreprise suffit pour créer des contacts professionnels qui pourront être mobilisés lors de la recherche d'un emploi.

2.1.2 Stratégies, professions exercées, dynamique de carrière : une approche genrée

Depuis les années 1960, la situation précaire des femmes dans le milieu professionnel s'est améliorée dans la plupart des pays européens, ceci notamment en raison de meilleurs résultats scolaires et d'un niveau de formation en pleine croissance (Maruani, 2006). La forte expansion de la scolarité des filles apparaît comme un facteur déterminant à leur bonne intégration sur le marché du travail. Aujourd'hui, les femmes semblent bien placées pour accéder aux positions reconnues de la structure socioprofessionnelle, à égalité avec les hommes. Mais si elles rejoignent les hommes sur l'échelle des niveaux de formation, ni leurs stratégies ni leurs trajectoires d'insertion ne sont pour autant identiques.

Par ailleurs, il convient de souligner qu'à formation équivalente, les femmes sont plus souvent touchées par le chômage que les hommes ; trois ans après la sortie du système scolaire, l'emploi et le diplôme des hommes sont en plus forte adéquation chez les garçons que chez les filles ; le temps partiel demeure essentiellement féminin, etc. Quels sont donc les facteurs qui handicapent l'insertion professionnelle des femmes ?

Tout d'abord, les stratégies d'insertion sont diverses et certaines s'établissent déjà durant les études. Le capital scolaire et le diplôme sont les premières conditions pour

l'embauche, mais elles ne suffisent pas toujours (Hidri, 2004). Les étudiants doivent ainsi développer diverses stratégies pour augmenter leurs chances d'insertion sur le marché du travail. Pendant les études universitaires déjà, des différences dans la façon de travailler sont observables (Frickey et Primon, 2002). En effet, les femmes apparaissent plus studieuses et travaillent davantage pour leurs études le soir et le week-end. C'est donc déjà à cette période qu'il est possible de voir les premières stratégies qui pourront jouer un rôle dans l'insertion professionnelle.

Notons encore que les stratégies d'insertion professionnelle des femmes sont le plus souvent marquées par l'envie de s'insérer rapidement sur le marché du travail au détriment de la qualité de cette insertion. Les hommes, au contraire, prennent davantage de temps dans leur choix d'emploi et visent des postes garantissant une ascension professionnelle (APEC, 2005). Plusieurs études soulignent également le poids des événements et des projets familiaux (Gadrey, 2005). Alors que la présence d'enfants augmenterait la probabilité de participer au marché du travail pour les hommes, elle jouerait en défaveur sur l'entrée dans la vie active des jeunes femmes. Le fait d'être mère provoque en effet de grands changements et ajustements de la situation professionnelle, que ce soit une réduction du temps de travail, une période d'inactivité ou un retrait du monde du travail. Le fait d'être père n'a, au contraire, qu'un faible impact sur la carrière des hommes (Pailhé et Solaz, 2006). Le travail domestique est toujours le principal domaine d'activité des femmes (Couppié et Epiphane, 2007), ce qui représente un investissement de temps non négligeable et peut les conduire, par exemple, à occuper un poste à temps partiel.

Dans la vie d'une femme, la perspective de fonder famille est souvent très présente, ce qui peut l'amener à avoir des attentes particulières quant à son emploi et notamment la satisfaction qu'elle peut y trouver (APEC, 2006). En effet, les hommes choisissent des postes où ils retirent plus de satisfaction quant à leur leur statut au sein de l'entreprise, tout en se préoccupant également du type de contrat, des perspectives d'avancement, des possibilités de formation, de la charge de travail ou encore des conditions matérielles qu'offre l'entreprise. Les femmes s'orientent davantage vers des emplois souvent en dessous de leur qualification (environ 39% de femmes contre 29% d'hommes) et qui ne correspondent pas au projet professionnel qu'elles avaient à la fin de leurs études (36% de femmes contre 32% d'hommes) (APEC, 2006).

Actuellement, bien que les femmes travaillent, elles continuent à prendre en charge une grande partie des activités ayant trait à la sphère domestique et familiale (Laufer, 2003). L'inégale répartition du travail familial et domestique pèse aussi en termes d'inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et limite l'autonomie professionnelle de ces dernières. Pour Laufer (2003), le système économique et social repose sur un *«équilibre entre temps professionnel et temps familial qui n'est assuré que par la stricte répartition des rôles et des temps professionnels et domestiques aux dépens des femmes»* (Laufer, 2003, 163). Néanmoins, comme le fait remarquer la sociologue Dominique Méda, citée par Bessin (2002), des signes semblent montrer un plus fort investissement des hommes dans le travail domestique et parental.

Les femmes semblent également privilégier le temps partiel. Cette forme de travail à temps réduit s'est développée dans les années 1980 et 1990 (Lurol et Péliisse, 2002) et a servi à «réguler à la marge les questions de politique familiale» (Lurol et Péliisse, 2002, 174). En effet, alors que les femmes ont eu un accès massif à l'emploi salarié dès le milieu du vingtième siècle, le comportement des hommes et leur implication dans les activités domestiques et parentales n'a pas changé (Bretin, 2002). Aujourd'hui, en France, 82 % des actifs qui ont recours au temps partiel seraient des femmes (Angeloff, citée par Bretin, 2002). Pour Bretin, la «conciliation» entre vie familiale et vie professionnelle n'est qu'une «*métaphore technocratique pour masquer la discrimination*» (2002, 164).

Pour finir, il est important de relever que le salaire des femmes demeure généralement en-deçà de celui de leurs collègues masculins. Au-delà du fait que les femmes sont souvent responsables des activités domestiques, d'autres critères entrent en compte. Ainsi, l'organisation du travail et la gestion de l'emploi sont genrés et contribuent également à donner aux femmes des métiers qui font appel à leurs «qualités féminines» ou «domestiques» qui ne sont pas reconnues comme de vraies qualifications (Dubar et Tripier, 2005). L'inégalité salariale est toujours présente. Par exemple, en Suisse en 2009, les femmes étaient payées environ 24% de moins que les hommes pour un travail égal. Ceci peut aussi s'expliquer par le fait que dans certaines branches d'activité les femmes sont plutôt jeunes et «sans statut», contrairement aux hommes qui sont plus âgés et occupent une position qui leur donne droit à certains avantages sociaux (horaires, pauses, primes, etc.). Cet écart provoque alors des inégalités salariales entre hommes et femmes alors que tous deux effectuent un même travail pour des qualifications égales (Dubar et Tripier, 2005).

2.1.3 Identité et métier du sociologue

Nous allons nous intéresser ici à la notion d'identité professionnelle et à celle du sociologue en particulier. Plusieurs chercheurs se sont penchés sur cette problématique, chacun relevant la complexité de cette définition. Suivant Piriou (2006), l'identité du sociologue s'observe à travers une certaine dualité qui se réfère aux éléments d'identification de la sociologie. Ce serait ainsi l'appartenance à l'institution qui déterminerait la double dimension identitaire – subjective (pour soi, autoproclamée) et sociale (en soi, par autrui). De ce fait, l'identité des diplômés en sociologie qui ne sont ni universitaires, ni chercheurs dans la fonction publique est essentiellement subjective et rattachée à la formation. Se pose dès lors la question de savoir comment et sur quels fondements se construisent ces identités. Suivant l'idée selon laquelle l'identité est conçue comme le résultat à la fois d'un processus de socialisation et le fruit d'interactions entre des personnes et des espaces de construction (telle l'organisation ou le milieu professionnel), les identités des sociologues se construiraient donc à partir d'éléments issus de la formation (en tant que socialisation professionnelle), mais elles seraient également susceptibles de varier, d'évoluer, en fonction des acteurs, de leurs positions, des buts qu'ils visent, de leur monde de référence (profession ou organisation) et des transactions qu'ils opèrent entre ces différents éléments. A cela s'ajoute la dimension de l'engagement des sociologues. C'est en effet la forte implication des praticiens envers leur discipline – manifestée par un désir d'appartenance sociologique, qui relève à la fois

d'une autodéfinition comme sociologue (pour soi) et d'une reconnaissance sociale (par autrui) – qui s'exprime par une démarche volontaire de diffusion et de production des savoirs acquis, façonnant la base du sentiment légitimé d'appartenance à la sociologie. Et ceci passe avant tout par la lutte pour une reconnaissance des pratiques, des compétences et des postures sociologiques qui sont, pour les praticiens, des éléments légitimes de leur appartenance sociologique.

La définition du métier de sociologue est d'autant plus complexe qu'elle est tissée sur une trame recouvrant des rapports de pouvoir (Piriou, 1999). Les tentatives historiques infructueuses de « professionnalisation » de la sociologie ont en effet mené à un clivage entre deux classes de sociologues : les académiciens (sociologues ayant une conception savante de la sociologie) et les praticiens exerçant hors du milieu académique (Felder, 2006). De fait, les différents types d'insertion professionnelle s'insèrent sur un canevas hiérarchisé et force est de constater que cette dichotomie au sein d'une même discipline a eu pour effet de brouiller ses frontières et de générer une pluralité d'identités du sociologue (Dubar, 2002).

A ces transformations s'ajoutent d'autres interrogations, plus matérielles, sur la réalité du devenir professionnel en sociologie. En ce sens, il est intéressant de se pencher sur les salaires potentiels, le genre et les nouvelles formes d'emplois dans ce domaine. Piriou (2008), fait mention de différentes enquêtes qui confirment, dans un premier temps, que l'employeur le plus important pour les diplômés de sociologie est représenté par les entreprises (22%). On trouve également des employeurs dans d'autres secteurs : le secteur public dans les secteurs décentralisés de l'Etat et le secteur privé, qui regroupe principalement les bureaux de recherche (15%) et les associations (14%). Les masters de sociologie peuvent quant à eux déboucher sur « *des spécialisations de management, de responsable, de direction et de conduites d'études, d'équipes, de projets, d'ingénierie, de médiation ; d'intervention, d'évaluation, de formation, d'études* » (Piriou, 2008, 13).

Ceci nous amène à considérer les différents débouchés qui se présentent aux sociologues nouvellement diplômés. Selon Legrand, Guillaume et Vrancken (1995), la sociologie a bénéficié, au cours des trente dernières années, d'un développement très marqué. D'une manière générale, elle a toujours été sollicitée dans un contexte de croissance et de crise. Les sociologues exercent dans des champs extrêmement variés :

Dans le monde de l'entreprise : la mondialisation de l'économie, la quête de nouveaux modes de dialogues entre les partenaires sociaux, l'abandon des structures hiérarchiques classiques sont de nouveaux défis lancés à la sociologie.

Dans le champ de l'urbanisme : conseil et accompagnement des politiques d'une région et des tracés de transport urbain, installation de zones commerciales ou démocratisation.

Dans le secteur de l'emploi : restructurations industrielles, nouvelles technologies, exigences de qualification et effets sur l'exclusion économique et sociale d'une part croissante de la population.

Autres : crise de la structure éducative, recherche d'expériences innovantes dans le domaine de la santé, renforcement des déviances sociales graves (toxicomanie, délinquance), crise économique.

Les auteurs distinguent également deux types de demandes sociales auxquelles les sociologues peuvent être confrontés. La première est une demande classique de recherche. Le sociologue est alors considéré comme un producteur de connaissances, le détenteur d'un savoir scientifique. Il cerne les problèmes, se situe par rapport à de nouvelles définitions, il trouve de nouvelles identités pour l'organisation, analyse le changement social. Son intervention peut être méthodologique, technique et devenir un élément de réfutation, de confirmation, d'argumentation. Enfin, il peut être chargé de transmettre des connaissances dans une optique de formation au sens classique du terme. La seconde demande est de type opératoire, en ce sens qu'elle émane des collectivités locales, d'institutions, d'associations ou de groupes qui sont victimes de la crise (entreprise privée, publique, traditionnelle, villes, municipalités, agglomérations ou quartiers, crèches, hôpitaux). Le rôle du sociologue est alors de comprendre la réalité, d'évaluer des situations et élaborer des diagnostics, de conseiller et aider à l'analyse, d'accompagner les projets, etc. (Legrand, Guillaume et Vrancken, 1995). Allant dans le même sens, Muselle (2004) souligne combien les « nouveaux métiers de sociologue » apparaissent face à l'émergence de demandes d'intervention de plus en plus fréquentes. Les entreprises y font appel comme formateurs ou comme gestionnaires des ressources humaines. Le sociologue est de plus en plus sollicité pour remplir une mission d'intervenant et s'éloigne donc du rôle de chercheur pour endosser celui d'expert. Sur le terrain, la sociologie apparaît souvent comme « une ouverture d'esprit » ou « une ouverture du monde » entièrement orientée vers autrui ou, plus précisément, vers la facilitation de l'échange social.

2.1.4 Origine sociale et temporalité de l'insertion

Selon une étude publiée par l'INSEE², il est difficile pour un individu aujourd'hui de prétendre à des conditions d'emploi supérieures à celles de ses parents. Les enfants issus de la génération du Baby-boom (juste après la fin de la Deuxième Guerre Mondiale) ont bénéficié d'une conjoncture très favorable concernant l'adéquation emploi-diplôme (Boëton, 2006). Durant cette période, il était relativement aisé de trouver un emploi correspondant tout à fait ou presque au titre du diplôme, alors qu'un individu doit aujourd'hui obtenir beaucoup plus de diplômes pour atteindre la même position que ses parents, et ainsi ne pas subir de déclassement social. L'appartenance sociale semble aussi être un facteur déterminant au déclassement : les individus issus de milieux d'origine populaires auraient ainsi plus de risque de connaître une mobilité sociale descendante (Dubet et Duru-Bellat, 2006). Quant aux cas d'ascendance sociale, ils semblent surtout être liés à la démocratisation des études qui permet à des jeunes d'avoir accès à des enseignements auxquels leurs parents n'ont pu prétendre (Boëton, 2006). Ces constats montrent que les opportunités professionnelles qu'ont les diplômés d'avoir une position socioprofessionnelle similaire ou non à celles de leurs parents ne sont pas égales

² INSEE, Source Enquête 1984-2002 : Probabilité intergénérationnelle ascendante et risques de mobilité descendante dans deux classes d'âge

pour tous. Ainsi, selon l'OFS, « *la probabilité de fréquenter une haute école est fortement influencée par le niveau d'éducation des parents* » (OFS, 2008, 20). Toutes ces interrogations doivent être examinées à la lumière de changements structureaux de la société telle que l'inflation des diplômes, qui peut changer la valeur de ceux-ci sur le marché du travail (Passeron, 1982). Les opportunités professionnelles sur le marché de l'emploi n'étaient en effet pas les mêmes il y a vingt ans qu'aujourd'hui. Comme le rappellent Trottier, Laforce et Cloutier (1997) il est important de situer l'insertion professionnelle dans son contexte économique. La conjoncture, la reconnaissance du métier de sociologue sont des facteurs de ce contexte économique. La recherche de Méhaut, Rosé, Monaco et De Chassey (1987) met d'ailleurs en avant l'influence de phénomènes structurés socialement sur l'insertion professionnelle tels que les modes de politique de main d'œuvre, les pratiques de l'Etat et des entreprises dans les réseaux sociaux de mobilisation.

Ces éléments se doivent d'être conjugués avec les temporalités de l'entrée dans la vie active et les éventuelles successions d'emplois auxquels les individus peuvent être confrontés. Une recherche menée en 2007 par l'OFS révèle que l'entrée dans la sphère professionnelle peut prendre plus ou moins de temps et n'est pas toujours linéaire. Les personnes diplômées des hautes écoles ont plus ou moins de facilité à, dans un premier temps, trouver du travail et, dans un deuxième temps si ce n'est pas encore le cas, trouver un travail qui corresponde à leurs compétences. De son côté, Galland (1984) met en relief le fait que les contraintes ou les projets qui émanent d'éléments « contemporains » (mise en couple, départ de l'habitat familial, procréation ou choix de style de vie) peuvent expliquer le parcours des agents et les processus d'insertion professionnelle, voire de retrait de la vie active. Galland (1996) montre aussi qu'il y a un processus d'allongement des itinéraires d'insertion, en raison notamment de l'allongement de la durée des études et l'augmentation du nombre d'étudiants diplômés, ce qui n'est pas sans répercussions sur la potentialité de chômage à la fin des études. Il est d'ailleurs à signaler une proportion croissante de jeunes au chômage de longue durée (Pissart, 1990), situation qui peut également être comprise comme un refus de voir au-delà de sa formation (Bouffartigue, 1991). Face à ces constats, nous pouvons considérer l'inactivité d'au moins deux façons différentes. D'une part comme une absence d'activité absolument involontaire et la recherche de travail comme principal but, avec pour corollaire le chômage, ou d'autre part comme une absence de travail, volontaire ou non, mais dont le temps est mis à profit pour réaliser certains projets personnels (procréation, exécution des tâches ménagères, voyage, formation, etc.).

2.1.5 Mobilités géographique et professionnelle de l'insertion

La mobilité géographique désigne d'après Markus Frank (1990) un changement de lieu de travail ou de domicile, alors que la mobilité professionnelle concerne un changement d'emploi ou de secteur de travail. C'est dans le cadre de deux enquêtes menées auprès de recrues (en 1978 et 1987) qu'il mobilise cette distinction. Les résultats de ces enquêtes lui ont permis de mettre en avant plusieurs tendances, dont deux nous intéressent particulièrement ici. D'une part, il a pu constater qu'il existait un lien entre le diplôme et la mobilité. Selon lui, plus le niveau de formation et le statut professionnel sont élevés, plus la pression à l'émigration est forte. D'autre part, les individus ayant un diplôme élevé auront aussi moins tendance à la

mobilité professionnelle. Frank (1990) estime donc qu'un individu dont le niveau de formation est élevé tolérera plus facilement un changement (lointain) de domicile et de lieu de travail mais acceptera moins facilement un changement de poste. Mais aujourd'hui, vingt ans après, il est probable que ces tendances se soient fortement modifiées.

Toujours selon cette enquête, la mobilité professionnelle dépend fortement de l'âge. En effet, une enquête de longue durée a montré qu'un cinquième des apprentis ayant fini leur formation en 1978 se sont réorientés professionnellement un an et demi après avoir terminé leur formation. A l'âge de 25 ans, un tiers des diplômés ne travaillaient plus dans leur secteur de formation. Ces résultats ont été complétés par l'enquête de 1987 (Frank, 1990) qui a intégré des questions sur les projets professionnels des recrues. Il en ressort que le changement de profession et la mobilité sont fréquents et que ceux-ci ne sont pas dus à des obligations du marché (conjoncture), mais qu'il s'agit plutôt d'une volonté de perfectionnement professionnel. La mobilité est fréquente à 20 ans car elle fait partie « *des étapes de formation sur le chemin de la profession qui est recherchée* » (1990, 24).

La seconde notion que nous avons voulu approfondir est celle de la promotion professionnelle. Nous nous sommes intéressés à l'enquête réalisée par Brutel, Jegou et Rieu (2000) qui traite de la relation entre mobilité géographique et promotion professionnelle. Les auteurs ont voulu vérifier l'hypothèse suivante : « *être promu implique souvent un déplacement géographique et inversement, changer de lieu d'habitation favorise l'avancement* » (2000, 53). Pour ce faire, ils se sont intéressés à six catégories professionnelles (ouvriers non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; employés ; professions intermédiaires ; cadres et professions intellectuelles supérieures) et ils ont comparé la catégorie socioprofessionnelle des salariés lors de recensements successifs (1968 ; 1975 ; 1982). Parallèlement, ils ont classé les aires urbaines selon trois zones : l'espace rural ; le petit urbain (moins de 400'000 hab.) ; et le grand urbain (plus de 400'000 hab.). Ils ont alors calculé, d'une part, le taux de promotion professionnelle avec et sans migration résidentielle, et, d'autre part, le taux de migration résidentielle avec ou sans promotion professionnelle. Les résultats montrent que le taux de promotion professionnelle des salariés est toujours plus élevé pour ceux qui changent de domicile. Et réciproquement, le taux de migration résidentielle des salariés est toujours plus fort pour ceux qui ont obtenu une promotion. Entre 1968 et 1990, les salariés se déplaçant vers de grandes zones urbaines (en-dessus de 400'000 habitants) avaient deux fois plus de chances d'être promus que ceux qui restaient dans la même aire urbaine. Les probabilités de promotion liées à un déplacement vers de grandes zones urbaines sont encore plus grandes pour les salariés qualifiés.

Par ailleurs, les nouveaux actifs ont changé en moyenne deux fois d'emplois durant ces cinq ans. Malgré cette forte mobilité professionnelle, 89,7% d'entre eux ont trouvé un poste qui requiert un diplôme universitaire. Pourtant, seulement 45,1% des diplômés en sciences humaines et sociales ont trouvé une activité directement liée aux études qu'ils ont suivies. Souvent, les anciens universitaires ont, comme première place de travail, un poste qui leur permet d'approfondir leurs compétences, tels que des stages ou des assistanats. Et près de la moitié d'entre eux continuent leurs études pour, par exemple, faire un doctorat (20% d'entre eux).

2.1.6 Accomplissement professionnel et projet de vie

Les recherches concernant les projets de vie et les projets professionnels se retrouvent principalement dans les approches psychologiques, la littérature à disposition sur le sujet étant relativement maigre en sociologie. Cependant, quelques auteurs seront ici retenus dans le but de mobiliser un cadre théorique et conceptuel permettant de saisir cette sous-thématique relative à l'accomplissement professionnel et aux projets (de vie et professionnels) des diplômés en sociologie de l'Université de Neuchâtel.

Tout d'abord, il nous paraît essentiel de définir le concept de « projet ». A cet égard, l'ouvrage « Projet professionnel, projet de vie » (1992) de Pierre Goguelin et Edgar Krau (respectivement professeur en psychologie du travail et professeur en sciences sociales spécialisé dans les études du travail) permet d'arrêter une première définition, selon laquelle « *un projet est la représentation mentale exprimée et consciente d'une situation globale future, globale parce que complexe, que nous pourrons [...] matérialiser, inscrire dans le monde réel [...]* » (Goguelin et Krau, 1992, 17). Ensuite, il est également intéressant de noter que les premiers projets professionnels se forment à l'âge de 20-25 ans (Goguelin et Krau, 1992), soit exactement durant la période la plus probable des études universitaires. Enfin, nous retiendrons que : « *vers 25-30 ans, il n'y pas toujours de projet de vie, ou de projet professionnel, mais il y a un métier que l'on fait parce que c'est, le plus souvent, le hasard qui en a décidé* » (Goguelin et Krau, 1992, 169). Une dimension sociale entre donc en compte – au-delà de la dimension psychologique – dans la définition du projet professionnel.

Claudia Elena Ibarra Arana (2006), s'est intéressée à l'élaboration du projet de vie chez les jeunes adultes dans le cadre d'une thèse en psychologie. La notion de projet de vie n'est pas définie de manière précise et est devenue, selon l'auteure, « *une notion qui évoque de multiples représentations* ». Elle ajoute que « *la notion de projet de vie est l'application du concept de projet aux niveaux plus flous mais réels de la gestion de l'existence humaine* » (Ibarra Arana, 2006, 12). L'auteure traite ensuite d'un sujet similaire au projet de vie, la recherche d'une direction de vie. Pour cela, elle se base sur les travaux de Adler, selon lequel « *nous ne pouvons rien concevoir et mettre en œuvre sans qu'un but déterminé nous anime. Il est déjà présent dans les cadres obscurs de l'âme enfantine et il donne la direction pour tout son développement psychique* » (Adler, cité par Ibarra Arana, 2006, 13). Cette notion de but laisse supposer que les divers choix d'études ne sont généralement pas le fruit du hasard et sont guidés, même de façon inconsciente. Si l'on revient sur le projet de vie à proprement parler, l'auteure soulève le fait que « *c'est la projection de l'individu dans l'avenir par ses attentes qui, pour être réalisées, doivent être clarifiées et examinées (élaborées) afin de devenir la base de la motivation qui conduit à agir en conséquence* » (Ibarra Arana, 2006, 14). L'idée principale à retenir de la thèse de Claudia Elena Ibarra Arana est cette « multidimensionnalité » de la notion de projet de vie.

Considérant désormais le projet d'entamer, voire de poursuivre des études en sociologie, il convient de se pencher brièvement sur les deux propositions suivantes : d'un côté, il semble que, pour certains, la sociologie souffre d'une « mauvaise

image » (Vatin, 2004), qui s'explique par un manque de crédibilité des études de sociologie face aux autres disciplines, mais également par la difficulté à définir le métier de sociologue ; d'un autre côté, la sociologue Magali Coquelin (2004) signale l'étendue des débouchés de la discipline (ressources humaines, urbanisme, marketing, etc.). Dès lors, si les étudiants choisissent la sociologie par manque de place dans les autres disciplines (Vatin, 2004), il n'en demeure pas moins que l'ampleur de ses champs d'étude garantit des débouchés professionnels aussi divers que variés (Coquelin, 2004). Cette perspective est également mise en avant dans l'approche que Jan Rienarth (2006) expose dans son ouvrage "What to Tell Your Majors: Getting a Job After College" (Rienarth 2006). Celui-ci estime également « [qu'] il y a très peu de jobs qui sont spécifiquement listés « sociologie ». [...] les licenciés en sociologie ont besoin d'être ouverts et de postuler à n'importe quel travail où leurs capacités peuvent être utilisées et pas seulement pour des jobs qui requièrent un degré de service humain ou sociologique » (Rienarth, 2006, 1). Ainsi, nous voyons bien que les perspectives professionnelles sont à la fois vastes et floues pour les étudiants en sociologie, ce qui peut influencer leurs projets professionnels de manière non-négligeable.

C'est sur ces propos que nous allons nous atteler à saisir, dans la partie consacrée à l'accomplissement professionnel, les ambitions et les projets professionnels des étudiants en sociologie au moment de leur inscription à l'université. Nous désirons aussi examiner dans quelle mesure ceux-ci ont pu se réaliser dès la fin de leur cursus. Partant du principe que leur parcours académique influence de manière prononcée la personnalité et les intentions des étudiants, nous tenterons de montrer comment les projets et les motivations des étudiants en sociologie de l'UniNE évoluent au fil de leur cursus académique et quels sont les éléments qui influencent leurs décisions.

2.2 Axes, questions et hypothèses de recherche

Comme cela a été exprimé précédemment, l'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie de l'UniNE a été divisée en six axes. Ils sont présentés ci-dessous, accompagnés des questions et hypothèses de recherche qui leur sont liées.

Axe 1: Les « petits boulots », des vecteurs d'insertion

- Quel est le « petit boulot type » d'un étudiant en sociologie à l'UniNE, en termes de catégorie socioprofessionnelle, de régularité et de motivation?
- Quelles compétences les diplômés en sociologie pensent-ils avoir acquises dans leurs « petits boulots étudiants »? Les valorisent-ils lors de l'embauche?

Hypothèses :

- Les « petits boulots » les plus récurrents chez les diplômés en sociologie n'avaient le plus souvent aucun rapport avec la formation suivie et étaient sous-qualifiés. Lors de leurs études, les étudiants ont valorisé un emploi régulier pour s'assurer une rentrée d'argent chaque mois.
- Les jeunes diplômés considèrent avoir acquis des compétences générales. Leurs « jobs » leur ont permis de se confronter à la réalité du travail et d'acquérir ainsi des compétences qui ne sont pas développées au cours des

études, comme la résolution des problèmes, la gestion de la relation avec les collègues ou les supérieurs, ou encore l'autonomie. De plus, une forte majorité des étudiants ont valorisés ces compétences générales au moment de l'insertion professionnelle. Ceci montre que les étudiants en sociologie de l'UniNE ont conscience de la valeur des compétences acquises hors de leur cursus.

Axe 2: Stratégies, professions exercées, dynamiques de carrière: une approche genrée

- Dans quelle mesure l'inégalité salariale relative au genre s'applique-t-elle lors de l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie de l'UniNE?
- Quelles sont les stratégies mises en place par les diplômés en sociologie de l'UniNE lors du processus d'insertion professionnelle? Est-ce que des différences entre hommes et femmes sont observables?
- Dans quelle mesure les temps partiels sont-ils privilégiés par les diplômés en sociologie de l'UniNE, pour réaliser leurs projets de conciliation entre vie professionnelle et privée?

Hypothèses :

- A formation égale, les femmes sociologues sont moins bien rémunérées que les hommes tout au long de leur carrière. De plus, aucune différence au niveau des stratégies d'insertion des étudiants ne permet d'expliquer cet écart de salaire.
- Les stratégies d'insertion, qui commencent avant la fin des études et se poursuivent durant la transition vers le monde du travail, reposent sur des caractéristiques personnelles et professionnelles que les étudiants vont mettre en avant et diffèrent selon le sexe et les projets d'avenir.
- Les femmes s'occupant davantage des tâches ménagères que les hommes (Daune-Richard, 2001), elles ont particulièrement recours au temps partiel pour avoir le temps de les mener à bien. En outre, cela leur permet de concilier plus aisément leurs activités professionnelles et le fait d'être mère. Par conséquent, les femmes ont tendance à davantage «sacrifier» leur carrière professionnelle.

Axe 3: Identité, métier du sociologue et stratégies individuelles

- Dans quels domaines les étudiants de l'UniNE postulent-ils une fois leur diplôme obtenu et quels sont les emplois dans lesquels ils évoluent?
- Dans quels secteurs les étudiants en sociologie de l'UniNE effectuent-ils des stages durant leurs études?
- Quels thèmes ont été retenus par les étudiants de l'UniNE qui ont rédigé leur mémoire dans une perspective professionnelle?
- Quelle(s) représentation(s) les diplômés en sociologie de l'UniNE se font-ils du métier de sociologue? Que lui trouvent-ils de valorisant?
- Quelle place les sociologues estiment-ils occuper dans le monde du travail?
- A quoi est due l'évolution de la perception de l'identité professionnelle des

diplômés de sociologie, depuis leurs années d'étude à leur insertion professionnelle?

Hypothèses :

- En raison de la représentation que les sociologues se font de leur métier et de la reconnaissance inhérente aux métiers académiques et/ou liés à la recherche, les diplômés en sociologie ont tendance à privilégier des postulations dans cette voie. Néanmoins, les débouchés offerts par cette branche étant relativement larges, la majorité se dirige vers des postes de praticiens (profession libérale, entreprises, fonction publique) et une partie non négligeable s'inscrit dans des situations de reconversion professionnelle.
- Les stages ayant pour but de familiariser les étudiants au monde du travail et de leur apprendre des techniques spécifiques, ils tendront à former des « praticiens ». Ces stages sont en outre réalisés dans des entreprises privées ou dans le cadre de professions libérales qui ne sont pas directement en lien avec la sociologie académique (journalisme, fonction publique, etc.). Il est d'ailleurs à considérer que les domaines académiques ou de la recherche seront marginalisés, car ils proposent moins de stages à proprement parler, mais davantage des postes d'assistants ou de collaborateurs scientifiques.
- Les diplômés ayant pensé leur mémoire dans une perspective professionnelle ont choisi un thème qui leur apporterait à leur sens une plus-value sur le marché du travail. Ainsi, une spécialisation dans un domaine que les politiques et les acteurs sociaux et économiques jugent importants et actuels seront privilégiés. Les questions liées aux inégalités, au genre, au chômage, à l'immigration, à la criminalité ou encore à l'écologie seront vraisemblablement les plus nombreuses.
- Les représentations que les diplômés en sociologie se font du métier de sociologue sont positives. En effet, bien que la difficulté pour le sociologue d'avoir un métier reconnu soit soulignée pendant les études, cela n'influe que très peu sur leur vision du métier. Ils trouvent valorisant le fait de mettre en avant les problèmes sociétaux et de contribuer à leur résolution.
- Du fait que, par rapport à d'autres métiers, il n'y ait pas véritablement « un métier de sociologue », les jeunes sociologues ont des difficultés à se positionner dans le monde professionnel.
- L'évolution de l'identité professionnelle des diplômés en sociologie est due à la confrontation de leurs représentations du métier de sociologue aux réalités concrètes du monde du travail.

Axe 4: Origine sociale des diplômés en sociologie et temporalité de l'insertion

- Dans quelle mesure le milieu d'origine (compris comme le statut socioprofessionnel et la classe sociale des parents) influence-t-il le choix de formation des jeunes diplômés en sociologie? En d'autres termes, existe-t-il une relation entre le statut socioprofessionnel des parents et le choix d'études qu'entreprennent leurs enfants ?
- Combien de temps a-t-il fallu aux diplômés en sociologie pour trouver un

- emploi stable et en lien avec leur formation ?
- Combien de temps et à quels moments les individus ont-ils connus des périodes de chômage ?
- Dans quelle mesure les étudiants diplômés en sociologie de l'UniNE sont-ils victimes d'un déclassement social ?

Hypothèses :

- Si l'on en croit l'OFS, « la probabilité de fréquenter une haute école est fortement influencée par le niveau d'éducation des parents » (OFS, 2008, 20). Notre hypothèse est que la situation est la même pour notre population.
- Concernant la temporalité de l'insertion professionnelle, les diplômés en sociologie de l'UniNE se situent dans la même moyenne que les diplômés suisses des autres universités. Selon les résultats obtenus pour l'enquête fédérale de 2007 (menée par l'OFS), environ 60% des personnes ayant obtenu une licence, un bachelor ou un master en sociologie ont trouvé un emploi qualifié au bout de trois mois, environ 69% au bout de six mois et environ 72% après un an.
- Les périodes de chômage sont essentiellement connues durant celle qui suit directement l'obtention du diplôme. Cette durée peut toutefois être influencée par divers facteurs, tels que la situation macro-socioéconomique, l'accomplissement ou non de stages préalables, etc.
- Lorsqu'ils obtiennent leur diplôme, les étudiants en sociologie sont confrontés à un choix restreint de débouchés professionnels directement liés à leur formation de sociologue, ce qui augmente sensiblement le risque de déclassement social.

Axe 5 : La mobilité géographique et professionnelle de l'insertion

- Dans quelle mesure la mobilité géographique (au cours des études ou lors de la recherche d'un emploi) a-t-elle permis aux diplômés sociologues de s'insérer professionnellement ?
- Dans quelle mesure la mobilité professionnelle offre-t-elle des opportunités d'emplois plus attrayantes aux diplômés ?
- Quelle est la part des sociologues diplômés ayant eu recours à la mobilité professionnelle ?

Hypothèses :

- Le recours à la mobilité géographique permet de trouver plus facilement un emploi. La mobilité pendant les études constitue un atout, notamment en raison des compétences linguistiques développées, que le diplômé peut faire valoir lors de son embauche. Quant à la mobilité après l'obtention du diplôme, elle a également un impact positif sur l'insertion : pour les étudiants sortant de l'Université de Neuchâtel, il est en effet difficile de trouver une place de sociologue dans la région. Par conséquent, recourir à la mobilité géographique s'avère bénéfique pour trouver un emploi en sociologie.

- La mobilité professionnelle peut être un tremplin dans la carrière des sociologues, car elle peut offrir des possibilités d'ascension professionnelle dans d'autres domaines que la sociologie.
- La sociologie offrant un panel élevé de débouchés et se couplant facilement avec d'autres matières, une part élevée de diplômés en sociologie a recours à la mobilité professionnelle.

Axe 6: Accomplissement professionnel et projet de vie

- Quelles sont les attentes des étudiants en sociologie lorsqu'ils entreprennent une formation dans cette discipline?
- Quel bilan les étudiants dressent-ils de leurs études à la fin de leur cursus en sociologie?
- De quelles manières les projets d'avenir des diplômés diffèrent-ils selon le sexe?
- Dans quelle mesure les diplômés de sociologie ont-ils dû modifier leurs aspirations pour s'insérer au mieux dans le monde du travail?

Hypothèses :

- Les étudiants qui optent pour un cursus en sociologie n'ont pas une idée précise de leur future profession et font ce choix en fonction de leur intérêt personnel – et non par manque de place dans d'autres disciplines comme l'affirme François Vatin (2004).
- Du fait que, comme le relève le sociologue américain Jan Riennerth, les étudiants « *apprennent « à propos » de la sociologie mais pas comment « faire » de la sociologie. [...] Ils confondent souvent la sociologie avec un travail social, ou ne peuvent pas comprendre la nature de la discipline* » (Riennerth, 2006, 2), les étudiants sont déçus à la fin de leur cursus en sociologie, notamment à cause du manque apparent de perspectives professionnelles, ce qui entraîne chez eux un changement de perception de cette discipline.
- Les objectifs pour l'avenir diffèrent selon le genre déjà lors des études, les femmes ayant plutôt comme objectif la conciliation entre vie privée et vie professionnelle alors que les hommes auront plutôt tendance à viser leur accomplissement professionnel et les possibilités de faire carrière.
- Les diplômés en sociologie ont dû majoritairement revoir leurs attentes et leurs projets professionnels à la baisse pour s'insérer dans le monde du travail, voire aller dans un domaine différent de ce qu'ils espéraient.

3. Méthodologie

Ce rapport est le fruit d'une recherche quantitative menée par la technique de l'enquête par questionnaire auto-administré. Notre enquête prend en compte la population des diplômés en sociologie de l'UniNE de 1993 à 2009, quel que soit le niveau de formation atteint (bachelor, licence, master ou doctorat). Etant donné la taille plutôt restreinte de cette population – 432 individus, nous avons choisi d'interroger l'ensemble de ses membres et non un échantillon représentatif. Ne parvenant pas à retrouver l'adresse de 73 diplômés, nous avons envoyé 359 questionnaires par courrier. Nous en avons reçus 173 en retour, soit un taux de réponse de 48%.

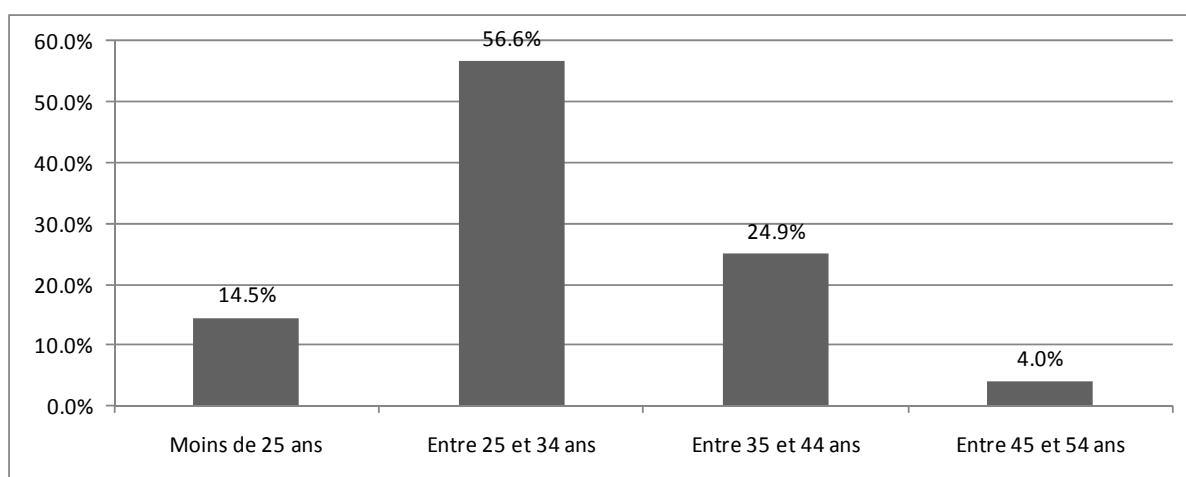
Le questionnaire comporte un total de 97 questions en lien avec les six axes de recherche mentionnés précédemment. Malgré un nombre conséquent de questions fermées, nous avons voulu exploiter l'apport substantiel que l'aspect qualitatif peut avoir dans une enquête de ce type. C'est pourquoi nous avons été attentifs à laisser l'opportunité à l'enquêté de s'exprimer dans des certaines questions semi-ouvertes, voire ouvertes.

Une fois les questionnaires reçus en retour, ils ont été dépouillés, codés et introduits dans une base de données créée grâce au logiciel statistique SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences). Nous avons, dans un premier temps, créé des tableaux et des graphiques descriptifs, dont les non réponses et les personnes non concernées ont en général été supprimés afin ne pas fausser les pourcentages. Les résultats obtenus ont permis d'avoir une idée plus précise de la structure de notre population et des variables pertinentes à utiliser par la suite. Les questions ouvertes et semi-ouvertes ont ensuite été recodées. Nous avons également regroupé différentes catégories, par exemple lorsque leurs effectifs étaient jugés trop faibles. Ainsi, les catégories « pas du tout d'accord » et « plutôt pas d'accord » ont fréquemment été recodées « pas d'accord », offrant ainsi une meilleure visibilité dichotomique des effectifs. Dans un deuxième temps, nous avons recouru à une analyse bi-variée pour examiner si certaines variables (choisies en fonction de nos hypothèses) avaient une influence sur d'autres. Les tableaux croisés nous ont servi, dans un premier temps, à établir ou réfuter des liens de causalité entre des variables explicatives (indépendantes) et des variables expliquées (dépendantes), en testant leur significativité à l'aide du test du χ^2 de Pearson. Leur lecture nous a ensuite permis d'expliquer la distribution de la variable dépendante par celle de la variable indépendante. Notons que par convention en sciences sociales, on considère qu'il y a un lien de causalité statistique entre les deux variables croisées si la probabilité d'erreur sigma est égale ou inférieure à 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$). Seuls les tableaux croisés significatifs sous ces conditions ont été présentés dans ce travail.

4. Présentation de la population

Ce premier chapitre analytique offre un bref aperçu des principaux traits de la population examinée dans cette enquête. Sa première caractéristique est sa relative jeunesse. En effet, on constate que la catégorie des 25 à 34 ans regroupe une large majorité des répondants (56,6%). Viennent ensuite les moins de 25 ans (14,5%), les 35 à 44 ans (24,9%) puis les 45 à 54 ans (4,0%). Cette répartition est illustrée par la figure ci-après.

Figure 1 : Structure de l'âge des enquêtés



N = 173

Le profil relativement jeune de cette population s'explique par le fait que la majorité des répondants sont des « jeunes » diplômés (60% d'entre eux ont obtenu leur diplôme entre 2005 et 2009) ou des étudiants actuellement en deuxième cycle (master), ainsi que par la difficulté à retrouver l'adresse précise des plus anciens diplômés, en particulier les femmes qui peuvent avoir changé leur nom en se mariant. Il est par conséquent utile de garder à l'esprit que ce fait peut introduire un biais dans les résultats présentés, car beaucoup d'enquêtés n'ont, du fait de leur jeune âge, ni emploi ni enfants, ni encore une véritable insertion professionnelle.

Notre population se compose de 103 femmes (59,5%) et 70 hommes (40,5%). Parmi ces personnes, 19,7% ne sont pas en couple, 59,5% vivent avec leur partenaire et 20,8% vivent dans des logements séparés. Seules 53 personnes (30,6%, 29 femmes et 24 hommes) ont des enfants, la majorité ayant entre un et deux enfants (respectivement 40,4% et 38,5%).

Sur le plan de l'emploi enfin, 39 personnes sur les 173 de notre enquête (22,5%) ne sont encore jamais entrées sur le marché du travail et 134 (77,5%) ont déjà eu un emploi depuis l'obtention de leur diplôme. Parmi ces derniers, 24,1% n'en ont eu qu'un seul, 32,3% en ont effectué deux, 21,1% en ont eu trois et 22,6% ont eu quatre emplois ou plus. Les professions les plus fréquemment exercées sont les professions des sciences humaines et sociales (20,8%), de l'assistance sociale (15%) et de l'enseignement (15%). Le reste de la population est employée dans des

domaines trop divers et variés pour être tous cités ici. Les domaines d'activités ne varient pas en fonction du genre. Une présentation graphique détaillée des emplois effectués par les diplômés en sociologie de l'UniNE est présentée dans l'annexe 2.

5. Les petits jobs, des vecteurs d'insertion professionnelle

Ce chapitre a dans un premier temps pour objectif de déterminer le « profil type » des emplois occupés par les diplômés pendant leur cursus. En nous appuyant principalement sur les thèses de Béduwé et Giret – pour qui les activités professionnelles des étudiants sont, principalement, « *des emplois d'appoint, souvent non qualifiés et à temps partiel, qui s'arrêtent à la fin des études* » (2004, 55) – et de Cohen-Scali – qui affirme qu' « *ils [les emplois étudiants] demandent en général peu de compétences spécifiques.* » (Cohen-Scali, 2004b, 48) – nous formulons l'hypothèse que les « petits boulots » les plus récurrents chez les diplômés en sociologie n'avaient le plus souvent aucun rapport avec la formation suivie, étaient sous-qualifiés et servaient avant tout à l'amélioration de la situation financière. Dans un second temps, nous présentons les compétences que les diplômés estiment avoir acquises lors de ces « jobs » et celles qu'ils ont ensuite valorisées lors de leur(s) postulation(s). Pour rappel, nous posons comme deuxième hypothèse que les compétences acquises et valorisées sont principalement des aptitudes générales.

Avant de passer à la partie analytique, il nous semble encore important de préciser quelques notions. Ainsi, nous entendons par « petits boulots », les travaux rémunérés que les étudiants diplômés en sociologie de l'UniNE ont effectués parallèlement à leurs études. Nous utilisons tout au long du texte des synonymes tels que « jobs étudiants », « petits jobs », « emplois étudiants », etc. Parmi eux, nous prenons en compte les emplois réguliers, les jobs d'appoints, les extras et les jobs de vacances. Quant à l'insertion professionnelle, il s'agit du premier emploi qu'obtient l'étudiant après ses études, en lien avec celles-ci. Finalement, les vecteurs d'insertion professionnelle sont les éléments l'ayant favorisé. Nous différencions en outre la fréquence de ces emplois par les termes *temporaires* et *réguliers*. Nous entendons par *régulier* le fait de travailler plus de 8 heures par semaine, tout au long de l'année (Béduwé et Giret, 2004), et nous opposons ce terme à *temporaire* qui concerne donc plutôt les jobs d'appoint ou d'été.

Notons finalement que sur les 173 individus de notre population, 159 (91,9%) ont exercé un (des) « petit(s) boulot(s) » lors de leurs études et en ont effectué en moyenne trois différents. Ce résultat rejoint ceux de Cohen-Scali (2004a) et de Béduwé et Giret (2004) qui sont respectivement de 70 et 80%. Ces « petits jobs » étaient majoritairement temporaires (57,1% des cas), mais bon nombre d'anciens étudiants ont néanmoins occupé un emploi régulier.

5.1 Motivations financières

Les raisons les plus souvent mentionnées poussant les étudiants à travailler durant leurs études sont avant tout financières (86,7% des réponses cochées). Viennent ensuite l'acquisition de compétences (50,3%) et la mention de ces expériences dans le CV (41,6%). Enfin, 24,3% des répondants ont occupé un emploi étudiant dans l'optique de se créer de nouveaux contacts. Cela nous ramène aux thèses de

Granovetter (1974), qui estime que les contacts construits lors d'un emploi, même de courte durée, peuvent être mobilisés lors de la recherche de l'emploi. Il apparaît donc que près d'un quart des individus interrogés sont conscients de l'impact que peut avoir le réseau professionnel sur l'obtention d'un emploi. La motivation financière, invoquée par la majorité des étudiants, vient quant à elle confirmer la thèse d'Olivier Galland (1995), pour qui une grande majorité des étudiants travaille pour subvenir aux besoins courants de l'année universitaire.

5.2 Le « job » type de l'étudiant de l'UniNE

En classant tous les « jobs » effectués par les étudiants selon les catégories de l'OFS de 2000³ (tableau 1), on constate tout d'abord que les étudiants en sociologie ont principalement exercé leurs petits jobs dans le domaine des *professions de la santé, de l'enseignement, de la culture et professions scientifiques* (61,8% des emplois exercés) où apparaissent des activités telles qu'enseignants, assistants-étudiants, répétiteurs et remplaçants dans les écoles. Ce taux élevé de « jobs » dans cette catégorie s'explique notamment par le fait qu'il semble relativement aisé pour des universitaires de se faire engager dans les écoles, leur niveau de formation étant considéré comme suffisamment élevé pour pouvoir, à leur tour, transmettre leur savoir. De plus, ce sont des emplois à temps partiels et bien rémunérés, correspondant au « job idéal » ressortant de nos analyses sur les types d'emploi et leurs motivations.

Tableau 1 : « Emplois étudiants » occupés par les enquêtés au cours de leurs études, par catégorie

	N	%
Santé, enseignement, culture, professions scientifiques	107	61.8
Hôtellerie, restauration et services personnels	67	38.7
Commercial, transport et circulation	57	32.9
Management, administration, banque, assurance, judiciaire	37	21.4
Industrie des arts et métiers (sauf construction)	15	8.7
Construction et exploitation minière	12	6.9
Agriculture, économie forestières et élevage	2	1.2
Technique et informatique	0	0.0

N=297

Il apparaît ensuite dans ce tableau que les deux autres catégories les plus prisées sont l'*hôtellerie, restauration et services personnels* et la catégorie *commercial, transport et circulation*. Une explication plausible est apportée par Cohen-Scali (2004b), qui les présente comme des emplois ne nécessitant pas de compétences spécifiques, rendant ainsi leur accès plus facile pour les étudiants. Ils sont en outre généralement à temps partiel et permettent une flexibilité qui laisse du temps à consacrer aux études. Le taux d'emploi plus faible dans la catégorie *management, administration, banque, assurance, judiciaire*, où des compétences plus précises sont nécessaires (comptabilité, facturation, etc.), semble corroborer cette explication.

³ Nomenclature telle qu'elle apparaissait sur le site de l'OFS, consulté le 27 avril 2010.
http://www.classweb.bfs.admin.ch/bridge/fr/ClassificVersion_download.asp?lang=French&version=SBN_2000

Ainsi, le « petit boulot » type de l'étudiant en sociologie à l'UniNE qui se dégage de nos analyses est un « job » temporaire réalisé dans le domaine de la *santé, l'enseignement, la culture et les professions scientifiques* – n'ayant donc pas forcément de lien avec la formation suivie en sociologie – et motivé par des raisons financières.

5.3 Acquisition de compétences générales

Comme nous l'avons vu ci-avant, un peu plus de la moitié des étudiants ayant eu un « petit boulot » avait comme motivation l'acquisition de compétences. Nous nous sommes donc penchés sur celles qu'ils estimaient avoir acquises. Il en ressort que la majorité des anciens étudiants pense avoir développé des compétences générales telles que l'autonomie (72,8%), la capacité de gérer des relations (65,9%), l'efficacité (58,4%) et des aptitudes à résoudre des problèmes (52%). D'autres compétences diverses et variées étaient également citées (20,2%), dont il convient de souligner qu'elles concernent également, dans leur grande majorité, des compétences générales telles que l'acquisition de la patience ou de la confiance en soi.

Les diplômés en sociologie de l'UniNE estiment donc avoir principalement développé des aptitudes générales au cours de leur « petits boulots » d'étudiants. Parallèlement, ceux qui ont acquis des compétences spécifiques ne les exploiteront vraisemblablement pas lors de l'embauche puisque la majorité des « jobs » occupés parallèlement aux études sont sans lien avec le cursus universitaire.

5.4 Valorisation des compétences acquises

Après avoir identifié les principales compétences acquises lors des « jobs étudiants », il est intéressant d'examiner si, comme nous le postulons dans l'une de nos hypothèses, les étudiants sociologues ont tenté de les valoriser au moment de l'embauche. Nous ne nous intéressons donc pas ici au mode de valorisation (CV, entretiens, etc.), mais à l'existence ou non d'une valorisation des compétences acquises.

On constate que seule une petite majorité des diplômés (51,2%) valorise les compétences qu'ils pensent avoir acquises au travers de leurs « jobs ». Ce taux pourrait s'expliquer par le fait que les étudiants ne voient pas de lien entre leurs « petit boulot » et leur future profession. Cette sous-valorisation est illustrée par les propos de Béduwé et Giret : « *plus le lien entre emploi étudiant et formation suivie est fort, plus les taux déclarés d'apport en compétences, de développement du réseau et de signalement dans les CV sont élevés* » (2004, 64). Il apparaît par ailleurs que les compétences que les diplômés déclarent avoir valorisées lors de l'entretien d'embauche sont les mêmes que celles qu'ils pensent avoir acquises et qu'ils mettent en avant dans le même ordre, à l'exception de l'efficacité, qui arrive après la gestion des relations. Ainsi 56,6% des enquêtés ont valorisé l'autonomie, 43,4% la gestion des relations, 41% la résolution des problèmes et 39,9% l'efficacité.

Cette analyse des compétences acquises et valorisées permet ainsi de montrer, comme l'ont déjà relevé Béduwé et Giret, qu'il est difficile d'expliquer précisément en quoi les emplois étudiants sont des vecteurs d'insertion même si leur aspect positif

est toutefois tangible. Pour eux, le fait de travailler en parallèle des études est un « *signal de motivation renforçant l'employabilité* » (2004, 57). Mais les deux auteurs avancent également d'autres causes, notamment la preuve que des compétences professionnelles et des « savoir-être » ont été acquis. Ceci nous amène à nos propres résultats : la seconde motivation principale des étudiants à travailler en cours d'étude est l'acquisition de compétences professionnelles. Ils sont donc conscients de l'apport d'un « petit boulot », et notamment des compétences générales qu'il permet d'acquérir et qui peuvent être utilisées dans n'importe quel autre emploi.

En comparaison, et suivant Magnac (1997), nous pouvons également considérer succinctement le stage comme stratégie individuelle d'insertion professionnelle. Partant de la question « Les mesures d'insertion professionnelle pour les jeunes aident-elles leur accès à des emplois stables ? », l'auteur a rassemblé différentes données statistiques en utilisant les diverses enquêtes traitant du sujet. D'après l'ensemble des résultats, les stages ont un effet positif sur l'insertion des jeunes ; même si cette insertion n'est pas significative. Les stages peuvent donc servir d'échappatoire au chômage. L'évaluation s'est notamment basée sur les enquêtes *Emploi*, réalisées par l'INSEE entre 1990 et 1992, qui retiennent les deux critères que sont « l'hétérogénéité individuelle » (environnement familial, formation, etc.) et « l'Etat » (stratégies et passerelles mises en place pour éviter le chômage). Selon l'étude, le stage apparaît comme un des moyens d'éviter le chômage, et ce d'autant plus qu'il est rétribué, puisque « *les stages rémunérés semblent avoir un effet bénéfique sur l'insertion CDI par rapport au chômage* » (Magnac, 1997, 89). Et l'auteur de poursuivre : « *Ceci n'est pas étonnant si le principal bénéfice à attendre des stages ou des CDD est l'accumulation d'expériences professionnelles qui ne joue un rôle que dans le moyen terme.* » (Magnac, 1997, 93).

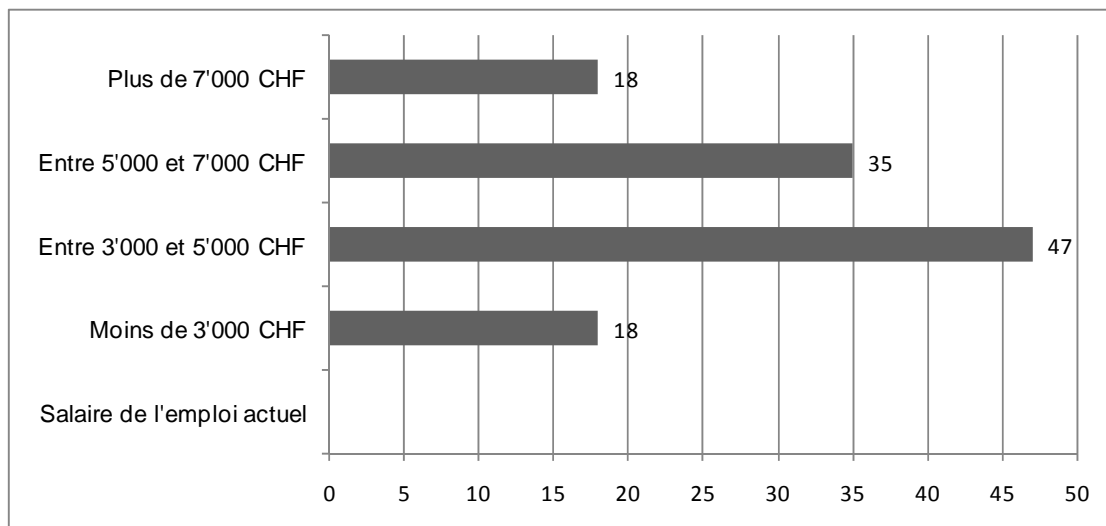
Ce chapitre nous a donc permis de constater que, comme nous le postulions dans nos hypothèses, les étudiants effectuent avant tout des « petits boulots » sans véritablement de liens avec la sociologie et voient en ceux-ci davantage un moyen de subvenir à leurs besoins qu'une stratégie pour leur future insertion professionnelle. Parallèlement, il apparaît que, comme nous le supposions, les anciens étudiants estiment avoir globalement développé des compétences générales relatives au monde du travail, mais qu'ils ne sont en revanche qu'une minorité à les valoriser.

6. Stratégies, professions exercées, dynamique de carrière : une approche genrée

Nous avons tenté au travers de ce chapitre de saisir les éventuelles différences existant en fonction du genre parmi les diplômés en sociologie de l'UniNE. Partant du constat évoqué dans la problématique qu'il existe une inégalité salariale entre hommes et femmes, nous avons tout d'abord de tenté de déterminer si ce fait est également observable dans notre population, ce que nous postulons dans l'une de nos hypothèse. Nous avons ensuite analysé les stratégies d'insertion professionnelle mises en place lors des études et au-delà dans le but de déceler une différence en fonction du genre. Enfin, suivant les propos de Daune-Richard (2001), pour qui les femmes ont plus recours au travail à temps partiel que les hommes, nous avons cherché à montrer que cette observation s'applique également à la population étudiée.

Avant de passer aux analyses, rappelons encore que notre population se compose de 103 femmes (59,5%) et 70 hommes (40,5%), qui sont employés dans des domaines d'activité similaires. De plus, 53 personnes (29 femmes et 24 hommes) ont des enfants. Il nous semble finalement utile d'avoir une vue d'ensemble de la configuration des salaires de l'emploi actuel de nos enquêtés, présentée dans l'illustration ci-dessous.

Figure 2 : Répartition des salaires tous sexes confondus, emploi actuel



N = 118

6.1 Relation entre sexe et salaire

Nonobstant les effectifs relativement réduits, il est possible d'observer une relation statistiquement significative entre le sexe et le salaire. Au vu des données présentées dans le tableau ci-dessous, il apparaît que cette relation est négative pour les femmes. En effet, on peut observer qu'il y a deux fois plus de femmes qui gagnent moins de 3000 CHF que d'hommes, et qu'une écrasante majorité des individus gagnant mensuellement plus de 7000 CHF est de sexe masculin. Toutefois,

il est également intéressant de relever qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui gagnent entre 5'000 et 7'000 CHF par mois. Enfin, et quel que soit le genre, 40% des individus gagnent entre 3'000 et 5'000 CHF par mois. On n'observe donc pas une simple opposition entre hommes et femmes, les premiers gagnant plus de 5'000 et les secondes moins de 5'000 CHF par mois. Notons cependant que ces chiffres ne tiennent pas compte des temps partiels, dont nous examinerons plus loin l'influence sur les salaires.

Tableau 2 : Sexe de l'enquêté et salaire de l'emploi actuel

		Salaire de l'emploi actuel				Total
		Moins de 3'000 CHF	Entre 3'000 et 5'000 CHF	Entre 5'000 et 7'000 CHF	Plus de 7'000 CHF	
Femmes	Effectif	12	27	24	4	67
	En %	17.9%	40.3%	35.8%	6.0%	100.0%
Hommes	Effectif	6	20	11	14	51
	En %	11.8%	39.2%	21.6%	27.5%	100.0%
Total	Effectif	18	47	35	18	118
	En %	15.3%	39.7%	29.7%	15.3%	100.0%

N = 118, sig=0.009

Bien que cet élément ne soit qu'indirectement lié au salaire, on constate une autre différence significative (sig=0.04) entre les hommes et les femmes liée à l'occupation d'une fonction d'encadrement. On retrouve en effet plus de représentantes du sexe féminin (52,4% de femmes pour 32,6% d'hommes) dans les fonctions sans encadrement, et moins dans les fonctions de cadre (47,6% de femmes et 67,4% d'hommes). Par ailleurs, une autre relation significative (sig=0.012) concerne le lien entre le genre et le nombre de personnes sous l'autorité de l'employé. En effet, on remarque que 54% des personnes ayant des employés sous leur responsabilité sont des hommes. On retrouve cependant plus de femmes qui ont plus de dix personnes sous leur autorité (56,5% des femmes contre 18,5% des hommes).

6.2 Influence du genre sur les stratégies d'insertion professionnelle

La différence de salaire entre hommes et femmes ne s'explique pas uniquement par le genre. Comme nous le postulons dans l'une de nos hypothèses, il est possible que leurs parcours ne soient pas en tout points identiques, et qu'ainsi leurs stratégies d'insertion ou leurs chemins de carrière diffèrent sensiblement. Dans ce sous-chapitre, nous allons donc tenter de saisir s'il existe des différences dans les stratégies d'insertion professionnelle de chaque sexe – lors des études dans un premier temps, puis au moment de la postulation dans un second temps – et plus précisément, en accord avec l'une de nos hypothèses, si celles des femmes sont moins bonnes ou moins efficaces que celles des hommes.

6.2.1 Stratégies d'insertion durant les études et lors de la postulation

L'analyse des stratégies d'insertion des étudiants en fonction de leur genre se base ici sur plusieurs éléments. Si les stratégies *jobs étudiants*, *séjours de mobilité*, *tentative d'étendre son réseau social* et *cours de langue* ne se distinguent pas fondamentalement d'un sexe à l'autre, on remarque en revanche qu'une différence flagrante et statistiquement significative (sig=0.016) apparaît en ce qui concerne les

stages. En effet, bien que 63,6% des 173 répondants n'aient jamais effectué de stage, la majorité des personnes en ayant accompli sont des femmes (71,4%). Les hommes semblent quant à eux privilégier un bon cursus universitaire (22,3% d'entre eux), bien que cette stratégie entre aussi de manière plutôt conséquente dans les stratégies féminines (17,5%). Il nous est donc possible de dire qu'il n'existe pas de différences flagrantes entre les stratégies des hommes et des femmes lors des études. Il apparaît néanmoins que les femmes mettent en place davantage de stratégies que les hommes, qui sont par exemple 15,5% à déclarer ne rien faire de spécial en vue de leur insertion professionnelle, contre 11,4% de femmes.

Si l'on observe les stratégies lors de la postulation, on constate que les éléments les plus souvent mis en avant sont l'expérience acquise lors de petits boulots (18,4%), les compétences acquises lors de la formation universitaire (18,2%) et un CV bien rédigé (16,7%). Ces tactiques sont similaires quel que soit le genre, mais elles apparaissent dans un ordre différent, les femmes privilégiant en premier lieu la mise en avant de l'expérience alors que les hommes mettent plutôt l'accent sur les compétences universitaires et sur la rédaction du CV. Parmi les personnes ayant effectué un stage, 37% des femmes font mention de ce fait à l'heure de tenter d'obtenir un emploi, contre seulement 18% des hommes. La relation entre le sexe et la mise en avant des stages lors de la postulation est significative ($\text{sig}=0.015$). Ces résultats sont cependant à relativiser, une ancienne filière de formation en sciences sociales de l'UniNE, le travail social, plébiscitée principalement par les femmes, comportait l'obligation d'effectuer un stage. Il nous est dès lors impossible d'affirmer que les stratégies d'insertion professionnelle au moment des études sont un facteur explicatif de l'inégalité salariale subsistant entre hommes et femmes.

On constate donc que les principales différences dans les stratégies d'insertion apparaissent pendant les études, celles mises en place au moment de la postulation étant à peu près les mêmes. Ces différences de stratégies pendant les études peuvent être liées, comme le développent Frickey et Primon (2002), à la manière plus précoce qu'ont les femmes de travailler studieusement. Toutefois, cette tendance n'apparaît pas dans nos résultats puisque les hommes sont plus nombreux à privilégier un bon cursus universitaire. Au moment de la postulation, les hommes et les femmes mettent toutes les chances de leur côté pour être embauchés au plus vite, comme l'atteste le fait que seul 0.4% de notre population dit n'avoir pas mis en place de stratégies.

6.3 La conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Ce sous-chapitre vise à examiner, au travers de l'étude des temps partiels et de la répartition des tâches de la sphère privée, si le genre a un effet différenciateur dans l'insertion professionnelle des diplômés. Nous nous penchons également sur la perception des questionnés sur le statut actuel du temps partiel dans notre société et la place qu'occupent les enfants dans leur vie professionnelle.

6.3.1 Les temps partiels

Une de nos hypothèses stipule que, pour diverses raisons, les femmes recourent davantage au temps partiel que les hommes. Les lectures exploratoires préalables à ce rapport l'expliquent par le fait que les femmes étant généralement assignées aux tâches familiales et domestiques, elles ont moins la possibilité de travailler à plein

temps. Nos analyses à ce sujet montrent cependant que pour notre population, la différence entre les sexes est infime, le taux d'hommes travaillant à plein temps étant de 37,5%, alors que celui des femmes est de 35%. De plus, l'écart est également minime entre les femmes à temps partiel (40,77%) et les hommes dans la même situation (42,03%). Il est également à noter que la majorité de notre population est satisfaite de son temps de travail, et qu'aucun lien ne peut être généralisé entre le sexe et la satisfaction du nombre d'heures de travail. Les hommes sont toutefois légèrement plus nombreux à désirer travailler davantage (11,4% contre 8,6% pour les femmes).

En ce qui concerne la perception des temps partiels, elle est globalement bonne et ne diffère pas fondamentalement entre les sexes. On constate ainsi que la grande majorité de notre population (89,9% des hommes et 95% des femmes) estime qu'ils sont positifs pour la famille et qu'ils permettent une plus grande flexibilité des horaires (respectivement 84,3 et 89,1%). Une large part estime en outre qu'ils devraient être encouragés par l'Etat, une certaine différence existant cependant entre les sexes (83,2% de femmes contre 71,4% d'hommes). Enfin, les femmes sont plus nombreuses à considérer les temps partiels comme un frein à la carrière (58% contre 49,3%).

Dernière étape de notre analyse des temps partiels, nous nous sommes penchés sur les raisons qui poussent les diplômés à y recourir lors de leur premier emploi. Contrairement à ce que postule notre hypothèse, les tâches familiales ne pèsent pas plus dans le choix de vie des femmes que dans celui des hommes. On constate en effet que si les femmes sont 16,7% à choisir le temps partiel pour cette raison, c'est également le cas de 13,8% des hommes. L'écart est donc minime. De plus, les tâches domestiques ne constituent que la quatrième explication fournie par les enquêtés dans leur choix du temps partiel, derrière le fait de ne pas avoir trouvé d'activité à plein temps (58,6% des hommes / 35,7% des femmes), la poursuite d'une formation académique (41,4% / 28,6%) et les intérêts personnels (27,6% / 31%).

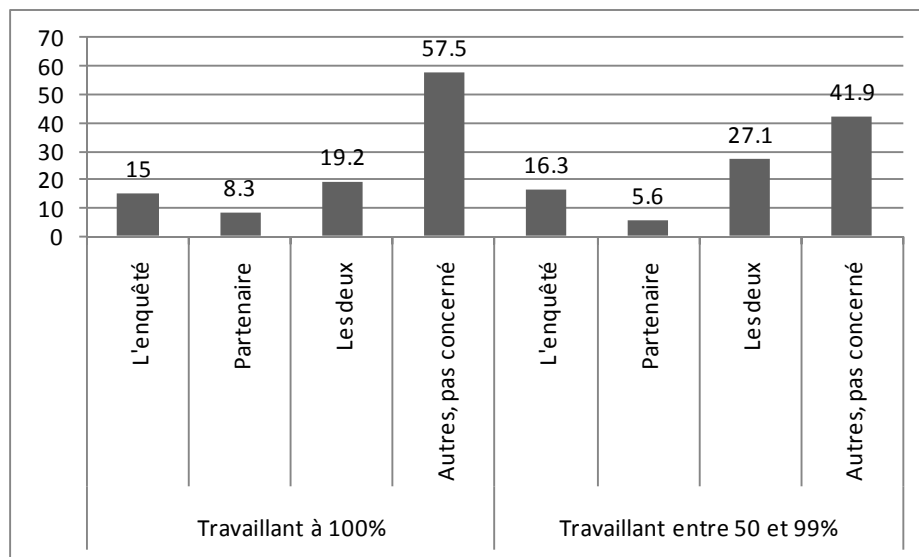
Les résultats présentés dans ce chapitre infirment donc notre hypothèse selon laquelle les femmes ont davantage recours au temps partiel et qu'elles doivent ainsi s'adonner aux tâches domestiques et sacrifier leur carrière professionnelle. Comme nous le verrons ci-après, la répartition des tâches ménagères est cependant sensiblement différente entre hommes et femmes.

6.3.2 Les charges familiales et domestiques

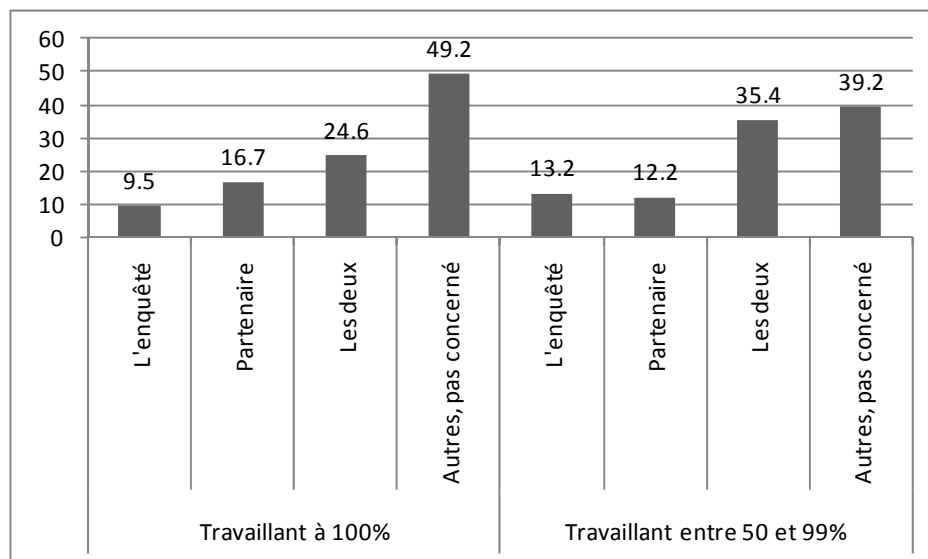
La figure ci-après présente tout d'abord la répartition des tâches familiales selon le sexe et le temps de travail du répondant. Notre population ne comprenant que très peu d'hommes travaillant à moins de 50% (4), nous n'avons pas pris en compte ce taux de travail dans l'analyse. Nous pouvons ainsi observer que lorsque les femmes travaillent à 100%, ce sont principalement les deux partenaires (19.2%) qui s'occupent des tâches ; ensuite ce sont les femmes elles-mêmes (15%) puis les partenaires (8.3%). Lorsque ce sont les hommes qui travaillent à plein temps, les deux partenaires se partagent à nouveau les tâches, mais cette fois-ci dans 24.6% des cas ; viennent ensuite les partenaires (16.7%), puis les hommes (9.5%). Nous remarquons donc que le partage des tâches prime, mais qu'il existe ensuite des

différences selon le sexe, les femmes s'en occupant plus. Le constat est identique pour les personnes qui travaillent entre 50 et 99%. En effet, que ce soit la femme ou l'homme qui travaille à ce pourcentage, un partage des tâches (de respectivement 27.1% et 35.4%) est à chaque fois observable. A nouveau, et les chiffres le montrent ici clairement, les femmes travaillant entre 50 et 99% s'occupent en majorité des tâches (16.3%). Du côté des hommes, les résultats sont quasiment similaires: ils s'en occupent dans 13.2% des couples et les femmes dans 12.2%.

Figure 3 : Répartition des tâches domestiques entre les sexes



Femmes, N = 103



Hommes, N = 70

Les résultats présentés ici doivent néanmoins être analysés avec prudence. En effet, ils ont été calculés sur le total des tâches. Si chacune d'entre elles est prise séparément, on observe des différences plus marquées selon le sexe. En effet, il apparaît par exemple que ce sont principalement les femmes qui s'occupent du ménage, quel que soit leur temps de travail. Pour plus de précision, il aurait donc été

nécessaire d'introduire une dimension temporelle afin de saisir le nombre d'heures consacrées à chaque tâche.

Nous avons cherché à savoir si le fait d'avoir des enfants constitue un frein à la carrière professionnelle. Ainsi, parmi les 29 femmes ayant des enfants, 75,9% déclarent que les enfants ont une influence sur leur carrière professionnelle. Ce taux est de 41,7% pour les 24 pères. Cet avis est au total partagé par 60,5% des parents de notre population. Le sexe est donc un facteur significatif de l'influence de l'enfant sur la carrière professionnelle ($\text{sig}=0.011$). En ce qui concerne l'impact de la présence d'enfants sur le temps de travail, la différence entre les sexes est plus marquée. On relève en effet que la grande majorité des femmes (85,7%) a diminué son temps de travail après la venue de leur(s) enfant(s), contre 9,5% qui l'ont augmenté et 4,8% qui n'ont rien changé. Chez les hommes, les résultats montrent 20% d'augmentation, 40% de diminution et 40% sans changement. Il faut cependant préciser qu'il n'est pas possible, pour notre population du moins, d'établir un lien significatif entre le fait d'avoir des enfants et le taux de travail ($\text{sig}=0.077$). L'hypothèse selon laquelle les femmes travaillent davantage à temps partiel lorsqu'elles sont mères ne peut donc pas être validée.

En résumé, bien que des différences existent entre les diplômés et les diplômées de sociologie de l'UniNE – sur le plan de la mise en valeur des stratégies d'insertion élaborées lors des études, des positions occupées dans l'emploi, de l'impact de la présence d'un enfant sur la carrière et dans une moindre mesure sur la répartition des tâches – elles sont moins évidentes que nous l'attendions à la suite de nos lectures. Il est toutefois évident que le contexte de rédaction de celles-ci (notamment l'année et le lieu) joue un rôle important dans ces différences. Ainsi, nous constatons que les stratégies mises en place par les étudiants au cours de leurs études varient peu, à l'exception des stages. La dissemblance est également faible en ce qui concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. En effet, les femmes de notre population travaillent autant à plein temps que les hommes, et les temps partiels sont utilisés globalement dans les mêmes proportions. La seule différence apparaît être le nombre plus élevé d'hommes ayant recours au temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Puis, il est apparu que les tâches domestiques sont partagées quand une personne du couple est employée à 100%, mais que quand ce taux diminue, ce sont principalement les femmes qui s'en occupent. Enfin, force est de constater que la présence d'enfants influence la carrière en induisant une réduction du temps de travail, et ceci plus fréquemment chez les femmes.

7. Identité et métier du sociologue

Ce chapitre considère en premier lieu l'évolution de l'identité du sociologue tout au long de son parcours d'insertion. La première partie est donc consacrée à l'étude de ce thème qui se présente sous une forme chronologique du point de vue de l'insertion avec les résultats de chaque étape, en partant de ce qui constitue l'acte ultime de la formation académique, le mémoire (à comprendre dans un sens large, puisque nous avons regroupé les mémoires de master, de licence et de DEA et les thèses de doctorat), en passant par les stages, les postulations et finalement l'occupation d'emplois. Nous avons également tenté de dresser un portrait complet des représentations sociales du métier de sociologue. L'évolution de la perception du métier de sociologue est présentée dans la deuxième partie.

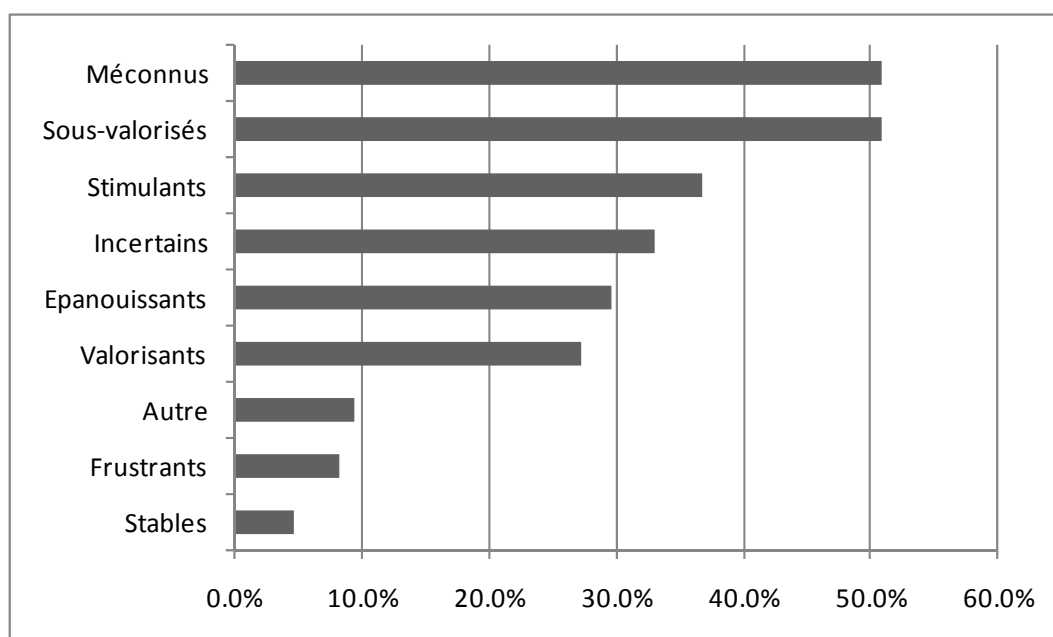
7.1 Représentations du métier de sociologue et étapes de l'insertion

Avant de passer à l'analyse chronologique des étapes de l'insertion, il nous paraît nécessaire de nous arrêter sur la vision qu'on les sociologues diplômés de l'UniNE de leur métier. Ceci constitue l'objet de la prochaine section.

7.1.1 Image positive des métiers de la sociologie

Les enquêtés formant se sont tout d'abord vus proposer une liste d'adjectifs⁴, parmi lesquels ils étaient appelés à choisir ceux qui leur semblaient le mieux décrire les métiers de la sociologie. Il en est ressorti que les qualificatifs cités le plus régulièrement sont « sous-valorisés » (50,9%) et « méconnus » (50,9%). Viennent ensuite les épithètes « stimulants » (36,7%), « incertains » (33,1%) et « épanouissants » (29,6%).

Figure 4 : Qualification des métiers liés à la sociologie à l'obtention du diplôme



N = 424

⁴ Valorisants, frustrants, épanouissants, sous-valorisés, stables, méconnus, stimulants, incertains, autre.

Notons que bien que les métiers de sociologie soient considérés comme étant méconnus et sous-valorisés par les personnes interrogées, ces termes ne qualifient toutefois pas négativement le métier du sociologue en lui-même mais décrivent plutôt la situation du marché de l'emploi dans lequel il s'insère. De plus, les modalités « stimulants » et « épanouissants » ont obtenu des pourcentages plutôt élevés, ce qui permet donc de souligner que les métiers en lien avec la sociologie sont perçus positivement. Lors de l'analyse des éléments cités dans la modalité « autre », deux remarques intéressantes sont revenues à plusieurs reprises. Premièrement, il existerait une multitude de métiers en lien avec la sociologie, rendant ainsi l'identification d'un métier précis difficile. Ce fait est également soulevé par différents auteurs tels que Muselle (2004), Vrancken (2004) ou Legrand et al. (1995), qui relèvent la présence diffuse de la sociologie dans le monde professionnel, puisque pour eux être sociologue serait davantage une manière d'interpréter la réalité qu'un métier strictement défini. Deuxièmement, les enquêtés ont souligné la difficulté de trouver un emploi de sociologue, car existe plutôt des métiers à dimensions « sociologiques ». La perception du métier de sociologue, si elle est globalement positive reste relativement peu précise parmi les anciens étudiants.

Les enquêtés étaient ensuite invités à nous donner leur vision de la place qu'occupent les sociologues dans le monde du travail⁵. Une grande partie d'entre eux (48,5%) estiment qu'elle est indispensable. Beaucoup (37%) estiment toutefois qu'elle est instable et près d'un quart des enquêtés ne savent pas. Enfin, si peu estiment que la position du sociologue dans le monde professionnel est enviable (9,1%), les qualificatifs négatifs restent toutefois modérés. Le sentiment dominant est donc avant tout l'indispensabilité, tempéré toutefois par une impression d'instabilité. Nous relevons également certaines remarques faites par nos répondants, qui font état de difficulté pour les diplômés « d'imaginer une place dans le monde du travail face aux autres métiers connus », d'un manque de reconnaissance de leurs compétences et d'un manque de visibilité dans la sphère publique.

Enfin, notre attention s'est portée sur les aspects valorisants du métier de sociologue selon les diplômés. L'analyse des problèmes sociétaux (73,8% des répondants ont coché cette modalité) et l'esprit critique (71,4%) arrivent largement en tête. Ce dernier, beaucoup valorisé dans le cadre universitaire, permet aux sociologues de comprendre la société avec recul, leur donnant ainsi une certaine ouverture sur le monde. Si l'analyse des problèmes sociétaux est considérée comme l'aspect le plus valorisant du métier de sociologue, il n'en va par contre pas de même de la résolution de ces problèmes (28%). Notons encore que le travail d'enquête constitue pour les répondants le troisième aspect le plus gratifiant de la sociologie (54,2%).

7.1.2 Le mémoire

Le premier élément qui ressort de notre analyse sur les mémoires est leur très forte diversité. Il nous a en effet fallu plus de 11 catégories pour regrouper les sujets des 69 répondants ayant rédigé un tel travail. Cette diversité, Odile Piriou (1999) l'avait également notée dans son enquête. Selon elle, les mémoires « sont assez divers,

⁵ Indispensable, instable, enviable, peu nécessaire, valorisée, dégradante, peu valorisée et peu reconnue.

aussi bien du point de vue de l'objet que de la géographie ou de la spécialité de rattachement » (Piriou, 1999, 93). Cette diversité n'est pas anodine. Selon Soulié, elle révèle bien au contraire des « habitus disciplinaires spécifiques » (Soulié, cité par Piriou, 1999, 93), qu'on ne retrouve pas dans d'autres disciplines. La jeunesse de la sociologie en tant que science, la diversité des origines universitaires des étudiants et le flou des frontières avec d'autres disciplines comme l'économie ou la démographie sont autant d'éléments qui expliquent cette diversité en sociologie (Piriou, 1999).

Le deuxième constat important est la préférence accordée par les étudiants au thème de l'immigration et du racisme (15 individus, 22%). Cela représente près du double des deux thèmes suivants, l'emploi et le chômage et les questions de génération qui ont, chacun, intéressé 12% des étudiants (8 individus). Nous interprétons cette différence, en accord avec notre hypothèse, comme la marque d'un intérêt des futurs sociologues pour les thèmes ayant traits aux sujets d'actualité, aux dysfonctionnements de l'organisation sociale, à ce qui fait problème dans la société. Cela trahit une vision du sociologue opérationnel, qui entend agir sur les problèmes sociétaux. Les thèmes des mémoires effectués sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Thèmes des mémoires en sociologie

	Effectif	En %
Immigration et racisme	15	21.7%
Emploi et chômage	8	11.6%
Génération	8	11.6%
Culture et religion	7	10.1%
Mobilité, mixité et insertion sociale	6	8.7%
Santé	6	8.7%
Ecologie	5	7.2%
Vie associative et socioculturelle	5	7.2%
Genre	3	4.3%
Education	3	4.3%
Economie	3	4.3%
Total	69	100.0%

Sur le plan des stratégies individuelles d'insertion professionnelle qui visent à utiliser le mémoire comme une plus-value sur le marché du travail, on s'aperçoit qu'il s'agit d'une pratique très répandue, puisque près d'un étudiant sur deux a rédigé son mémoire dans une perspective professionnelle (32 individus, 46%). Ces étudiants plébiscitent encore plus les thèmes d'actualité, puisque onze d'entre eux optent pour l'immigration et le racisme (35%), quatre pour l'emploi et le chômage (13%) et trois pour l'économie (9%). Ces résultats montrent une volonté de répondre aux attentes du monde professionnel en travaillant sur des domaines dans lesquels il existe une demande de sociologues praticiens. C'est particulièrement frappant pour le domaine de l'économie puisque tous les étudiants ayant choisi cette thématique l'ont fait dans une perspective professionnelle. Nous constatons une corrélation entre les thèmes de mémoire et la perspective professionnelle ($\text{sig}=0.04$). Il y a donc chez les étudiants

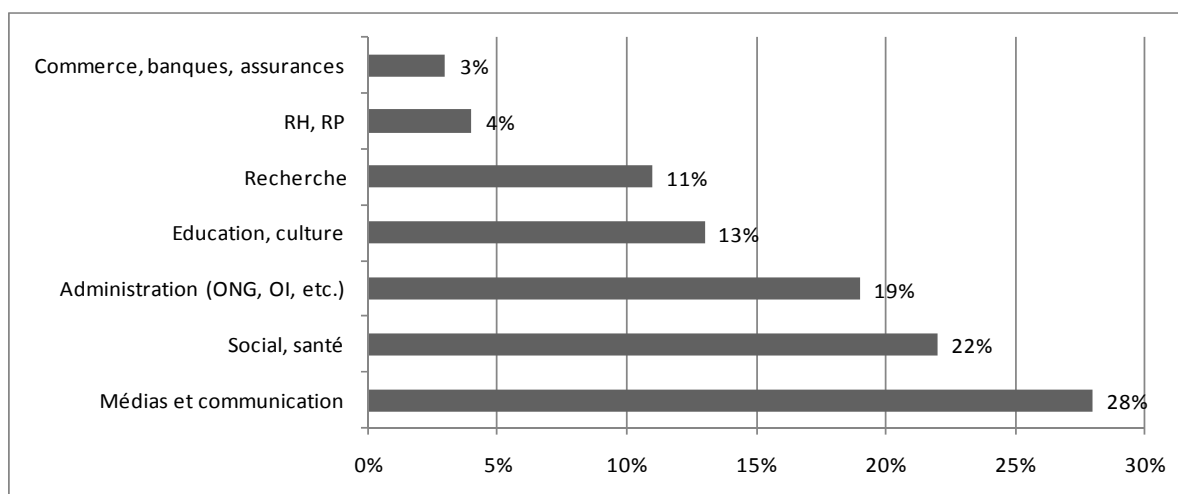
une volonté de prouver aux futurs employeurs qu'ils ont une connaissance du terrain et qu'ils sont familiers avec les problématiques sociétales dont s'occupent différents employeurs potentiels, comme les administrations ou les entreprises privées. Ainsi, c'est bien la représentation du sociologue comme praticien qui ressort de ce premier indicateur.

7.1.3 Les stages

Parmi notre population, 63 personnes différentes (36%) ont effectué un total de 100 stages. Il est à relever que la plupart d'entre eux ont eu lieu ces trois dernières années (60%), et près des trois quart depuis 2005 (71%). Cela semble attester d'une tendance évolutive et progressive dans la mise en place d'une structure d'offre de stage, dans un cursus sociologique qui n'impose pas le stage comme pré-requis académique. Il est néanmoins important de relativiser cette tendance car notre population compte plus d'étudiants entre 2005 et 2010 qu'entre 1993 et 2005.

Comme on peut le constater dans la figure ci-après, la répartition des stages se fait en deux grands domaines: celui des médias et communications (28%) et celui de la santé et social (22%). A l'inverse, le domaine de la recherche (publique et privée) accueille 11% des stages, celui des ressources humaines et des relations publiques 4% et celui du commerce 3%. Les individus s'inscrivent donc dans une grande hétérogénéité de pratiques.

Figure 5 : Domaines des stages



N=100

Les étudiants se tournent donc principalement vers une dimension « praticienne » de la sociologie comme définie par Odile Piriou (2006). Ce fait est cependant à relativiser car le stage en tant que pratique n'est, par rapport à d'autres disciplines, qu'en développement dans le cadre de la sociologie à l'université. L'offre étant disparate selon les divers domaines, ces résultats ne sont donc pas pleinement en mesure de traduire concrètement une véritable tendance ou vision que se font les étudiants de la discipline sociologique.

Parmi les éléments qui poussent les étudiants à effectuer ces stages, la motivation d'enrichir le curriculum vitae est celle qui se démarque le plus (77% des stages). Il n'y a cependant pas de corrélation significative entre les domaines des stages et la

motivation d'étoffer le CV (sig=0.365). Il apparaît également, dans 49% des cas, comme un vecteur de création d'un réseau de connaissances socioprofessionnelles et comme un moyen de répondre à une curiosité personnelle dans 44% des cas. A l'opposé du spectre des motivations, on retrouve la rémunération (16%) et la volonté de découvrir les métiers en lien avec la sociologie (12% des stages). Le stage apparaît donc avant tout comme un moment essentiellement formateur, un instant charnière où l'individu va articuler théorie et pratique, rendre opérationnelles les diverses connaissances acquises pendant le cursus académique de sociologie. Tant la volonté d'étoffer son CV que celle d'étendre son réseau mettent donc en évidence le cadre opérationnalisant que constitue le stage pour le futur professionnel de l'étudiant.

7.1.4 Les postulations

Les domaines dans lesquels les diplômés de notre population ont le plus postulé sont ceux de la recherche (26% des 255 postulations répertoriées), de la santé et du social (23%) et de l'administration (17%). A l'opposé, les domaines du commerce, banque et assurances sont beaucoup moins demandés (3,5%), au même titre que les ressources humaines et relations publiques (8%).

Une analyse croisée entre les domaines des postulations cumulées et des emplois cumulés nous apprend que les domaines de la recherche et de la santé-social sont ceux qui ont retenu le plus de postulants, avec respectivement 24% et 25,5% des postulations retenues (soit chacun 14 postulations). A l'inverse, le domaine des ressources humaines et relations publiques n'a retenu que 6% de ses postulants (soit une seule postulation). Cependant, si des personnes se sont effectivement réorientées de la recherche vers le social et inversement, force est de constater qu'il n'y a pas de corrélation significative entre ces deux variables (sig=0.06).

Comment rendre compte d'une telle représentation des domaines de la recherche ainsi que du domaine de la santé et du social? Odile Piriou (2006), dans son ouvrage *La face cachée de la sociologie. A la découverte des sociologues praticiens* nous rappelle les trois enjeux sous-jacents à toute postulation en sociologie: les débouchés, la spécialisation professionnelle et le labelling. Autrement dit, en amont du choix pour l'un ou l'autre modèle de formation professionnalisante en sociologie se pose toujours la question des compétences transmises, des garanties offertes aux diplômés et enfin de la protection du label sociologique. Ce dernier aspect concerne les représentations liées à la sauvegarde de l'image et de l'identité du sociologue (Piriou, 2006). Ainsi, ces mobiles peuvent expliquer les taux de postulation plus élevés au sein des domaines susmentionnés en ce que ceux-ci, selon les représentations que s'en font les postulants, répondent plus précisément à leurs ambitions. En effet, la préférence pour la recherche s'explique par le fait qu'elle répond le plus exactement à la préoccupation du labelling, de par sa reconnaissance académique inhérente. Mais aussi par le fait qu'elle assure une spécialisation professionnelle variée, reconnue et avant tout accessible. Le secteur de la santé et du social assure, certes, lui aussi ces perspectives et cette accessibilité mais répond moins directement de l'image institutionnelle et scientifique de la sociologie. Ceci expliquerait donc ses taux légèrement inférieurs. Ces taux restent toutefois supérieurs à ceux des autres secteurs, la santé et le social leur étant effectivement

privilegiés. Ceci s'exprime particulièrement bien par le quart de départs des postulants en recherche vers le domaine de la santé et du social. Ce qui apparait donc le plus clairement derrière tous ces résultats est manifestement un désir omniprésent d'emploi, de perfectionnement culturel, de spécialisation technique, de mobilité professionnelle et enfin, d'implication pour la discipline.

7.1.5 Les emplois

La formation en sociologie, de par son ouverture envers les autres disciplines et l'origine disciplinaire hétérogène de ses étudiants, ne conduit pas à des débouchés définis et hermétiques (Piriou, in Legrand et al. 1995). Cette réalité se retrouve en Suisse, pour les étudiants de l'UniNE, puisque leur insertion professionnelle se fait dans non moins que sept secteurs professionnels. Le tableau ci-après présente les domaines dans lesquelles les anciens étudiants ont travaillé. Le total de 328 reflète l'ensemble des emplois effectués, certains diplômés en ayant eu plusieurs.

Tableau 4 : Domaines des emplois

	Effectif	En %
Recherche	92	28
Social, santé	78	23.8
Administration (ONG, OI, etc.)	51	15.5
Education, culture	48	14.6
Médias et communication	27	8.2
RH, RP	20	6.1
Commerce, banques, assurances	12	3.7
Total	328	100

Secteur attirant le plus de postulation, la recherche est également celui qui engage le plus de diplômés (92 individus – 28%). Ce premier résultat n'a rien de surprenant. En effet, la sociologie, telle qu'elle est enseignée à l'université, « *tend à conforter une organisation savante de la discipline (centrée autour de l'exercice scientifique et universitaire) (...). L'une des conséquences de cette professionnalisation est que les débouchés externes aux secteurs académiques et scientifiques correspondent souvent à des professions ou à des fonctions (...) témoignant d'un rapport « lâche » avec la sociologie.* » (Piriou, in Legrand et al., 1995, 282-283). Un autre secteur qui attire beaucoup de diplômés en sociologie c'est le domaine de la santé et du social, avec un taux de 24% (78 individus). Ce choix d'orientation peut être le fait de la mauvaise interprétation que font les étudiants de la sociologie, la confondant avec les métiers du social. En effet, « *la confusion entre social et sociologique, ou la représentation du sociologue comme « psychologue du social » est forte pour de nombreux étudiants dont l'inscription en sociologie relève d'un choix par élimination.* » (Legrand, in Legrand et al., 1995, 253).

Un dernier enseignement que nous pouvons tirer concernant les débouchés en sociologie est la réalité de la sociologie opérationnelle et appliquée. En effet, 72% des diplômés deviennent des sociologues praticiens. Une première explication de ce phénomène est bien entendu le nombre de places limité dans l'enseignement universitaire et la recherche, qui ne peuvent offrir des débouchés à tous les diplômés. Il se peut également qu'une autre raison à cet attrait de la sociologie

« praticienne » soit à chercher dans les caractéristiques même des sociologues, que l'on peut diviser en deux catégories (Piriou, 1995) : une première, les « sans royaumes », qui regroupe les diplômés désireux d'opérer une rupture avec la formation reçue en sociologie et qui se sont dirigés vers des emplois sans rapport avec cette discipline. Une deuxième, « les physiciens », qui croient en l'existence d'une sociologie appliquée ; ils s'estiment culturellement rattachés à la sociologie.

Comme nous l'avons évoqué plus haut, l'identité du sociologue ne s'acquière pas par des processus institutionnels. En effet, « *la formation de sociologie ne débouche pas sur un statut ou sur une fonction professionnelle de sociologue* » (Piriou, in Legrand et al., 1995, 290). L'identification au métier de sociologue se fait dès lors autant par des éléments subjectifs, comme l'amour de la sociologie et l'implication personnelle, que par des critères objectifs, qui sont les emplois que ces diplômés vont occuper. « *Et, parce que la sociologie fonde son modèle professionnel autour d'une idéologie savante, certaines occupations plus que d'autres vont permettre l'identité de sociologue (...)*. » (Piriou, in Legrand et al., 1995, 296) Ainsi, le fait que plus de 60% (55 individus) des sociologues travaillant dans la recherche estiment que leur emploi a un rapport avec la sociologie, montre bien le poids de cette idéologie savante qui veut que l'endroit par excellence pour exercer le métier de sociologue est dans la recherche et l'enseignement supérieur.

A l'inverse, les sociologues qui exercent dans les médias et, à fortiori, dans le commerce, estiment à 63% (17 individus) et 75% (9 individus) n'entretenir qu'un faible rapport avec la sociologie. Ainsi, il y a donc bien une corrélation entre le type d'emploi occupé et le sentiment d'occuper une profession en rapport avec la sociologie (sig=0).

A ce stade, nous sommes en mesure de dresser un portrait des représentations sociales du métier de sociologue, comme ils ressortent des mémoires, stages, postulations et emplois effectués par les diplômés en sociologie de l'Université de Neuchâtel. Les mémoires envisagés dans une perspective professionnelle révèlent une sociologie à la frontière perméable, qui flirte allègrement avec d'autres disciplines comme l'histoire, la démographie, la philosophie, voire la psychologie. Le métier de sociologue apparaît donc comme praticable dans une multitude de domaines. La préférence pour les questions d'actualités qui font problèmes dans la société, comme l'immigration, le racisme ou le chômage, montre l'attachement des étudiants à l'image du sociologue psychologue du social, dont la vocation doit être d'œuvrer à « *la désaliénation à tous les niveaux* » et d'aider les personnes « *à acquérir un statut de citoyenneté* ». (de Rozario, in Legrand et al., 1995, 337). Le fait que 36% des étudiants choisissent de faire un stage, et que ces stages se déroulent à 89% dans des emplois de sociologie appliquée montre que, pour une frange importante de diplômés, le monde du travail est le terreau des sociologues praticiens. Malgré ces stages dans « la pratique », lorsqu'il s'agit de franchir le pas et de postuler pour des emplois, le domaine de la recherche reste le préféré pour plus d'un quart des étudiants. Cette tendance se confirme également au moment d'occuper ces emplois. Ce fait ne doit néanmoins pas cacher la forte propension de diplômés attirés par une sociologie plus pratique. Ce sous-chapitre nous permet donc

de confirmer les hypothèses liées aux stages (affirmant que ceux-ci tendent principalement à former des « praticiens »), aux mémoires (postulant que les étudiants qui rédigent leur mémoire dans une perspective professionnelle privilégieront des thèmes d'actualité valorisés par les acteurs économiques et sociaux) et aux emplois (avançant que les diplômés postulent principalement dans des postes de recherche).

7.2 Changement dans la perception du métier de sociologue

Pour introduire ce sous-chapitre, mentionnons tout d'abord le fait que pour 68.2% des enquêtés, le changement de perception du métier de sociologue se produit avant le premier emploi et pour la plupart (37.5%) pendant les années d'étude du premier cycle de Licence ou de Bachelor et ensuite, en Master (13.9%). Ce fait n'est pas vraiment étonnant puisque, comme l'explique Muselle (2004), l'université est la première instance qui joue un rôle dans la professionnalisation des étudiants. Par la suite, la vision qu'ont les diplômés de leur discipline ne varie plus beaucoup (26,4% de changement de perception depuis le premier emploi). Parmi les individus qui ont changé de perception, beaucoup ont tendance à l'expliquer par la confrontation entre la théorie et la pratique. Cette explication rejoint celle de Marie Muselle (2004), qui met en évidence une rupture parfois radicale entre le monde du travail et la formation universitaire. D'autres enquêtés ciblent le problème des débouchés sur le marché de l'emploi comme cause de leur changement de perception. Ces premières observations montrent que l'évolution de l'identité professionnelle du sociologue est principalement due à la confrontation aux réalités concrètes du monde du travail. Cependant, ces résultats ne peuvent pas être généralisés au-delà de notre population, car aucun lien significatif entre l'inactivité liée au chômage – que l'on peut légitimement considérer comme représentant au mieux les problèmes de débouchés – et le changement de perception de la sociologie n'a pu être établi. Tout au plus y a-t-il un lien ($\text{sig}=0.03$) entre le changement de domaine professionnel et l'évolution de la vision du métier de sociologue. Celui-ci n'étant toutefois pas évident, nous nous cantonnons ici à notre observation susmentionnée que le changement de perception du métier de sociologue s'opère au cours des études.

En guise de conclusion, nous pouvons tirer plusieurs enseignements de ce sous-chapitre. Premièrement, comme nous l'affirmons dans l'une de nos hypothèses, l'image de la sociologie auprès des diplômés de cette discipline est globalement positive et l'analyse des problèmes sociaux en est l'aspect le plus valorisant. La résolution de ces derniers apparaît cependant moins séduisante. Deuxièmement, une large part des répondants estiment que la place du sociologue est indispensable, infirmant ainsi une autre de nos hypothèses, qui postulait que les jeunes sociologues avaient du mal à se positionner sur le marché du travail. Il faut néanmoins relever qu'une part non négligeable d'enquêtés estiment que cette place est instable. Troisièmement, contrairement à ce que stipulait l'une de nos hypothèses, il ne nous a pas été possible d'établir un lien de causalité significatif entre la confrontation des représentations du métier de sociologue aux réalités professionnelles et l'évolution de leur identité.

8. Origine sociale, mobilité et temporalité de l'insertion professionnelle

Ce chapitre se divise en deux parties. La première vise à analyser l'origine sociale des diplômés en sociologie, afin notamment de déterminer si ceux-ci proviennent d'horizons sociaux différents ou s'ils sont issus d'un groupe uniforme. La deuxième se penche sur les caractéristiques propres à la carrière professionnelle des diplômés en sociologie de l'UniNE.

8.1 L'origine sociale

Notre hypothèse quant à l'origine sociale stipule que l'on retrouve pour notre population le même constat que celui d'une enquête de l'Office fédéral des statistiques (OFS), qui observe que « *la probabilité de fréquenter une haute école est fortement influencée par le niveau d'éducation des parents* » (OFS, 2008, 20). Pour ce faire, nous analysons la formation et la profession des parents ainsi que l'influence que celles-ci ont eue sur le choix de la sociologie par leurs enfants. Il est à noter qu'en Suisse 22% des personnes âgées entre 45 et 54 ans et 19,3% de celles âgées entre 55 et 64 ans ont suivi une formation dans une haute école (OFS, 2010).

8.1.1 Les professions et le niveau de formation des parents

Les secteurs d'activité des parents des diplômés ont été classés en fonction de la nomenclature générale des activités économiques (NOGA) proposée par l'OFS. Cela peut avoir entraîné des regroupements relativement larges, la catégorie « enseignement » pouvant par exemple comprendre un moniteur d'auto-école et un professeur en droit à l'université ! Les graphiques de la profession et de la formation des parents sont disponibles dans l'annexe 1.

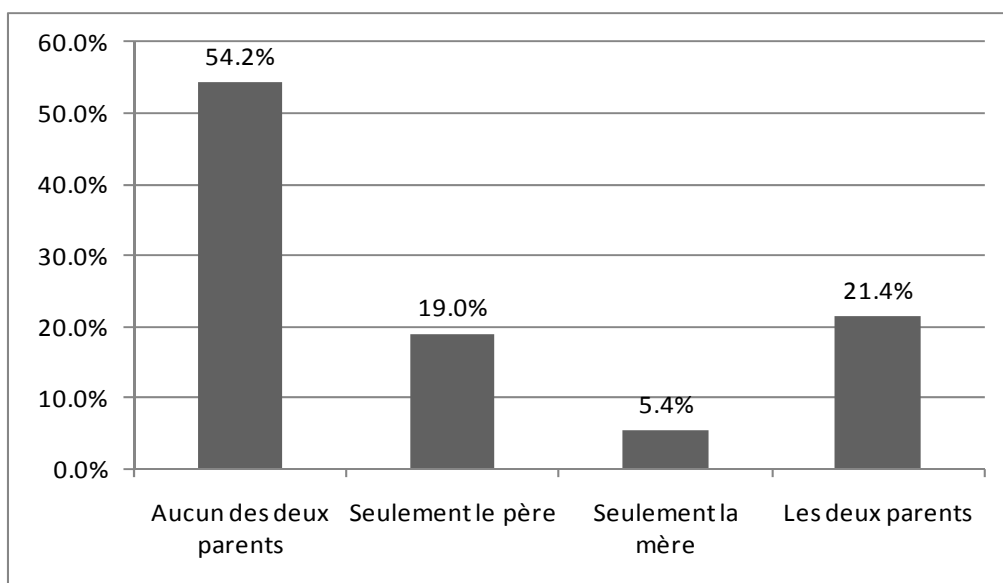
Le premier constat relatif aux domaines de profession des pères de nos enquêtés est qu'ils sont très variés et que la profession du père ne semble pas entraîner une propension directe à suivre des études de sociologie. Sur les 168 répondants, seuls deux d'entre eux ont un père dont l'emploi est fortement lié à la sociologie. En comparaison avec les chiffres de l'OFS (2010), notre population présente une surreprésentation d'étudiants dont les pères travaillent dans les domaines de l'enseignement, de la santé humaine et des métiers spécialisés. En effet, selon l'OFS, un total de 13,5% d'hommes travaille dans ces trois secteurs, contre 38,1% dans notre enquête. Ces résultats soulignent les inégalités de probabilité de suivre des études supérieures.

Si l'on effectue la même comparaison pour les mères de nos enquêtés, on constate que la proportion d'entre elles travaillant dans ces trois domaines (37,7%) est similaire à celle relevée par l'OFS (2010), qui est de 34%. Nous ne pouvons dès lors pas affirmer qu'il y a, dans notre population, surreprésentation d'étudiants dont les mères travaillent dans les domaines de l'enseignement, de la santé humaine et des métiers spécialisés. Le métier exercé par la mère ne serait pas un facteur déterminant pour suivre des études en sociologie.

Nous avons débuté notre analyse du niveau de formation des parents par l'examen

du niveau de formation le plus élevé des pères de nos enquêtés. Il se répartit comme suit : 41.7% ont suivi une formation secondaire – CFC, école professionnelle (3-4 ans), lycée ou maturité gymnasiale – 40.4% d’entre eux ont suivi une formation supérieure – université ou haute école spécialisée – et 17.9% d’entre eux n’ont pas de formation. En ce qui concerne les mères de notre population, 45,3% d’entre elles ont suivi une formation secondaire, 26.7% ont suivi des études supérieures et 27,9% n’ont pas de formation.

Figure 6 : Proportion de parents ayant suivi des études supérieures



N = 168

On constate donc que près de la moitié des répondants (45,8%) a au moins un de ses deux parents qui a suivi des études supérieures. Ce chiffre est non négligeable et se situe sensiblement au dessus des statistiques de l’OFS, qui observe en 2005 qu’un peu moins de 40% des étudiants en sciences sociales en Suisse ont au moins l’un des deux parents qui a suivi des études supérieures (OFS, 2007). Nous pouvons également observer que ce chiffre est fortement supérieur à ceux observés chez la population suisse des quarante-cinq à cinquante-quatre ans (22.6%) et des cinquante-cinq à soixante-quatre ans (19.3%). Nous pouvons donc affirmer que le niveau de formation des parents joue un rôle dans l’accès à la formation supérieure dans le cas des étudiants en sociologie de l’UniNE et qu’il existe une tendance à la reproduction sociale.

Il est également à noter que l’origine sociale – que nous analysons ici sur la base du nombre de parents ayant suivi des études supérieures – n’entraîne pas de différence significative quant à la fonction occupée dans le premier emploi ou dans l’actuel, quant au fait d’avoir connu des périodes d’inactivité ou dans la durée de celles-ci. Elle ne joue pas non plus de rôle dans le parcours de l’étudiant : on ne constate pas de différence significative entre les enquêtés selon leur origine sociale quant à l’exercice de « petits boulots » pendant les études ni quant au fait d’effectuer des stages. Enfin, nous pouvons remarquer qu’il existe une différence statistiquement significative (sig=0.046) quant au souhait d’avoir rapidement une activité rémunérée à la fin des études entre les diplômés dont les deux parents ont suivi des études

supérieures (ils sont 63,3% à ne pas avoir ce désir) et ceux dont seulement un des parents ou aucun des deux n'a suivi de formation de ce type (respectivement 34,8 et 39% n'ont pas ce souhait).

8.1.3 La formation/profession des parents et le choix des études de sociologie

Afin de tester notre hypothèse affirmant que la position professionnelle et le métier des parents tendent à influencer le choix d'études de leurs enfants, nous avons sollicité l'évaluation des enquêtés quant à l'existence d'une telle relation. Ces derniers étaient donc invités à nous indiquer à quel degré ils approuvaient l'affirmation selon laquelle la profession et la formation de leurs parents avaient eu un effet sur leur choix de suivre des études en sociologie.

Les résultats présentent un large rejet de cette affirmation. Ceci peut s'expliquer en grande partie par la composition des professions exercées par les parents ainsi que par les pourcentages de parents ayant suivi des études supérieures. En effet, très peu de métiers exercés par les parents ont un lien direct avec la sociologie. De plus, bien que ce chiffre soit élevé par rapport à la proportion d'adultes de même tranche d'âge à avoir suivi des hautes écoles dans la société suisse, seul 45.8% des enquêtés ont au moins l'un des deux parents qui a suivi des études supérieures. Au vu des métiers exercés, nous pouvons supposer que parmi ce pourcentage, un bon nombre de parents n'a pas suivi d'études en sciences sociales, voire en lettres, ce qui peut expliquer le rejet d'un lien existant entre la formation/profession des parents et le souhait de suivre des études en sociologie. Quant aux enquêtés dont les deux parents ont fréquenté des hautes écoles, ils seraient plus nombreux à reconnaître l'existence d'un lien entre la profession/formation de leurs parents et leur choix de suivre des études en sociologie. Cependant, nous constatons que lorsqu'un seul des deux parents a suivi une formation supérieure, les réponses obtenues rejettent à environ 80% l'affirmation, au même titre que les répondants dont aucun parent n'a fréquenté de hautes écoles.

8.2 Une approche intra carrière

L'approche de la carrière professionnelle des diplômés s'effectuera en quatre étapes. La première retrace le parcours des anciens étudiants entre l'obtention de leur diplôme et leur premier emploi. La deuxième décrit plus spécifiquement les caractéristiques de ce dernier. La troisième traite du parcours professionnel et enfin la quatrième se concentre sur les périodes d'inactivité professionnelle.

8.2.1 Du diplôme au premier emploi

Une de nos hypothèses, fondée sur le rapport de l'OFS (2007) cité précédemment, affirme que les étudiants ayant achevé un cursus en sociologie à l'UniNE ne sont pas différents des autres diplômés des hautes écoles, qui sont 72% à avoir trouvé un emploi après un an. Le tableau suivant montre que nos résultats ne diffèrent pas de cette proportion, voire sont meilleurs, puisque 76,2% des enquêtés avaient obtenu un emploi après un an, ce qui confirme notre hypothèse. Peu de diplômés n'ont trouvé un premier emploi qu'après deux ans ou plus après l'obtention du diplôme. Ceux qui ont été diplômés en 2008 ou 2009 et qui ne travaillent pas encore (40 enquêtés sur les 173, soit la totalité de ceux qui ne sont jamais rentrés sur le marché du travail) n'ont pas encore eu la possibilité de trouver un premier emploi.

Tableau 5 : Durée entre l'obtention du diplôme et le premier emploi

Premier emploi...	Effectif	En %	En % cumulés
... l'année de l'obtention	59	45.4%	45.4%
... 1 an après	40	30.8%	76.2%
... 2 ans après	5	3.8%	80.0%
... 3 ans après	4	3.1%	83.1%
Travaillait déjà lors de l'obtention du diplôme	22	16.9%	100.0%
Total	130	100.0%	

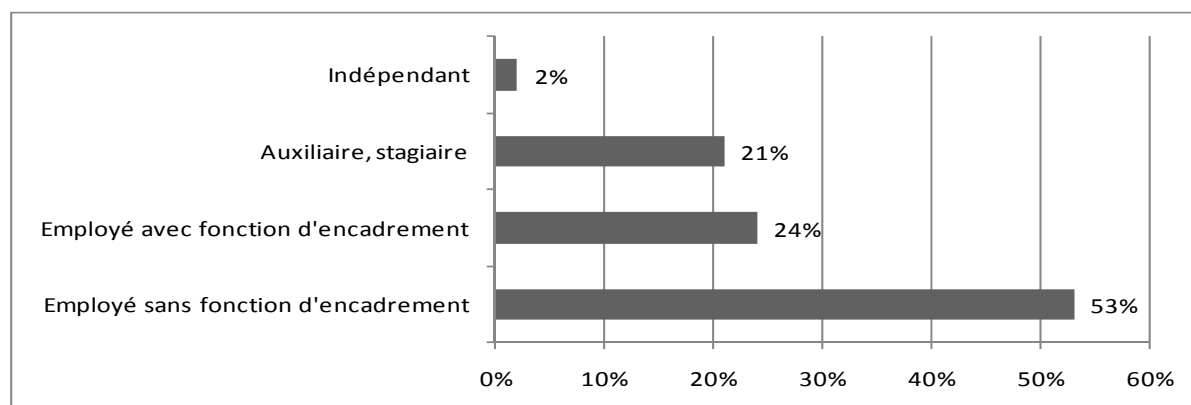
8.2.2 Les caractéristiques du premier emploi

Cette section propose un tour d'horizon des principales caractéristiques du premier emploi, sa durée et son rapport avec la sociologie, ainsi que le taux d'occupation et la fonction occupée par l'individu.

La durée du premier emploi est plutôt courte, la majorité d'entre eux (38%) ne durent pas plus d'un an. Près d'un quart des diplômés (24%) travaillent encore dans leur premier emploi durant l'enquête, ce résultat est toutefois à relativiser en raison de la forte proportion de répondants ayant achevé leurs études en 2008 ou en 2009. Une part non négligeable d'anciens étudiants (17%) ont travaillé trois ans ou plus dans leur premier emploi. Parallèlement, on constate que le taux d'occupation du premier emploi est relativement élevé, les deux tiers (66%) de nos enquêtés l'ayant exercé (ou l'exerçant encore) à 75% ou plus. En outre, la majorité des répondants estiment que le premier emploi n'a(vait) qu'un faible rapport avec la sociologie. L'aspect extrêmement varié des cursus universitaires – la faculté des lettres de l'UniNE proposant des cursus à plusieurs disciplines en parallèle – explique probablement ce phénomène.

En ce qui concerne la fonction occupée, on constate que le premier emploi ne représente généralement pas un travail à haute responsabilité. Les premiers emplois se répartissent selon la figure ci-après. A noter que nous n'avons pu identifier aucun lien significatif entre la fonction occupée lors du premier emploi et une autre variable qui expliquerait cette répartition.

Figure 7 : Fonction occupée lors du premier emploi



8.2.3 Le parcours professionnel

Nous avons analysé ici deux éléments. D'une part, la mobilité horizontale, soit un changement de profession qui ne modifie pas le statut social d'un individu dans la hiérarchie sociale ou professionnelle – ce que Marie Boëton (2006) appelle l'« adéquation emploi-diplôme » – analysée par le lien du rapport avec la sociologie auquel les individus attribuent leurs emplois. D'autre part, la mobilité verticale – ascendante lorsque l'individu monte dans la hiérarchie ou descendante dans la situation inverse – analysée par le biais de l'évolution dans la hiérarchie professionnelle selon la classification de Levy (1997). Pour rappel, le modèle présenté par l'OFS (2009) est le suivant : les personnes diplômées des hautes écoles ont plutôt tendance, dans un premier temps, à trouver du travail « à tout prix » et, dans un deuxième temps – si ce n'est pas encore le cas – à trouver un travail qui corresponde à leurs compétences. L'adéquation, d'après les auteurs précités, est donc ici entendue comme un certain rapport à la branche étudiée et une fonction hiérarchique valorisée.

Sur le plan de la mobilité professionnelle, on remarque d'abord, à une exception près, que tous les individus ont vécu soit une ascension, soit un statu quo professionnel. Par ailleurs, il existe une corrélation significative ($\text{sig}=0.016$) entre le nombre d'emploi occupés et la fonction occupée dans l'emploi actuel. Ainsi, il existe un mouvement, entre le premier et le second emploi, des stagiaires/auxiliaires vers un emploi sans fonction d'encadrement, puis, entre le deuxième emploi et les suivants, une transition vers des fonctions de cadre. Nous observons ensuite que le niveau du rapport de l'emploi avec la sociologie augmente significativement avec le nombre d'emplois occupés ($\text{sig}=0.031$), mais à partir du deuxième emploi seulement (et uniquement pour les diplômés ayant suivi un cursus en sociologie d'au moins cinq ans, ce qui signifie que cette discipline représente leur branche principale). L'avancement dans la carrière est donc un facteur d'augmentation du lien entre l'emploi exercé et la sociologie. Celui-ci reste cependant flou quant à sa direction.

8.2.4 L'inactivité professionnelle

L'inactivité professionnelle est définie comme une non-activité sur le marché de l'emploi. Sur les 133 individus composant notre population de travailleurs, 79 (59%) ont connu une ou plusieurs périodes d'inactivité. Par ailleurs, le taux de chômage est actuellement de 6.4% dans notre population. Ce taux est fortement supérieur au taux de chômage moyen du secteur tertiaire (2.7% selon l'OFS (2010)). Notons cependant que cet écart peut s'expliquer par la forte proportion de « jeunes » diplômés dans notre population. En effet, le taux de chômage chez les 15-24 ans est plus élevé (8.2% tous secteurs confondus) que celui des tranches d'âge supérieures (4.7% chez les 25-39 puis 2.8% chez les 40-64), toujours selon l'OFS. A cela s'ajoute le fait que l'enquête s'est déroulée au tout début de l'année 2010, soit quelques mois seulement après l'obtention du diplôme.

Ensuite, nous avons analysé l'inactivité professionnelle sous deux angles : l'inactivité subie – indépendante de la volonté de l'enquêté, donc celle s'apparentant le plus au chômage – et l'inactivité voulue – choisie par la personne, dans le but de mener à bien des projets personnels. Une catégorie mixte a été créée dans le but de rendre compte des situations dans lesquelles l'inactivité relève à la fois d'un choix et d'une

contrainte. On constate sur cette base que l'inactivité subie est la plus fréquente, puisqu'elle représente environ 50% de l'inactivité professionnelle. Le reste se répartit équitablement entre des inactivités voulue et mixte. Notons qu'il nous est impossible ici de tester l'importance de la conjoncture économique sur l'inactivité subie (il serait pour cela nécessaire d'avoir des informations sur le moment de chaque inactivité, données dont nous ne disposons pas), tout comme celle des stratégies d'insertion, des « petits boulots » ou la réalisation d'un stage. En effet, il s'est avéré qu'aucune de ces dernières variables n'est significativement corrélée avec l'inactivité. En outre, le constat est identique en ce qui concerne le genre de l'individu : celui-ci n'a pas d'influence sur l'inactivité subie. Notons finalement qu'aucun facteur précis n'influence l'inactivité subie de manière significative. En revanche, les femmes sont significativement plus nombreuses ($\text{sig}=0.002$) que les hommes à volontairement interrompre leurs parcours professionnel, sans qu'il ne nous soit toutefois possible d'affirmer qu'elles le font dans un but familial.

Enfin, nous nous sommes attardés sur l'inactivité dite « de longue durée », c'est-à-dire d'une durée supérieure à un an. L'inactivité professionnelle dure le plus souvent moins d'une année (dans 84,8% des cas). De plus, sur les douze individus ayant connu une période d'inactivité de plus d'une année, cinq seulement ont connu une période de réel chômage (3.7% de tous les travailleurs). Ce chiffre est à mettre en relation avec celui de l'OFS (2009), selon lequel 30% des chômeurs actuels sont des chômeurs longue durée. L'inactivité persistante touche donc nettement moins notre population. Cela s'explique aussi par sa jeunesse (le risque de chômage de longue durée augmente avec l'âge selon les statistiques OFS) et surtout par ses qualifications, garantes de l'emploi.

Ce chapitre a permis de mettre en relief plusieurs résultats intéressants. En premier lieu, il existe dans notre population une surreprésentation, par rapport à la structure de la population suisse, de diplômés dont au moins un des deux parents a fréquenté une haute école (40%), indiquant une tendance à la reproduction sociale. Notre hypothèse selon laquelle « la probabilité de fréquenter une haute école est fortement influencée par le niveau d'éducation des parents » (OFS, 2008, 20) semble donc se confirmer. En second lieu, le parcours professionnel tend vers une relation plus forte avec la sociologie au fur et à mesure des emplois. Une très bonne insertion sur le marché du travail est par ailleurs observée. Ce deuxième constat confirme notre hypothèse selon laquelle les anciens étudiants en sociologie de l'UniNE connaissent une temporalité d'insertion similaire aux diplômés des autres hautes écoles helvétiques. En dernier lieu, notre population est confrontée à un niveau d'inactivité supérieur à la moyenne nationale, ceci s'expliquant cependant par sa jeunesse. Le chômage de longue durée est néanmoins un fléau qui semble épargner les diplômés de sociologie de l'UniNE, puisqu'il ne frappe que cinq individus (3,8%) de notre population.

9. La mobilité professionnelle et géographique

L'hypothèse générale de ce chapitre est que le recours à la mobilité géographique et professionnelle est un moyen utilisé par les diplômés pour obtenir plus facilement un emploi, respectivement grâce aux éventuelles compétences linguistiques acquises ou par l'accès à un marché du travail plus élargi et grâce à l'effet tremplin qu'offre une reconversion dans un autre domaine offrant des possibilités d'ascension professionnelle. Ces deux types de mobilité font chacun l'objet d'une section de ce chapitre.

9.1 La mobilité géographique

Dans cette section, nous avons d'une part analysé la mobilité géographique à deux instants temporels. Premièrement pendant les études, c'est-à-dire la mobilité de type Erasmus, ou le fait d'aller suivre une partie de son cursus dans une autre université, très souvent à l'étranger. Nous émettons l'hypothèse qu'elle constitue un atout au moment de la postulation, notamment grâce aux compétences linguistiques qu'elle permet de faire valoir. Deuxièmement, la mobilité géographique après les études, qui englobe les anciens étudiants ayant déménagé un an après l'obtention de leur diplôme. D'autre part, nous avons tenté de déterminer les raisons de ce déménagement ainsi que son effet sur l'insertion professionnelle – sur le fait de décrocher un emploi d'une part, et sur l'avancement professionnel d'autre part. Nous postulons que la mobilité géographique après les études permet aux sociologues diplômés de l'UniNE d'élargir les débouchés offerts par leur discipline – ceux-ci étant plutôt restreints dans la région neuchâteloise.

9.1.1 La mobilité géographique pendant et après les études

On remarque en premier lieu que la mobilité pendant les études est une pratique minoritaire dans notre population. Elle ne concerne en effet que 12% des enquêtés, qui affirment pour 30% d'entre eux que les compétences linguistiques constituent la motivation première de leur choix et pour 25% que leur but était de nouer de nouveaux contacts. On constate cependant qu'il n'existe pas de corrélation entre la mobilité géographique durant les études et le fait d'avoir exercé une activité depuis la fin des études ($\text{sig}=0,737$). Ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse et est renforcé par le fait que si 85% des diplômés ayant effectué un séjour de mobilité ont déjà exercé une activité depuis l'obtention de leur diplôme, c'est aussi le cas pour 76,5% de ceux qui n'en ont pas effectué. La différence reste donc relativement faible.

En nous concentrant en second lieu sur les individus ayant déménagé dans l'année suivant l'obtention du diplôme, on observe que la majorité des enquêtés (70%) n'a pas connu de changement de domicile durant cette période. Il s'agit cependant d'être prudent avec cette proportion, qui peut être biaisée car les travailleurs pendulaires (qui travaillent ailleurs que dans leur lieu de domicile) ne sont pas pris en compte. Nos données ne nous permettent pas de traiter de ce phénomène. Nous pouvons néanmoins encore souligner le fait que les raisons professionnelles s'avèrent être la cause principale de déménagement (64,6%), loin devant les raisons familiales et

d'autres motifs (16,7%). Les raisons financières ne sont citées que par un seul individu.

9.1.2 L'impact sur l'insertion professionnelle

L'analyse des données signale que plus de la moitié des diplômés ayant eu recours à la mobilité à la suite de leurs études ont changé d'emploi (64%). Ainsi, la mobilité professionnelle est liée à des raisons professionnelles (dans 64,6% des cas) et s'accompagne souvent d'un nouveau poste (64%). Comme nous le postulons dans l'une de nos hypothèses, la mobilité géographique est un facteur d'insertion professionnelle.

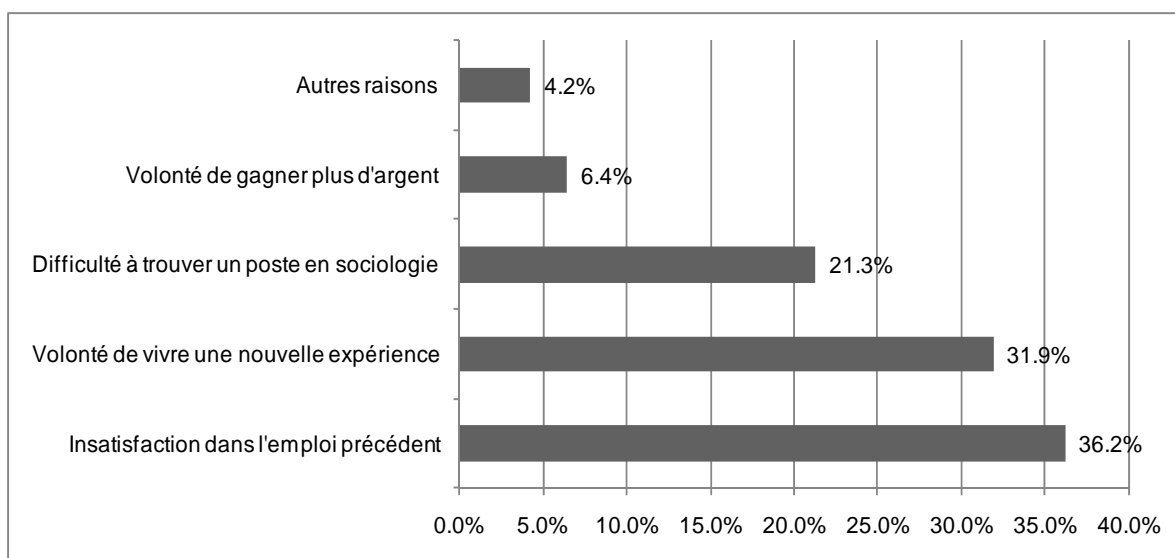
En suivant l'idée émise par Frank (1990) – pour qui un niveau de formation et un statut professionnel élevés entraînent une plus forte pression à l'émigration – et en l'associant aux propos de Brutel, Jegou et Rieu (2000) – qui affirment qu'« *être promu implique souvent un déplacement géographique et inversement, changer de lieu d'habitation favorise l'avancement*» (2000, 53) – nous nous sommes interrogés sur le poste obtenu par les diplômés qui ont changé de domicile. Nos résultats montrent que 21 personnes ayant déménagé ont obtenu un poste qualifié (84%), dix-huit (72%) d'entre elles le décrochent dans un autre domaine que la sociologie. Même si, en raison des faibles effectifs, aucun lien statistiquement significatif entre le déménagement et l'obtention d'un emploi n'a pu être établi, il apparaît que l'insertion dans le domaine de la sociologie ne s'opère que dans une minorité de cas. Il est toutefois utile de garder à l'esprit que pour une partie des répondants, la sociologie ne représente pas le pilier d'étude principal.

9.2 La mobilité professionnelle

Cette section s'intéresse aux motivations de la reconversion ainsi qu'aux apports de celle-ci.

Contrairement à la thèse de Frank (1990), qui date tout de même d'une vingtaine d'années, selon laquelle les individus en possession d'un diplôme élevé auront moins recours à la mobilité professionnelle, notre hypothèse est qu'une part élevée de diplômés en sociologie a recours à la mobilité professionnelle, en raison du large panel de débouchés offert par cette discipline qui se couple aisément avec d'autres domaines. Les motivations à l'origine de la reconversion professionnelle sont présentées dans la figure 8.

Figure 8 : Les motivations de la reconversion professionnelle

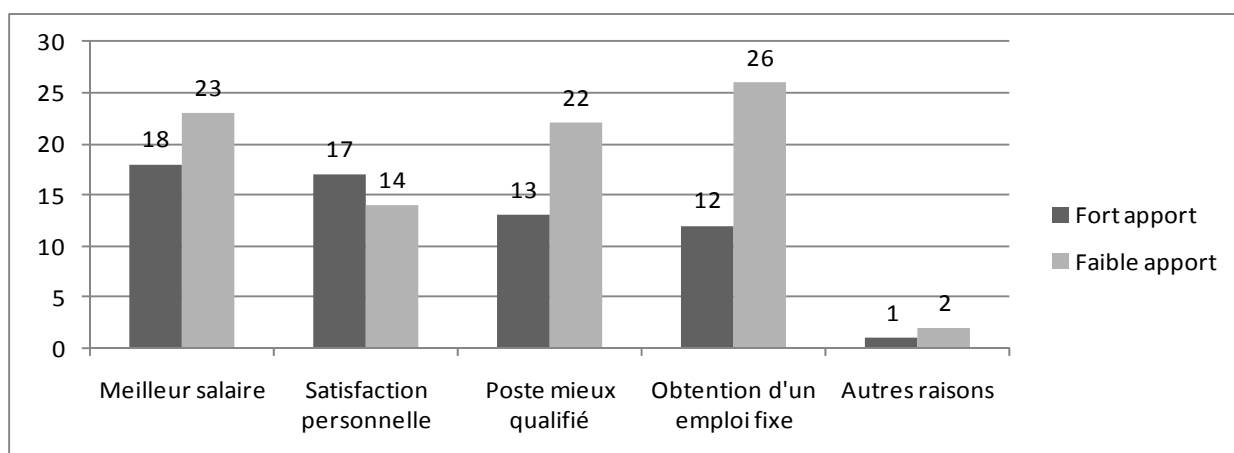


N = 47

Contrairement à notre hypothèse, la difficulté de trouver un emploi dans le domaine de la sociologie n'est pas la raison principale du changement de domaine professionnel et n'arrive qu'en troisième position (10 individus / 21,3%), derrière l'insatisfaction dans l'emploi précédent (17 / 36,2%) et la volonté de vivre une nouvelle expérience (15 / 31,9%). Le nombre de reconversions montre néanmoins qu'il existe effectivement une grande diversité de domaines qui se lient facilement avec la sociologie. Ces résultats sont cependant à prendre avec précaution, car le faible effectif (N=47) ne permet aucune généralisation.

Afin d'évaluer les apports de la reconversion professionnelle, il a été demandé aux enquêtés concernés par la reconversion professionnelle d'estimer quels étaient les bons et les mauvais apports de celle-ci. Notons qu'il leur était possible de choisir plusieurs apports.

Figure 9 : Les apports de la reconversion



Bien qu'il faille à nouveau rester prudent quant aux résultats en raison des faibles effectifs, on constate, dans la figure 9, que la satisfaction personnelle doit être considérée comme le principal facteur de mobilité. On peut expliquer ce résultat, du moins partiellement, par le constat de l'OFS (2009) d'une tendance des diplômés des hautes écoles à chercher à trouver dans un premier temps un travail « à tout prix » et dans un deuxième temps – si ce n'est pas encore le cas – privilégier un emploi qui corresponde à leurs compétences. On constate que tous les autres items présentent plus d'apports faibles que de forts. Contrairement à notre hypothèse, il n'est donc pas possible d'affirmer que la reconversion professionnelle sert toujours de tremplin vers des postes plus qualifiés.

Les analyses effectuées dans ce chapitre sur la mobilité géographique mettent en exergue que très peu de diplômés ont eu recours à la mobilité au cours de leur cursus et qu'ils l'ont généralement fait dans l'optique d'acquérir des compétences linguistiques et de nouer des nouveaux contacts. Il est par ailleurs impossible d'affirmer qu'une telle pratique leur ait assuré une meilleure insertion professionnelle. En outre, bien que la mobilité géographique soit légèrement plus fréquente après les études, elle reste une pratique minoritaire et est principalement motivée par des raisons professionnelles. On constate de plus que pour notre population, le déménagement entraîne une ascension professionnelle ou une insertion dans le domaine de la sociologie, sans qu'il n'y ait cependant de lien statistiquement significatif. Ce résultat est donc à considérer comme purement descriptif.

Contrairement à ce qu'affirme notre hypothèse, seule une faible proportion des diplômés en sociologie a eu recours à la mobilité professionnelle. Les principaux résultats à ce sujet sont que le changement de domaine professionnel est avant tout lié à l'insatisfaction ressentie dans le précédent emploi et à la volonté de vivre une nouvelle expérience. En outre, les personnes ayant eu recours à la mobilité professionnelle estiment principalement que la satisfaction personnelle représente le plus grand gain découlant de leur reconversion.

10. Accomplissement professionnel et projet de vie

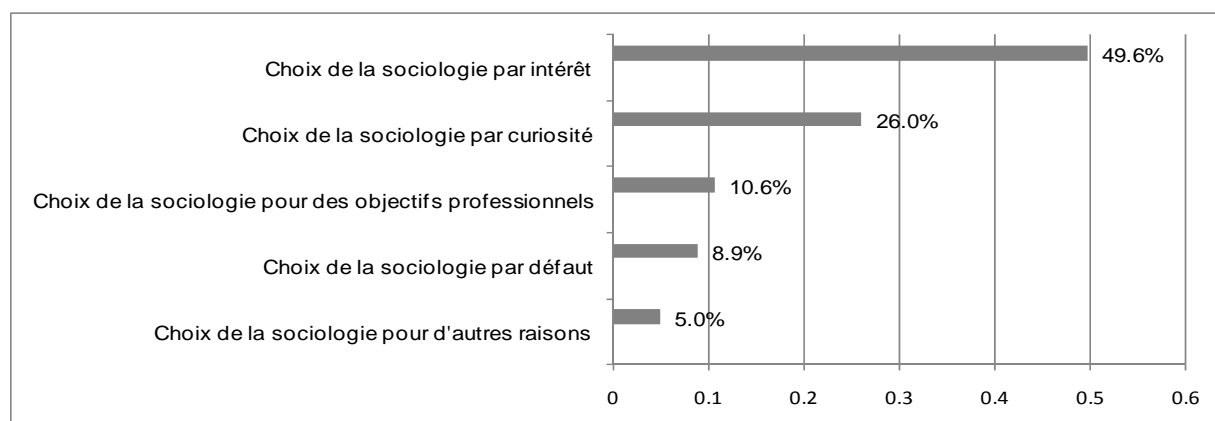
Nous nous sommes interrogés dans ce chapitre sur les raisons qui ont poussé les étudiants à opter pour un cursus universitaire en sociologie, en nous demandant plus précisément si ce choix était motivé par des objectifs professionnels précis, et si ceux-ci ont été atteints le cas échéant. Contrairement à ce qu'avance Vatin (2004), nous émettions l'hypothèse que leur décision n'était pas motivée par un manque de place dans d'autres disciplines, mais par intérêt pour la branche. Par ailleurs, nous postulions que les diplômés sont globalement déçus de leur cursus en sociologie, en raison notamment du manque de perspectives professionnelles. Ainsi, nous pensions qu'ils ont globalement dû revoir leurs attentes et projets professionnels à la baisse. Enfin, nous supposions également que les objectifs professionnels des anciens étudiants diffèrent selon le genre, et ce déjà lors des études.

En guise d'introduction aux analyses qui vont suivre, il nous paraît utile de présenter un premier résultat descriptif : une majorité (76,3%) des 173 diplômés en sociologie n'avait pas d'objectif(s) professionnel(s) en entrant à l'université. Les éléments ayant incité les 41 anciens étudiants restant (23,7%) à choisir cette discipline sont présentés dans cette partie, ainsi qu'un petit descriptif des objectifs professionnels que les répondants nous ont donné.

10.1 La sociologie : un choix par intérêt

La première raison qui explique le choix d'étudier la sociologie est, de loin, l'intérêt pour cette discipline (49%). Viennent ensuite la curiosité (26%), et, pour un peu plus de 10% des répondants, l'atteinte d'un objectif professionnel. Les différentes raisons à l'origine du choix de la sociologie sont décrites dans la figure 10.

Figure 10 : Les raisons du choix de la sociologie



N = 130

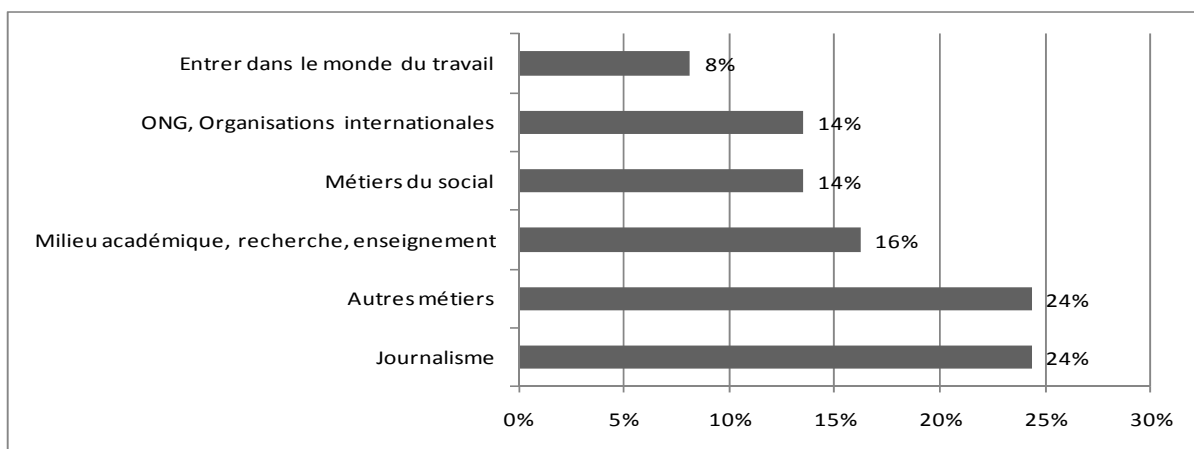
On constate également que la répartition des raisons du choix de la sociologie semble donner raison à Claudia Elena Ibarra Arana (2006), qui pose, par sa notion de but, que nos choix d'étude ne sont généralement pas le fruit du hasard. La grande majorité des diplômés en sociologie disent avoir choisi cette discipline par intérêt. L'affirmation de Vatin (2004) selon laquelle les étudiants choisissent cette discipline

par manque de place dans les autres branches ne semble pas se confirmer, seuls 9% des répondants ayant donné cette réponse.

10.2 Des objectifs variés avant l'entrée à l'université

Les enquêtés qui affirmaient avoir un objectif professionnel étaient invités à nous décrire quel était celui-ci. L'affirmation de Magali Coquelin (2004), pour qui la sociologie offre une palette de débouchés relativement large, se vérifie dans les attentes des étudiants. Le journalisme arrive en tête, alors que les métiers dans une ONG ou dans le domaine social luttent pour la deuxième place. Il est toutefois utile de garder à l'esprit que la sociologie n'était pas forcément le pilier principal de tous les enquêtés mais pouvait constituer une branche complémentaire, ce qui expliquerait également cette grande diversité d'objectifs.

Figure 11 : Objectifs avant l'entrée à l'université



N = 41

Par ailleurs, il est à noter qu'une grande majorité des enquêtés (82,3%) estime avoir atteints ses objectifs de début de cursus, et que parmi eux 16,9% considèrent les avoir pleinement atteints. Parallèlement, 17,7% considèrent ne pas les avoir atteints, parmi lesquels 4,6% jugent ne pas du tout les avoir atteints. Ce constat va à l'encontre de notre hypothèse postulant que les « jeunes » diplômés sont globalement déçus à la fin de leur cursus. Les résultats présentés ci-dessous relativisent cependant cette première analyse, puisque les objectifs liés à la sociologie ne sont pas réellement toujours atteints.

10.3 Réalisation des objectifs ayant conduit au choix de la sociologie

Si l'on observe le niveau d'atteinte des objectifs professionnels en fonction des raisons du choix de la sociologie, on constate que seuls 39% (16 sur 41) des personnes ayant un objectif professionnel en entrant à l'université ont choisi la sociologie pour cette raison. Si les 25 autres répondants en avaient également un, celui-ci ne nécessitait donc probablement pas un cursus en sociologie pour être atteint. Ce cas de figure pourrait se retrouver, notamment, chez des diplômés ayant étudié la sociologie dans le cadre d'un pilier secondaire.

En analysant ensuite l'influence de la raison du choix de la sociologie sur le fait d'avoir atteint ou non ses objectifs, on constate que, malgré notre observation antérieure – plus de 82% des enquêtés estimaient avoir atteints leur but en sortant

de l'université – les objectifs sont systématiquement majoritairement non atteints quand ils sont couplés avec certaines raisons ayant poussé les étudiants à choisir la sociologie. Ainsi, pour chacune des raisons de choix possible⁶, plus de 75% des répondants estiment ne pas avoir atteints leurs objectifs. Cela pourrait à nouveau être le cas des étudiants qui avaient choisi la sociologie comme pilier secondaire, cette discipline n'étant pas indispensable dans l'atteinte de leurs objectifs. Notons cependant qu'il n'a pas été possible d'établir de lien de causalité statistiquement significatif entre les raisons du choix de la sociologie et le fait d'avoir atteints ou non ces objectifs ; ces résultats sont donc à considérer comme purement descriptifs.

10.4 La satisfaction à la fin du cursus en sociologie

On constate tout d'abord que, contrairement à l'une de nos hypothèses – qui affirme, en se basant sur les propos de Jan Riennerth (2006), que les étudiants en sociologie sont globalement déçus à la fin de leur cursus – c'est davantage le contentement qui prévaut dans le cas de notre population. En effet, plus de la moitié (60%) des sondés tire un bilan positif de son cursus en sociologie. En outre, seuls 11% des 173 personnes interrogées se déclarent insatisfaites de leur cursus en sociologie.

Ensuite, on observe que les expériences professionnelles ont une influence statistiquement significative ($\text{sig}=0.006$) et positive (53 satisfaits, 3 insatisfaits et 41 qui estiment que cela n'a pas eu d'influence) sur la satisfaction du cursus. De même, le contenu des cours a aussi une influence positive sur la satisfaction, tout comme le dynamisme de ces derniers. Enfin, il s'avère que les professeurs ont également une influence significative.

Il est finalement à relever qu'il est possible d'établir un lien de causalité ($\text{sig}=0.035$) entre le niveau de satisfaction du cursus en sociologie et le changement de perception de cette discipline entre le début et la fin des études. Ce changement va dans le même sens que la satisfaction, puisque 65,6% des 154 personnes satisfaites de leur cursus ont revu leur perception de la sociologie à la hausse, alors que 89,5% des insatisfaites l'ont révisé à la baisse.

10.5 Les attentes des diplômés

L'une de nos hypothèses affirmait que les diplômés en sociologie ont majoritairement dû revoir leurs attentes à la baisse, voire changer de domaine professionnel pour s'insérer dans le monde du travail. Nous avons ainsi tenté de mettre à jour dans ce sous-chapitre d'éventuelles différences entre les emplois désirés et ceux obtenus et cherché si des changements de domaine professionnel sont survenus.

Commençons en premier lieu par rappeler que seuls 26,4% des enquêtés disent avoir changé leur perception du métier de sociologue depuis leur premier emploi, pour la plupart à la hausse (52,9%, contre 14,7% à la baisse et 32,4% qui n'ont pas eu à changer leurs attentes). Ce premier constat va d'ores et déjà à l'encontre de notre hypothèse. En outre, bien qu'une grande majorité des répondants soit satisfaite de son emploi actuel (87,2%), force est de constater que parmi ceux-ci, 48% estiment que leur emploi ne correspond pas à leurs attentes. De plus, si l'on

⁶ Réponses possibles : choix par curiosité, choix par défaut, choix dans le but d'atteindre des objectifs professionnels, choix pour d'autres raisons, choix par intérêt.

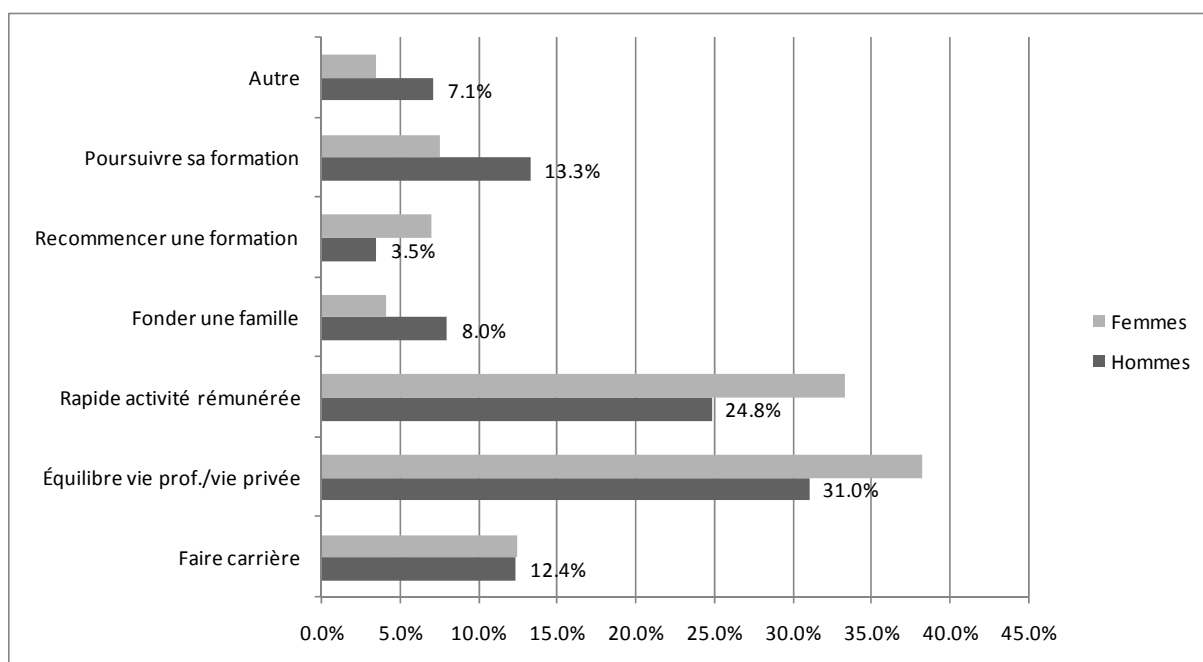
approfondi l'analyse dans le sens de notre hypothèse, on remarque que pour chacune des cinq catégories socioprofessionnelles explicitées par Piriou⁷ (2008), on trouve davantage de répondants qui affirment avoir désiré travailler dans ce domaine que de personnes qui y ont effectivement accédé. Il apparaît donc que la réalité ne correspond pas aux désirs et attentes des étudiants à la fin de leur cursus, et ceci pour plusieurs raisons. La première, très majoritairement citée par les enquêtés (45%), est que ceux-ci n'ont pas trouvé d'emploi dans le domaine souhaité. D'autres ont changé d'idée (24,4%) ou ont constaté, après expérience dans le domaine, que celui-ci ne correspondait pas à l'image qu'ils s'en faisaient (2,2%). Diverses autres raisons ont également été citées, telles que d'autres opportunités ou l'élargissement des intérêts pour d'autres domaines.

Les éléments ci-dessus rejoignent notre hypothèse qu'une majorité de diplômés doit se rediriger vers un domaine professionnel dans lequel elle n'aspire pas à évoluer au premier abord. A ceci s'ajoute le fait que plus d'un répondant sur trois (38,3%) a changé de voie professionnelle, principalement pour trois motifs : l'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi précédent (36,2%), la volonté d'élargir son expérience professionnelle à d'autres domaines et la difficulté à trouver un emploi dans le domaine de la sociologie (21,3%).

10.6 Les projets de vie dans une perspective genrée

Pour clore ce thème des projets de vie, nous avons tenté de déceler des différences entre hommes et femmes sur ce sujet. La figure suivante montre les souhaits pour l'avenir des enquêtés à l'obtention de leur diplôme. Cette question, pour laquelle plusieurs réponses étaient possibles, a récolté 257 réponses.

Figure 12 : Souhaits pour l'avenir, par sexe



N = 257

⁷ Recherche, enseignement, secteur public (offices, institutions), secteur privé et secteur associatif (ONG, OI, association diverses).

On observe que les hommes citent principalement deux « désirs d'avenir »: un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (31%) et avoir rapidement une activité rémunérée (24.8%). Faire carrière est un souhait signalé par seulement 12.5% des hommes. Du côté des femmes, la majorité (38.2%) espérait également un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un tiers d'entre elles souhaitait avoir rapidement une activité rémunérée (33.3%) et 12,5% ambitionnaient faire carrière. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est une réponse donnée plus souvent par les femmes que par les hommes (38.2% contre 31%). Mais l'item «faire carrière» obtient les mêmes résultats pour les deux sexes (12.5%).

Nous remarquons donc que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à viser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, résultat allant dans le sens de notre hypothèse. Pour aller plus loin dans l'analyse de ces résultats, il serait intéressant de voir pourquoi une différence s'observe dans les réponses de l'item «fonder une famille» car 8% des hommes l'ont coché contre seulement 4.2% des femmes. Nous formulons deux hypothèses qui pourraient expliquer cette différence : le changement progressif de la représentation de la femme ou les conséquences professionnelle d'une vie familiale qui sont moins lourdes pour les hommes que pour les femmes.

L'un des principaux résultats relatif à l'accomplissement professionnel et aux projets de vie est donc que les diplômés en sociologie de l'UniNE ont choisi cette discipline principalement par intérêt, sans réellement avoir d'objectifs professionnels précis, ce qui rejoint notre hypothèse à ce sujet. Il est toutefois utile de souligner à nouveau que la sociologie peut avoir été dans certains cas une branche secondaire. En ce qui concerne l'hypothèse d'une déception à la fin du cursus, elle ne se vérifie pas pour notre population, la majorité des diplômés se déclarant satisfaits de leur parcours. Ensuite, les résultats montrent que les diplômés ont dû revoir leurs attentes professionnelles à la baisse et, pour plus d'un tiers d'entre eux, procéder à une réorientation professionnelle afin de s'insérer dans le monde du travail. En outre, une large part des souhaits de domaines professionnels datant des études n'ont pas été réalisés. Enfin, notre hypothèse supposant qu'à l'obtention du diplôme, les femmes ambitionnaient de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée alors que les hommes souhaitaient davantage faire carrière ne se vérifie pas puisque les souhaits semblent très proches et qu'aucun lien statistiquement significatif n'a été établi à ce sujet.

11. Conclusion

Les différentes thématiques analysées au travers de cette recherche sur l'insertion professionnelle des anciens étudiants en sociologie de l'Université de Neuchâtel nous ont permis de mettre en relief plusieurs aspects de leur parcours professionnel. Sans revenir sur tous les résultats présentés dans ce travail, il nous semble néanmoins important de mettre en exergue les principaux moments de leurs trajectoires et les éléments susceptibles de les avoir influencés.

Il apparaît tout d'abord qu'avant de débiter le cursus académique en sociologie, seule une minorité d'étudiants a un objectif professionnel et choisit cette discipline dans cette optique. L'intérêt pour la discipline et la curiosité vis-à-vis de celle-ci constituent leurs principales motivations. Nos résultats montrent également qu'il n'y a pas de différence notable entre les aspirations post-études des hommes et des femmes : leurs principaux objectifs sont d'avoir rapidement une activité rémunérée et d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, le choix de suivre des études supérieures est en partie lié au phénomène de la reproduction sociale. En effet, on observe une surreprésentation, par rapport à la structure de la population suisse, de diplômés dont au moins un des deux parents a fréquenté une haute école.

Pendant le cursus ensuite, les étudiants en sociologie ont tendance à privilégier une **approche pratique** de la sociologie, ce qui se traduit tant dans leurs choix de thème de mémoire – qui sont principalement axés sur des problématiques d'actualité – que dans les domaines dans lesquels ils ont effectué leurs stages. Sur le plan de l'insertion professionnelle et des stratégies visant à la favoriser, il apparaît également qu'il n'existe pas, contrairement à ce que suggèraient nos lectures, de grandes différences selon le genre dans notre population. Les stratégies, tant pour les étudiantes que pour les étudiants, consistent principalement à effectuer des stages et à miser sur un bon cursus universitaire. Par ailleurs, nous avons pu constater que les stratégies d'insertion ne suffisent pas à garantir une entrée aisée dans le monde du travail. En effet, tant les emplois étudiants – qui permettent avant tout de développer des compétences générales – que la mobilité géographique ne permettent pas directement une meilleure insertion sur le marché de l'emploi.

Au moment de la recherche d'un emploi, il apparaît que la grande majorité des diplômés met en place des stratégies afin de faciliter son insertion professionnelle et que celles-ci, une fois encore, ne diffèrent pas fondamentalement entre femmes et hommes. Elles consistent principalement en la mise en valeur de l'expérience générale acquise par les « petits boulots », des connaissances et des compétences acquises lors du cursus ainsi que par un CV rédigé avec soin.

Bien qu'au cours de leurs stages les étudiants s'orientent principalement vers une sociologie plutôt pratique, lorsqu'il s'agit de postuler pour des emplois, le domaine de la recherche reste privilégié par plus d'un quart des étudiants. Il existe toutefois une large diversité de domaines vers lesquels s'orientent les diplômés, dont les principaux sont liés au social et à la santé (23%) et à l'administration (17%). On

retrouve les mêmes secteurs – et dans les mêmes proportions – lors de l’analyse des emplois obtenus.

Par ailleurs, la mobilité professionnelle (en tant que changement de secteur ou d’emploi), bien que pratique minoritaire, permet soit une ascension professionnelle, soit une meilleure insertion dans le domaine de la sociologie. Le parcours professionnel tend vers une relation plus forte avec la sociologie au fur et à mesure que les diplômés avancent dans leurs trajectoires professionnelles et changent d’emploi. Si le changement de domaine professionnel entraîne avant tout davantage de satisfaction personnelle, il faut toutefois noter que les diplômés ont généralement été contraints de revoir leurs attentes professionnelles à la baisse et, pour plus d’un tiers d’entre eux, de procéder à une réorientation professionnelle afin de s’insérer dans le monde du travail.

Une fois les diplômés établis professionnellement, on constate de faibles différences entre les sexes en ce qui concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Cependant, la présence d’enfants induit plus fréquemment une réduction du temps de travail pour les femmes que pour les hommes.

Notons encore que nos analyses nous permettent de formuler un constat plutôt réjouissant pour les futurs diplômés en sociologie : les débouchés sont, comme on peut le constater dans l’annexe 2, extrêmement variés pour les personnes ayant étudié cette discipline en branche principale ou secondaire. Si certains secteurs semblent plébiscités ou offrent plus de possibilités que d’autres – comme ceux de la recherche ou du travail social – un large faisceau de possibilités s’offre aux futurs diplômés en sociologie de l’UniNE. Deux autres éléments tout aussi réjouissants, pour la discipline cette fois-ci, sont le choix de celle-ci par intérêt et le sentiment de satisfaction du cursus qui prévaut à la sortie des études. En revanche, les objectifs datant d’avant l’entrée à l’université ne sont généralement pas atteints. Signalons encore que la sociologie jouit d’une image globalement positive auprès des diplômés, qui estiment que l’analyse des problèmes sociétaux constitue son aspect le plus valorisant.

Notre travail souffre enfin de deux limites qui, bien qu’elles ne préteritent par la validité des résultats exposés ci-dessus, méritent d’être mentionnées.

En premier lieu, nous avons été confrontés à un problème conséquent d’effectifs : bien que le taux de retour de questionnaires soit élevé (48%), 173 individus constituent une base plutôt mince pour mener des analyses statistiques, en particulier lorsqu’ils se trouvent dans des étapes différentes de leur insertion professionnelle. Un certain nombre de résultats n’ont donc pas pu être généralisés à l’ensemble de notre population.

En second lieu, la récolte de données par questionnaire comporte certaines lacunes : elle ne permet pas, par exemple, de corriger des imprécisions dans les questions en cours d’entretien ou de rebondir sur aspect intéressant qui n’avait pas été anticipé. Ainsi, nous avons parfois constaté lors des analyses que les variables à notre disposition ne suffisaient pas pour approfondir ou affiner un aspect intéressant des résultats. Cela constitue cependant une carence bien connue de la méthode d’enquête par questionnaire et permet d’ouvrir de nouvelles pistes en vue de futures études à ce sujet.

12. Bibliographie

Adler, Alfred. 1991 [1933]. *Le sens de la vie. Étude de psychologie individuelle*. Paris : Editions Payot.

Association pour l'Emploi des Cadres (APEC). 2006. Les jeunes diplômés de 2005 «Situation professionnelle en 2006, l'intégration en entreprise ». (<http://socio.univ-lyon2.fr/IMG/pdf/enquIteapec.pdf>). Consulté le 2 octobre 2009.

Association pour l'Emploi des cadres (APEC). 2005. Femmes cadres. http://cadres.apec.fr/MarcheEmploi/Toutes-les-enquetes/enquetes.jsp?delia=currentArticle_ART_17879%7C%7CcurrentTopic_TOP_1479%7C%7CmotherTopic_TOP_1477. Consulté le 6 octobre 2009.

Bédoué, Catherine et Giret, Jean-François. 2004. *Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle?* *Economie et statistique* (378-379): 55-83.

Berthier, Nicole. 1998. «Chapitre 5 : le questionnaire ». In Nicole Berthier, *Les techniques d'enquête. Méthode et exercices corrigés*. Paris : Armand Colin, pp. 67-90.

Bessin, Marc. 2002. À propos de la division sexuelle des temps. *Mouvements*, 1(19): 167-168.

Boëton, Marie. 2006. Diplômés, trentenaires, déclassés. *Sociétés*, (55) : 476-484

Bouffartigue, Paul. 1991. Faire ses preuves. Socialisation professionnelle et trajectoire sociale intergénérationnelle, *Enquête. Cahiers du CERCOM* (6)

Bretin, Hélène. 2002. À propos de la division sexuelle des temps. *Mouvements*, 1(19): 164-166.

Brutel, Chantal, Maryse Jegou et Carole Rieu. 2000. La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine. *Economie et Statistique*. INSEE.

Cohen-Scali, Valérie. 2004a. *Quand les petits boulots des étudiants influencent leurs projets professionnels*. Cahier de recherche du CREDOC (180).

Cohen-Scali, Valérie. 2004b. *Travailler en étudiant: les enjeux pour l'insertion professionnelle*. Cahier de Recherche du CREDOC (199).

Coquelin, Magali. 2004. Sociologue ou pompier, même combat ? Compte rendu de la conférence du 10 mai 2004 - Les lundi de la Sorbonne, n°4. <http://paris-cio.scola.ac-paris.fr/Doc/Lundi%20socioethno.pdf>. Consulté le 6 octobre 2009.

Couppié, Thomas et Dominique Epiphane. 2007. Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière. *Céreq*, (241) : 1-4.

- Daune-Richard, Anne-Marie. 2002. « Hommes et Femmes devant le travail et l'emploi ». In Blöss Thierry (Ed.), *La Dialectique des rapports homme femme*. Paris : Presse universitaire de France- Sociologie d'aujourd'hui, pp. 127-150.
- De Rozario, Pascale. 1995. « Représentations sur le sociologue professionnel idéal ». Legrand In Legrand Monique, Guillaume Jean-François, Vrancken Didier. *La sociologie et ses métiers*. Paris : L'Harmattan. pp. 329-339.
- Dubar, Claude et Pierre Tripier. 2005. « Genre et profession : la question du plafond de verre ». In Claude Dubar et Pierre Tripier (Eds), *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin, pp. 243-255.
- Dubar, Claude. 2002. « Les tentatives de professionnalisation des études de sociologie : un bilan prospectif ». In Bernard Lahire (Ed), *A quoi sert la sociologie ?*. Paris : La Découverte.
- Dubet, François et Marie Duru-Bellat. 2006. *Déclassement : quand l'ascenseur social descend*. Paris : Le Monde : la crise sociale française.
- Felder, Dominique. 2006. Vers une professionnalisation de la sociologie. Fondements théoriques et méthodologiques d'une pratique professionnelle de l'intervention dans les sciences sociales. Neuchâtel : [s.n] (thèse de doctorat).
- Fondeur, Yannick et Minni, Claude. 2006. *L'accès des jeunes à l'emploi*. Données sociales - La société française, 283-291.
- Frank, Markus. 1990. «A propos de la mobilité professionnelle et géographique des jeunes suisses». In *La vie économique*. Münsingen-Berne. Volume 1, 20-26.
- Frickey, Alain et Jean-Luc Primon. 2002. Les manières sexuées d'étudier en première année d'université. *Sociétés Contemporaines*, (48) : 63-85.
- Gadrey, Nicole. 2005. Société de la connaissance et qualifications des femmes. *Éducation et Sociétés*, (15) :105-117.
- Galland, Olivier. 1996. L'entrée dans la vie adulte en France : bilan et perspective sociologiques. *Sociologie et Sociétés* 1 (27) : 37-46.
- Galland, Olivier. 1995. *Le monde des étudiants*. Paris : Presses Universitaires de France : 62-83.
- Galland, Olivier. 1984. Précarité et entrée dans la vie. *Revue française de sociologie* (1) 25 : 49-66.
- Goguelin, Pierre et Edgar Krau. 1992. *Projet professionnel, projet de vie*. Paris : ESF Éditeurs.
- Granovetter, Mark. 1974. *Getting a job: a study of Contact and careers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hidri, Oumaya. 2004. « Le corps de l'emploi ». Les étudiants et leurs stratégies d'insertion professionnelle. *STAPS*, (66) : 129-142.

Ibarra Arana, Claudia Elena. 2 juin 2006. *L'élaboration du projet de vie chez les jeunes adultes*. Fribourg : thèse de doctorat à l'Université de Fribourg. <http://ethesis.unifr.ch/theses/downloads.php?file=IbarraC.pdf>. Consulté le 20 octobre 2009.

Laufer, Jacqueline. 2003. Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année sociologique*, 1(51) : 143-173.

Legrand, Monique, Jean-François Guillaume et Didier Vrancken. 1995. *La sociologie et ses métiers*. Paris : L'Harmattan.

Levy, René, Dominique Joye et Vincent Kaufmann. 1997. Changement structurel et mobilité sociale en Suisse. *Revue suisse de sociologie*, 3(23) : 463-490.

Luro, Martine et Jérôme Péliasse. 2002. Les 35 heures des hommes et des femmes. *Travail, genre et sociétés*, 2(8) : 167- 192.

Magnac, Thierry. 1997. Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique. *Economie et statistique* 304(304-305) : 75-94.

Maruani, Margaret. 2006. *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.

Méhaut, Philippe, José Rosé, Antonio Monaco [et al.] 1987. *La transition professionnelle : les jeunes de 16 à 18 ans*. Paris : L'Harmattan.

Muselle, Marie. 2004. Identités de sociologue et nouvelles pratiques sociologiques : de l'expertise à l'engagement. In Monique Legrand et Didier Vrancken (Eds.), *L'expertise du sociologue*. Paris : L'Harmattan, pp. 63-80.

Office Fédéral de la Statistique (2010a). « Division des professions NSP 2000 selon le sexe et la nationalité ». <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/tools/search.simple.html>. Consulté le 3 mai 2010.

Office Fédéral de la Statistique (2010b). « Niveau de formation de la population selon l'âge et le sexe. » <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.51131.5111.html>. Consulté le 3 mai 2010.

Office Fédéral de la Statistique. 2009. *De la haute école à la vie active. Premiers résultats de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées*. Neuchâtel.

Office Fédéral de la Statistique. 2008. *La dimension sociale dans les hautes écoles, La Suisse en comparaison européenne*. Neuchâtel.

Office Fédéral de la Statistique. 2007. « Plus haut niveau de formation des parents selon le domaine d'études, en 2005 ». <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind1.indicator.10107.html?open=106#106>. Consulté le 3 mai 2010.

- Pailhé, Ariane et Anne Solaz. 2006. Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes. *Population et sociétés*, (426) : 1-4.
- Passeron, Jean-Claude. 1982. L'inflation des diplômes : Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie. *Revue française de sociologie* 4(23) : 551-584.
- Piriou, Odile. 2008. Que deviennent les diplômés en sociologie ? Un état de la discipline et de son avenir. *Socio-logos* (3). <http://socio-logos.revues.org/document1622.html>. Consulté le 14 octobre 2009.
- Piriou, Odile. 2006. *La face cachée de la sociologie, à la découverte des sociologues praticiens*. Paris : Belin.
- Piriou, Odile. 1999. *Pour une sociologie des sociologues*. Paris : ENS Editions.
- Piriou, Odile. 1995. "La sociologie comme fait professionnel." In Legrand Monique, Guillaume Jean-François, Vrancken Didier. *La sociologie et ses métiers*. Paris : L'Harmattan. pp. 279-308.
- Pissart, Françoise. 1990. L'installation des jeunes dans emploi dans la vie adulte : vivre en chômage. *Revue française de sociologie* 4(31) : 573-590.
- Rienerth, Jan. 2006. "What to Tell Your Majors: Getting a Job After College" in *Sociation Today*, 1 (4), printemps 2006. <http://www.ncsociology.org/sociationtoday/v41/employment.htm> Consulté le 20 octobre 2009
- Storni, Marco et Martin Schmid. 2009. Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail. Premiers résultats de l'enquête longitudinale de 2007. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.Document.118107.pdf>. Consulté le 2 octobre 2009.
- Trottier, Claude, Louise Laforce, Renée Cloutier [et al.]. 1997. Insertion professionnelle des titulaires d'un grade universitaire : stabilisation sur le marché du travail et correspondance formation/emploi. *Canadian Journal of Education* 4(22) : 411-427.
- Vatin, François. 2004. Pourquoi faire des études de sociologie aujourd'hui ? Compte rendu de la conférence du 10 mai 2004 – Les lundi de la Sorbonne, (4). <http://paris-cio.scola.ac-paris.fr/Doc/Lundi%20socioethno.pdf>. Consulté le 6 octobre 2009.
- Vrancken, Didier 2004. Les fondements procéduraux de l'expertise sociologique. In Monique Legrand et Didier Vrancken (Eds.), *L'expertise du sociologue*. Paris: L'Harmattan, pp. 19-61.

13. Annexes

13.1 Annexe 1 : Professions et formations des parents

Les catégories professionnelles utilisées sont les suivantes :

1. Agriculture, sylviculture et pêche, industrie extractive, production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution, construction
2. Commerce ; réparation d'automobiles et de motos, transports et entreposage, hébergement et restauration, arts, spectacles et activités récréatives.
3. Activités de services administratifs et de soutien, administration publique, autres activités de services, activités extra-territoriales
4. Activités financières et d'assurances, activités immobilières
5. Information et communication, activités spécialisées, scientifiques et techniques
6. Enseignement, santé humaine et action sociale
7. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
8. Autres activités domaine non spécifié, statut élevé (manager, directeur,...)

Figure 13 : Profession du père

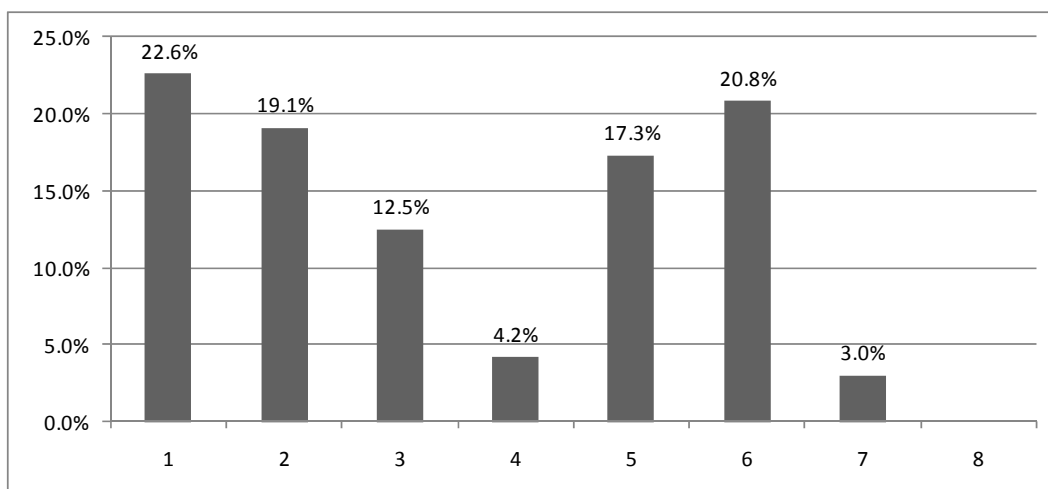
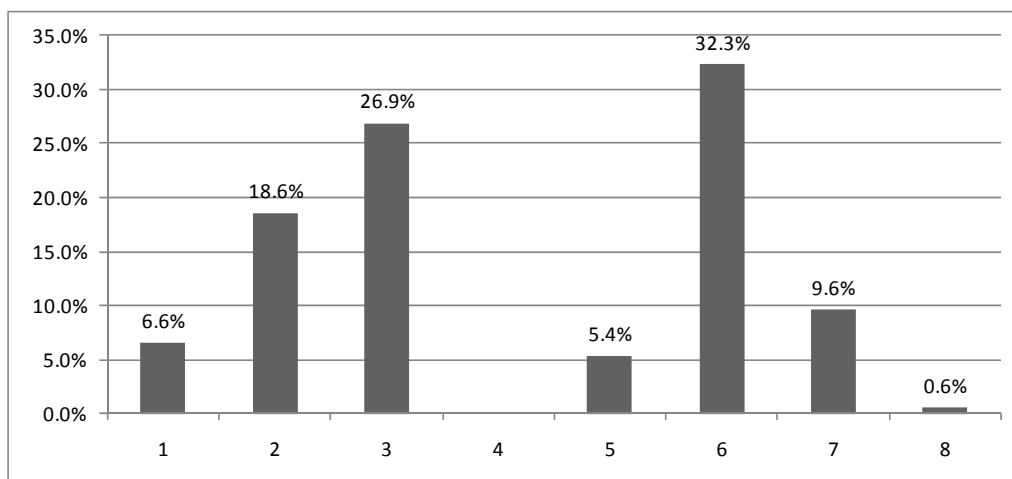


Figure 14 : Profession de la mère



13.2 Annexe 2 : Professions exercées par les diplômés en sociologie de l'UniNE

Le présent graphique présente les chiffres absolus des emplois occupés par les diplômés.

Figure 15 : Domaines d'emploi occupés par les diplômés en sociologie de l'UniNE

