

RÉALISATION DE L'ÉTUDE DE SUIVI

GUIDE POUR UNE BONNE ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET
DES EMPLOIS DE DEMAIN VOLUME 6



Le service Europe Direct vous aide à trouver des réponses à vos questions sur l'Union européenne.

Numéro de téléphone gratuit (*) :

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Les informations fournies sont gratuites, ainsi que la plupart des appels (par contre, certains opérateurs, cabines téléphoniques ou hôtels peuvent vous facturer).

De plus amples informations sur l'Union européenne sont disponibles sur internet (<http://europa.eu>).

© Fondation européenne pour la formation / Centre européen pour le développement de la formation professionnelle / Bureau international du Travail, 2022.

La reproduction est autorisée à condition de citer la source.

Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement les opinions des institutions européennes ou du Bureau international du Travail.

Illustration de la couverture : © Article 10

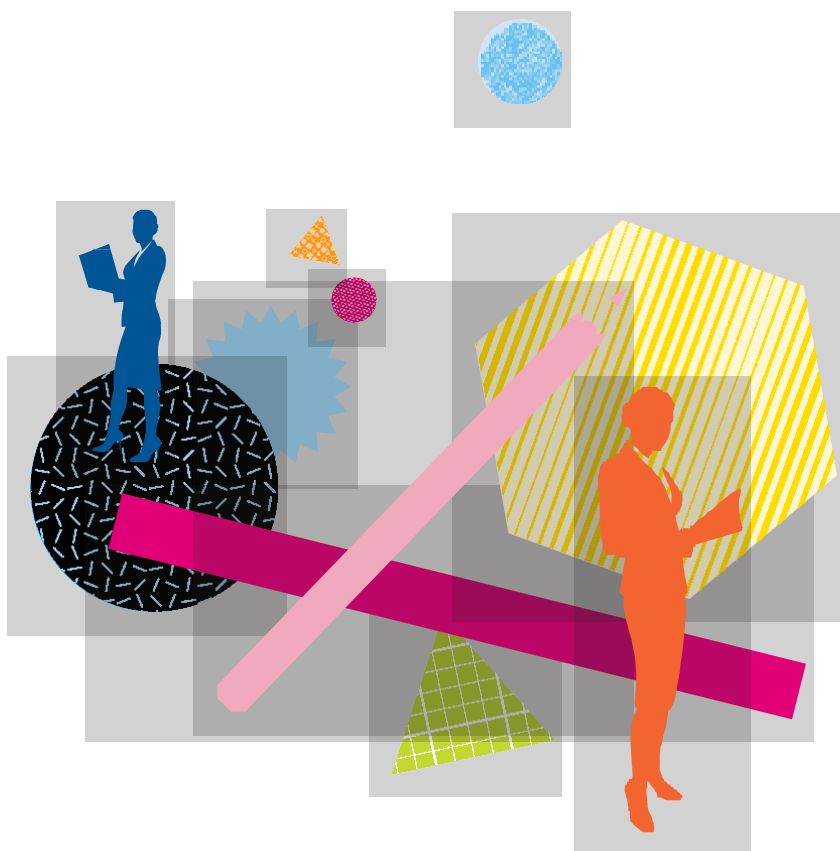
Imprimé en Italie

Recueil de guides
méthodologiques :
Anticiper et ajuster
les compétences

RÉALISATION DE L'ÉTUDE DE SUIVI

GUIDE POUR UNE BONNE ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET DES
EMPLOIS DE DEMAIN VOLUME 6

Harald Schomburg



Avant-propos

Face à des marchés du travail dynamiques et complexes, la collecte de données sur les besoins actuels et futurs en compétences permet une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ce qui constitue un enjeu de taille pour tous les pays du monde. Depuis quelques années, face aux avancées technologiques rapides et à la concurrence mondiale, la compréhension des besoins du marché du travail et l'adéquation des compétences sont devenues des priorités stratégiques pour de nombreux États. La mise en adéquation des compétences peut également contribuer à réduire le chômage, en particulier chez les jeunes. Elle permet de construire une vie meilleure pour chacun grâce au renforcement de l'employabilité, de la mobilité sociale et de l'inclusion.

L'Union européenne (UE) accorde une place importante à l'anticipation des besoins en compétences et à une meilleure mise en adéquation. La stratégie Europe 2020, notamment dans son volet sur les nouvelles compétences et les nouveaux emplois, reconnaît les approches et méthodes d'anticipation et de mise en adéquation comme un facteur important de la mise en place d'une main-d'œuvre qualifiée dotée des compétences requises pour répondre aux besoins du marché du travail. Le panorama européen des compétences, lancé en 2012, soutient l'effort visant à améliorer la qualité des données et informations sur les besoins en compétences du marché du travail.

La représentation tripartite des États membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) reconnaît que les pays qui ont réussi à établir un lien entre les compétences et les gains en matière de productivité, d'emploi et de développement ont axé leur politique de développement des compétences sur trois objectifs principaux :

- la mise en adéquation de l'offre et de la demande actuelles de compétences ;
- l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans leur adaptation face aux mutations ;
- la mise en place et la pérennisation des compétences pour les besoins futurs du marché du travail.

Cette stratégie consiste notamment à anticiper et à fournir les compétences qui seront requises à l'avenir. Dans leur stratégie de formation intitulée : *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée* (OIT, 2010), l'OIT et le G20 reconnaissent l'anticipation des besoins en compétences comme un élément clé de tout système efficace de développement des compétences.

La mise en adéquation des compétences est un processus complexe et dynamique réunissant plusieurs acteurs qui prennent des décisions multiples à différents moments : les individus et leur famille, qui décident de leurs études ou de leur formation ; les décideurs politiques chargés de

l'éducation, de la formation et du marché du travail, qui choisissent la configuration des systèmes d'éducation et de formation, les politiques en matière d'emploi et d'investissements ; les établissements de formation, qui décident du type et du contenu des cours à dispenser ; les employeurs, qui décident de la manière de former les travailleurs et d'utiliser leurs compétences.

Le marché du travail évolue rapidement et il en va de même pour les compétences des personnes, grâce aux études, à la formation ou encore à leur expérience professionnelle et personnelle. Les systèmes d'éducation et de formation, en particulier, ont un rôle clé à jouer pour garantir à chacun la possibilité de développer ses compétences en continu dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, permettant ainsi de s'adapter à l'évolution rapide des exigences et des conditions du marché du travail.

Compte tenu de la complexité et de la dynamique de ce processus, une adéquation parfaite entre l'offre et la demande de compétences n'est ni réalisable (surtout dans le cas de marchés du travail et d'économies en mutation rapide) ni nécessaire, étant donné que de nombreuses personnes peuvent occuper de nombreux



emplois différents et que bien des emplois peuvent être occupés par des personnes possédant des compétences différentes. Cependant, les décideurs doivent être conscients de l'importance de réduire le risque de créer des déficits de compétences qui nuiraient à l'employabilité des individus et entraveraient la productivité des entreprises et la croissance des économies.

Il ressort des expériences internationales qu'un système complet d'information sur le marché du travail (SIMT) constitue la pierre angulaire de toute stratégie d'éducation et d'emploi, mais aucune méthodologie ne peut, à elle seule, générer une connaissance suffisante pour éviter ou limiter l'inadéquation des compétences. En effet, pour obtenir une vue d'ensemble fiable et complète de la demande et de l'adéquation des compétences, il est primordial de conjuguer différentes méthodes en s'assurant de leur complémentarité.

Pour les pays en développement ou en transition, la mise en adéquation des compétences et l'anticipation des besoins en la matière sont des tâches encore plus complexes compte tenu des conditions socio-économiques particulières et de la faiblesse des institutions, des capacités et des systèmes de gouvernance. De nombreux pays en développement disposent d'informations limitées sur le marché du travail ; des efforts et des investissements supplémentaires sont nécessaires pour mettre en place des systèmes d'information solides. Toutefois, même lorsque les éléments probants sont limités, il est toujours possible de mieux les exploiter, et plus efficacement, en recourant à des analyses et à des outils méthodologiques appropriés.

C'est pour relever ces défis que la Fondation européenne pour la formation (ETF), le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et le Bureau international du travail ont uni leurs forces et conjugué leur expertise et leur couverture géographique afin d'élaborer un recueil de guides méthodologiques sur l'anticipation des besoins en compétences et la mise en adéquation de l'offre et de la demande.

- **Volume 1 : Comment utiliser les informations sur le marché du travail.**
- **Volume 2 : Comment élaborer des prospectives, des scénarios et des prévisions en matière de compétences.**
- **Volume 3 : Travailler au niveau sectoriel.**
- **Volume 4 : Le rôle des prestataires de services d'emploi.**
- **Volume 5 : Élaborer et mener une enquête sur les besoins en compétences des établissements.**
- **Volume 6 : Réalisation de l'étude de suivi.**

Les six guides se complètent. Ils proposent des approches tant qualitatives que quantitatives, et préconisent un dialogue social fort et des institutions qui favorisent une meilleure compréhension des besoins en compétences du futur. Ils s'adressent aux professionnels, aux décideurs politiques, aux commissaires à la recherche, aux partenaires sociaux et aux experts en quête d'une vision synoptique des différentes méthodologies d'anticipation et de mise en adéquation permettant de générer des informations fiables sur le marché du travail, ainsi que de la manière dont les informations et les données probantes peuvent être analysées et utilisées en vue d'élaborer des interventions stratégiques ou d'adapter les stratégies en matière d'éducation ou d'emploi.

Le recueil rassemble les bonnes pratiques et les expériences internationales les plus récentes du monde entier. Il passe en revue les approches de l'anticipation des besoins en compétences et de la mise en adéquation des compétences les plus utilisées dans différents contextes économiques et nationaux, et examine leurs avantages et leurs lacunes méthodologiques en ce qui concerne la production de données et d'informations fiables. Il sert ainsi de support aux lecteurs pour comprendre la portée, la valeur ajoutée et les limites des différentes méthodologies. Les guides fournissent également un aperçu de la manière dont l'analyse des résultats des différentes méthodologies peut servir à la formulation de recommandations ou de politiques.

Nous sollicitons les commentaires des lecteurs et des utilisateurs des guides, notamment en ce qui concerne les améliorations à apporter aux prochaines éditions pour une meilleure prise en compte de leur situation et de leurs problématiques stratégiques, mais aussi en ce qui concerne la manière dont les guides sont utilisés selon les différents pays et contextes, notamment pour réunir les acteurs, ainsi que les thèmes susceptibles d'être ajoutés à l'avenir pour compléter le recueil.

Christine Evans-Klock,
Directrice, Service des compétences et de
l'employabilité, Département des politiques
de l'emploi
Bureau international du Travail (BIT) – Genève

Madlen Serban,
Directrice
Fondation européenne pour la formation (ETF)

Joachim James Calleja,
Directeur
Centre européen pour le développement de la
formation professionnelle (Cedefop)

REMERCIEMENTS

Le guide sur les études de suivi a été réalisé à la demande de l'ETF pour aider les acteurs des établissements d'enseignement et de formation à analyser le parcours et les résultats des apprenants après l'achèvement de programmes d'études de toutes sortes.

Harald Schomburg en est l'auteur principal et l'ouvrage reflète à la fois son expertise reconnue et sa foi dans les approches innovantes en matière d'études de suivi, fondées sur des critères scientifiques rigoureux et des partenariats ascendants d'établissements d'enseignement et de formation soucieux de se perfectionner.

La conception et la rédaction du guide s'est déroulé dans un environnement stimulant grâce au concours d'une équipe de collaborateurs de l'ETF qui, tout au long du processus, ont soutenu l'auteur en lui fournissant des exemples pertinents et des suggestions pratiques pour adapter le guide compte tenu de la faiblesse des ressources et des capacités, ainsi qu'aux limites des systèmes d'information en place dans de nombreux pays. Les membres de l'équipe ont beaucoup appris tout au long du processus et se sont engagés à partager l'expérience et les connaissances acquises, non seulement avec leurs collègues au sein de l'ETF, mais aussi avec ceux de l'extérieur. Eduarda Castel-Branco (coordinatrice du projet), Christine Hemschemeier (directrice nationale pour le Kirghizstan) et Eva Jansova (équipe statistique de l'ETF) ont exprimé leur reconnaissance pour les opportunités d'apprentissage et de coopération offertes par ce projet. D'autres collègues de l'ETF ont déjà commencé à intégrer des éléments du guide dans des projets nationaux et leurs commentaires nous ont apporté des éclairages supplémentaires : merci également à Martino Rubal Maseda et Fillippo del Ninno.

Le guide a fait l'objet de plusieurs séances de discussion et de révision, notamment lors de la réunion de validation des experts des 7 et 8 mars 2014 (à Prague), dont les nombreuses réflexions pertinentes ont permis d'améliorer la version préliminaire. Nous tenons à remercier Hans Rutjes (ROA), Olga Strieska-Ilina (OIT), Alena Zukersteinova (Cedefop), Aomar Ibourk et Lizzi Feiler. Valentina Barcucci (OIT) a apporté des commentaires détaillés et des suggestions concernant la première version.

Nous remercions également le comité de rédaction de l'ETF pour sa contribution à la finalisation du guide. Le Cedefop a également joué un rôle à ce niveau, notamment en ce qui concerne la mise en page et la correction.

Sans ces différents apports, ce guide n'aurait pas vu le jour.

Les opinions exprimées et les erreurs éventuelles relèvent de la seule responsabilité de l'auteur.

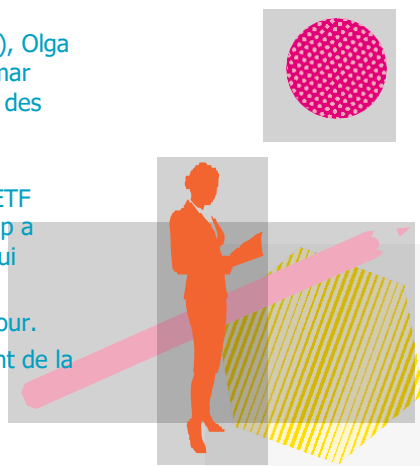
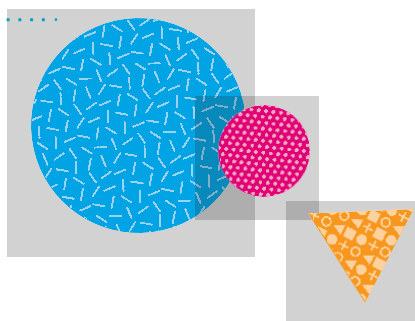
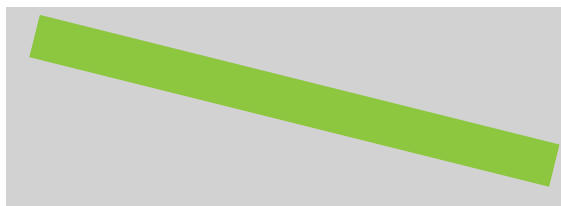


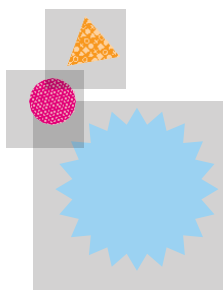
TABLE DES MATIÈRES



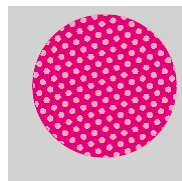
AVANT-PROPOS	5
REMERCIEMENTS	7
TABLE DES MATIÈRES	8
LISTE DES FIGURES, TABLEAUX ET ENCADRÉS	12
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	15
Aperçu du contenu et de la finalité du présent guide	15
Utilisation des études de suivi	15
1. LES ÉTUDES DE SUIVI EN BREF	17
1.1. Aperçu	17
1.2. Objectifs et lecteurs potentiels du présent guide	17
1.3. En quoi consistent les études de suivi ?	18
1.4. Études de suivi institutionnelles	25
1.5. Calendrier d'exécution et population cible des études de suivi	28
1.6. Taille de l'échantillon de l'enquête	29
1.7. Faisabilité des études de suivi	29
1.8. Principaux objectifs des études de suivi	30
1.9. Besoins des parties prenantes	31
1.10. Organisation et gestion de l'étude	32
1.11. Coûts d'une étude de suivi	32
1.12. Étapes de base d'une étude de suivi	33
1.13. Formation	33
1.14. Collaboration entre chercheurs	34
1.15. Exigences minimales pour les études de suivi	34
2. OBJECTIFS CLÉS DES ÉTUDES DE SUIVI	37
2.1. Aperçu	37
2.2. Liens entre l'éducation et l'emploi	37
2.3. Pertinence du programme éducatif	38
2.4. Évaluation des résultats en termes d'assurance qualité	43
2.5. Orientation professionnelle et marketing	44
2.6. Informations pour les différentes parties prenantes	44
2.7. Bureau des anciens élèves	44
2.8. Accréditation	45
3. CONCEPTION DE L'ÉTUDE DE SUIVI	46
3.1. Aperçu	46
3.2. Le cycle de conception de l'étude	46
3.3. Population cible	47
3.4. Combien de temps après l'obtention du diplôme ?	48
3.5. Méthodes de collecte de données	49
3.6. Étude transversale ou étude par panel	51
3.7. Autres éléments de l'étude	51
3.8. Études de suivi périodiques	53



39.	Exigences relatives aux études de suivi institutionnelles	53
310.	Analyse des données	54
311.	Coûts d'une étude de suivi	55
312.	Calendrier et principales tâches d'une étude de suivi	57
313.	Modèles d'étude tirés d'exemples réels	58
4.	ÉLABORATION DE QUESTIONNAIRES	61
41.	Aperçu	61
42.	Questionnaire standardisé	61
43.	Adaptation des questionnaires types	61
44.	Longueur du questionnaire	62
45.	Contraintes relatives à la saisie	63
46.	Questions ouvertes	63
47.	Questions fermées	63
48.	Variables, codes et valeurs	63
49.	Les échelles de réponse et le niveau de mesure	64
410.	Question à échelle nominale ou catégorique	64
411.	Question ouverte	65
412.	Pas de réponse	66
413.	Une seule réponse	66
414.	Réponses multiples	66
415.	Réponses ordinales	68
416.	Combien de points d'échelle sur une échelle ordinale ?	69
417.	Expression des points de l'échelle	69
418.	Niveau de mesure métrique	71
419.	Règles pour la formulation de questions	71
420.	Ordre des questions	72
421.	Mise en page du questionnaire	72
422.	Lettre d'accompagnement	72
423.	Test	73
5.	MODULES DE QUESTIONNAIRE POUR UNE ÉTUDE DE SUIVI	74
51.	Aperçu	74
52.	Version minimale d'un questionnaire de suivi de l'EFTP/de l'enseignement supérieur	74
53.	Module A : le programme d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	76
54.	Module B : stage et expérience professionnelle en cours d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	78
55.	Module C : évaluation des prestations et conditions d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	78
56.	Module D : compétences et satisfaction à l'égard des études	79
57.	Module E : après l'obtention du diplôme de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	80
58.	Module F : emploi ou travail	81
59.	Module G : exigences du travail	82
510.	Module H : relation entre la formation et l'emploi	83



511.	Module I : orientation professionnelle et satisfaction au travail	84
512.	Module J : éducation/formation professionnelle avant les études à l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	84
513.	Module K : formation complémentaire après les études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	85
514.	Module L : formation professionnelle complémentaire	86
515.	Module M : Données démographiques	86
516.	Module N : migration et mobilité régionale	87
517.	Module O : autres commentaires et recommandations	88
6.	PRÉPARATION DE LA PHASE DE COLLECTE DES DONNÉES	89
61.	Aperçu	89
62.	Gestion et organisation	89
63.	Avant le lancement de l'enquête	89
64.	Base de données des adresses	90
65.	Page web de l'étude de suivi	91
66.	Exemples de pages web d'études de suivi	92
67.	Dépliant présentant des informations sur l'enquête	96
68.	Liste de contrôle pour la collecte de données	97
7.	ACTIVITÉS AU COURS DE LA PHASE DE COLLECTE DE DONNÉES	98
71.	Aperçu	98
72.	Documentation de la phase de terrain	98
73.	Activités quotidiennes pour le traitement des questionnaires papier	98
74.	Statistiques de réponse	99
75.	Contrôle des questionnaires rendus	103
76.	Actions de rappel	104
77.	Service d'assistance	106
78.	Sauvegarde/téléchargement quotidiens des données en ligne	106
79.	Saisie des données de questionnaires papier	106
710.	Mesures pour obtenir un taux de participation élevé	106
711.	Formation du personnel de l'enquête	106
712.	Le livre des codes	107
713.	Recommandations et règles pour le codage et le nettoyage des données	107
8.	ANALYSE DES DONNÉES	109
81.	Aperçu	109
82.	Logiciels d'analyse des données	109
83.	Saisie des données pour les questionnaires papier	109
84.	Codage	110
85.	Règles relatives aux noms des questions et des variables	110
86.	Codage des réponses ouvertes	112
87.	Saisie des données numériques	113
88.	Définition des données avec SPSS	114
89.	Valeurs manquantes	115

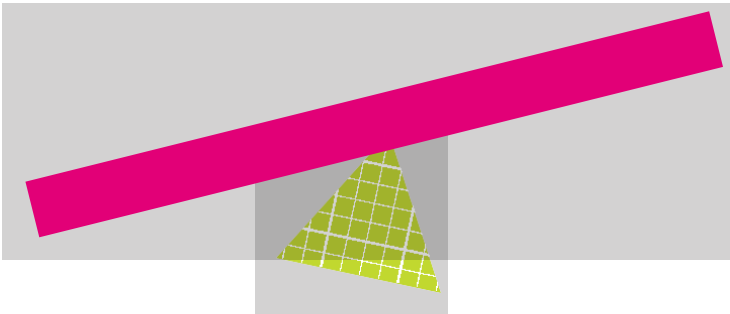


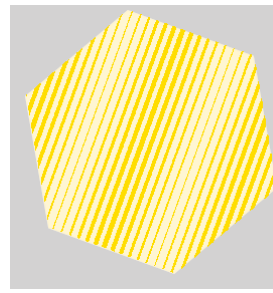
8.10	Modification des données	116
8.11	Analyse simple des données : fréquences	116
8.12	Correction des données avec la syntaxe	117
8.13	Analyse statistique plus poussée	117
9.	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	118
9.1	Aperçu	118
9.2	Principales difficultés d'interprétation	118
9.3	Rapport de méthode	120
9.4	Rapport des résultats	120
9.5	Rapport des tables	122
9.6	Interprétation des résultats et conclusions pratiques	122
9.7	Études de suivi dans le cadre de projets de coopération pour le développement international	124
9.8	Mauvaise interprétation des résultats	126
9.9	Activités de dissémination	127
10.	AUTO-ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE L'ÉTUDE	128
10.1	Aperçu	128
10.2	Objectifs de l'étude de suivi	128
10.3	Base de données des adresses	129
10.4	Qualité du questionnaire	129
10.5	Procédures d'enquête	130
10.6	Nettoyage des données	130
10.7	Analyse des données	131
10.8	Qualité des rapports	131
10.9	Activités de dissémination	132
SIGLES		133
TERMES TECHNIQUES CLÉS		134
RÉFÉRENCES ET RESSOURCES		136
Webographie		140
LITTÉRATURE		141
Manuels et guides		141
Études de suivi		141
Méthodologie des études de suivi		146
Éducation et emploi		147
ANNEXES		150
ANNEXE 1. Version minimale du questionnaire type pour une étude de suivi de l'EFTP		151
ANNEXE 2. Modules de questionnaire pour une étude de suivi de l'EFTP		169
ANNEXE 3. Rapport des tables, questionnaire et livre des codes		199
ANNEXE 4. Définition des données (syntaxe SPSS)		271
ANNEXE 5. Construction de nouvelles variables (syntaxe SPSS)		290

FIGURES, TABLEAUX ET ENCADRÉS

Figures

Figure 1.	Études De Suivi Nationales De Type Classique	19
Figure 2.	Objectifs des études de suivi institutionnelles	25
Figure 3.	Les trois étapes de base d'une étude de suivi	33
Figure 4.	Cadre conceptuel de l'étude de suivi	40
Figure 5.	Modèle d'analyse des relations entre l'EFTP/l'enseignement supérieur/la formation, l'emploi et le travail	41
Figure 6.	Le cycle de conception d'étude	47
Figure 7.	Taux de réponse à l'enquête KOAB 2009, par établissement d'enseignement supérieur et méthode de collecte des données (%)	52
Figure 8.	Exemple de question à échelle ordinale	72
Figure 9.	Expression des points d'échelle	74
Figure 10.	Organisation des études de suivi du réseau KOAB en Allemagne au niveau universitaire	94
Figure 11.	Page web de l'étude de suivi de l'Université de Göttingen : lettre d'invitation du président de l'université	97
Figure 12.	Page web de l'étude de suivi de l'Université de Göttingen : informations sur les facultés participantes	98
Figure 13.	Page web de l'étude de suivi de l'Université de Göttingen : facultés participantes	99
Figure 14.	Étude de suivi de l'EFTP au Vietnam	100
Figure 15.	Exemple de dépliant de l'étude de suivi VALERA	101
Figure 16.	Élément de texte pour la page de couverture du questionnaire papier	104
Figure 17.	Exemple de questionnaires rendus, par date (nombre)	109
Figure 18.	Exemple de questionnaires rendus, par date (nombre cumulé)	110
Figure 19.	Taux de retour net par date (% cumulé)	111
Figure 20.	Calendrier des invitations/contacts	113
Figure 21.	Règles générales pour la vérification des questionnaires	121
Figure 22.	Exemple de saisie de données textuelles	128



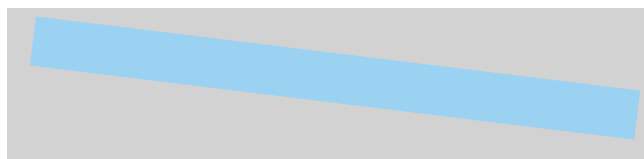


Tableaux

Tableau 1.	Méthodes de collecte de données	51
Tableau 2.	Logiciels requis pour une étude de suivi	57
Tableau 3.	Estimation des coûts d'une étude de suivi pour un établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur (population cible = 500 diplômés ; taux de retour attendu = 50 %)	59
Tableau 4.	Phases, principales tâches et durée d'une étude de suivi	60
Tableau 5.	Étude de suivi des diplômés de l'EFTP en Arménie	61
Tableau 6.	Études de suivi de l'Université d'Indonésie	61
Tableau 7.	Enquête auprès des diplômés et des employeurs de la faculté d'ingénierie de l'Université de Dar es-Salaam, en Tanzanie	62
Tableau 8.	Études de suivi du réseau KOAB en Allemagne	62
Tableau 9.	Enquête Internationale de suivi Cheers (Careers After Higher Education: A European Research Survey)	64
Tableau 10.	Exemple de question standardisée	65
Tableau 11.	Exemples de questions	66
Tableau 12.	Exemples de réponses codées	66
Tableau 13.	Exemple de question ouverte	67
Tableau 14.	Exemple de question fermée	67
Tableau 15.	Explication de variables, valeurs, codes et colonnes	67
Tableau 16.	Exemple du niveau de mesure nominal ou catégorique	68
Tableau 17.	Exemple de question avec des réponses catégoriques (échelle catégorique ou nominale)	69
Tableau 18.	Exemple de question à réponses multiples	71
Tableau 19.	Exemple de mesure métrique	75
Tableau 20.	Règles pour la formulation de questions	75
Tableau 21.	Nombre de questions et de variables des questionnaires types de l'étude de suivi de l'EFTP/l'enseignement supérieur	78
Tableau 22.	Sujets du questionnaire minimum	80
Tableau 23.	Questionnaire type : Module A	81
Tableau 24.	Sujets du Module A	82
Tableau 25.	Questionnaire type : Module B	82
Tableau 26.	Sujets du Module B	83
Tableau 27.	Questionnaire type : Module C	83
Tableau 28.	Sujets du Module C	83
Tableau 29.	Questionnaire type : Module D	84
Tableau 30.	Sujets du Module D	84
Tableau 31.	Questionnaire type : Module E	85
Tableau 32.	Sujets du Module E	85
Tableau 33.	Questionnaire type : Module F	86
Tableau 34.	Sujets du Module F	86
Tableau 35.	Questionnaire type : Module G	87
Tableau 36.	Sujets du Module G	87
Tableau 37.	Questionnaire type : Module H	88
Tableau 38.	Sujets du Module H	88
Tableau 39.	Questionnaire type : Module I	89
Tableau 40.	Sujets du Module I:	89
Tableau 41.	Questionnaire type : Module J	89
Tableau 42.	Sujets du Module J:	89



Tableau 43.	Questionnaire type : Module K	90
Tableau 44.	Sujets du Module K	90
Tableau 45.	Questionnaire type : Module L	91
Tableau 46.	Sujets du Module L	91
Tableau 47.	Questionnaire type : Module M	92
Tableau 48.	Sujets du Module M	92
Tableau 49.	Questionnaire type : Module N	92
Tableau 50.	Sujets du Module N	92
Tableau 51.	Questionnaire type : Module O	93
Tableau 52.	Sujets du Module O	93
Tableau 53.	Contenu recommandé de la base de données des adresses	95
Tableau 54.	Exemple de calcul du taux de réponse brut	104
Tableau 55.	Exemple de calcul du taux de réponse net	104
Tableau 56.	Exemple de taux de réponse pour l'étude de suivi XYZ	106
Tableau 57.	Exemple de statistiques de réponses	106
Tableau 58.	Caractérisation du rapport entre le domaine d'études et la profession par programme	134



Encadrés

Encadré 1.	Exemples d'études de suivi réalisées dans le secteur de l'EFTP	20
Encadré 2.	Étude de suivi périodique de l'enseignement supérieur en Suisse	22
Encadré 3.	Étude de suivi périodique de l'enseignement supérieur en Allemagne réalisée par HIS	22
Encadré 4.	L'étude Cheers	23
Encadré 5.	L'étude Reflex	23
Encadré 6.	Études de l'OIT sur la transition école	24
Encadré 7.	L'étude de suivi de la Roumanie	27
Encadré 8.	Congrad : études de suivi en Serbie, au Monténégro et en Bosnie-et-Herzégovine	27
Encadré 9.	Hongrie : Nouvelle étude de suivi en réseau	28
Encadré 10.	Études de suivi institutionnelles de l'Université technique de Berlin, Allemagne	38
Encadré 11.	ETF : Projet pour l'innovation et l'apprentissage (TED)	43
Encadré 12.	Exemple de sélection d'une population cible	55
Encadré 13.	Niveau de mesure nominal ou catégorique	69
Encadré 14.	CITP : Classification internationale type des professions	126
Encadré 15.	CITI : Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (Nations Unies : New York, 2008)	126
Encadré 16.	NUTS : Nomenclature des unités territoriales statistiques	127
Encadré 17.	Syntaxe SPSS : étiquettes et valeurs manquantes	129



Résumé exécutif

.....

Aperçu du contenu et de la finalité du présent guide

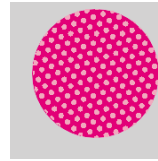
Les enquêtes auprès de personnes ayant participé à des programmes d'enseignement sont souvent appelées études de suivi ou enquêtes auprès des diplômés. Dans certains pays, on trouve également d'autres termes : enquêtes auprès des anciens élèves, enquêtes de suivi des diplômés ou encore études de suivi des parcours de formation.

Ce guide s'adresse avant tout aux enquêteurs chargés d'études de suivi. Tous les chapitres sont pertinents pour ce groupe d'utilisateurs, qu'il s'agisse d'un enseignant, d'un professeur d'université ou d'un membre du personnel administratif intervenant ponctuellement dans une étude, ou d'un chercheur au sein d'un institut de recherche, d'un cabinet de conseil ou d'un ministère. Pour les responsables d'établissements d'enseignement ou les décideurs en quête d'informations générales sur les études de suivi, il suffira de lire certains chapitres. Chaque chapitre est précédé d'une introduction qui indique sa pertinence pour les différentes catégories d'utilisateurs. Le guide comporte également cinq annexes techniques, qui s'adressent aux principaux utilisateurs.

Le cadre méthodologique général décrit dans ce guide peut s'appliquer, moyennant les aménagements nécessaires en fonction des différentes capacités et ressources disponibles, soit aux approches centralisées, où l'étude de suivi est menée par un ministère ou département, soit aux initiatives ascendantes, où l'établissement d'enseignement joue un rôle moteur.

Le guide présente, étape par étape, le large éventail d'approches de l'étude de suivi et offre des solutions pratiques aux questions clés liées à la conception de ce type d'étude. Il s'agit notamment du choix des diplômés à interroger ; du moment opportun pour la conduite de l'étude (combien de temps après l'obtention du diplôme) ; des modalités pour contacter les diplômés ; des mesures à prendre en l'absence d'adresses valides ; des méthodes de collecte des données ; des exigences et des procédures d'analyse des données ; des moyens d'éviter les erreurs d'interprétation des résultats.

Le guide aborde les principaux problèmes liés à l'utilisation des études de suivi : faibles taux de réponse et coûts élevés. Il fournit des solutions pratiques pour obtenir un taux de réponse élevé à faible coût dans le cadre d'études de suivi institutionnelles, menées par des écoles ou des



universités, en s'appuyant sur un large éventail d'exemples provenant de différents pays et diverses filières d'éducation et de formation.

Les données issues d'études de suivi institutionnelles, qui visent généralement à obtenir un retour d'information régulier de tous les diplômés d'une école ou d'une université un à deux ans après l'obtention de leur diplôme, permettent de relier l'emploi et la situation professionnelle des diplômés à leur expérience éducative au niveau d'un programme d'étude ou de formation. Si les études de suivi institutionnelles sont de qualité suffisante, ces données peuvent également alimenter un système de suivi national ou des enquêtes de référence dans le contexte de projets ou de programmes de réforme de l'enseignement.

Le guide est fondé sur des critères méthodologiques rigoureux et des expériences pratiques recueillies dans de nombreux pays. Bien que chaque étude de suivi doive tenir compte des spécificités nationales, thématiques et sectorielles, les bonnes pratiques établies au plan international sont utiles pour guider les débutants comme les plus expérimentés. Les normes et les expériences internationales sont très pertinentes pour l'élaboration de l'instrument de recherche essentiel : le questionnaire. Deux versions du questionnaire sont fournies : une version de base, conçue pour être utilisée avec très peu d'adaptations ou de modifications et une version sous forme de modules qui constituent une sorte de boîte à outils dans laquelle les thèmes et les questions peuvent être sélectionnés selon les besoins. Les deux questionnaires comportent des questions et réponses standardisées déjà testées et utilisées dans de nombreuses enquêtes, assurant ainsi la qualité de la mesure (validité et fiabilité) et le préalable essentiel de la comparabilité des résultats de l'enquête.

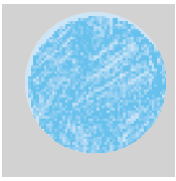
Le guide souligne, par ailleurs, la nécessité d'un rapport méthodologique pour appuyer la crédibilité de l'étude de suivi.

Utilisation des études de suivi

Les études de suivi sont fréquentes au niveau de l'enseignement supérieur, mais aussi dans le secteur de l'EFP (enseignement et formation professionnels) et de l'EFTP (enseignement et formation techniques et professionnels) ⁽¹⁾.

Dans de nombreux pays, la réalisation d'études de suivi est d'ailleurs une exigence formelle pour l'accréditation des programmes d'études. Les programmes/projets de réforme de l'EFTP, qui tentent d'améliorer l'adéquation

¹Le terme « EFTP » est utilisé au niveau international pour désigner l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Ces deux termes sont utilisés de manière interchangeable dans cette publication.



des compétences et la transition de l'école au travail, utilisent les données d'études de suivi pour en mesurer l'efficacité. Les établissements d'enseignement s'intéressent également de plus en plus aux retours d'information de leurs anciens élèves afin d'améliorer leurs programmes d'études et de montrer aux nouveaux candidats comment des diplômés ont réussi la transition vers l'emploi.

Les diplômés sont généralement invités à donner leur avis sur leurs expériences sur le marché du travail un à deux ans après la fin de leurs études.

Les informations demandées aux diplômés concernent généralement les points suivants :

- (a) la durée de la recherche du premier emploi ;
- (b) les méthodes de recherche d'emploi mises en œuvre ;
- (c) la situation professionnelle au moment de l'enquête (environ un ou deux ans après l'obtention du diplôme) ;
- (d) le niveau de revenu ;
- (e) le temps de travail ;
- (f) le type de contrat ;
- (g) la fonction exercée ;
- (h) le secteur économique (privé ou public) ;
- (i) la filière économique ;
- (j) les connaissances et aptitudes requises (compétences) ;
- (k) le lien entre les études et le travail (correspondance horizontale et verticale) ;
- (l) les études et la formation complémentaires ;
- (m) la mobilité régionale ou internationale ;
- (n) les antécédents et caractéristiques individuels.

Les informations de base fournies par les diplômés sont parfois complétées par des éléments de l'expérience éducative avant ou durant le cursus d'études/de formation, comme les connaissances et les

compétences acquises, l'expérience pratique et professionnelle, l'évaluation des conditions et des prestations d'études. Ces précisions sont particulièrement utiles si l'étude de suivi doit renseigner sur la pertinence de certains éléments des études ou de la formation (tels que le programme d'études) par rapport au marché du travail.

Les études de suivi ne se limitent pas à de simples informations descriptives sur la réussite des diplômés sur le marché du travail (leur situation). En effet, leurs résultats doivent permettre de cerner et de contribuer à expliquer la situation des diplômés sur le marché du travail. Les acteurs et les utilisateurs s'intéressent aux éléments des prestations et conditions d'études qui ont un impact sur les résultats en matière d'emploi. Or, les variables contextuelles, telles que la situation économique, les conditions du marché du travail régional, la mobilité et la motivation des personnes, doivent être prises en compte pour éviter une fausse interprétation des résultats.

Les approches de partenariat ascendant s'avèrent utiles pour encourager les établissements à élaborer des démarches adaptées aux conditions locales caractérisées par des ressources limitées, comme dans le cas du secteur de l'EFTP au Kirghizistan. La transformation d'initiatives locales en réseaux plus étendus, accompagnée d'éléments de soutien technique et méthodologique, peut susciter une participation enthousiaste des établissements d'enseignement aux études de suivi, pour peu qu'elles soient fondées sur une analyse systématique qui permet une auto-amélioration et qu'elles répondent à des critères rigoureux de mise en œuvre de la recherche. Une fois de plus, la confiance réciproque entre les acteurs apparaît comme un facteur essentiel du développement de telles initiatives, permettant d'éviter tout risque de manipulation.

Ce guide propose une série d'exemples et de liens vers des réseaux internationaux pertinents qui, sans aucun doute, encourageront et motiveront de nombreux lecteurs à explorer les leçons tirées des études de suivi du monde entier.

Chapitre 1.

Les études de suivi en bref

1.1. Aperçu

Le présent chapitre explique les concepts clés afférents aux études de suivi et propose une synthèse de recommandations formulées à propos des études de suivi institutionnelles :

- (a) plusieurs modèles d'études nationales et internationales de suivi sont présentés ;
- (b) les observations formulées sur l'élaboration des programmes éducatifs et d'autres aspects de l'amélioration des prestations et conditions d'étude constituent très souvent le résultat clé de l'étude de suivi institutionnelle ;
- (c) les informations sur la recherche d'emploi, les conditions d'emploi et les activités professionnelles sont considérées comme révélatrices des opportunités qui se présentent aux diplômés de différents programmes éducatifs sur le marché du travail ;
- (d) il est recommandé de prendre en compte, dans les études de suivi périodiques, l'ensemble des diplômés d'une cohorte (même année d'obtention de diplôme), qui doivent faire l'objet d'une enquête environ un à deux ans après l'obtention de leur diplôme.

Le présent chapitre est particulièrement pertinent pour les responsables et administrateurs d'établissements d'enseignement qui ne sont pas toujours directement impliqués dans l'étude de suivi. Ces responsables et administrateurs peuvent en tirer des enseignements sur la production de savoir à partir d'études de suivi, ainsi que sur les lacunes et les points forts de ces études. Ce savoir est nécessaire pour prendre des décisions judicieuses sur la conception d'une étude de suivi et sur des solutions pratiques établies à partir des résultats.

1.2. Objectifs et lecteurs potentiels du présent guide

1.2.1 Pertinence de l'enseignement/de la formation

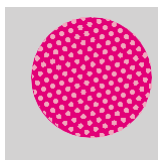
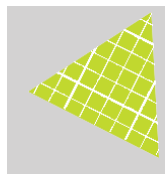
Le présent guide a pour but de contribuer à l'amélioration de l'EFTP, mais également au perfectionnement de l'enseignement supérieur, à travers des enquêtes auprès des diplômés ou études de suivi de grande qualité. Ces études doivent permettre d'analyser l'impact des programmes d'études et des conditions d'enseignement dans les établissements de formation. L'objectif majeur visé est de déterminer dans quelle mesure l'éducation/la formation est pertinente pour assurer le passage vers l'emploi et permettre de poursuivre une carrière professionnelle au cours des premières années suivant l'obtention du diplôme.

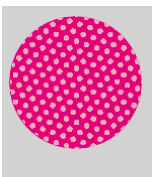
1.2.2. Nouvelle demande pour les études de suivi

Nombreux sont les pays où, en raison des exigences liées au renouvellement de l'accréditation ou à la gestion de la qualité, il est de plus en plus question d'introduire un système d'études de suivi. La loi oblige souvent les établissements d'enseignement à mener des études de suivi périodiques et les organismes de financement ou parties prenantes (tels que la Banque mondiale, l'UE, la Banque asiatique de développement et les agences nationales) sont de plus en plus nombreux à exiger des données empiriques attestant de la pertinence de l'enseignement/de la formation.

1.2.3. Lecteurs potentiels

Le guide présente aux lecteurs des instructions détaillées leur permettant de réaliser une étude de suivi, d'élaborer le questionnaire y afférant et de procéder à l'analyse des données, même s'ils ne sont pas experts des méthodes de sondage. Il s'adresse principalement au personnel d'établissements d'enseignement chargé de mettre en place des études de suivi au niveau de leur





propre structure (études de suivi institutionnelles).

Le guide explique comment :

- (a) planifier et concevoir une étude de suivi ;
- (b) formuler des questions/objectifs de recherche ;
- (c) élaborer des questionnaires ;
- (d) recueillir et mettre à jour les adresses des anciens élèves ;
- (e) organiser la collecte de données ;
- (f) analyser les données et interpréter les résultats.

Il s'adresse également à d'autres catégories d'utilisateurs :

- (a) les personnes chargées de définir les orientations stratégiques et les décideurs (aux niveaux national, régional et sectoriel) qui souhaitent obtenir des informations et des données pour étayer leur prise de décision ;
- (b) les centres de recherche et réseaux d'experts qui contribuent à des études de suivi ou les mènent pour le compte de leurs clients ;
- (c) les associations et réseaux qui s'intéressent aux données probantes présentées dans les études de suivi.

Par ailleurs, le guide permet aux chercheurs expérimentés de savoir comment mettre en pratique leurs connaissances dans le cadre d'études de suivi.

Chaque chapitre est précédé d'une évaluation de la pertinence de son contenu pour les divers lecteurs potentiels.

1.2.4. Études de suivi relatives à l'EFTP et à l'enseignement supérieur

Les études de suivi institutionnelles sont beaucoup plus répandues dans le secteur de l'enseignement supérieur que dans celui de l'EFTP. Puisque les études de suivi publiées sur l'EFTP sont rares, la plupart des exemples présentés dans le présent guide sont tirés d'études portant sur l'enseignement supérieur. Nous sommes convaincus que les études de suivi dans le secteur de l'EFTP peuvent s'enrichir considérablement des expériences menées dans le secteur de l'enseignement supérieur.

1.2.5. Contexte du présent guide

Le présent guide a pour toile de fond l'expérience pratique de la mise en œuvre d'études de suivi et de formation de chercheurs, acquise par l'auteur dans de nombreux pays.

Il s'appuie dans une large mesure sur deux manuels précédents, également rédigés à l'intention du personnel des établissements d'enseignement supérieur pour leur permettre de mettre en œuvre des études de suivi institutionnelles : Schomburg, 1995 ; 2003.

1.3. En quoi consistent les études de suivi ?

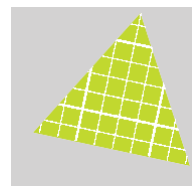
1.3.1. Définition

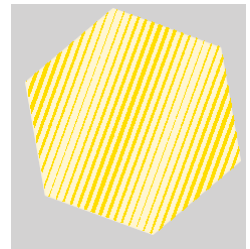
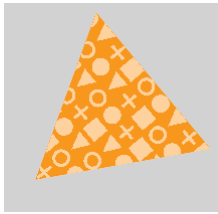
Une étude de suivi ou enquête auprès de diplômés est une enquête normalisée (sous forme écrite ou orale) auprès de diplômés d'établissements d'enseignement, réalisée quelque temps après l'obtention de leur diplôme ou la fin de leur formation. L'étude peut aborder de nombreux thèmes. Cependant, parmi les thèmes les plus récurrents figurent des questions relatives au déroulement des études, au passage vers le monde professionnel, à l'entrée dans la vie active, à la carrière professionnelle, à l'utilisation des compétences acquises, aux activités professionnelles actuelles et aux liens avec l'établissement d'enseignement (école, centre, université). Les enquêtes auprès des diplômés sont présentées sous différentes appellations :

- (a) enquête/étude sur les diplômés ;
- (b) enquête/étude sur les anciens élèves ;
- (c) suivi (de la carrière) des diplômés ;
- (d) enquête/étude de suivi ;
- (e) enquête/étude de transition.

1.3.2. Méthodes de collecte des données

Les enquêtes normalisées sont généralement réalisées à l'aide d'un questionnaire imprimé ou, plus récemment, de questionnaires en ligne. Parfois, des entretiens téléphoniques sont également utilisés, où l'enquêteur saisit simultanément les réponses dans un formulaire en ligne (système CATI), comme au Consortium interuniversitaire italien Alma Laurea (voir <https://www.almalaurea.it>).





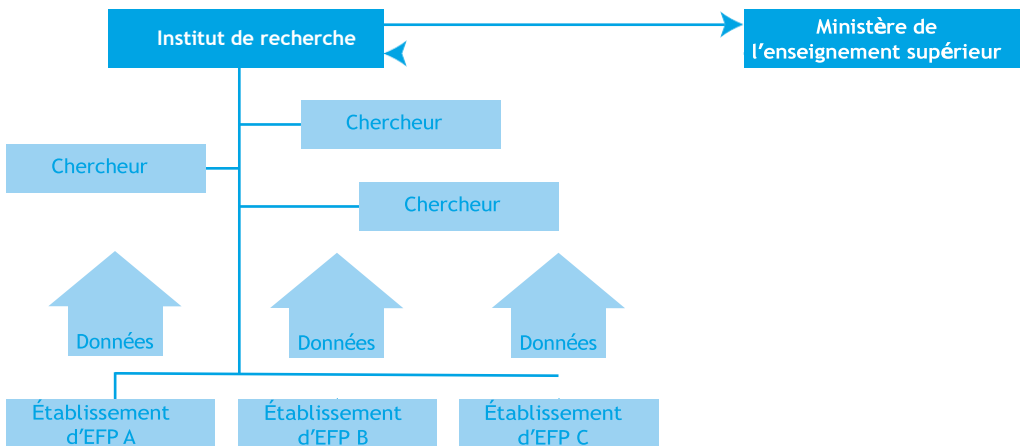
1.3.3. Études de suivi nationales de type classique

Les études de suivi de type traditionnel se caractérisent par une approche centralisée. Un institut de recherche (par exemple un cabinet de conseil privé ou un institut de recherche public) mène l'enquête en fonction des besoins d'un ministère (ministère de l'Éducation ou de l'Emploi). Les différents établissements d'EFTP ou d'enseignement supérieur fournissent, chacun de son côté, des adresses mais ne participent pas activement à la recherche, si ce n'est en apportant une assistance technique. Pour certaines études, ils peuvent envoyer des lettres d'invitation.

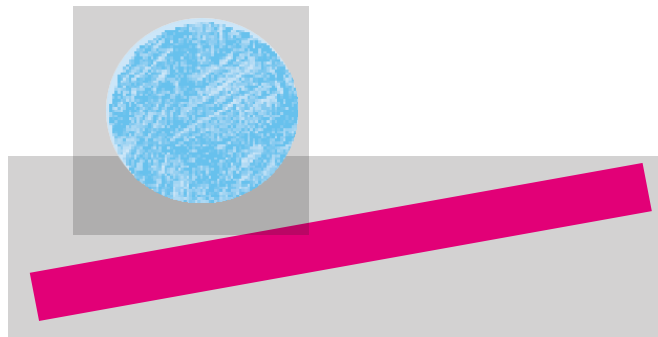
Ce type d'enquêtes représentatives menées dans le

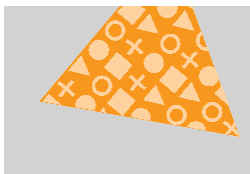
secteur de l'enseignement supérieur existe depuis une trentaine d'années dans certains pays européens (France, Allemagne, Italie, Norvège, Suisse). Les principaux objectifs visés consistent à informer les ministères et autres entités du gouvernement central du succès que connaissent les diplômés sur le marché du travail. Ces études s'appuient sur un questionnaire national (aucune adaptation pour les établissements individuels) et ne présentent pas de résultats ventilés par établissement (sauf en Suisse). Elles peuvent toutefois s'avérer utiles pour l'analyse de la disparité des compétences au niveau national, si les informations sont comparées à celles provenant d'autres sources (voir le volume 1, pour plus de précisions).

Figure 1. Études de suivi nationales de type classique



Source: Schomburg, 2010.





1.3.4. Études de suivi périodiques

De nombreux pays européens réalisent régulièrement des études de suivi : chaque année (aux Pays-Bas, en Suisse, au Royaume-Uni, Alma Laurea en Italie) ou tous les trois ou quatre ans (le système d'information sur l'enseignement supérieur [HIS] en Allemagne, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications [Céreq] en France, l'Institut national de la statistique en Italie).

Certaines études de suivi de l'EFTP sont réalisées sur une base annuelle comme aux Philippines par l'Autorité de développement de l'éducation et des compétences techniques (TESDA), au Maroc par le Département de la Formation Professionnelle et aux Pays-Bas par le Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (ROA), un institut de recherche de l'Université de Maastricht.

Encadré 1. Exemples d'études de suivi réalisées dans le secteur de l'EFTP

Arménie

Tracer study of recent graduates from vocational education institutions in Kotayk and Ararat Marzes of Armenia [Étude de suivi de récents diplômés des établissements d'enseignement professionnel des marzes de Kotayk et d'Ararat en Arménie] (ETF et CRRC, 2012).

Involvement of 2010-11 preliminary and middle level of vocational education system graduates in the labour market

[Participation des diplômés des niveaux préliminaire et intermédiaire du système d'enseignement professionnel de 2010-11 au marché du travail]. (Manukyan, 2012).

Botswana

Tracer study on the employment outcomes of vocational training graduates [Étude de suivi sur les résultats des diplômés des filières de formation professionnelle sur le marché de l'emploi] (Bolaane et al., 2010).

Éthiopie

Tracer study implementation in selected TVET institutions as a part of the GIZ project [Mise en œuvre d'une étude de suivi dans certains établissements d'EFTP dans le cadre du projet de la GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) :

Labour market-oriented education and training [Éducation et formation orientées sur le marché du travail], <http://www.giz.de/en/worldwide/18871.html>. Aucun rapport publié disponible. Non disponible en français.

Géorgie

Appendix: tracer study training of the capacity building report [Annexe : Rapport sur le renforcement des capacités en matière de formation à la préparation d'étude de suivi] (ETF, 2013).

Tracer survey of graduates from vocational training centres, community colleges, and college level diploma programmes at higher education institutions [Étude de suivi des diplômés des centres de formation professionnelle, des collèges communautaires et des programmes diplômants des collèges de l'enseignement supérieur] (Fretwell, 2012).

Allemagne

Enquêtes BIBB sur les élèves quittant l'école prématurément : « BIBB, qui a une forte tradition de recherche basée sur des enquêtes, initie et réalise des collectes de données individuelles et au niveau des entreprises sur les positions et transitions cruciales dans le système éducatif et le marché du travail » <http://www.bibb.de/en/14512.php> [non disponible en français]

Indonésie

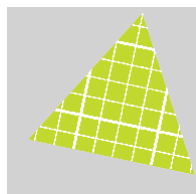
Mise en œuvre de systèmes d'études de suivi au sein de certaines institutions d'EFTP. Projet GIZ intitulé : *Sustainable economic development through technical and vocational education and training* (SED-TVET) <http://www.giz.de/en/worldwide/16755.html>. Aucun rapport publié disponible. Non disponible en français.

RDP Lao

Étude de suivi de référence nationale par GTZ-HRDME (2005, 2007, 2009) (programme lao-allemand de développement des ressources humaines pour l'économie de marché).

Kirghizistan

Projet d'ETF avec une forte composante relative à l'introduction d'études de suivi institutionnelles dans le secteur de l'EFTP. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Kyrgyzstan_EN et http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2014_Workshop_on_how_to_develop_a_tracer_study_for_VET_schools?opendocument [non disponible en français]



Maroc

Depuis 1987 : *Études d'insertion et études de cheminement*.

Le département de la Formation Professionnelle effectue chaque année des études de suivi des diplômés de l'EFTP afin de dresser un tableau représentatif de leur parcours, neuf mois après l'obtention du diplôme. Pour parachever l'analyse, le département procède, périodiquement, à un autre type d'enquête visant à recueillir des informations détaillées auprès de cohortes spécifiques, pour suivre leur évolution sur une période de trois ans. Ces enquêtes ont été réalisées en 1987, 1990, 1993, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004, 2006 et 2009.

Étude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2009: rapport de synthèse (réalisée tous les deux ans) (DFP, 2013).

Népal

Tracer study of technical skills development training graduates, 2008/09 [Étude de suivi des diplômés des programmes de développement des compétences techniques, 2008/09], (Development Vision-Nepal 2012).

Tracer studies of employment fund supported training graduates of 2011 [Études de suivi des diplômés de programmes de formation bénéficiant de l'aide du fonds pour l'emploi en 2011] (Development Vision-Nepal, 2013).

Philippines

Étude d'évaluation de l'impact des programmes d'EFTP : 2008 (TESDA, 2010).

République du Sud-Soudan

Mise en œuvre d'une étude de suivi dans le cadre d'un projet de la JICA (Agence japonaise de coopération internationale). SAVOT2 : *Project for Improvement of Basic Skills and Vocational Training Phase2* [projet d'amélioration des aptitudes de base et de la formation professionnelle (Phase II)]. Enquête de suivi 2012, novembre 2012 http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/ [non disponible en français]

Rwanda

Réalisation d'une étude de suivi dans le cadre d'un projet de la JICA : *Project for strengthening the capacity of Tumba college of technology* [Projet de renforcement des capacités du Collège de technologie de Tumba]. JICA (2012).

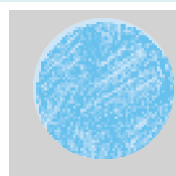
Findings from the TVET graduates database [Résultats tirés de la base de données sur les diplômés de l'EFTP] (Mugabi, 2010).

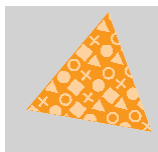
Pays-Bas

Enquêtes périodiques auprès des élèves en situation d'abandon scolaire aux Pays-Bas : « les enquêtes auprès des élèves ayant interrompu leur scolarité sont conçues pour servir d'instrument de suivi du passage de l'école à la vie active ». Les statistiques générées par ces enquêtes contiennent des informations sur les résultats enregistrés sur le marché du travail, les compétences et les activités d'études menées par la suite. (ROA, Statistiques de l'enquête sur les élèves en décrochage scolaire), <https://roa.nl/schoolverlatersonderzoeken-school-leaver-surveys> [non disponible en français]

Vietnam

Réalisation d'une étude de suivi dans des institutions d'EFTP sélectionnées dans le cadre d'un projet de la GIZ : *Reforming technical and vocational education and training in Viet Nam –System advisory services for technical and vocational education and training component* [Réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels au Vietnam - Services de conseil sur les systèmes afférents à la composante enseignement et formation techniques et professionnels]. <http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/news/40-general/270-vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative> [non disponible en français]





Encadré 2. Étude de suivi périodique de l'enseignement supérieur en Suisse

- Informations à l'intention des autorités politiques (secteurs de l'éducation et de l'emploi) ;
- Benchmarking (système d'indicateurs des instituts suisses d'enseignement supérieur) ;
- Outil d'évaluation et d'information pour les instituts d'enseignement supérieur ;
- Informations destinées aux services d'orientation professionnelle/académique.

Source : Witmer 2008.

Encadré 3. Étude de suivi périodique de l'enseignement supérieur en Allemagne réalisée par HIS

Depuis 1989, le Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) mène, tous les quatre ans, une enquête auprès des diplômés du premier cycle universitaire. Entre 6 000 et 12 000 diplômés du premier cycle y ont déjà participé. Les enquêtes ont lieu environ un an après l'obtention du diplôme et sont complétées par une autre enquête cinq ans après l'obtention du diplôme. Dans certains cas, HIS a également mené des enquêtes régionales (par exemple, en 2001, des enquêtes spécifiques ont été menées aux États du Brandebourg et de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie). Compte tenu de la manière dont elles sont conçues (taille d'échantillon trop petite pour les établissements d'enseignement supérieur individuels), ces enquêtes nationales ne sont pas utilisées pour des analyses au niveau d'établissements d'enseignement supérieur individuels ou de programmes d'études dans les établissements d'enseignement supérieur individuels. En 2013, HIS a changé de dénomination pour devenir DZHW-Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (Centre allemand de recherche sur l'enseignement supérieur et les études scientifiques) (https://www.dzhw.eu/gmbh/index_html). Non disponible en français.

1.3.5. Des conceptions et objectifs différents

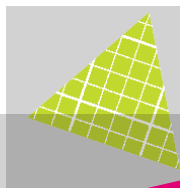
Les enquêtes menées auprès des diplômés peuvent être très différentes du point de vue de leur conception et de leurs objectifs. Mises à part les enquêtes comparatives internationales (comme l'étude Cheers coordonnée par Incher-Kassel) et les enquêtes nationales (en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas et en Norvège), qui relèvent normalement de la responsabilité d'un institut de recherche central, une multitude d'enquêtes décentralisées sont menées auprès des établissements d'enseignement/de formation de nombreux pays. Ces enquêtes sont soit conçues sur une base interdisciplinaire dans un établissement d'enseignement/de formation, soit

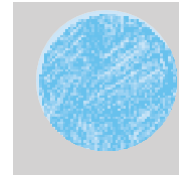
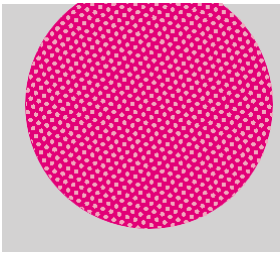
axées sur un seul (ou un petit nombre de) département(s) ou programme(s) d'études.

1.3.6. Exemples d'études de suivi internationales

Les études de suivi internationales conçues pour être utilisées à des fins de comparaison sont très rares. L'étude Cheers est la première étude européenne de suivi jamais réalisée, suivie par l'étude Reflex (et Hegesco). Plus récemment, l'enquête sur la transition école-travail (SWTS) menée par l'Organisation internationale du travail (OIT) ⁽²⁾, qui ne cible pas les diplômés de l'enseignement supérieur, permet des comparaisons intéressantes entre les pays. Des informations de base sur ces études internationales sont présentées dans les encadrés 4 à 6.

Pour en savoir plus sur la conception des études de suivi, se référer au chapitre 3.





Encadré 4. L'étude Cheers

Contrairement aux enquêtes portant spécifiquement sur un seul établissement d'enseignement supérieur, l'étude Cheers (*Careers after higher education: a European research study*) est une enquête internationale à grande échelle, lancée et coordonnée par Incher-Kassel de 1998 à 2001. Plus de 40 000 diplômés de l'enseignement supérieur en Europe et au Japon ont fourni des informations importantes pour la préparation de cette étude en remplissant un questionnaire sur les relations entre la formation dans le supérieur et l'emploi, trois à quatre ans après l'obtention du diplôme. L'enquête Cheers a été principalement financée par l'UE dans le cadre de son programme de financement de la recherche socio-économique (RSEF). Neuf pays membres de l'UE (Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Autriche, Finlande, Suède, Royaume-Uni), la Norvège (pays membre de l'AELE), un pays d'Europe centrale et de l'Est (République tchèque) et le Japon (pays non européen) y ont participé.

L'enquête a été réalisée à l'aide d'un questionnaire détaillé (16 pages, environ 600 variables), qui couvrait de nombreux domaines : formation, cursus académique, évaluation des conditions d'études, passage à la vie active, diplômes et utilisation des diplômes, relation entre études et emploi, conditions de travail (salaire, temps de travail, type de contrat), degré de satisfaction professionnelle, formation continue, mobilité au niveau régional et international, origine sociale et autres caractéristiques.

Principales publications de l'étude Cheers : Schomburg et Teichler (2006) ; Teichler (2007).

Encadré 5. L'étude Reflex

Le projet Reflex a été lancé en 2004 dans la continuité de l'étude Cheers, mais avec quelques changements de thèmes. Ce projet portait essentiellement sur une enquête menée auprès d'environ 30 000 diplômés de l'enseignement supérieur dans les pays ayant déjà participé à l'enquête Cheers, mais également en Belgique, Pologne et Suisse. Des enquêtes parallèles ont également été réalisées en Estonie, en Russie et dans plusieurs pays d'Amérique latine (Proflex). Le projet Reflex était financé, entre autres, avec les fonds du sixième programme-cadre de recherche et d'innovation (2002-2006) de l'UE, à titre de projet de recherche spécifique ciblé.

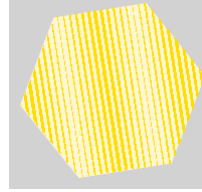
Le projet Reflex a analysé l'évolution des relations entre l'enseignement supérieur et le travail en Europe en s'intéressant aux défis d'une formation efficace dans le supérieur qui se révèlent de plus en plus considérables puisque l'on évolue vers un modèle de société fondé sur le savoir. Il se focalise sur trois questions corrélatives : De quelles compétences les diplômés de l'enseignement supérieur ont-ils besoin pour assumer convenablement des fonctions professionnelles dans cette société fondée sur le savoir ? Que font les établissements d'enseignement supérieur pour aider les diplômés à acquérir ces compétences ? Quels conflits découlent des efforts menés par les diplômés, les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs et d'autres acteurs pour atteindre leurs propres objectifs et comment ces conflits peuvent-ils être résolus ?

D'un point de vue méthodologique, l'enquête Reflex était très similaire à l'enquête Cheers si l'on en juge par les diplômés ciblés, même si l'étude Reflex intégrait des personnes ayant obtenu leur diplôme depuis quatre ou cinq ans.

Principale publication de l'étude Reflex : Allen et van der Velden (2011)



² ILO: *School-to-work transition survey* [BIT : Enquête sur la transition école-emploi] : http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm [non disponible en français]



Encadré 6. Études de l'OIT sur la transition école-travail

L'OIT a mené des enquêtes représentatives au niveau national sur la transition école-travail dans les économies en développement et à revenu intermédiaire (28 pays cibles au total).

Le projet Work4Youth est un partenariat quinquennal entre l'OIT et la Fondation MasterCard. Ce projet porte sur la collecte et l'analyse de données en vue de faciliter la formulation d'orientations stratégiques. La transition des jeunes vers le marché du travail constitue le principal axe de recherche de Work4Youth. Les données relatives à cette transition sont obtenues à travers deux séries d'enquêtes sur la transition école-travail (SWTS) menées dans vingt-huit pays cibles. Les données produites sont parfaitement comparables d'un pays à l'autre et permettent de calculer des points de référence, ainsi que des analyses régionales et mondiales.

L'enquête SWTS est un outil de recherche de l'OIT conçu pour recueillir des données récentes et représentatives au niveau national, centrées sur le marché du travail pour les jeunes et le passage vers le monde professionnel. Ces données ne sont pas à proprement parler uniques, bien qu'elles soient généralement plus exhaustives que celles produites par une enquête classique sur la population active. Ce qui fait la particularité de l'enquête SWTS, c'est la formulation d'indicateurs définissant les étapes et la qualité de la transition, ainsi que l'application du concept de « travail décent » à intégrer dans le cadre analytique établi autour de l'enquête SWTS. L'enquête sur les jeunes est complétée par une seconde enquête sur les entreprises. Ensemble, ces deux enquêtes génèrent un vaste ensemble de données sur les caractéristiques des jeunes et les liens qu'ils entretiennent avec le marché du travail, ainsi que sur les entreprises qui pourraient les accueillir.

L'enquête SWTS répond à un certain nombre d'objectifs. Tout d'abord, elle permet de déceler les caractéristiques des jeunes qui sont à l'origine des désavantages qu'ils connaissent sur le marché du travail. Ces informations contribuent, à leur tour, à l'élaboration d'une réponse stratégique. Deuxièmement, elles permettent d'identifier les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre pour ce qui concerne les jeunes, ce qui facilite l'identification de disparités auxquelles il est possible de remédier en menant des interventions stratégiques. Troisièmement, dans les pays dotés d'un système d'information sur le marché du travail (SIMT) peu développé, elle sert d'instrument de production de données fiables devant servir à définir des orientations stratégiques. Dans les pays où le SIMT est relativement développé, l'enquête permet de jeter un regard sur des domaines qui ne sont généralement pas couverts par des enquêtes auprès des ménages, notamment les conditions de travail des jeunes, les salaires et les revenus, ainsi que la participation à l'économie informelle.

Les premiers questionnaires SWTS ont été conçus en 2003 par l'OIT à des fins d'enquêtes structurées sur la question de l'égalité des genres dans le contexte de l'emploi des jeunes. Ils ont été utilisés pour la première fois en Indonésie, au Sri Lanka et au Viet Nam, dans le but de faciliter la préparation de plans d'action nationaux pour la jeunesse. En 2004, l'OIT conçoit le cadre analytique sur lequel repose le concept de transition vers un emploi décent et remania les instruments de collecte de données. Le nouveau cadre a été appliqué entre 2004 et 2006 à des enquêtes menées dans dix pays : Azerbaïdjan, Chine, Égypte, République islamique d'Iran, Jordanie, Kosovo, Kirghizistan, Mongolie, Népal et République arabe syrienne.

En 2011, le projet Work4Youth a élargi l'enquête à l'Europe de l'Est, à l'Amérique latine, au Pacifique Sud et à l'Afrique subsaharienne, en plus de l'Asie, de l'Asie centrale, de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. Le projet met en œuvre les enquêtes à travers des partenariats avec le bureau national des statistiques (BNS) de chaque pays ciblé. Ces BNS mènent les enquêtes avec le soutien technique d'experts de l'OIT qui apportent une assistance tout au long du processus de mise en œuvre. Les informations recueillies sont utilisées pour produire un rapport national qui analyse les résultats de l'enquête.

Les données SWTS et les produits de la recherche menée dans le cadre du projet sont disponibles sur le site Internet de Work4Youth, <http://www.ilo.org/w4y> (non disponible en français). Texte fourni par Valentina Barucci, OIT

Certains rapports nationaux sont déjà disponibles : <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/lang--en/index.htm> [consulté le 3/10/2014].

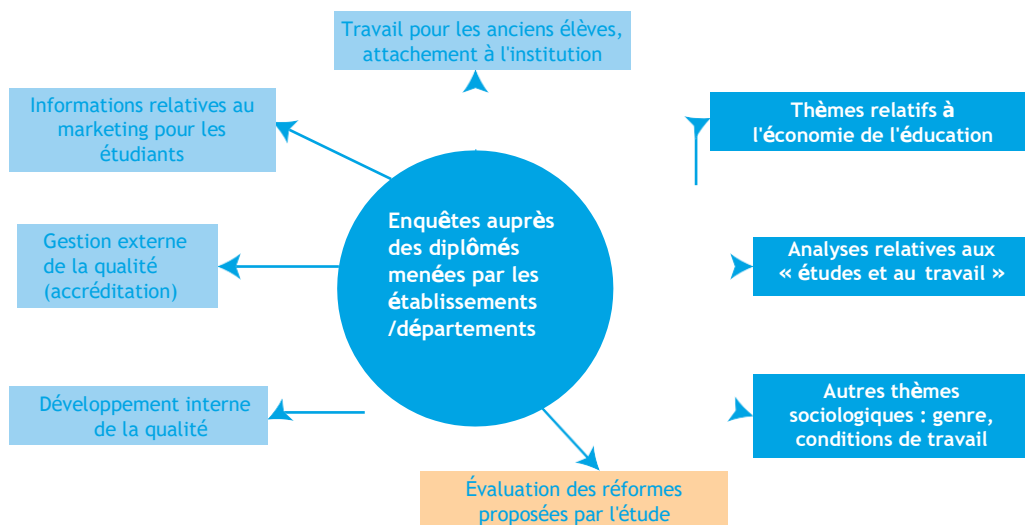
1.4. Études de suivi institutionnelles

Les 15 dernières années ont vu l'émergence d'un nouveau type d'étude de suivi : il existe un plus grand nombre d'établissements d'enseignement individuels réalisant des études de suivi, parfois en étroite collaboration avec d'autres établissements d'enseignement (approche en réseau).

1.4.1. Objectifs

Ces études de suivi institutionnelles peuvent avoir de nombreux objectifs (figure 2) liés à des observations visant l'amélioration des programmes d'études et/ou de formation ou pour mener des recherches sur les relations entre l'éducation et le travail. La figure ci-après présente, en jaune, les objectifs axés davantage sur la pratique et, en bleu, les objectifs les plus théoriques.

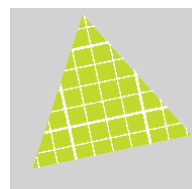
Figure 2. Objectifs des études de suivi institutionnelles

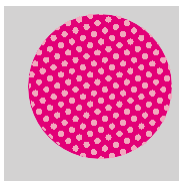


Source : Schomburg, 2008.

Les commentaires formulés pour améliorer la conception de programmes pédagogiques et d'autres prestations et conditions pédagogiques constituent souvent la pierre angulaire de ces études de suivi institutionnelles. Les informations relatives à la recherche et aux conditions d'emploi, ainsi qu'au travail à proprement parler, sont considérées comme des indicateurs des opportunités s'offrant aux diplômés de

différents programmes d'études sur le marché du travail. Le lien horizontal entre l'éducation et l'emploi est particulièrement intéressant. Comment les activités professionnelles des diplômés sont-elles liées à leur programme d'études et à leurs compétences ? Ont-ils acquis les compétences requises ? Pour obtenir des réponses pertinentes à ces questions, il convient également de s'interroger sur la pertinence de facteurs





autres que l'éducation qui pourraient expliquer les « résultats en termes d'emploi », notamment les éléments du contexte socio-biographique (sexe, région, âge, expérience professionnelle avant l'étude), le profil au moment de l'étude et les conditions du marché du travail. Ces informations peuvent également être exploitées pour informer les apprenants potentiels (et leurs parents) et peuvent être utiles pour la recherche d'emploi par les diplômés (orientation professionnelle).

Ces études de suivi institutionnelles sont particulièrement pertinentes pour les établissements individuels (rapports pour les établissements individuels, ventilation des résultats au niveau des programmes d'études) et, dans certains pays, elles sont également utilisées pour effectuer un suivi national (en Allemagne, Hongrie et Roumanie).

De nombreuses publications scientifiques reprennent les données collectées au cours des études de suivi. Ces données peuvent être reprises dans des publications de recherche et parfois également dans des travaux de recherche doctorale.

Pour en savoir plus sur les objectifs des études de suivi, voir les chapitres 3 et 5.

Les annexes 1 et 2 présentent des propositions de questionnaires.

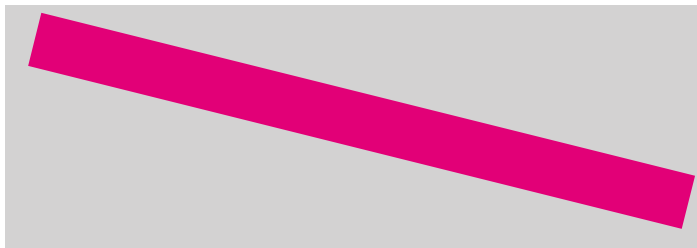
1.4.2. Exemples d'études de suivi institutionnelles

Ce nouveau type d'études de suivi existe en Finlande, en France, en Allemagne, en Hongrie, en Indonésie, en Italie, aux Pays-Bas et en Roumanie. Le réseau Proflex en Amérique latine peut également être classé dans cette catégorie⁽³⁾. Les enquêtes Proflex ont été réalisées par des établissements d'enseignement supérieur en Argentine, en Bolivie, au Brésil, au Chili, au Honduras, en Colombie, au Mexique, au Panama, à Porto Rico et en Uruguay.

La quasi-totalité des établissements d'enseignement supérieur allemands réalisent eux-mêmes des études de suivi périodiques ou sont membres de réseaux réalisant des études de suivi. Avec environ 80 établissements d'enseignement supérieur, KOAB⁽⁴⁾ est de loin le réseau le plus vaste. Chaque année, il invite l'ensemble de ses diplômés à participer à une enquête en ligne, un an et demi après l'obtention de leur diplôme ; environ 70 000 à 150 000 diplômés sont invités et 30 000 à 60 000 réponses sont reçues, soit un taux de réponse de 40 à 50 %.

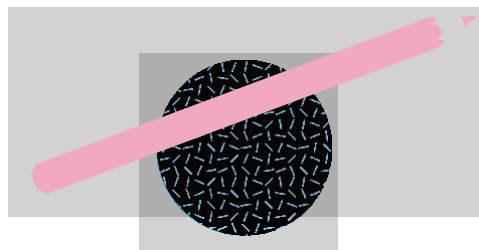
Les encadrés 7 et 9 présentent des informations de base sur la conception de nouveaux systèmes d'études de suivi institutionnelles en Roumanie, en Serbie, au Monténégro et en Bosnie-Herzégovine.

Le chapitre 3 présente d'autres exemples d'études de suivi.



⁴ Proflex : *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento* [Le professionnel polyvalent dans une société fondée sur le savoir] : <http://www.encuesta-proflex.org/> [non disponible en français - consulté le 3/10/2014].

⁵ KOAB : *Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien* [projet de coopération pour l'enquête sur les diplômés] : <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html> [non disponible en français - consulté le 3/10/2014]



Encadré 7. L'étude de suivi de la Roumanie

La première phase

- portait sur les diplômés ayant terminé leurs études en 2005 et 2009 ;
- 55 universités publiques et privées y ont participé ;
- de novembre 2010 à mars 2011, chaque université a invité ses diplômés à remplir le questionnaire, dans le cadre d'un processus d'interaction en quatre étapes ;
- une invitation et trois rappels ont été envoyés par voie postale et par courriel ;
- le remplissage du questionnaire s'est terminé le 31 mars 2011, 39 293 répondants l'ayant rempli.

La deuxième phase

- concernait des diplômés ayant terminé leurs études en 2006 et 2010 ;
- a enregistré la participation de 42 universités publiques et privées, qui ont rempli le questionnaire actualisé ;
- comportait cinq étapes de prise de contact, entre le 2 avril 2012 et le 30 avril 2012 ;
- une invitation et quatre rappels ont été envoyés par courrier électronique (ou par voie postale à titre optionnel) ;
- de nouvelles méthodes de contact ont été utilisées : invitations sous forme de messages courts envoyés aux diplômés disposant d'un numéro de portable valide, formulaire d'auto-inscription en ligne disponible sur le site Internet du projet ;
- la prise de contact a été réalisée à l'aide d'une plateforme en ligne, développée par l'UEFISCDI^(a), qui a permis l'envoi de courriers électroniques automatiques ainsi que la centralisation des réponses ;
- le **remplissage** du questionnaire s'est terminé en juin 2012 avec la participation de 9 294 répondants.

(a) La cellule exécutive chargée du financement des programmes de troisième cycle universitaire, de la recherche, du développement et de l'innovation

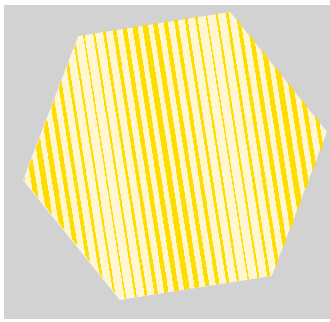
Source : *University graduates and labour market: Romanian tracer study* [Les diplômés de l'université et le marché du travail : étude de suivi de la Roumanie] : <http://www.absolvent-univ.ro> [non disponible en français - consulté le 3/10/2014].

Encadré 8. Congrad : études de suivi en Serbie, au Monténégro et en Bosnie-et-Herzégovine

L'objectif général du projet Congrad est de permettre aux établissements d'enseignement supérieur (EES) de Serbie, du Monténégro et de Bosnie-Herzégovine de mener en permanence des enquêtes auprès des diplômés, afin d'améliorer l'offre de formation et de faciliter les processus de modernisation permanente.

Congrad a pour mission de contribuer à l'amélioration des processus d'auto-évaluation des établissements en recueillant des informations systématiques et fiables sur les liens entre les offres de formation et l'emploi futur des diplômés, et permettre l'évaluation, fondée sur des données probantes, des réformes de l'enseignement supérieur et des modifications des programmes d'étude au cours de la dernière décennie. Tenant compte des conditions d'études antérieures et de la carrière professionnelle des diplômés, Congrad s'est fixé pour objectif de comprendre les conditions, spécifiques à chaque pays, du passage de l'enseignement supérieur vers le marché du travail, et de permettre aux établissements d'enseignement supérieur des pays partenaires de prendre des décisions stratégiques fondées sur des données probantes. Plus précisément, le projet Congrad doit se traduire par la mise en place d'un système de collecte systématique de données sur les anciens élèves des EES des pays partenaires.

Source : Congrad : Description du projet : <http://www.congrad.org/project-description/> [non disponible en français - consulté le 3/10/2014].



Encadré 9. Hongrie : Nouvelle étude de suivi en réseau

Motivations externes au système de suivi de carrière des diplômés (GCTS)

- loi sur l'enseignement supérieur : « les établissements d'enseignement supérieur réalisent les tâches de suivi de carrière, qui consistent à suivre la situation des diplômés sur le marché du travail »
- accréditation institutionnelle
- accord de financement triennal avec l'État
- sources externes de candidature

Motifs internes au GCTS

- développement de la formation et des services : retour d'information sur le marché du travail ;
- marketing : avantage concurrentiel dans le cadre des concours d'entrée ;
- fait partie du processus d'assurance qualité ;
- informations pour l'orientation professionnelle (quelle valeur le diplôme a-t-il ?) ;
- programmes pour les diplômés, liens avec le marché du travail (possibilités de parrainage à l'avenir).

Source : Educatio Public Services non-profit LLC

1.5. Calendrier d'exécution et population cible des études de suivi

La plupart des études de suivi se focalisent sur un seul groupe homogène (une « cohorte ») d'étudiants/apprenants ayant terminé leurs études au même moment (génération ou cohorte de diplômés : par exemple les diplômés de l'année 2013 ou la génération 2013).

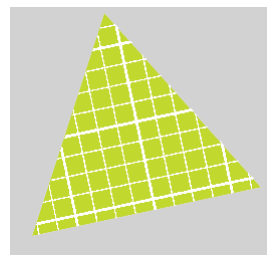
Les études de suivi périodiques ne doivent porter que sur une seule cohorte.
Pour en savoir plus, voir le chapitre 3

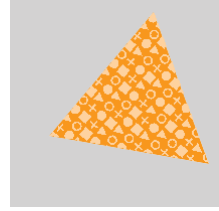
La question du calendrier d'exécution de l'enquête par rapport à l'obtention du diplôme est étroitement liée à celle des cohortes de diplômés à inclure dans l'étude. Combien de temps doit-il s'écouler avant que

les diplômés/lauréats soient invités à participer à l'étude ? La plupart des études de suivi périodiques sur l'enseignement supérieur sont menées entre un an et trois ans après l'obtention du diplôme (Costa Rica, France, Allemagne, Hongrie, Indonésie, Italie, Suisse). Les « enquêtes sur la première destination » au Royaume-Uni et en Australie ont ceci de particulier qu'elles sont menées environ six mois après l'obtention du diplôme.

Le choix du meilleur moment pour réaliser l'étude après l'obtention du diplôme obéit à diverses considérations. L'on peut considérer que le délai de six mois après l'obtention du diplôme est trop court, mais on peut également faire valoir l'argument qu'une étude de suivi ne devrait être réalisée que quelques mois après l'obtention du diplôme, car cela permet un retour d'information rapide et les diplômés sont plus faciles à contacter.

Ces deux arguments sont plausibles mais également contestables au regard des objectifs de l'étude de suivi.





Pour que les conclusions de l'enquête puissent servir à améliorer les programmes éducatifs, il est nécessaire que la plupart des diplômés aient réussi leur passage vers la vie professionnelle et aient acquis une expérience professionnelle pertinente. Lorsque les conditions du marché du travail sont mauvaises, il est insensé de mener l'enquête trop tôt, alors que la plupart des diplômés sont encore à la recherche de leur premier emploi.

Les études de suivi périodiques ne doivent porter que sur les membres d'une seule cohorte, qui seront invités à participer environ un à deux ans après l'obtention de leur diplôme.
Pour en savoir plus, voir le chapitre 3

1.6. Taille de l'échantillon de l'enquête

L'ensemble des diplômés d'une même cohorte doivent être invités.

En règle générale, le groupe (ou la population) cible d'une étude de suivi portant sur des disciplines individuelles au sein d'un seul établissement d'enseignement correspond à l'ensemble des diplômés ; il s'agit d'obtenir la participation de la quasi-totalité des diplômés à l'enquête.

Les études de suivi institutionnelles nécessitent la participation du plus grand nombre possible de diplômés de différents programmes de formation. Les diplômés invités ne participeront pas tous à l'enquête ; le taux de réponse est généralement bien inférieur à 100 %. Par conséquent, les personnes participant à chaque étude de suivi ne constituent qu'un échantillon de l'ensemble des diplômés. Puisque la plupart des études de suivi institutionnelles ont pour but d'arriver à des conclusions permettant d'améliorer les programmes de formation, ces conclusions doivent couvrir différents programmes de formation ; les conclusions générales portant sur les établissements d'enseignement sont rarement pertinentes à la lumière des spécificités de programmes de formation individuels.

En raison du nombre relativement faible de diplômés participant à la plupart des études de suivi institutionnelles, l'échantillonnage n'est pas nécessaire. Même si l'objectif est de faire participer l'ensemble des diplômés d'une cohorte individuelle, le taux de réponse est parfois inférieur à 25 %.

Les études de suivi institutionnelles doivent porter sur tous les membres d'une cohorte, qui seront invités à participer environ un à deux ans après l'obtention de leur diplôme. Pour en savoir plus, voir le chapitre 3

1.7. Faisabilité des études de suivi

Deux facteurs majeurs doivent être pris en compte pour déterminer la faisabilité d'une étude de suivi :

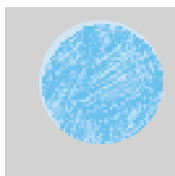
- (a) la disponibilité d'adresses valides ;
- (b) la volonté des diplômés de participer (taux de réponse).

Un faible taux de réponse peut laisser supposer un biais potentiel d'auto-sélection chez les participants. Si ces derniers ne sont pas représentatifs de la population, l'exploitabilité des résultats est remise en question.

L'obtention d'adresses est une tâche qui peut être difficile et de longue haleine. Il est rarement possible d'obtenir des adresses réelles grâce à un registre actualisé (comme c'est le cas en Norvège, en Finlande et en Suède).

Plusieurs approches doivent être envisagées :

- (a) il est parfois nécessaire de recueillir les données sur les adresses auprès des unités (facultés ou départements) d'un établissement d'enseignement ;
- (b) saisir manuellement les adresses non stockées sur support électronique ;
- (c) utiliser les adresses des parents des diplômés (généralement conservées dans des registres) ;
- (d) faire participer les médias dans la vulgarisation de l'étude de suivi ;
- (e) les associations d'anciens élèves peuvent fournir des adresses ;



- (f) les employeurs (écoles, universités et autres employeurs connus des diplômés) peuvent fournir des adresses ;
- (g) la « technique de la boule de neige » consiste à demander aux diplômés de fournir les adresses d'amis ayant obtenu le même diplôme qu'eux. Facebook et d'autres réseaux sociaux peuvent également s'avérer utiles.

Les adresses conservées des diplômés deviennent caduques lorsque ces derniers changent de lieu de travail ou de formation. Plus le temps passe depuis l'obtention du diplôme, plus la validité des adresses est sujette à caution. Il existe de nombreuses stratégies pour la mise à jour des adresses. Par exemple, il est possible de téléphoner à l'ensemble des diplômés de la population cible pour leur annoncer la prochaine étude de suivi et obtenir une adresse électronique valide.

Très souvent, les études de suivi font état de faibles taux de réponse, inférieurs à 30 %, bien que certaines atteignent 50 %, voire plus. Il est quasiment impossible de comparer le taux de réponse de diverses études, car les éléments de conception sont très différents.

Le nombre de rappels est déterminant pour obtenir un taux de réponse élevé. En général, jusqu'à deux rappels sont envoyés dans les enquêtes menées par voie postale, ce qui signifie que les personnes n'ayant pas répondu ont été contactées trois fois.

D'autres facteurs peuvent également influencer sur le taux de réponse, notamment :

- (a) la pertinence du questionnaire ;
- (b) la qualité et la présentation du questionnaire ;
- (c) le type et le contenu des lettres d'invitation.

Les diplômés doivent être contactés au moins trois fois (deux rappels).

Pour en savoir plus, voir le chapitre 7

1.8. Principaux objectifs de l'étude de suivi

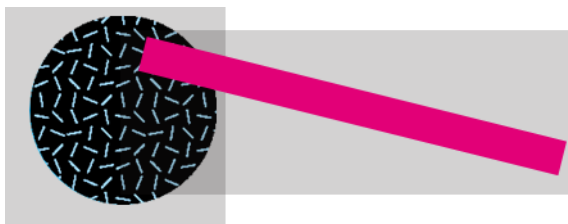
1.8.1. Principales questions/objectifs de recherche

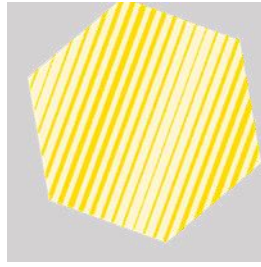
Pratiquement toutes les études de suivi doivent apporter des réponses aux questions suivantes :

- (a) que deviennent les diplômés après avoir quitté l'établissement d'enseignement/de formation ?
- (b) ont-ils pu trouver un emploi rémunéré dans un délai acceptable ?
- (c) utilisent-ils les aptitudes et connaissances qu'ils ont acquises au sein de l'établissement d'enseignement/de formation ? Sinon, quelles en sont les raisons ?
- (d) quelles sont les aptitudes et compétences exigées sur le marché du travail ?

Ces questions correspondent généralement aux deux principaux objectifs des études de suivi :

- (a) mesurer l'employabilité des diplômés (informations sur le marché du travail).
Principaux sujets connexes :
 - (i) situation professionnelle ;
 - (ii) temps nécessaire pour obtenir le premier emploi ;
 - (iii) durée de la recherche d'emploi ;
 - (iv) salaire/revenu ;
 - (v) poste ;
 - (vi) secteur économique ;
 - (vii) principales tâches/fonctions ;
 - (viii) temps de travail ;
 - (ix) satisfaction au travail ;
 - (x) utilisation de compétences et compétences requises ;
 - (xi) utilité du programme d'études/de formation.
- (b) obtenir des commentaires de la part des diplômés afin d'améliorer le programme d'études (évaluation rétrospective). Thèmes clés connexes :
 - (i) enseignement et formation complémentaires (cursus éducatifs) ;





- (ii) besoins en matière d'éducation et de formation complémentaires ;
- (iii) évaluation du programme d'études/de formation ;
- (iv) forces et faiblesses du programme d'études/de formation ;
- (v) propositions d'amélioration.

Contrairement aux statistiques sur l'éducation ou le marché de l'emploi, les études de suivi permettent d'allier des données objectives et subjectives et de couvrir les thèmes pertinents pour chaque établissement d'enseignement/de formation.

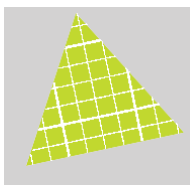
Le contenu des études de suivi (le questionnaire) est modulable et peut être facilement adapté aux besoins spécifiques de chaque établissement ou programme d'études ou de formation.

Outre les critères purement quantitatifs relatifs à la réussite professionnelle (salaire, poste, conditions de travail), des questions peuvent également être posées sur le degré de motivation et de satisfaction, ainsi que sur les raisonnements des individus. Les études/enquêtes auprès des diplômés peuvent dresser un tableau des parcours des individus, des motifs pour lesquels ils ont choisi un programme d'études, et de la transition vers la vie et la carrière professionnelles.

L'auto-évaluation des diplômés permet de se prononcer sur l'utilisation des connaissances acquises durant les études, l'adéquation avec les attentes liées à l'emploi et l'adéquation du poste. Les diplômés peuvent également procéder à une évaluation rétrospective des conditions au sein de leur programme d'études et de leur établissement d'enseignement/de formation.

Un large éventail de paramètres liés à l'emploi, au travail et aux expériences de formation antérieures peut être intégré dans une étude de suivi, et non pas uniquement de simples résultats descriptifs. Les études de suivi peuvent également expliquer les facteurs de réussite professionnelle et analyser l'impact de diverses caractéristiques des établissements d'EFTP (figure 5).

Pour en savoir plus sur les objectifs des études de suivi, voir les chapitres 2 et 4



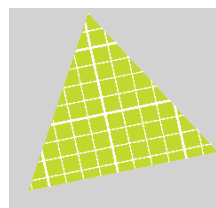
1.9. Besoins des parties prenantes

Même si diverses parties prenantes peuvent avoir des besoins spécifiques concernant les informations à recueillir auprès des diplômés, il devrait être possible de s'accorder sur la pertinence des questions de base (voir l'exemple à l'annexe 1). Toutes les parties prenantes souhaitent obtenir des données de haute qualité ; elles devraient donc logiquement contribuer aux efforts nécessaires à cette fin. Toutefois, toutes les parties prenantes n'ont pas les mêmes besoins d'information et des compromis peuvent s'avérer nécessaires.

L'orientation professionnelle et les services de conseil pour les étudiants sont des domaines qui font appel à des informations objectives sur la situation des diplômés. Par exemple, il est utile pour les personnes souhaitant se lancer dans des études ou pour les élèves en cours de formation de disposer d'informations quant au délai nécessaire pour obtenir un premier emploi après l'obtention du diplôme et aux conditions d'emploi.

Les personnes participant à l'élaboration de programmes éducatifs peuvent également s'intéresser à ces données objectives. En règle général, elles recherchent également des informations leur permettant de prendre des décisions sur les améliorations à apporter. Une évaluation, par les diplômés, des conditions d'études et de l'offre de formation, ainsi que des informations sur l'utilisation des compétences, sont souvent considérées comme très utiles.

Pour s'entendre sur les objectifs de l'étude de suivi, les parties prenantes doivent avoir la certitude que les résultats ne seront pas utilisés à mauvais escient. Par exemple, dans certains pays, les résultats sont publiés d'une manière qui ne permet pas l'identification des institutions individuelles, pour éviter de créer des classements potentiellement trompeurs. En effet, l'interprétation des résultats nécessite le recours à des informations contextuelles, comme le cursus scolaire, les motivations des apprenants et la situation du marché du travail régional. La publication de données nues sur la situation de l'emploi des diplômés risque d'être utilisée à mauvais escient.



1.10. Organisation et gestion de l'étude

Les études de suivi institutionnelles présentent souvent les caractéristiques suivantes :

- (a) le personnel des établissements d'enseignement joue un rôle clé dans l'élaboration de l'ensemble des tâches afférentes aux enquêtes ;
- (b) le personnel des établissements d'enseignement a généralement besoin d'une formation en méthodologie d'enquête et en conception d'instruments ;
- (c) le questionnaire doit être pertinent pour l'établissement individuel concerné ;
- (d) tous les diplômés (aucun échantillon) d'une année sont invités à participer à l'enquête un à deux ans après l'obtention de leur diplôme.

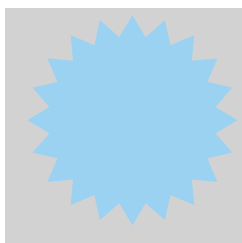
Les principaux défis sont liés à ce qui suit :

- (a) la mise en place d'une base de données avec les coordonnées valides (mises à jour) des diplômés ;
- (b) l'utilisation de méthodes appropriées pour obtenir un taux de réponse élevé ;
- (c) le traitement et l'analyse des données de manière à pouvoir tirer des conclusions sur les questions de recherche.

Il est nécessaire de mettre en place une équipe chargée de l'étude de suivi et assumant les fonctions suivantes :

- (a) coordinateur du projet (expert en éducation ; personne-ressource) ;
- (b) des membres de l'équipe avec les responsabilités suivantes : gestion du projet ; informatique (questionnaire en ligne) ; rédaction de rapports et présentations ; analyse statistique ;
- (c) partenaires externes.

L'unité de l'établissement d'EFTP/de l'enseignement supérieur dans laquelle l'étude de suivi sera réalisée devra être déterminée.



Les expériences acquises au niveau international laissent entrevoir une multitude de solutions pour l'organisation.

Dans les universités indonésiennes, les centres de développement de carrière sont les principaux maîtres d'œuvre des études de suivi. Il en va de même en Hongrie, tandis qu'en Allemagne, la plupart des études de suivi sont réalisées par les unités chargées de la gestion de la qualité ou de l'assurance qualité. Puisque ces unités mènent également, de manière régulière, d'autres enquêtes (telles que l'évaluation des cours, les enquêtes auprès des étudiants et du personnel enseignant), elles jouent en quelque sorte le rôle de centres de recherche institutionnels. Dans certaines universités, les chercheurs de la faculté des sciences sociales ou de l'éducation travaillent en collaboration avec ces unités. Parfois, le bureau des anciens élèves se charge également de mener des études de suivi.

Chaque étude de suivi institutionnelle suppose de nombreuses tâches de gestion :

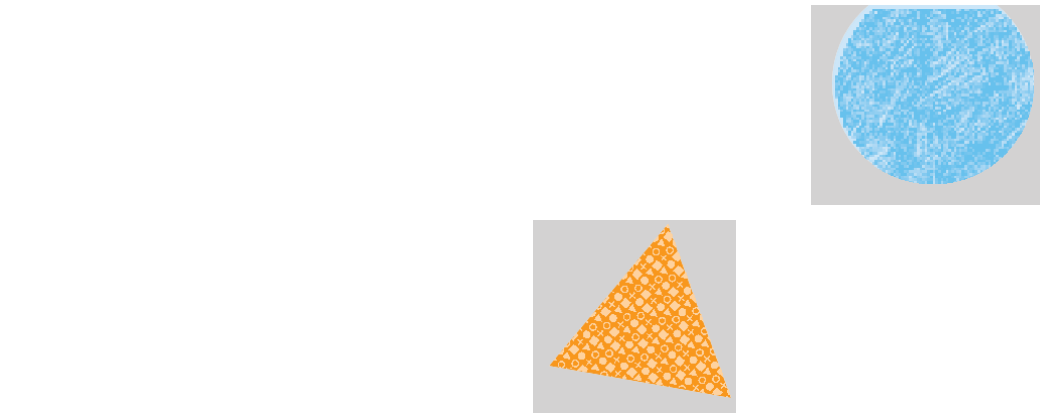
- (a) répartition des tâches et des responsabilités ;
- (b) communication/réunions d'équipe ;
- (c) contrôle du flux de travail ;
- (d) calendrier d'exécution.

Les réunions périodiques d'évaluation du travail accompli et de planification tenues par l'équipe sont très importantes pour la réussite d'une étude de suivi.

Ces réunions doivent avoir lieu dès le début et chaque semaine à une date et à une heure fixes. Les procès-verbaux de ces réunions sont très utiles et doivent être vérifiés et approuvés de manière formelle par les membres de l'équipe lors de la réunion suivante.

1.11. Coûts d'une étude de suivi

Les coûts des études de suivi sont variables. Les études de suivi représentatives au niveau national dans le secteur de l'enseignement supérieur en Allemagne (échantillon d'environ 60 000 diplômés ; environ



10 000 questionnaires remplis) sont très onéreuses (environ un million USD) car le questionnaire a été envoyé par la poste, ainsi que les rappels, et les coûts de personnel sont inclus dans le budget.

Une études de suivi institutionnelles peuvent être réalisées avec un budget très faible : un montant de 200 USD suffit pour mettre à jour les adresses de 500 diplômés. Si l'étude de suivi ne concerne que des employés d'établissements d'EFTP ou d'enseignement supérieur, il n'y a pas d'autres coûts.

Pour en savoir plus sur le cout d'une étude de suivi, voir la section 3.11.

1.12. Étapes de base d'une étude de suivi

Une étude de suivi peut être réalisée en 12 mois.

En règle générale, sa réalisation passe par les trois étapes suivantes, décrites en détail dans le présent guide :

Figure 3. Les trois étapes de base d'une étude de suivi

Élaboration du concept et de l'instrument ; Préparation de la collecte de données	Collecte de données et rappels	Analyse des données et rédaction du rapport ; activités de diffusion ; actions
Quatre mois	Quatre mois	Quatre mois
Chapitres 3 à 6	Chapitres 7 et 8	Chapitres 9 et 10

Le présent guide fournit, pour chaque étape de l'enquête, des instructions, conseils, recommandations et règles fort utiles pour mener une enquête de qualité.

1.13. Formation

Les études de suivi institutionnelles nécessitent généralement la formation de membres du personnel des établissements d'enseignement à tous les stades de l'étude. Le présent guide peut servir de support de formation car il devrait permettre à l'utilisateur :

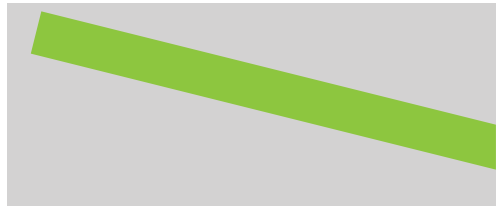
- (a) de planifier et de concevoir une étude de suivi ;
- (b) de formuler les questions/objectifs de recherche ;
- (c) d'élaborer des questionnaires ;

(d) d'obtenir et de mettre à jour les adresses des anciens élèves/étudiants ;

(e) d'organiser la collecte des données ;

(f) d'analyser les données et d'interpréter les résultats.

Les universités et facultés (Fachhochschulen) participant au réseau allemand d'études de suivi (KOAB) ont la possibilité d'envoyer les membres de leur équipe d'études de suivi à quatre ou cinq ateliers de formation organisés régulièrement par Incher-Kassel. Chaque année, tous les membres du réseau participent également à une conférence statutaire du réseau où les questions fondamentales relatives au développement du projet (comme la modification du questionnaire utilisé) sont discutées et résolues.



Les études de suivi institutionnelles passent par un processus de renforcement des capacités de chaque institution jusqu'à ce qu'elles puissent être réalisées avec succès et un niveau de qualité élevé.

La formation doit couvrir l'ensemble des phases de l'étude de suivi :

- (a) concept de l'étude de suivi institutionnelle (introduction) ;
- (b) élaboration du questionnaire ;
- (c) préparation de la phase de terrain ;
- (d) collecte des données et méthode de communication de rapports ;
- (e) analyse des données et rédaction du rapport ;
- (f) activités de diffusion.

Les formateurs, en tant que spécialistes des sciences sociales, doivent disposer d'une vaste base théorique et méthodologique, accompagnée d'une expertise spécifique en matière de recherche sur l'éducation. Ils doivent avoir une expérience pratique des études de suivi et de la rédaction de rapports sur les résultats. En principe, ils doivent avoir publié des travaux portant sur les relations entre l'éducation et le travail.

1.14. Collaboration entre chercheurs

Il ressort des enquêtes Cheers et Reflex que la coopération et le partage des processus d'apprentissage permettent de voir au-delà des spécificités des chercheurs individuels pour aboutir à un concept commun fructueux pour de nombreuses questions. En dépit de la grande diversité des contextes culturels et des antécédents disciplinaires des quelques 40 à 50 chercheurs diplômés participant aux enquêtes internationales, ils ont élaboré ensemble un questionnaire et sont parvenus à un consensus sur la pertinence des théories et des méthodes retenues.

Le réseau allemand KOAB, les études de suivi réalisées en Hongrie et les études sur l'enseignement supérieur menées en Indonésie peuvent être considérés comme des exemples positifs de coopération fructueuse entre les différentes institutions.

Ces expériences positives peuvent inciter à rechercher une perception commune des études de suivi/enquêtes auprès des diplômés pour les établissements d'EFTP/d'enseignement supérieur grâce à une bonne collaboration entre chercheurs diplômés. Cette démarche allégerait la charge des établissements d'enseignement/de formation individuels, qui doivent mener des enquêtes auprès des diplômés d'un bon rapport coût-efficacité et de haute qualité. La comparabilité augmenterait également de manière spectaculaire grâce à la normalisation, permettant ainsi d'utiliser le benchmarking comme moyen d'introduire des méthodes de gestion de la qualité.

1.15. Exigences minimales pour les études de suivi

Le présent guide a été élaboré pour aider le lecteur à réaliser une étude de suivi de haute qualité et d'une grande pertinence pour l'amélioration de l'EFTP/enseignement supérieur. Une étude de cette nature exige souvent des personnes chargées des enquêtes, de l'analyse des données et de la rédaction des rapports qu'elles disposent de compétences spécifiques qui n'existent pas au niveau de l'établissement. Il convient d'acquérir une expérience pratique des enquêtes quantitatives là où elle n'existe pas. Ainsi, le développement d'un système d'études de suivi institutionnelles périodiques doit être organisé comme un processus d'apprentissage ; telle est l'exigence minimale la plus importante. Aussi longtemps que les personnes chargées de l'étude auront la volonté d'améliorer en permanence leurs connaissances et leurs capacités en ce qui a trait à la relation entre l'éducation et le travail et à la méthodologie employée pour réaliser des études de suivi, on peut s'attendre à des résultats de grande qualité, susceptibles de mener à des améliorations. Les institutions doivent reconnaître ce travail et le renforcer en accordant aux équipes qui en sont chargées suffisamment de temps de travail et d'autres ressources.

En moyenne, 20 % du temps de travail habituel (environ huit heures par semaine) des principaux responsables de l'étude de suivi doit être consacré à l'étude, en y incluant le temps d'apprentissage individuel. Ce volume horaire est nécessaire pour la durée de l'étude, soit un an environ ; le déroulement de l'étude permettra de savoir si ce volume horaire est vraiment nécessaire ou s'il faut prévoir plus de temps.

L'ensemble des personnes ayant obtenu leur diplôme un ou deux ans auparavant doivent être invitées à participer à l'étude de suivi. Ces diplômés sont souvent facilement accessibles et peuvent avoir déjà acquis une expérience professionnelle pertinente. Il est déconseillé d'axer l'enquête sur les diplômés encore en quête d'emploi, ce qui peut être le cas pendant environ six mois après l'obtention du diplôme.

L'annexe 1 présente une version du questionnaire minimum conçue pour les études de suivi de l'EFTP et de l'enseignement supérieur ; ce modèle peut servir de point de départ à l'élaboration d'un questionnaire adapté aux spécificités de l'étude ou du programme de formation, sans toutefois nécessiter de modifications majeures. Le questionnaire est immédiatement utilisable car les questions ont déjà été testées et utilisées dans de nombreuses études.

La longueur du questionnaire n'est pas directement corrélée au pourcentage de réponses obtenues. Un questionnaire très court ne fournit que des informations très limitées sur les expériences vécues par les diplômés sur le marché du travail. Cependant, les efforts à déployer pour obtenir un taux de réponse adéquat sont sensiblement les mêmes que dans le cas d'un questionnaire plus long et plus détaillé.

Il est recommandé d'utiliser un questionnaire imprimé, plutôt qu'un questionnaire en ligne, car le questionnaire imprimé est plus pratique. Il peut être distribué et collecté par courrier ou par des personnes chargées de le faire. Par exemple, il est possible d'inviter les diplômés à se rendre dans l'établissement pour assister à un événement bien précis au cours duquel les questionnaires peuvent être distribués et récupérés.

Une base de données (il peut s'agir d'un fichier Excel) contenant les noms et adresses des diplômés est primordiale pour toute étude de suivi. Les données doivent être vérifiées et mises à jour, sans qu'il ne soit nécessaire d'avoir vérifié et mis à jour toutes les adresses au début de l'exercice ; l'enquête peut être lancée à tout moment avec les adresses existantes. Il convient de préciser, dans le rapport, quel type d'adresses a été utilisé. En général, il n'est pas recommandé d'utiliser uniquement les adresses du club des anciens élèves, car ce type de structure est souvent très sélectif.

Le taux de réponse est souvent considéré comme un indicateur clé de la qualité d'une enquête. Puisque le taux de réponse est largement tributaire des efforts entrepris par les chercheurs et non de la motivation intrinsèque du diplômé, il est recommandé de procéder à au moins un rappel, même s'il est impossible de fixer un taux de réponse minimum pour une étude de suivi.

Il est recommandé d'utiliser un outil professionnel tel que le logiciel SPSS (progiciel de statistiques en sciences humaines) ou le logiciel R pour la saisie et l'analyse des données mais, dans un premier temps, Excel peut également être utilisé.

R est un logiciel gratuit (open source) très performant utilisé pour analyser des données statistiques. Il a connu un essor rapide au cours des dernières années. Pour les institutions disposant de ressources financières limitées, il serait judicieux de faire appel à un personnel maîtrisant le logiciel R pour effectuer des analyses statistiques de toute nature que ce soit.

Lors de la présentation des résultats, il convient, dès le début, de mettre l'accent sur deux points : le rapport de méthode et l'interprétation des résultats.

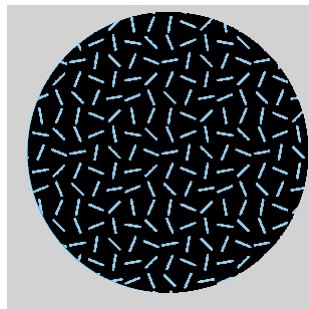
Le rapport de méthode doit informer le lecteur sur ce qui suit :

- (a) les objectifs de l'étude de suivi ;
- (b) le questionnaire ;
- (c) la population cible ;



- (d) la base de données d'adresses ;
- (e) les activités de collecte de questionnaires ;
- (f) le taux de réponse ;
- (g) la représentativité des diplômés participants.

Les résultats doivent être interprétés, au moins pour ce qui concerne les questions se rapportant aux principales problématiques de recherche.



Chapitre 2.

Objectifs clés des études de suivi

2.1. Aperçu

En dépit de leurs objectifs très différents, les études de suivi présentent certains points communs. Certaines études de suivi ne produisent que des résultats descriptifs de base, portant sur la situation professionnelle des diplômés, tandis que d'autres tentent d'expliquer leur situation professionnelle en analysant les rapports entre l'emploi et l'éducation.

Une étude de suivi d'un établissement d'EFTP individuel (ou d'un programme d'étude individuel au sein d'un établissement d'EFTP) peut produire des informations précieuses concernant un large éventail d'actions/de fonctions des établissements d'EFTP.

Une étude de suivi doit :

- (a) être utile pour un large éventail de parties prenantes ;
- (b) couvrir un large éventail de situations relatives à l'emploi et au travail ;
- (c) donner des explications des causes de la réussite professionnelle/des résultats en termes d'emploi ;
- (d) analyser l'impact de diverses caractéristiques de l'éducation afin d'obtenir des indications empiriques en vue d'apporter des améliorations.

L'étude doit être conçue de manière à susciter des réactions motivantes et utiles permettant d'envisager des améliorations dans les établissements d'EFTP/d'enseignement supérieur.

Tels sont les principaux objectifs classiques, mais d'autres peuvent également être envisagés.

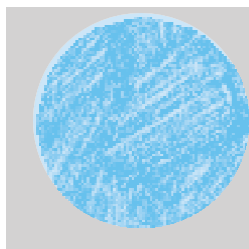
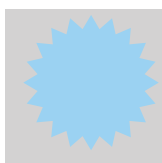
2.2. Liens entre l'éducation et l'emploi

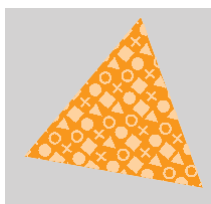
Les enquêtes auprès des diplômés d'établissements d'enseignement et de formation, appelées ici études de suivi ou enquêtes auprès des diplômés (ou encore enquêtes sur les anciens élèves) sont le type d'enquête le plus utile pour recueillir des informations systématiques et fiables sur les liens entre les études et l'emploi ou autre activité professionnelle qui en découle.

Les études de suivi fournissent des informations sur la situation des diplômés quelque temps après l'obtention de leur diplôme, et permettent d'établir un lien avec des descripteurs socio-biographiques et d'études (genre, âge, domaine d'études, établissement ayant délivré le diplôme).

Les enquêtes auprès des diplômés permettent d'illustrer certaines caractéristiques de la « réussite » professionnelle des diplômés d'une manière générale, et de donner des indications sur les étudiants de tel ou tel secteur de l'enseignement supérieur qui connaissent ensuite de meilleurs résultats que d'autres.

Les études de suivi peuvent constituer une source de commentaires visant l'amélioration de l'EFTP et de l'enseignement supérieur. Tel est l'objectif principal de ces études dans de nombreux pays.





Encadré 10. Études de suivi institutionnelles de l'Université technique de Berlin, Allemagne

« Les commentaires des anciens élèves sont importantes pour l'Université technique de Berlin, car ils permettent d'adapter les conditions d'études aux besoins de nos étudiants et de faciliter le passage de nos diplômés vers la vie active. Les renseignements ainsi obtenus mettent en évidence diverses approches pour développer nos programmes d'études et améliorer nos centres de prestation de services. Les résultats de l'enquête nous permettent d'élargir notre gamme de qualifications essentielles. Les conclusions relatives au déroulement des études et aux parcours professionnels seront exploitées par le Service des carrières et le Conseil des études »^(a).

« L'objectif de la présente enquête auprès des diplômés est de recueillir des informations importantes sur la transition vers les cours de Master et/ou la vie active, mais également de collecter des données sur la situation professionnelle des diplômés au cours des premières années suivant leurs études de Licence ou de Master. Comment jugez-vous vos études, en rétrospective ? Aujourd'hui, avez-vous un emploi ou êtes-vous en train de préparer un doctorat, en congé parental, etc. Vos expériences contribueront à l'amélioration de la qualité des études. Chaque contribution est importante pour obtenir des résultats significatifs »^(b).

(a) Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *Information on the graduate survey*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/information_on_the_graduate_survey/parameter/en/ [consulté le 6/10/2014 ; non disponible en français].

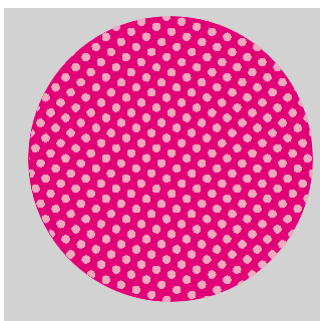
(b) Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *Objectives of the graduate survey*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/objectives_of_the_graduate_survey/parameter/en/ [consulté le 6/10/2014 ; non disponible en français].

2.3. Pertinence du programme éducatif

Pour analyser les liens entre l'éducation et le travail, plusieurs dimensions de l'emploi et du travail, ainsi que les expériences d'apprentissage antérieures, peuvent être prises en compte dans les études de suivi.

L'enquête peut couvrir un large éventail de résultats en rapport avec l'emploi et le travail :

- (a) situation professionnelle ;
- (b) salaire ;
- (c) temps de travail ;
- (d) type de contrat (temporaire/à durée indéterminée) ;
- (e) tâches habituelles ;
- (f) exigences du poste ;
- (g) satisfaction au travail ;
- (h) utilisation du savoir ;
- (i) liens entre le niveau d'éducation et le poste occupé.



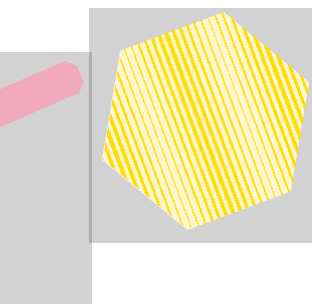
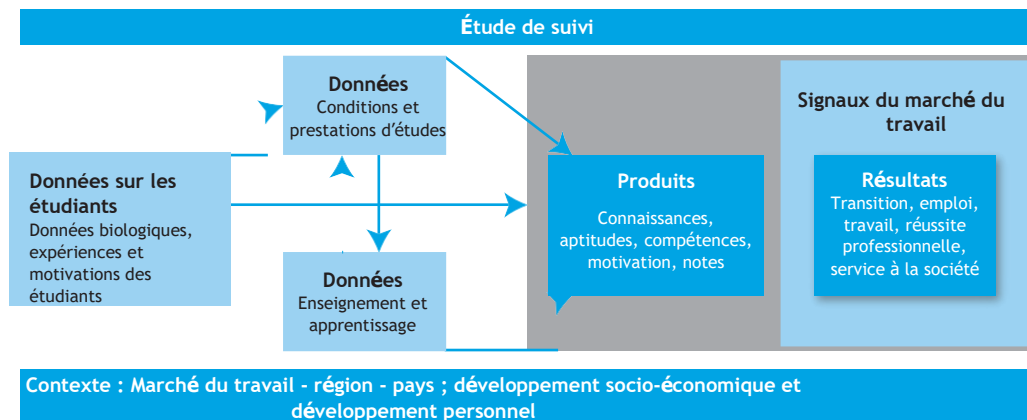


Figure 4. Cadre conceptuel de l'étude de suivi

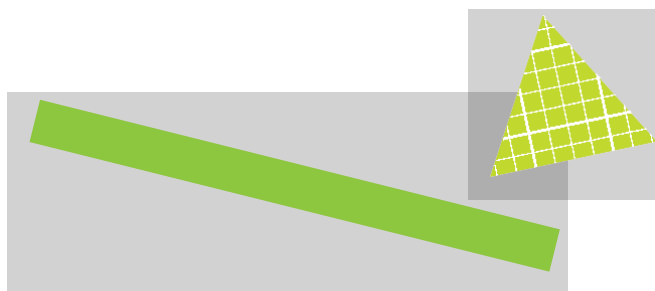


Source: Schomburg, 2003.

Les conclusions ne se limitent pas à de simples descriptions : les enquêtes peuvent aborder de nombreux sujets ayant des liens de causalité :

- (a) conditions préalables chez l'individu pouvant affecter les études (données sur les étudiants) telles que le sexe, la famille, la région, les motivations et les capacités ;

- (b) ressources, prestations et conditions d'études (données sur le programme d'études, la motivation et les capacités des enseignants, etc.) ;
- (c) processus d'enseignement et d'apprentissage (processus) ;
- (d) développement des compétences (produits) ;
- (e) passage de l'éducation vers la vie active et la carrière professionnelle (résultat) (voir figure 5 et figure 6).



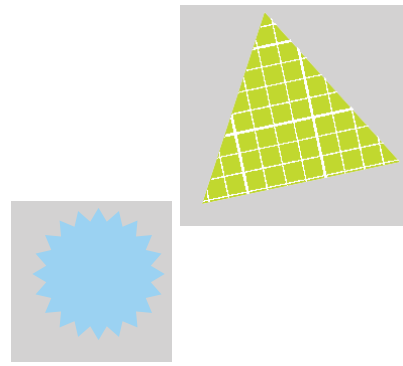
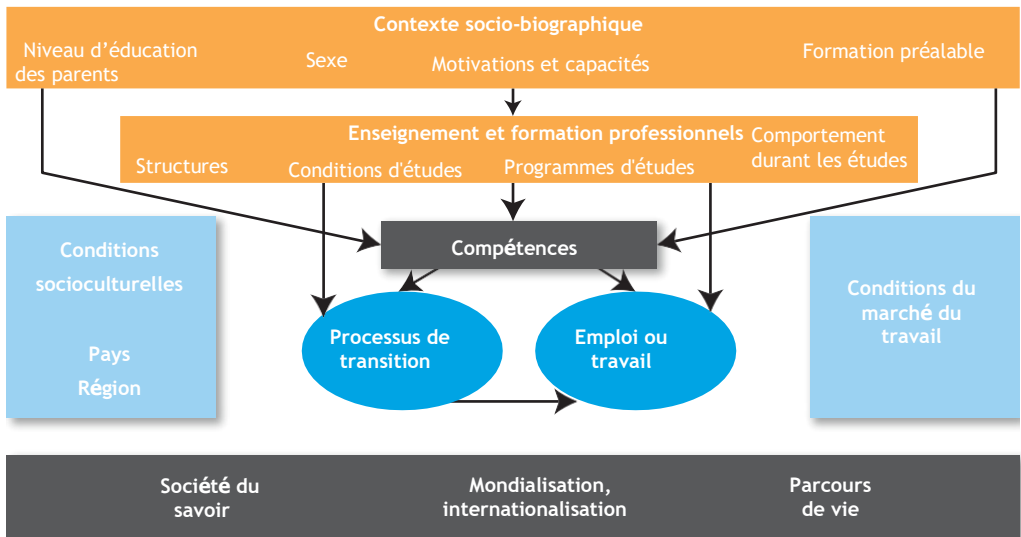


Figure 5. Modèle d'analyse des relations entre l'EFTP/l'enseignement supérieur/la formation, l'emploi et le travail



Source: Schomburg, 2003.

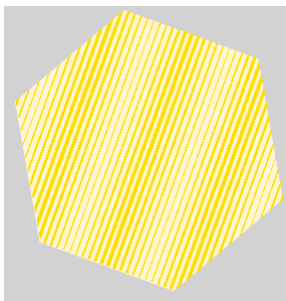
Il est nécessaire de définir un large éventail de critères de réussite professionnelle (avantages de l'éducation) : une « adéquation » entre les exigences du marché du travail et celles de la société en général serait perçue comme trop restrictive si les liens entre le domaine d'étude et le domaine de travail étaient la seule base de référence.

L'étude de suivi doit permettre de mesurer les paramètres suivants :

(a) correspondance horizontale (pertinence du domaine d'études pour les activités professionnelles) ;

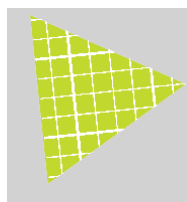
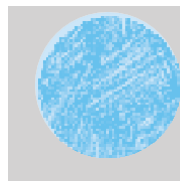
(b) correspondance verticale (situation appropriée par rapport au niveau d'éducation ; niveau de salaire et autres conditions d'emploi).

Pour en savoir plus sur l'opérationnalisation des liens entre l'éducation et le travail, voir le chapitre 5 et les questionnaires figurant aux annexes 1 et 2.

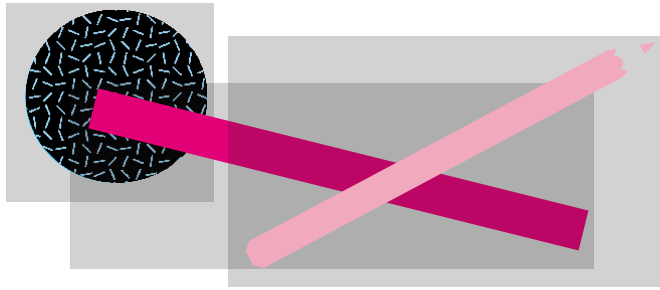


Une faible correspondance horizontale (inadéquation des compétences) peut être considérée comme un signal indiquant la nécessité d'adapter le programme d'études. Cependant, ce genre de déductions n'a de sens que si d'autres facteurs potentiels sont pris en compte. L'inadéquation des compétences est-elle associée à une faible adéquation verticale ? L'inadéquation des compétences est-elle un phénomène transitoire lié à la conjoncture économique ? Ou encore, l'inadéquation des compétences est-elle une expérience caractéristique des jeunes diplômés en phase de transition vers un emploi plus pertinent et plus stable (effet du parcours de vie) ? Les connaissances et compétences acquises durant les études sont-elles plus pertinentes aux stades ultérieurs de la carrière ? Il est évident que les études de suivi sont susceptibles d'apporter de nombreuses réponses à ces questions, mais uniquement si le questionnaire couvre un large éventail de sujets et si l'étude est conçue de manière à obtenir des réponses émanant de diplômés ayant une « véritable » expérience professionnelle après avoir obtenu leur diplôme. Les études de suivi présentent également des limites. Par exemple, elles peuvent ne pas fournir d'informations sur le contexte global du marché du travail. Elles peuvent également présenter des erreurs systématiques. Pour surmonter ces difficultés, elles peuvent être combinées à d'autres sources de données et méthodes d'anticipation et d'adéquation des compétences. Ces dernières sont décrites de manière détaillée dans d'autres volumes du guide (5).

L'encadré 11 présente des informations de base sur le projet de mise en adéquation de la Fondation européenne pour la formation (ETF), qui aborde l'inadéquation des compétences comme un défi dans la plupart des pays partenaires.



⁵ Le volume 1 donne un aperçu des différentes sources de données possibles ainsi que des indicateurs pouvant être conçus à partir de celles-ci, notamment des statistiques classiques portant sur l'économie ou le marché du travail. Le volume 2 porte sur la réalisation de prévisions et de projections concernant les compétences. Le volume 4 concerne les données émanant des services publics de l'emploi et le volume 5 traite de l'élaboration d'enquêtes sur les compétences des établissements.



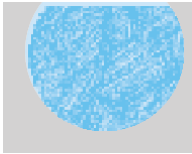
Encadré 11. ETF : Projet pour l'innovation et l'apprentissage (TED)

1. Pourquoi l'ETF s'intéresse-t-elle à la question de la « mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences sur le marché du travail » ? La mise en adéquation consiste à réduire l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail, à accroître l'employabilité de la main-d'œuvre et à réduire les pénuries de compétences. Le projet de l'ETF est axé sur l'éducation et la formation dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, sur des approches de suivi, d'anticipation et de prévision, tant pour la demande que pour l'offre, et sur une gestion efficace du marché du travail. L'inadéquation des compétences, qui représente un défi dans la plupart des pays partenaires de l'ETF, entraîne des répercussions négatives sur les individus et sur des pans entiers de l'économie, entraînant ainsi un taux de chômage élevé chez les jeunes et une faible compétitivité des entreprises. Il est nécessaire d'adopter des approches efficaces pour mieux suivre et anticiper l'offre et la demande de compétences, en tenant compte des conditions cadres des pays partenaires de l'ETF. La concurrence internationale, la dépendance envers la technologie et la restructuration industrielle sont à l'origine de l'évolution rapide de la demande de compétences dans les pays en transition ou en développement. L'offre de compétences est conditionnée par les changements démographiques (migration, natalité, vieillissement de la population) et les réformes des systèmes d'éducation et de formation. Pour obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail, il est nécessaire d'améliorer les systèmes de mise en adéquation. Le suivi et les prévisions ne sont pas une fin en soi, mais contribuent à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. Par conséquent, le projet de mise en adéquation de l'ETF abordera la question suivante : « Qui a besoin de quoi ? ». Les décideurs et les acteurs des systèmes de gestion de l'éducation et de la formation et du marché du travail ont besoin d'être mieux informés. L'objectif global du projet est d'aider les pays partenaires de l'ETF à améliorer leurs systèmes de façon à garantir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences à court et à moyen terme, afin de renforcer l'employabilité des jeunes et des adultes et d'améliorer la compétitivité de l'économie.

Les objectifs spécifiques se présentent comme suit : (i) fournir des instruments méthodologiques pour mesurer les disparités, (ii) développer des approches et instruments méthodologiques pour identifier et prévoir les besoins en compétences adaptés aux conditions spécifiques des économies en développement et en transition, (iii) élaborer des notes d'orientation assorties de recommandations pour l'adoption de meilleures approches de mise en adéquation, (iv) générer et partager des connaissances entre les départements et les équipes pays de l'ETF. ...

2. Les priorités majeures consistent à mieux exploiter les compétences de jeunes hautement qualifiés et à contribuer à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité. L'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences se traduit, d'une part, par un nombre élevé de chômeurs - parmi lesquels figurent de nombreux jeunes bien formés - et, d'autre part, par des besoins en compétences exprimés par les employeurs auxquels il est impossible de répondre. L'existence de vastes secteurs informels constitue un point d'entrée et de sortie spécifique pour les acteurs du marché du travail et crée, dans certains cas, une économie à deux vitesses avec, d'un côté, des entreprises modernes et, de l'autre, un secteur traditionnel à faible productivité. La problématique de l'inadéquation des compétences a pris de l'ampleur suite à l'impact de la crise économique mondiale sur les marchés du travail des pays partenaires de l'ETF ; certains ont fait preuve d'une forte résistance aux chocs, tandis que d'autres les ont moins bien supportés. L'inadéquation, notamment due à la présence de jeunes surdiplômés, entraîne des migrations et un gaspillage de ressources humaines.

Source: ETF: Match – innovation and learning project http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2012_WP12_40_17_EN (non disponible en français)



L'étude de suivi portera également sur un large éventail de dimensions liées aux étapes antérieures de la vie des diplômés, et ce de manière rétrospective :

- (a) profil socio-biographique (tel que le sexe et l'âge),
- (b) apprentissage avant l'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur.

L'étude recueillera des informations pertinentes sur le cursus suivi et les compétences acquises :

- (a) les prestations et conditions de formation rencontrées ;
- (b) le comportement individuel durant les études ;
- (c) les résultats directs de l'étude du point de vue des spécificités du diplôme ;
- (d) les compétences perçues au moment de l'obtention du diplôme.

Ceci permettra de démontrer l'influence des valeurs et des choix des individus sur la suite de leur carrière.

L'analyse statistique ne se limitera pas à présenter de simples résultats descriptifs, mais tentera d'expliquer les causes de la réussite professionnelle et d'analyser l'impact des différentes caractéristiques de l'EFTP/de l'enseignement supérieur :

- (a) dans quelle mesure les prestations et conditions d'études sont-elles importantes par rapport au contexte socio-biographique, à la formation antérieure, à la sélection au moment de l'entrée et au comportement des étudiants au cours de leurs études ?
- (b) dans quelle mesure l'EFTP/l'enseignement supérieur et la formation jouent-ils un rôle dans la définition des compétences au moment de l'obtention du diplôme ?
- (c) dans quelle mesure les compétences acquises au moment de l'obtention du diplôme sont-elles pertinentes pour l'emploi ou le travail subséquent, au regard des stratégies de recherche et d'autres critères de recrutement et politiques de ressources humaines ?

Une étude de suivi des établissements individuels d'EFTP/enseignement supérieur peut prendre en

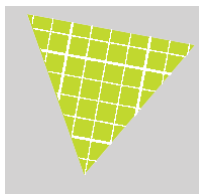
compte les profils spécifiques de ces établissements et de leurs programmes d'études. Elle fournit des informations sur la réussite professionnelle des diplômés, tant sur la base de critères communs (aptitude à l'emploi) que sur la base d'objectifs spécifiques fixés par les établissements et les programmes individuels (aptitude à l'emploi). Une étude complexe peut s'avérer précieuse pour recueillir des commentaires non seulement sur le degré de réussite professionnelle, mais également sur de nombreuses dimensions de la réussite professionnelle et sur les facteurs « déterminants » susceptibles d'y contribuer. Il ne s'agit pas de les comparer uniquement à une moyenne nationale ou aux diplômés d'un domaine d'études spécifique, mais de tenir compte du rôle joué par les caractéristiques de chaque établissement d'EFTP/enseignement supérieur et de chaque programme d'études.

2.4. Évaluation des résultats en termes d'assurance qualité

Les études de suivi sont un excellent moyen non seulement pour mesurer les produits/résultats, mais également pour aider à les expliquer, permettant ainsi de procéder à des évaluations axées sur les résultats de l'étude.

Les enquêtes auprès des diplômés (et des employeurs) sont une forme d'étude empirique pouvant fournir des informations précieuses pour évaluer les résultats de l'enseignement et de la formation dispensés dans un établissement d'enseignement spécifique. Ces informations peuvent être utilisées pour renforcer les capacités de l'établissement en termes d'assurance qualité.

L'adoption d'une approche plus complexe de réalisation d'études de suivi devrait permettre à l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur de recueillir des informations permettant de repérer d'éventuels déficits dans un programme éducatif donné et de servir de point de départ pour des activités de planification à l'avenir.



Pour ce faire, des informations sur la réussite professionnelle (carrière, statut, revenus) des diplômés sont nécessaires, tout comme le sont des informations sur la pertinence des connaissances et des compétences (relation entre les connaissances et les compétences et les exigences liées au travail, secteur d'emploi, situation professionnelle).

Les diplômés peuvent également être invités à évaluer, a posteriori, les prestations et conditions qu'ils ont connues au cours de leurs études (évaluation au sens strict du terme). Les enquêtes auprès des diplômés fournissent ainsi des informations précieuses sur la manière dont l'enseignement est conçu en fonction des compétences orientées vers l'emploi/des compétences clés.

2.5. Orientation professionnelle et marketing

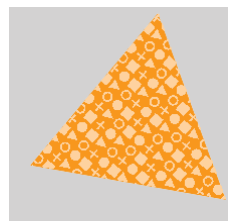
Les informations tirées des études peuvent faciliter l'orientation professionnelle des étudiants futurs et actuels.

Il est également possible d'utiliser les contacts des diplômés pour :

- (a) présenter des comptes-rendus sur l'expérience personnelle des diplômés ;
- (b) placer des personnes à des postes de stagiaires ;
- (c) présenter des organisations ;
- (d) établir des contacts entre les étudiants et le marché du travail.

Des données tirées d'enquêtes auprès des diplômés peuvent également être utilisées comme source d'information sur les études et les carrières, ainsi que par les prestataires de services liés à l'emploi, avec des données sur les postes vacants et les candidats à l'emploi (voir volume 4).

Les données permettent d'analyser les facteurs de réussite et peuvent aider les étudiants à choisir leurs domaines de spécialisation, tandis que l'auto-évaluation par les diplômés (compétences, exigences du travail, critères de réussite) peut mettre en évidence les avantages des principales qualifications et des qualifications complémentaires.



2.6. Informations pour les différentes parties prenantes

La connaissance des filières professionnelles, de la mobilité et de la satisfaction des diplômés contribue à renforcer le positionnement général de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur et est utile pour les parties prenantes.

Une étude de suivi peut être conçue pour répondre aux besoins d'un large éventail de parties prenantes, qui s'intéressent généralement à l'acquisition de connaissances sur les liens entre les études et la vie professionnelle ultérieure :

- (a) les pouvoirs publics ;
- (b) l'agence de contrôle de la qualité ;
- (c) les employeurs ;
- (d) les agences d'emploi ;
- (e) les associations professionnelles ;
- (f) le personnel enseignant du supérieur ;
- (g) les enseignants de l'EFTP/de l'enseignement supérieur
- (h) les directeurs d'établissements d'EFTP/d'enseignement supérieur ;
- (i) les futurs étudiants et leurs parents ;
- (j) les étudiants ;
- (k) les diplômés eux-mêmes.

Ces objectifs ne peuvent être atteints que si le public a accès aux résultats de l'étude de suivi.

Malheureusement, les résultats de la plupart des études de suivi menées dans le secteur de l'EFTP/de l'enseignement supérieur et financées par des organismes de financement ne sont pas accessibles au public : ils sont réservés à l'organisme de financement.

2.7. Bureau des anciens élèves

Les enquêtes menées auprès des diplômés peuvent également répondre à divers objectifs dans le cadre des activités des anciens élèves :

- (a) la création d'une base de données d'adresses pour les enquêtes auprès des diplômés permet de jeter les bases de contacts plus poussés susceptibles de susciter un attachement durable des diplômés à leur établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur ;
- (b) les enquêtes auprès des diplômés offrent également la possibilité de présenter des offres de travail pour les anciens et de s'enquérir de l'intérêt éventuel des diplômés pour la formation continue et, le cas échéant, de définir des groupes cibles. D'où le potentiel de marketing des études de suivi ;
- (c) l'évaluation a posteriori des conditions d'études des diplômés est un indicateur servant à l'évaluation du processus, tout comme le sont leurs carrières, leurs expériences sur le marché du travail et leur réussite professionnelle à long terme.

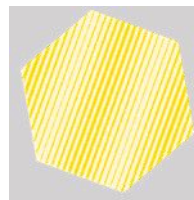


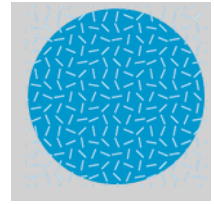
2.8. Accréditation

Nombreux sont les pays ayant mis en place des procédures d'accréditation pour les programmes ou les établissements d'enseignement. Dans certains pays (comme l'Allemagne), ces processus d'accréditation sont subordonnés à la réalisation d'études de suivi périodiques.

Les thèmes qui pourraient être pertinents pour l'accréditation/l'évaluation comprennent notamment :

- (a) le passage vers le marché de l'emploi (temps écoulé jusqu'au premier emploi, temps de recherche, méthodes de recherche, caractéristiques du premier emploi) ;
- (b) la situation professionnelle au moment de l'enquête (temps de travail, type de contrat, salaire, avantages sociaux) ;
- (c) le travail (poste, secteur économique, tâches, compétences requises) ;
- (d) les compétences acquises et les compétences utilisées ;
- (e) l'évaluation du programme de formation ;
- (f) les relations entre les études et le travail.





Chapitre 3. Conception de l'étude de suivi

3.1. Aperçu

Ce chapitre fournit des réponses aux questions clés auxquelles il faut répondre au début de toute étude de suivi :

- (a) Quels sont les objectifs de l'étude de suivi ?
 - (b) Quels étudiants/diplômés faut-il inviter à participer ?
 - (c) Quels instruments d'enquête seront utilisés ?
- L'élaboration d'une étude de suivi est un processus complexe car chaque décision prise à une étape entraîne des conséquences sur autrui.

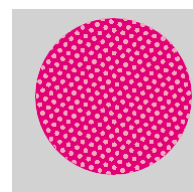
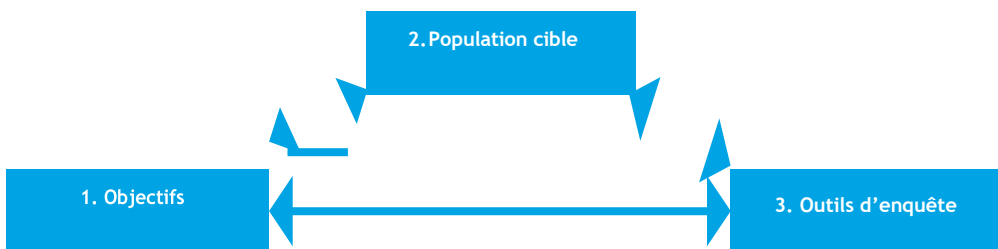
3.2. Le cycle de conception de l'étude

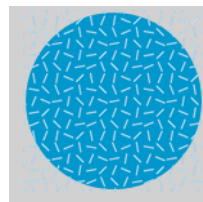
Dès le début de l'étude de suivi, des décisions doivent être prises concernant :

- (a) La population cible (qui sera invité à participer à l'étude ?) ;
- (b) le moment où l'enquête doit avoir lieu (combien de temps après l'obtention du diplôme ?) ;
- (c) les méthodes de collecte des données (questionnaire en ligne ou papier ?) ;
- (d) le type d'enquête (transversale ou par panel ?) ;
- (e) la couverture de l'enquête (échantillon ou recensement ?).

Les éléments de l'étude doivent répondre aux objectifs précisés, car les deux sont étroitement liés. La figure 6 illustre un processus de retour d'information permettant de vérifier si les éléments retenus correspondent aux objectifs.

Figure 6. Le cycle de conception de l'étude





3.3. Population cible

La plupart des études de suivi sont axées sur un groupe homogène d'étudiants/d'élèves qui ont terminé leurs études au même moment (cohorte générationnelle ou cohorte de diplômés). Un tel groupe est appelé cohorte, comme les diplômés de l'année 2013 ou la génération 2013.

Dans de nombreux pays (par exemple, en Australie, en France, en Allemagne, en Italie, en Malaisie, en Norvège, en Suisse et au Royaume-Uni), les enquêtes nationales auprès des diplômés ne choisissent qu'une seule cohorte comme population cible.

Un tel choix se justifie essentiellement par le fait que les conditions de la transition vers les expériences sur le marché du travail et dans le domaine de l'éducation peuvent être très différentes d'une cohorte à l'autre. Il est supposé que pour une cohorte/génération, les conditions sont similaires et comparables. Les différences entre les cohortes (si une étude de suivi est effectuée chaque année) sont appelées « effets de cohorte » si elles peuvent être différenciées de l'effet que produit la réalisation d'une enquête à une certaine année (effet du temps historique) ou à un moment spécifique après l'obtention du diplôme (effet de l'âge).

L'explication/l'interprétation des expériences sur le marché du travail et de la situation professionnelle des anciens étudiants/élèves demande toujours une prise en compte du contexte donné, qui peut avoir changé en peu de temps. Cela s'avère particulièrement nécessaire pour les pays qui connaissent des changements structurels de leur système éducatif et lors de crises économiques.

Un autre argument important en faveur de la sélection d'une seule cohorte est que l'inclusion de plus d'une cohorte dans une enquête compromettra l'analyse des effets du temps. Supposons qu'une enquête menée en 2012 comprenne d'anciens étudiants/élèves ayant terminé leur programme d'études entre 2002 et 2012. Ce type d'études de suivi (basées sur des cohortes mixtes) sont parfois utilisées lorsqu'elles sont réalisées de façon ponctuelle et non régulière. Certains des diplômés viennent de terminer leurs études et d'autres ont déjà une expérience professionnelle de 10 ans. Les conclusions générales de ces enquêtes, telles que « XX % des diplômés ont un emploi » ou « le revenu moyen des diplômés est de XXX », n'ont pas de sens car la situation professionnelle des diplômés peut évoluer au fil du temps à deux égards.

Si les études de suivi sont réalisées régulièrement (chaque année), il est possible de comparer les résultats des différentes enquêtes pour analyser les changements dans le temps (analyse tendancielle). Les comparaisons entre les cohortes de diplômés constitueraient une analyse intéressante des effets de ces changements, en particulier lorsque les programmes d'études ont été modifiés.

C'est seulement lorsque la situation sur le marché du travail n'a pas changé que les différences entre les cohortes de diplômés dans certains aspects de leur évaluation des conditions d'études ou de la réussite professionnelle peuvent être attribuées à leurs expériences diverses en matière d'éducation (effet de cohorte).

Recommandation 1 : La population cible

En général, on peut recommander de ne sélectionner qu'une seule cohorte de diplômés/lauréats.

Justification

L'interprétation des résultats d'une étude de suivi est plus facile et plus directe quand elle ne comporte qu'une seule cohorte de diplômés/lauréats, comparativement aux études portant sur des cohortes mixtes.

L'interprétation est plus facile car il n'est pas nécessaire de contrôler en permanence les résultats concernant les différences par année d'obtention du diplôme.

Les conditions d'études/de formation et la situation sur le marché du travail sont similaires au sein d'une seule cohorte, alors que dans une enquête à cohorte mixte, les conditions/contextes différents doivent être pris en compte dans l'interprétation des résultats.

Dans une enquête à cohorte mixte, non seulement les conditions/contextes de l'éducation et du marché du travail peuvent être différents, mais la durée de l'emploi et l'expérience professionnelle peuvent l'être aussi (effets de l'âge).

Par conséquent, le contexte individuel des réponses des diplômés/lauréats peut être assez complexe dans une étude de suivi de type mixte et difficile à démêler.



3.4. Combien de temps après l'obtention du diplôme ?

La question de la cohorte est étroitement liée à celle du moment de l'enquête par rapport à l'obtention du diplôme. Après combien de temps les diplômés/lauréats doivent-ils être invités à participer à l'étude ? Plusieurs facteurs sont à prendre en considération.

On peut soutenir qu'une étude de suivi devrait être réalisée quelques mois seulement après l'obtention du diplôme, car cette option permet de contacter plus facilement les diplômés et d'obtenir un retour d'information rapide. Ces deux raisons sont pragmatiques mais peuvent être critiquées par rapport aux objectifs de l'étude. Pour que les résultats soient utiles à l'amélioration d'un programme d'études, il faut que la plupart des diplômés aient réussi la transition vers la vie active et une expérience professionnelle pertinente.

Une enquête menée environ six mois après l'obtention du diplôme est trop précoce, surtout lorsque les conditions sur le marché du travail sont mauvaises pour les jeunes diplômés. Il est aberrant de mener l'enquête alors que la plupart des diplômés sont encore à la recherche de leur premier emploi.

Dans de nombreux pays, les nouveaux diplômés cherchent leur premier emploi pendant six mois. Ensuite ils commencent par des tâches spécifiques dans lesquelles ils doivent apprendre à faire face aux exigences du travail. Il s'agit principalement d'une situation de formation sur le tas, mais parfois des programmes de formation formels sont offerts aux diplômés.

Par conséquent, nous recommandons de ne sélectionner pour la population cible de l'enquête que des personnes ayant obtenu leur diplôme depuis au moins un an.

Une enquête menée environ deux ans après l'obtention du diplôme peut constituer un bon compromis entre l'accès aux diplômés (encore récents), la phase de transition en cours et le début de carrière et d'expérience professionnelle.

Étant donné que le questionnaire cible les études ainsi que l'activité professionnelle des diplômés de

manière rétrospective, les études ne doivent pas avoir été achevées depuis trop longtemps. Une enquête menée environ cinq ans après l'obtention du diplôme n'est généralement plus pertinente pour l'analyse du processus de transition et du premier emploi. L'accent est davantage mis sur l'expérience professionnelle réelle et les études et la formation complémentaires.

La plupart des études de suivi périodiques dans l'enseignement supérieur sont réalisées entre un an et trois ans après l'obtention du diplôme (Costa Rica, France, Allemagne, Hongrie, Indonésie, Italie, Suisse). Les enquêtes sur la première destination au Royaume-Uni et en Australie constituent des exceptions, puisqu'elles sont menées environ six mois après l'obtention du diplôme.

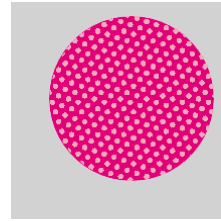
Certaines enquêtes auprès des étudiants sont également appelées « enquêtes auprès des diplômés » car elles sont menées à la fin des études et comportent des questions concernant la transition vers la vie active. Il est recommandé d'utiliser le terme « enquête de sortie » pour ces enquêtes afin d'établir une distinction claire entre une véritable étude de suivi et une enquête auprès des étudiants.

Recommandation 2 : Le calendrier de l'enquête

En général, on peut recommander de mener l'enquête un à deux ans après l'obtention du diplôme.

Justification

L'enquête se déroule un à deux ans après l'obtention du diplôme, c'est-à-dire peu après le processus de recherche du premier emploi. Par conséquent, des informations pertinentes sur le processus de transition peuvent être obtenues. La plupart des diplômés devraient, au moment de l'enquête, avoir obtenu leur premier emploi et avoir acquis une expérience professionnelle qui pourrait être pertinente pour l'analyse des relations entre la formation et l'emploi (degré d'adéquation).



3.5. Méthodes de collecte de données

Les décisions concernant les données comprennent :

- (a) le degré de standardisation du questionnaire ;
- (b) la façon de contacter les diplômés (en personne, par courrier, par courriel) ;
- (c) la méthode de collecte (entretien, questionnaire auto-administré en ligne ou sur papier).

La plupart des études de suivi utilisent des questionnaires écrits auto-administrés (en ligne ou sur papier). Les enquêtes écrites standardisées peuvent être mises en œuvre facilement pour de grands nombres de répondants, en plus de générer de faibles coûts de distribution postale. En outre, l'analyse des données peut être effectuée facilement et en peu de temps.

Les questionnaires très standardisés peuvent être complétés par des questions ouvertes, telles que celles portant sur les propositions d'amélioration du programme d'études/de formation.

On pourrait également demander aux répondants s'ils seraient prêts à participer à un entretien de suivi pour discuter en profondeur de certains sujets.

Pour plus de détails sur les questionnaires standardisés, voir le chapitre 4

Étant donné l'absence d'interaction avec les enquêteurs dans le cas de questionnaires auto-administrés, les questions doivent être bien élaborées

et testées pour s'assurer qu'elles sont claires pour les diplômés et que ces derniers peuvent y répondre facilement sans autre forme d'explication.

Les invitations à participer à une enquête auto-administrée peuvent être envoyées de différentes manières, par exemple individuellement, par courrier ou par courriel, ou encore via les médias.

Bien que l'invitation et les questionnaires sur papier puissent être envoyés ensemble par courrier, une autre option consiste à envoyer uniquement la lettre d'invitation avec un lien vers le questionnaire en ligne (éventuellement accompagné d'un code personnel).

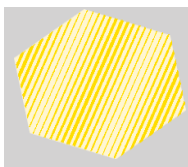
Les entretiens sont principalement privilégiés dans les cas suivants :

- (a) lorsque l'on s'attend à trop peu de réponses avec la distribution postale : la visite d'un enquêteur/chercheur encourage la réponse à un questionnaire ;
- (b) lorsque le questionnaire serait trop difficile à remplir ou trop mal rempli par le répondant : dans ce cas, l'enquêteur est considéré comme un instructeur ;
- (c) lorsque les connaissances sur un sujet sont trop minimes pour permettre l'élaboration d'un questionnaire standardisé ; l'enquêteur/chercheur élargit ses connaissances.

Des entretiens avec des diplômés individuels ou des entretiens de groupe pourraient permettre de comprendre davantage les expériences des diplômés sur le marché du travail.

Tableau 1. Méthodes de collecte de données

Méthode	Observations
Entretiens personnels	Très longs et coûteux s'il faut faire participer un grand nombre de diplômés
Enquête par courrier	Mesure efficace si les adresses sont disponibles ; méthode principale
Enquête téléphonique	Utilisée parfois
Enquête en ligne	Méthode recommandée ; la plus efficace si les diplômés ont un accès rapide à l'Internet



Les enquêtes en ligne présentent de nombreux avantages :

- (a) coûts réduits : l'impression de questionnaires papier et la saisie des données ne sont pas nécessaires ;
- (b) les résultats de l'enquête sont disponibles très rapidement ;
- (c) aucun personnel spécialisé n'est requis pour la saisie des données ;
- (d) le questionnaire peut être adapté à différents groupes (avec des filtres), et peut donc paraître plus court.

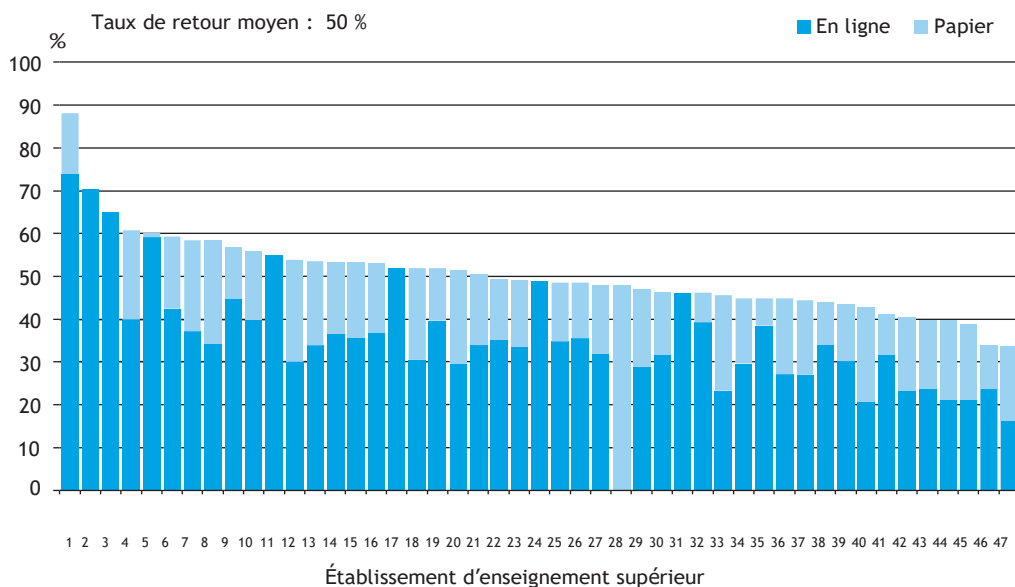
Certains inconvénients doivent également être pris en compte. Parfois, le taux d'abandon (taux de questionnaires incomplets) semble élevé. S'agissant des questionnaires papier, les répondants ont tendance à ne renvoyer que les questionnaires remplis, tandis que le remplissage des questionnaires en ligne peut être arrêté à une certaine question ; les questions remplies sont déjà dans la base de données lorsque le répondant décide d'arrêter de remplir le questionnaire.

Des problèmes techniques liés à l'accès à Internet et à la mise en œuvre du logiciel d'enquête en ligne (temps de réponse du serveur) peuvent contribuer à ce que les questionnaires ne soient pas remplis. En outre, en raison des nombreux navigateurs (par exemple Firefox, Internet Explorer, Opera, Safari) et types de matériel (PC, ordinateur portable, tablette, smartphone) il est difficile d'assurer un affichage homogène du questionnaire chez les diplômés.

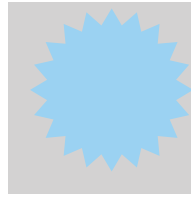
La figure 7 présente les taux de réponse de 47 enquêtes différentes menées auprès d'établissements d'enseignement supérieur du réseau KOAB qui ont utilisé plus ou moins le même questionnaire et le même nombre de rappels.

La plupart des établissements ont utilisé à la fois des questionnaires sur support papier et des questionnaires en ligne (logiciel QTAFI), tandis que certains n'ont utilisé qu'un questionnaire en ligne. La plupart des répondants ont préféré le questionnaire en ligne à la version papier, et le taux de réponse obtenu par les établissements d'enseignement supérieur qui n'ont utilisé qu'un questionnaire en ligne n'est pas inférieur.

Figure 7. Taux de réponse à l'enquête KOAB 2009, par établissement d'enseignement supérieur et méthode de collecte des données (%)



Source : Incher-Kassel, KOAB graduate survey 2009 ; cohorte 2007.



Recommandation 3 : Méthodes de collecte des données

Utiliser un questionnaire écrit standardisé comme méthode d'enquête (distribué par courrier, par courriel ou en ligne).

Justification

Les questionnaires écrits standardisés sont la méthode de collecte de données la plus courante, car ils sont plus faciles d'emploi et généralement beaucoup moins coûteux que les autres méthodes. En particulier lorsque les questionnaires en ligne peuvent être utilisés avec des lettres d'invitation (et des rappels) envoyés par courrier électronique, les coûts de l'enquête sont très faibles. De plus, la saisie et l'analyse des données nécessitent moins de temps et d'efforts.

Les questionnaires des annexes 1 et 2 ont été conçus pour être utilisés dans des enquêtes écrites. Il est également possible de les distribuer par le biais d'un enquêteur qui récupère le questionnaire rempli après un certain temps ou qui reste sur place lorsqu'il est rempli.

Dans les deux cas, les questionnaires ne sont pas destinés à être lus à haute voix à la personne interrogée ni à être remplis par l'enquêteur.

Les enquêteurs doivent être formés de manière appropriée, car ils peuvent avoir une influence significative sur les réponses des diplômés consultés.

3.6. Étude transversale ou étude par panel

La plupart des enquêtes auprès des diplômés sont des études transversales : une population de diplômés est interrogée à un moment précis, par exemple deux ans après l'obtention du diplôme.

Les études longitudinales ou par panel, dans lesquelles les mêmes personnes sont interrogées à différents moments, sont rares.

Les études longitudinales sont nécessaires pour obtenir des informations sur les changements individuels, en combinant les réponses des individus à

différents moments. L'attribution lors d'une première enquête d'un numéro d'identification, accompagné du nom et de l'adresse, peut aider à rassembler les données des enquêtes ultérieures concernant un même individu.

La mise en œuvre des études longitudinales est plus compliquée, et l'analyse statistique des données est aussi plus difficile. Les questions de recherche typiques des études de suivi ne nécessitent pas une étude longitudinale.

3.7. Autres éléments de l'étude

Lors de la conception des enquêtes auprès des diplômés, les éléments suivants peuvent également être pris en compte :

(a) niveau régional :

pour mener une étude de suivi dans un pays marqué par de grandes différences, d'une région à l'autre, entre les conditions d'emploi et les prestations et conditions d'études dans les établissements d'enseignement, il faudra qu'un nombre relativement élevé de diplômés participe à l'enquête. Supposons que nous ayons besoin d'un échantillon aléatoire de 1 000 diplômés pour obtenir un échantillon représentatif d'un pays sans différences entre les régions. Il nous faudrait alors un échantillon de $4 \times 1\,000 = 4\,000$ dans un pays comprenant quatre régions différentes pour pouvoir contrôler l'effet de la région parmi tous les autres facteurs pertinents ;

(b) programme d'études :

pour un échantillon aléatoire représentatif des diplômés d'un pays, il n'est pas recommandé de supprimer les domaines d'études qui présentent un nombre peu élevé de diplômés.

Bien que le faible nombre ne permette pas d'obtenir des résultats significatifs à un niveau très élevé de désagrégation (tel que le domaine d'étude par établissement d'enseignement supérieur), ces





domaines doivent être intégrés dans l'échantillon. Sinon, l'échantillon pour l'ensemble du pays n'est plus représentatif ;

(c) **type d'établissement :**

le système d'éducation d'un pays déterminera quels types sont pertinents. À des fins de comparaison internationale, nous recommandons les définitions de l'enseignement tertiaire figurant dans le rapport annuel de l'OCDE « Regards sur l'éducation » (<https://www.oecd.org/fr>) ;

(d) **réputation/qualité de l'établissement d'enseignement :**

la réputation ou la qualité des établissements d'enseignement retenus pour l'enquête peut être jugée élevée, moyenne ou faible, et mesurée en fonction du nombre de professeurs titulaires

d'un certain diplôme. Dans certains pays, des classements en terme de réputation sont disponibles sur la base de différentes enquêtes et sont parfois publiés par des journaux ;

(e) **type de diplôme :**

il est plus difficile de mener une enquête auprès des diplômés de plusieurs niveaux différents. Si cette démarche permet effectivement d'évaluer la pertinence d'un deuxième diplôme ou d'un diplôme de niveau supérieur, de nombreuses questions doivent être répétées pour chacune des différentes expériences d'études. De plus, l'âge et les cohortes sont différents, ce qui affecte l'interprétation des résultats ;

(f) **nombre d'établissements d'enseignement ;**

(g) **longueur du questionnaire.**

Encadré 12. Exemple de sélection d'une population cible

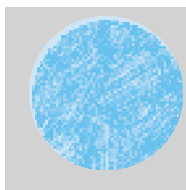
Si vous souhaitez évaluer l'effet d'un diplôme de master en 2015 (année de l'enquête), quelles cohortes devez-vous inclure dans l'enquête ?

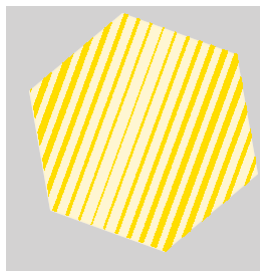
1. des diplômés de 2010 interrogés cinq ans plus tard, dont certains ont obtenu un master entretemps. Ces critères de sélection permettent de contrôler la cohorte de diplômés du premier cycle, mais la situation du marché du travail au moment de la recherche d'emploi pourrait être différente. De même que la durée de l'expérience professionnelle des deux groupes : diplômés avec master et diplômés sans master.
2. des diplômés qui ont obtenu un premier diplôme en 2013 et des diplômés qui ont décroché un deuxième diplôme la même année (enquête générationnelle). Cette option permet de contrôler la situation du marché du travail, mais l'âge et l'année du premier diplôme sont différents.

Lorsque le marché du travail évolue rapidement, la deuxième approche est recommandée.

Une comparaison fondée sur des données agrégées au niveau des établissements (par exemple le revenu moyen de tous les diplômés d'un établissement) est rarement significative pour les marchés du travail, qui sont différents pour les diplômés selon le domaine d'études et la région.

À tout le moins, le domaine d'études doit être contrôlé pour permettre la comparaison entre les diplômés de différents établissements d'enseignement supérieur pour un même domaine d'études.





Compte tenu des difficultés à mener une étude de suivi et des variables nécessaires pour obtenir des résultats significatifs, il est fortement recommandé de ne pas utiliser un questionnaire court d'une à trois pages. Le coût unitaire de l'obtention d'informations auprès des diplômés est beaucoup plus élevé pour un questionnaire court que pour un questionnaire long.

L'expérience montre qu'un questionnaire de 10 à 20 pages ne réduit pas considérablement la participation à une enquête. Le taux de participation dépend de plusieurs facteurs, et la longueur du questionnaire n'est qu'un élément parmi d'autres. On peut faire valoir qu'un questionnaire court dénote un intérêt très limité de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur pour le retour d'information des diplômés.

Recommandation 4 : Longueur du questionnaire

Utiliser un questionnaire d'environ 12 à 16 pages

Justification

Un questionnaire court n'est guère utile pour les études de suivi institutionnelles qui visent à contribuer à l'amélioration des programmes d'études. Les conclusions pratiques d'une étude de suivi fondées sur les indicateurs de résultats en matière d'emploi nécessitent la prise en considération de nombreux facteurs. Plusieurs aspects de l'emploi et du travail (pas seulement la situation d'emploi et le salaire) doivent être mesurés et liés à des facteurs éducatifs ainsi qu'à d'autres facteurs individuels et contextuels.

3.8. Études de suivi périodiques

Il faut comprendre l'évaluation/le retour d'information comme un processus permanent, car les conditions/exigences des programmes d'études changent constamment. Si des études de suivi sont mises en œuvre régulièrement, il en ressort de précieuses données de référence temporelles.



Recommandation 5 : Périodicité des études de suivi

Les études de suivi doivent être menées régulièrement (c.-à-d. chaque année)

Justification

Des études de suivi institutionnelles menées régulièrement chaque année permettent une comparaison des résultats dans le temps. Par exemple, on peut se demander si l'amélioration des conditions et prestations d'études se manifeste également au niveau des résultats en termes d'emploi.

Les études de suivi annuelles tiennent également compte de la formation continue, car le personnel institutionnel dûment formé peut renforcer ses connaissances et ses compétences sans interruption.

Si le nombre de diplômés de certains petits programmes d'études n'est pas suffisant pour l'analyse des données, on peut fusionner les données de plusieurs enquêtes pour obtenir un nombre suffisant de cas.

3.9. Exigences relatives aux études de suivi institutionnelles

Les ressources nécessaires pour une étude commencent par un traitement de texte et un logiciel approprié. Microsoft Word, qui fait partie du progiciel Microsoft Office, est le plus couramment utilisé et constitue la base des exemples de questionnaires, livres de codes et rapports cités dans le présent guide : les versions récentes du logiciel sont généralement moins susceptibles de se planter avec des fichiers de grande taille ou à la mise en forme compliquée comme les questionnaires.

Les alternatives incluent le logiciel gratuit OpenOffice.

Le logiciel gratuit QTAFI online (un projet open source), écrit par Martin Guist, est tout indiqué pour une enquête en ligne.

Voir le tableau 2 pour les recommandations sur les différentes activités. Toutes les tâches peuvent être effectuées avec des logiciels gratuits : nul besoin d'acheter des logiciels.

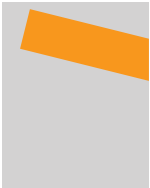
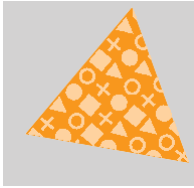


Tableau 2. Logiciels requis pour une étude de suivi

Activité	Type de logiciel requis	Recommandation
Rédaction de proposition	Traitement de texte	Microsoft Office Word ou Open Office Writer
Mise en page du questionnaire et rédaction du livre de codes	Traitement de texte	Microsoft Office Word ou Open Office Writer
Administration des questionnaires, contrôle des retours	Base de données	Microsoft Office Excel/Access ou Open Office Calc ou MySQL
Saisie des données	Base de données	Questionnaire QTAFI et SPSS ou QTAFI Online ou base de données Microsoft Access, base de données XP ou fichier ASCII avec éditeur, ou capture automatique de données par scanner avec Readsoft Eyes and Hands FORMS
Analyse des données	Progiciel statistique	QTAFI SPSS ou R ou STATA
Graphiques	Logiciel de création graphique	Microsoft Excel ou Open Office Draw ou R ou SPSS
Présentations	Logiciel de présentation	Microsoft Powerpoint ou Open Office Impress
Rédaction de rapport	Traitement de texte	Microsoft Office Word ou Open Office Writer

NB : QTAFI (questions, tableaux et figures) est un projet open source ; pour les téléchargements et pour des informations détaillées, voir <http://www.qtafi.de/qtafi/index.php/qtafi>

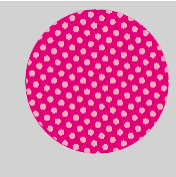
Outre le chef d’équipe, qui doit être un expert de l’EFTP/l’enseignement supérieur (en rapport avec le sujet dans le cas d’une étude de suivi portant sur un domaine d’étude spécifique) et qui doit gérer l’ensemble de l’étude, l’équipe doit comprendre les compétences suivantes :

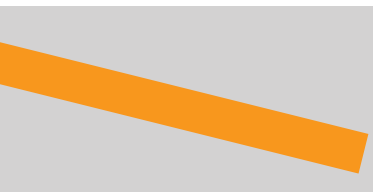
- (a) connaissance et expérience approfondies de logiciels de traitement de texte appropriés, notamment la mise en page (bonne maîtrise des « styles ») ;
- (b) connaissance avancée et expérience de SPSS (bonne maîtrise de l’utilisation de la syntaxe SPSS), STATA ou R ;

- (c) connaissance des concepts statistiques de base tels que moyenne, variance, covariance et corrélation, analyse de variance et analyse de régression.

3.10. Analyse des données

L’analyse des données doit être effectuée à l’aide de SPSS, une plateforme logicielle qui englobe toutes les méthodes importantes d’analyse et de traitement des données. Il s’agit probablement du logiciel le plus utilisé de ce type, il est convivial, très bien documenté (d’excellents manuels sont disponibles) et relativement facile d’utilisation.





L'outil QTAFI produira automatiquement certains programmes SPSS à partir du livre de codes. Il peut produire plus ou moins automatiquement des rapports sous forme de tableaux prêts à imprimer (Schomburg, 2003).

Le questionnaire en ligne QTAFI permet non seulement de générer automatiquement des questionnaires en ligne conviviaux, mais aussi d'effectuer une analyse simple des données (fréquences, tableaux à double entrée et présentation graphique des résultats).

3.11. Coûts d'une étude de suivi

Les coûts d'une étude de suivi dépendent de nombreux facteurs.

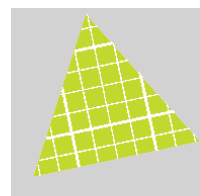
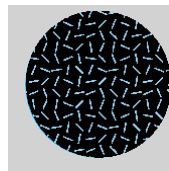
Les études de suivi institutionnelles ne tiennent généralement pas compte des coûts de personnel, mais uniquement des coûts supplémentaires des invitations par courrier et de l'impression des questionnaires (s'il y a lieu). Si la lettre d'invitation peut être envoyée par courriel et que le questionnaire est disponible en ligne, les coûts sont très faibles.

Ce chapitre présente les rudiments d'un calcul des coûts. Voici un exemple fictif de coûts potentiels :

- (a) 500 diplômés doivent être invités à participer ;
- (b) les diplômés seront invités par courriel et/ou par courrier ;
- (c) trois envois sont prévus (dont deux actions de rappel) ;
- (d) un taux de réponse de 50 % est attendu ($N=250$);
- (e) l'enquête sera faite en ligne.

La mise à jour de toutes les adresses par appels téléphoniques semble être plutôt abordable : un budget de 200 USD permet d'obtenir une base de données actualisée de 500 adresses.

Si l'enquête peut se faire en ligne, il n'existe pratiquement pas d'autres coûts.



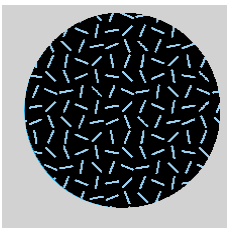
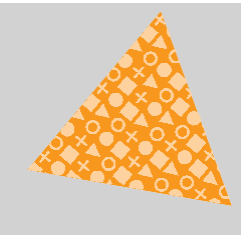


Tableau 3. Estimation des coûts d’une étude de suivi pour un établissement d’EFTP/d’enseignement supérieur (population cible = 500 diplômés ; taux de retour attendu = 50 %)

A. Mise à jour des adresses par appels téléphoniques				
Éléments	Coûts de base (USD)	Minutes	Cas	Coûts (USD)
A.1 Appel téléphonique	0,05	4	500	100
A.2 Coût de personnel (étudiant assistant)	0,03	6	500	100
A.3 Total				200
B. Coûts de personnel (facultatif)				
	Coûts par mois (USD)	Mois		Coûts (USD)
B.1 Chercheur	250	6		1 500
B.2 Personnel administratif	125	6		750
B.3. Total				2 250
C. Autres (facultatif)				
C.1 Ordinateur				500
C.2 Téléphone, casque				20
C.3 Table et chaise				100
C.4 Total				620
D. Réalisation de l’enquête à l’aide de questionnaires papier (trois rappels) (facultatif)				
	Coûts unitaires (USD)	Unité	Cas	Coûts (USD)
D.1 Impression des questionnaires	0,20	Questionnaires	1 000	200
D.2 Papier, crayon, etc. (par mois)	5,00	Mois	12	60
D.3 Frais postaux (trois contacts)	0,20	Frais postaux	1 500	300
D.4 Affranchissement de retour	1,00	Frais postaux	250	250
D.5 Relance par appel téléphonique (500 cas fois 0,20 USD)	0,20	Appels téléphoniques	500	100
D.6 Saisie des données des questionnaires papier (taux de retour de 50 %)	0,50	Questionnaires	250	125
D.7 Total				1 035
Coûts totaux d’une étude de suivi (A) (contacts par courriel uniquement ; enquête en ligne seulement ; pas de coûts de personnel)				200



Pour obtenir des réponses de 250 diplômés, il faut environ 500 USD pour les coûts matériels (A.3 + D.3), soit environ 2 USD par diplômé participant ou 1 USD par diplômé de la population cible (avec un questionnaire en ligne, une mise à jour des adresses par téléphone et des contacts par courrier). Il s'agit des coûts de réalisation de l'enquête. Les coûts liés aux chercheurs et au personnel administratif ne sont pas calculés.

3.12. Calendrier et principales tâches d'une étude de suivi

En général, une étude de suivi peut être réalisée en 12 mois et nécessite trois étapes de base, de quatre mois chacune :

- (a) développement du concept et de l'instrument ; préparation de la collecte des données ;
- (b) collecte des données avec actions de rappel ;
- (c) analyse des données et rédaction du rapport ; activités de diffusion ; actions.

Tableau 4. Phases, principales tâches et durée d'une étude de suivi

Phase	Principales tâches	Durée
1. Développement du concept et de l'instrument	• définition des objectifs de l'étude (choix des thèmes de l'enquête) • conception de l'enquête (sélection des cohortes de diplômés ; stratégies de recherche des diplômés) • concept technique pour la réalisation de l'enquête • collecte des adresses • mise à jour des adresses • formulation des questions et des éléments de réponse • mise en forme des questionnaires • pré-test de questionnaires • impression des questionnaires et autres supports d'envoi	4 mois
2. Collecte des données	• formation de l'équipe d'enquête • distribution et collecte des questionnaires • assurance d'une participation élevée (actions de rappel)	4 mois
3. Analyse des données et rédaction de rapport	• définition de systèmes de codage pour les réponses aux questions ouvertes • codage des réponses aux questions ouvertes • saisie et correction des données (contrôle de la qualité) • analyse des données • préparation du rapport d'enquête • ateliers avec les étudiants, les diplômés et les employeurs • autres actions pour améliorer le programme d'études/de formation	4 mois

3.13. Modèles d'étude tirés d'exemples réels

Les descriptions suivantes de quelques études permettent de mieux démontrer la grande diversité de modèles d'études de suivi :

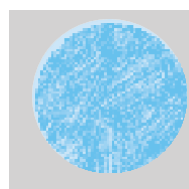
- (a) L'étude de suivi des diplômés de l'EFTP en Arménie ;
- (b) Les études de suivi de l'Université d'Indonésie ;
- (c) L'enquête auprès des diplômés et des employeurs de la faculté d'ingénierie de l'université de Dar es-Salaam, en Tanzanie ;
- (d) Les études de suivi du réseau KOAB en Allemagne ;
- (e) L'enquête Cheers (*Careers After Higher Education: A European Research Survey*).

Tableau 5. Étude de suivi des diplômés de l'EFTP en Arménie

Établissement	Écoles professionnelles
Population cible	451 diplômés (cohortes de 2009 et 2010) sur la population totale de 1 924 diplômés de l'EFTP à Ararat et à Kotayk
Périodicité	Ponctuelle
Nombre de questions	50 questions
Nombre de variables	Environ 100 variables
Institut de recherche	Caucasus Research Resource Centre (CRRC Arménie)
Institution de financement	ETF
Collecte des données	Entretiens
Nombre de répondants	451
Taux de réponse	Non significatif
Publications	ETF et CRRC (2012).

Tableau 6. Études de suivi de l'Université d'Indonésie

Établissement	Université d'Indonésie
Population cible	Tous les diplômés (cohorte de 2008 : environ 5 300) qui ont achevé leurs études il y a deux ans
Financement	Fonds propres
Périodicité	Chaque année depuis 2010
Nombre de questions	70 questions
Nombre de variables	300 variables
Domaine d'étude	Tous
Collecte des données	Questionnaire en ligne (logiciel QTAFI)
Nombre de répondants	Environ 2 500
Taux de réponse	N188188et Taux de réponse : 55 %
Publications	Syafiq et Fikawati (2012).



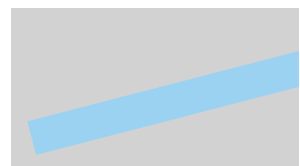
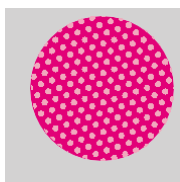


Tableau 7. Enquête auprès des diplômés et des employeurs de la faculté d'ingénierie de l'Université de Dar es-Salaam, en Tanzanie

Établissement	Université de Dar es-Salaam
Population cible	Tous les diplômés (environ 1 300) ayant achevé leurs études entre 1977 et 1988 et leurs employeurs respectifs
Nombre de questions	Enquête auprès des diplômés : 70 questions ; enquête auprès des employeurs 30 questions
Nombre de variables	Enquête auprès des diplômés : 330 variables ; enquête auprès des employeurs 170 variables
Domaine d'étude	Génie civil, mécanique, électrique, chimique, génie des procédés
Collecte des données	Questionnaire sur papier. En raison de l'absence de répertoire des diplômés, le seul moyen de joindre les diplômés de la Faculté d'ingénierie était de contacter les organisations et les entreprises les plus susceptibles de les employer. Sur la base de listes d'organisations (publiques et privées), les questionnaires ont été distribués en mains propres aux employeurs et aux diplômés par des membres du personnel de la faculté d'ingénierie.
Nombre de répondants	653 diplômés sur un total de 1 300 ont pu être contactés et 585 questionnaires remplis ont été rendus aux membres du personnel. Employeurs : sur 1 100 employeurs potentiels, 283 ont reçu les questionnaires et 239 les ont finalement remplis.
Taux de réponse	Diplômés : 41 % ; employeurs : 22 %
Principale publication	Baldauf et Lwambuka (1993)

Tableau 8. Études de suivi du réseau KOAB en Allemagne

Nom de l'étude	Projet d'études de suivi du réseau KOAB en Allemagne
Population cible	Une cohorte de diplômés d'établissements d'enseignement supérieur Panel : un an et demi après l'obtention du diplôme + quatre ans et demi après l'obtention du diplôme Tous diplômes (licence, master, doctorat)
Type d'enquête	Enquête transversale et enquête par panel
Périodicité	Chaque année
Période de collecte des données	Octobre-Février
Méthode de collecte des données	Questionnaire standardisé en ligne et sur papier avec environ 500 variables
Questionnaire individuel	Chaque institution a son propre questionnaire avec des questions qui lui sont spécifiques
Établissement	40 à 60 établissements d'enseignement supérieur
Échantillon	Tous les diplômés d'une cohorte
Domaine d'étude	Tous
Pays	Allemagne et Autriche (institutions choisies)
Nombre de cas	Environ 200 000 diplômés des cohortes de 2007 à 2012
Taux de réponse	40 à 50 %
Formation	Chaque année, 4 à 5 ateliers de formation sont organisés à l'intention des membres de l'équipe de l'étude de suivi des établissements d'enseignement supérieur.
Approche réseau	Toutes les questions clés sur la conception de l'enquête et les questionnaires sont décidées par les membres du réseau (environ 100 personnes).
Financement	Principalement par les institutions d'enseignement supérieur et, en phase de démarrage, du ministère de l'éducation.
Principales publications	Schomburg (2011b; 2012).

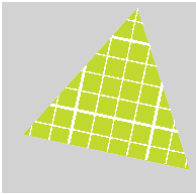
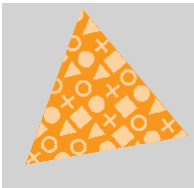


Tableau 9. Enquête Internationale de suivi Cheers (*Careers After Higher Education: A European Research Survey*)

Nom de l'étude	<i>Career after higher education: a European research survey (Cheers)</i>
Population cible	Cohorte 1995 des diplômés des établissements d'enseignement supérieur Au moins un programme d'études de trois ans Les diplômés ont été interrogés trois à quatre ans après l'obtention de leur diplôme Diplômés du premier cycle seulement (licence, diplôme, laurea) Enquête représentative au niveau des pays
Type d'enquête	Enquête transversale
Période de collecte des données	Été 1999
Taux de réponse	Différents selon les pays ; en moyenne environ 40 %
Nombre de cas	Environ 40 000 diplômés (environ 3 000 pour chacun des 12 pays d'origine) ayant obtenu leur diplôme entre l'automne 1994 et l'été 1995
Établissement	Plusieurs établissements dans beaucoup de pays
Domaine d'étude	Tous
Pays	Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni et Suède.
Données supplémentaires	Entretiens avec des diplômés et des employeurs : environ 400 entretiens avec des diplômés et des employeurs, sur des thèmes choisis de l'enseignement supérieur et du travail. D'autres diplômés ont été inclus dans certains pays. Cohorte supplémentaire 8 à 10 ans après l'obtention du diplôme dans deux pays, le Japon et les Pays-Bas.
Financement	Dans neuf pays, les études ont été financées par l'Union européenne (recherche socio-économique finalisée - RSEF) ; trois pays ont mené des études parallèles
Principales publications	Schomburg et Teichler (2006) ; Teichler (2007).



.....

Chapitre 4.

Élaboration de questionnaires

4.1. Aperçu

Ce chapitre présente les questions clés de méthodologie d'enquête concernant l'élaboration de questionnaires standardisés. Différents types de questions sont expliqués, ainsi que des propositions d'études de suivi :

- (a) les types de questions fermées ;
- (b) les questions ouvertes ;
- (c) le nombre de points d'échelle ;
- (d) la séquence des questions ;
- (e) la mise en forme du questionnaire ;
- (f) le pré-test ;
- (g) la lettre d'accompagnement.

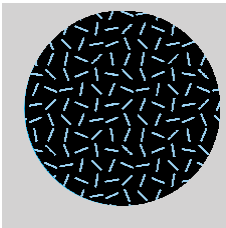
4.2. Questionnaire standardisé

Le questionnaire utilisé dans une étude de suivi est généralement très standardisé. Les réponses possibles sont déjà formulées et les répondants choisissent généralement leurs réponses dans une liste. Ils doivent généralement cocher la réponse (ou cliquer dessus s'il s'agit d'un questionnaire en ligne).

Tableau 10. Exemple de question standardisée

F5 - Êtes-vous employé(e) à titre permanent ?	
1	☐ Oui
2	☐ Non
3	☐ Non applicable, je suis travailleur(se) autonome

Dans la vie quotidienne, nous formulons des questions ouvertes parce que nous communiquons directement avec notre interlocuteur et qu'il nous est possible de l'interroger encore et encore jusqu'à ce que nous obtenions une réponse satisfaisante.



Dans une enquête standardisée, cela n'est pas possible. Ce n'est qu'une fois l'enquête terminée que nous recevons les réponses des personnes interrogées et que nous découvrons la manière dont notre question a été comprise.

Les annexes 1 et 2 présentent des questionnaires types pouvant servir de base pour les enquêtes. Le présent chapitre traite de la conception des questionnaires et des contraintes à considérer.

4.3. Adaptation des questionnaires types

L'adaptation des questionnaires types est nécessaire pour chaque enquête : les questionnaires en annexe ne peuvent pas être utilisés sans être retravaillés. L'adaptation est également nécessaire si vous utilisez d'autres questionnaires comme base.

L'adaptation est cruciale pour trois raisons :

- (a) la conformité avec les objectifs individuels de l'enquête auprès des diplômés :

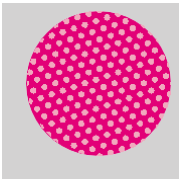
Chaque enquête a ses propres objectifs ou, du moins, met l'accent sur certaines questions. En fonction des objectifs de l'enquête et de la formulation des questions, il faudra compléter ou raccourcir certaines parties des questionnaires types ;

- (b) la prise en compte des conditions nationales :

Un questionnaire type peut seulement prévoir dans une certaine mesure les particularités nationales qui peuvent exister, par exemple, dans le système d'éducation et d'emploi. Les questions individuelles doivent tenir compte des conditions particulières du pays cible ;

- (c) l'adaptation aux particularités d'un domaine d'étude ou d'un programme d'études :

Un questionnaire type ne peut anticiper qu'en partie les spécificités d'un programme d'études, qui peuvent exister dans le domaine d'études des diplômés. Les questions individuelles doivent tenir compte des conditions particulières du programme d'études.



4.4. Longueur du questionnaire

Le nombre de pages est une mesure inappropriée de la longueur d'un questionnaire : des mises en page différentes (police et taille des caractères, interligne) ont une incidence sur le dénombrement. La longueur du questionnaire est mieux mesurée par le temps nécessaire pour le remplir, bien que cela dépende de chaque diplômé.

Les diplômés peuvent avoir des expériences différentes pendant leurs études et après l'obtention de leur diplôme, ce qui influe sur le délai d'achèvement. Par exemple, les diplômés sans emploi ne doivent pas répondre à la question concernant l'emploi mais sont orientés vers les questions qui les concernent. Le temps nécessaire indiqué pour remplir le questionnaire n'est qu'une moyenne, et peut ne pas être pertinent pour certains groupes de diplômés.

Certains soutiennent souvent qu'un questionnaire plus court donnera un taux de réponse plus élevé. Or, la comparaison d'enquêtes qui ont utilisé des questionnaires de longueurs différentes semble prouver le contraire. De nombreux facteurs ont une incidence sur le taux de réponse, et la longueur du questionnaire n'est pas aussi importante, par exemple, que le nombre de rappels nécessaires.

Les questionnaires types ne peuvent pas être considérés comme petits ou comme grands. Nous pensons qu'au minimum, le questionnaire doit être rempli en 15 à 20 minutes en moyenne.

Il n'est pas recommandé de réduire le nombre de pages, mais plutôt de faire un effort pour présenter un texte bien lisible et clairement structuré.

Au sein du questionnaire, tous les éléments de même type (par exemple les questions, les éléments de réponse, les observations) doivent être présentés dans un même format.

Les questions doivent être présentées dans un format différent de celui des réponses.

Tableau 11. Exemples de questions

F4 – Combien d'heures de travail effectuez-vous par semaine ?	Q42
F5 – Êtes-vous employé(e) à titre permanent ?	Q43

Nous proposons un format standardisé pour la réponse :

- (a) les réponses doivent être placées sur le côté gauche de la page ; avec cette mise en forme, les codes de la réponse (par ex. 1) sont placés près de la case qui doit être cochée et proche du texte de la réponse, par ex. oui.
- (b) cette mise en forme « réponses à gauche » permet d'avoir une mise en forme commune pour toutes les différentes questions du questionnaire.

Tableau 12. Exemples de réponses codées

F5 - Êtes-vous employé(e) en CDI ?	Q43
1 ☐ Oui	V43
2 ☐ Non	
3 ☐ Non applicable, je suis travailleur(se) autonome	

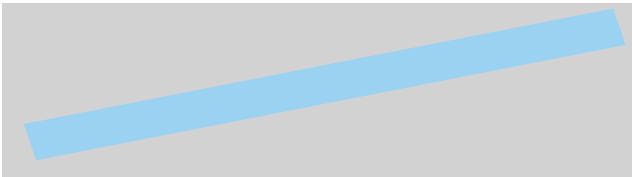
Toutes les échelles doivent être présentées de la même façon.

Si, par exemple, le questionnaire comporte des échelles à cinq points, où 1 = « pas du tout » et 5 = « dans une très large mesure », toutes les échelles doivent être présentées de cette façon.

Par ailleurs, il vaut mieux éviter de varier le nombre de points : si le questionnaire comporte une échelle à cinq points, toutes les échelles doivent être à cinq points.

Pour plus de détails sur les échelles, voir section 4.10 et suivantes.





4.5. Contraintes relatives à la saisie

Les informations incluses dans le questionnaire concernant le processus technique de saisie des données dépendent de la méthode de saisie utilisée :

- (a) saisie manuelle des données à l'aide de SPSS ou d'une autre base de données (telle que Microsoft Access). Les noms des variables ne sont pas requis dans le questionnaire, mais les codes relatifs aux réponses (valeurs) le sont ;
- (b) saisie manuelle des données à l'aide d'un tableur tel que Microsoft Excel. Pareil que pour le point (a) ;
- (c) saisie manuelle des données ASCII (avec un éditeur ou traitement de texte).

Si le questionnaire contient déjà les codes qui devront être saisis (les chiffres qui correspondent aux réponses) ainsi que les colonnes (l'endroit/la position où les chiffres sont saisis), cela facilite grandement le traitement des données. Si le questionnaire ne contient pas ces détails techniques, la saisie sera beaucoup plus longue et sujette à erreur.

4.6. Questions ouvertes

Dans la vie quotidienne, il est naturel de poser des questions et de recevoir des réponses. Mais il n'est pas facile d'écrire ces questions et les réponses correspondantes de telle sorte que l'on puisse supposer qu'elles seront comprises « comme il se doit » par les répondants. Il faut beaucoup de temps pour formuler une question à inclure dans le questionnaire de la « bonne » manière.

Il vaut mieux éviter d'utiliser une question ouverte lorsqu'une « question fermée » peut être formulée. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut jamais utiliser une question ouverte - les questionnaires types contiennent également des questions ouvertes, mais ce type de question ne doit être posée que lorsque cela s'avère nécessaire.

Tableau 13. Exemple de question ouverte

F11 - Quelle est votre profession/poste ? (par exemple, instituteur-trice)	Q49
1	V49_Tx

Afin de réaliser une analyse quantitative des réponses à une question ouverte (par exemple : « Selon vous, qu'est-ce qui devrait être amélioré dans votre établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur ?), il faut les coder. Le codage nécessite l'élaboration de catégories de réponses correspondantes aux différentes réponses individuelles. Ainsi, pour formuler une question ouverte, le concepteur du questionnaire doit faire le travail qui, dans le cas d'une question fermée, est effectué par les répondants.

4.7. Questions fermées

La formulation d'une question fermée nécessite la formulation à la fois de la question et de la réponse possible. Seule la question ouverte ne comporte pas d'éléments de réponse.

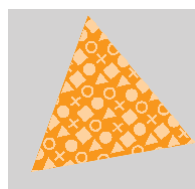
Nous utilisons ci-après le terme « question » dans le sens d'une question fermée comprenant des éléments de réponse. L'éventail des réponses proposées doit être complet et toutes les réponses possibles doivent être incluses.

Tableau 14. Exemple de question fermée

F5 - Êtes-vous employé(e) en CDI ?	Q43
1 ☐ Oui	V43
2 ☐ Non	
3 ☐ Non applicable, je suis travailleur(se) autonome	

4.8. Variables, codes et valeurs

Tous les membres de l'équipe d'enquête doivent avoir une compréhension de base des termes fondamentaux pour toute recherche par enquête : variables, codes et valeurs.



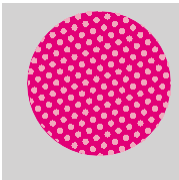
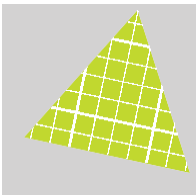


Tableau 15. Explication des variables, valeurs, codes et colonnes

Variables	Réponses codées des répondants pour une certaine question M1 - Quel est votre sexe ? 1 ☐ Masculin 2 ☐ Féminin Exemple : les réponses possibles à la question M1 sont « Masculin » qui est codé 1 et « Féminin » qui est codé 2 La variable « sexe » porte la valeur 1 ou 2.
Valeurs/codes	Il s'agit des chiffres qui sont affectés aux catégories de réponses tels que : 1 = Oui 2 = Non 1 et 2 sont les « valeurs » de la variable « sexe ». Pour des explications détaillées concernant les règles de codage, voir le chapitre 8.
Colonnes	Endroit/position sur un support de données (carte perforée, fichier texte) où les codes sont saisis Exemple : (110) = -carte 1 colonne 10 Ce concept n'est plus pertinent dans le cas d'un questionnaire en ligne.

4.9. Les échelles de réponse et le niveau de mesure

Au moment de formuler les questions, il est très important d'en comprendre les conséquences pour l'analyse ultérieure des données. La littérature méthodologique distingue généralement quatre types de questions associées à différents niveaux de mesure : échelle nominale ; échelle ordinale ; échelle d'intervalle ; échelle métrique.

Plus le niveau de mesure est élevé, plus les procédures d'analyse statistique des données peuvent être nombreuses.

Pour permettre une analyse statistique efficace, il est préférable d'utiliser une échelle ordinale plutôt qu'une échelle nominale dans la mesure du possible.

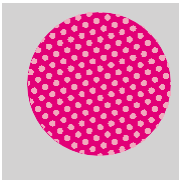
4.10. Question à échelle nominale ou catégorique

Dans le cas des réponses à échelle nominale ou catégorique, les codes ou les valeurs correspondant aux réponses indiquent simplement une différence entre elles, et non un classement.

Tableau 16. Exemple du niveau de mesure nominale ou catégorique

M1 - Quel est votre sexe ?
1 ☐ Masculin
2 ☐ Féminin

Nous mesurons la variable « sexe » à l'aide d'une échelle nominale de réponses. En sciences sociales, entre autres, la mesure est effectuée à l'aide d'échelles qui peuvent avoir un niveau de mesure différent.



Encadré 13. Niveau de mesure nominal ou catégorique

- les codes servent uniquement à différencier les catégories de réponses ;
- on peut utiliser n’importe quel chiffre comme code ;
- dans l’exemple précédent on aurait pu également utiliser des chiffres différents comme codes pour les catégories de réponses. La valeur des chiffres n’est pas importante pour l’analyse ultérieure des données ; il est seulement essentiel de représenter les différentes catégories par des chiffres différents ;
- analyse des données : principalement des fréquences et des tableaux croisés.

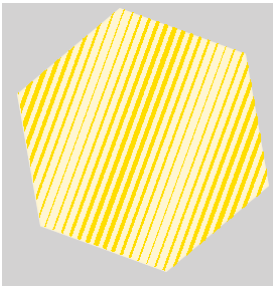
4.11. Question ouverte

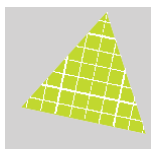
Le Tableau 17 présente une question visant à déterminer si les diplômés ont commencé leur recherche d’emploi avant ou après l’obtention de leur diplôme. Cependant, il faut prendre en compte le fait que certains diplômés n’ont pas cherché d’emploi parce qu’ils ont poursuivi leurs études. Cela signifie que les trois premières réponses ne peuvent pas s’appliquer pour ce groupe de diplômés et qu’il faut créer une autre catégorie de réponses (code 4). De plus, on ne peut pas exclure la possibilité que certains diplômés ne se souviennent pas exactement du moment où ils ont

commencé leur recherche d’emploi et, par conséquent, il faut également prévoir l’option de réponse « Je ne sais pas ». Certains diplômés peuvent insister sur le fait qu’ils n’ont commencé leur recherche d’emploi ni avant ni après, mais au moment même de l’obtention de leur diplôme ; d’autres voudront peut-être dater plus précisément le début de leur recherche d’emploi. Toutes ces réponses possibles sont incluses dans la catégorie « autre », qui permet aux répondants de décrire leur « cas particulier » parmi les catégories. Il n’est pas nécessaire de créer une catégorie individuelle pour chaque réponse possible.

Tableau 17. Exemple de question avec des réponses catégoriques (échelle catégorique ou nominale)

1 - Quand avez-vous commencé votre recherche d'emploi ? (Sans tenir compte d'emplois occasionnels ou de vacances)	Q43
1 ☐ Plus d'un mois avant l'obtention du diplôme	V43
2 ☐ Au moment de l'obtention du diplôme (un mois avant ou après)	
3 ☐ Plus d'un mois après l'obtention du diplôme	
4 ☐ Non applicable, pas de recherche d'emploi	
5 ☐ Autre (veuillez préciser) :	





La question fermée n'est plus maintenant qu'une question « semi-fermée » et, en vérifiant le questionnaire, il faudra vérifier si la réponse enregistrée dans la catégorie « autre » peut être intégrée dans l'une des autres catégories existantes.

La catégorie collective « autre » est utilisée si l'on s'attend à d'autres réponses qui ne peuvent pas être ou ne seront pas proposées en détail.

4.12. Pas de réponse

Il n'est pas courant de répondre explicitement par « pas de réponse » dans un questionnaire, mais certaines personnes interrogées, pour diverses raisons, ne donneront pas de réponse (voir section 8.9).

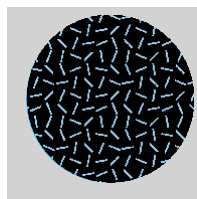
Dans l'ensemble de données, chaque variable comportera donc un code correspondant à l'absence de réponse. Il est recommandé d'y assigner un code en dehors de la plage de valeurs courantes afin de les identifier plus facilement. Il est donc utile de toujours choisir -9 comme valeur/code pour « pas de réponse ».

Utiliser -9 comme code pour « pas de réponse »

4.13. Une seule réponse

L'exemple choisi montre certaines des difficultés de formulation des questions dans un cas où l'on peut supposer que la personne interrogée ne donnera qu'une seule réponse, dans la catégorie concernée. Les différentes catégories de réponses s'excluent les unes les autres.

Cette formulation est plus facile lorsqu'on peut supposer que toutes les personnes interrogées sont capables de répondre à la question et que l'on peut fournir toute la palette de réponses possibles.



4.14. Réponses multiples

Dans ce cas, les personnes interrogées peuvent répondre à la question en cochant dans une liste d'éléments donnés autant de réponses qu'elles pensent être applicables.

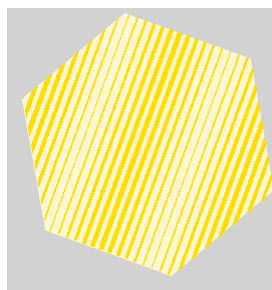
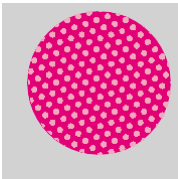
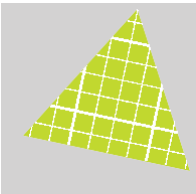
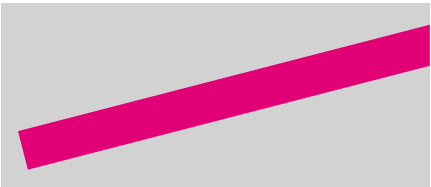




Tableau 18. Exemple de question à réponses multiples

E3 - Comment avez-vous recherché votre premier emploi après l'obtention de votre diplôme ? Réponses multiples possibles		Q31
1	☐ En répondant à des annonces d'emploi (journaux, Internet, avis d'emploi)	V31_1
2	☐ Avec l'aide de contacts familiaux (parents, autres membres de la famille)	V31_2
3	☐ Avec l'aide de contacts personnels (amis, camarades d'études, etc.)	V31_3
4	☐ Candidature spontanée (contact indépendant avec des employeurs)	V31_4
5	☐ Par le biais de stages en cours d'études	V31_5
6	☐ Par le biais de stages après l'obtention du diplôme	V31_6
7	☐ Par le biais de jobs (d'appoint) en cours d'études	V31_7
8	☐ Par le biais de jobs (d'appoint) après l'obtention de mon diplôme	V31_8
9	☐ J'ai été contacté(e) par un employeur	V31_9
10	☐ Salon de l'emploi	V31_10
11	☐ Par l'intermédiaire du service public pour l'emploi	V31_11
12	☐ Par l'intermédiaire d'agences de placement privées	V31_12
13	☐ À travers les réseaux (sociaux) internet (par exemple Facebook)	V31_13
14	☐ Par le biais du centre d'orientation professionnelle de l'établissement d'enseignement supérieur/d'EFTP	V31_14
15	☐ Par le biais du personnel enseignant de l'établissement d'enseignement supérieur/de formation technique et professionnelle (EFTP)	V31_15
16	☐ Non applicable, je n'ai pas cherché d'emploi	V31_16
17	☐ Autre (veuillez préciser) :	V31_17 V31_17_TXT





Chaque item de réponse constitue une variable.

L'échelle des réponses n'est pas indiquée de façon explicite, mais nous interprétons un item coché comme signifiant « oui » et le fait qu'aucun item n'ait été coché comme signifiant « non ». Nous expliquerons plus loin comment en tenir compte dans l'analyse des données.

Dans le fichier de données, les « pas de réponse » (items non cochés) sont recodés en « 2 » = « non ». Si aucun item de la question n'est coché, nous considérons l'ensemble de la question comme « sans réponse », ce qui signifie que tous les items individuels sont recodés en « -9 » = « pas de réponse ».

Si des réponses multiples sont possibles, cela doit être indiqué dans la question sous la forme « réponses multiples possibles » ; dans les questionnaires types, toutes les questions admettant des réponses multiples comportaient cette indication.

Ce type de question est toujours utilisé lorsqu'une échelle de réponses clairement définie est significative. Une personne peut avoir « contacté le service public de l'emploi » ou non.

Dans les questionnaires, aucun code ne doit être imprimé pour les réponses multiples. Pour la saisie des données, le chiffre « 1 » sera inscrit pour chaque réponse cochée.

4.15. Réponses ordinales

Dans certaines questions, il est demandé au répondant de fournir une évaluation graduée de la réponse à l'aide d'une échelle à cinq points. En pareils cas, la mesure se fait avec un niveau d'échelle ordinale, c'est-à-dire qu'une valeur dans l'échelle est non seulement différente des autres mais se situe aussi à un niveau supérieur ou inférieur à ceux des autres (ordre de classement).

Figure 8. Exemple de question à échelle ordinale

C2 - Comment évaluez-vous les conditions d'études que vous avez connues dans l'établissement d'EFTP ?						Q20
Très mau vais es				Très bonn es		
1	2	3	4	5		
☐	☐	☐	☐	☐	Qualité de l'apprentissage en classe	V20_1
☐	☐	☐	☐	☐	Installations de loisirs pour les apprenants sur le campus	V20_2
☐	☐	☐	☐	☐	Fourniture de matériel pédagogique (par exemple livres, accès à Internet)	V20_3
☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de rendez-vous avec le personnel enseignant	V20_4

Cet exemple diffère à bien des égards des deux précédents. La question « comment évaluez-vous le/la/les... » n'a de sens qu'après avoir ajouté les items ou les énoncés, par exemple « la qualité de l'apprentissage en classe ».

De plus, les catégories de réponses ne sont pas exprimées en entier, seuls le début et la fin de l'échelle le sont : 1=très mauvaises et 5=très bonnes. Chaque item constitue une « question » et une variable dans l'ensemble de données.



Bien que ces variables n'aient qu'un niveau de mesure ordinal et que, par conséquent, toutes les procédures arithmétiques qui supposent que les valeurs sont équidistantes les unes des autres (moyenne, variance) soient impropres, il est d'usage, et cela donne même des résultats plausibles dans l'analyse des données, de ne pas respecter strictement cette contrainte mais de traiter ces variables comme si elles étaient métriques.

Ce type d'échelles de réponse est utilisé lorsque l'on peut s'attendre à ce que les répondants donnent une évaluation graduée. En principe, les réponses possibles « oui »-« non » ou « bon »-« mauvais » pourraient également être proposées, étant aussi des échelles de réponses, mais qui n'identifient que deux caractéristiques.

4.16. Combien de points d'échelle sur une échelle ordinale ?

Plus le nombre de caractéristiques dans l'échelle des réponses est petit, plus il est « difficile » pour les répondants de choisir la bonne réponse.

Les réponses graduées sont plus utiles lorsque l'on peut supposer qu'il n'est pas nécessaire que les répondants donnent une réponse sans nuance, par oui ou par non concernant, par exemple, leur opinion sur l'utilité de leurs études.

Quand on utilise des échelles avec cinq réponses possibles, il est important que toutes les échelles soient polarisées de la même manière, par exemple la réponse la plus approuvative de l'énoncé d'un item est toujours enregistré sur le côté gauche (valeur 1).

Varier l'échelle se justifie rarement.

Ne pas utiliser différents types d'échelles dans une même enquête

Les échelles à sept points sont plus courantes dans les études menées aux États-Unis, mais dans l'ensemble, on retrouve surtout des échelles à cinq niveaux.

Arguments en faveur des échelles à cinq points :

- (a) une échelle à cinq points est une échelle impaire ; seules les échelles impaires peuvent s'adapter à une courbe normale, ce qui constitue un avantage statistique par rapport aux échelles paires ;
- (b) une échelle à cinq points se rapproche de l'usage pour les notes scolaires dans de nombreux pays, ce qui constitue une sorte de mesure commune. Selon le pays, l'échelle peut aller de « 1 » = fort/bon/dans une très large mesure à « 5 » = faible/mauvais/pas du tout ou suivre l'ordre inverse ;
- (c) une échelle à cinq points est plus facile à interpréter qu'une échelle à sept points. En général, on compte les réponses 1 et 2 (si l'échelle va de 1 = « très bon » à 5 = « très mauvais ») et on présente les pourcentages de « bon » et de « mauvais » points.

4.17. Expression des points de l'échelle

Seuls les points d'ancrage de l'échelle doivent être exprimés car il est très difficile de trouver une expression équilibrée correspondant aux points situés entre ces derniers.

Dans la figure 9, les exemples 1 et 3 sont corrects ; l'exemple 2 est incorrect car il semble difficile de comprendre la différence entre « tout à fait d'accord » et « d'accord » d'un côté, et entre « pas du tout d'accord » et « pas d'accord » de l'autre côté. En outre, l'échelle n'est pas bien équilibrée car « en partie d'accord » semble être plus du côté « d'accord » que du côté « pas d'accord ».

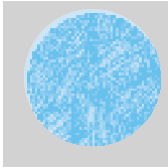
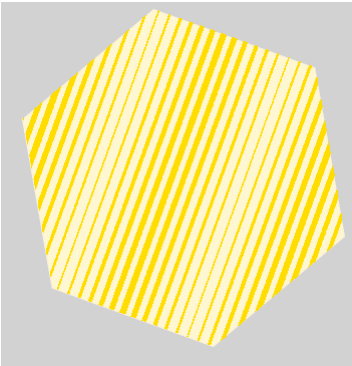


Figure 9. Expression des points d'échelle

1	Très bien				Très mauvais	Juste
	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
2	Totalement d'accord	D'accord	En partie d'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Faux
	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
3	Totalement d'accord				Pas du tout d'accord	Juste
	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	

Seuls les points d'ancrage de l'échelle doivent être exprimés.





4.18. Niveau de mesure métrique

Les enquêtes en sciences sociales mesurent un petit nombre de variables d'échelle d'intervalle : parmi elles, on peut citer le revenu, l'âge, la période de recherche d'emploi, etc.

Il est préférable de collecter ce type de données à l'aide d'une question ouverte et éventuellement de classer les réponses dans l'analyse des données (voir chapitre 8).

Tableau 19. Exemple de mesure métrique

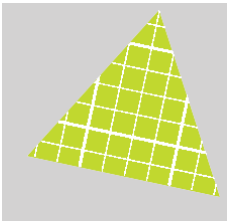
NU101/ME4	M2 - Quelle est votre année de naissance ?	Q82
1	Année de naissance	V82_NUM

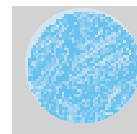
Sujet : Année de naissance ; Numéro de page en ligne ; Filtre en ligne.

4.19. Règles pour la formulation de questions

Tableau 20. 4.19. Règles pour la formulation de questions

Toutes les questions doivent s'inscrire dans le contexte de l'enquête	Le répondant doit être en mesure de comprendre pourquoi une certaine question a été posée. Chaque question doit apparaître comme significative dans le cadre de l'enquête. Cette règle donne lieu à un critère strict pour les nouveaux candidats. Les questions peuvent sembler intéressantes, mais si elles ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'enquête, elles ne peuvent pas être incluses.
Les questions doivent être liées à l'objet de manière aussi concrète que possible	Faible : Avez-vous déjà cherché un poste pendant longtemps ? Mieux : Combien de temps avez-vous cherché un poste ?
Il faut éviter tout jugement de valeur dans les questions	Faible : Ne pensez-vous pas, également, que la formation en atelier devrait être supprimée ? Mieux : Pensez-vous également, que... ?
Il faut vérifier la neutralité des questions	On peut déjà constater le non-respect de la neutralité si les listes de réponses ne contiennent que des items « positifs ».
Chaque question et chaque élément doit être défini	Par conséquent, il faut si les questions/items contiennent des énumérations ambiguës. Faible : Le département XY devrait-il supprimer la formation en atelier ou la formation pratique dans l'industrie ? Oui/Non
Éviter les abréviations	
Utiliser un langage simple et des phrases courtes	L'objectif de l'enquête ne consiste pas à tester la compréhension de la langue.





4.20. Ordre des questions

L'importance de l'ordre des questions peut être, de prime abord, moins évidente que les règles régissant leur formulation. Pourtant, il faut savoir que chaque question influera sur les questions suivantes.

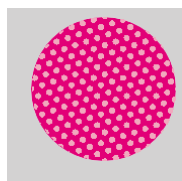
Les premières questions d'un questionnaire sont très importantes car elles montrent au répondant de quel type de questionnaire il s'agit, et indiquent également le temps qu'il faudra pour le remplir. Ces premières questions doivent être de nature à permettre une réponse rapide et facile.

L'on suppose que le degré d'attention/de sérieux est plus faible au début qu'au « milieu ». C'est également une raison pour poser des questions faciles au début. Toutefois, vers la fin, on peut ressentir de la fatigue ou simplement l'envie de finir le questionnaire rapidement.

Placez des questions simples à la fin.

Dans la mesure du possible, le questionnaire doit être structuré par thèmes qui font comprendre le contexte au répondant en plus des questions individuelles. La structure des thèmes du questionnaire destiné aux diplômés devrait suivre la biographie des diplômés : études, insertion, profession, planification ultérieure.

Au sein des différents thèmes, l'ordre des questions découle également du critère formel de savoir, pour chaque question, si tous les diplômés doivent répondre ou seulement certains groupes de diplômés. Le filtrage doit être aussi facile que possible ; c'est pourquoi, au début, il faut poser des questions qui s'appliquent à tous.



4.21. Mise en page du questionnaire

Lors de la conception de la mise en forme, nous avons voulu nous assurer qu'il était possible de modifier les questionnaires types à l'aide du matériel standard disponible dans les universités, et de produire un exemplaire fini prêt pour l'impression. Dans ce but, la mise en page du questionnaire n'utilise que quelques feuilles de style dans Microsoft Word.

4.22. Lettre d'accompagnement

La lettre d'accompagnement peut être imprimée sur la page couverture du questionnaire ou sur une feuille à part qui sera jointe au questionnaire.

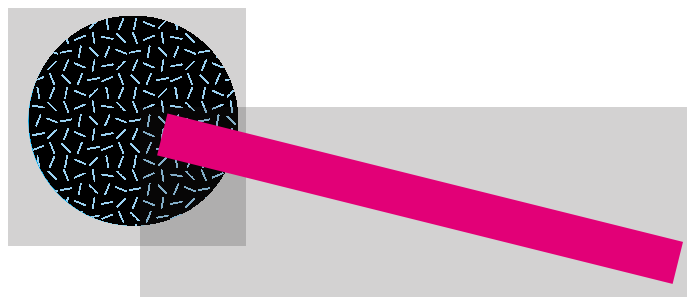
Il est préférable d'utiliser deux lettres d'accompagnement différentes :

- (a) une lettre du département/de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur invitant la personne à participer à l'enquête ;
- (b) une lettre du responsable du projet où figure notamment l'assurance du traitement confidentiel des déclarations des répondants.

La lettre d'accompagnement doit toujours contenir les indications suivantes :

- (a) la description de l'objectif de l'enquête ;
- (b) l'utilisation des informations/données ;
- (c) des déclarations sur la protection des données/de la vie privée ;
- (d) une proposition d'informer le participant des résultats de l'enquête ;
- (e) des informations sur la structure chargée de la mise en œuvre.





4.23. Test

Même si vous copiez la plupart des questions à partir d'autres questionnaires, vous devez effectuer un pré-test.

Tester le questionnaire

Le test ne doit être effectué qu'après avoir terminé le prototype du questionnaire (version finale, y compris la mise en page).

Si possible, le questionnaire doit être imprimé recto-verso.

Le test doit cibler des répondants qui ne participent pas à l'enquête principale, comme ceux qui n'ont obtenu leur diplôme que récemment ou ceux qui l'ont obtenu il y a longtemps. La sélection des diplômés à ce stade ne vise pas à obtenir la représentativité d'une population définie mais à obtenir une grande variété de carrières professionnelles et d'autres caractéristiques individuelles ; cela devrait permettre de montrer si le questionnaire s'avère utile pour tous les diplômés.

Il n'y a aucune règle quant au nombre de diplômés qui doivent participer au test.

Réaliser le test comme un quasi-entretien

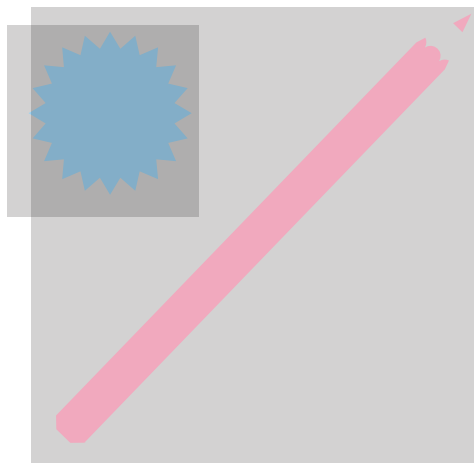
Il est utile d'organiser le test comme une sorte de processus d'apprentissage, plutôt que d'essayer de maximiser le nombre de réponses. Un test réalisé avec un questionnaire écrit ne révélera qu'indirectement les questions qui ont posé des difficultés ; les raisons pour lesquelles des questions n'ont pas été remplies ne seront pas du tout expliquées. Par contre, dans le cas d'un quasi-entretien, il est possible d'observer les diplômés en train de remplir le questionnaire et, si une aide est requise, cela donne des indications concrètes

sur la nécessité d'améliorer le questionnaire.

Les répondants peuvent également être invités dans l'établissement d'EFTP pour un entretien en classe.

Le test doit accorder une attention particulière aux questions suivantes :

- (a) toutes les questions ont-elles reçu une réponse ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ?
- (b) les indications du filtre sont-elles précises et ont-elles été suivies ?
- (c) quelles questions sont difficiles à comprendre ?
- (d) quelle est la durée de traitement ?



.....

Chapitre 5.

Modules de questionnaire pour une étude de suivi

5.1. Aperçu

Le contenu d'un questionnaire dépendra bien entendu des objectifs et des questions de recherche spécifiques. Ce chapitre propose de questions sur des thèmes que l'on retrouve très souvent dans les études de suivi.

Des exemples de la transformation des objectifs de l'enquête en des questions précises et en une série de réponses possibles sont présentés dans les deux options qui figurent aux annexes 1 et 2 :

- version minimale (50 questions, 170 variables) ;

- questionnaire sous forme de modules (102 questions, 340 variables).

Les deux questionnaires présentent pratiquement le même nombre de modules (15 ou 16), mais le nombre de questions dans chaque module diffère. Ces questionnaires peuvent être utilisés presque sans modification, mais certaines adaptations sont recommandées.

5.2. Version minimale d'un questionnaire de suivi de l'EFTP/de l'enseignement supérieur

Tableau 21. Nombre de questions et de variables des questionnaires types de l'étude de suivi de l'EFTP/l'enseignement supérieur

Numéro de séq.	Numéro et titre du module	Questionnaire minimum		Version à modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
1	A Le cycle d'études dans l'établissement d'EFTP XYZ	2	3	12	27
2	B Stage et expérience professionnelle en cours d'études dans l'établissement d'EFTP	2	2	6	6
3	C Évaluation des conditions d'études et des dispositions relatives aux études dans l'établissement d'EFTP	2	22	6	58
4	D Satisfaction à l'égard des études	3	3	4	14
5	E Après l'obtention du diplôme de l'établissement d'EFTP	5	19	10	40
6	F Emploi ou travail	12	28	16	37
7	G Exigences du travail	1	11	1	11
8	H Relation entre la formation et l'emploi	6	19	6	19
9	I Orientation professionnelle et satisfaction au travail	3	32	4	49
10	J Enseignement/formation professionnel(le) avant les études dans l'établissement d'EFTP	3	3	4	4
11	K Poursuite de l'EFTP ou de l'enseignement supérieur après les études dans l'établissement d'EFTP	2	5	7	17
12	L Formation professionnelle complémentaire	2	12	4	14
13	M Données démographiques	2	2	4	6
14	N Migration et mobilité régionale	2	4	6	11
15	O Commentaires et recommandations	3	3	7	11
Total		50	168		

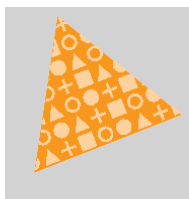


Tableau 22. Sujets du questionnaire minimum

N°	Question	Sujet/thème
1	A4	Type de diplôme
2	A5	Nom du programme d'études
3	B1	Établissement d'enseignement supérieur
4	B5	Emploi en cours d'études
5	C2	Évaluation des prestations et conditions d'études
6	C4	Évaluation des éléments des études liés à l'emploi et au travail
7	D2	Satisfaction quant au choix du domaine d'études
8	D3	Satisfaction quant au choix de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur
9	D4	Satisfaction à l'égard des études en général
10	E1	Situation professionnelle après l'obtention du diplôme
11	E2	Temps d'attente avant le premier emploi après l'obtention du diplôme
12	E4	Raisons de la non-recherche d'emploi
13	E6	Durée de la recherche d'emploi (s'applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l'obtention de leur diplôme)
14	E7	Méthode la plus efficace pour trouver le premier emploi (s'applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l'obtention de leur diplôme)
15	F1	Situation professionnelle au moment de l'enquête
16	F3	Nombre d'emplois depuis l'obtention du diplôme
17	F4	Heures de travail par semaine
18	F5	Type de contrat de travail
19	F8	Région où se situe l'emploi
20	F9	Type d'employeur
21	F10	Secteur économique de l'emploi
22	F11	Intitulé du poste
23	F12	Principales tâches attachées à la fonction
24	F13	Revenu mensuel brut
25	F14	Type d'avantages sociaux ou autres
26	F15	Taille de la société/du cabinet/de l'organisation
27	G1	Compétences requises
28	H1	Utilisation des connaissances et des compétences acquises dans l'emploi
29	H2	Applicabilité du domaine d'études pour le travail
30	H3	Adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification/diplôme
31	H4	Adéquation entre le poste et la formation
32	H5	Raisons pour lesquelles le poste n'est pas étroitement lié à la formation
33	H6	Évaluation de l'utilité de la formation
34	I2	Caractéristiques de l'emploi et du travail
35	I3	Changements d'emploi prévus
36	I4	Satisfaction au travail

N°	Question	Sujet/thème
37	J1	Cours de formation professionnelle/école postsecondaire suivis avant d'intégrer l'EFTP/établissement d'enseignement supérieur
38	J2	Type de cours de formation professionnelle/d'école postsecondaire suivi avant d'intégrer l'EFTP/l'établissement d'enseignement supérieur
39	J3	Emploi avant la formation/les études au niveau de l'EFTP/de l'enseignement supérieur
40	K1	Études/formations complémentaires
41	K2	Domaine(s) des études/formations complémentaires
42	L1	Formation professionnelle complémentaire après l'obtention du diplôme
43	L2	Sujets étudiés lors de la formation professionnelle complémentaire
44	M1	Sexe
45	M2	Année de naissance
46	N1	Pays de naissance
47	N5	Pays de résidence
48	O2	Éléments de la formation non appréciés
49	O3	Changements recommandés pour l'EFTP/l'établissement d'enseignement supérieur/le programme d'études

5.3. Module A : le programme d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur

Ce premier module ne traite que des caractéristiques objectives du programme d'études. Les réponses à

cette partie seront rapides et faciles et sont censées amener les répondants à se souvenir de l'époque où ils étaient étudiants.

Tableau 23. Questionnaire type : Module A

Numéro de séq.	Numéro et titre du module	Questionnaire minimum		Version à modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
1	A Le cycle d'études dans l'établissement d'EFTP XYZ	2	3	12	27

- Le module A doit être rempli par tous les répondants et doit être placé au début.
- Les informations objectives suivantes sur le cours sont souvent requises :
- (a) période (année de début et année de fin) ;
 - (b) principal domaine d'études ;
 - (c) nom de l'établissement d'enseignement supérieur ;

- (d) type d'établissement d'enseignement supérieur ;
- (e) type de diplôme obtenu (diplôme, licence) ;
- (f) note

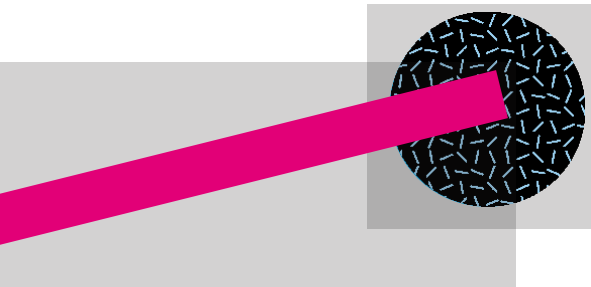


Tableau 24. Sujets du Module A

Séq.	Numéro	Sujet/thème
1	A1	Nom de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur
2	A2	Études à temps partiel
3	A3	Date d'obtention du diplôme
4	A4	Type de diplôme
5	A5	Nom du programme d'études
6	A6	Durée du programme d'études
7	A7	Raisons du choix de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur
8	A8	Soutien financier aux études
9	A9	Réflexion à la possibilité d'abandonner les études ?
10	A10	Raison d'avoir envisagé d'abandonner les études
11	A11	Durée de la participation aux cours (heures)
12	A12	Durée des activités d'étude en dehors des cours (heures)

Pour permettre la comparaison avec les résultats d'autres enquêtes, le domaine d'étude doit être noté aussi précisément que possible et doit être uniquement abrégé dans l'analyse. Les domaines d'étude qui étaient pertinents pour le diplôme final doivent être demandés, car il est possible que les diplômés aient commencé un autre cycle d'études ou étudié une autre matière auparavant. Utilisez les codes de la CITE aux niveaux inférieurs pour permettre la comparaison entre pays. Voir le volume 1 (Ríhová, 2014) pour plus d'informations sur la CITE et les autres classifications internationales.

Toutes les réponses doivent être fournies pour cette variable déterminante, d'où l'importance de vérifier si les options peuvent être étudiées en l'absence de déclaration.

Il faut vérifier s'il est possible d'abrégier le domaine d'étude, surtout lorsque seuls quelques cas sont disponibles.

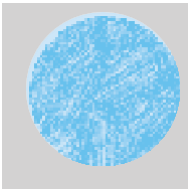
Le type de diplôme et le niveau de diplôme sont des indicateurs du niveau de performance des diplômés. Dans quelle mesure les diplômés qui réussissent mieux

que les autres pendant leurs études ont-ils aussi plus de succès dans la recherche d'un emploi ou à leur emploi ? Le système d'emploi récompense-t-il les performances ou existe-t-il d'autres critères importants ?

La question sur les raisons de la décision d'étudier dans un établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur porte sur une époque qui, pour certains diplômés, peut être lointaine. Par conséquent, il ne faut pas surestimer la valeur de cette question. Elle peut même être retirée, notamment en particulier si des enquêtes sur les étudiants de première année ou des évaluations des étudiants sont disponibles. Elle peut également être supprimée s'il n'y a pas d'autres établissements dans un pays offrant des programmes d'études comparables. Toutes les raisons imaginables ne sont pas mentionnées dans la liste des réponses.

Il convient de prendre en compte les caractéristiques particulières de l'établissement/du programme d'études et d'adapter certains des items de réponse ou des compléments de réponse.





5.4. **Module B : stage et expérience professionnelle en cours d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur**

Tableau 25. Questionnaire type : Module B

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
2	B Stage et expérience professionnelle en cours d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	2	2	6	6

Tableau 26. Sujets du Module B

Séq.	Numéro	Sujet/thème
13	B1	Établissement d'enseignement supérieur
14	B2	Nombre de stages obligatoires
15	B3	Nombre de stages facultatifs
16	B4	Durée des stages
17	B5	Emploi en cours d'études
18	B6	Durée de l'emploi en cours d'études

5.5. **Module C : évaluation des prestations et conditions d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur**

Cette partie contient, sous une forme condensée, les principales questions concernant l'évaluation subjective du cycle d'études. La dernière partie (O : commentaires) reprend le même sujet, mais cette fois-ci sous une forme ouverte. Cette disposition a été choisie pour que l'influence des questions standardisées sur les questions ouvertes soit aussi faible que possible. En outre, on peut s'attendre à ce qu'après avoir fait état de la situation professionnelle et surtout de l'utilisation des qualifications acquises, les réponses aux questions ouvertes soient plus riches en contenu.

Le contenu des énoncés des questions de cette partie est souvent mal évalué. Il n'est ni légitime de minimiser les évaluations en les qualifiant d'énoncés « purement

subjectifs », ni juste de les qualifier d'« objectifs ». Il n'y a guère d'intérêt à interpréter la distribution marginale (combien de répondants ont une opinion positive de la structure des études ?) mais il est intéressant d'analyser et d'interpréter les différences dans les évaluations des groupes (tels que les groupes d'âge, les groupes de disciplines).

Une évaluation subjective des études par les diplômés ne permettra pas de conclure, par exemple, que les bâtiments de l'institut sont mauvais, mais seulement que les diplômés les jugent comme étant en mauvais état. Cette question peut également être posée aux étudiants. Il s'agit de la première question demandant aux personnes interrogées de préciser leur réponse à l'aide d'une échelle à cinq niveaux. Par conséquent, ce type de question comporte des descriptions détaillées et il est précisé en particulier qu'une réponse est requise pour chacune des caractéristiques énumérées.

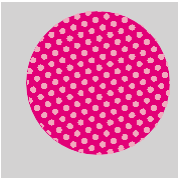


Tableau 27. Questionnaire type : Module C

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
3	C Évaluation des prestations et conditions d'études dans l'établissement d'EFTP	2	22	6	58

Tableau 28. Sujets du module C

Séq.	Numéro	Sujet/thème
19	C1	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
20	C2	Évaluation des prestations et conditions d'études
21	C3	Évaluation des éléments de conseil et d'orientation
22	C4	Évaluation des éléments des études liés à l'emploi et au travail
23	C5	Liens/contacts existants avec les établissements d'EFTP/d'enseignement supérieur
24	C6	Liens/contacts souhaités avec les établissements d'EFTP/d'enseignement supérieur

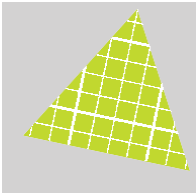
5.6. Module D : compétences et satisfaction à l'égard des études

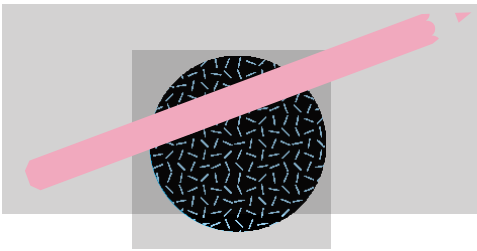
Tableau 29. Questionnaire type : Module D

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
4	D Satisfaction quant aux études	3	3	4	14

Tableau 30. Sujets du Module D

Séq.	Numéro	Sujet/thème
25	D1	Compétences acquises à l'obtention du diplôme
26	D2	Satisfaction quant au choix du domaine d'études
27	D3	Satisfaction quant au choix de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur
28	D4	Satisfaction à l'égard des études en général





5.7. Module E : après l’obtention du diplôme de l’établissement d’EFTP/d’enseignement supérieur

L’accent est mis ici sur la transition entre les études et le travail. Une question porte sur la chronologie de ce processus, le parcours d’insertion. Les questions

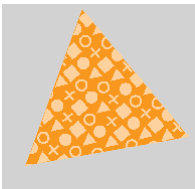
suivantes portent sur les stratégies de recherche d’emploi. Elles concernent uniquement à la première recherche d’emploi. Étant donné que, pour différentes raisons, certains diplômés ne cherchent pas d’emploi à la fin de leurs études, il convient d’accorder une grande attention aux indications relatives au filtre.

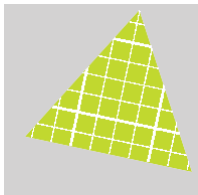
Tableau 31. Questionnaire type : Module E

Numéro de seq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
5	E Après l’obtention du diplôme de l’établissement d’EFTP/d’enseignement supérieur	5	19	10	40

Tableau 32. Sujets du module E

Séq.	Numéro	Sujet/thème
29	E1	Situation professionnelle après l’obtention du diplôme
30	E2	Temps d’attente avant le début du premier emploi après l’obtention du diplôme
31	E3	Méthodes de recherche d’emploi pour le premier emploi
32	E4	Raisons de la non-recherche d’emploi
33	E5	Moment de la recherche d’emploi (s’applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l’obtention de leur diplôme)
34	E6	Durée de la recherche d’emploi (s’applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l’obtention de leur diplôme)
35	E7	Méthode la plus efficace pour trouver un premier emploi (s’applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l’obtention de leur diplôme)
36	E8	Nombre de demandes d’emploi (s’applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l’obtention de leur diplôme)
37	E9	Nombre d’accusés de réception (s’applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l’obtention de leur diplôme et qui ont contacté des employeurs potentiels)
38	E10	Nombre d’appels pour demander des entretiens (s’applique uniquement aux diplômés qui ont cherché un emploi après l’obtention de leur diplôme et qui ont contacté des employeurs potentiels)





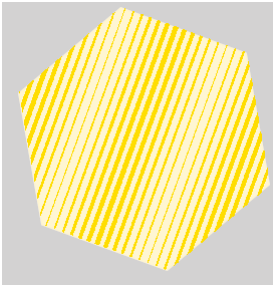
5.8. Module F : emploi ou travail

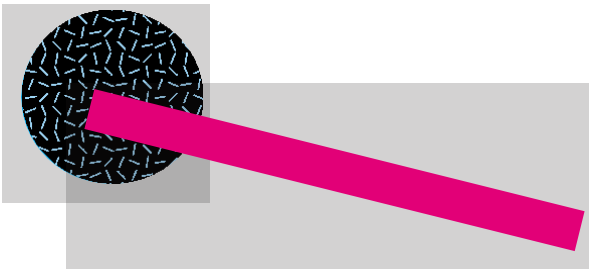
Tableau 33. Questionnaire type : Module F

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
6	F Emploi ou travail	12	28	16	37

Tableau 34. Sujets du module F

Séq.	Numéro	Sujet/thème
39	F1	Situation professionnelle au moment de l'enquête
40	F2	Aspect de la mobilité internationale
41	F3	Nombre d'emplois depuis l'obtention du diplôme
42	F4	Heures de travail par semaine
43	F5	Type de contrat de travail
44	F6	Durée de la recherche de l'emploi actuel
45	F7	Durée de l'expérience professionnelle
46	F8	Région où se situe l'emploi
47	F9	Type d'employeur
48	F10	Secteur économique de l'emploi
49	F11	Intitulé du poste
50	F12	Principales tâches à accomplir
51	F13	Revenu mensuel brut
52	F14	Type d'avantages sociaux ou autres
53	F15	Taille de la société/du cabinet/de l'organisation
54	F16	Couverture géographique de la société/du cabinet/de l'organisation





Cette partie étudie les principales caractéristiques de la situation professionnelle actuelle des diplômés. Une importance particulière a été accordée aux informations pertinentes sur le contenu de l'activité/du travail professionnels afin de les relier au programme d'études. Le thème de la relation professionnelle/contextuelle entre l'enseignement supérieur et l'emploi est également évoqué dans la partie suivante, mais selon l'auto-perception des répondants, alors que cette partie de l'enquête concerne les données qui, si elles sont mises en relation avec les déclarations des répondants concernant leurs études (en particulier l'orientation professionnelle principale de leurs études) permettent de faire des affirmations sur le degré d'adéquation entre leur occupation professionnelle et les connaissances et capacités acquises pendant leurs études.

Dans de nombreux pays, les diplômés ont un emploi supplémentaire en parallèle de leur activité principale. Ce travail supplémentaire leur fait souvent gagner plus d'argent que leur emploi officiel. Il n'est pas possible d'analyser ce travail supplémentaire de manière plus détaillée dans les enquêtes sur les diplômés, car il n'est généralement pas officiellement autorisé.

Cette partie nécessite également de veiller à donner de bonnes indications en ce qui concerne le filtre, car certains diplômés n'ont peut-être jamais travaillé depuis l'achèvement de leurs études, ou ont peut-être déjà travaillé mais étaient sans emploi au moment de l'enquête.

Les questions concernant leur situation professionnelle ne doivent être posées qu'aux diplômés qui sont réellement en situation d'emploi au moment de l'enquête.

Dans certaines études, ces questions sont également posées aux diplômés sans emploi au moment de l'enquête mais qui étaient en situation d'emploi auparavant. Il est donc nécessaire d'identifier le groupe de référence correct pour tous les énoncés, par exemple « parmi tous les diplômés qui..., X % sont employés dans le secteur public », au lieu de dire simplement « parmi tous les diplômés (employés), X % travaillent dans le secteur public ».

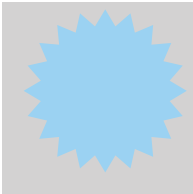
5.9. Module G : exigences du travail

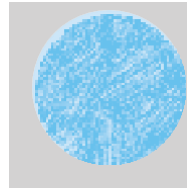
Tableau 35. Questionnaire type : Module G

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Question	Variables	Question	Variables
7	G Exigences du travail	1	11	1	11

Tableau 36. Sujets du module G

Séq.	Numéro	Sujet/thème
55	G1	Compétences requises





Ce sujet comporte une question à 11 items.

La question concerne l'auto-perception des répondants, principalement en ce qui concerne les compétences non professionnelles requises.

L'exécution de tâches professionnelles requiert non seulement des connaissances et capacités issues de l'enseignement supérieur, mais aussi des qualifications et des orientations « non-professionnelles ». Ces qualifications et orientations « non-professionnelles » sont enseignées dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur dans une mesure qui varie selon les cas. En outre, on ne sait pas comment créer ces compétences ni comment elles ont été créées. Nombre d'entre elles (telles que la persévérance, la détermination) pouvaient déjà exister au moment où le cycle d'études commençait. D'autres ont peut-être fait l'objet d'un renforcement particulier au cours des études (comme la réflexion efficace du point de vue économique, l'aptitude à résoudre les problèmes, l'esprit d'innovation, la confiance en soi).

5.10. Module H : relation entre la formation et l'emploi

Le module « relation entre la formation et l'emploi » est très important pour toute étude de suivi. Il permet en effet d'obtenir les indicateurs clés de l'adéquation et de l'inadéquation entre l'éducation et l'emploi. Les répondants sont invités à évaluer dans quelle mesure ils utilisent leurs connaissances et leurs compétences acquises (« adéquation horizontale ») et dans quelle mesure leur emploi est adapté à leur niveau d'éducation (« adéquation verticale »). Si le travail des diplômés n'est pas en lien étroit avec leur formation, ils doivent en donner les raisons. Toutes les questions de ce module sont subjectives en ce sens qu'il est demandé aux diplômés d'évaluer leur situation professionnelle.

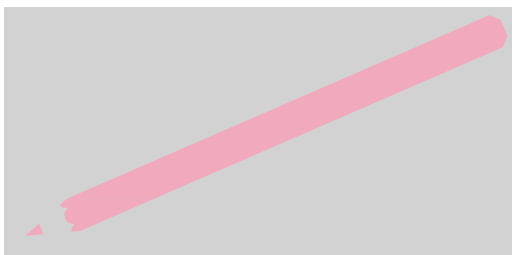
Les résultats de ces indicateurs subjectifs de réussite professionnelle doivent être analysés conjointement avec les indicateurs objectifs du module F.

Tableau 37. Questionnaire type : Module H

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
8	H Relation entre études et emploi	6	19	6	19

Tableau 38. Sujets du Module H

Séq.	Numéro	Sujet/thème
56	H1	Utilisation des connaissances et des compétences acquises dans l'emploi
57	H2	Applicabilité du domaine d'études à l'emploi
58	H3	Adéquation du poste au niveau de qualification/diplôme
59	H4	Adéquation du poste à la formation
60	H5	Raisons de l'absence de lien étroit entre le poste et la formation
61	H6	Évaluation de l'utilité de la formation



5.11. Module I : orientation professionnelle et satisfaction au travail

Tableau 39. Questionnaire type : Module I

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
9	I Orientation professionnelle et satisfaction au travail	3	32	4	49

Tableau 40. Sujets du module I :

Séq.	Numéro	Sujet/thème
62	I1	Orientations professionnelles
63	I2	Caractéristiques de l'emploi et du travail
64	I3	Changements d'emploi prévus
65	I4	Satisfaction au travail

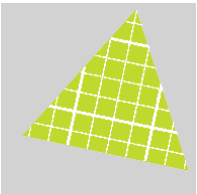
5.12. Module J : éducation/formation professionnelle avant les études à l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur

Tableau 41. Questionnaire type : Module J

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
10	J Éducation/formation professionnelle avant vos études à l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	3	3	4	4

Tableau 42. Sujets du module J :

Séq.	Numéro	Sujet/thème
66	J1	Cours de formation professionnelle/d'école postsecondaire suivi avant d'intégrer l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur
67	J2	Type de cours de formation professionnelle/d'école postsecondaire suivi avant d'intégrer l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur
68	J3	Emploi avant la formation/les études au niveau de l'EFTP/de l'enseignement supérieur
69	J4	Durée de l'emploi avant la formation/les études au niveau de l'EFTP/de l'enseignement supérieur



5.13. **Module K : formation complémentaire après les études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur**

Cette partie et les suivantes ne suivent pas la chronologie biographique. D'autres études d'EFTP/enseignement supérieur ou d'enseignement supérieur peuvent avoir été effectuées avant le programme d'études couvert par ce questionnaire.

Le présent chapitre porte sur les principales caractéristiques objectives des études supérieures subséquentes et les raisons qui les sous-tendent. L'interprétation des résultats et du concept pédagogique de l'université requiert la prise en compte des conditions de base pour la profession concernée selon le pays et l'orientation respectifs des diplômés.

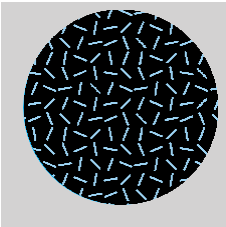
À bien des égards, les diplômés qui ont suivi d'autres études supérieures présentent de l'intérêt : s'ils ont achevé un cycle d'études complémentaires dans une autre université que l'Université XY, ils sont parés pour faire une comparaison de base avec leurs études à l'Université XY. Et en tout état de cause, ils attribuent moins directement leur succès professionnel à un « effet » des études à l'Université XY que les diplômés qui n'ont pas suivi d'autres études supérieures. Il faut tenir compte du fait que ce groupe a moins d'expérience professionnelle que les autres diplômés, de sorte que leur réussite professionnelle, dans la mesure où elle dépend de la durée de l'expérience professionnelle (comme la promotion par le mérite), peut être initialement plus faible, même s'ils ont un niveau d'éducation plus élevé.

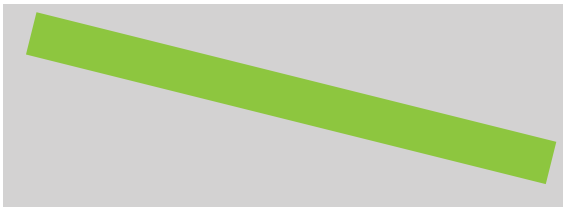
Tableau 43. Questionnaire type : Module K

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
11	K EFTP ou enseignement supérieur complémentaire après les études dans l'établissement d'EFTP	2	5	7	17

Tableau 44. Sujets du module K

Séq.	Numéro	Sujet/thème
70	K1	Études/formation complémentaires
71	K2	Domaine(s) des études/de la formation complémentaires
72	K3	Établissement d'études/de formation complémentaires
73	K4	Études/formation complémentaires
74	K5	Date de début des études complémentaires
75	K6	Date d'achèvement des études complémentaires
76	K7	Raisons des études complémentaires





5.14. Module L : formation professionnelle complémentaire

Comme pour les questions sur l’enseignement supérieur complémentaire, les caractéristiques objectives de la formation professionnelle complémentaire seront mises en évidence. L’interprétation des résultats doit tenir compte à la fois du concept pédagogique de l’établissement d’EFTP/d’enseignement supérieur et des conditions de base nationales pour l’emploi des diplômés, ainsi que des orientations individuelles.

Les énoncés de cette partie servent également à fournir des informations importantes sur la nécessité d’une formation professionnelle complémentaire qui

peuvent également s’adresser à l’établissement d’EFTP/d’enseignement supérieur.

Cette partie suit la chronologie biographique du répondant, car elle porte sur la période de formation après l’obtention du diplôme.

En particulier, il est intéressant de savoir dans quelle mesure et de quelle manière les diplômés accèdent à une formation/des études précises après l’obtention de leur diplôme.

L’interprétation des résultats de cette partie dépend largement des objectifs pédagogiques de chaque établissement d’EFTP/d’enseignement supérieur.

Tableau 45. Questionnaire type : Module L

Numéro de séq	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
12	L Formation professionnelle complémentaire	2	12	4	14

Tableau 46. Sujets du module L

Séq.	Numéro	Sujet/thème
77	L1	Formation professionnelle complémentaire après l’obtention du diplôme
78	L2	Thèmes de la formation professionnelle complémentaire obtenue
79	L3	Domaines de la formation professionnelle complémentaire obtenue
80	L4	Thèmes souhaités pour la formation professionnelle complémentaire

5.15. Module M : Données démographiques

Cette partie porte sur les principales caractéristiques individuelles des diplômés, telles que l’année de naissance et le sexe. Il existe des hypothèses très poussées sur les différences entre les groupes de diplômés et ces caractéristiques biographiques ; elles sont examinées dans de nombreuses études universitaires.

Certaines études abordent ce sujet de manière beaucoup plus détaillée. L’annexe 2 comporte d’autres questions qui permettent de l’approfondir.

Nous recommandons de placer ces questions à la fin du questionnaire car les répondants pourront alors comprendre plus facilement pourquoi elles sont posées. En outre, il est facile d’y répondre, ce qui permet de parer à toute fatigue éventuelle en cours d’entretien.

Certaines variables démographiques se retrouvent dans presque toutes les études de suivi.

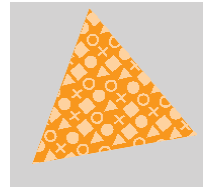
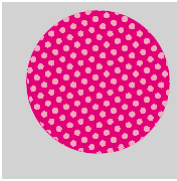


Tableau 47. Questionnaire type : Module M

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
13	M Données démographiques	2	2	4	6

Tableau 48. Sujets du module M

Séq.	Numéro	Sujet/thème
81	M1	Sexe
82	M2	Année de naissance
83	M3	Niveau d'études le plus élevé du père
84	M4	Niveau d'études le plus élevé de la mère

5.16. Module N : migration et mobilité régionale

Tableau 49. Questionnaire type : Module N

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
14	N Migration et mobilité régionale	2	4	6	11

Tableau 50. Sujets du module N

Séq.	Numéro	Sujet/thème
85	N1	Pays de naissance
86	N2	Pays de fréquentation de l'enseignement secondaire
87	N3	Type d'école
88	N4	Nationalité
89	N5	Pays de résidence
90	N6	Région de résidence



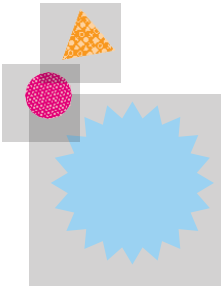
5.17. Module O : autres commentaires et recommandations

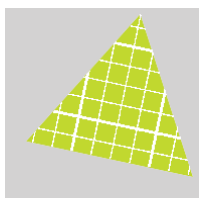
Tableau 51. Questionnaire type : Module O

Numéro de séq.	Numéro et titre de la section	Questionnaire minimum		Modules	
		Questions	Variables	Questions	Variables
15	O Vos commentaires et recommandations	3	3	7	11

Tableau 52. Sujets du module O

Séq.	Numéro	Sujet/thème
91	O1	Éléments de la formation appréciés par le répondant
92	O2	Éléments de la formation non appréciés
93	O3	Changements recommandés pour l'EFTP/l'établissement d'enseignement supérieur/le programme d'études
94	O4	Commentaires/suggestions concernant l'enquête
95	O5	Commentaires/suggestions concernant le questionnaire
96	O6	Temps nécessaire pour remplir le questionnaire (minutes)
97	O7	Évaluation du questionnaire





Chapitre 6.

Préparation de la phase de collecte des données

6.1. Aperçu

Une étude de suivi ne peut être réalisée sans une équipe de travail. Les études de suivi institutionnelles nécessitent le soutien de la direction de l'institution et la collaboration avec différents départements.

Pour démarrer l'étude de suivi, il faut disposer d'une base de données d'adresses mise à jour. Ce chapitre explique la structure de la base de données d'adresses ainsi que les stratégies de mise à jour des adresses.

6.2. Gestion et organisation

Au début de la phase de terrain, l'organisation interne de l'équipe d'étude de suivi doit être fixée.

Il s'agit de préparer une équipe dont les fonctions sont les suivantes :

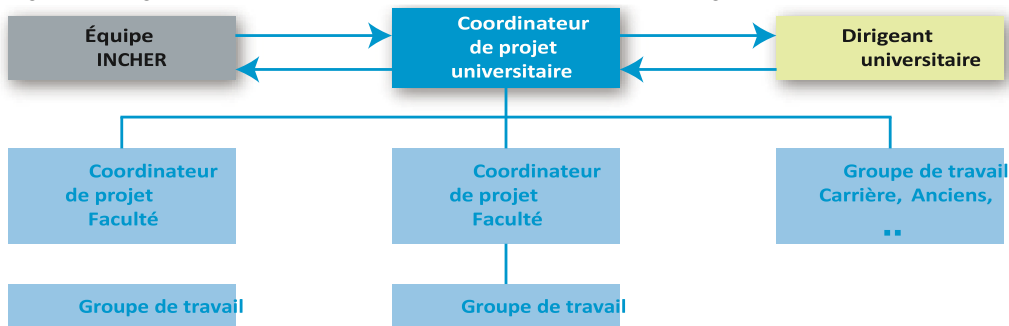
- (a) coordinateur du projet (personne ressource) ;
- (b) membres de l'équipe (gestion de projet, informatique, rédaction de rapports, analyse statistique) ;
- (c) partenaires externes.

Indiquez la fonction, le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, l'e-mail.

Ces informations doivent être publiées sur le site web de l'étude de suivi ainsi que dans d'autres supports d'information tels que le dépliant de l'étude de suivi.

La figure 10 illustre l'organisation du KOAB au niveau universitaire, qui pourrait servir d'exemple pour les études de suivi institutionnelles.

Figure 10. Organisation des études de suivi du réseau KOAB en Allemagne au niveau universitaire



6.3. Avant le lancement de l'enquête

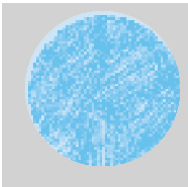
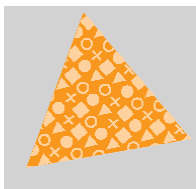
Il faut d'abord vérifier si la base de données des adresses est prête et déterminer le nombre d'adresses électroniques valides.

Les codes d'accès (PIN) (tels que générés avec QTAFI online) doivent être intégrés dans la base de données des adresses. Chaque diplômé figurant dans cette base de données doit avoir un code d'accès individuel (PIN) reliant la base de données des adresses à la base de données du sondage, afin d'envoyer des rappels (ultérieurement) uniquement à ceux qui n'ont pas répondu.

Ensuite, il faut rédiger une lettre d'invitation qui indique l'adresse URL menant au sondage et le code d'accès individuel (PIN) (de la base de données des adresses).

Ce courrier doit être personnalisé (Cher Monsieur Adam). De nombreux logiciels de publipostage permettent l'envoi de lettres personnalisées comprenant un code PIN individuel.

Il est recommandé que la lettre d'invitation soit signée par le responsable du département, de l'école ou de l'université.



Si la lettre d'invitation est envoyée par les services postaux classiques, il est utile de joindre un dépliant contenant des informations sur l'enquête (voir les exemples à la section 6.7).

6.4. Base de données des adresses

La base de données doit contenir toutes les informations nécessaires pour contacter les diplômés. Le point de départ est la liste des noms de tous les diplômés appartenant à la population cible, par exemple, les sortants de 2012.

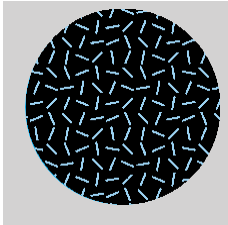
La base de données doit également contenir des informations sur le processus, par exemple :

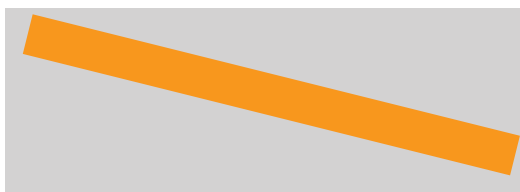
- (a) si l'adresse a été mise à jour ;
- (b) comment l'adresse a été mise à jour ;
- (c) d'où vient l'adresse ;
- (d) la date du premier contact, pour chaque diplômé ;
- (e) méthode du premier contact, pour chaque diplômé (téléphone, courriel).

Ces informations sont nécessaires pour le contrôle (et aussi pour les exigences de reporting) de l'ensemble du processus d'envoi des questionnaires aux diplômés en plusieurs vagues.

Tableau 53. Contenu recommandé de la base de données des adresses

Toutes les informations personnelles	• nom, adresse, date de naissance, etc. ; • adresse du lieu d'étude / adresse du domicile ; • e-mail ; • téléphone ; • programme d'études, diplôme(s) ; • PIN (code de connexion pour le sondage en ligne)
Métadonnées sur l'adresse, la mise à jour de l'adresse et d'autres actions	• adresse inconnue ; • adresse envoyée au secrétariat de l'établissement, etc. ; • situation actuelle (par exemple, « l'adresse a été corrigée, envoyer maintenant avec l'adresse corrigée ») ; • étape suivante (par exemple, « nouveau contact avec première lettre d'invitation ») ; • ce qui a déjà été fait (par exemple, « l'adresse a déjà été corrigée via Facebook »)
Informations sur l'envoi postal	• dernier contact (jusqu'à quatre contacts) ; • l'adresse utilisée pour le dernier contact (dans un champ séparé) ; • date du premier envoi postal ; • date du second envoi postal ; • date du troisième envoi postal, etc.
Informations sur la réponse	• le type de réponse (sur papier/en ligne) ; • la date de la réponse ; • volonté de participer à l'enquête de suivi : oui/non





Informations pour les processus postérieurs à la phase de terrain :

- (a) diplômé qui souhaite obtenir un rapport des résultats (oui/non) ;
- (b) diplômé qui ne souhaite pas participer à d'autres sondages à l'avenir (oui/non) ;
- (c) nouvelle adresse (telle que l'adresse électronique) ;
- (d) d'autres aspects (par exemple, souhaite avoir des contacts avec le club des anciens de l'université ou de la faculté).

L'obtention d'adresses peut être une tâche très longue et difficile lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir les adresses actuelles à partir d'un registre mis à jour.

Il existe plusieurs méthodes pour cela.

- (a) Il est parfois nécessaire de collecter les informations relatives aux adresses auprès d'une faculté ou d'un département au sein de l'établissement d'enseignement.
- (b) Si les adresses ne sont pas stockées sous forme électronique, elles doivent être saisies manuellement.
- (c) Utiliser les adresses des parents des diplômés (registres d'inscription).
- (d) Utiliser les médias : annoncer le sondage sur Internet, dans la presse, à la radio ou à la télévision et demander aux diplômés de contacter l'équipe.
- (e) Passer par les associations d'anciens élèves, si elles existent.
- (f) Contacter les diplômés par le biais des employeurs (par exemple, les écoles, les universités et d'autres employeurs connus des diplômés).
- (g) Utiliser la technique dite de la boule de neige : demander aux diplômés les adresses d'autres diplômés.

Voir les expériences des études de suivi lancées par l'Association des universités africaines (AUA) (Mugabushaka et al., 2007).

Les adresses recueillies peuvent ne plus être valides. Plus il s'est écoulé de temps entre la remise des diplômes et l'enquête, plus la validité des adresses est remise en question.

L'Université d'Indonésie a mis au point une méthode très systématique et efficace pour mettre à jour les

adresses de l'ensemble de ses diplômés :

- (a) tous les diplômés de la population cible ont été appelés par des étudiants pour les informer de l'étude de suivi et obtenir une adresse électronique valide ;
- (b) les adresses électroniques mises à jour ont été utilisées dans la phase de terrain et ont permis d'obtenir un taux de réponse élevé de plus de 50 %.

La technique d'échantillonnage en boule de neige est particulièrement adaptée aux études de suivi. Elle implique un contact initial avec certains diplômés à qui l'on demande de fournir les adresses de leurs amis qui ont obtenu leurs diplômes en même temps qu'eux. Facebook et d'autres réseaux sociaux peuvent faciliter ce processus.

6.5. Page web de l'étude de suivi

L'étude de suivi doit disposer d'une page web qui permettra de :

- (a) présenter le projet aux diplômés ;
- (b) clarifier les questions ;
- (c) diriger les diplômés vers le questionnaire (lien vers le questionnaire en ligne).

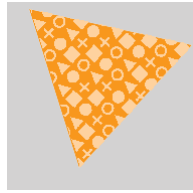
L'adresse de la page web doit être courte et simple.

Autres fonctions de la page web :

- (a) présenter l'étude de suivi au personnel et aux étudiants de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur ;
- (b) présenter l'étude de suivi à des parties externes (parents, autres institutions, gouvernement, médias) ;
- (c) présenter les résultats (lorsqu'ils sont disponibles).

Contenu de la page web :

- (a) objectifs de l'étude de suivi ;
- (b) population concernée ;
- (c) responsables de l'étude ;
- (d) explication de la circulation des données du sondage ;
- (e) identification des utilisateurs des données ;
- (f) moyens de protection des données mis en œuvre ;
- (g) déroulement du projet, état de l'exécution de l'enquête ; date de disponibilité des résultats



6.6. Exemples de pages web d'études de suivi

Figure 11. Page web de l'étude de suivi de l'Université de Göttingen : lettre d'invitation du président de l'université

Georg-August-Universität Göttingen
The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service

Graduate surveys: Degree and career experience
A quality assurance tool
One of the requirements for quality management in higher education is the consideration of different perspectives when trying to assure quality of teaching and learning. In this context, graduate surveys represent an inclusive tool for incorporating graduates' points of view.
The following issues were raised as part of the graduate surveys carried out by the University of Göttingen:

- How do graduates evaluate their studies in retrospect?
- To which professional and occupational fields do the graduates work?
- What is their experience of the transition from studying to professional work?
- Does their professional activity fit with what they studied?
- How do graduates evaluate the acquisition of competences and their application in a professional context?

The graduate surveys undertaken by the University form part of the national collaborative project "Study Conditions and Professional Success" at the International Centre for Higher Education Research (INCHER) in Kassel.

Utilisation of findings
The findings are used in different areas of higher education development as well as to improve services provided by the University and faculties.

more...

Erstbefragung

- Survey 2007 Exam Cohort
- Survey 2009 Exam Cohort
- Survey 2009 Exam Cohort
- Survey 2010 Exam Cohort
- Exam Cohort 2011
- Current survey: 2012 Exam Cohort**

Folgebefragung

- 2008 Exam Cohort**

Findings

- Survey 2007 Exam Cohort
- Survey 2009 Exam Cohort
- Survey 2009 Exam Cohort
- Results for QM (internal link)

Further information

- More about the quality assurance tool (German)
- More about the quality assurance tool (English)
- data protection
- INCHER
- Alumni Göttingen

Contact:
Teaching and Learning Quality Management
Georg-August-Universität
Göttingen
Student and Academic Services
Wilhelmplatz 2
D-37073 Göttingen
Tel: +49 (0)551 739-4289
Fax: +49 (0)551 739-104000
E-Mail

Homepage About Feedback Data Privacy Statement

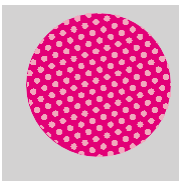


Figure 12. Page web de l'étude de suivi de l'Université de Göttingen : informations sur les facultés participantes



Georg-August-Universität Göttingen

The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service



Kontakt:
Teaching and Learning Quality Management
Georg-August-Universität Göttingen
Student and Academic Services
Wilhelmplatz 2
D-37073 Göttingen
Tel. +49 (0)551 735-4330
Fax +49 (0)551 735-184888
E-Mail

Information about the current survey of the 2012 academic year

Dear Graduates,

Recently you received an invitation to take part in this year's central survey of graduates by the University of Göttingen. Here you will find further information about the survey, an invitation from the President of the University, and access to the online questionnaire.

We depend on a high response rate in order to continue to obtain reliable results and thereby improve the quality of the degree programmes and conditions of study we offer, so please give us your support. This year we are inviting graduates who completed their degrees at the University of Göttingen between 1st October 2011 and 30th September 2012 (2011/12 winter semester and 2012 summer semester) to take part.

Kind regards,
Ulrike Beisiegel
Professor Dr. Dr. h.c. Ulrike Beisiegel
President, Georg-August-Universität Göttingen

access to the online questionnaire

- Questionnaire (initial survey 2012 Exam Cohort)

informations

- Reasons to participate
- data protection
- More about the quality assurance tool (german)
- More about the quality assurance tool (english)
- FAQ
- Participating faculties

contacts

- BICHER
- Alumni

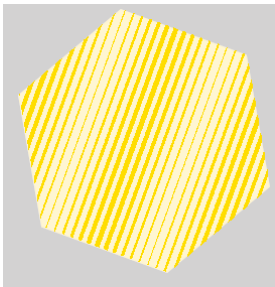




Figure 13. Page web de l'étude de suivi de l'Université de Göttingen : facultés participantes



<http://www.uni-goettingen.de/Absolventenbefragung> (non disponible en français)



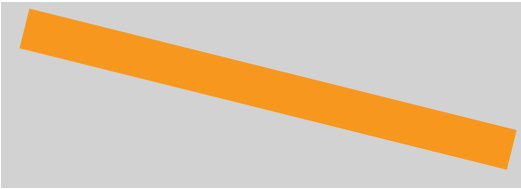
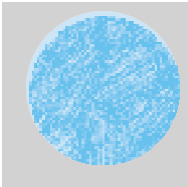
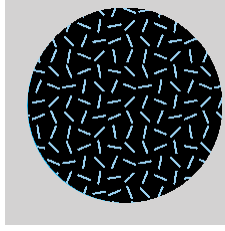


Figure 14. Étude de suivi de l'EFTP au Vietnam



<http://www.tvet-vietnam.org/en/article/270.vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative?sstr+tracer> (non disponible en français)





6.7. Dépliant présentant des informations sur l'enquête

Si un dépliant est utilisé, les informations clés de l'étude de suivi doivent être présentées :

- (a) aux diplômés ;
- (b) aux étudiants ;
- (c) au personnel de l'établissement d'ETFP/d'enseignement supérieur ;
- (d) aux médias ;
- (e) aux autres parties prenantes.

Le dépliant doit fournir des informations sur :

- (a) le contexte de l'étude ;
- (b) les objectifs de l'étude de suivi ;
- (c) les méthodes (type de questionnaire) ;
- (d) le calendrier ;
- (e) la coopération (le cas échéant) ;
- (f) les publications (le cas échéant) ;
- (g) l'équipe de l'étude de suivi ;
- (h) les coordonnées de l'équipe de l'étude de suivi.

Ce vaste public déterminera le nombre d'exemplaires nécessaires. Ils seront distribués aux étudiants actuels pour les informer qu'ils seront invités à l'avenir à participer à l'étude de suivi.

Figure 15. Exemple de dépliant de l'étude de suivi VALERA





ERASMUS is the largest education action of SOCRATES II programme. It aims to enhance the quality and extend the European dimension of higher education by encouraging institutional cooperation between universities, and providing a framework for mobility.

Student mobility is not only considered important for the learning process within the Framework of higher education, but it is also expected to have a positive impact on life and career after graduation and on professional integration. It is also widely recognised that ERASMUS mobility has an impact on the educational standard of students, showing a trend at the labour market and, consequently, on the performance of the European economy and the objectives of the Lisbon Strategy.

Teachers' mobility, on the other hand, is expected to contribute to students' learning and to serve the development of the department as well as the improvement of teaching and curricula. However, temporary teaching is another European university might be based on a stable professional performance as well. Therefore, we might expect a positive impact of ERASMUS teaching staff mobility on the careers of the teachers.

- the professional impact of ERASMUS student mobility on students' transition to employment and career development
- the professional impact of teaching in another country, in the framework of ERASMUS as teachers' career development

© 2014 European countries participating in the ERASMUS programme

We assume that the professional value varies substantially. An improvement of the IFA/IFU programs can be expected to the extent by taking into account the major determinants of success.

They currently will be undertaken in order to collect information from the fishery.

- a quantitative survey of Eastern EFL/ESL students
- a quantitative survey of Eastern EFL/ESL teachers

In order to establish the views and experiences of other actors regarding the professional values and its success, the evaluation study will be complemented by:

- a questionnaire survey of university leaders
- a questionnaire survey of employees
- experts' and users' reports on FRIALINE module

© 2000 Blackwell Publishers Ltd. *Journal of Internal Medicine* 247: 399–406

30 Countries: The 25 member states of the EU, the candidate countries Turkey and Romania and the EFTA countries Iceland, Liechtenstein and Norway.

First Phase (Nov.-April 1997)	- Survey with Kentucky middle managers, Kentucky middle teachers, university faculty and employers. - Active and expert input. - Involve target audience.
Second Phase (April-Aug. 1997)	- Interviews with participants on individual study sites. - Detailed analysis of survey.
Third Phase (Sept.-Oct. 1997)	Final report.

The evaluation study is conducted by the Center for Research on Higher Education and Work (CRHEW) in cooperation with the CRU (Association for Empirical Studies).

Team members: N.E. I.
Project modification:
Prof. Dr. J. B. B. B.

Project supervision and contact:
Dr. Th. Lauerbach
DIN-Sonderdruck-Fachk. Schumann

Keywords:
 Career Decision-Making, Self-Efficacy,
 Career Development, M.A., M.B.A.,
 Counseling, Management, M.A.,
 Ahmed Taha

Research
Dept. Soc. Psychology, University
of New Orleans, LA.



Une liste de contrôle pourrait inclure les éléments suivants :

- (a) collecte des informations sur la population cible (nombre de diplômés par programme d'étude et par sexe ; pourcentage et nombre)
- (b) création de tableaux sur la population cible
- (c) qualification/diplôme des sortants de 2012 de l'établissement d'EFTPD/d'enseignement supérieur, par sexe (pourcentage et nombre)
- (d) collecte des adresses de la population cible
- (e) les adresses de tous les membres de la population cible sont-elles disponibles ? Si non, pourquoi ?
- (f) toutes les adresses sont-elles à mises à jour ? Si non, combien sont à jour ? Comment la mise

à jour a-t-elle été effectuée ?

- (g) mise en œuvre technique de la gestion des adresses et test (méthodes de publipostage, d'impression des étiquettes)
- (h) rédaction des lettres d'invitation aux diplômés, y compris la ou les signature(s)
- (i) faut-il recourir à des incitatifs ?
- (j) élaboration de la page d'accueil du projet, qui doit comporter le lien vers le sondage en ligne
- (k) élaboration de supports d'information complémentaires (dépliants, lettres à l'intention de personnalités importantes, comme le président de l'université)
- (l) les acteurs concernés (service des carrières, service des anciens étudiants) sont informés
- (m) le personnel (étudiants assistants) est disponible



Chapitre 7.

Activités au cours de la phase de collecte de données

7.1. Aperçu

Pour pouvoir améliorer la collecte de données à l'avenir, il est important de documenter cette phase, de préférence quotidiennement.

C'est lors de cette phase que la saisie des données et l'analyse statistique peuvent commencer. Elle comprend notamment une première vérification des questionnaires reçus et la préparation de la saisie et de l'analyse des données. L'élaboration d'un livre de codes est une étape essentielle de cette phase, comme expliqué au présent chapitre.

7.2. Documentation de la phase de terrain

Toutes les activités de la phase de terrain doivent être documentées de manière à pouvoir être facilement incluses dans le chapitre méthodologique du rapport final.

7.3. Activités quotidiennes pour le traitement des questionnaires papier

Il convient de suivre un guide clair, étape par étape, pour le traitement des questionnaires papier. Quelques indications sur les différentes tâches sont présentées ci-après ; elles s'inspirent du guide préparé pour les études de suivi KOAB :

- (a) collecter chaque jour les questionnaires au service de courrier de l'établissement ;
- (b) regrouper les questionnaires du jour en paquets ;
- (c) écrire en haut de chaque paquet la date (date de retour). Cette date doit également être inscrite ultérieurement dans le fichier de données des questionnaires ;
- (d) compter le nombre de questionnaires rendus et saisir ce nombre sur une feuille Excel (pour les statistiques de retour) ;
- (e) ouvrir l'enveloppe d'un questionnaire rendu ;
- (f) vérifier le questionnaire : y a-t-il des réponses ? Seuls les questionnaires remplis dans une certaine mesure (au moins les parties A + B + C + D + E) doivent être comptés comme questionnaires rendus ;
- (g) une étiquette portant le numéro d'identification simple (numéro de séquence : par exemple 001 ... 399) doit être apposée sur le côté supérieur droit de la page de couverture du questionnaire. Le premier questionnaire reçoit le numéro « 001 » et ainsi de suite. Ce système de classement est le plus simple et le plus efficace et il permet de retrouver le questionnaire très facilement par la suite. L'utilisation d'étiquettes pour la numérotation permet d'éviter les doubles numérotations qui se produisent toujours lorsque les numéros sont écrits manuellement. Toutes les étiquettes nécessaires doivent être imprimées avant le début de la phase de terrain ; si les diplômés fournissent des adresses, la même étiquette doit également figurer sur la fiche de l'adresse ;
- (h) le renvoi d'un questionnaire par un diplômé ainsi que la date de retour doivent être enregistrés dans la base de données d'adresses. Si le questionnaire est renvoyé sans nom ni adresse, le nom ne peut pas servir de lien entre la base de données d'adresses et le questionnaire. L'expérience montre que le meilleur moyen consiste à envoyer un PIN (numéro d'identification personnel) avec la lettre d'invitation, qui peut également être utilisé pour accéder au questionnaire en ligne (code de connexion) (voir Figure 16) ;
- (i) si les diplômés ont inscrit leur nom et leur adresse sur une fiche à la fin du questionnaire, cette fiche doit être retirée du questionnaire afin de protéger la vie privée. Les données personnelles, telles que le nom et l'adresse, ne doivent jamais être stockées avec les données/réponses du questionnaire, sinon les réponses ne sont plus anonymes. Les feuilles avec étiquettes doivent être immédiatement stockées dans un lieu sûr (fermé à clé), auquel on ne peut pas accéder librement. Les données personnelles ne doivent jamais être stockées sur un ordinateur connecté à l'internet ;
- (j) les chiffres agrégés doivent être saisis sur la feuille Excel (statistiques des réponses) ;
- (k) les 10 premiers jours après l'envoi d'une lettre d'invitation sont les plus intéressants. Les statistiques sur les retours pour l'équipe de l'étude de suivi doivent être produites chaque jour et discutées en réunion d'équipe.

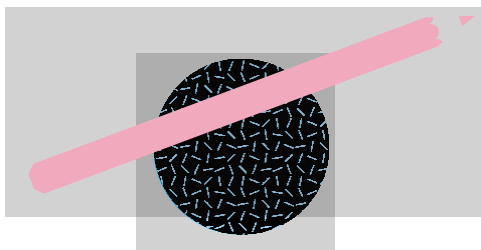


Figure 16. Élément de texte pour la page de couverture du questionnaire papier

Nous avons préparé ce questionnaire en deux versions pour vous permettre de choisir entre la version en ligne et la version papier.

Si vous souhaitez remplir le questionnaire papier, veuillez saisir dans la case ci-dessous le code PIN figurant sur la lettre d'invitation afin que nous puissions le supprimer de l'enquête en ligne.

7A Statistiques de réponse

Taux de réponse brut

Le taux de réponse brut est la proportion de diplômés de la population cible ayant participé à l'enquête, indépendamment de :

- (a) l'existence ou non d'une adresse ;
- (b) la validité ou non de l'adresse (des adresses) existante(s) ;
- (c) la possibilité ou non de trouver une adresse valide.

Tableau 54. Exemple de calcul du taux de réponse brut

Nombre total de diplômés	1 000
Nombre de répondants	500
Taux de réponse brut	50 %

Le taux de réponse brut renseigne sur le succès de l'enquête mieux que les taux de réponse ajustés aux problèmes de qualité des adresses.

Taux de réponse net

Pour calculer le taux de réponse net, nous devons savoir combien nous avons d'adresses valides (nombre de diplômés qui ont réellement reçu une invitation à participer).

Tableau 55. Exemple de calcul du taux de réponse net

Nombre total de diplômés	1 000
Nombre de répondants (questionnaires rendus)	500
Nombre d'adresses	900
Nombre de questionnaires non délivrés	55
Nombre total d'adresses valides	845
Taux de réponse net	59 %

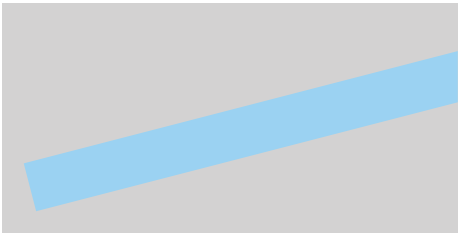


Tableau 56. Exemple de taux de réponse pour l'étude de suivi XYZ

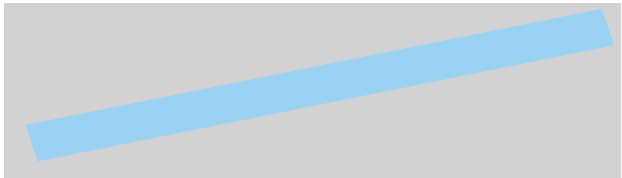
Nombre total de diplômés de l'année 2013	1 000
Nombre total d'adresses de diplômés de l'année 2013	900
Questionnaires non livrables	55
Nombre de personnes touchées / population ajustée	845
Réponses (questionnaires rendus)	500
Taux de réponse brut	50 %
Taux de réponse net	59 %

Tableau 57. Exemple de statistiques de réponses

Questionnaires rendus : étude de suivi de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur 2014							
Nombre de diplômés :		1 000					
Nombre d'adresses électroniques mises à jour (valides) :		800					
Jour	Date	Nombre de questionnaires rendus	Nombre de questionnaires cumulé	Taux de retour brut cumulé (%)	Taux de retour net cumulé (%)	Observations	Nombre d'invitations
1	01/10/2014	40	40	4	5		800
2	02/10/2014	50	90	9	11		
3	03/10/2014	20	110	11	14		
4	04/10/2014	15	125	13	16		
5	05/10/2014	11	136	14	17		
6	06/10/2014	12	148	15	19		
7	07/10/2014	8	156	16	20		
8	08/10/2014	4	160	16	20		
9	09/10/2014	5	165	17	21		
10	10/10/2014	3	168	17	21		
11	11/10/2014	2	170	17	21		
12	12/10/2014	0	170	17	21		
13	13/10/2014	1	171	17	21		
14	14/10/2014	2	173	17	22		
15	15/10/2014	0	173	17	22		
16	16/10/2014	30	203	20	25	Premier rappel	627



17	17/10/2014	25	228	23	29		
18	18/10/2014	15	243	24	30		
19	19/10/2014	12	255	26	32		
20	20/10/2014	10	265	27	33		
21	21/10/2014	8	273	27	34		
22	22/10/2014	5	278	28	35		
23	23/10/2014	7	285	29	36		
24	24/10/2014	3	288	29	36		
25	25/10/2014	2	290	29	36		
26	26/10/2014	1	291	29	36		
27	27/10/2014	2	293	29	37		
28	28/10/2014	1	294	29	37		
29	29/10/2014	0	294	29	37		
30	30/10/2014	1	295	30	37		
31	31/10/2014	0	295	30	37		
32	01/11/2014	20	315	32	39	Deuxième rappel	505
33	02/11/2014	20	335	34	42		
34	03/11/2014	12	347	35	43		
35	04/11/2014	10	357	36	45		
36	05/11/2014	8	365	37	46		
37	06/11/2014	7	372	37	47		
38	07/11/2014	5	377	38	47		
39	08/11/2014	8	385	39	48		
40	09/11/2014	5	390	39	49		
41	10/11/2014	2	392	39	49		
42	11/11/2014	3	395	40	49		
43	12/11/2014	1	396	40	50		
44	13/11/2014	2	398	40	50		
45	14/11/2014	0	398	40	50		
46	15/11/2014	1	399	40	50	Fin de la phase de terrain	



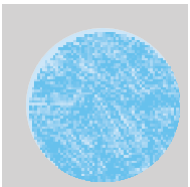


Figure 17. Exemple de questionnaires rendus par date (nombre)

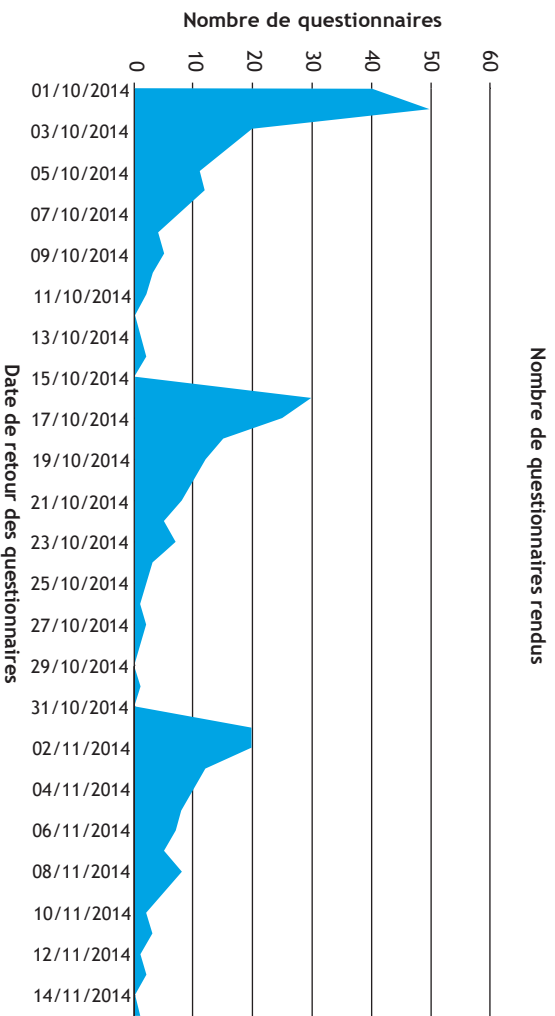
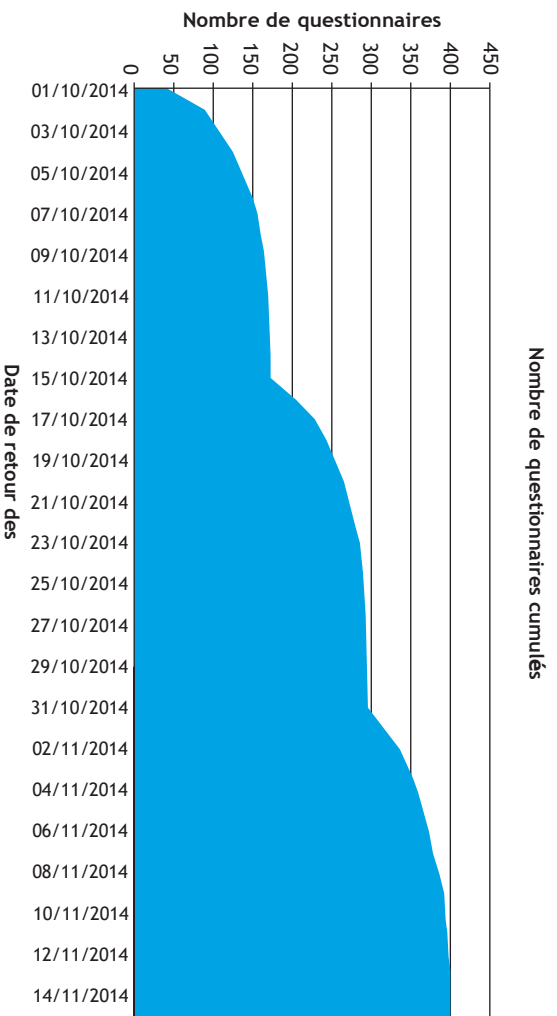


Figure 18. Exemple de questionnaires rendus par date (nombre cumulé)



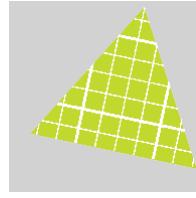
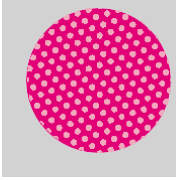
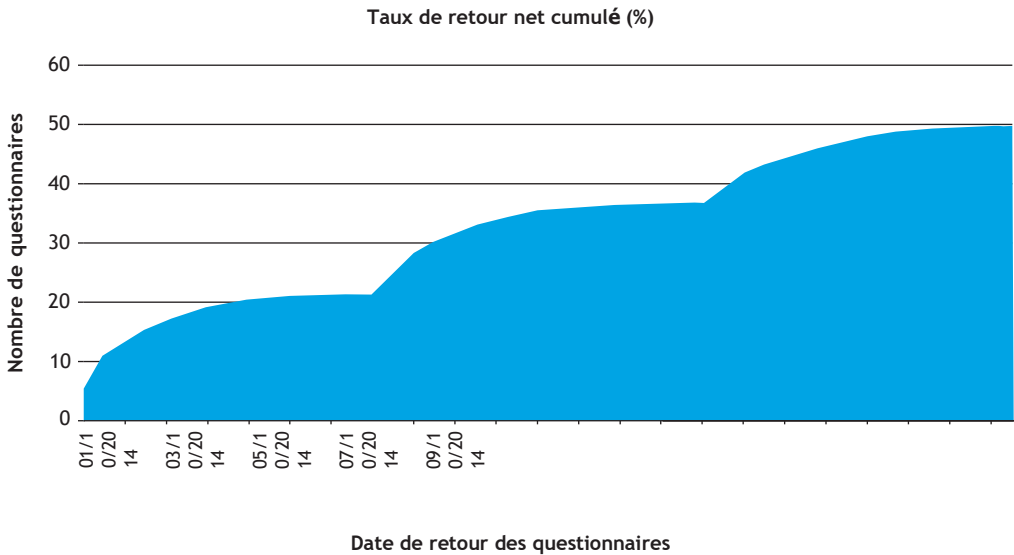


Figure 19. Taux de retour net par date (% cumulé)



7.5 Contrôle des questionnaires rendus

La vérification des questionnaires rendus peut en partie être comprise comme une étape préparatoire à la saisie des données.

Il est recommandé de ne pas seulement collecter les questionnaires rendus, mais de les vérifier par rapport aux cinq critères suivants :

(a) groupe cible :

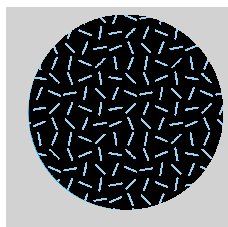
Le questionnaire a-t-il été rempli par un membre du groupe cible ? Cette vérification est d'autant plus importante qu'il est très possible que les adresses reçues ne soient pas celles que l'on voulait réellement. Cette période de mise en œuvre de l'enquête offre la possibilité de corriger de telles erreurs. Les questionnaires qui n'ont pas été remplis par des membres du groupe cible ne sont pas pris en compte dans l'enquête (pas de saisie de données) mais ils sont comptabilisés dans la proportion de retours ;

(b) exhaustivité :

Il arrive que des questionnaires ne soient pas remplis correctement sans que l'on ait indiqué une bonne raison pour cela (comme le chômage). Ces questionnaires aussi ne sont généralement pas pris en compte dans l'enquête, mais sont comptabilisés pour la proportion de retours ;

(c) sérieux :

Il n'est pas facile de d'expliquer comment vérifier si le questionnaire a été rempli avec sérieux. Avec les réponses/la longue liste d'items pour la question à échelle de cinq points, par exemple, le manque de sérieux peut être supposé si on ne peut pas discerner une logique plausible derrière les réponses cochées. Ce contrôle peut être chronophage s'il est effectué systématiquement ; par ailleurs, il est difficile de comprendre pourquoi certains répondants se donnent la peine de donner des réponses insensées. Il est donc recommandé de ne procéder qu'à une vérification occasionnelle des signes de manque de sérieux dans un premier temps.



Toutefois, il est possible d'effectuer ce type de vérification de manière plus systématique au cours du processus d'analyse des données ;

(d) clarté et cohérence des réponses :

C'est l'étape la plus longue de la vérification des questionnaires. Il arrive parfois que les répondants ne respectent pas les règles fournies dans le questionnaire :

(i) même si on leur demande de ne cocher

(ii) qu'une seule réponse, on trouve deux réponses cochées ; certains répondants peuvent cocher « autre » sans cocher la case correspondante ;

(iii) pour une échelle à cinq points, on peut trouver deux coches sur une seule ligne ou un coche entre deux cases.

Dans tous ces cas, il est nécessaire de corriger les déclarations des répondants pour permettre la saisie des données ;

(e) réponses numériques ouvertes :

Les zéros non significatifs ne doivent pas nécessairement être remplis, mais lors de la vérification, il faut s'assurer que toutes les déclarations peuvent être saisies correctement. Tous les nombres à plus de deux chiffres (comme le revenu ou le nombre d'employés) doivent être vérifiés pour s'assurer qu'ils sont saisis correctement.

7A Actions de rappel

Les actions de rappel sont les mesures les plus efficaces pour augmenter le taux de réponse. L'expérience de nombreuses études de suivi recommande d'entreprendre au moins deux actions de rappel.

Si les adresses sont mises à jour avant le début de la phase de terrain, le publipostage doit alors se dérouler comme dans la Figure 20.

Les questionnaires reçus doivent être traités comme indiqué :

- (a) collecte des questionnaires papier et/ou téléchargement des questionnaires en ligne au quotidien ;
- (b) statistiques quotidiennes des réponses (feuille Excel) ;
- (c) mise à jour quotidienne de la base de données des adresses ;
- (d) première vérification du questionnaire (rempli ?) ;
- (e) codage des réponses ouvertes possibles ;
- (f) saisie des données des questionnaires papier.

Si les adresses ne sont pas mises à jour avant le début de la phase de terrain, le processus devient beaucoup plus compliqué. Si la mise à jour est effectuée en même

temps que le premier envoi, les adresses qui ont été mises à jour (par exemple par la technique de la boule de neige) n'ont pas le statut de « première invitation ». Il est recommandé d'agrafer toutes les adresses mises à jour jusqu'à la prochaine date d'envoi.

L'ensemble du processus de la phase de terrain doit alors être prolongé de 14 jours. Si la mise à jour des adresses se poursuit, une nouvelle prolongation est nécessaire car tous les diplômés doivent recevoir le même nombre d'invitations.

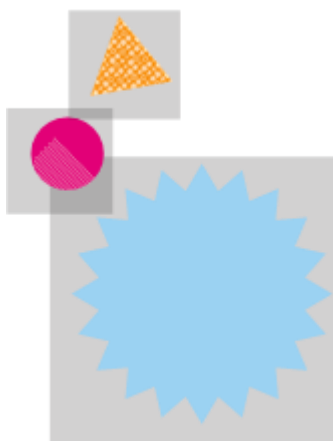
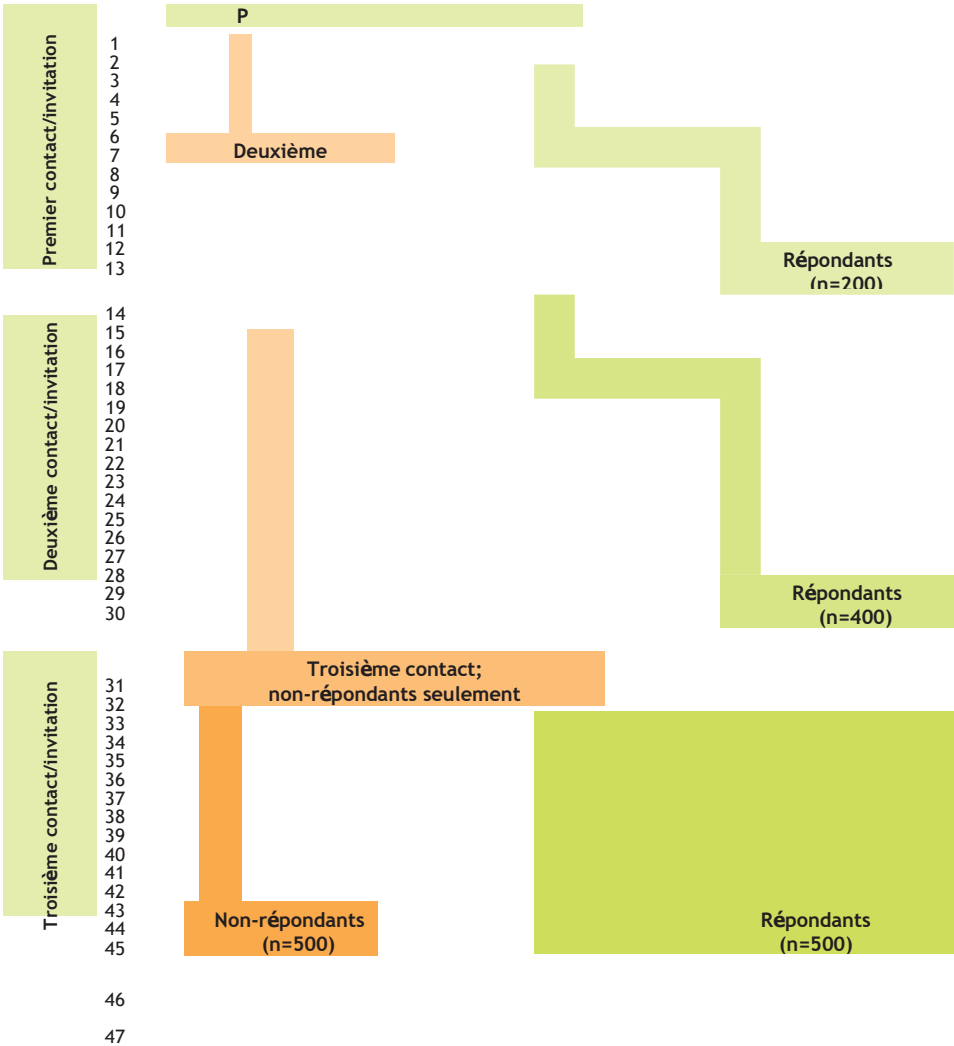
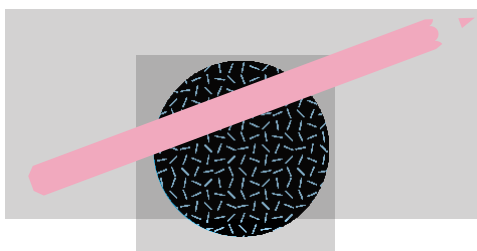




Figure 20. Calendrier des invitations/contacts





7. Service d'assistance

Pendant la collecte des données, les diplômés peuvent avoir des questions sur l'étude de suivi en général ou sur des éléments particuliers du questionnaire. Des problèmes techniques peuvent également survenir s'il s'agit d'une enquête en ligne.

Un service d'assistance est nécessaire et les coordonnées doivent être communiquées aux diplômés :

- (a) dans la lettre d'invitation ;
- (b) dans le dépliant sur l'étude de suivi ;
- (c) dans le questionnaire papier ;
- (d) dans le questionnaire en ligne.

Le service d'assistance est destiné à fournir aux répondants des informations et des conseils ; il doit également aider à résoudre les problèmes techniques (dépannage), par exemple au cas où les questionnaires papier seraient endommagés ou en cas de problèmes d'accès au questionnaire en ligne.

7. Sauvegarde/téléchargement quotidiens des données en ligne

La sauvegarde du système de questionnaire en ligne doit être effectuée tous les jours. L'installation du questionnaire et la base de données contenant les réponses doivent être téléchargées depuis le serveur de l'étude de suivi et stockées sur l'ordinateur local.

Des sauvegardes doivent également être effectuées régulièrement sur un autre support (clé USB) et stockées dans un lieu sûr, séparé de la salle informatique.

7. Saisie des données de questionnaires papier

La saisie des données de questionnaires papier peut commencer pendant la phase de terrain.

7. Mesures pour obtenir un taux de participation élevé

Le succès du processus d'enquête est principalement mesuré par le nombre de retours : plus le nombre de diplômés qui refusent de remplir le questionnaire est faible, plus la proportion de retours est élevée.

Une proportion élevée de retours est particulièrement importante lorsque le nombre réel de diplômés interrogés est faible.

Pour les enquêtes écrites auprès des diplômés, la proportion de retours se situe généralement entre 30 et 60 % ; pour les enquêtes auprès des employeurs, elle est presque toujours beaucoup plus faible.

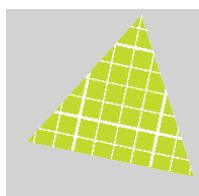
Dans le cas d'une enquête écrite, la proportion de retours peut être augmentée par l'envoi de rappels. Il convient d'envoyer un deuxième rappel avec un nouvel exemplaire du questionnaire et une enveloppe de retour affranchie environ quatre à cinq semaines après le premier envoi aux diplômés qui n'ont pas encore répondu.

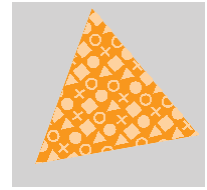
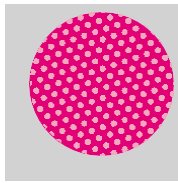
Un cycle complet d'enquête postale comprenant trois envois prend au moins deux mois, indépendamment du nombre de personnes contactées. Pour les entretiens, la durée du processus dépend largement des conditions locales/régionales, de sorte qu'aucune indication générale de calendrier ne peut être donnée.

7.1. Formation du personnel de l'enquête

Lorsque d'autres personnes participent à la mise en œuvre de l'enquête, il est nécessaire d'organiser un cours de formation à leur intention. La forme et le contenu de cours de formation dépendent du rôle de ces personnes.

Pour l'envoi du questionnaire postal, seules les indications techniques appropriées concernant l'action d'envoi sont nécessaires.





Pour une remise en mains propres du questionnaire (entretiens), tous les membres du personnel doivent être très bien informés à propos de l'étude et connaître parfaitement le questionnaire. Il sera souvent demandé à l'enquêteur d'expliquer les objectifs de l'étude et de fournir des explications et de l'aide pour répondre aux questions individuelles. Les enquêteurs peuvent influencer les résultats de l'étude et bien que cette influence soit inévitable, la formation doit avoir pour objectif de la contrôler. Tous les membres du personnel doivent avoir la même connaissance de l'étude et suivre les mêmes règles lors des entretiens.

Une formation d'une journée pour tous ceux qui souhaitent participer à la mise en œuvre de l'enquête devrait suffire. Des informations sur le questionnaire de les objectifs l'étude et doivent être distribuées aux apprenants à l'avance.

Si d'autres personnes participent à la mise en œuvre de l'enquête, assurez-vous qu'elles sont bien formées.

7.12 Le livre de codes

Lorsque la collecte des données est en cours, les préparatifs pour la saisie et le codage des données peuvent commencer.

Cette tâche nécessite un manuel d'instructions appelé « livre de codes ». Même si les données sont saisies directement avec Excel ou SPSS (dans une feuille de calcul) par le responsable de l'enquête ou si quelqu'un d'autre est chargé de ce travail, il est nécessaire de préparer un livre de codes. Il n'y a pas d'exigences formelles pour le livre de codes, si ce n'est que toute personne qui le lit doit être capable de comprendre comment transférer les informations fournies dans le questionnaire dans le fichier de données⁶.

Un livre de codes fournit des informations sur la structure, le contenu et la présentation d'un fichier de données.

Bien que les livres de codes varient largement eu égard à la qualité et à la quantité d'informations fournies, un livre de codes typique comprend :

- (a) les codes de réponse pour chaque variable ;
- (b) les codes utilisés pour indiquer les non-réponses et les données manquantes ;
- (c) la formulation exacte des questions et des réponses ;
- (d) les modèles d'enchaînement des questions (filtres) utilisés dans une enquête ;
- (e) d'autres indications sur le contenu et les caractéristiques de chaque variable.

Un livre de codes peut également contenir :

- (a) la fréquence des réponses ;
- (b) les objectifs de l'enquête ;
- (a) les définitions des concepts ;
- (b) une description de la conception et de la méthodologie de l'enquête ;
- (c) une copie du questionnaire d'enquête ;
- (d) des informations sur la collecte, le traitement et la qualité des données.

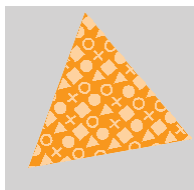
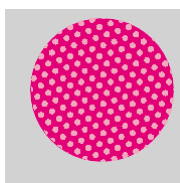
7.13 Recommandations et règles pour le codage et le nettoyage des données

Listes des codes

En règle générale, il faut coder de manière aussi détaillée que possible. Plus tard, les données pourront être agrégées à un niveau plus élevé. L'agence nationale de statistiques ou l'institution compétente peut fournir des indications pour transformer les codes nationaux en codes internationaux, par exemple pour les intitulés de postes, la branche économique, le domaine d'études.

Par exemple, si on dit que le code pour le « domaine d'études » comporte deux chiffres, alors deux chiffres représentent le niveau d'agrégation le plus élevé ;

⁶ Pour plus de précisions sur le concept général de « livre de codes », voir : ICPSR, Inter-university Consortium for Political and Social Research: FAQs: ANALYZE: *What is a Codebook?* : <https://www.icpsr.umich.edu/web/ICPSR/cms/1983> [consulté le 8/10/2014, non disponible en français].



il est fortement recommandé que les codes nationaux soient ventilés plus finement.

Les listes de codes doivent être incluses dans le livre de codes, ou une référence doit être fournie.

Valeurs manquantes

Nous proposons d'utiliser les valeurs suivantes pour les valeurs manquantes. Elles se situent toutes en dehors de la plage de valeurs normales.

- (a) -1 = « question non posée »
- (b) -2 = « abandon »
- (c) -3 = « en dehors de la plage de valeurs plausibles »
- (d) -8 = « filtrée (non applicable) »
- (e) -9 = « pas de réponse »

Échelles

Lorsque plusieurs cases sont cochées et que les cases cochées sont voisines, on prend la valeur la plus extrême. Donc, si « 1 » et « 2 » ont été cochés, on prend « 1 ».

Si les cases ne sont pas connexes, il convient d'entrer la valeur moyenne. Donc, si « 4 » et « 2 » sont cochés, on entre « 3 ».

Imputations

Les blancs et les entrées manquantes doivent être imputés dans la mesure du possible. Les imputations doivent être bien documentées. Toutefois, les blancs ne doivent pas être imputés par un « 0 ».

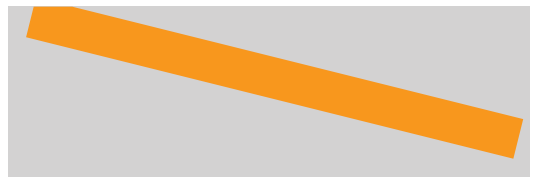
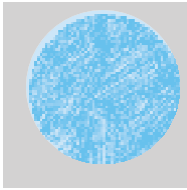
Réponses multiples

Seules les coches doivent être codées, avec un « 1 ».

Après la saisie des données, si au moins un item d'une liste d'éléments a été coché, les items non cochés seront recodés en « 2 » (« Non »). Si aucun item n'a été coché, les blancs seront recodés en « -9 » (« Manquant »).

Figure 21. Règles générales pour la vérification des questionnaires

.	Règle	Exemple
1	Toutes les corrections et remarques doivent être faites. au crayon rouge (ou au crayon d'une autre couleur contrastée si le questionnaire est rempli au crayon rouge)	
2	La suppression se fait par deux barres obliques parallèles	
3	Sur la page de couverture du questionnaire, une abréviation du nom de la personne qui a vérifié le questionnaire doit être indiquée	
4	En cas d'échelle : si deux valeurs sont cochées, l'une d'entre elles doit être supprimée. On retient généralement la valeur la plus extrême	ex. : sur une échelle de 5, si les cases 1 et 2 sont cochées, 1 est la valeur valide
5	Les inscriptions doivent être faites sur la feuille de contrôle.	ex. : « La réponse à la question 5 n'est pas claire »
6	Les réponses de la catégorie « autre » doivent être classées dans les catégories indiquées, si possible.	
7	Les chiffres/numéros peu clairs doivent être rapprochés. Tous les chiffres doivent être contrôlés (par exemple, à la question 25) et, si nécessaire, corrigés.	ex. : 2-3 personnes devient 3 personnes - les chiffres doivent être rapprochés



Chapitre 8. Analyse des données

8.1. Aperçu

Le présent chapitre traite des différents types de problèmes liés à l'analyse quantitative des données. La saisie et le contrôle des données sont des conditions préalables à l'analyse statistique des données (au sens étroit : l'analyse des données). L'analyse des données est une étape très importante de l'étude de suivi qui, sans elle, ne peut pas atteindre ses objectifs.

Même si l'analyse des données est effectuée par des experts (tels que les départements de statistique des universités), il est recommandé de lire le chapitre suivant pour être en mesure d'évaluer les résultats des processus.

Ce chapitre fournit également quelques notions de base de l'analyse qualitative des données (voir les sections 8.4 à 8.6).

8.2. Logiciels d'analyse des données

SPSS

SPSS est le logiciel le plus utilisé et le mieux documenté pour l'analyse statistique des données. Il est facile à maîtriser. Pour les établissements d'enseignement, des offres spéciales sont disponibles à des prix relativement bas (IBM SPSS Statistics avec les modules C Tables et Tables). Nous recommandons SPSS ou R pour les études de suivi.

EXCEL

S'il n'est pas recommandé de prévoir Excel comme logiciel d'analyse des données, on peut néanmoins l'utiliser pour certaines analyses. Il existe un manuel d'introduction à l'utilisation d'Excel pour la gestion et l'analyse des données d'une étude de suivi (Ehlert et Kluve, 2011). Par ailleurs, l'organisation suisse Helvetas a mis au point une boîte à outils Excel pour les études de suivi, qui est gratuite et peut être téléchargée.

STATA

STATA, tout comme SPSS, est très utilisé dans le domaine des sciences sociales. Il possède des fonctions statistiques similaires, mais il est beaucoup moins cher.

R

R est un logiciel open source très puissant qui permet de faire toutes les analyses de données nécessaires pour l'étude de suivi sans frais (?).

8.3. Saisie des données pour les questionnaires papier

Avant de commencer la saisie des données, il est nécessaire de décider comment traiter les questions ouvertes appelant des réponses textuelles, telles que l'intitulé du poste, et les suggestions d'amélioration.

Voici quelques options possibles :

- saisir toutes les réponses aux questions ouvertes (« fichier texte ») et les coder, puis coder les données numériques (pour les questions ouvertes et fermées) (« données brutes ») ;
- saisir toutes les réponses aux questions fermées (« données brutes1 ») et ensuite toutes les réponses aux questions ouvertes (« fichier texte »). Après avoir codé les réponses ouvertes, saisir les nouvelles données numériques (« données brutes2 ») ;
- comme au paragraphe précédent, saisir toutes les réponses aux questions fermées (« données brutes ») et ensuite les réponses aux questions ouvertes (« fichier texte ») sans les coder.

La saisie des données peut être confiée à des professionnels mais l'équipe de l'étude peut contribuer de manière substantielle à la qualité des données et devrait participer au contrôle des données. L'analyse des données peut également être effectuée par des professionnels ; il est impératif d'avoir des connaissances de base pour comprendre et interpréter les résultats de l'analyse statistique.

Il est particulièrement recommandé de préparer un grand nombre de tableaux. Cela permettra d'insérer les tableaux choisis directement dans le rapport final.

Ce manuel n'offre pas une introduction détaillée aux procédures et problèmes d'analyse des données. Selon le rôle de l'équipe d'enquête dans cette tâche, il peut être nécessaire de consulter le manuel SPSS.

⁷ Beaucoup d'informations sur R sont disponibles sur internet, par exemple : *The R project for statistical computing*: <http://www.r-project.org/> [consulté le 8.10.204].



8.4. Codage

Pratiquement toutes les questions du questionnaire à l'intention des diplômés comportent des items de réponse qui sont déjà codés, c'est-à-dire que des codes (chiffres) sont attribués à chacun d'eux. Pour l'analyse ultérieure des données, ils peuvent être saisis directement.

Saisie de données ASCII/texte

Pour ce type de saisie, les colonnes doivent indiquer (pour chaque question, concernant chaque item de réponse) la position sur la carte où les codes doivent être saisis.

Il y a quelques années encore, les cartes perforées (contenant exactement 80 colonnes) étaient le principal support de données ; aujourd'hui, on utilise plutôt des bandes magnétiques ou des disquettes qui ne limitent pas le nombre de colonnes. Toutefois, il existe encore de nombreuses raisons pour lesquelles la saisie des données, même sur les supports de données modernes, devrait être effectuée selon le principe utilisé pour les cartes perforées :

- (a) même sur les écrans, un maximum de 80 caractères peut être affiché côte à côte (colonnes) ;
- (b) les feuilles de codes deviennent peu maniables si elles contiennent plus de 80 colonnes.

Codage de questions ouvertes

Cependant, pour certaines questions, les items de réponse ne sont pas indiqués et pour d'autres, il existe des items de réponse supplémentaires (par ex. « autre »).

L'analyse quantitative présuppose que des chiffres doivent être attribués aux réponses selon des règles établies (qui doivent être incluses/reconnaissables dans le livre de codes). L'attribution de chiffres aux réponses est appelée codage.

Les codes (chiffres qui doivent être saisis) peuvent être inscrits dans le questionnaire (dans la marge) ou sur une feuille séparée (appelée feuille de codage). Toutefois, pour la saisie des données, il faut en outre indiquer dans quelle colonne (et sur quelle carte) la saisie des données est effectuée ou dans quel « champ » d'une banque de données l'information doit être saisie.

L'objectif est de faire en sorte que les résultats de l'analyse des données – par exemple les tableaux produits – contiennent non seulement les « chiffres nus » mais aussi une description des chiffres. Le livre de codes permet ce type de « retraduction », ce qui en fait un outil clé pour l'analyse des données.

Dans l'analyse des données, nous considérons les réponses des personnes interrogées comme des valeurs de variables. En utilisant le nom de la variable inclus dans le livre de codes, nous nous référons aux questions individuelles ou aux items de réponse.

Nous recommandons de créer des noms pour les variables selon un schéma simple qui aura des avantages considérables pour le contrôle des données et leur gestion ultérieure.

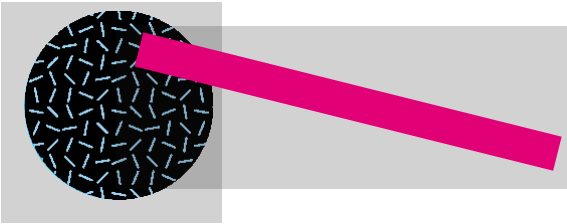
8.5. Règles relatives aux noms des questions et des variables

Tous les noms de variables d'une même enquête doivent commencer par une lettre et contenir une indication de la question (ID) et de l'item ; par exemple, la variable « travail de groupe » de la question C1 ci-dessous peut porter le nom V19_1 (Variable 19, item 1).

Pour des raisons techniques, il est recommandé d'utiliser à la fois le numéro de la question (« C1 »), qui fait référence à la section du questionnaire, et un numéro de séquence de la question (« Q19 »).

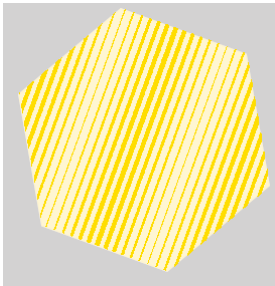
Le numéro « C1 » permet de retrouver facilement la question dans le questionnaire. Le numéro d'identification « Q19 » permet une réidentification de la même question, qui peut être placée à divers endroits dans les questionnaires de différents établissements d'EFTP/d'enseignement supérieur ou dans différentes enquêtes du même établissement.

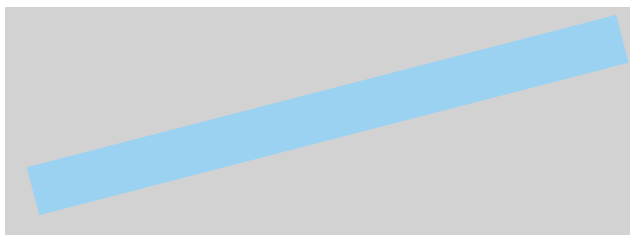
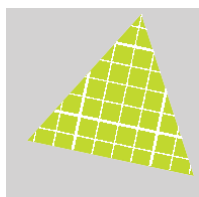
Nous proposons d'inclure les noms des variables et le numéro d'identification de la question selon le questionnaire, comme on peut le voir ci-dessous. Pour l'impression du questionnaire, les noms des variables sont formatés pour être « cachés » : non imprimés/visibles mais toujours dans le questionnaire. Cela signifie que le questionnaire contient déjà les informations les plus importantes du livre de codes.



NU023/ OR	C1 - Dans quelle mesure les aspects suivants de l'enseignement et de l'apprentissage ont-ils été soulignés au cours de vos études ?						ID de la question Q19
	Pas du tout		Dans une très grande mesure				
	1	2	3	4	5		Nom de la Variable
1	☐	☐	☐	☐	☐	Travail de groupe	V19_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Apprentissage en ligne	V19_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Conférences	V19_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Stages et formations pratiques	V19_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Connaissances pratiques	V19_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Théories et paradigmes	V19_6
7	☐	☐	☐	☐	☐	Apprentissage axé sur les projets et/ou les problèmes	V19_7
8	☐	☐	☐	☐	☐	Travaux écrits	V19_8
9	☐	☐	☐	☐	☐	Présentations orales par les étudiants	V19_9
10	☐	☐	☐	☐	☐	Activités d'auto-apprentissage	V19_10
11	☐	☐	☐	☐	☐	Le personnel enseignant comme principale source d'information	V19_11
12	☐	☐	☐	☐	☐	Évaluation des cours par les étudiants	V19_12
13	☐	☐	☐	☐	☐	Choix des cours par les étudiants	V19_13
14	☐	☐	☐	☐	☐	Communication respectueuse entre enseignants et étudiants	V19_14
15	☐	☐	☐	☐	☐	Renforcement de la motivation des étudiants	V19_15
16	☐	☐	☐	☐	☐	Renforcement des capacités d'auto-apprentissage des étudiants	V19_16

Sujet : Méthodes d'enseignement et d'apprentissage ; numéro de page en ligne ; filtre en ligne.





8.6. Codage des réponses ouvertes

Le codage des réponses ouvertes peut être effectué sans logiciel spécial, mais il nécessite l'élaboration d'une liste de codes.

Développement de catégories de réponses/liste de codes

Il est important de rechercher ce que l'on appelle les catégories principales, sous lesquelles plusieurs réponses individuelles peuvent être classées. Ces déclarations peuvent être présumées avoir une même

signification, même lorsque des expressions différentes sont utilisées. Cependant, pour le processus de codage, des critères de similarité doivent être indiqués dans le livre de codes. Cela se fait le plus souvent en indiquant des exemples.

Pour certaines variables, il est recommandé d'utiliser une liste standardisée de catégories préexistante, par exemple l'intitulé du poste/la profession (CITP), le secteur économique (CITI), la région (NUTS) ⁽⁸⁾.

Encadré 14. CITP : Classification internationale type des professions

CITP : *Bienvenue au site web de la CITP* : <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

Version la plus récente : CITP-08 (approuvée en 2008) ; voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf#374 (non disponible en français)

Encadré 15. CITI : Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (Nations Unies : New York, 2008)

Il est recommandé d'utiliser la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique CITI (Nations Unies) pour le codage du secteur économique. Un manuel est disponible sur le web (Nations Unies, 2008). Voir également la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE : dernière version NACE Rév. 2, adoptée en 2008) qui est plus détaillée en ce qui concerne les niveaux d'agrégation inférieurs (Commission européenne, 2008).

Voir aussi l'explication de la NACE par Eurostat : Glossaire : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_\(NACE\)/fr](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)/fr) [consulté le 8/10/2014]

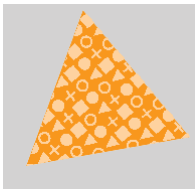
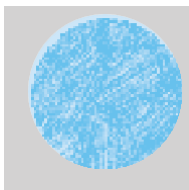
Encadré 16. NUTS : Nomenclature des unités territoriales statistiques

La NUTS est un système hiérarchique de découpage du territoire économique de l'UE.

Voir les explications de la classification de la NUTS sur le site web d'Eurostat :

<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/nuts/background>

⁸ Pour plus de détails sur l'utilisation de la classification type, voir également le volume 1 (chapitre 4). Aperçu des classifications internationales des Nations Unies : <http://unstats.un.org/unsd/class/>



Saisie du texte de toutes les réponses ouvertes

Les réponses à une question particulière (ci-après appelées « textes ») sont copiées de sorte qu'il soit possible de séparer et de trier les textes de chaque répondant sur les différentes questions. Par conséquent, le numéro de la question et le numéro du cas (ID du diplômé) doivent être notés ainsi que le texte même de la réponse.

Le tri est très important car à l'étape suivante (la formation de catégories de réponses) il est nécessaire d'avoir un aperçu complet de toutes les réponses concernant une question particulière ; toutes les

autres réponses des personnes interrogées, en règle générale, ne sont pas importantes :

- (a) il est utile d'identifier les abréviations avant de commencer à saisir le texte (par exemple « ing. » pour « ingénieur ») ;
- (b) les fautes d'orthographe peuvent être corrigées car seul le sens est important.

Pour trier les réponses, une colonne pour le numéro du cas et le numéro de la question doit être saisie avec le texte.

Figure 22. Exemple de saisie de données textuelles

ID	Numéro de question	Code	Texte
001	12		Réponse
001	15		Réponse
001	16		Réponse
002	15		Réponse
002	16		Réponse
003	15		Réponse
003	16		Réponse

Faut-il coder toutes les réponses ?

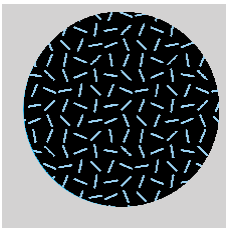
Si seules quelques personnes interrogées ont répondu à des questions ouvertes, il n'est pas utile de prévoir une analyse quantitative des données, mais les réponses doivent tout de même être saisies sous forme de texte, et doivent être prises en considération pour la formulation du rapport d'examen.

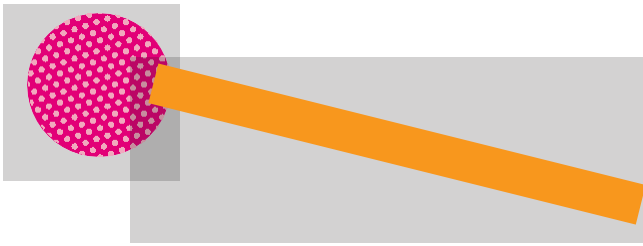
En règle générale, si des réponses sont reçues de plus de 5 % des personnes interrogées, elles doivent être codées.

8.7. Saisie de données numériques

La saisie des données consiste à copier les codes du questionnaire sur un support de données approprié (qui, de nos jours, sera probablement le disque dur de votre ordinateur).

La saisie des données peut comporter des erreurs mais, contrairement au texte « normal », les erreurs de données ne sont pas faciles à trouver (voir le contrôle des données) car la séquence des chiffres saisis est différente dans chaque questionnaire.





C'est pourquoi les professionnels de la saisie des données n'utilisent pas un programme de traitement de texte normal mais plutôt un programme spécial de données qui, par exemple, vérifie la plausibilité lors de la saisie des valeurs numériques.

Le taux d'erreur peut être considérablement réduit en saisissant les données à deux reprises ; d'abord, tous les questionnaires sont saisis normalement et ensuite, ils sont tous saisis à nouveau (dans la même séquence), mais dans la deuxième étape, seule la correspondance avec la première entrée doit être détectée et, si nécessaire, les données doivent être corrigées. Si cette méthode de saisie des données entraîne une augmentation des coûts, elle permet de réaliser des économies lors de la phase suivante de correction des données.

Le contrôle des données saisies (données brutes et texte des réponses) doit être poursuivi jusqu'à ce que les données présentent une qualité suffisante. Toutefois, il n'est ni utile ni faisable de s'efforcer d'obtenir des données totalement parfaites : les coûts liés à la suppression de chaque erreur sont beaucoup trop élevés. Le contrôle des données a pour fonction d'exclure toutes les erreurs systématiques et de déterminer le degré d'erreurs commises accidentellement.

Si la saisie des données est effectuée par des professionnels, il faut d'abord saisir une sélection aléatoire de 10 à 30 questionnaires, et ensuite, vérifier très soigneusement cette saisie. Dans la pratique, les données saisies doivent être comparées à la saisie dans le questionnaire : une personne lit les codes saisis (y compris les « blancs ») et une deuxième personne vérifie ces codes avec ceux qui ont été saisis dans le questionnaire.

Toutes les différences doivent être notées, les différents types d'erreurs doivent être analysés et la proportion d'erreurs calculée. Les résultats du contrôle des données doivent être communiqués aux professionnels. En général, un niveau d'erreur de 2 à 3 % est encore acceptable (exclusion faite des erreurs systématiques). Si la saisie des données a été effectuée sans trop d'erreurs, on peut passer à l'analyse des données.

Cependant, il est nécessaire de définir d'abord les données, tant pour l'analyse statistique ultérieure que pour la deuxième phase du contrôle des données.

8.8. Définition des données avec SPSS

Pour analyser les données à l'aide de SPSS, il faut quelques instructions pour informer le programme de la structure des données (voir annexe).

Les instructions concernant la définition des données (étiquettes des variables, étiquettes des valeurs) sont facultatives mais améliorent la lecture des impressions d'analyse.

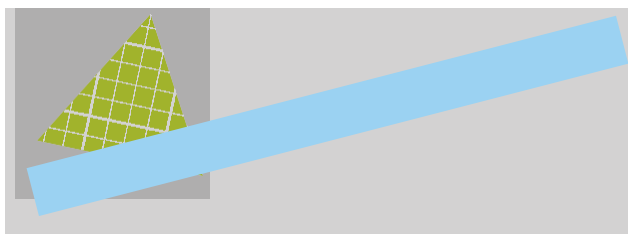
Style des instructions :

- presque toutes les instructions peuvent être abrégées. Pour la plupart, les trois premiers caractères d'une instruction sont suffisants pour permettre à SPSS de les interpréter correctement ; par exemple, il suffit d'écrire VAR LAB au lieu d'étiquettes de variable. Il n'est pas nécessaire d'écrire les abréviations en lettres majuscules, « Var Lab » est également correct.

Fin d'instruction :

- SPSS reconnaît le point (.) comme la fin d'une instruction. Les instructions peuvent s'étendre sur plusieurs lignes (voir les instructions Var Lab).





Encadré 17. Syntaxe SPSS : étiquettes et valeurs manquantes

Étiquettes de variables

Description du nom d'une variable.

120 caractères au maximum (la plupart des procédures SPSS n'impriment que les 40 premiers caractères). En ce qui concerne le texte, les étiquettes de variables correspondent aux items de réponse du questionnaire ; c'est seulement si elles sont trop longues qu'elles doivent être raccourcies en conséquence.

Étiquette de variable V81 « sexe »

Étiquettes de valeurs

Description des valeurs de la variable.

60 caractères au maximum (la plupart des procédures SPSS n'impriment que les 20 premiers caractères).

Étiquettes de valeurs V81

1 « masculin »

2 « féminin »

-9 « pas de réponse ».

Valeurs manquantes

On attribue à certaines valeurs d'une variable le statut « manquant ».

Ces valeurs ne sont pas prises en compte pour l'analyse statistique de cette variable.

Valeur manquante V81

(-9).

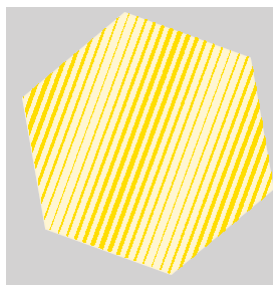
8.9. Valeurs manquantes

L'instruction relative aux valeurs manquantes ne modifie pas les données, mais signale au programme d'analyse des données de ne pas tenir compte des cas présentant des valeurs définies comme manquantes.

Le terme « valeurs manquantes » n'est pas particulièrement approprié, étant donné que ces valeurs ne sont pas réellement manquantes dans l'enregistrement des données. Cela ne peut pas se produire car SPSS ne traite que les fichiers de forme rectangulaire.

Quand faut-il définir les valeurs comme valeurs manquantes ?

Il arrive souvent que les personnes interrogées ne répondent pas à certaines questions, sans raison apparente (« manquantes au hasard »). Dans le cas de certaines questions, il arrive que certains groupes de personnes interrogées n'aient pas à répondre (item « non applicable »). Il y a une raison systématique à l'impossibilité pour ces personnes de répondre à la question ; par exemple, seules les personnes qui ont effectivement changé d'employeur peuvent répondre aux questions demandant les motifs d'un tel changement.





Pour la saisie des données, on peut explicitement assigner un code à la réponse « non applicable » (tel que le code -7).

Si, lors de la saisie des données, les réponses manquantes (réelles) ont été explicitement codées, il est nécessaire d'en informer le programme d'analyse des données par l'instruction « valeurs manquantes ». Par exemple, la valeur « 9 » doit être comprise comme une valeur manquante (« manquante » = valeurs manquantes définies par l'utilisateur).

Si, lors de la saisie des données, les réponses manquantes (réelles) n'ont pas été explicitement codées (« blancs » dans l'enregistrement des données), il est utile tout d'abord de modifier (à l'aide du varname RECODE (SYSMIS=-9)) le codage des valeurs manquantes (SYSMIS = valeurs manquantes définies par le système ; représentées par un point dans les versions imprimées), ce qui se fait automatiquement dans SPSS. Le programme d'analyse des données sera ensuite informé par l'instruction « valeur manquante » que, par exemple, la valeur « -9 » doit être considérée comme une valeur manquante.

Il est très important pour l'analyse des données de traiter soigneusement la « valeur manquante » et il est nécessaire de décider pour chaque question de la manière dont les réponses manquantes doivent être interprétées.

8.9.1. Valeurs manquantes

Voici quelques propositions pour les valeurs manquantes ; elles se situent toutes en dehors de la plage de valeurs normales.

- (a) -1 = « question non posée »
- (b) -2 = « abandon »
- (c) -3 = « en dehors de la plage de valeurs plausibles »
- (d) -8 = « filtré (non applicable) »
- (e) -9 = « pas de réponse »

8.10. Modification des données

Dans l'analyse des données, il est souvent nécessaire de modifier la valeur de variables existantes (par exemple pour combiner des valeurs, à l'aide de « recode ») ou de créer de nouvelles variables (à l'aide de « compute », « count » ou « if »). Voir la syntaxe SPSS aux annexes 4 et 5.

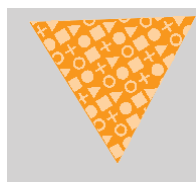
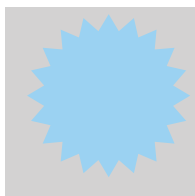
8.11. Analyse simple des données : fréquences

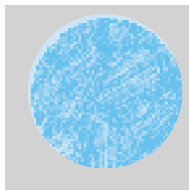
La première étape de l'analyse des données proprement dite consiste à effectuer des dénombrements de fréquences simples et des statistiques agrégées (telles que la moyenne arithmétique) pour toutes les variables. Cette étape est également très importante pour le contrôle des données.

L'avantage de la procédure des « descriptifs » réside dans la forme compacte des versions imprimées, puisque les descriptifs statistiques, ainsi que le nom de la variable et l'étiquette, figurent sur une seule ligne.

En revanche, s'agissant du contrôle des données, les descriptifs statistiques n'ont aucun intérêt : la version imprimée de la procédure des « fréquences » ne sert qu'à contrôler chaque variable afin de vérifier si ses valeurs semblent plausibles. Pour la localisation des défauts, il faut distinguer deux cas :

- (a) les valeurs se situent-elles dans un champ de valeurs admissible ? Si, par exemple, les réponses possibles se situent uniquement entre 1 et 5 dans le champ de valeurs, la valeur 6 est inadmissible ; il s'agit d'un « code sauvage » qui prouve que des erreurs ont été commises lors de la saisie des données ;
- (b) les valeurs sont-elles plausibles si l'on considère d'autres déclarations du même répondant ? Par exemple, si un répondant indique qu'il n'a pas encore trouvé d'emploi, il ne doit pas faire d'autres déclarations concernant les méthodes de recherche d'emploi.





Le dénombrement des fréquences permet de savoir s'il y a des erreurs dans les données. Pour identifier l'erreur et éventuellement la corriger, il est nécessaire de trouver le cas dans lequel elle se produit.

La procédure « list » permet d'examiner les valeurs des variables dans des cas individuels.

8.12. Correction des données avec la syntaxe

Pour pouvoir corriger les données, il est nécessaire de revenir aux questionnaires.

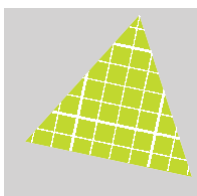
La correction des données peut être effectuée comme suit :

- (a) directement au niveau des données brutes (non recommandé) ;
- (b) dans le fichier système à l'aide de la « data entry » (les données brutes restent erronées, mais ici aussi, il est important de procéder avec grand soin pour ne pas produire d'autres erreurs) ;
- (c) à l'aide d'instructions « if » dans le fichier système (les données brutes restent erronées mais la correction des erreurs reste transparente et peut être vérifiée à tout moment).

Utiliser la syntaxe SPSS pour les corrections de données. C'est la seule façon de documenter ce changement important dans les données.

8.13. Analyse statistique plus poussée

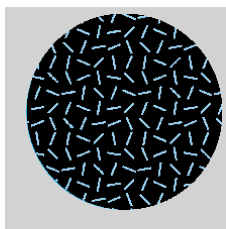
Le simple dénombrement des fréquences (« frequencies »), les descriptifs statistiques (« descriptives ») et le volume des tables contenant une décomposition des résultats pour les groupes importants de l'enquête (tels que le sexe, le domaine d'étude) fournissent des réponses à la plupart des questions de l'enquête.

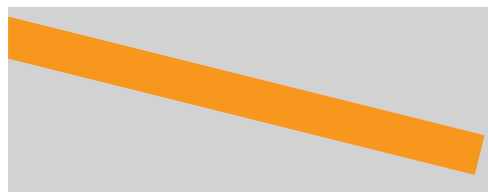


Le volume 1 (chapitre 4) fournit quelques suggestions sur les indicateurs de la demande, de l'offre et de l'inadéquation des compétences qui peuvent être calculés à partir de différentes sources de données, y compris les études de suivi. Dans la plupart des cas, ils s'appuient sur des statistiques simples telles que les fréquences, les tableaux croisés et les descriptifs.

Pour certaines questions, les stratégies d'analyse des données présentées ne sont pas très satisfaisantes :

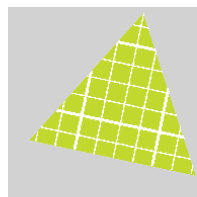
- (a) pour les questions individuelles, par exemple, il est intéressant d'analyser les réponses avec une ventilation plus fine des caractéristiques (sexe, résultats scolaires, origine, formation professionnelle) ;
- (b) il peut être intéressant, par exemple, d'examiner les réponses à certaines questions où des caractéristiques précises ne sont pas réellement demandées mais ressortent de la combinaison de caractéristiques individuelles ;
- (c) si des différences ont été constatées dans les questions principales, par ex. le domaine d'étude, l'année d'obtention du diplôme et le domaine d'emploi, il est important de s'informer sur celles qui sont les plus cruciales. Pour cela une simple comparaison de pourcentages ou de moyennes ne suffit pas, il faut des procédures spéciales. Étant donné qu'il peut également exister des liens entre le domaine d'étude et le domaine d'emploi, il est conseillé d'utiliser des stratégies d'analyse multivariée (par exemple, les procédures SPSS Anova ou Regression) ;
- (d) Il ne s'agit pas d'une analyse d'efficacité visant simplement à décrire les différences entre les groupes ou les relations entre les variables. Pour savoir dans quelle mesure la poursuite de la carrière professionnelle des diplômés est influencée par leurs études et par les conditions d'études, il est nécessaire de mener une analyse plus approfondie dont la description dépasserait le cadre de ce guide.





Chapitre 9

Présentation des résultats



9.1. Aperçu

Les possibilités d'utilisation pratique des résultats des études de suivi dépendent du style des rapports. Plus il y a de résultats disponibles pour le public, plus l'étude de suivi peut être utile pour les différents acteurs, notamment :

- (a) les étudiants potentiels et leurs parents,
- (b) les étudiants actuels,
- (c) les enseignants,
- (d) les directeurs des établissements d'enseignement,
- (e) les nouveaux diplômés,
- (f) les employeurs,
- (g) l'État,
- (h) les chercheurs.

Les décisions prises concernant les conséquences pratiques des résultats doivent être fondées sur une interprétation approfondie des résultats en prenant en compte la qualité des données et d'autres interprétations possibles. L'analyse des données peut aider à tester certaines interprétations possibles.

9.2. Principales difficultés d'interprétation

Les études de suivi institutionnelles visent généralement à obtenir des données empiriques qui peuvent être utilisées pour apporter des améliorations pratiques au sein de l'établissement. Cependant, des leçons pratiques peuvent être tirées des résultats d'une étude uniquement si les données sont de qualité suffisante. Sans la publication des documents sur la qualité méthodologique de l'étude, qui permet un débat critique, les améliorations proposées peuvent être toujours rejetées pour des raisons liées à la méthodologie.

9.2.1. L'étude doit être de bonne qualité

Beaucoup d'études de suivi dans le secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et de l'enseignement supérieur sont de mauvaise qualité et peu utiles. Il n'est pas possible d'arriver à des conclusions significatives sur les améliorations des études et/ou de la formation si la base empirique (la preuve empirique) est faible.

Les principaux problèmes liés à la qualité des données sont les suivants :

- (a) la fiabilité et la validité des données ne sont pas vérifiées ;
- (b) un échantillon biaisé ;
- (c) la représentativité n'est pas vérifiée ;
- (d) un taux de réponse faible ;
- (e) une faible qualité des adresses/les adresses ne sont pas valides.

Il est rare que les rapports issus des études de suivi contiennent suffisamment d'informations sur les principales questions méthodologiques. Les aspects méthodologiques suivants doivent toujours être indiqués :

- (a) échantillonnage ;
- (b) qualité des adresses ;
- (c) nombre et type de contacts des diplômés ;
- (d) comportement et représentativité des réponses ;
- (e) qualité des données, type de gestion et d'analyse des données.

Si ces informations ne sont pas fournies, la qualité des données reste douteuse.

9.2.2. Parfois, seules des informations simplistes sont fournies

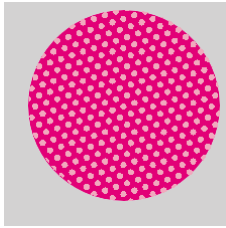
Parfois, les études de suivi fournissent des informations simplistes. Elles utilisent une petite série de données « objectives » portant sur :

- (a) l'emploi (situation de l'emploi et revenus) ;
- (b) l'EFTP (type d'établissement, niveau du diplôme, domaine d'études et établissement individuel).

Les principales questions qui sont importantes pour la gestion de la qualité n'y figurent donc pas :

- (a) la production et l'utilisation des connaissances ;
- (b) l'étendue et la dimension de l'impact professionnel de l'EFTP/l'enseignement supérieur/la formation.

¹⁰ Voir volume 1 (chapitre 4) pour les suggestions d'indicateurs sur l'offre, la demande et l'inadéquation des compétences qui peuvent s'appuyer sur différentes sources de données, notamment les études de suivi. Ces indicateurs peuvent être utilisés dans une certaine mesure par un établissement particulier qui réalise une étude de suivi mais apportent une forte valeur ajoutée si des résultats comparables sont disponibles au niveau national ou régional. Les informations provenant d'autres sources de données facilitent l'interprétation des résultats de l'étude de suivi.



9.2.3. Absence d'interprétation ou mauvaise interprétation des résultats

La plupart du temps, les études de suivi ne procèdent pas à l'interprétation des résultats. Les rapports sont simplement l'énoncé de certains résultats descriptifs qui sont présentés dans les tableaux et les graphiques.

Parfois, même ce simple texte est trompeur car seuls certains résultats sélectionnés sont présentés. C'est le cas dans l'exemple suivant :

« Le diplôme d'enseignement professionnel était important pour les employeurs dans l'embauche de 39,7 % des diplômés. Dans le cas de l'embauche de 18,4 % des diplômés, le diplôme était le facteur 'le plus important' et pour 21,3 % des diplômés, le diplôme avait une importance secondaire pour les employeurs au moment de l'embauche. » Les auteurs n'ont pas fourni une autre réponse des diplômés : 55 % des diplômés ont indiqué que leur enseignement professionnel n'était « d'aucune importance », un résultat qu'on peut obtenir uniquement en vérifiant le graphique correspondant.

Parfois, l'interprétation des résultats est complètement fautive car les auteurs du rapport n'ont pas les connaissances de base nécessaires pour faire des interprétations valables. L'exemple suivant est tiré d'un rapport publié sur une étude de suivi des diplômés de l'enseignement supérieur en Ouganda.

« Il a été demandé aux diplômés de décrire le rapport entre leur domaine d'études et leur profession au moment de l'entretien. Le tableau 58 présente un résumé de la caractérisation par programme. Les chiffres présentés dans le tableau constituent une évaluation par les diplômés du contenu des programmes proposés par les établissements.

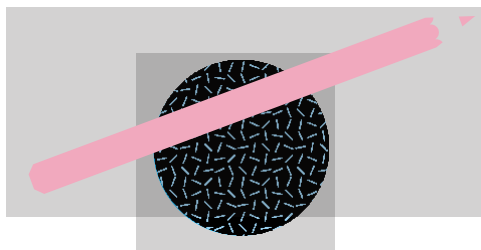
Le tableau montre que 46 % des diplômés estiment que leur domaine d'études est le seul possible/de loin le meilleur domaine pour leur emploi, alors que 27 % pensent que d'autres domaines pourraient bien les préparer à leur emploi. Cinq pour cent (5 %) estiment qu'un autre domaine serait plus adéquat et 2 % pensent que leur domaine d'études n'est pas pertinent pour leur emploi.

Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des médecins et des diplômés en élevage, 83 % des juristes et 72 % des ingénieurs considèrent leurs études comme le seul et le meilleur domaine pour leur emploi contre 10 % des diplômés en études de développement, en lettres et en sciences sociales. Ces résultats confirment l'argument selon lequel les diplômés généraux n'offrent pas une bonne préparation aux diplômés, alors que les diplômés spécialisés préparent mieux leurs diplômés à leur domaine d'activité. » (Makerere Institute of Social Research, 2006, p. 31).

Tableau 58. Caractérisation du rapport entre le domaine d'études et la profession par programme

Programme	Caractérisation des relations													
	Seul domaine d'études possible/de loin le meilleur		D'autres domaines pourraient préparer à l'emploi		Un autre domaine aurait été plus utile		Le domaine d'études n'est pas trop important		Le domaine d'activité ne nécessite pas d'études supérieures		Autres		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Diplôme en médecine humaine	44	84,60	7	14	1	2							52	100
Diplôme en droit	40	83,30	6	13			1	2			1	2	48	100
Diplôme en sciences sociales	3	10,00	20	67	3	10	4	13					30	100
Diplôme en agriculture	12	38,70	14	45	3	10	2	7					31	100
Diplôme en architecture	5	50,00	3	30	1	10			1	10			10	100
Diplôme en administration des entreprises	20	47,60	11	26	1	2	7	17	3	7			42	100

Source : Makerere Institute of Social Research, 2006, p. 32.



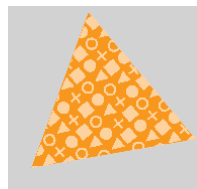
Leur interprétation « selon laquelle les diplômes généraux ne préparent pas bien les diplômés alors que les diplômes spécialisés préparent mieux leurs diplômés » semble avoir comme hypothèse de base le fait que seule la première réponse « Le seul domaine d'études possible/de loin le meilleur » (p. 80) indique une « bonne préparation » des diplômés à leurs tâches professionnelles. Cette position ne tient pas compte du fait bien connu que, dans l'enseignement supérieur, seuls quelques groupes de diplômés ont des marchés de travail fermés là où seul leur domaine spécifique leur permet d'embrasser une profession spécifique. Dans la plupart des pays du monde, c'est uniquement le cas des diplômés en médecine et en droit. Ces professions classiques ont des réglementations très strictes qui ne permettent pas généralement aux diplômés des autres domaines d'exercer la profession. Les autres disciplines n'adoptent pas cette approche. Il n'est donc pas pertinent de décrire cette situation comme une « préparation non adéquate ». Par ailleurs, la distinction entre les diplômes généraux et les diplômes spécialisés est trompeuse. La médecine et le droit ne sont généralement pas classés comme des diplômes spécialisés à l'instar de l'ingénierie. Au niveau de l'enseignement supérieur, la distinction entre l'orientation professionnelle et académique des programmes d'études est plus importante.

Les auteurs négligent également le fait que la réponse « d'autres domaines pourraient préparer à l'emploi » n'indique pas une inadéquation entre les compétences et les exigences du travail, car elle reflète tout simplement la souplesse des exigences de cet emploi relativement aux domaines d'études des diplômés.

9.3. Rapport de méthode

Une bonne partie du rapport des résultats traite des méthodes. Le lecteur doit être en mesure de comprendre les processus et le résultat des activités de collecte de données, ainsi que les objectifs et le questionnaire de l'étude de suivi.

Chaque étude de suivi doit contenir un rapport de méthode.



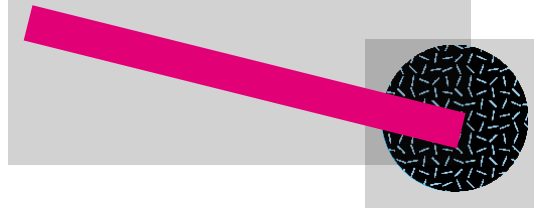
Les 15 aspects suivants doivent servir de guide pour l'établissement d'un rapport de méthode qui peut prendre la forme d'un rapport distinct ou d'une partie du rapport principal sur les résultats. Tous ces aspects sont traités dans le guide :

- (a) contexte de l'étude de suivi ;
- (b) description des objectifs (chapitre 2) ;
- (c) élaboration des instruments de recherche/questionnaires (sources ?) (voir chapitres 5 et 6) ;
- (d) test du questionnaire (chapitre 5) ;
- (e) population cible (chapitre 2) ;
- (f) qualité et quantité des adresses (chapitre 6) ;
- (g) procédures de mise à jour des adresses (chapitres 6 et 7) ;
- (h) moment de l'étude, actions de rappel (chapitres 6 et 7) ;
- (i) statistiques des réponses (section 7.4).
- (j) vérification de la représentativité (comparaison avec les statistiques existantes) ;
- (k) procédures de saisie et de codage des données (chapitre 8) ;
- (l) type de vérification de la plausibilité et nettoyage des données (chapitres 7 et 8) ;
- (m) procédures d'analyse des données (logiciels et procédures utilisés) (chapitre 8) ;
- (n) réflexion critique sur la qualité des données (fiabilité et validité).

9.4. Rapport des résultats

Ce ne sont pas seulement les résultats qui sont déterminants pour l'efficacité d'une étude mais également la manière dont ils sont présentés. Beaucoup d'études de suivi réalisées à grands frais n'ont pas été très efficaces car trop peu d'attention a été accordée à la manière dont le rapport est établi.

La publication du rapport est fortement recommandée.



Il est plus coûteux de produire un rapport d'enquête dans le but de le publier pour un public plus large qu'un rapport destiné à un usage interne, mais ce travail supplémentaire en vaut la peine.

Rapport pour les diplômés participants

Un bref rapport doit être fourni aux diplômés qui ont participé à l'étude de suivi. Cela pourrait être également une motivation pour participer à l'étude.

Rédiger un bref rapport à l'intention des diplômés qui ont participé à l'étude de suivi.

Les rapports comme incitation à participer

Ces rapports (qui seront peut-être publiés sur le site internet de l'étude de suivi) pourraient également inciter les étudiants actuels à participer lorsqu'ils seront diplômés. Les rapports publiés attestent de l'utilisation des résultats par l'établissement et pourraient être un facteur clé de création d'une culture d'auto-évaluation.

Recommandations pour l'établissement des rapports

Il n'est pas possible d'uniformiser la rédaction d'un rapport d'enquête. Toutefois, quelques recommandations générales sont formulées ci-dessous.

Informations sur l'établissement et le programme d'études

Il est à noter que certains lecteurs (le grand public, les employeurs, les futurs étudiants et leurs parents) peuvent avoir peu de connaissances (voire aucune connaissance) sur le programme d'études de l'établissement d'EFTP ou d'enseignement supérieur. Il importe donc éviter d'utiliser des abréviations qui pourraient ne pas être comprises par tout le monde.

Éviter les abréviations dans le rapport.

Introduction des sujets

Chaque chapitre du rapport doit comporter une brève introduction du sujet et/ou des questions abordés :

- (a) l'information recherchée ;
- (b) pourquoi cette information est recherchée (expliquer son utilisation pratique) ;
- (c) le contexte théorique.

Présentation des résultats sélectionnés :

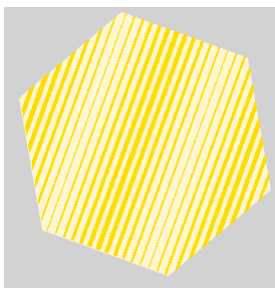
- (a) les résultats ;
- (b) la plupart du temps, le « résultat » est une analyse statistique descriptive. Nous recommandons particulièrement l'utilisation des pourcentages dans la mesure où les lecteurs peuvent les comprendre plus facilement. Les moyennes arithmétiques sont compréhensibles uniquement lorsque l'échelle est expliquée ;
- (c) si, par exemple, il est indiqué que X % des diplômés estiment que leur situation professionnelle correspond à leurs études, l'information provient du logiciel SPSS, principalement du volume des tables.

Utiliser des termes précis

Il vaut mieux éviter l'utilisation des termes vagues comme beaucoup, plusieurs, quelques (en parlant des diplômés) si les informations exactes ne sont pas présentées sous forme d'analyses statistiques descriptives en même temps. L'expression « beaucoup de diplômés (82 %)... » est acceptable car le terme 'beaucoup' est clarifié entre parenthèses.

Présenter des résultats complets dans les tableaux et/ou les graphiques

Les principaux résultats devraient également être présentés sous forme de tableaux ou de graphiques (à côté des informations dans le texte). La plupart des tableaux et graphiques sont beaucoup plus riches en informations que le texte et, en les étudiant, le lecteur est en mesure de vérifier la présentation des résultats et d'obtenir des renseignements supplémentaires sur la question et les réponses. Les tableaux et les graphiques doivent toujours contenir les informations



complètes sur la formulation de la question et les réponses doivent indiquer l'échelle utilisée.

Présenter d'abord les résultats globaux, ensuite, les résultats par groupe

Il est plus facile pour le lecteur de comprendre la présentation si celle-ci présente d'abord les résultats pour la population globale avant de les ventiler, au besoin.

Nombre de chiffres après la virgule

De manière générale, il n'est pas recommandé de présenter des pourcentages avec des décimales (incorrect : 11,3 % ; correct : 11%).

En général, les données de l'étude de suivi ne sont pas d'assez bonne qualité pour permettre de tirer des conclusions en se basant sur les décimales. Ces chiffres n'ont aucune importance car une telle précision de la mesure n'est pas atteinte.

Dans le cas d'une moyenne arithmétique ou d'une médiane, un chiffre après la virgule est suffisant.

Éviter de présenter les pourcentages avec des décimales.

9.5. Rapport des tables

Un rapport complet sur les tableaux est un outil très utile pour la présentation des résultats de l'étude de suivi. Il présente toutes les réponses à toutes les questions, ventilées selon les principaux groupes.

À l'annexe 3, un rapport complet sur les tableaux est fourni pour servir d'exemple.

Le rapport des tables comprend toutes les questions du questionnaire dans la séquence initiale.

Ce rapport permet de sélectionner facilement les conclusions intéressantes (tableaux) pour faire des commentaires et interprétations. Les tableaux peuvent être également copiés sur Excel pour la création de graphiques.

Ces rapports de tableaux doivent être produits pour les principales « variables déterminantes » (programme d'études, sexe, secteur économique...) liées aux objectifs de l'étude de suivi.

Les propositions de variables déterminantes sont, entre autres :

- (a) domaine d'études ou programme d'études ;
- (b) type de diplôme ou de qualification ;
- (c) combinaison du domaine d'études et du sexe ;
- (d) situation professionnelle ;
- (e) secteur économique.

9.6. Interprétation des résultats et conclusions pratiques

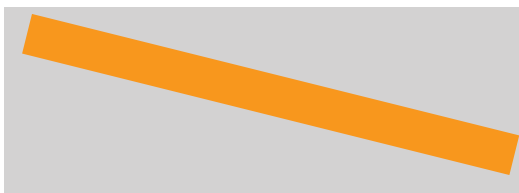
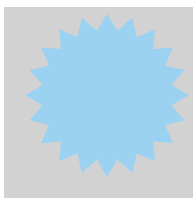
Pour tirer des conclusions pratiques des résultats de l'étude de suivi, il faut au préalable effectuer une interprétation approfondie des résultats.

L'interprétation des résultats nécessite :

- (a) une réflexion critique sur la possibilité que les résultats soient biaisés ;
- (b) la comparaison des résultats avec ceux d'autres études ;
- (c) la comparaison avec les résultats d'une question similaire de l'étude de suivi ;
- (d) une prise en compte des informations sur le contexte éducatif non obtenues par l'étude (par ex. les informations sur l'établissement et le programme d'études/de formation) ;
- (e) une prise en compte des informations sur le marché du travail non obtenues par l'étude (par ex. les informations sur le chômage, le cycle économique, la structure économique d'une région).

Par conséquent, la tâche d'interprétation s'accompagne toujours de l'analyse des données.





Comparabilité

Un aspect important de l'interprétation des résultats est la comparabilité avec les résultats des études de suivi réalisées précédemment dans le même établissement ou avec ceux des études de suivi réalisées dans d'autres établissements.

Au sein d'un seul établissement, la comparaison entre les programmes d'études primordiale. Tous les résultats de l'étude doivent être présentés au niveau des programmes d'études/de formation si les résultats pour ce niveau constituent l'objectif à atteindre. Les résultats globaux pour l'ensemble de l'établissement sont moins intéressants dans ce contexte mais les relations entre les données recueillies sont pertinentes et doivent être vérifiées et comparées systématiquement.

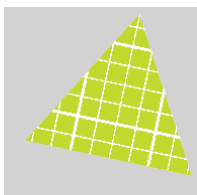
Méthodes statistiques appropriées

L'utilisation des méthodes statistiques appropriées est également essentielle pour l'interprétation des résultats, avant de pouvoir tirer des conclusions destinées à éclairer les décisions politiques. Les résultats sont toujours produits selon une méthode statistique choisie. Il n'y a pas de manière simple et directe de passer des données aux résultats.

Par exemple, réduire l'analyse statistique de sorte que seules les fréquences simples soient présentées pour l'ensemble de la population (tous les diplômés d'un seul établissement) est trompeur car il peut y avoir de grandes différences entre des aspects tels que les programmes d'études/de formation et le sexe. Les méthodes statistiques appropriées telles que les tableaux croisés, l'analyse de la variance et l'analyse de régression doivent permettre de savoir dans quelle mesure ces différences existent et comment elles expliquent les « résultats en termes de l'emploi ».

Pertinence statistique et importance des résultats

L'interprétation des résultats doit normalement se baser sur la « pertinence statistique » qui est différente de « l'importance ». La pertinence statistique permet d'éviter une surinterprétation accidentelle des résultats. Elle est particulièrement importante quand il s'agit d'un petit nombre de cas.



Résultats biaisés

En interprétant les résultats, il faut toujours se demander si les résultats sont biaisés, influencés dans un sens précis et non seulement par une erreur aléatoire. Pour détecter les résultats biaisés, le rapport de méthode doit contenir des informations exactes et complètes sur les procédures adoptées dans l'étude (chapitres 6 et 7).

Puisqu'il est presque impossible de corriger les résultats biaisés, il est essentiel de s'assurer que l'échantillon des diplômés est représentatif pour l'ensemble de l'étude. Si une erreur ne peut être évitée, cela doit être indiqué clairement dans le rapport comme une information clé pour une discussion pertinente des résultats.

Erreur de sélection

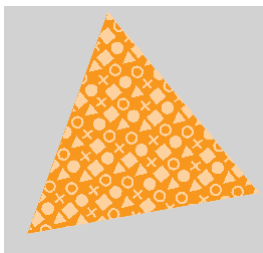
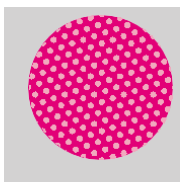
Si l'échantillon de diplômés participant à l'étude de suivi n'est pas représentatif de la population totale, le résultat peut être trompeur. Par exemple, le fait de contacter uniquement les diplômés qui sont membres de l'association des anciens étudiants de l'établissement pourrait biaiser l'échantillon par rapport aux diplômés. L'erreur pourrait également provenir du fait que seules les adresses des diplômés de la capitale du pays sont disponibles.

Confusion

Si des conclusions doivent être tirées des résultats, il faut discuter en détail de tous les facteurs éventuels qui pourraient y contribuer.

Par exemple, à la suite d'une étude de suivi, un niveau élevé d'« inadéquation » des compétences acquises pendant les études/la formation avec les tâches professionnelles a été signalé. Qu'est-ce que cela signifie ? Faut-il en conclure que nous devons modifier le programme scolaire ou arrêter le programme d'études/de formation ?

De telles conclusions ne prennent pas en compte plusieurs facteurs en dehors de l'enseignement/la formation acquis qui pourraient expliquer le résultat. Certains de ces facteurs peuvent être traités directement dans le questionnaire :



- (a) l'emploi actuel n'est qu'un tremplin ;
- (b) le salaire de l'emploi actuel est plus élevé ;
- (c) l'emploi offre plus de sécurité ;
- (d) les centres d'intérêt ont changé ;
- (e) l'emploi actuel offre des horaires souples ;
- (f) l'emploi actuel permet de travailler dans un lieu géographique privilégié ;
- (g) l'emploi actuel permet de prendre en compte les intérêts de la famille/des enfants ;
- (h) autres raisons.

Voir le questionnaire type à l'annexe 2, question H5 : Si votre travail n'est pas étroitement lié à vos études, pourquoi avez-vous choisi ce travail ? Réponses multiples possibles.

La motivation individuelle, l'adéquation verticale et le marché du travail à un moment donné et dans une certaine région sont tous des facteurs importants qui doivent être pris en compte avant de tirer des conclusions.

Les interprétations visent à expliquer les résultats et, au moins, les classer dans un canevas d'explication. La plupart du temps, ces interprétations commencent par la phrase suivante : « Il faut prendre en compte le fait que... » Quand une étude scientifique est utilisée pour tester des hypothèses spécifiques, la théorie qui doit être examinée représente déjà le canevas d'explication et d'interprétation. Par contre, les études sur les diplômés sont rarement réalisées pour tester des hypothèses individuelles comparables. Elles fournissent plutôt une multitude d'informations utiles pour réaliser différents types d'objectifs.

Par conséquent, en présentant les résultats et leur interprétation, il est important de mettre en place un cadre d'interprétation qui permet de classer les résultats individuels.

Cela est possible en les comparant avec les normes d'interprétation correspondantes. Il est intéressant, par exemple, de comparer les résultats de la Question C2 (Comment évaluez-vous les prestations et conditions d'études que vous avez connues à l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur ?) :

- (a) par discipline ;
- (b) par genre au sein de la discipline ;
- (c) par situation professionnelle.

Évolution dans le temps

Si les études de suivi sont réalisées chaque année, la comparaison des résultats des différentes années offre des possibilités d'interprétation intéressantes. Lorsque des mesures visant à améliorer les prestations et conditions d'études (comme le programme scolaire) sont prises, des études de suivi périodiques peuvent permettre de voir si ces améliorations ont eu des effets sur les compétences et l'employabilité des diplômés. Les résultats des études de suivi antérieures peuvent alors servir de référence pour la comparaison même si d'autres facteurs contextuels (par ex. le marché du travail) doivent être également pris en compte.

9.7. Études de suivi dans le cadre de projets de coopération pour le développement international

Les résultats des études de suivi sont importants pour le suivi-évaluation de nombre de projets de développement international dans le domaine de l'EFTP ou de l'enseignement supérieur, réalisés avec des organismes comme la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement, la Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit (GIZ), l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA). La directive suivante de la GIZ présente le concept :

« Les résultats du suivi-évaluation sont essentiels pour les professionnels de la coopération pour le





développement international puisqu'ils constituent le seul moyen d'apporter la preuve des résultats et de l'efficacité des interventions de développement dans les pays partenaires. [...] La planification et le suivi-évaluation mettent en lumière les résultats des mesures et programmes de développement. Le suivi axé sur les résultats en particulier est un élément fondamental de la gestion des projets, car, en vérifiant continuellement les effets d'une intervention, il est possible de constater les évolutions positives et négatives assez tôt pour y apporter des solutions. Cela permet d'identifier les mesures qui fonctionnent et celles qui n'ont pas de résultat ou pas les résultats souhaités. Le suivi constitue la base d'une responsabilisation saine. » (Meyer et Thomas, 2011, p. 6).

La pertinence et la méthodologie des études de suivi décrites dans la directive suivante de la GIZ sont plus précises :

« Les études de suivi peuvent être un outil efficace de suivi de la situation des diplômés d'un établissement d'enseignement (établissement secondaire et lycée professionnels, université). Elles permettent de recueillir des informations quant au succès des diplômés sur le marché du travail, à l'efficacité, à l'adéquation, à la qualité de la formation, sans oublier plusieurs autres aspects qui sont utiles pour la gestion d'un système d'enseignement et de formation professionnelle axé sur le marché, et pour le processus de réforme de l'EFTP en cours. [...] Grâce aux informations recueillies, les études de suivi permettent de procéder non seulement à une comparaison des établissements de formation en termes de l'efficacité de leur formation, mais également à une adaptation des programmes de formation aux besoins du marché. En outre, elles peuvent renseigner directement les établissements de formation sur la qualité de la formation grâce à une évaluation subjective mais également grâce à des faits incontestables, tels que le nombre d'étudiants qui ont trouvé du travail pendant une période donnée. » (Ehlert et Kluve, 2011, p. 3)

En plus du volume 3 de ce guide, plusieurs organismes ont produit des directives qui décrivent l'utilisation des études de suivi :

(a) **Fondation européenne pour la formation**
IAG-TVET (2012).

(b) **Organisation internationale du travail**
Billorou et al. (2011); ILO-IPEC (2011); Ibaguen et Abdul Cader (2005).

(c) **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit**
Ehlert et Kluve (2011); Kluve et al. (2011).

(d) **Helvetas**
Macchi et al. (2009); Helvetas (2009)

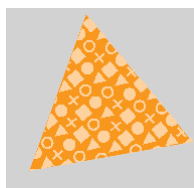
(e) **Banque mondiale**
Psacharopoulos et Hinchcliffe (1983).

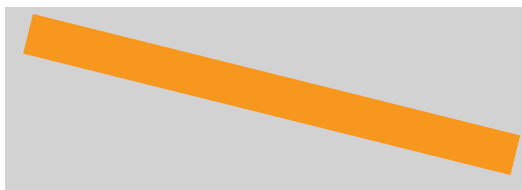
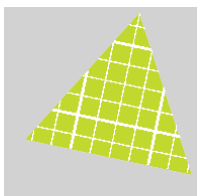
(f) **UNESCO**
Lamour (1996).

(g) **Utilisation au niveau du système : politique en matière d'EFTP/d'enseignement supérieur**

Dans plusieurs pays, les études de suivi servent à éclairer la prise de décisions à différents niveaux du système (pays, région, établissement) sur les perspectives d'emploi des diplômés et leur évaluation du programme d'études/de formation. Pour obtenir régulièrement ces informations, plusieurs pays (notamment l'Australie, la France, l'Allemagne, la Hongrie, l'Indonésie, l'Italie, la Malaisie, les Pays-Bas, la Norvège, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis) ont réalisé des études de suivi.

La plupart du temps, les résultats sont publiés et peuvent être consultés par un large public. Les résultats sont également utilisés pour l'établissement des rapports nationaux sur le développement du système éducatif.





(h) Exemple d'un projet d'EFTP de la GIZ en Indonésie

Intitulé du projet : « Développement économique durable grâce à l'enseignement et la formation techniques et professionnels (SED-TVET) »

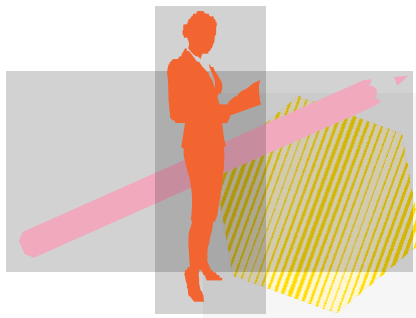
« Afin de mieux adapter l'enseignement professionnel aux besoins de l'industrie, les prestataires de services d'éducation et les entreprises privées doivent systématiquement échanger leurs informations sur le développement des marchés de travail locaux, notamment les demandes de ressources humaines et de compétences futures. SED-TVET soutient les acteurs locaux dans la conception et la mise en œuvre d'instruments d'échange d'informations et de collaboration tels que les études de suivi des diplômés. De plus, SED-TVET soutient les établissements partenaires dans l'utilisation de ces informations en vue d'adapter leurs programmes et offrir des services d'orientation professionnelle pour une meilleure transition des jeunes chercheurs d'emplois vers le monde du travail. » (GIZ et KFW, 2013).

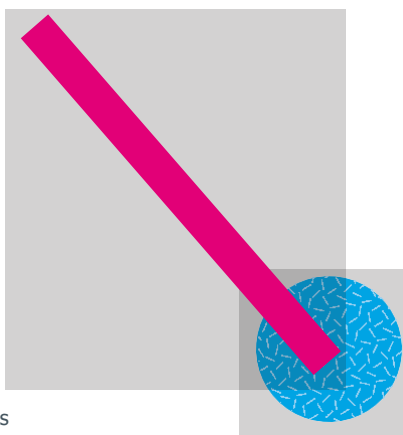
Puisque l'employabilité des diplômés peut dépendre de plusieurs facteurs qui ne sont pas déterminés par le programme d'études, la plupart du temps, les conséquences pratiques des résultats des études de suivi ne sont pas évidentes. Les résultats - s'ils sont soigneusement analysés - peuvent donner les indications des forces et faiblesses du programme d'études, mais les décideurs en matière d'éducation ne peuvent pas simplement s'en servir comme base pour élaborer leurs stratégies de réforme.

Ainsi l'évaluation rétrospective du programme d'études par les diplômés pourrait être biaisée, par exemple, selon leurs expériences différentes sur le marché du travail. Par exemple, si une cohorte de diplômés rencontre subitement de sérieux problèmes pour obtenir un emploi adéquat en raison d'une crise économique, l'évaluation rétrospective des prestations et conditions d'études pourrait être influencée négativement par leurs expériences du marché du travail défavorable plutôt que par les prestations et conditions d'études.

9.8. Mauvaise interprétation des résultats

Les résultats portant sur la réussite professionnelle des diplômés ne doivent pas être considérés comme un résultat direct des études ou de la formation. Ils ne sauraient donc servir de base à des conclusions sur les améliorations à apporter sans prise en compte des facteurs contextuels pertinents. Par exemple, le faible taux d'emploi des diplômés peut être le résultat de la volonté de beaucoup de diplômés de poursuivre leurs études à un niveau supérieur ou de changer de filière de formation professionnelle. Il est généralement trompeur de prendre les résultats des études de suivi comme de simples indicateurs de performance qui pourraient être liés directement aux actions stratégiques. Beaucoup d'indicateurs de réussite professionnelle (tels que la situation professionnelle, les liens verticaux et horizontaux avec les études ou la formation, la satisfaction professionnelle) doivent être pris en compte, particulièrement les conditions du marché du travail dans les différents secteurs et régions.





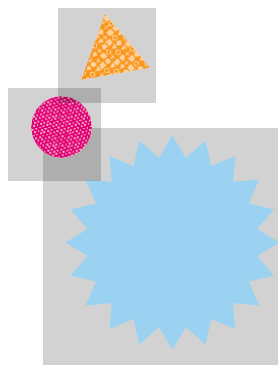
9.9. Activités de dissémination

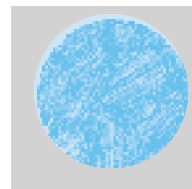
Les résultats des études de suivi institutionnelles doivent être communiqués à tous les acteurs identifiés lors de l'établissement des objectifs de l'étude :

- (a) les médias ;
- (b) les étudiants et leurs parents ;
- (c) les diplômés ;
- (d) le personnel de l'établissement ;
- (e) les décideurs à des niveaux différents (pays, région, établissement, département)
- (f) les conseillers pédagogiques ;
- (g) les conseillers d'orientation ;
- (h) les employeurs,
- (i) les chercheurs en éducation.

L'Université d'Indonésie a rajouté les activités de dissémination supplémentaires suivantes :

- (a) anciens étudiants :
 - (i) au cours de la cérémonie de remise des diplômes ;
 - (ii) mention dans le discours du recteur ;
 - (iii) mention dans la promotion médiatique (vidéo) ;
- (b) publication
 - (i) site internet des anciens étudiants
 - (ii) site internet de la faculté ;
- (c) étudiants ;
 - (i) programme d'orientation ;
 - (ii) séminaires professionnels pour les étudiants.





Chapitre 10

Auto-évaluation de la qualité de l'étude

10.1. Aperçu

Ce chapitre permet de vérifier facilement la qualité de la méthodologie de l'étude de suivi. Il est organisé comme un questionnaire et peut être utilisé à chaque phase de l'étude afin d'évaluer ce qu'il est prévu de faire ou ce qui a été fait.

Les critères suivants destinés à évaluer la qualité de l'étude de suivi correspondent aux différentes étapes de la réalisation de l'étude de suivi décrites dans ce guide :

(a) objectifs de l'étude ;

(b) base de données des adresses ;

(c) qualité du questionnaire ;

(d) procédures d'enquête ;

(e) nettoyage des données ;

(f) analyse des données ;

(g) qualité des rapports ;

(h) activités de dissémination.

10.2. Objectifs de l'étude de suivi

NU076/ OR	1 - Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les phrases suivantes concernant les objectifs de l'étude de suivi ?						QS1
	Pas du tout		Dans une très large mesure				
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Les objectifs fixés dans le rapport sont très clairs	V1_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	La sélection de la population cible est liée aux objectifs	V1_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Les objectifs fixés dans le rapport sont clairement liés à la documentation de recherche	V1_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Les objectifs fixés dans le rapport sont très détaillés	V1_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Les conclusions de l'étude de suivi sont liées aux objectifs	V1_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	De manière générale, les objectifs de l'étude de suivi sont de bonne qualité	V1_6

Score maximum : 30 points

Très mauvais						Mauvais												Bon						Très bon					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30



10.3. Base de données des adresses

NU076/ OR	2 - Comment évaluez-vous la qualité de la base de données des adresses de l'étude de suivi ?						QS2
	Pas du tout					Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Exhaustivité des adresses par rapport à la population cible	V2_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Informations concernant l'état actuel des adresses	V2_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Informations sur toutes les activités de mise à jour	V2_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Informations sur le processus de la phase de terrain	V2_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Informations sur la population cible (par ex. domaine d'étude, qualification, sexe)	V2_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Base de données des adresses en général	V2_6

Score maximum : 30 points

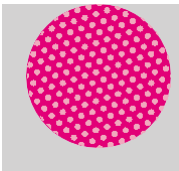
Très mauvais					Mauvais													Bon						Très bon					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		

10.4. Qualité du questionnaire

NU076/ OR	3 - Comment évaluez-vous les aspects suivants du questionnaire de l'étude de suivi ? S'ils ne s'appliquent/n'existent pas, utilisez la valeur 1 = très mauvais						QS3
	Pas du tout					Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Le test du questionnaire	V3_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	La documentation des sources des questions du questionnaire	V3_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Le format du questionnaire	V3_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	La justification des questions	V3_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	La longueur du questionnaire	V3_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	La qualité du questionnaire en général	V3_6

Score maximum : 30 points

Très mauvais					Mauvais													Bon						Très bon					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		



10.5. Procédures d'enquête

NU076/ OR	4 - Comment évaluez-vous les procédures d'enquête de l'étude de suivi ? Si elles ne s'appliquent/n'existent pas, utilisez la valeur 1 = très mauvais					QS4
	Pas du tout		Dans une très large mesure			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Échantillonnage (sélection de la population cible de l'enquête) V4_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Taux de réponse obtenu V4_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Calcul du taux de réponse V4_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Documentation des activités mises en œuvre pour contacter les diplômés V4_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Test de représentativité des diplômés participants V4_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Procédures d'enquête en général V4_6

Score maximum : 30 points

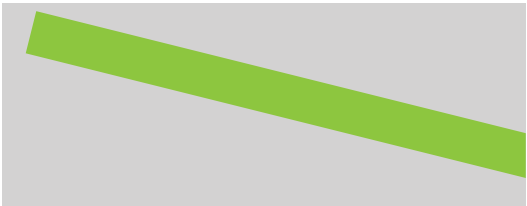
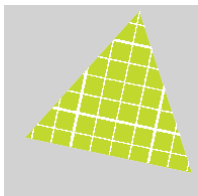
Très mauvais					Mauvais													Bon						Très bon					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		

10.6. Nettoyage des données

NU076/ OR	5 - Comment évaluez-vous les procédures de nettoyage des données de l'étude de suivi ? Si elles ne s'appliquent/n'existent pas, utilisez la valeur 1 = très mauvais					QS5
	Pas du tout		Dans une très large mesure			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Codage des réponses ouvertes V5_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Codage des réponses semi-ouvertes (« autres ») V5_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Documentation des données (livre de codes) V5_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Contrôles de la plausibilité V5_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Correction des erreurs de données V5_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Nettoyage des données en général V5_6

Score maximum : 30 points

Très mauvais					Mauvais													Bon						Très bon					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		



10.7. Analyse des données

NU076/ OR	6 - Comment évaluez-vous l'analyse des données de l'étude de suivi ? Si elle ne s'applique/n'existe pas, utilisez la valeur 1 = très mauvais					QS6
	Pas du tout		Dans une très large mesure			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Analyse descriptive de l'ensemble de la population V6_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Comparaison descriptive des groupes (tableaux) V6_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Analyse statistique des différences entre les groupes (analyse de la variance) V6_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Analyse multivariable (telle que l'analyse de régression) V6_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Analyse des causes à l'aide de LISREL, AMOS ou d'un autre logiciel V6_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	L'analyse des données en général V6_6

Score maximum : 30 points

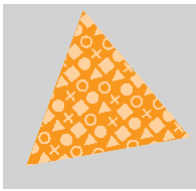
Très mauvais					Mauvais					Bon					Très bon				
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2

10.8. Qualité des rapports

NU076/ OR	7 - Comment évaluez-vous les rapports de l'étude de suivi ? S'ils ne s'appliquent/n'existent pas, utilisez la valeur 1 = très mauvais					QS7
	Pas du tout		Dans une très large mesure			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Rapport des tables V7_2
2	☐	☐	☐	☐	☐	Présentations (par ex. Powerpoint) V7_3
3	☐	☐	☐	☐	☐	Rapports/publications scientifiques V7_4
4	☐	☐	☐	☐	☐	Recommandations relatives aux données/résultats V7_5
5	☐	☐	☐	☐	☐	Rapports en général V7_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Rapport des tables V7_2

Score maximum : 30 points

Très mauvais					Mauvais					Bon					Très bon				
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2

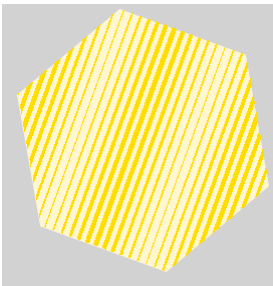


10.9. Activités de dissémination

NU076/ OR	8 - Comment évaluez-vous les activités de dissémination ? Si elles ne s'appliquent/n'existent pas, utilisez la valeur 1 = très mauvais						QS8
	Pas du tout					Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Informations/rapports fournis à la direction de l'établissement	V8_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Informations/rapports fournis au personnel de l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	V8_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Informations données par les médias de masse	V8_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Utilisation des résultats pour améliorer le programme scolaire	V8_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Utilisation des résultats pour améliorer les prestations et conditions d'études dans l'établissement d'EFTP/d'enseignement supérieur	V8_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Les activités de dissémination en général	V8_6

Score maximum : 30 points

Très mauvais					Mauvais													Bon						Très bon					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		



SIGLES

\$US	dollar US
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (France)
Cheers	<i>Career after higher education: a European research study</i> [Carrière après l'enseignement supérieur : une étude de recherche européenne]
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique
CITP	Classification internationale type des professions
CITP-08	Classification internationale type des professions, approuvée en 2008
CRRC	Centre d'étude et de recherche sur le Caucase (Arménie)
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ETF	Fondation européenne pour la formation
G20	Groupe des vingt
GIZ	Agence allemande pour la coopération internationale [<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>]
GTZ	Agence allemande pour la coopération technique [<i>Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit</i>]
Hegesco	<i>Higher Education as a Generator of Strategic Competences</i> (projet sur l'enseignement supérieur comme générateur de compétences stratégiques)
HIS	<i>Hochschul-Information-System</i> (Système d'information sur l'enseignement supérieur – Allemagne)
IAG-TVET	<i>Inter-Agency Group on Technical and Vocational Education and Training</i> (Groupe de travail inter-agences sur les indicateurs de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels)
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
JICA	Agence japonaise de coopération internationale
KOAB	<i>Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien</i> [Le projet de coopération pour l'enquête auprès des diplômés - Allemagne]
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
OIT	Organisation internationale du Travail
ROA	Centre de recherche pour l'éducation et le marché du travail (Pays-Bas)
SED-TVET	Développement économique durable grâce à formation technique et professionnelle (projet de la GIZ)
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SPSS	Progiciel de statistiques pour les sciences sociales
SWTS	Enquête sur le passage de l'école à la vie active
TESDA	Autorité de l'enseignement technique et du développement des compétences (Philippines)
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

TERMES TECHNIQUES CLÉS

Anticipation	Indique différentes méthodes qualitatives et quantitatives visant à identifier les futurs besoins en compétences. Le volume 4 ne porte que sur l'anticipation à court et à moyen termes, alors que l'anticipation à long terme à l'aide des méthodologies de prévision et de projection (généralement plus de cinq ans) est abordée dans le volume 2.
Compétence	La capacité individuelle prouvée ou démontrée à utiliser le savoir-faire, les compétences, les qualifications ou les connaissances pour répondre aux situations et exigences professionnelles habituelles ou changeantes (UNESCO, glossaire EFTP https://unevoc.unesco.org/home/Glossaire+TVETipedia/lang=fr/filt=all/id=100).
Employabilité	Indique la combinaison des facteurs qui permettent aux individus de se préparer et d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir, et de progresser au cours de leur carrière (Cedefop, 2008). Le terme se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail (OIT, 2004).
Prestataires de services de l'emploi	Ce guide décrit les prestataires de services de l'emploi comme des services de l'emploi publics et privés dont la tâche principale est d'aider à assurer l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi (voir volume 4).
Prévisions	Les prévisions quantitatives produisent des informations sur les aspects quantitatifs des futurs marchés du travail grâce à des projections statistiques, des modèles économétriques ou des méthodes similaires. Ces prévisions utilisent les données sur le présent et le passé pour estimer les évolutions futures (Andersen et al., 2010). Elles peuvent comprendre des scénarios quantifiés alternatifs basés sur différentes hypothèses (voir volume 2).
Études prospectives	Les études prospectives sont des approches généralement multidisciplinaires et, la plupart du temps, qualitatives. Il s'agit de futurs processus systématiques de collecte de renseignements et d'élaboration d'une vision à moyen et à long termes qui visent à identifier les opportunités et les domaines de vulnérabilité pour aider à la prise de décisions d'aujourd'hui. La principale caractéristique des études prospectives est l'orientation de leur action. Les études prospectives peuvent supposer de schémas alternatifs sous forme de scénarios (voir volume 2).
Emploi	Un ensemble de tâches et de fonctions réalisées ou devant être réalisées par une personne, notamment pour un employeur ou dans le cadre d'un travail indépendant (OIT, 2012)
Informations sur le marché du travail	Toutes les informations concernant la taille et la composition du marché du travail ou une partie du marché du travail, la manière dont le marché ou une partie de celui-ci fonctionne, ses problèmes, les opportunités qui peuvent s'offrir à lui, et les intentions ou aspirations relatives à l'emploi des personnes qui en font partie (Mangozho, 2003). Voir volume 1.
Système d'information sur le marché du travail (SIMT)	Un ensemble de dispositions, de procédures et de mécanismes institutionnels destinés à produire des informations sur le marché du travail (OIT, 1997). Voir volume 1.
Adéquation	L'adéquation se rapporte aux approches et mesures destinées à améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre et à réduire les déficits de compétences, notamment en pourvoyant les postes par des demandeurs d'emplois qualifiés. Ce terme est plus vaste que la présentation à l'emploi ou le placement.

Inadéquation	Un terme global qui se rapporte à différents types de déficits ou déséquilibres des compétences tels que l'excès de diplômes, l'insuffisance de diplômes, la surqualification, la sous-qualification, l'excès de compétences, les déficits de compétences, l'obsolescence des compétences, etc. L'inadéquation des compétences peut être qualitative ou quantitative, car elle renvoie aux situations où une personne ne répond pas aux exigences professionnelles comme à celles où il y a un déficit ou un excès de personnes ayant une compétence spécifique. L'inadéquation des compétences peut se poser au niveau individuel, patronal, sectoriel ou économique (Andersen et al., 2010).
Profession	Une profession est définie comme un ensemble d'emplois dont les principales tâches et fonctions se caractérisent par un degré élevé de similarité. Une personne peut être associée à une profession par le biais de l'emploi principal qu'elle occupe actuellement, d'un deuxième emploi, d'un emploi futur ou d'un emploi occupé précédemment (OIT, 2012).
Agences d'emploi privées	Toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail tels que des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi ; des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale ou d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois. Le terme comprend les agences de placement temporaire définies ci-dessous (OIT, 2007). Voir volume 4.
Profilage	Une évaluation de l'employabilité des demandeurs d'emplois réalisée par les conseillers des SPE, souvent à l'aide d'outils informatiques et d'outils statistiques dédiés. Le profilage vise à rendre l'intégration dans le marché du travail plus efficace en ciblant mieux les services et les ressources rares. Le profilage est souvent utilisé pour diagnostiquer les forces et faiblesses des individus dans le cadre de la planification d'actions personnelles visant à anticiper le risque de chômage à long terme. Le but global du profilage est d'optimiser l'efficacité et l'efficience des services des SPE en faveur des chômeurs (Weber, 2011). Voir volume 4.
Services publics de l'emploi (SPE)	Les fonctions de base des services publics de l'emploi (SPE) sont, entre autres, de fournir des services d'assistance aux demandeurs d'emplois et de placement ; la collecte, l'analyse et la dissémination des informations sur le marché du travail ; l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et services liés au marché du travail ; l'administration des prestations d'assurance-chômage, le cas échéant ; et d'autres services réglementaires tels que la surveillance des agences d'emploi privées (OIT, 2009). Voir volume 4.
Qualification	Une expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur qui sont reconnues au niveau international, national ou sectoriel. Document officiel (certificat, diplôme) de résultat qui atteste de l'achèvement, avec succès, d'un enseignement ou d'une formation, ou de la réussite d'un test ou d'un examen.
Compétence	Un terme qui a plusieurs significations. Dans ce guide, la compétence s'entend comme la capacité à mener une activité mentale ou manuelle acquise grâce à l'apprentissage et la pratique. La compétence est un terme générique qui comprend la connaissance, l'expertise et l'expérience, ainsi que la capacité à les appliquer pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes liés au travail.
Déficit de compétences	Ce terme est utilisé dans ce guide au sens quantitatif pour décrire une situation où certaines compétences sont insuffisantes, par exemple, où le nombre de demandeurs d'emplois ayant certaines compétences n'est pas suffisant pour pourvoir à tous les postes vacants.
Écart de compétences	Ce terme est utilisé au sens qualitatif pour décrire une situation où le niveau de compétences de l'employé(e) ou d'un groupe d'employés est plus bas que celui requis pour réaliser le travail correctement, ou le type de compétence ne correspond pas aux exigences de l'emploi (Cedefop, 2010).
Agence de travail temporaire	Une entreprise privée ou à but non lucratif qui emploie directement des travailleurs ou les recrute pour travailler dans d'autres entreprises sous la supervision de l'utilisateur (OIT, 2014). Voir volume 4.

RÉFÉRENCES ET RESSOURCES

Cedefop, ETF, ILO. (2015). Guide to anticipating and matching skills and jobs:

Rihova, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 1: How to use labour market information. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Kriechel, B. et al. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 2: Developing skills foresights, scenarios and forecasts. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Wilson, R.A. ; Tarjani, H. ; Rihova, H. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 3: Working at sector level. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Andersen, T. ; Feiler, L. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 4: What is the role of employment service providers. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Corbella, T. ; Mane, F. (2015). Guide to skills anticipation and matching – volume 5: Developing and running an establishment skills survey. Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Andersen, T. et al. (2010). *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for public employment services in early identification of skill needs and labour upskilling?* Rapport rédigé pour la Commission européenne

Allen, J.; van der Velden, R. (2011). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education*. Berlin : Springer. Higher education dynamics series; Vol. 35.

Baldauf, B. ; Lwambuka, L. (1993). Findings of the graduates' and employers' surveys 1989 In : UDSM, Faculty of Engineering (éd.). *University education and engineering profession in Tanzania*. Dar es Salaam : UDSM, Université de Dar es Salaam, pp. 9-100.

Billorou, N. et al. (éd.) (2011). *Skills development impact evaluation: a practical guide*. Montevideo : ILO/Cinterfor. <http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/guia/skills-development-impact-evaluation.pdf>

Bolaane, B. et al. (2010). *Tracer study on the employment outcomes of the vocational training graduates*. Gaborone : Botswana Training Authority. <http://www.bota.org.bw/sites/default/files/A%20TRACER%20STUDY%20BOTA-FINAL%20REPORT.pdf>

Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*. Luxembourg : Bureau des publications. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

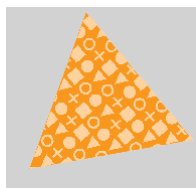
Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg : Bureau des publications.

Development Vision-Nepal (2012). *Tracer studies of technical skills development training graduates, 2008/09*. Kathmandu : Employment Fund Secretariat (EFS)/Helvetas intercooperation Nepal. <http://www.employmentfund.org.np/images/downloads/Tracer%20Study/Tracer%20study%20I%20-Final%20Report%202012.pdf>

Development Vision-Nepal (2013). *Tracer studies of employment fund supported training graduates of 2011*. Kathmandu: Employment Fund Secretariat (EFS)/Helvetas intercooperation Nepal. <http://www.employmentfund.org.np/images/downloads/Tracer%20Study/Tracer%20-%20II%20Study%20Report%20%202013.pdf>

DFP (2013). *Étude de suivi de l'insertion des diplômés de la formation professionnelle de la promotion 2009: rapport de synthèse*. Rabat : DFP, Département de la formation professionnelle.





Ehlert, Ch.; Kluge, J. (2011) *Guidelines for tracer studies and handbook of survey data management in TVET institutes*. Hanoi : General Directorate for Vocational Training (GDVT); Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. <http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/elibrary/remository-downloads/func-startdown/299/>

ETF (2013). *Appendix: tracer study training of the capacity building report*. Turin : Fondation européenne pour la formation (miméo).

ETF; CRRC (2012). *Tracer study of recent graduates from vocational education institutions in Kotayk and Ararat Marzes of Armenia: draft report*. Turin : ETF, Fondation européenne pour la formation. <https://www.crrc.am/wp-content/uploads/2019/04/Tracer-Study-REPORT-eng.pdf>

Commission européenne (2008) *NACE Rév. 2 : Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne* Luxembourg : Bureau des publications. Méthodologies et documents de travail d'Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902564/KS-RA-07-015-FR.PDF.pdf/0f229302-cf58-48dd-9190-f9552b115872?t=1414781464000>

Fretwell, D. (2012). *Tracer survey of graduates from vocational training centers, community colleges, and college level diploma programmes at higher education institutions*. (Non publié).

Gaebel, M. et al. (2012). *Tracking learners' and graduates' progression paths: TRACKIT*. Bruxelles : Association européenne des universités. <https://eua.eu/downloads/publications/tracking%20learners%20and%20graduates%20progression%20paths%20%20trackit.pdf>

Helvetas (2009). *Mesurer le chemin parcouru de la formation à la prospérité : Études de traçabilité pour des programmes de formation et d'apprentissage professionnels – une palette d'outils pratique*. Zurich : Helvetas. <https://docplayer.fr/9309387-Mesurer-le-chemin-parcours-de-la-formation-a-la-prosperite.html>

IAG-TVET (2012). *Proposed indicators for assessing technical and vocational education and training*. Turin : ETF, OIT, UNESCO. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf)

Ibarguen, C.; Abdul Cader, A. (2005). *Tracer study methodology manual: tracer methodology to measure longer-term impacts on children and families of interventions against child labour*. Genève : OIT-IPEC

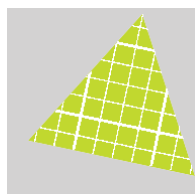
OIT (1997). *Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées*. Convention concernant les agences d'emploi privées, adoptée par l'Organisation internationale du Travail à Genève le 19/6/1997. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

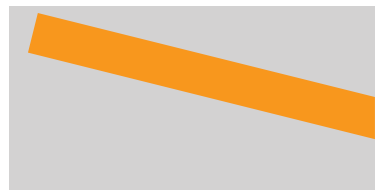
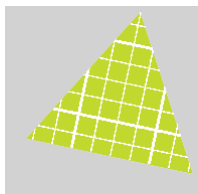
OIT (2004). *Mise en valeur des ressources humaines : éducation et formation tout au long de la vie. Recommandation n° 195*. Genève : Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

OIT (2007). *Guide pour les agences d'emploi privées : réglementation, contrôle et application*. Genève : Organisation internationale du Travail.

OIT (2009). L'OIT soutient le rôle des services publics de l'emploi dans le marché du travail. Document de conférence, Genève, le 27/10/2009. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116256.pdf

OIT (2010). Une main d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée : une stratégie de formation du G20 Genève : https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175889/lang--fr/index.htm





OIT (2012). *Classification internationale type des professions : structure, définitions des groupes*. CITP-08, Vol. 1. Genève : Organisation internationale du travail. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (non disponible en français)

OIT (2014). Guide pour comprendre les ICMT Genève : Organisation internationale du travail.

OIT- IPEC (2011). *Child labour impact assessment toolkit: tracer study manual*. Genève : OIT-IPEC http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_8990/lang--en/index.htm

JICA (2012). *Project for strengthening the capacity of Tumba College of Technology: summary of evaluation*. Réalisation d'étude de suivi dans le cadre d'un projet de la JICA (Agence japonaise de coopération internationale).

Kluge, J. et al. (2011). *Measuring employment effects of technical cooperation interventions: some methodological guidelines (second revised edition)*. Eschborn : Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). <http://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2011-en-method-guide-measuring-employment-effects.pdf>

Lamour, J. (1996). *Follow-up and tracer studies: a series of training modules and related exercises for educational planners and administrators*. Paris: UNESCO, IIEP Teaching Materials.

Makerere Institute of Social Research (2006). *Graduate tracer and employers' expectations in Uganda, 2002: report*. Kampala: NCHC, National Council for Higher Education. <http://www.unche.or.ug/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=252>

Mangozho, N. (2003). *Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies*. Genève : Organisation internationale du travail. EMP/Skills working paper No 13.

Manukyan, S. (2012). *Tracer study: involvement of 2010-11 preliminary and middle level of vocational education system graduates in the labour market*. Yerevan: UNDP vocational education and training programme in Armenia (rapport non publié).

Melchiori, G.S. (ed.) (1988). *Alumni research: methods and applications*. San Francisco: Jossey-Bass. New directions for educational research series; No 60.

Meyer, W.; Thomas, S. (2011). *Monitoring and measuring the results of interventions related to TVET and the labour market: a guideline for practitioners*. Bonn: GIZ, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit. http://www.youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/uploads/resource/Guideline_M%26E_TVET.pdf

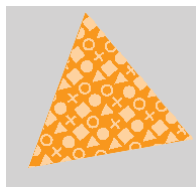
Mugabushaka, A-M. et al. (eds.) (2007). *Higher education and work in Africa: a comparative empirical study in selected countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research. Werkstattberichte, No 69.

Mugabi, S. et al. (2010). *Findings from the TVET graduates database*. Kigali: WDA, Workforce Development Authority. http://www.lmis.gov.rw/scripts/publication/reports/TVET_graduates_database_findings_Final.pdf

Network/Columbus Association GRADUA2 (2006). *Graduate follow-up instruments and recommendations manual*. Mexico: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Psacharopoulos, G.; Hinchcliffe, K. (1983). *Tracer study guidelines*. Washington D.C.: World Bank, Education Department.

Schomburg, H. (1995). *Standard instrument for graduate and employer surveys*. Kassel: WZ-I, Kassel University; GTZ.



Schomburg, H. (2003). *Handbook for graduate tracer studies*. Kassel: University of Kassel, Centre for Research on Higher Education and Work. <http://www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/handbook.gkh>.

Schomburg, H. (2008). *Description of the research project: study conditions and professional success impact analysis of higher education study programmes and conditions in Germany*. Kassel (mimeo)

Schomburg, H. (2010). Research methodology issues and international experiences in career tracking. Contribution to the *Graduates Career Tracking Workshop III: graduate career tracking international and domestic practices, Budapest, 10 June 2010*.

Schomburg, H. (2011a). Employability and mobility of bachelor graduates: the findings of graduate surveys in ten European countries on the assessment of the impact of the Bologna reform. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 253-273.

Schomburg, H. (2011b). Bachelor graduates in Germany: internationally mobile, smooth transition and professional success. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 89-110.

Schomburg, H. (2012). Absolventenstudien im Netzwerk: Methoden und Ergebnisse der KOAB-Absolventenbefragungen. In : Kehm, B.M. et al. (éd.). *Funktionswandel der Universitäten: Differenzierung, Relevanzsteigerung, Internationalisierung* [Transformation fonctionnelle des universités : diversification, renforcement de la pertinence, internationalisation]. Frankfurt: Campus, pp. 109-126.

Schomburg, H. ; Teichler, U. (2006). *Higher education and graduate employment in Europe: results of graduates surveys from twelve countries*. Dordrecht: Springer. Higher education dynamics, No 15.

Schomburg, H. ; Teichler, U. (eds) (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers.

Syafiq, A. ; Fikawati, S. (2012). *Progress and development of tracer study in Indonesia: case study University of Indonesia tracer study 2008-09*. Jakarta: UI-Press.

Teichler, U. (éd.). *Careers of university graduates: views and experiences in comparative perspective*. Dordrecht : Springer 2007 (Higher Education Dynamics ; No 17).

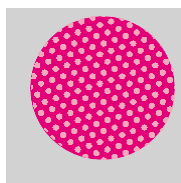
TESDA (2010). *Impact evaluation study of TVET programmes: 2008*. Manila: TESDA, Technical Education and Skills Development Authority. <http://www.tesda.gov.ph/uploads/File/RelatedTvetInfo/2008%20Impact%20Evaluation%20Study%20of%20TVET%20Programs.pdf>

United Nations (2008). *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique : révision 4*. New York: United Nations. Statistical papers, Series M; No 4/Rev. 4. http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4e.pdf

Weber, T. (2011). Profiling systems for effective labour market integration. Thematic synthesis paper presented at the conference on *Profiling systems for effective labour market integration, Brussels, 11 and 12 May 2011*.

Weber, K.E. ; Tiwari, I.P. (1992). *Tracer study design: a concept paper*. Bangkok: Asian Institute of Technology. AIT research report, No 247.

Witmer, A. (2008). The Swiss graduates survey. Paper presented at the fifth Conference of the *German graduate surveys network, Kassel University, Germany, 4 and 5 June 2008*.



Webographie

Proflex : *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento* [Le professionnel polyvalent dans une société fondée sur le savoir] : <http://www.encuesta-proflex.org/>

SAVOT2 : *The project for improvement of basic skills and vocational training in Southern Sudan: phase II*. http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/

ILO : *School-to-work transition survey*: http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang-en/index.htm

ILO : *Work4Youth project national reports*
<http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/lang--en/index.htm>

CITP : *Bienvenue au site web de la CITP* : <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/index.htm>

CITP- : *Structure and preliminary correspondence with ISCO-88* : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

ETF : Match – innovation and learning project : http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2012_WP12_40_17_EN

Alma Laurea : consortium inter-universitaire réunissant les universités, le marché du travail et les professionnels (IT) : <https://www.almalaurea.it/en>

GIZ : *Labour market-oriented education and training*
<http://www.giz.de/en/worldwide/18871.html>

GIZ : *SED-TVET: Sustainable economic development through technical and vocational education and training*
<http://www.giz.de/en/worldwide/16755.html>

Trained in Vietnam: *Vietnamese-German Cooperation in TVET: Tracer Study, a successfully piloted initiative*
<http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/news/40-general/270-vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative>

Romanian tracer study: *University graduates and labour market*
<http://www.absolvent-univ.ro/home.aspx>

Congrad: *project description*: conducting graduate surveys and improving alumni services for enhanced strategic management and quality improvement
<http://www.congrad.org/project-description/>

Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *information on the graduate survey*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/information_on_the_graduate_survey/parameter/en/

Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *Objectives of the graduate survey*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/objectives_of_the_graduate_survey/parameter/en/

Eurostat: *NUTS : nomenclature des unités territoriales statistiques*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/nuts/background>

Eurostat: *Glossaire : NACE* [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_\(NACE\)/fr](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)/fr)

LITTÉRATURE

Manuels et guides

Billorou et al. (2011)	Network/Columbus Association GRADUA2 (2006).
Ehlert et Kluge (2011)	Psacharopoulos et Hinchcliffe (1983)
Gaebel et al. (2012)	Schomburg (1995)
IAG-TVET (2012)	Schomburg (2003)
Ibarguen et Abdul Cader (2005)	Weber et Tiwari (1992)
ILO-IPEC (2011)	Helvetas (2007)
Kluge (2011)	
Lamour (1996)	
Macchi et al. (2009)	
Melchior (1988)	

Études de suivi

Afrique - Enseignement supérieur

- Al-Samarrai, S. ; Bennell, P. (2003). *Where has all the education gone in Africa? Employment outcomes among secondary school and university leavers*. Brighton: Institute of Development Studies.
- Mugabushaka, A-M. et al. (éd.) (2007). *Higher education and work in Africa: a comparative empirical study in selected countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research. Werkstattberichte, N° 69.
- Teichler, U. (2007). Background and aims of the analysis of African graduates' employment and work. In: Mugabushaka, A-M. et al. (eds.). *Higher education and work in Africa: a comparative empirical study in selected countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research. Werkstattberichte, N° 69.

Asie

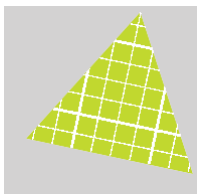
- UNESCO (2012a). *Employabilité des diplômés en Asie*. Bangkok: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002157/215706e.pdf>
- UNESCO (2012b). *School-to-work transition information bases*. Bangkok : UNESCO. Asia-Pacific education system review series ; No 6.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002166/216661e.pdf>

Australie

- Australian graduate survey (GCA) <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/australiangraduatesurvey/>
- Beyond graduation survey (BGS) <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/beyondgraduationsurvey/>

Arménie – ETP

ETF et CRRC (2012); Manukyan (2012)



Costa Rica

- Consejo nacional de rectores [conseil national des recteurs]. <http://www.conare.ac.cr/>

République Tchèque

- Ryška, R. ; Zelenka, M. (2011). Professional success due to scarcity? Bachelor graduates in the Czech Republic. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 69-88.

Europe

Hegesco : Schomburg (2011a).

Cheers : Schomburg et Teichler (2006)

Reflex : Allen et van der Velden (2011)

Trackit : Gaebel et al. (2012)

France - Enseignement supérieur

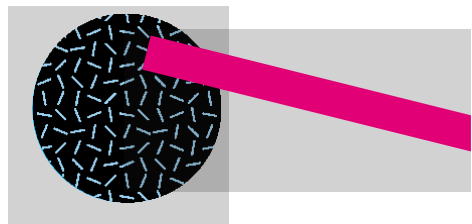
- Giret, Jean-François; Guénard, Christine et Michot, Claire : The Vocationalisation of University Programmes in France: Its Consequences for Employability and Mobility. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 113-128.
- Enquêtes du Céreq : <https://www.cereq.fr/enquetes-et-donnees>

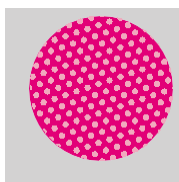
Géorgie – ETP

ETF (2013) ; Fretwell (2012)

Allemagne – Enseignement supérieur

- Schomburg (2011b)
- Schomburg, H. ; Teichler, U (2005). Increasing potentials of alumni research for curriculum reforms: some experiences from a German research institute. In : *Weerts, D.; Vidal, J. (éd.). Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 31-48.
- Études HIS : http://www.dzhw.eu/en/bereiche/ab22/index_html
- Études KOAB : *the graduate survey cooperation project*: <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html>
- Études bavaroises : *BAP, the Bavarian graduate panel*: <http://www.bap.ihf.bayern.de/>





Ghana

- Batse Z.M.K. ; Gyeke, O. (1992). *Graduate tracer study: a study of employed and unemployed graduates in Ghana*. Report of the Institute for Statistical, Social and Economic Research, University of Ghana, Legon for the Ministry of Education, Higher Education Division.
- Djangmah (1999). *The challenge of further vocationalising university Education in Ghana: a survey of university graduates*. (rapport non publié).

Hongrie

- Kerégyártó, S. (éd.). Hungarian graduates 2011. Education 2013.
- Kiss, L. ; Veroszta, Z. (2011). Bachelor graduates in Hungary in the transitional period of higher education system. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 129-142.

Indonésie - Enseignement supérieur

- Syafiq and Fikawati (2012).
- Sitepu, I.V.R. (2011). *Competencies of higher education graduates: a case of Universitas Kristen Indonesia*. (Dissertation University of Kassel). <http://d-nb.info/1037849906/34>
- Indotrace : *Indonesia tracer study network*: <http://www.indotrace.ui.ac.id/>

Italie - Enseignement supérieur

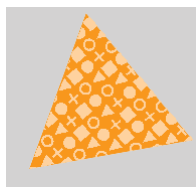
- Cammelli, A. et al. (2011). Mixed outcomes of the Bologna process in Italy. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 143-170.
- Cammelli, A. (2012). *14th Alma Laurea report on graduates' employment conditions*. http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione10/sintesi_en.pdf
- Alma Laurea : consortium inter-universitaire réunissant les universités, le marché du travail et les professionnels. <https://www.almalaurea.it/en>

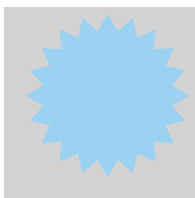
Kenya - Enseignement supérieur

- Kimani, G.N. ; Kinyanjui, J.W. (1999). *Assessment of the effectiveness of the Bachelor of Education programme (B.Ed. Arts) in meeting job needs of graduates of University of Nairobi* (rapport non publié).
- Karugu (2001). *Higher education and work: survey of graduates of Kenyatta University* (rapport non publié).

RDP lao - EFTP

- Bohlmann, T. (2013). *Current situation of the TVET sector in Lao PDR with special emphasis on the education of vocational teachers*. http://www.academia.edu/5079889/Current-Situation_TVET-Sector_Lao_PDR-2013-11-12





Amérique Latine - Enseignement supérieur

- Proflex: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento [Le professionnel polyvalent dans une société fondée sur le savoir]* : <http://www.encuesta-proflex.org>

Malawi - Enseignement supérieur

- Dubbey, J.M. et. Al. (1990). *University of Malawi: tracer study*.
- Zembere S.N.; Chinyama, N.P.M (1996). *The University of Malawi Graduate tracer study*. Blantyre: University of Malawi.

Île Maurice - Enseignement supérieur

- TEC (2012). *Graduate tracer study 2011: a preliminary report*. Rose Hill: TEC, Tertiary Education Commission http://tec.intnet.mu/pdf_downloads/pubrep/gts_premrep_feb2012.pdf
- TEC (2009). *Graduate tracer study 2008*. Rose Hill: TEC, Tertiary Education Commission http://www.tec.mu/pdf_downloads/pubrep/Graduate%20Tracer%20Study%202008.pdf

Pays-Bas

- Allen, J. ; Coenen, J. (2011). Employability and mobility of bachelor graduates in the Netherlands. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 171-184.
- Enquêtes auprès des sortants : <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Home.aspx> (en néerlandais)

Nigeria - Enseignement supérieur

- Omoifo, C.N. et al. (1996). *Education and achievement in the early career of the University of Benin graduates*. Report of the 1996 University of Benin graduates' tracer study. (rapport non publié).
- Omotosho, J. (2000). *Higher education and work: a survey of alumni of the University of Ilorin who graduated between 1985 and 1994*. (rapport non publié)
- Ugwuonah G.E. ; Omeje, K.C. (1998). *Final report of tracer study research project on higher education and work*. Enugu: Institute for Development Studies, University of Nigeria, Enugu Campus.
- Anyanwu G.A. ; Iloeje, I.C. (1999). *Graduates' employment survey: a tracer study of the graduates of the faculties of arts and agriculture at the University of Nigeria, Nsukka*. (rapport non publié).

Norvège - Enseignement supérieur

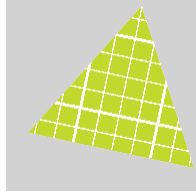
- Støren L.A. et al. (2011). Employability and mobility of Norwegian graduates post Bologna. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 185-208.

Pologne - Enseignement supérieur

- Grotkowska, G. (2011). The employability and mobility of bachelor graduates in Poland. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 211-228.

Philippines - EFTP

TESDA (2010).



Rwanda - EFTP

JICA (2012) ; Mugabi (2010)

South Africa -EFTP

- Bennell, P. ; Monyokolo, M. (1994). The lost generation? Employment outcomes among high school graduates in South Africa. *International journal of educational development*, Vol. 14, No 2, pp. 195-206.
- Cosser, M. et al. (éd.) (2003). *Technical college responsiveness: learner destinations and labour market environments in South Africa*. Cape Town : HSRC Publishers. <http://www.hsrcpress.ac.za/product.php?productid=2057&freedownload=1>

Afrique du Sud - Enseignement supérieur

- CHEC (2013). *Pathways from university to work: a graduate destination survey of the 2010 cohort of graduates from the Western Cape Universities*. Wynberg : CHEC, Cape Higher Education Consortium. <http://www.chec.ac.za/files/CHEC%20Graduate%20Survey%20FULL%20REPORT%20WEB.pdf>
- CHEC, Cape Higher Education Consortium
<http://www.chec.ac.za/>

Soudan du Sud - EFTP

- SAVOT: *the project for improvement of basic skills and vocational training (Phase II)*. Tracer survey 2012, November 2012 http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/

Espagne - Enseignement supérieur

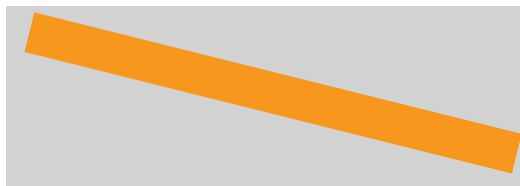
- Mora, J.-G.; Vidal, J. (2005). The emerging uses of alumni research in Spain. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 19-29.

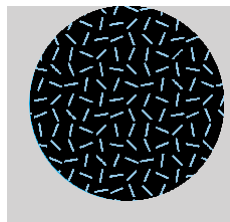
Suisse – Enseignement supérieur

- Office fédéral de la statistique: *enquêtes, sources – enquête auprès des diplômés : Nouvelles :* <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/enquetes.html>

Tanzanie – Enseignement supérieur

- Al-Samarrai, S.; Reilly, B. (2005). *Education, employment and earnings of secondary school leavers in Tanzania: evidence from a tracer study*. Brighton: Poverty Research Unit at Sussex, University of Sussex. PRUS Workingpaper; No 31
- Baldauf and Lwambuka (1993).
- Kaijage, E.S. (2000). *Faculty of commerce and management graduates and their employers: a tracer study*. Dar es Salaam: University of Dar es Salaam.
- Winkler, H. et al. (1992). *Engineers in Tanzania: a secondary analysis – Graduate and employer survey 1985*. Eschborn : Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.





Ouganda - Enseignement supérieur

- Mayanja, M.K. et al. (1999). *A comparative study of Makerere University graduates from the faculties of arts and science*. (rapport non publié)
- Makerere Institute of Social Research (2006).

Royaume-Uni – Enseignement supérieur

- Brennan, J. et al. (2005). Alumni studies in the United Kingdom. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 83-94.
- Little, B. (2011). The UK bachelor's degree: a sound basis for flexible engagement with a n unregulated labour market? In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 231-252.

États-Unis – Enseignement supérieur

- Cabrera, A.F. et al. (2005). Making an impact with alumni surveys. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 5-16.
- Ewell, P.T. (2005). Alumni studies as instruments of public policy: the US experience. In : Weerts, D. ; Vidal, J.(éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 19-29.

Zimbabwe

- Bennell, P. ; Ncube, M. (1994). Jobs for the boys? The employment experiences of secondary school-leavers in Zimbabwe. *Journal of southern African studies*, Vol. 20, No 2, pp. 301-15.
- Bennell, P. ; Ncube, M. (1993). Education and training outcomes: university graduates in Zimbabwe during the 1980s. *Zimbabwe journal of educational research*, Vol. 5, No 2, pp. 107-123.

Méthodologie des études de suivi

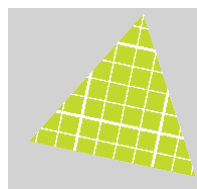
Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.

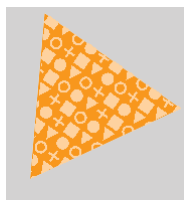
De Leeuw, E.D. et al. (2009). *International handbook of survey methodology*. Boca Raton: CRC Press.

Dillman, D.A. (1978). *Mail and telephone surveys: the total design method*. New York 1978.

Dillman, D. (2007). *Mail and internet surveys. The tailored design method*. Second edition. Hoboken, New Jersey: Wiley.

Eraut, M.R. 'Educational objectives.' In : Wallberg, H. ; Haertel, G. (ed.). *International encyclopedia of educational evaluation*. Oxford : Pergamon Press.

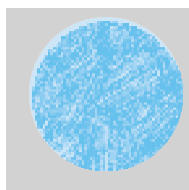


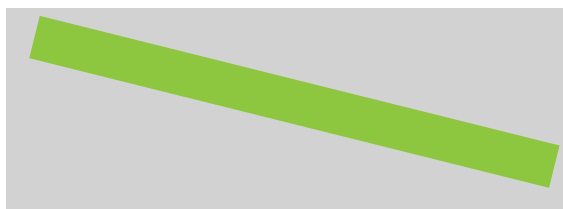


- Fink, A. ; Kosecoff, J. (1985). *How to conduct surveys: a step-by-step guide*. Londres : Sage Publications.
- Folster, F.J. (1987). *Survey research methods*. Londres : Sage Publications.
- Groves, R.M. et al. (2009). *Survey methodology*. Second edition. Hoboken : Wiley.
- Hayduk, L.A. (1987). *Structural equation models with LISREL*. Baltimore : Johns Hopkins University.
- Porter, S.R. (2004). Raising response rates: what works? In : Porter, S.R. (éd.). *Special issue: overcoming survey research problems*. San Francisco : Jossey-Bass. New directions for institutional research ; No 121, pp. 5-21.
- Rossi, P.H. ; Freeman, H.E. (1993). *Evaluation: a systematic approach. Fifth edition*. Newbury Park : SagePublications.
- Umbach, P.D. (2004). *Web surveys: best practices*. In : Porter, S.R. (éd.). *Special issue: overcoming survey research problems*. San Francisco : Jossey-Bass. New directions for institutional research ; No 121, pp. 23-38.
- Wallberg, H.J. Haertel, G. (éd.) (1990). *The international encyclopedia of educational evaluation*. Oxford : PergamonPress.
- Willms, D.J. (1992). *Monitoring school performance: a guide to educators*. Washington, D.C. : Falmer Press.

Éducation et emploi

- Allen, J. ; Van der Velden, R. (éd.). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education*. Dordrecht : Springer, Higher education dynamics.
- Astin, A.W. (1991). *Assessment for excellence: the philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education*. New York : Macmillan.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital. Third edition*. Londres : University of Chicago Press.
- Borden, V.M.H. (2005). Using alumni research to align programme improvement with institutional accountability. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 61-72.
- Brennan, J. (1985). Preparing students for employment. *Studies in higher education*, Vol. 2, pp. 151-162.
- Brennan, J. et al. (1993). *Students, courses and jobs*. Londres : Jessica Kingsley.
- Brennan, J. et al. (1996). *Higher education and work: a conceptual framework*. Londres : Jessica Kingsley.
- Cabrera, A. F. et al. (2005). Making an impact with alumni surveys. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 5-17.
- Dore, R. (1976). *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*. Londres : Georg Allen and Unwin.
- ETF (2008). *Transition from education to work in EU neighbouring countries*. Turin : ETF, Fondation européenne pour la formation.





Eurostat (2011). *Chiffres clés de l'Europe. Édition 2011*. Luxembourg : Office des publications. Collection Pocketbooks.

Ewell, P.T. Alumni studies as instruments of public policy: the US experience. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 19-29.

Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, employment and society*, Vol. 16, No 1, pp. 67-90.

Gangl, M. et al. (2003). Conclusions: explaining cross-national differences in school-to-work transitions. In : Walter M. ; Gangl, M. (éd.). *Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets*. Oxford : Oxford University Press, pp. 277-305.

Hannan, D.F. ; et al. (1996). *Cross-national research on school to work transitions: an analytical framework*. http://www.econ.upf.edu/~montalvo/sec1034/school_work_ocde.pdf

Janson, K. et al. (2009). *The professional value of Erasmus mobility: the impact of international experience on former students' and on teachers' careers*. Bonn : Lemmens.

Kehm, B.M. et al. (éd.) (2012). *Differenzierung, Internationalisierung, Relevanzsteigerung: Hochschulen im Funktionswandel*. Frankfurt a. M.: Campus.

Matsumoto, M.; Elder, S. (2010). *Characterising the school-to-work transitions of young men and women: evidence from the ILO school-to-work transition surveys*. Geneva: ILO Employment working paper; No 51. http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/2_12_ilo_school_to_work_transition_surveys.pdf

Mora, J.G.; Vidal, J. (2005). The emerging uses of alumni research in Spain. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126pp. 73-82.

Mora, J.-G. et al. (éd.) (2013). *Empleo y trabajo de los graduados universitarios: conclusiones de diferentes estudios [Travail et emploi des diplômés de l'enseignement supérieur : conclusions de différentes études]*. Barcelone : Octaedro-ICE, Universitat de Barcelona.

Müller, W. ; Gangl, M. (éd.) (2003). *Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press.

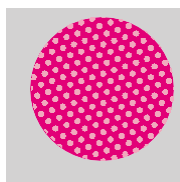
OCDE (2000). *De la formation initiale à la vie active : faciliter les transitions*. Paris : OCDE.

OCDE (2010). *Synthesis report of the OECD reviews of vocational education and training*. Paris : OCDE, examens de l'enseignement et de la formation professionnels de l'OCDE.

Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, Vol. 39, pp. 34-92.

Sanyal, B.C. (1987). *Higher education and employment: an international comparative analysis (an IIEP Research Project)*. Londres : Falmer Press.

Schomburg, H. (2011). The professional work of graduates. In : Allen, J. ; van der Velden, R. (éd.). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education*. Dordrecht : Springer, Higher education dynamics, pp. 55-81.



Schomburg, H. (2011). Bachelor graduates in Germany: internationally mobile, smooth transition and professional success. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers, pp. 89-110.

Schomburg, H. (2007). Work orientation and job satisfaction. In : Teichler, Ulrich (éd.). *Careers of university graduates: views and experiences in comparative perspective*. Dordrecht : Springer, Higher education dynamics ; No 17, pp. 247-264.

Schomburg, H. (2011). Employability and mobility of bachelor graduates: the findings of graduate surveys in ten European countries on the assessment of the impact of the Bologna reform. In : Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 253-273.

Schomburg, H. (2012). Hochschule und Beruf. In : Kehm, B.M. et al. (éd.). *Funktionswandel der Universitäten. Differenzierung, Relevanzsteigerung, Internationalisierung*. Frankfurt : Campus, pp. 41-60.

Schomburg, H. ; Teichler, U. (éd.) (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam : Sense Publishers.

Schomburg, H. ; Teichler, U. (2005). Increasing potentials of alumni research for curriculum reforms: some experiences from a German research institute. In : Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research ; No 126, pp. 31-48.

Shavitt, Y. ; Müller, W. (1998). *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford : Clarendon Press.

Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: past achievements, problems and new challenges. *Higher education*, No 38, pp. 169-90.

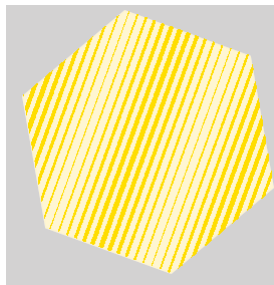
Teichler, U. ; Schomburg, H. (2012). Analysing the results of study in higher education and the requirements of the world of work. In : Blömeke, S. et al. ; (éd.). *Modeling and measuring competencies in higher education*. Rotterdam : Sense Publishers.

Teichler, U. (1996). Higher education and employment: Twenty-five years of changing debates and realities. *Higher education management*, Vol. 8, No 3, pp. 25-37.

Teichler, U. (2009). *Higher education and the world of work: conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*. Rotterdam : Sense Publishers. Global perspectives on higher education.

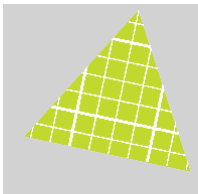
Weerts, D. ; Vidal, J. (éd.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco : Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126.

Werquin, P. et al. (éd.) (1997). *Insertion des jeunes en Europe : théorie et résultats*. Marseille : Céreq.

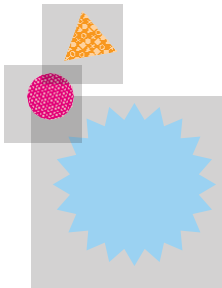


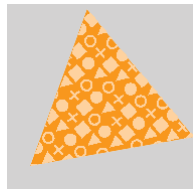
.....

ANNEXES



ANNEXE 1. Version minimale du questionnaire type pour une étude de suivi de l'EFTP	151
ANNEXE 2. Modules de questionnaire pour une étude de suivi de l'EFTP	169
ANNEXE 3. Rapport des tables avec questionnaire et livre de codes	199
ANNEXE 4. Définition des données (syntaxe SPSS)	271
ANNEXE 5. Construction de nouvelles variables (syntaxe SPSS)	290





ANNEXE 1.

Version minimale du questionnaire type pour une étude de suivi de l'EFTP

Nom de l'établissement d'EFP

Enquête auprès des diplômés de la promotion 2012 (version minimale)

Chers diplômés,

En ma qualité de chef du groupe de recherche, je vous demande de bien vouloir participer à l'enquête auprès des diplômés qui ont terminé leurs études en 2012.

Nous voudrions connaître votre parcours depuis la fin de vos études. Avez-vous trouvé un emploi ou êtes-vous toujours à la recherche d'un emploi ? Vos études vous ont-elles bien préparés au milieu professionnel et vous servez-vous des connaissances et des compétences que vous avez apprises entre nos murs ?

L'objectif principal de l'enquête auprès des diplômés est d'améliorer les programmes d'études et, plus précisément, de réviser les programmes scolaires.

Les informations que vous nous fournirez seront traitées de manière strictement confidentielle. Les résultats seront publiés de telle sorte que les personnes ne seront pas identifiables.

Les résultats de cette enquête seront publiés sur le site internet de (<http://XXX.YYY.XX>). Sur votre demande, nous vous enverrons une version imprimée du rapport qui présente les principaux résultats de l'enquête.

Veuillez retourner le questionnaire rempli dès que possible à l'adresse indiquée ci-dessous.

Nous vous remercions d'avance de votre aimable soutien.

M. XXX

(Chef de projet de l'équipe d'enquête auprès des diplômés de XXX)

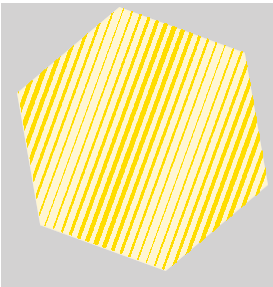
Transmettre le questionnaire à :

Nom : xxx

Adresse postale : xxx

Téléphone : xxx

Courriel : xxx



Notes explicatives

Combien de temps faut-il pour remplir le questionnaire ?

La plupart d'entre vous auront besoin d'une trentaine de minutes selon le type d'expériences que vous avez vécues au cours des dernières années.

Nous avons établi un questionnaire très uniformisé dans lequel nous vous demandons de cocher les cases qui correspondent aux réponses pertinentes. Grâce à cette démarche, nous espérons vous permettre de répondre facilement aux questions.

Comment répondre aux questions ?

Veuillez répondre à toutes les questions qui vous concernent. Dans certains cas, vous noterez que le questionnaire vous propose de sauter certaines questions qui ne vous concernent pas (par ex. → **Veuillez passer à la question B7**).

Puisque le questionnaire sera scanné, veuillez le remplir de manière lisible.

Veuillez indiquer la réponse la plus appropriée comme suit → ☒

Exemple d'une échelle de 5 points

Pour certaines questions, nous avons utilisé des échelles de réponses allant de 1 à 5 (par ex. 1 = très mauvais et 5 = très bon).

→ Cochez uniquement une case pour chaque élément de réponse (ligne).

→ Si vous voulez corriger votre réponse, noircissez la case de la mauvaise réponse et soulignez la bonne réponse.

A7 Dans quelle mesure les facteurs suivants ont-ils pesé dans votre décision d'étudier à l'établissement d'EPF ? Veuillez noter chaque facteur sur une échelle de cinq points.						
	Pas du tout importantes			Très importantes		
	1	2	3	4	5	
1	☒	☐	☐	☐	☐	Proximité de la maison des parents ou d'autres membres de la famille
2	☐	☒	☐	☐	☐	Possibilité d'obtenir une bourse
3	☐	☐	☒	☒	☐	Disponibilité/qualité de l'hébergement

Réponses ouvertes

Parfois, nous laissons un espace pour vous permettre d'écrire une réponse (.....).

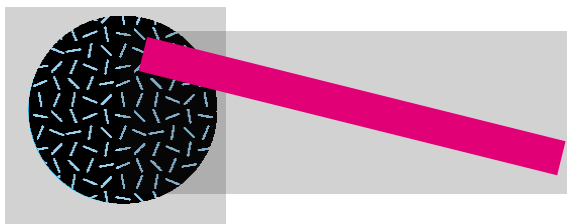
Si l'espace n'est pas suffisant pour vos réponses, veuillez joindre une feuille de papier supplémentaire.

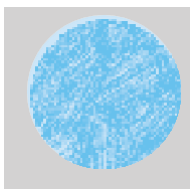
Votre aide pour améliorer l'enquête est la bienvenue.

Ce questionnaire est utilisé dans différents établissements d'EFP qui offrent une large gamme de disciplines. Nous ne pouvons pas prendre en considération chaque détail spécifique des études et du travail qui pourrait être pertinent pour l'enquête. Par conséquent, nous vous serions reconnaissants de nous faire parvenir vos commentaires et informations supplémentaires.

Aperçu du contenu du questionnaire

<i>Le programme d'études de l'établissement d'EFP XYZ</i>	154
<i>Stages et expérience professionnelle pendant les études à l'établissement d'EFP</i>	154
<i>Évaluation des conditions et des prestations d'études à l'établissement d'EFP</i>	155
<i>Satisfaction à l'égard des études</i>	156
<i>Après l'obtention du diplôme de l'établissement d'EFP</i>	157
<i>Emploi ou travail</i>	159
<i>Exigences du travail</i>	162
<i>Relation entre les études et l'emploi</i>	162
<i>Orientation professionnelle et satisfaction au travail</i>	164
<i>Études et/ou formation professionnels avant vos études à l'établissement d'EFP</i>	165
<i>EFP ou études supérieures après les études à l'établissement d'EFP</i>	166
<i>Autre formation professionnelle</i>	166
<i>Informations démographiques</i>	167
<i>Migration et mobilité régionale</i>	167
<i>Vos commentaires et recommandations</i>	168





A		Le programme d'études de l'établissement d'EFP XYZ	S1
---	--	--	----

A4		Quel type de diplôme avez-vous obtenu à l'établissement d'EFP ?	Q4
----	--	---	----

1	☐	Certificat
2	☐	Diplôme
3	☐	Autre (veuillez préciser)

A5		Quel était le nom du programme d'études à l'établissement d'EFP ?	Q5
----	--	---	----

1		
---	--	--

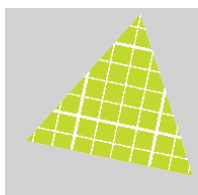
B		Stages et expérience professionnelle pendant les études à l'établissement d'EFP	S2
---	--	---	----

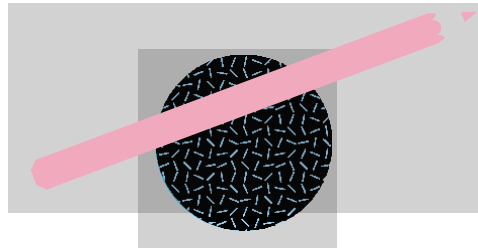
B1		Avez-vous suivi un stage pendant vos études (ne pas tenir compte des projets d'équipe, cours pratiques, etc.) ? Réponses multiples possibles	Q13
----	--	--	-----

1	☐	Oui
2	☐	Non

B5		Avez-vous été employé(e) pendant vos études ? Veuillez indiquer le travail à temps plein et à temps partiel, à l'exclusion des stages.	Q17
----	--	--	-----

1	☐	Oui
2	☐	Non



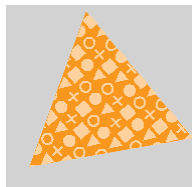


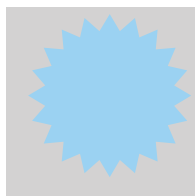
C	Évaluation des conditions et des prestations d'études à l'établissement d'EFPP	S3
----------	---	-----------

C2	Comment évaluez-vous les conditions d'études et des prestations d'études que vous avez connues à l'établissement d'EFPP ?	Q20
-----------	--	------------

	Pas du tout importantes				Très importantes			
	1	2	3	4	5			
1	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité de l'apprentissage en classe		
2	☐	☐	☐	☐	☐	Installations récréatives pour les étudiants sur le campus		
3	☐	☐	☐	☐	☐	Fourniture de matériel didactique (par ex. livres, accès à l'Internet)		
4	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'échanges avec le personnel enseignant		
5	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité des enseignements		
6	☐	☐	☐	☐	☐	Programme de stages		
7	☐	☐	☐	☐	☐	Contacts avec les camarades de classe		
8	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités pour les étudiants d'influer sur les politiques de l'établissement d'EFPP		
9	☐	☐	☐	☐	☐	Disponibilité du matériel technique (par ex. matériel de labo, instruments de mesure, labo informatique)		
10	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité du matériel technique		
11	☐	☐	☐	☐	☐	Disponibilité du matériel pédagogique		
12	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité des bâtiments		
13	☐	☐	☐	☐	☐	Autre (veuillez préciser)		

.....





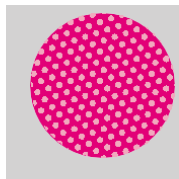
C4		Comment évaluez-vous les éléments suivants liés à l'emploi et au travail dans votre programme d'études ?					Q22
	Très mauvais					Très bons	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Préparation au travail	
2	☐	☐	☐	☐	☐	Les disciplines (contenu pédagogique) sont à jour par rapport aux exigences pratiques	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Expériences pratiques du personnel enseignant	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Liens entre la théorie et la pratique	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Contenu pédagogique axé sur la pratique	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Stages obligatoires	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités d'acquisition de compétences clés	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Soutien à la recherche d'emploi/de travail	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Soutien à la recherche de stage	

D	Satisfaction à l'égard des études	S4
---	-----------------------------------	----

D2		Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, dans quelle mesure choisiriez-vous le même domaine d'études ?					Q26
	Pas du tout					Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5		
1							
2	☐	☐	☐	☐	☐		
3							

D3		Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, dans quelle mesure choisiriez-vous le même établissement d'EFP ?					Q27
	Pas du tout					Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5		
1							
2	☐	☐	☐	☐	☐		
3							

D4		Rétrospectivement, dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de vos études en général ?					Q28
	Pas du tout					Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5		
1							
2	☐	☐	☐	☐	☐		
3							



E	Après l'obtention de votre diplôme de l'établissement d'EFP	S5
---	---	----

E1	Quelle était votre situation dans les six premiers mois après l'obtention du diplôme ? Réponses multiples possibles	Q29
----	--	-----

1	☐	Emploi
2	☐	Travail non salarié/indépendant
3	☐	Emploi occasionnel (juste pour gagner de l'argent)
4	☐	Stage
5	☐	Études universitaires complémentaires
6	☐	Enseignement et/ou formation professionnels complémentaires
7	☐	Ménagère, homme au foyer, travail familial
8	☐	Sans emploi mais à la recherche d'un emploi
9	☐	Service militaire ou civil
10	☐	Autre (veuillez préciser)

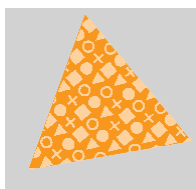
E2	Quand avez-vous commencé votre premier emploi après l'obtention de votre diplôme ?	Q30
----	--	-----

1	☐	Avant l'obtention du diplôme
2	☐	Au moment de l'obtention du diplôme
3	☐	Moins d'un mois après l'obtention du diplôme
4	☐	1 à moins de 3 mois après l'obtention du diplôme
5	☐	3 à moins de 6 mois après l'obtention du diplôme
6	☐	6 à moins de 9 mois après l'obtention du diplôme
7	☐	9 à moins de 12 mois après l'obtention du diplôme
8	☐	Plus d'un an après l'obtention du diplôme
9	☐	Je n'ai pas été employé(e) depuis l'obtention du diplôme

E4	Si vous n'avez pas recherché d'emploi, quelles sont les raisons ? Réponses multiples possibles	Q32
----	--	-----

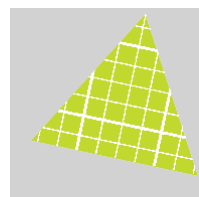
1	☐	J'ai poursuivi mes études
2	☐	J'ai continué un travail que j'avais avant les études
3	☐	J'ai trouvé un emploi sans chercher
4	☐	Je suis devenu travailleur(se) non salarié(e)/indépendant(e)
5	☐	Autre (veuillez préciser)

Si vous n'avez pas cherché un emploi → Veuillez passer à la question xx		F11
---	--	-----



E6		Pendant combien de temps avez-vous cherché votre premier emploi ? (Tenir compte de la période de recherche avant l'obtention du diplôme.)	Q34
1	☐	Moins d'un mois	
2	☐	1 à moins de 3 mois	
3	☐	3 à moins de 6 mois	
4	☐	6 à moins de 9 mois	
5	☐	9 à moins de 12 mois	
6	☐	Plus d'un an	

E7		Quelle était la meilleure méthode pour trouver votre premier emploi ? Choisissez une seule réponse	Q35
1	☐	J'ai répondu à des annonces d'emplois (par ex. journaux, Internet, avis)	
2	☐	L'aide des contacts des parents, d'autres membres de la famille	
3	☐	Avec l'aide des contacts personnels des amis, des camarades de classe, etc.	
4	☐	Candidature spontanée – j'ai contacté des employeurs de manière indépendante	
5	☐	Grâce aux stages effectués durant mes études	
6	☐	Grâce aux stages effectués après l'obtention du diplôme	
7	☐	Grâce aux emplois (parallèles) pendant les études	
8	☐	Grâce aux emplois (parallèles) après l'obtention du diplôme	
9	☐	J'ai été contacté(e) par un employeur	
10	☐	Salon de l'emploi	
11	☐	Grâce au service public pour l'emploi	
12	☐	Grâce aux agences d'emploi privées	
13	☐	Grâce aux réseaux sociaux (par ex. Facebook)	
14	☐	Grâce au centre des carrières de l'établissement d'EFP	
15	☐	Grâce au personnel enseignant de l'établissement d'EFP	
16	☐	Ne s'applique pas. Je n'ai toujours pas trouvé de travail	
17	☐	Autre (veuillez préciser)	



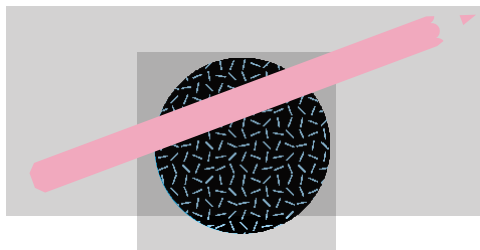
F	Emploi ou travail	S6
----------	--------------------------	-----------

F1	Quelle est votre situation actuelle ? Réponses multiples possibles	Q39
1	☐ Travail régulier	
2	☐ Travail non salarié/indépendant	
3	☐ Emploi occasionnel (juste pour gagner de l'argent)	
4	☐ Stage	
5	☐ Études universitaires complémentaires	
6	☐ Formation professionnelle complémentaire	
7	☐ Ménagère, homme au foyer, travail familial	
8	☐ Sans emploi mais à la recherche d'un emploi	
9	☐ Service militaire ou civil	
10	☐ Autre (veuillez préciser)	

F3	Combien d'emplois (y compris votre emploi actuel) avez-vous obtenus en tout depuis l'obtention de votre diplôme ?	Q41
	☐ Pas d'emploi. Je n'ai pas été employé(e) depuis l'obtention de mon diplôme → Filtrer	
1	☐ Un emploi	
2	☐ Deux emplois	
3	☐ Trois emplois	
4	☐ Plus de trois emplois	

<i>Si vous êtes actuellement sans emploi → Veuillez passer à la question H6</i>	F12
---	------------

F4	Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?	Q42
1	☐ Moins de 20 heures par semaine	
2	☐ 21 à 30 heures	
3	☐ 31 à 40 heures	
4	☐ 41 à 50 heures	
5	☐ Plus de 50 heures	



F5 Avez-vous un emploi permanent ?		Q43
------------------------------------	--	-----

- | | |
|---|--|
| 1 | ☐ Oui |
| 2 | ☐ Non |
| 3 | ☐ Ne s'applique pas. J'ai un emploi non salarié |

F8 Dans quelle région êtes-vous employé(e) ?		Q46
--	--	-----

- | | |
|---|--|
| 1 | |
|---|--|

F9 Pour quel type d'employeur travaillez-vous ?		Q47
---	--	-----

- | | |
|---|---|
| 1 | ☐ Public/État |
| 2 | ☐ Parapublic |
| 3 | ☐ Privé |
| 4 | ☐ Travailleur(se) indépendant(e) |
| 5 | ☐ Organisation non-gouvernementale (ONG) |
| 6 | ☐ International ou diplomatique |
| 7 | ☐ Autre (veuillez préciser)
..... |

F10 Dans quel secteur économique travaillez-vous actuellement (par ex. pêche, agriculture, enseignement secondaire) ?		Q48
---	--	-----

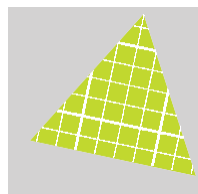
- | | |
|---|--|
| 1 | |
|---|--|

F11 Quel est le titre de votre poste ? (par ex. instituteur)		Q49
--	--	-----

- | | |
|---|--|
| 1 | |
|---|--|

F12 Citez les 3 principales fonctions/tâches.		Q50
---	--	-----

- | | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |

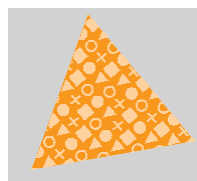
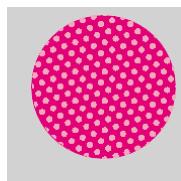




F13		Quel est votre revenu mensuel brut ?	Q51
1	☐	Moins de 100 \$	
2	☐	100 - 150 \$	
3	☐	151 - 200 \$	
4	☐	201 - 250 \$	
5	☐	251 - 300 \$	
6	☐	300 - 350 \$	
7	☐	351 - 401 \$	
8	☐	401 - 450 \$	
9	☐	Plus de 450 \$	

F14		Quels avantages sociaux ou autres recevez-vous ? Réponses multiples possibles	Q52
1	☐	Logement (subvention, indemnité de logement)	
2	☐	Transport (voiture de fonction/indemnité de transport)	
3	☐	Santé (aide médicale, assurance-maladie)	
4	☐	Éducation et formation (développement du personnel, remboursement des frais scolaires de la famille)	
5	☐	Retraite (pension, indemnités)	
6	☐	Aucun	
7	☐	Autre (veuillez préciser)	

F15		Combien d'employés travaillent dans votre entreprise/organisation au total ? Veuillez estimer le nombre.	Q53
1	☐	1 à 9 employés	
2	☐	10 à 49 employés	
3	☐	50 à 99 employés	
4	☐	100 à 249 employés	
5	☐	250 à 999 employés	
6	☐	1000 employés ou plus	



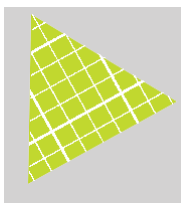
G	Exigences du travail	S7
----------	-----------------------------	-----------

G1		Dans quelle mesure les compétences/aptitudes suivantes sont-elles requises dans votre emploi actuel ?					Q5
		Pas du tout Dans une très large mesure					
		1	2	3	4	5	
1							Maîtrise de mon domaine/connaissances spécifiques
2	☐	☐	☐	☐			Capacité à développer de nouvelles idées et solutions
3	☐					☐	Capacité à affirmer mon autorité
4	☐	☐	☐	☐			Capacité à m'adapter à l'évolution de la situation
5	☐					☐	Capacité à mobiliser les compétences d'autrui
6	☐	☐	☐	☐			Esprit d'analyse
7	☐					☐	Ouverture à la remise en question de mes idées et celles des autres
8	☐	☐	☐	☐		☐	Capacité à travailler efficacement pour atteindre un objectif
9	☐	☐	☐	☐		☐	Capacité à organiser mes méthodes de travail de manière efficace
10	☐	☐	☐	☐		☐	Capacité à travailler de manière productive avec autrui
11	☐	☐	☐	☐	☐		Capacité à travailler sous pression

H	Relation entre les études et l'emploi	S8
----------	--	-----------

H1		Dans quelle mesure les connaissances et les compétences que vous avez acquises durant vos études sont-elles mises à profit dans votre emploi actuel ?					Q56
		Pas du tout Dans une très large mesure					
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

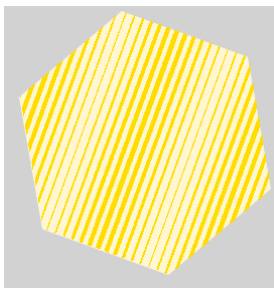
H2		À votre avis, quel domaine d'études est le plus approprié pour votre emploi actuel ?	Q57
1	☐	Exclusivement mon propre domaine	
2	☐	Mon propre domaine ou un domaine connexe	
3	☐	Un domaine complètement différent	
4	☐	Aucun domaine en particulier	

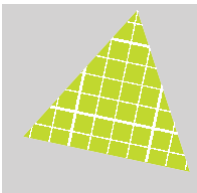


H3		À votre avis, quel niveau de qualification/diplôme correspond le mieux à votre emploi actuel ?	Q58
1	☐	Un diplôme/une qualification supérieurs	
2	☐	Mon diplôme/ma qualification	
3	☐	Un diplôme/une qualification inférieurs	
4	☐	Aucun diplôme/qualification nécessaire	

H4		Dans quelle mesure, votre situation professionnelle correspond-elle à vos études ?					Q59
		Pas du tout		Dans une très large mesure			
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

H5		Si votre emploi n'est pas étroitement lié à vos études, pourquoi avez-vous choisi cet emploi ?	Q60
1	☐	Ne s'applique pas. Mon emploi est étroitement lié à mes études.	
2		Mon emploi actuel n'est qu'un tremplin. Je suis toujours à la recherche d'une orientation professionnelle.	
3	☐	Je n'ai pas (encore) trouvé un emploi approprié.	
4		Mon emploi actuel offre un salaire plus élevé.	
5	☐	Mon emploi actuel offre plus de sécurité	
6		Mes intérêts ont changé	
7	☐	Mon emploi actuel offre des horaires souples	
8		Mon emploi actuel me permet de travailler dans un lieu géographique privilégié	
9	☐	Mon emploi actuel me permet de prendre en considération les intérêts de ma famille/mes enfants	
10		Autre (veuillez préciser)	



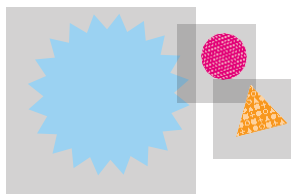


H6 Dans l'ensemble, comment évaluez-vous l'utilité de vos études ?					Q61	
Pas du tout utiles		Très utiles				
	1	2	3	4	5	
1	☐				☐	pour trouver un emploi adéquat à la fin de vos études ?
2	☐	☐	☐	☐		pour exécuter vos tâches professionnelles actuelles, le cas échéant ?
3	☐				☐	pour votre développement professionnel et/ou future carrière ?
4	☐	☐	☐	☐		pour votre épanouissement personnel ?
5						pour le développement économique de votre pays ?

I	Orientation professionnelle et satisfaction au travail	S9
---	--	----

Si vous n'avez pas d'emploi → Veuillez passer à la question I3		F13
--	--	-----

I2 Dans quelle mesure les aspects suivants s'appliquent-ils à votre situation professionnelle actuelle ?					Q63	
Pas du tout		Dans une très large mesure				
	1	2	3	4	5	
1	☐				☐	Tâches professionnelles intéressantes
2	☐	☐	☐	☐		Autonomie au travail
3	☐				☐	Tâches professionnelles claires et précises
4	☐	☐	☐	☐		Possibilités d'appliquer les compétences acquises
5	☐				☐	Sécurité de l'emploi
6	☐	☐	☐	☐		Situation et reconnaissance sociales
7	☐				☐	Possibilité de réaliser mes propres idées
8	☐	☐	☐	☐		Bonne atmosphère de travail
9	☐				☐	Possibilités d'avancement professionnel
10	☐	☐	☐	☐		Salaire élevé
11	☐				☐	Possibilité d'influencer la société
12	☐	☐	☐	☐		Pour avoir un emploi motivant
13	☐				☐	Bonnes perspectives d'avancement
14	☐	☐	☐	☐		Exécution de tâches de coordination et de gestion
15	☐				☐	Possibilité de faire œuvre utile pour la société
16	☐	☐	☐	☐		Bonnes conditions pour allier les tâches professionnelles et familiales
17						Assez de temps pour les activités de loisirs



	I3	Quels changements d'emploi et de formation professionnelle envisagez-vous au cours des trois prochaines années ? Réponses multiples possibles	Q64
--	-----------	--	------------

1	☐	changer d'employeur	
2	☐	obtenir un salaire plus élevé	
3	☐	changer de lieu d'affectation	
4	☐	reprendre mes études à temps plein	
5	☐	études à temps partiel	
6	☐	m'installer à mon propre compte	
7	☐	me faire embaucher	
8	☐	arrêter mon emploi	
9	☐	obtenir un emploi plus sûr	
10	☐	faire un meilleur usage de mes connaissances	
11	☐	obtenir plus de chance de poursuivre l'apprentissage continu	
12	☐	reprendre un emploi plus étroitement lié à mes études	
13	☐	Autre (veuillez préciser)	
14	☐	Je n'ai pas de changement en tête	

	I4	Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre situation professionnelle actuelle ?	Q65
--	-----------	---	------------

	Pas du tout				Dans une très large mesure
	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐

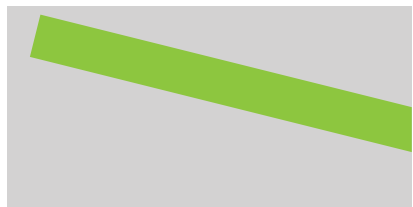
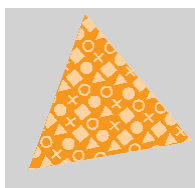
	J	Enseignement/formation professionnels avant vos études à l'établissement d'EFP	S10
--	----------	---	------------

	J1	Aviez-vous suivi une formation professionnelle/des études universitaires avant vos études à l'établissement d'EFP ?	Q66
--	-----------	--	------------

1	☐	Oui	
2	☐	Non → Veuillez passer à la question J3	

	J2	Veuillez préciser votre formation professionnelle/vos études universitaires	Q67
--	-----------	--	------------

1			
---	--	--	--



J3 Étiez-vous employé(e) avant vos études à l'établissement d'EFP ?		Q68
1	☐ Oui	
2	☐ Non	

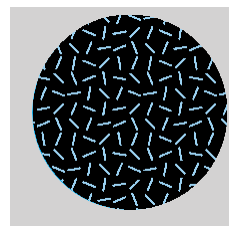
K	EFP ou études supérieures complémentaires après les études à l'établissement d'EFP	S11
---	--	-----

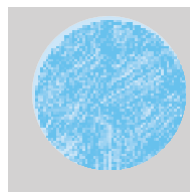
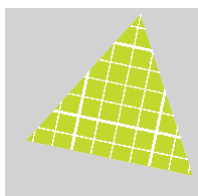
K1 Avez-vous suivi des <u>études complémentaires ou autres</u> après vos études à l'établissement d'EFP ?		Q70
1	☐ Oui, je les ai terminées avec succès	
2	☐ Oui, j'étudie toujours	
3	☐ Oui, mais j'ai arrêté mes études complémentaires	
4	☐ Non, je n'ai pas suivi d'études complémentaires → Veuillez passer à la question L1	

K2	Veuillez préciser la/les matière(s) (principale(s)) de vos études supérieures.	Q71
1		
2		
3		

L	Formation professionnelle complémentaire	S12
---	--	-----

L1 Avez-vous poursuivi votre formation professionnelle <u>après la fin de vos études à l'établissement d'EFP ?</u>		Q77
1	☐ Oui, je les ai terminées	
2	☐ Oui, j'étudie toujours	
3	☐ Oui, mais j'ai arrêté mes études complémentaires	
4	☐ Non, je n'ai pas suivi une formation professionnelle complémentaire	





L2	Dans quelles disciplines avez-vous suivi une formation professionnelle complémentaire ?	Q78
Réponses multiples possibles		

1	☐	Renforcement des connaissances et compétences techniques de base
2	☐	Connaissances techniques axées sur le milieu professionnel
3	☐	Application EDP
4	☐	Gestion du personnel
5	☐	Gestion financière
6	☐	Compétences relationnelles (séminaire de vente/cours sur la dynamique de groupe)
7	☐	Préparation aux fonctions de direction
8	☐	Autre (veuillez préciser)

M	Informations démographiques	S13
---	-----------------------------	-----

Veuillez fournir des renseignements sur vous-même pour nous permettre d'interpréter votre biographie professionnelle le plus précisément possible.		EX3
--	--	-----

M1	Quel est votre sexe ?	Q81
----	-----------------------	-----

1	☐	Masculin
2	☐	Féminin

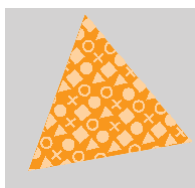
M2	Quelle est votre année de naissance ?	Q82
----	---------------------------------------	-----

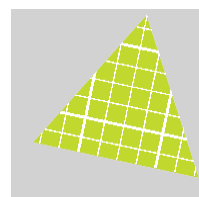
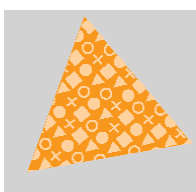
1		Année de naissance
---	---	--------------------

N	Migration et mobilité régionale	S14
---	---------------------------------	-----

N1	Quel est votre pays de naissance ?	Q85
----	------------------------------------	-----

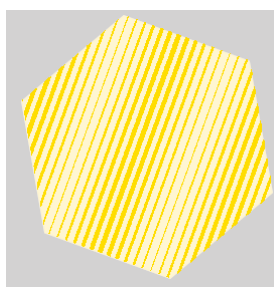
1	☐	XXX (pays des établissements d'EFPP)
2	☐	Autre pays (veuillez préciser)

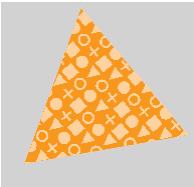
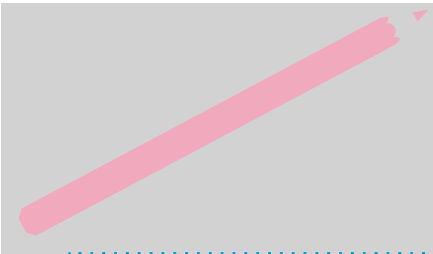




N5	Quel est votre pays de résidence ?	Q89
1	☐ XXX (pays des établissements d'EFPP)	
2	☐ Autre pays (veuillez préciser)	
O	Vos commentaires et recommandations	S15
Veuillez partager d'autres commentaires et recommandations concernant votre établissement/programme d'études supérieures et universitaires dans cette partie.		EX4
O2	Qu'est-ce que vous n'avez pas aimé au niveau de vos études ?	Q92
1		
2		
3		
O3	Quels changements importants recommanderiez-vous pour votre établissement/programme d'EFPP ?	Q93
1		
2		
3		
O5	Quels commentaires/suggestions voudriez-vous faire concernant ce questionnaire ?	Q95
1		
2		
3		

Merci beaucoup d'avoir rempli ce questionnaire !





ANNEXE 2.
Modules de questionnaire pour une étude de suivi de l'EFTP

Nom de
l'établissement
d'EFP

Enquête auprès des diplômés
de la promotion 2012

Chers diplômés,

En ma qualité de chef du groupe de recherche, je vous demande de bien vouloir participer à l'enquête auprès des diplômés qui ont terminé leurs études en 2012.

Nous voudrions connaître votre parcours depuis la fin de vos études. Avez-vous trouvé un emploi ou êtes-vous toujours à la recherche d'un emploi ? Vos études vous ont-elles bien préparés au milieu professionnel et vous servez-vous des connaissances et des compétences que vous avez apprises entre nos murs ?

L'objectif principal de l'enquête auprès des diplômés est d'améliorer les programmes d'études et, plus précisément, de réviser les programmes scolaires.

Les informations que vous nous fournirez seront traitées de manière strictement confidentielle. Les résultats seront publiés de telle sorte que les personnes ne seront pas identifiables.

Les résultats de cette enquête seront publiés sur le site internet de (<http://XXX.YYY.XX>). Sur votre demande, nous vous enverrons une version imprimée du rapport qui présente les principaux résultats de l'enquête.

Veuillez retourner le questionnaire rempli dès que possible à l'adresse indiquée ci-dessous.

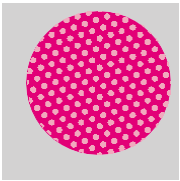
Nous vous remercions d'avance de votre aimable soutien.

M. XXX
(Chef de projet de l'équipe d'enquête auprès des diplômés de XXX)

Transmettre le questionnaire à :

Nom :	xxx
Adresse postale :	xxx
Téléphone :	xxx
Courriel :	xxx

Logo et image de l'établissement



Notes explicatives

Combien de temps faut-il pour remplir le questionnaire ?

La plupart d'entre vous auront besoin d'une trentaine de minutes selon le type d'expériences que vous avez vécues au cours des dernières années.

Nous avons établi un questionnaire très uniformisé dans lequel nous vous demandons de cocher les cases qui correspondent aux réponses pertinentes. Grâce à cette démarche, nous espérons vous permettre de répondre facilement aux questions.

Comment répondre aux questions ?

Veuillez répondre à toutes les questions qui vous concernent. Dans certains cas, vous noterez que le questionnaire vous propose de sauter certaines questions qui ne vous concernent pas (par ex. → **Veuillez passer à la question B7**).

Puisque le questionnaire sera scanné, veuillez le remplir de manière lisible.

Veuillez indiquer la réponse la plus appropriée comme suit → ☒

Exemple d'une échelle de 5 points

Pour certaines questions, nous avons utilisé des échelles de réponses allant de 1 à 5 (par ex. 1 = très mauvais et 5 = très bon).

→ Cochez uniquement une case pour chaque élément de réponse (ligne).

→ Si vous voulez corriger votre réponse, noircissez la case de la mauvaise réponse et soulignez la bonne réponse.

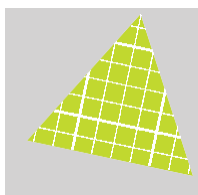
A7 Dans quelle mesure les facteurs suivants ont-ils pesé dans votre décision d'étudier à l'établissement d'EFPP ? Veuillez noter chaque facteur sur une échelle de cinq points.						
	Pas du tout importantes		Très importantes			
	1	2	3	4	5	
1	☒	☐	☐	☐	☐	Proximité de la maison des parents ou d'autres membres de la famille
2	☐	☒	☐	☐	☐	Possibilité d'avoir une bourse
3	☐	☐	☒	☒	☐	Disponibilité/qualité de l'hébergement

Réponses ouvertes

Parfois, nous laissons un espace pour vous permettre d'écrire une réponse (.....). Si l'espace n'est pas suffisant pour vos réponses, veuillez joindre une feuille de papier supplémentaire.

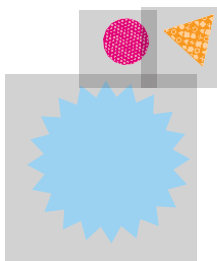
Votre aide pour améliorer l'enquête est la bienvenue.

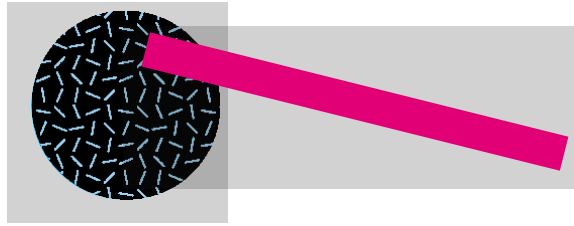
Ce questionnaire est utilisé dans différents établissements d'EFPP ayant une large gamme de disciplines. Nous ne pouvons pas prendre en considération chaque détail spécifique des études et du travail qui pourrait être pertinent pour l'enquête. Par conséquent, nous vous serions reconnaissants de nous faire parvenir vos commentaires et informations supplémentaires.



Aperçu du contenu du questionnaire.

<i>Le programme d'études à l'établissement d'EFP</i>	172
<i>Stages et expérience professionnelle pendant les études à l'établissement d'EFP</i>	174
<i>Évaluation des conditions d'études et des prestations d'études à l'établissement d'EFP</i>	176
<i>Compétences et satisfaction à l'égard des études</i>	179
<i>Après l'obtention du diplôme à l'établissement d'EFP</i>	180
<i>Emploi ou travail</i>	184
<i>Exigences du travail</i>	188
<i>Relation entre les études et l'emploi</i>	188
<i>Orientation professionnelle et satisfaction au travail</i>	190
<i>Enseignement/formation professionnels avant vos études à l'établissement d'EFP</i>	192
<i>EFP ou études supérieures après les études à l'établissement d'EFP</i>	193
<i>Formation professionnelle complémentaire</i>	194
<i>Informations démographiques</i>	195
<i>Migration et mobilité régionale</i>	196
<i>Vos commentaires et recommandations</i>	197





A	Le programme d'études à l'établissement d'EFP	S1
----------	--	-----------

<i>Dans cette partie, veuillez indiquer dans vos réponses uniquement les études que vous avez terminées en 2012 à l'établissement d'EFP</i> <i>Si vous avez obtenu plusieurs diplômes à l'établissement d'EFP, veuillez indiquer le diplôme (ou programme d'études) le plus important pour vous.</i>	EX1
--	------------

A1	Dans quel établissement d'EFP avez-vous effectué votre formation professionnelle ?	Q1
-----------	---	-----------

1	☐	XXX
2	☐	YYY
3	☐	ZZZ

A2	Avez-vous suivi essentiellement des études à temps partiel ?	Q2
-----------	---	-----------

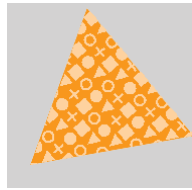
1	☐	Oui
2	☐	Non

A3	Quand avez-vous terminé vos études à l'établissement d'EFP ?	Q3
-----------	---	-----------

1	☐	Janvier 2012
2	☐	Février 2012
3	☐	Mars 2012
4	☐	Avril 2012
5	☐	Mai 2012
6	☐	Juin 2012
7	☐	Juillet 2012
8	☐	Août 2012
9	☐	Septembre 2012
10	☐	Octobre 2012
11	☐	Novembre 2012
12	☐	Décembre 2012

A4	Quel type de diplôme avez-vous obtenu à l'établissement d'EFP ?	Q4
-----------	--	-----------

1	☐	Certificat
2	☐	Diplôme
3	☐	Autre (veuillez préciser)

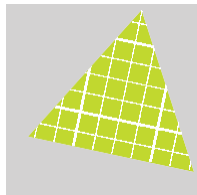


A5	Quel était le nom du programme d'études que vous avez suivi à l'établissement d'EFP ?	Q5
1		

A6	Combien de mois avez-vous étudié à l'établissement d'EFP ?	Q6
1	☐ Mois de 6 mois	
2	☐ 6 mois à moins de 12 mois	
3	☐ 12 mois à moins de 18 mois	
4	☐ 18 mois à moins de 24 mois	
5	☐ 24 mois ou plus	
6	☐ Autre (veuillez préciser)	

A7	Dans quelle mesure les facteurs suivants ont-ils pesé dans votre décision d'étudier à l'établissement d'EFP ? Veuillez noter chaque facteur sur une échelle de cinq points.					Q7
1	Pas du tout important					
2	Très important					
3	1	2	3	4	5	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Proximité de la maison des parents ou d'autres membres de la famille
5	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'obtenir une bourse
6	☐	☐	☐	☐	☐	Disponibilité/qualité de l'hébergement
7	☐	☐	☐	☐	☐	Attractivité de la ville/de l'état/de la région
8	☐	☐	☐	☐	☐	Réputation de l'établissement d'EFP
9	☐	☐	☐	☐	☐	Programme d'études axé sur la pratique
10	☐	☐	☐	☐	☐	Domaines de spécialisation offerts, le cas échéant
	☐	☐	☐	☐	☐	Conseils prodigués par les parents/membres de la famille

A8	Qui a payé vos études ? Réponses multiples possibles	Q8
1	☐ Parent(s)	
2	☐ Tuteur(s) (autre(s) que parent(s) biologique(s))	
3	☐ Vous-même (épargne personnelle/prêt personnel/propres revenus)	
4	☐ Employeur (entreprise privée)	
5	☐ Prêt de l'État	
6	☐ Bourse	
7	☐ Autre (veuillez préciser)	



A9		Au cours de vos études, avez-vous jamais sérieusement envisagé d'arrêter vos études ?		Q9
1	☐	Oui		
2	☐	Non → Veuillez passer à la question A11		

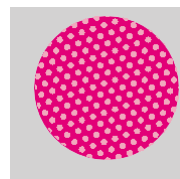
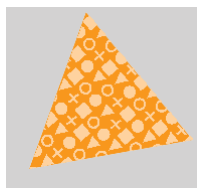
A10		Veuillez préciser pourquoi vous avez envisagé d'arrêter vos études à l'établissement d'EFPP ?		Q10
1				
2				
3				
4				

A11		En moyenne, combien d'heures par semaine passiez-vous <u>en cours</u> durant vos études ?		Q11
1	☐	Jusqu'à 10 heures		
2	☐	11 à 19 heures		
3	☐	20 à 29 heures		
4	☐	30 à 39 heures		
5	☐	40 à 49 heures		
6	☐	50 heures ou plus		

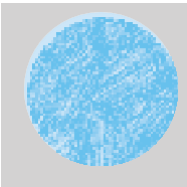
A12		En moyenne, combien d'heures par semaine consacriez-vous à vos études <u>en dehors des cours</u> ?		Q12
1	☐	Jusqu'à 10 heures		
2	☐	11 à 19 heures		
3	☐	20 à 29 heures		
4	☐	30 à 39 heures		
5	☐	40 à 49 heures		
6	☐	50 heures ou plus		

B		Stages et expérience professionnelle pendant les études à l'établissement d'EFPP		S2
---	--	--	--	----

B1		Avez-vous suivi un stage au cours de vos études (ne pas tenir compte des projets d'équipe, cours pratiques, etc.) ? Réponses multiples possibles		Q13
1	☐	Oui		
2	☐	Non → Veuillez passer à la question B5		



B2		Combien de stages obligatoires avez-vous effectués au total pendant vos études ?	Q14
1	☐	Un stage obligatoire	
2	☐	Deux stages obligatoires	
3	☐	Trois stages obligatoires	
4	☐	Quatre stages obligatoires ou plus	
B3		Combien de stages facultatifs avez-vous effectués au total pendant vos études ?	Q15
1	☐	Un stage facultatif	
2	☐	Deux stages facultatifs	
3	☐	Trois stages facultatifs	
4	☐	Quatre stages facultatifs ou plus	
B4		Combien de semaines ont duré ces stages ?	Q16
1	☐	Jusqu'à une semaine	
2	☐	Deux semaines	
3	☐	Trois semaines	
4	☐	Quatre semaines	
5	☐	Plus de quatre semaines	
B5		Avez-vous été employé(e) pendant vos études ? Veuillez indiquer les emplois à temps plein et à temps partiel, stages non compris.	Q17
1	☐	Oui	
2	☐	Non → Veuillez passer à la question C1	
B6		Pendant combien de mois avez-vous été employé(e) pendant vos études ? Veuillez indiquer les emplois à temps plein et à temps partiel, stages non compris.	Q18
1	☐	Moins d'un mois	
2	☐	1 à 6 mois	
3	☐	7 à 12 mois	
4	☐	13 à 24 mois	
5	☐	Plus de 24 mois	

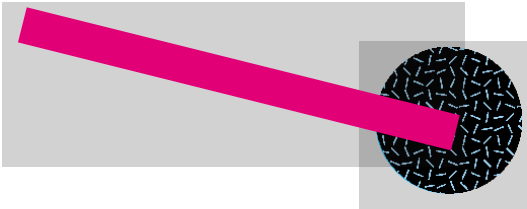


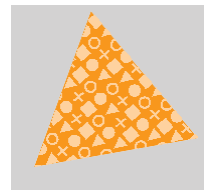
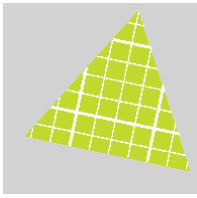
018

C Évaluation des conditions d'études et des prestations d'études à l'établissement d'EFP S3

C1 Dans quelle mesure les aspects de l'enseignement et de l'apprentissage suivants ont-ils été mis en avant pendant vos études ? O19

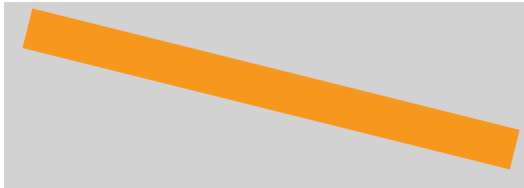
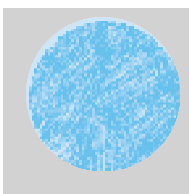
1	Pas du tout				Dans une très large mesure	
2	1	2	3	4	5	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Travail de groupe
4	☐	☐	☐	☐	☐	Cours à distance
5	☐	☐	☐	☐	☐	Stages et formation pratique
6	☐	☐	☐	☐	☐	Connaissances pratiques
7	☐	☐	☐	☐	☐	Théories et paradigmes
8	☐	☐	☐	☐	☐	Apprentissage axé sur les projets et/ou les problèmes
9	☐	☐	☐	☐	☐	Travail écrit
10	☐	☐	☐	☐	☐	Présentation orales par les étudiants
11	☐	☐	☐	☐	☐	Activités d'auto-apprentissage
12	☐	☐	☐	☐	☐	Personnel enseignant comme principale source d'information
16	☐	☐	☐	☐	☐	Évaluation des cours par les étudiants
17	☐	☐	☐	☐	☐	Choix des cours par les étudiants
	☐	☐	☐	☐	☐	Communication respectueuse entre enseignants et étudiants
						Renforcement de la motivation des étudiants





C2		Comment évaluez-vous les conditions d'études et les prestations d'études que vous avez connues à l'établissement d'EFPP ?					Q20
1	Très mauvaises					Très bonnes	
2	1	2	3	4	5		
3	☐	☐	☐	☐		Qualité de l'apprentissage en classe	
4	☐	☐	☐	☐		Installations récréatives pour les étudiants sur le campus	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Fourniture de matériel didactique (par ex. livres, accès à l'Internet)	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'échanges avec le personnel enseignant	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité des enseignements	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Système d'enseignement/d'évaluation	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Programme de stages	
10	☐	☐	☐	☐	☐	Contacts avec les camarades de classe	
11	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités pour les étudiants d'influer sur les politiques de l'établissement d'EFPP	
12	☐	☐	☐	☐	☐	Disponibilité du matériel technique (par ex. matériel de labo, instruments de mesure, labo informatique)	
13	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité du matériel technique	
14	☐	☐	☐	☐	☐	Disponibilité du matériel didactique	
15	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité des bâtiments	
16	☐	☐	☐	☐	☐	Contenu de la bibliothèque	
17	☐	☐	☐	☐	☐	Autre (veuillez préciser)	
					☐		
					☐		

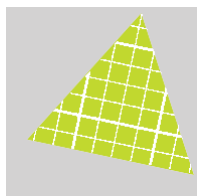
C3		Comment évaluez-vous les éléments de conseil et d'orientation liés à vos études ?					Q21
1	Très mauvais					Très bons	
2	1	2	3	4	5		
3	☐	☐	☐	☐		Conseils et orientation professionnels fournis par le personnel enseignant	
4	☐	☐	☐	☐		Discussions portant sur les examens écrits, devoirs, etc.	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Conseils professionnels individuels dans votre domaine	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Conseils d'études individuels dans votre domaine	
					☐		
					☐		



C4		Comment évaluez-vous les éléments suivants liés à l'emploi et au travail en ce qui concerne votre programme d'études ?					Q22
1	Très mauvais	Très bons					
2	1	2	3	4	5		
3	☐	☐	☐	☐	☐	Préparation au travail	
4	☐	☐	☐	☐		Les matières (contenu pédagogique) sont à jour par rapport aux exigences pratiques	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Expérience pratique du personnel enseignant	
6	☐	☐	☐	☐		Liens entre la théorie et la pratique	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Contenu pédagogique axé sur la pratique	
8	☐	☐	☐	☐		Stages obligatoires	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités d'acquisition de compétences clés	
10	☐	☐	☐	☐		Soutien à la recherche d'emploi/de travail	
11	☐	☐	☐	☐		Soutien à la recherche de stage	

C5		Quel type de rapport/contact avez-vous avec l'établissement d'EFP ? Réponses multiples possibles					Q23
1	☐	Infolettres					
2	☐	Réunions des diplômés					
3	☐	Fondation/soutien d'une association des diplômés					
4	☐	Stimulation de la coopération professionnelle					
5	☐	Aide pour la résolution des problèmes professionnels et sociaux					
6	☐	Je n'ai aucun contact avec l'établissement d'EFP					
7		Autre (veuillez préciser)					
							

C6		Quel type de rapport/contact souhaitez-vous avoir avec l'établissement d'EFP ? Réponses multiples possibles					Q24
1	☐	Infolettres					
2	☐	Réunions des diplômés					
3	☐	Fondation/soutien d'une association des diplômés					
4	☐	Stimulation de la coopération professionnelle					
5	☐	Aide pour la résolution des problèmes professionnels et sociaux					
6	☐	Je ne veux pas avoir de contact avec l'établissement d'EFP					
7		Autre (veuillez préciser)					
							



D	Compétences et satisfaction à l'égard des études	S4
----------	---	-----------

D1	Dans quelle mesure aviez-vous acquis les compétences/aptitudes suivantes au moment de l'obtention du diplôme ?	Q25
-----------	---	------------

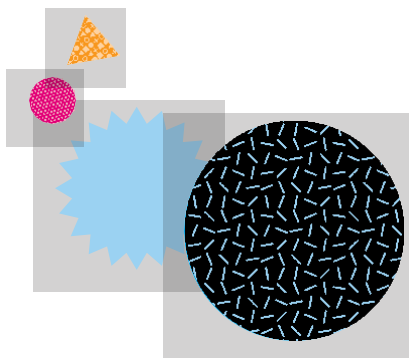
	Pas du tout						Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5			
1	☐	☐	☐	☐	☐	Maîtrise de mon domaine/connaissances spécifiques		
2	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité à développer de nouvelles idées et solutions		
3	☐				☐	Capacité à affirmer mon autorité		
4	☐	☐	☐	☐		Capacité à m'adapter à l'évolution de la situation		
5	☐				☐	Capacité à mobiliser les capacités des autres		
6	☐	☐	☐	☐		Esprit d'analyse		
7	☐				☐	Ouverture à la remise en question de mes idées et celles des autres		
8	☐	☐	☐	☐		Capacité à travailler efficacement pour atteindre un objectif		
9	☐				☐	Capacité à organiser mes procédés de travail de manière efficace		
10		☐	☐	☐		Capacité à travailler de manière productive avec autrui		
11						Capacité à travailler sous pression		

D2	Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, dans quelle mesure choisiriez-vous le même domaine d'études ?	Q26
-----------	---	------------

	Pas du tout						Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5			
1	☐	☐	☐	☐	☐			
2								
3								

D3	Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, dans quelle mesure choisiriez-vous le même établissement d'EFP ?	Q27
-----------	--	------------

	Pas du tout						Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5			
1	☐	☐	☐	☐	☐			
2								
3								

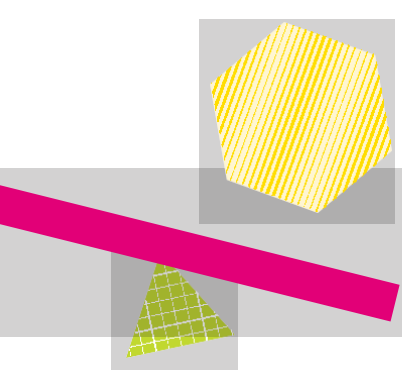


D4 Rétrospectivement, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de vos études de manière générale ? Q28					
1	Pas du tout				Dans une très large mesure
2	1	2	3	4	5
3	☐	☐	☐	☐	☐

E	Après l'obtention du diplôme à l'établissement d'EFP	S5
---	--	----

E1 Quelle était votre situation dans les six premiers mois après l'obtention du diplôme ? Réponses multiples possibles Q29	
1	☐ Emploi
2	☐ Travail non salarié/indépendant
3	☐ Emploi occasionnel (juste pour gagner de l'argent)
4	☐ Stage
5	☐ Études universitaires complémentaires
6	☐ Enseignement/formation professionnels complémentaires
7	☐ Ménagère, homme au foyer, travail familial
8	☐ Sans emploi mais à la recherche d'un emploi
9	☐ Service militaire ou civil
10	Autre (veuillez préciser)

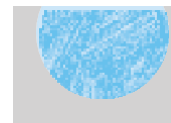
E2 Quand avez-vous commencé votre premier emploi après l'obtention de votre diplôme ? Q30	
1	☐ Avant l'obtention du diplôme
2	☐ Au moment de l'obtention du diplôme
3	☐ Moins d'un mois après l'obtention du diplôme
4	☐ 1 à moins de 3 mois après l'obtention du diplôme
5	☐ 3 à moins de 6 mois après l'obtention du diplôme
6	☐ 6 à moins de 9 mois après l'obtention du diplôme
7	☐ 9 à moins de 12 mois après l'obtention du diplôme
8	☐ Plus d'un an après l'obtention du diplôme
9	☐ Je n'ai jamais été employé(e) depuis l'obtention du diplôme



E3	Comment avez-vous cherché votre premier emploi après l'obtention du diplôme ? Réponses multiples possibles	Q31
1	☐ J'ai répondu à des annonces d'emplois (par ex. journaux, Internet, avis)	
2	☐ Avec l'aide des contacts des parents, d'autres membres de la famille	
3	☐ Avec l'aide des contacts personnels des amis, des camarades de classe, etc.	
4	☐ Candidature spontanée - contact indépendant des employeurs	
5	☐ Grâce aux stages effectués pendant mes études	
6	☐ Grâce aux stages effectués après l'obtention du diplôme	
7	☐ Grâce aux emplois (parallèles) pendant les études	
8	☐ Grâce aux emplois (parallèles) après l'obtention du diplôme	
9	☐ J'ai été contacté(e) par un employeur	
10	☐ Salon de l'emploi	
11	☐ Grâce au service public pour l'emploi	
12	☐ Grâce aux agences d'emploi privées	
13	☐ Grâce aux réseaux sociaux (par ex. FACEBOOK)	
14	☐ Grâce au centre de carrières de l'établissement d'EFPP	
15	☐ Grâce au personnel enseignant de l'établissement d'EFPP	
16	☐ Ne s'applique pas. Je n'ai pas cherché un emploi	
17	Autre (veuillez préciser)	

E4	Si vous n'avez pas cherché un emploi, quelles sont les raisons ? Réponses multiples possibles	Q32
1	☐ J'ai poursuivi mes études	
2	☐ J'ai continué un travail que j'avais avant les études	
3	☐ J'ai trouvé un emploi sans chercher	
4	☐ Je suis devenu un travailleur(se) non salarié(e)/indépendant(e)	
5	Autre (veuillez préciser)	

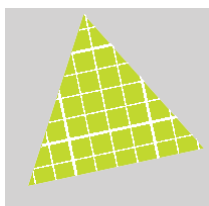
Si vous n'avez pas cherché un emploi ➔ Veuillez passer à la question XX	F11
---	-----



E5	Quand avez-vous commencé à chercher un emploi ?	Q33
1	☐ Avant l'obtention du diplôme	
2	☐ Vers la période de graduation	
3	☐ Après l'obtention du diplôme	

E6	Pendant combien de temps avez-vous cherché votre premier emploi ? Ajoutez aussi la période de recherche avant l'obtention du diplôme.	Q34
1	☐ Moins d'un mois	
2	☐ 1 à moins de 3 mois	
3	☐ 3 à moins de 6 mois	
4	☐ 6 à moins de 9 mois	
5	☐ 9 à moins de 12 mois	
6	☐ Plus d'un an	

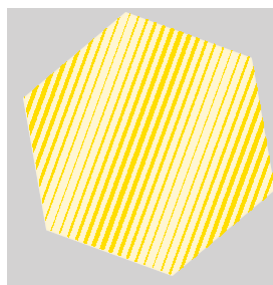
E7	Quelle était la meilleure méthode pour trouver votre premier emploi ? Choisissez une seule réponse	Q35
1	☐ J'ai répondu à des annonces d'emplois (par ex. journaux, Internet, avis)	
2	☐ Avec l'aide des contacts des parents, d'autres membres de la famille	
3	☐ Avec l'aide des contacts personnels des amis, des camarades de classe, etc.	
4	☐ Candidature spontanée - contact indépendant des employeurs	
5	☐ Grâce aux stages effectués pendant mes études	
6	☐ Grâce aux stages effectués après l'obtention du diplôme	
7	☐ Grâce aux emplois (parallèles) pendant les études	
8	☐ Grâce aux emplois (parallèles) après l'obtention du diplôme	
9	☐ J'ai été contacté(e) par un employeur	
10	☐ Salon de l'emploi	
11	☐ Grâce au service public pour l'emploi	
12	☐ Grâce aux agences d'emploi privées	
13	☐ Grâce aux réseaux sociaux (par ex. FACEBOOK)	
14	☐ Grâce au centre de carrières de l'établissement d'EFP	
15	☐ Grâce au personnel enseignant de l'établissement d'EFP	
16	☐ Ne s'applique pas. Je n'ai toujours pas trouvé un emploi	
17	☐ Autre (veuillez préciser)	

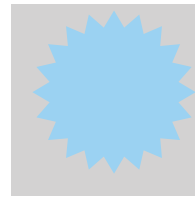


E8		Combien d'employeurs potentiels avez-vous contactés pour votre premier emploi après la fin de vos études ?	Q36
1	☐	Je n'ai contacté aucun employeur à	
2	☐	1 employeur	
3	☐	2 à moins de 5 employeurs	
4	☐	5 à moins de 10 employeurs	
5	☐	10 à moins de 20 employeurs	
6	☐	Plus de 20 employeurs	

E9		De combien d'employeurs avez-vous reçu des remerciements ?	Q37
1	☐	D'aucun employeur	
2	☐	D'1 employeur	
3	☐	De 2 à moins de 5 employeurs	
4	☐	De 5 à moins de 10 employeurs	
5	☐	De 10 à moins de 20 employeurs	
6	☐	De plus de 20 employeurs	

E10		De combien d'employeurs avez-vous reçu des appels pour des entretiens ?	Q38
1	☐	D'aucun employeur	
2	☐	D'1 employeur	
3	☐	De 2 à moins de 5 employeurs	
4	☐	De 5 à moins de 10 employeurs	
5	☐	De 10 à moins de 20 employeurs	
6	☐	De plus de 20 employeurs	





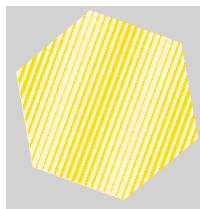
F	Emploi ou travail	S 6
---	-------------------	--------

F1	Quelle est votre situation actuelle ? Réponses multiples possibles		Q39
1	☐	Travail régulier	
2		Travail non salarié/indépendant	
3	☐	Emploi occasionnel (juste pour gagner de l'argent)	
4		Stage	
5	☐	Études universitaires complémentaires	
6		Formation professionnelle complémentaire	
7	☐	Ménagère, homme au foyer, travail familial	
8		Sans emploi mais à la recherche d'un emploi	
9	☐	Service militaire ou civil	
10		Autre (veuillez préciser)	

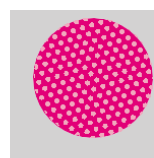
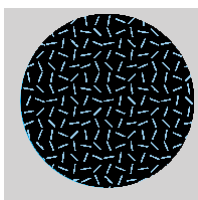
F2	Depuis la fin de vos études à l'établissement d'EFP, laquelle des situations suivantes s'applique à vous ? Réponses multiples possibles		Q40
1	☐	J'ai envisagé de travailler à l'étranger	
2		J'ai cherché un emploi à l'étranger	
3	☐	J'ai reçu une offre de travail à l'étranger	
4		J'ai eu un emploi régulier à l'étranger	
5	☐	J'ai été envoyé à l'étranger par mon employeur pour une mission	
6		Aucune des situations ci-dessus	

F3	Combien d'emplois (y compris votre emploi actuel) avez-vous obtenus en tout depuis l'obtention du diplôme ?		Q41
1	☐	Aucun emploi. Je n'ai jamais été employé(e) depuis l'obtention du diplôme → Filtrer	
2	☐	Un emploi	
3	☐	Deux emplois	
4	☐	Trois emplois	
5		Plus de trois emplois	

Si vous êtes actuellement sans emploi → Veuillez passer à la question H6			F12
--	--	--	-----



F4		Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?	Q42
1		Moins de 20 heures par semaine	
2	☐	21 à 30 heures	
3	☐	31 à 40 heures	
4	☐	41 à 50 heures	
5	☐	Plus de 50 heures	
	☐		
F5		Avez-vous un emploi permanent ?	Q43
1		Oui	
2	☐	Non	
3	☐	Ne s'applique pas. J'ai un emploi non salarié	
	☐		
F6		Combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver votre emploi actuel à la fin de vos études en 2011 ?	Q44
1	☐	Moins d'un mois	
2	☐	1 à moins de 3 mois	
3	☐	3 à moins de 6 mois	
4	☐	6 à moins de 9 mois	
5	☐	9 à moins de 12 mois	
6	☐	Plus d'un an	
F7		Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi actuel ?	Q45
1	☐	Moins d'un mois	
2	☐	1 à moins de 3 mois	
3	☐	3 à moins de 6 mois	
4	☐	6 à moins de 9 mois	
5	☐	9 à moins de 12 mois	
6	☐	Plus d'un an	
F8		Dans quelle région êtes-vous employé(e) ?	Q46
1			



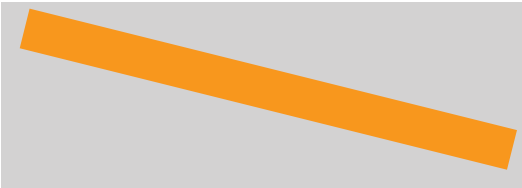
F9 Pour quel type d'employeur travaillez-vous ?		Q47
1	Public/gouvernement	
2	☐ Parapublic	
3	☐ Privé	
4	☐ Non salarié	
5	☐ Organisation non-gouvernementale (ONG)	
6	☐ International et diplomatique	
7	☐ Autre (veuillez préciser)	
	☐	
F10 Dans quel secteur économique travaillez-vous actuellement (par ex. pêche, agriculture, enseignement secondaire) ?		Q48
1		
F11 Quel est le titre de votre poste ? (par ex. instituteur)		Q49
1		
F12 Citez les 3 principales fonctions/tâches.		Q50
1		
2		
3		
F13 Quel est votre revenu mensuel brut ?		Q51
1	Moins de 100 \$	
2	☐ 100 - 150 \$	
3	☐ 151 - 200 \$	
4	☐ 201 - 250 \$	
5	☐ 251 - 300 \$	
6	☐ 300 - 350 \$	
7	☐ 351 - 401 \$	
8	☐ 401 - 450 \$	
9	☐ Plus de 450 \$	
	☐	

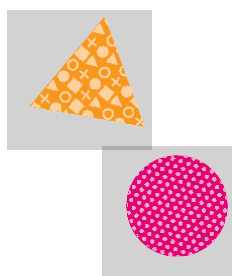


F14 De quels avantages sociaux ou autres bénéficiez-vous ? Réponses multiples possibles		Q52
1	☐ Logement (subvention, indemnité de logement)	
2	☐ Transport (voiture de fonction/indemnité de transport)	
3	☐ Santé (aide médicale, assurance-maladie)	
4	☐ Éducation et formation (développement du personnel, remboursement des frais scolaires de la famille)	
5	☐ Retraite (pension, indemnité)	
6	☐ Aucun	
7	☐ Autre (veuillez préciser)	

F15 Combien d'employés travaillent dans votre entreprise / organisation au total ? Veuillez estimer le nombre.		Q53
1	☐ 1 à 9 employés	
2	☐ 10 à 49 employés	
3	☐ 50 à 99 employés	
4	☐ 100 à 249 employés	
5	☐ 250 à 999 employés	
6	☐ 1000 employés ou plus	

F16 Quelle est la portée géographique de votre entreprise/cabinet/organisation ?		Q54
1	☐ Portée locale	
2	☐ Portée régionale	
3	☐ Portée nationale	
4	☐ Portée internationale	





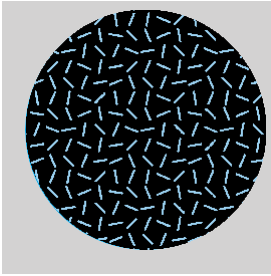
G	Exigences du travail	S7
---	----------------------	----

G1	Dans quelle mesure les compétences/aptitudes suivantes sont-elles requises dans votre emploi actuel ?					Q55
	Pas du tout				Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5	
1						Maîtrise de mon domaine/connaissances spécifiques
2	☐	☐	☐	☐		Capacité à développer de nouvelles idées et solutions
3	☐				☐	Capacité à affirmer mon autorité
4	☐	☐	☐	☐		Capacité à m'adapter à l'évolution de la situation
5	☐				☐	Capacité à mobiliser les compétences d'autrui
6	☐	☐	☐	☐	☐	Esprit d'analyse
7	☐	☐	☐	☐	☐	Ouverture à la remise en question de mes idées et celles des autres
8	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité à travailler efficacement pour atteindre un objectif
9	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité à organiser mes méthodes de travail de manière efficace
10	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité à travailler de manière productive avec autrui
11	☐					Capacité à travailler sous pression

H	Relation entre les études et l'emploi	S8
---	---------------------------------------	----

H1	Dans quelle mesure <u>les connaissances et les compétences</u> que vous avez acquises pendant vos études sont-elles utilisées dans votre emploi actuel ?					Q56
	Pas du tout				Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5	
2						
3	☐	☐	☐	☐	☐	

H2	À votre avis, quel <u>domaine d'études</u> est le plus approprié pour votre emploi actuel ?					Q57
1	☐	Exclusivement mon propre domaine				
2		Mon propre domaine ou un domaine connexe				
3	☐	Un domaine complètement différent				
4		Aucun domaine en particulier				



H3 À votre avis, quels qualification et/ou diplôme correspondent le mieux à votre emploi actuel ? Q58	
1	☐ Un diplôme/une qualification supérieurs
2	☐ Mon diplôme/ma qualification
3	☐ Un diplôme/une qualification inférieurs
4	☐ Aucun diplôme/aucune qualification nécessaire

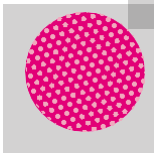
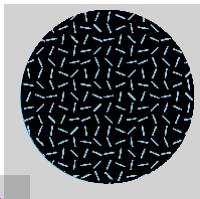
H4 Dans quelle mesure votre situation professionnelle est-elle <u>appropriée</u> à vos études ? Q59					
1	Pas du tout		Dans une très large mesure		
2	1	2	3	4	5
3	☐	☐	☐	☐	☐

H5 Si votre emploi n'est pas étroitement lié à vos études, pourquoi avez-vous choisi cet emploi ? Q60	
1	☐ Ne s'applique pas. Mon emploi est étroitement lié à mes études
2	☐ Mon emploi actuel n'est qu'un tremplin. Je suis toujours à la recherche d'une orientation professionnelle
3	☐ Je n'ai pas (encore) trouvé un emploi approprié
4	☐ Mon emploi actuel offre un salaire plus élevé
5	☐ Mon emploi actuel offre plus de sécurité
6	☐ Mes intérêts ont changé
7	☐ Mon emploi actuel offre des horaires souples
8	☐ Mon emploi actuel me permet de travailler dans un lieu géographique privilégié
9	☐ Mon emploi actuel me permet de prendre en considération les intérêts de ma famille/mes enfants
10	☐ Autre (veuillez préciser)

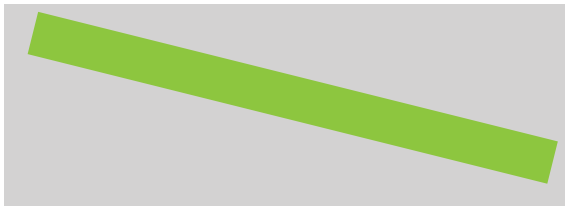
H6 En somme : Comment évaluez-vous l'utilité de vos études ? Q61						
1	Pas du tout utiles		Très utiles			
2	1	2	3	4	5	
3	☐	☐	☐	☐	☐	pour trouver un emploi adéquat à la fin de vos études ?
4	☐	☐	☐	☐	☐	pour exécuter vos tâches professionnelles actuelles, le cas échéant ?
5	☐	☐	☐	☐	☐	pour votre développement professionnel et/ou votre future carrière ?
6	☐	☐	☐	☐	☐	pour votre épanouissement personnel ?
7	☐	☐	☐	☐	☐	pour le développement économique de votre pays ?

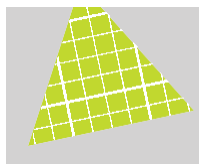


I						Orientation professionnelle et satisfaction au travail		S9
I1						Dans quelle mesure les aspects professionnels suivants sont-ils importants pour vous ?		Q62
1	Pas du tout importants					Très importants		
2	1	2	3	4	5			
3	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches professionnelles intéressantes		
4	☐	☐	☐	☐		Autonomie au travail		
5	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches professionnelles claires et précises		
6	☐	☐	☐	☐		Possibilité d'appliquer les compétences acquises		
7	☐	☐	☐	☐	☐	Sécurité de l'emploi		
8	☐	☐	☐	☐		Situation et reconnaissance sociales		
9	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de réaliser mes propres idées		
10	☐	☐	☐	☐	☐	Bonne atmosphère de travail		
11	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités d'avancement professionnel		
12	☐	☐	☐	☐		Salaire élevé		
13	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'influencer la société		
14	☐	☐	☐	☐		Pour avoir un emploi motivant		
15	☐	☐	☐	☐	☐	Bonnes perspectives d'avancement		
16	☐	☐	☐	☐	☐	Exécution de tâches de coordination et de gestion		
17	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de faire œuvre utile pour la société		
18	☐	☐	☐	☐		Bonnes conditions pour allier les tâches professionnelles et familiales		
19	☐	☐	☐	☐		Assez de temps pour les activités de loisirs		
Si vous n'avez pas d'emploi ➔ Veuillez passer à la question I3								F13



I2 Dans quelle mesure les aspects suivants s'appliquent-ils à votre situation professionnelle actuelle ?						Q63
	Pas du tout				Dans une très large mesure	
1						
2	1	2	3	4	5	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches professionnelles intéressantes
4	☐	☐	☐	☐	☐	Autonomie au travail
5	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches professionnelles claires et précises
6	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'appliquer les compétences acquises
7	☐	☐	☐	☐	☐	Sécurité de l'emploi
8	☐	☐	☐	☐	☐	Situation et reconnaissance sociales
9	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de réaliser mes propres idées
10	☐	☐	☐	☐	☐	Bonne atmosphère de travail
11	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités d'avancement professionnel
12	☐	☐	☐	☐	☐	Salaire élevé
13	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'influencer la société
14	☐	☐	☐	☐	☐	Pour avoir un emploi exigeant
15	☐	☐	☐	☐	☐	Bonnes perspectives d'avancement
16	☐	☐	☐	☐	☐	Exécution de tâches de coordination et de gestion
17	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de faire œuvre utile pour la société
18	☐	☐	☐	☐	☐	Bonnes conditions pour allier les tâches professionnelles et familiales
19	☐	☐	☐	☐	☐	Assez de temps pour les activités de loisirs





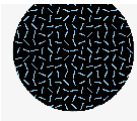
I3		Quels changements d'emploi et de formation professionnelle envisagez-vous au cours des trois prochaines années ? Réponses multiples possibles	Q64
1	☐	changer d'employeur	
2	☐	obtenir un salaire plus élevé	
3	☐	changer de lieu d'affectation	
4	☐	reprendre mes études à temps plein	
5	☐	études à temps partiel	
6	☐	m'installer à mon propre compte	
7	☐	me faire embaucher	
8	☐	arrêter mon emploi	
9	☐	obtenir un emploi plus sûr	
10	☐	faire un meilleur usage de mes connaissances	
11	☐	augmenter mes chances de poursuivre l'apprentissage continu	
12	☐	reprendre un emploi plus étroitement lié à mes études	
13	☐	Autre (veuillez préciser)	
14	☐	Je n'ai pas de changement majeur en tête	

I4		Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?					Q65
1	Pas du tout					Dans une très large mesure	
2	1	2	3	4	5		
3	☐	☐	☐	☐	☐		

J	Enseignement/formation professionnels avant vos études à l'établissement d'EFP	S10
---	--	-----

J1		Avez-vous suivi une formation professionnelle/des études universitaires avant vos études à l'établissement d'EFP ?	Q66
1	☐	Oui	
2	☐	Non → Veuillez passer à la question J3	

J2		Veuillez préciser votre formation professionnelle/vos études universitaires	Q67
1			



J3		Étiez-vous employé(e) avant vos études à l'établissement d'EFP ?	Q68
1	☐	Oui	
2		Non → Veuillez passer à la question K1	

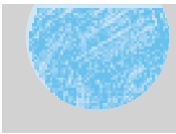
J4		Pendant combien de temps avez-vous été employé(e) avant vos études à l'établissement d'EFP ?	Q69
1	☐	Moins d'un an	
2	☐	1 à 2 ans	
3	☐	2 à 3 ans	
4	☐	3 à 4 ans	
5		Plus de 4 ans	

K	EFP ou études supérieures complémentaires après vos études à l'établissement d'EFP	S11
---	--	-----

K1		Avez-vous suivi des <u>études complémentaires ou supérieures</u> après vos études à l'établissement d'EFP	Q70
1	☐	Oui, je les ai terminées	
2	☐	Oui, j'étudie toujours	
3	☐	Oui, mais j'ai arrêté mes études complémentaires	
4		Non, je n'ai pas suivi d'études complémentaires → Veuillez passer à la question L1	

K2		Veuillez préciser la/les matière(s) (principale(s) de vos études supérieures.	Q71
1			
2			
3			

K3		Veuillez préciser le nom de(s) établissement(s) et le pays de vos études complémentaires.	Q72
1			
2			
3			



K4	Veuillez préciser le type de diplôme (attendu) (certificat, diplôme, licence, master) de vos études complémentaires.					Q73
1						
2						
3						

K5	Quand avez-vous commencé votre programme d'études complémentaires ?					Q74
1	☐ ☐	Mois d'inscription aux études complémentaires				
2	☐ ☐ ☐ ☐	Année d'inscription aux études complémentaires				

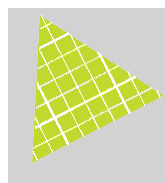
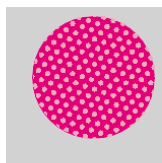
K6	Quand avez-vous fini/finirez-vous vos études complémentaires ?					Q75
1	☐ ☐	Mois de fin des études complémentaires				
2	☐ ☐ ☐ ☐	Année de fin des études complémentaires				

K7	Dans quelle mesure les motivations suivantes pour les études complémentaires s'appliquent-elles à vous ?					Q76
	Pas du tout					Dans une très large mesure
1						
2	1	2	3	4	5	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Souhaite obtenir un diplôme d'études supérieures ou professionnel
4	☐	☐	☐	☐	☐	Désir d'augmenter les chances d'obtenir un emploi
5	☐	☐	☐	☐	☐	Intérêt personnel pour une discipline particulière
6	☐	☐	☐	☐	☐	Exigées par mon employeur
7	☐	☐	☐	☐	☐	Souhaite améliorer mes perspectives de promotion
8	☐	☐	☐	☐	☐	La formation est importante pour le développement de mon pays

L	Formation professionnelle complémentaire					S12
---	--	--	--	--	--	-----

Veuillez prendre en compte toutes les formes d'enseignement professionnel - pas uniquement la participation aux événements/cours						EX2
--	--	--	--	--	--	-----

L1	Avez-vous poursuivi votre formation professionnelle <u>après la fin de vos études à l'établissement d'EFP</u> ?					Q77
1	☐	Oui, je les ai terminées				
2	☐	Oui, j'étudie toujours				
3	☐	Oui, mais j'ai arrêté mes études complémentaires				
4	☐	Non, je n'ai pas suivi une formation professionnelle complémentaire				



L2		Dans quelles disciplines avez-vous reçu une formation professionnelle complémentaire ?	Q78
Réponses multiples possibles			
1	☐	Renforcement des connaissances et compétences techniques de base	
2	☐	Connaissances techniques axées sur le milieu professionnel	
3	☐	Application EDP	
4	☐	Gestion du personnel	
5	☐	Gestion financière	
6	☐	Compétences relationnelles (séminaire de vente/cours sur la dynamique de groupe)	
7	☐	Préparation aux fonctions de direction	
8	☐	Autre (veuillez préciser)	

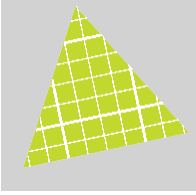
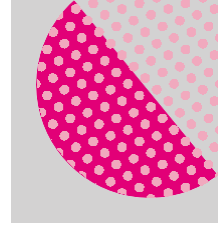
L3		Veuillez préciser les matières principales/le nom de votre programme d'études complémentaires.	Q79
1			
2			
3			

L4		Dans quelles disciplines aimeriez-vous recevoir une formation professionnelle complémentaire si vous aviez l'occasion d'y participer ?	Q80
1			
2			
3			

M	Informations démographiques		S13
Veuillez fournir des renseignements sur vous-même pour nous permettre d'interpréter votre biographie professionnelle le plus précisément possible.			
EX3			

M1		Quel est votre sexe ?	Q81
1	☐	Masculin	
2	☐	Féminin	

M2		Quelle est votre année de naissance ?	Q82
2		Année de naissance	



N3		Votre établissement secondaire était-il situé en zone urbaine ou en zone rurale ?	Q87
1	☐	Urbaine	
2		Rurale	

N4		Quelle est votre nationalité ?	Q88
1	☐	XXX (pays des établissements d'EFP)	
2		Autre nationalité (veuillez préciser)	

N5		Quel est votre pays de résidence ?	Q89
1	☐	XXX (pays des établissements d'EFP)	
2		Autre pays (veuillez préciser)	

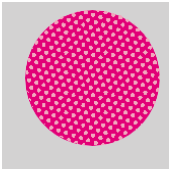
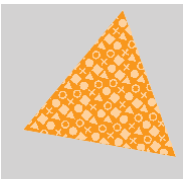
N6		Dans quelle région (du pays des établissements d'EFP) résidez-vous ?	Q90
1	☐	Région 1	
2	☐	Région 2	
3	☐	Région 3	
4	☐	Région 4	
5	☐	Région 5	
6	☐	Région 6	
7		Autre région (veuillez préciser)	

O		Vos commentaires et recommandations	S15
---	--	-------------------------------------	-----

		Veuillez partager d'autres commentaires et recommandations concernant votre établissement/programme d'études supérieures et universitaires dans cette partie.	EX4
--	--	---	-----

O1		Qu'avez-vous aimé au niveau de vos études ?	Q91
1			
2			
3			

O2		Qu'est-ce que vous n'avez pas aimé au niveau de vos études ?	Q92
1			
2			
3			



03	Quels changements importants recommanderiez-vous pour votre établissement/programme d'EFPP	Q93
----	--	-----

1	
2	
3	

04	Quels sont vos commentaires/suggestions concernant cette enquête ?	Q94
----	--	-----

1	
2	
3	

05	Quels sont vos commentaires/suggestions concernant ce questionnaire ?	Q95
----	---	-----

1	
2	
3	

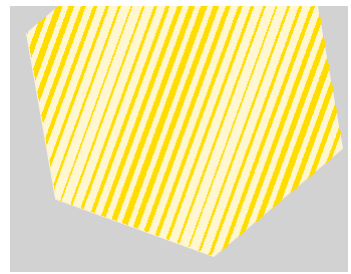
06	Combien de minutes vous a-t-il fallu pour remplir ce questionnaire ?	Q96
----	--	-----

1	Minutes pour remplir le questionnaire
---	--

07	Comment évaluez-vous les aspects suivants de ce questionnaire ?	Q97
----	---	-----

	Très mauvais					Très bons				
	1	2	3	4	5					
3	☐	☐	☐	☐	☐	Longueur du questionnaire				
4	☐	☐	☐	☐	☐	Clarté du questionnaire				
5	☐	☐	☐	☐	☐	Formulation compréhensible				
6	☐	☐	☐	☐	☐	Pertinence des questions pour améliorer le programme d'EFPP				
7	☐	☐	☐	☐	☐	Pertinence des questions concernant les informations sur la situation des diplômés sur le marché de travail				

Merci beaucoup d'avoir rempli le questionnaire !



ANNEXE 3.

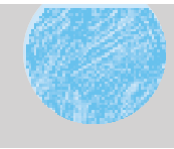
Rapport des tables, questionnaire et livre de codes

Contenu du rapport des tables

A. NIVEAU D'INSTRUCTION AVANT LES ÉTUDES	201
B. PROGRAMME D'ÉTUDES	201
Tableau 1 Principal domaine d'études, par pays (%)	201
Tableau 2 Temps passé à l'étranger pendant les études, par pays (%)	201
Tableau 3 Accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage, par pays (moyenne arithmétique)	202
Tableau 4 Accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage, par pays (% ; réponses 1 et 2)	202
Tableau 5 Accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage, par pays (% ; réponses 4 et 5)	203
Tableau 6 Évaluation des prestations et conditions d'études, par pays (moyenne arithmétique)	203
Tableau 7 Évaluation des prestations et conditions d'études, par pays (% ; réponses 1 et 2)	204
Tableau 8 Évaluation des prestations et conditions d'études, par pays (% ; réponses 4 et 5)	205
C. RECHERCHE D'EMPLOI ET SÉQUENCE DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES	205
Tableau 9 Recherche d'emplois depuis l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses multiples)	205
Tableau 10 Méthodes de recherche d'emplois, par pays (% ; réponses multiples)	206
Tableau 11 Principale méthode pour obtenir un premier emploi après l'obtention du diplôme, par pays (%)	206
Tableau 12 Nombre d'employeurs potentiels contactés avant le premier emploi après l'obtention du diplôme, par pays (moyennes) ²⁰⁷	
Tableau 13 Durée de la recherche du premier emploi après l'obtention du diplôme en 1994/95, par pays (moyennes) ²⁰⁷	
D. EMPLOI OU TRAVAIL	207
Tableau 14 Type d'activité principale menée quatre ans après l'obtention du diplôme, par pays (%)	207
Tableau 15 Emploi à temps plein, par pays (%)	208
Tableau 16 Type de contrat, par pays (%)	208
Tableau 17 Niveau professionnel, par pays (%)	208
Tableau 18 Situation professionnelle actuelle, par pays (% ; réponses multiples)	209
Tableau 19 Type d'employeur/établissement actuel, par pays (%)	209
Tableau 20 Secteur économique de l'emploi actuel, par pays (%)	209
Tableau 21 Taille de l'entreprise, par pays (moyennes)	210
Tableau 22 Revenu brut annuel, par pays (y compris paiements supplémentaires et emplois secondaires), par pays (moyennes)	210
E. COMPÉTENCES ACQUISES ET EXIGENCES DU TRAVAIL	211
Tableau 23 Compétences au moment de l'obtention du diplôme, par pays (moyenne arithmétique)	211
Tableau 24 Compétences au moment de l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses 1 et 2)	212
Tableau 25 Compétences au moment de l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses 4 et 5)	213
Tableau 26 Exigences du travail, par pays (moyenne arithmétique)	214
Tableau 27 Exigences du travail, par pays (% ; réponses 1 et 2)	215
Tableau 28 Exigences du travail, par pays (% ; réponses 4 et 5)	216
Tableau 29 Utilité des études, par pays (moyenne arithmétique)	217
Tableau 30 Utilité des études, par pays (% ; réponses 1 et 2)	217
Tableau 31 Utilité des études, par pays (% ; réponses 4 et 5)	217



F. RELATION ENTRE LES ÉTUDES SUPÉRIEURES ET LE TRAVAIL	218
Tableau 32 Utilisation des connaissances et compétences acquises pendant les études, par pays (% ; moyenne arithmétique)	218
Tableau 33 Relation entre le domaine d'études et le domaine d'activité, par pays (% ; réponses multiples)	218
Tableau 34 Adéquation du niveau d'études à l'emploi/au travail, par pays (% ; moyenne arithmétique)	219
Tableau 35 Niveau d'études/diplôme le plus approprié, par pays (%)	219
Tableau 36 Raisons de choisir un emploi pas étroitement lié aux études, par pays (% ; réponses multiples)	220
G. ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET SATISFACTION AU TRAVAIL	220
Tableau 37 Satisfaction globale à l'égard du travail actuel, par pays (% ; moyenne arithmétique)	220
Tableau 38 Orientation professionnelle, par pays (moyenne arithmétique)	221
Tableau 39 Orientation professionnelle, par pays (% ; réponses 1 et 2)	222
Tableau 40 Orientation professionnelle, par pays (% ; réponses 4 et 5)	223
Tableau 41 Situation professionnelle, par pays (moyenne arithmétique)	224
Tableau 42 Situation professionnelle, par pays (% ; réponses 1 et 2)	225
Tableau 43 Situation professionnelle, par pays (% ; réponses 4 et 5)	226
H. DONNÉES SOCIO-BIOGRAPHIQUES	226
Tableau 44 Sexe, par pays (%)	226
Tableau 45 Année de naissance, par pays (moyennes)	227
Tableau 46 Habitation juste avant l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses multiples)	227
Tableau 47 Habitation actuelle, par pays (% ; réponses multiples)	227
I. ÉVALUATION RÉTROSPECTIVE DES ÉTUDES	228
Tableau 48 Utilité des études évaluée rétrospectivement, par pays (moyenne arithmétique)	228
Tableau 49 Utilité des études évaluée rétrospectivement, par pays (% ; réponses 1 et 2)	228
Tableau 50 Utilité des études évaluée rétrospectivement, par pays (% ; réponses 4 et 5)	228
Tableau 51 Satisfaction à l'égard des études, par pays (moyenne arithmétique)	228
Tableau 52 Satisfaction à l'égard des études, par pays (% ; réponses 1 et 2)	229
Tableau 53 Satisfaction à l'égard des études, par pays (% ; réponses 4 et 5)	229
ANNEXE 1 : LE QUESTIONNAIRE DE L'ÉTUDE DE SUIVI DE 2000	230
ANNEXE 2 : DOCUMENTATION DES DONNÉES (LIVRE DE CODES) DE L'ÉTUDE DE SUIVI DE 2000	244



A. Niveau d’instruction avant les études

B. Programme d’études

Tableau 1 Principal domaine d’études, par pays (%)

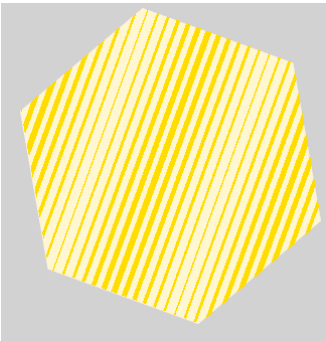
	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Domaine d’études					
Sciences humaines	40	19	44	48	37
Sciences	17	19	25	12	18
Ingénierie	43	63	31	40	45
Total	100	100	100	100	100
Nombre	309	392	316	330	1 347

Question B1 : Quel a été votre (principal) domaine d’études ?

Tableau 2 Temps passé à l’étranger pendant la période des études, par pays

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Temps passé à l’étranger pendant la période des études					
Oui	23	23	22	18	22
Non	70	76	74	81	75
9	7	1	3	1	3
Total	100	100	100	100	100
Nombre	309	392	316	330	1 347

Question B2 : Avez-vous passé du temps à l’étranger pendant la période de vos études (pour le travail ou les études) ?



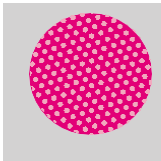
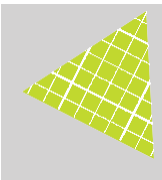


Table 3 Accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Faits et connaissances instrumentales	2,6	3,9	4,0	3,4	3,5
Théories, concepts ou paradigmes	3,9	3,7	4,1	3,8	3,8
Attitudes et compétences sociales/de communication	2,5	2,2	2,9	2,8	2,6
Apprentissage autonome	3,9	3,8	3,9	3,4	3,7
Présence régulière au cours	3,6	3,1	3,6	3,8	3,5
L'enseignant comme principale source d'information et de compréhension	3,3	3,0	3,0	2,8	3,0
Liberté de choisir les cours et les domaines de spécialisation	3,3	3,3	3,5	3,5	3,4
Apprentissage par projets et par problèmes	2,5	2,7	3,5	3,1	2,9
Acquisition directe d'expérience professionnelle	1,6	2,1	2,0	2,0	1,9
Communication en dehors de la classe entre les étudiants et le personnel	2,1	2,2	2,8	2,4	2,4
Rédaction de thèse	5,0	3,8	4,1	4,2	4,2
Évaluation détaillée et régulière des progrès scolaires	2,0	2,6	3,5	3,1	2,8
Nombre	309	391	314	329	1 343

Question B8 : Avec le recul, en repensant aux études que vous avez terminées en 1994 ou 1995¹⁰, dans quelle mesure est-ce que votre établissement de formation professionnelle et ses enseignants mettaient l'accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage suivants ?
Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 4 Accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage, par pays (% ; réponses 1 et 2)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Faits et connaissances instrumentales	52	6	7	20	20
Théories, concepts ou paradigmes	11	13	4	8	9
Attitudes et compétences sociales/de communication	52	67	38	48	52
Apprentissage autonome	10	12	6	20	12
Présence régulière au cours	17	29	16	11	19
L'enseignant comme principale source d'information et de compréhension	20	32	32	39	31
Liberté de choisir les cours et les domaines de spécialisation	23	25	21	15	21
Apprentissage par projets et par problèmes	57	48	21	30	39
Acquisition directe d'expérience professionnelle	84	70	74	74	75
Communication en dehors des cours entre les étudiants et le personnel	66	64	45	55	58
Rédaction de thèse	0	11	9	6	7
Évaluation détaillée et régulière des progrès scolaires	72	51	19	28	43
Nombre	309	391	314	329	1 343

Question B8 : Avec le recul, en repensant aux études que vous avez terminées en 1994 ou 1995, dans quelle mesure est-ce que votre établissement de formation professionnelle et ses enseignants mettaient l'accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage suivants ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

202 Guide pour une bonne anticipation des besoins en compétences et des emplois de demain

¹⁰ Cette question s'applique à l'étude de suivi des diplômés de 2000

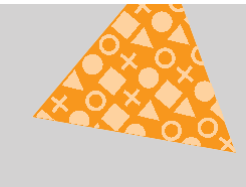


Tableau 5 Accent sur les modes d’enseignement et d’apprentissage, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Faits et connaissances instrumentales	21	70	70	50	54
Théories, concepts ou paradigmes	69	61	77	65	68
Attitudes et compétences sociales/de communication	21	10	32	27	22
Apprentissage autonome	68	65	69	43	61
Présence régulière au cours	54	38	59	66	53
L’enseignant comme principale source d’information et de compréhension	40	29	28	23	30
Liberté de choisir les cours et les domaines de spécialisation	47	46	55	56	51
Apprentissage par projets et par problèmes	22	23	53	33	32
Acquisition directe d’expérience professionnelle	9	11	15	9	11
Communication en dehors des cours entre les étudiants et le personnel	14	16	27	15	18
Rédaction de thèse	100	69	79	81	81
Évaluation détaillée et régulière des progrès scolaires	12	24	52	37	31
Nombre	309	391	314	329	1 343

Question B8 : Avec le recul, en repensant aux études que vous avez terminées en 1994 ou 1995, dans quelle mesure est-ce que votre établissement de formation professionnelle et ses enseignants mettaient l’accent sur les modes d’enseignement et d’apprentissage suivants ? Échelle des réponses de 1 = ‘Pas du tout’ à 5 = ‘Dans une très large mesure’.

Tableau 6 Évaluation des prestations et conditions d’études, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Conseils pédagogiques fournis en général	2,3	3,0	3,5	3,4	3,1
Assistance/conseils pour votre examen final	3,0	3,2	3,5	3,9	3,4
Contenu de cours de la matière principale	3,4	3,4	4,0	3,7	3,6
Éventail de cours dispensés	3,5	3,4	3,8	3,2	3,5
Conception du programme diplômant	2,7	3,2	3,7	3,1	3,2
Système d’évaluation/correction	2,7	3,1	3,5	3,1	3,1
Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation	3,3	3,5	3,6	3,3	3,4
Caractère pratique de l’enseignement et de l’apprentissage	2,1	2,5	3,3	3,0	2,7
Qualité de l’enseignement	3,3	3,4	3,7	2,7	3,3
Possibilités de participer aux projets de recherche	2,1	2,5	2,6	2,4	2,4
Accent mis sur la recherche dans l’enseignement et l’apprentissage	2,1	2,6	2,9	3,0	2,7
Stages pratiques et autre expérience professionnelle	1,4	2,7	2,1	2,4	2,2
Possibilité de contact en dehors des cours avec le personnel enseignant	2,3	2,4	2,9	2,8	2,6
Contacts avec les camarades de classe	3,8	4,1	3,9	3,3	3,8
Possibilités pour les étudiants d’influer sur les politiques universitaires	2,0	2,6	2,6	2,3	2,4
Équipement et contenu des bibliothèques	2,9	3,4	3,6	3,5	3,4
Fourniture de matériel didactique	2,6	3,1	3,4	3,2	3,1
Qualité du matériel technique (par ex. PC, instruments de mesure, etc.)	2,2	3,0	3,4	3,0	2,9
Nombre	308	390	314	330	1 342

Question B9 : Comment évaluez-vous les prestations d’études et les conditions d’études que vous avez connues dans le programme d’études que vous avez terminé en 1994 ou 1995 ? Échelle des réponses de 1 = ‘Très mauvaises’ à 5 = ‘Très bonnes’

Tableau 7 Évaluation des prestations et conditions d'études, par pays (% ; réponses 1 et 2)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Conseils pédagogiques fournis en général	57	34	11	18	30
Assistance/conseils pour votre examen final	37	26	16	12	23
Contenu de cours de la matière principale	10	9	4	8	8
Éventail de cours dispensés	13	14	11	28	17
Conception du programme diplômant	38	18	10	26	23
Système d'évaluation/correction	40	26	11	18	24
Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation	23	17	20	23	21
Caractère pratique de l'enseignement et de l'apprentissage	70	52	19	30	43
Qualité de l'enseignement	16	13	6	43	20
Possibilités de participer aux projets de recherche	70	57	52	55	58
Accent mis sur la recherche dans l'enseignement et l'apprentissage	68	48	36	29	45
Stages pratiques et autre expérience professionnelle	91	47	69	58	65
Possibilité de contact en dehors des cours avec le personnel enseignant	59	59	38	44	51
Contacts avec les camarades de classe	11	5	11	22	12
Possibilités pour les étudiants d'influer sur les politiques universitaires	69	44	48	57	54
Équipement et contenu des bibliothèques	32	20	19	22	23
Fourniture de matériel didactique	48	25	15	21	27
Qualité du matériel technique (par ex. PC, instruments de mesure, etc.)	63	31	21	36	37
Nombre	308	390	314	330	1 342

Question B9 : Comment évaluez-vous les prestations d'études et les conditions d'études que vous avez connues dans le programme d'études que vous avez terminé en 1994 ou 1995 ? Échelle des réponses de 1 = 'Très mauvaises' à 5 = 'Très bonnes'

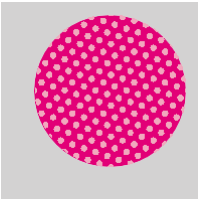
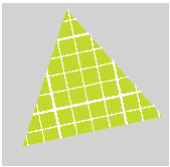


Tableau 8 Évaluation des prestations et conditions d'études, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Conseils pédagogiques fournis en général	12	32	51	47	36
Assistance/conseils pour votre examen final	40	44	53	71	52
Contenu de cours de la matière principale	47	47	75	65	58
Éventail de cours dispensés	49	50	64	38	50
Conception du programme d'études	17	36	58	30	35
Système d'évaluation/correction	21	36	54	23	34
Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation	45	53	58	46	51
Caractère pratique de l'enseignement et de l'apprentissage	9	20	41	27	24
Qualité de l'enseignement	40	46	60	15	40
Possibilités de participer aux projets de recherche	10	26	26	14	19
Accent mis sur la recherche dans l'enseignement et l'apprentissage	14	28	34	27	26
Stages pratiques et autre expérience professionnelle	3	26	19	18	17
Possibilité de contact en dehors des cours avec le personnel enseignant	21	21	33	29	26
Contacts avec les camarades de classe	61	78	73	46	65
Possibilités pour les étudiants d'influer sur les politiques universitaires	9	13	20	9	13
Équipement et contenu des bibliothèques	28	50	61	58	49
Fourniture de matériel didactique	19	37	44	36	34
Qualité du matériel technique (par ex. PC, instruments de mesure, etc.)	15	35	51	38	35
Nombre	308	390	314	330	1 342

Question B9 : Comment évaluez-vous les prestations d'études et les conditions d'études que vous avez connues dans le programme d'études que vous avez terminé en 1994 ou 1995 ? Échelle des réponses de 1 = 'Très mauvaises' à 5 = 'Très bonnes'

C. Recherche d'emplois et séquence des activités professionnelles

Tableau 9 Recherche d'emplois depuis l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses multiples)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Recherche d'emplois depuis l'obtention du diplôme					
Oui, j'ai cherché un emploi depuis l'obtention du diplôme	79	71	83	73	76
Non, je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)	4	2	2	0	2
Non, j'ai continué le travail que j'avais avant l'obtention du diplôme	10	4	7	2	5
Non, j'ai poursuivi mes études	8	8	7	19	11
Non, j'ai obtenu un travail sans chercher réellement	8	19	6	4	10
Autre	4	3	4	2	3
Total	113	108	109	100	107
Nombre	304	381	314	329	1 328

Question C1 : Avez-vous cherché un emploi depuis l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ? Exclure les demandes d'emplois occasionnels ou les jobs de vacances

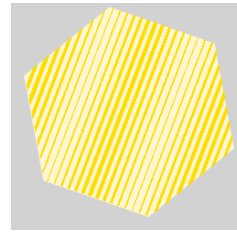


Tableau 10 Méthodes de recherche d'emplois, par pays (% ; réponses multiples)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Méthodes de recherche d'emplois					
J'ai présenté ma candidature à un poste vacant annoncé	48	79	67	76	68
J'ai contacté des employeurs sans savoir qu'il y avait un poste vacant	76	64	38	17	49
J'ai fait des annonces moi-même	13	11	2	1	7
J'ai été contacté(e) par un employeur	22	15	7	7	13
J'ai contacté le service public de l'emploi	42	50	25	12	32
J'ai contacté une agence d'emploi commerciale	16	7	23	13	15
Je me suis inscrit(e) sur la liste du bureau des carrières/de placement de mon établissement d'enseignement supérieur	30	8	13	37	64
J'ai sollicité l'aide du personnel enseignant de mon établissement d'études supérieures	16	10	8	29	16
J'ai établi des contacts alors que je travaillais pendant mes études	14	27	15	3	15
J'ai obtenu l'aide d'autres relations/contacts personnels (par ex. parents, membres de la famille, amis, etc.)	52	31	26	24	33
Je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)	9	8	2	0	5
Autre	8	8	6	10	8
Total	325	322	256	257	290
Nombre	233	266	252	238	989

Question C4 : Comment avez-vous essayé de trouver votre premier emploi après l'obtention de votre diplôme ? Réponses multiples possibles.

Tableau 11 Principale méthode pour obtenir le premier emploi après l'obtention du diplôme, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Principale méthode pour obtenir le premier emploi après l'obtention du diplôme					
J'ai présenté ma candidature à un poste vacant annoncé	13	33	42	37	32
J'ai contacté des employeurs sans savoir qu'il y avait un poste vacant	20	24	12	2	14
J'ai publié des annonces moi-même	0	0	0	0	0
J'ai été contacté(e) par un employeur	6	4	4	2	4
J'ai contacté le service public de l'emploi	0	2	3	3	2
J'ai contacté une agence d'emploi commerciale	1	0	8	4	4
Je me suis inscrit(e) sur la liste du bureau des carrières/de placement de mon établissement d'enseignement supérieur	1	1	6	19	7
J'ai sollicité l'aide du personnel enseignant de mon établissement d'enseignement supérieur	4	5	2	11	6
J'ai établi des contacts alors que je travaillais pendant mes études	7	9	6	0	6
J'ai obtenu l'aide d'autres relations/contacts personnels (par ex. parents, membres de la famille, amis, etc.)	30	12	12	15	17
Je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)	6	4	1	0	3
Autre	10	5	3	7	6
Total	100	100	100	100	100
Nombre	201	251	229	227	908

Question C5 : Quelle méthode a été la plus utile pour l'obtention de votre premier emploi après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ? Veuillez indiquer le numéro de l'item correspondant de la question C4.

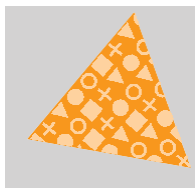


Tableau 12 Nombre d'employeurs potentiels contactés avant le premier emploi après l'obtention du diplôme, par pays (moyennes)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Nombre d'employeurs potentiels contactés					
Moyenne arithmétique	15	34	31	16	25
Médiane	5	19	10	6	10
Écart type	25	50	73	24	49
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	200	400	876	200	876
Nombre	175	233	209	219	836

Question C6 : Combien d'employeurs potentiels avez-vous contactés (par ex. par lettre) avant d'accéder à votre premier emploi après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ?

Tableau 13 Durée de la recherche du premier emploi après l'obtention du diplôme 1994/ 95, par pays (moyennes)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Durée de la recherche d'emploi					
Moyenne arithmétique	9	6	5	6	6
Médiane	6	4	3	5	5
Écart type	8	6	4	5	6
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	48	48	24	36	48
Nombre	183	228	165	222	798

Question C7 : Après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995, pendant combien de mois avez-vous cherché en tout (avant ou après l'obtention du diplôme) pour obtenir votre premier emploi que vous ne considérez pas comme un emploi occasionnel ?

D. Emploi ou travail

Tableau 14 Type d'activité principale menée quatre ans après l'obtention du diplôme, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Type d'activité principale					
Employé(e)	60	80	74	85	75
Travailleur(se) indépendant(e)	21	7	6	2	9
Non employé(e), à la recherche d'un emploi	5	2	3	3	3
Formation professionnelle	4	1	2	1	2
Études universitaires avancées	6	4	13	5	7
Éducation des enfants, soins familiaux	3	3	1	4	3
Autre	1	2	1	1	1
Total	100	100	100	100	100
Nombre	302	390	305	328	1 325

Question C10A : Quelle est votre principale activité actuelle ?

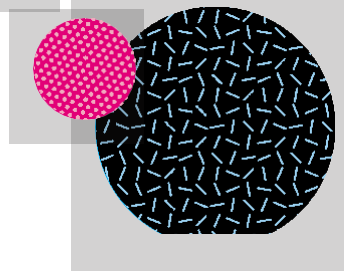
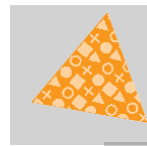


Tableau 15 Emploi à temps plein, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Activité à temps plein ou à temps partiel					
À temps plein	78	88	96	96	90
À temps partiel	22	12	4	4	10
Total	100	100	100	100	100
Nombre	238	341	269	268	1 116

Question C10B : Êtes-vous employé(e) à temps plein ou à temps partiel ?

Tableau 16 Type de contrat, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Type de contrat					
Permanent	74	77	87	87	82
Temporaire	26	23	13	13	18
Total	100	100	100	100	100
Nombre	171	306	244	275	996

Question C10C : Avez-vous un contrat permanent ou temporaire ?

Tableau 17 Niveau professionnel, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Niveau professionnel					
Cadre supérieur	3	3	21	5	8
Professionnel	62	83	57	50	64
Technicien	27	12	13	3	13
Assistant	5	1	5	29	10
Travailleur des services	3	0	3	10	4
Ouvrier agricole qualifié	0	1	0	1	0
Artisanat et métiers connexes	0	0	0	1	0
Installations et équipements	0	0	0	2	1
Profession élémentaire	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100
Nombre	239	297	246	256	1 038

Question C10D : Quel est le titre de votre poste ?

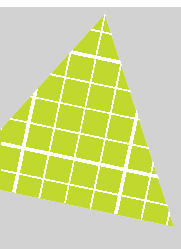


Tableau 18 Situation professionnelle actuelle, par pays (% ; réponses multiples)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Situation professionnelle actuelle					
J'ai un emploi régulier/je suis travailleur(se) indépendant(e)	66	93	95	84	85
J'ai des emplois occasionnels liés à mes études	21	7	3	5	9
J'ai des emplois occasionnels non liés à mes études	5	1	1	8	4
J'ai plusieurs emplois	11	5	2	4	5
Je fais actuellement le service militaire ou civil	0	0	0	0	0
Autre	9	3	2	5	4
Total	112	108	102	105	107
Nombre	273	360	259	292	1 184

Question D1 : Si vous êtes actuellement employé(e)/travailleur(se) indépendant(e), comment décririez-vous votre situation professionnelle actuelle ? Réponses multiples possibles.

Tableau 19 Type d'employeur/établissement actuel, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Type d'employeur/établissement actuel					
Employeur public	22	28	27	20	24
Organisation à but non lucratif	2	1	4	1	2
Employeur privé	55	59	60	74	62
Travailleur(se) indépendant(e)	20	8	5	1	8
Autre	2	4	3	4	3
Total	100	100	100	100	100
Nombre	259	358	260	279	1 156

Question D4 : Veuillez indiquer le type de votre employeur/établissement actuel (s'il y en a plusieurs, indiquez l'employeur principal). Veuillez indiquer un seul élément de réponse.

Tableau 20 Secteur économique de l'emploi actuel, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Secteur économique					
Production	42	47	35	55	45
Affaires	30	27	35	22	28
Administration publique	8	4	8	11	7
Éducation	20	23	22	13	20
Total	100	100	100	100	100
Nombre	250	301	260	263	1 074

Question D5 : Dans quel secteur économique travaillez-vous actuellement ?

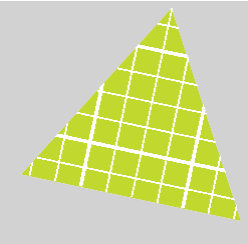


Tableau 21 Taille de l’entreprise, par pays (moyennes)

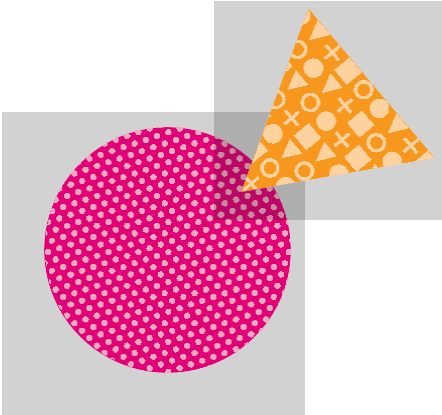
	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Nombre de personnes dans votre lieu de travail actuel					
Moyenne arithmétique	141	1 333	909	441	786
Médiane	20	100	100	60	58
Écart type	558	5 320	5 330	1 423	4 096
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	6 000	48 000	80 200	15 000	80 200
Nombre	191	320	241	238	990
Nombre de personnes dans toute l’organisation s’il y a plusieurs sites					
Moyenne arithmétique	3 279	45 680	12 346	4 237	18 547
Médiane	100	3 200	3 000	850	1 000
Écart type	12 406	110 912	20 073	10 115	65 038
Minimum	1	1	1	3	1
Maximum	80 000	900 000	90 000	80 000	900 000
Nombre	86	206	145	236	673

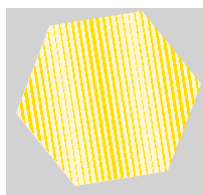
Question D9 : Veuillez estimer, du mieux que vous le pouvez, le nombre approximatif de personnes qui travaillent dans...

Tableau 22 Revenu brut annuel, par pays (y compris paiements supplémentaires et emplois secondaires), par pays (moyennes)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Revenu brut annuel					
Moyenne arithmétique	18	36	31	28	29
Médiane	15	36	27	29	29
Écart type	17	13	18	10	16
Minimum	1	3	2	1	1
Maximum	158	87	150	69	158
Nombre	208	340	249	272	1 069

Question D11 : Quel est approximativement votre revenu annuel brut ? (en milliers)





E. Compétences acquises et exigences du travail

Tableau 23 Compétences au moment de l'obtention du diplôme, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Bonne culture générale	3,8	3,6	3,7	3,2	3,6
Esprit/connaissances interdisciplinaires	3,5	3,5	3,6	3,0	3,4
Connaissances théoriques spécifiques à un domaine	3,7	3,9	3,8	3,4	3,7
Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine	3,4	3,5	3,5	3,2	3,4
Maîtrise d'une langue étrangère	3,0	3,1	2,1	2,7	2,7
Compétences en informatique	2,6	3,2	3,3	2,7	3,0
Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes	2,3	3,1	2,8	2,5	2,7
Planification, coordination et organisation	2,9	3,1	3,4	2,5	3,0
Application du règlement	2,4	2,8	3,2	2,8	2,8
Raisonnement économique	2,4	2,5	2,7	2,4	2,5
Documentation des idées et des informations	3,3	3,2	3,8	3,0	3,3
Aptitude à résoudre les problèmes	3,5	3,6	3,9	3,2	3,6
Capacité d'analyse	3,8	3,8	3,9	3,3	3,7
Capacité d'apprentissage	4,3	4,1	4,2	3,5	4,0
Réflexion, évaluation de son propre travail	3,8	3,4	3,7	3,1	3,5
Créativité	3,7	3,4	3,4	3,1	3,4
Travail sous pression	3,5	3,5	3,9	3,1	3,5
Précision, souci du détail	3,8	3,6	3,9	3,1	3,6
Gestion du temps	3,4	3,1	3,6	3,0	3,2
Négociation	2,7	2,1	2,8	2,5	2,5
Aptitude au travail	3,5	3,6	3,4	3,4	3,5
Aptitude manuelle	3,1	3,1	2,6	3,3	3,0
Travail indépendant	3,7	4,1	4,1	3,0	3,7
Travail en équipe	3,6	3,5	3,7	3,3	3,5
Initiative	3,5	3,4	3,8	3,5	3,5
Adaptabilité	3,7	3,4	3,8	3,6	3,6
Affirmation de soi, esprit de décision, détermination	3,8	3,4	3,3	3,3	3,5
Capacité de concentration	4,0	4,0	3,9	3,7	3,9
Implication personnelle	3,9	3,7	3,5	3,7	3,7
Loyauté, intégrité	4,5	3,5	3,7	3,9	3,9
Esprit critique	4,0	3,7	3,7	3,3	3,7
Aptitude à la communication orale	3,8	3,5	3,7	3,3	3,6
Aptitude à la communication écrite	3,8	3,7	4,1	3,2	3,7
Tolérance, sensibilité aux points de vue différents	3,8	3,6	3,7	3,4	3,6
Leadership	3,0	2,3	3,1	2,9	2,8
Prise de responsabilités, de décisions	3,5	3,1	3,5	2,9	3,2
Nombre	303	391	311	327	1 332

Question E1A : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous aviez acquis les compétences suivantes au moment de l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995. Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

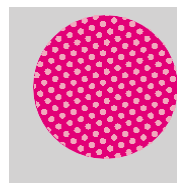
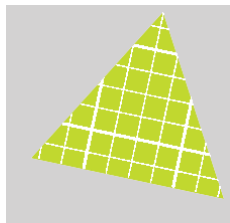


Tableau 24 **Compétences au moment de l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses 1 et 2)**

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Bonne culture générale	1	9	7	24	10
Esprit/connaissances interdisciplinaires	10	11	11	29	15
Connaissances théoriques spécifiques à un domaine	11	5	13	20	12
Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine	21	14	18	27	20
Maîtrise d'une langue étrangère	35	31	72	51	46
Compétences en informatique	49	25	26	48	36
Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes	59	29	38	50	43
Planification, coordination et organisation	36	29	17	50	33
Application du règlement	57	40	24	38	40
Raisonnement économique	56	52	43	55	52
Documentation des idées et des informations	22	25	9	27	21
Aptitude à résoudre les problèmes	12	11	5	19	12
Capacité d'analyse	7	7	8	17	10
Capacité d'apprentissage	3	1	2	10	4
Réflexion, évaluation de son propre travail	9	14	12	24	15
Créativité	13	20	17	24	18
Travail sous pression	21	16	10	32	20
Précision, souci du détail	11	12	5	29	14
Gestion du temps	18	31	16	33	25
Négociation	45	71	43	54	54
Aptitude au travail	16	12	22	21	17
Aptitude manuelle	35	31	48	25	34
Travail indépendant	12	4	6	31	13
Travail en équipe	12	17	18	21	17
Initiative	15	18	9	16	15
Adaptabilité	11	16	8	10	11
Affirmation de soi, esprit de décision, détermination	11	17	23	26	19
Capacité de concentration	6	3	6	10	6
Implication personnelle	7	9	16	8	10
Loyauté, intégrité	2	20	16	5	11
Esprit critique	5	8	10	15	10
Aptitude à la communication orale	9	17	14	22	16
Aptitude à la communication écrite	8	8	5	24	11
Tolérance, sensibilité aux points de vue différents	9	14	11	16	13
Leadership	30	58	28	39	40
Prise de responsabilités, de décisions	17	28	19	36	25
Nombre	303	391	311	327	1 332

Question E1A : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous aviez acquis les compétences suivantes au moment de l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995. Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.



Tableau 25 **Compétences au moment de l'obtention du diplôme, par pays (% ; réponses 4 et 5)**

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Bonne culture générale	68	57	58	44	57
Pensée/connaissances interdisciplinaires	51	56	56	34	50
Connaissances théoriques spécifiques à un domaine	65	70	63	59	65
Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine	46	54	53	44	49
Maîtrise d'une langue étrangère	30	35	15	30	28
Compétences en informatique	24	41	44	33	36
Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes	10	34	25	17	22
Planification, coordination et organisation	30	34	48	18	32
Application du règlement	17	25	38	27	27
Raisonnement économique	16	19	25	14	18
Documentation des idées et des informations	43	38	63	34	44
Aptitude à résoudre les problèmes	53	58	71	42	56
Capacité d'analyse	66	68	70	45	62
Capacité d'apprentissage	85	87	83	56	78
Réflexion, évaluation de son propre travail	63	47	59	36	51
Créativité	57	46	46	34	46
Travail sous pression	53	53	68	38	53
Précision, souci du détail	60	57	70	34	55
Gestion du temps	48	32	55	34	42
Négociation	22	6	25	19	17
Aptitude au travail	53	55	48	51	52
Aptitude manuelle	37	40	25	44	37
Travail indépendant	61	76	80	35	63
Travail en équipe	54	54	62	48	54
Initiative	51	45	63	54	53
Adaptabilité	57	48	59	61	56
Affirmation de soi, esprit de décision, détermination	65	49	41	46	50
Capacité de concentration	71	76	69	66	71
Implication personnelle	65	62	51	62	60
Loyauté, intégrité	89	52	58	70	67
Esprit critique	75	62	62	41	60
Aptitude à la communication orale	62	49	58	46	53
Aptitude à la communication écrite	61	62	75	40	59
Tolérance, sensibilité aux points de vue différents	57	56	61	49	56
Leadership	33	15	36	26	27
Prise de responsabilités, de décisions	52	38	53	28	42
Nombre	303	391	311	327	1 332

Question E1A : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous aviez acquis les compétences suivantes au moment de l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995. Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

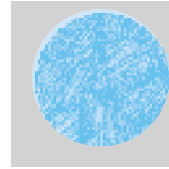


Tableau 26 Exigences du travail, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Bonne culture générale	3,6	3,4	3,7	4,0	3,6
Esprit/connaissances interdisciplinaires	3,7	3,9	3,8	3,3	3,7
Connaissances théoriques spécifiques à un domaine	3,5	3,5	3,7	3,6	3,6
Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine	3,7	3,6	3,7	3,5	3,6
Maîtrise d'une langue étrangère	3,3	3,2	1,8	3,0	2,9
Compétences en informatique	3,7	4,0	4,2	4,0	4,0
Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes	3,0	3,8	3,2	3,5	3,4
Planification, coordination et organisation	4,0	4,3	4,4	3,8	4,2
Application du règlement	3,5	3,5	4,0	3,8	3,7
Raisonnement économique	3,6	3,8	3,3	3,9	3,7
Documentation des idées et des informations	4,0	3,9	4,1	4,0	4,0
Aptitude à résoudre les problèmes	4,3	4,3	4,2	4,3	4,3
Capacité d'analyse	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0
Capacité d'apprentissage	4,1	3,9	4,2	4,0	4,0
Réflexion, évaluation de son propre travail	4,1	3,8	4,1	3,9	4,0
Créativité	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8
Travail sous pression	4,3	4,2	4,6	4,2	4,3
Précision, souci du détail	4,1	4,1	4,5	4,2	4,2
Gestion du temps	4,2	4,1	4,5	4,2	4,2
Négociation	3,7	3,4	3,8	3,9	3,7
Aptitude au travail	3,7	4,2	3,8	4,3	4,0
Aptitude manuelle	3,0	2,8	2,6	3,5	3,0
Travail indépendant	4,1	4,6	4,3	3,9	4,3
Travail en équipe	4,0	4,0	4,4	4,2	4,1
Initiative	4,0	4,1	4,4	4,1	4,1
Adaptabilité	4,2	3,8	4,4	4,2	4,1
Affirmation de soi, esprit de décision, détermination	4,2	4,2	4,4	3,9	4,2
Capacité de concentration	4,1	4,1	4,2	4,2	4,1
Implication personnelle	4,0	4,2	3,9	4,0	4,0
Loyauté, intégrité	4,1	4,0	4,1	4,1	4,1
Esprit critique	3,9	3,7	3,9	3,7	3,8
Aptitude à la communication orale	4,2	4,2	4,5	4,2	4,3
Aptitude à la communication écrite	3,8	4,0	4,3	3,9	4,0
Tolérance, sensibilité aux points de vue différents	4,1	3,8	4,1	4,0	4,0
Leadership	3,5	3,5	3,9	3,6	3,6
Prise de responsabilités, de décisions	4,1	4,2	4,4	3,8	4,1
Nombre	257	359	280	285	1 181

Question E1B : Dans quelle mesure ces compétences sont-elles requises dans votre emploi actuel ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

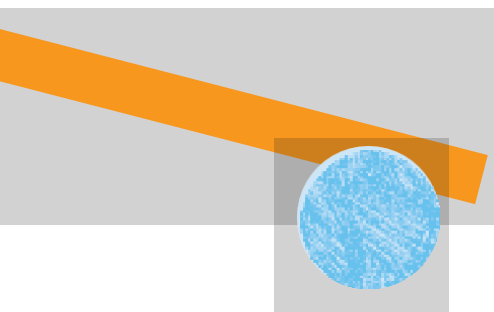


Tableau 27 Exigences du travail, par pays (% ; réponses 1 et 2)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Bonne culture générale	14	18	13	10	14
Esprit/connaissances interdisciplinaires	15	8	13	21	14
Connaissances théoriques spécifiques à un domaine	20	21	20	23	21
Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine	17	18	22	24	20
Maîtrise d'une langue étrangère	32	32	80	43	46
Compétences en informatique	18	9	7	9	10
Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes	32	8	26	16	19
Planification, coordination et organisation	9	4	3	11	7
Application du règlement	21	17	8	9	14
Raisonnement économique	20	15	27	11	18
Documentation des idées et des informations	10	8	7	7	8
Aptitude à résoudre les problèmes	2	2	6	3	3
Capacité d'analyse	7	6	8	6	7
Capacité d'apprentissage	4	6	5	6	5
Réflexion, évaluation de son propre travail	4	7	8	6	7
Créativité	17	10	16	15	14
Travail sous pression	4	4	1	6	4
Précision, souci du détail	5	4	1	4	3
Gestion du temps	3	5	2	5	4
Négociation	19	24	15	13	18
Aptitude au travail	14	1	9	2	6
Aptitude manuelle	40	38	51	22	38
Travail indépendant	5	1	3	11	5
Travail en équipe	7	8	4	6	6
Initiative	9	4	3	4	5
Adaptabilité	7	6	1	2	4
Affirmation de soi, esprit de décision, détermination	4	3	2	8	4
Capacité de concentration	4	3	4	2	3
Implication personnelle	5	3	10	4	5
Loyauté, intégrité	11	6	8	7	8
Esprit critique	9	13	9	12	11
Aptitude à la communication orale	5	3	1	4	3
Aptitude à la communication écrite	9	8	7	9	8
Tolérance, sensibilité aux points de vue différents	7	7	7	5	6
Leadership	19	21	11	16	17
Prise de responsabilités, de décisions	9	3	3	13	7
Nombre	257	359	280	285	1 181

Question E1B : Dans quelle mesure ces compétences sont-elles requises dans votre emploi actuel ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

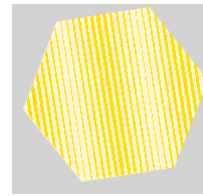


Tableau 28 Exigences du travail, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Bonne culture générale	56	49	59	75	59
Esprit/connaissances interdisciplinaires	63	72	67	46	62
Connaissances théoriques spécifiques à un domaine	52	55	64	60	58
Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine	61	62	61	55	60
Maîtrise d'une langue étrangère	47	49	11	43	38
Compétences en informatique	61	78	81	80	75
Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes	39	69	43	55	53
Planification, coordination et organisation	73	85	88	67	79
Application du règlement	54	56	71	64	61
Raisonnement économique	60	68	46	71	62
Documentation des idées et des informations	75	73	76	74	75
Aptitude à résoudre les problèmes	82	90	81	84	85
Capacité d'analyse	75	72	71	77	74
Capacité d'apprentissage	75	74	76	75	75
Réflexion, évaluation de son propre travail	81	68	76	67	73
Créativité	65	68	56	61	63
Travail sous pression	84	80	93	82	84
Précision, souci du détail	76	81	91	81	82
Gestion du temps	80	80	92	79	82
Négociation	63	52	66	70	62
Aptitude au travail	57	84	66	84	74
Aptitude manuelle	41	32	28	51	38
Travail indépendant	78	96	86	72	84
Travail en équipe	76	75	87	81	80
Initiative	73	82	88	80	81
Adaptabilité	81	66	89	82	79
Affirmation de soi, esprit de décision, détermination	80	82	84	69	79
Capacité de concentration	72	79	81	81	78
Implication personnelle	71	84	65	70	73
Loyauté, intégrité	73	74	76	71	74
Esprit critique	68	66	68	62	66
Aptitude à la communication orale	79	83	92	80	84
Aptitude à la communication écrite	60	77	83	70	73
Tolérance, sensibilité aux points de vue différents	76	70	76	77	75
Leadership	57	60	67	54	60
Prise de responsabilités, de décisions	79	82	84	65	78
Nombre	257	359	280	285	1 181

Question E1B : Dans quelle mesure ces compétences sont-elles requises dans votre emploi actuel ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

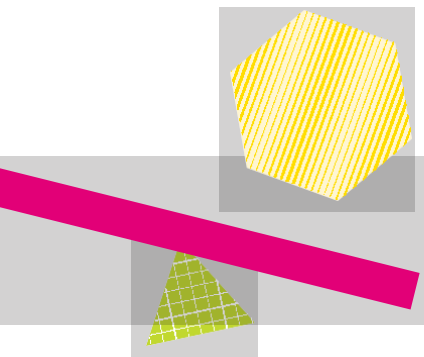


Tableau 29 Utilité des études, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Total
Préparation à vos tâches professionnelles actuelles	3,3	3,3	3,4	3,3
Préparation à vos tâches dans d'autres sphères de la vie	3,1	2,7	3,4	3,0
Nombre	272	373	290	935

Question E2 : Dans quelle mesure vos études (que vous terminées avec succès en 1994 ou 1995) sont-elles utiles pour la... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 30 Utilité des études, par pays (% ; réponses 1 et 2)

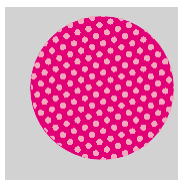
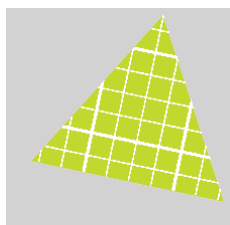
	Italie	Allemagne	R-U	Total
Préparation à vos tâches professionnelles actuelles	23	23	20	22
Préparation à vos tâches dans d'autres sphères de la vie	27	41	20	31
Nombre	272	373	290	935

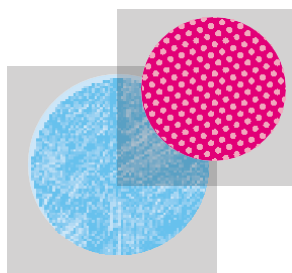
Question E2 : Dans quelle mesure vos études (que vous terminées avec succès en 1994 ou 1995) sont-elles utiles pour la... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 31 Utilité des études, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Total
Préparation à vos tâches professionnelles actuelles	46	44	51	47
Préparation à vos tâches dans d'autres sphères de la vie	36	23	48	34
Nombre	272	373	290	935

Question E2 : Dans quelle mesure vos études (que vous terminées avec succès en 1994 ou 1995) sont-elles utiles pour la... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.





F.Relation entre les études supérieures et le travail

Tableau 32 Utilisation des connaissances et compétences acquises pendant les études, par pays (% ; moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Utilisation des connaissances et compétences					
1 Pas du tout	9	3	7	17	9
2	19	23	18	29	23
3	22	33	25	27	27
4	29	28	27	15	25
5 Dans une très large mesure	21	14	23	12	17
Total	100	100	100	100	100
Nombre	257	357	275	275	1 164
Valeurs enregistrées					
Valeurs 1 et 2	28	26	25	46	31
Valeur 3	22	33	25	27	27
Valeurs 4 et 5	50	41	50	27	42
Moyenne arithmétique	3,3	3,3	3,4	2,8	3,2

Question F1 : Si vous prenez en considération vos tâches professionnelles dans l'ensemble, dans quelle mesure utilisez-vous les connaissances et compétences acquises au cours de vos études (que vous avez terminées en 1994 ou 1995) ?
Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 33 Rapport entre le domaine d'études et le domaine d'activité, par pays (% ; réponses multiples)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Rapport entre le domaine d'études et le domaine d'activité					
Mon domaine d'études est le seul domaine possible/de loin le meilleur domaine	45	31	37	28	35
D'autres domaines d'études pourraient préparer au domaine d'activité	31	46	37	20	34
Un autre domaine d'études aurait été plus utile	9	11	14	12	11
Le domaine d'études n'est pas trop important	6	11	20	25	15
Les études supérieures ne sont pas liées au domaine d'activité	13	9	18	15	13
Autres	2	2	1	0	1
Total	104	111	127	100	110
Nombre	256	359	264	279	1 158

Question F2 : Quelle est, selon vous, la relation entre le domaine de vos études et votre domaine d'activité ?



Tableau 34 Adéquation du niveau d'études à l'emploi et au travail, par pays (%) ; moyenne arithmétique)

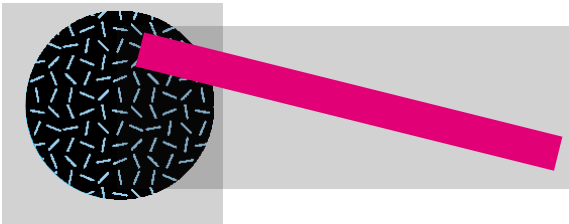
	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Adéquation du niveau d'études à l'emploi et au travail					
1 Pas du tout pertinent	7	4	5	5	5
2	16	8	10	14	12
3	28	22	14	38	25
4	32	43	31	32	35
5 Totalement pertinent	17	23	40	11	23
Total	100	100	100	100	100
Nombre	257	360	264	281	1 162
Valeurs enregistrées					
Valeurs 1 et 2	23	12	16	19	17
Valeur 3	28	22	14	38	25
Valeurs 4 et 5	49	66	70	43	58
Moyenne arithmétique	3,3	3,7	3,9	3,3	3,6

Question F3A : Si vous prenez en compte toutes les dimensions de votre emploi ou de votre travail (situation, poste, revenu, tâches professionnelles, etc.), dans quelle mesure votre emploi et votre travail sont-ils en adéquation avec votre niveau d'études ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Totalement'.

Tableau 35 Niveau d'études/diplôme le plus adéquat, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Niveau d'études/diplôme le plus adéquat					
Un niveau supérieur à celui de mon diplôme	9	6	19	14	11
Le même niveau	59	68	58	51	60
Un niveau d'études supérieures/universitaires inférieur au mien	13	18	18	18	17
Pas d'études supérieures/universitaires du tout	16	6	4	11	9
Autre	3	2	1	6	3
Total	100	100	100	100	100
Nombre	253	355	267	280	1 155

Question F3B : Quel est le niveau d'études/diplôme le plus en adéquation avec votre emploi ou votre travail, par rapport au niveau que vous avez terminé en 1994 ou 1995 ?



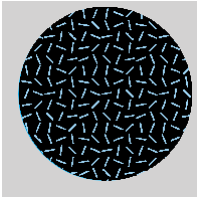


Tableau 36 Raisons de choisir un emploi pas étroitement lié aux études, par pays (% ; réponses multiples)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Raisons de choisir un emploi pas étroitement lié aux études					
Je n'ai pas (encore) trouvé un travail plus adéquat	31	17	37	22	25
Ce travail m'offre de meilleures perspectives de carrière	11	17	33	15	17
Je préfère une profession qui n'est pas étroitement liée à mes études	5	5	16	11	8
J'ai obtenu une promotion à un poste moins lié à mes études que mes postes précédents	2	0	2	6	2
0	2				
J'ai un revenu plus élevé grâce à mon emploi actuel	4	9	33	12	11
Mon emploi actuel m'offre plus de sécurité	11	10	20	36	18
Mon emploi actuel est plus intéressant	9	19	29	29	20
Mon emploi actuel m'offre la possibilité de travailler à temps partiel/à horaires souples	etc.	14	15	13	7
12					
Mon emploi actuel me permet de travailler dans la localité de mon choix	6	18	27	27	18
Mon emploi actuel me permet de prendre en compte les besoins de ma famille	12	9	10	10	10
Au début de la carrière envisagée, je dois accepter un travail qui n'est pas lié à mes études	10		8	9	
	4	8			
Autre	4	5	16	15	8
Ne s'applique pas. Je considère que mon travail est lié à mes études	46	49	0	13	33
Total	160	184	250	200	190
Nombre	227	288	105	208	828

Question F4 : Si vous considérez que votre emploi ou votre travail ne sont pas particulièrement en adéquation ou en lien avec vos études, pourquoi l'avez-vous accepté ? Réponses multiples possibles.

G. Orientation professionnelle et satisfaction au travail

Tableau 37 Satisfaction globale à l'égard du travail actuel, par pays (% ; moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Satisfaction globale à l'égard du travail actuel					
1 Très insatisfait	5	3	3	6	4
2	15	9	15	20	15
3	33	24	25	24	26
4	38	45	37	41	41
5 Très satisfait	10	19	21	8	15
Total	100	100	100	100	100
Nombre	258	371	272	290	1 191
Valeurs enregistrées					
Valeurs 1 et 2	20	12	18	26	18
Valeur 3	33	24	25	24	26
Valeurs 4 et 5	48	64	57	49	55
Moyenne arithmétique	3,3	3,7	3,6	3,3	3,5

Question G1 : Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre travail actuel ? Échelle des réponses de 1 = 'Très insatisfait' à 5 = 'Très satisfait'

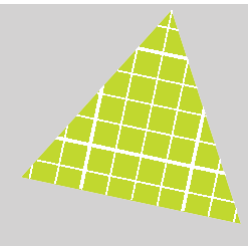
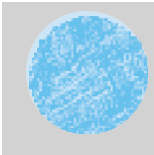
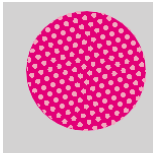


Tableau 38 Orientations professionnelles, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Organisation du travail essentiellement indépendante	4,2	4,2	3,5	3,8	3,9
Opportunité d’effectuer un travail scientifique/de recherche	3,2	2,8	2,8	3,4	3,1
Tâches claires et bien ordonnées	3,8	3,1	3,5	3,6	3,5
Possibilité d’utiliser les connaissances et compétences acquises	4,2	3,8	4,4	4,2	4,1
Sécurité de l’emploi	4,0	4,1	4,1	3,8	4,0
Reconnaissance et statut sociaux	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
Opportunité de poursuivre mes propres idées	4,3	4,1	3,9	4,1	4,1
Bon climat social	4,4	4,5	4,2	4,4	4,4
Opportunité de poursuivre une formation continue	4,4	4,1	3,7	3,9	4,1
Revenu élevé	3,5	3,6	3,7	3,6	3,6
Possibilité d’exercer une influence (politique)	3,4	2,4	2,2	3,0	2,7
Tâches intéressantes	4,1	4,0	4,2	3,8	4,0
Bonnes perspectives de carrière	3,8	3,6	4,2	3,5	3,7
Assez de temps pour les activités de loisirs	4,0	3,8	4,3	4,2	4,0
Tâches de coordination et de gestion	3,4	3,5	3,5	3,0	3,4
Possibilité de travailler en équipe	3,4	3,9	3,7	3,3	3,6
Possibilité de faire œuvre utile pour la société	3,9	3,1	3,5	3,8	3,5
Diversité des tâches	3,9	4,1	4,3	4,3	4,1
Possibilité de concilier l’emploi et les tâches familiales	4,2	3,4	3,5	3,8	3,7
Nombre	304	389	304	327	1 324

Question G3A : Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d’une profession sont-elles importantes pour vous personnellement ? Échelle des réponses de 1 = ‘Pas du tout importantes’ à 5 = ‘Très importantes’.



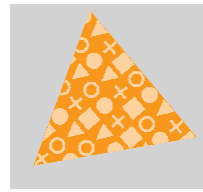
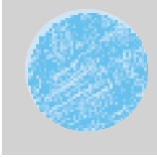


Tableau 39 Orientations professionnelles, par pays (% ; réponses 1 et 2)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Organisation du travail essentiellement indépendante	4	2	13	5	6
Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche	30	45	43	19	35
Tâches claires et bien ordonnées	12	26	14	13	17
Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	4	8	3	4	5
Sécurité de l'emploi	7	7	6	8	7
Reconnaissance et statut sociaux	27	25	31	28	28
Opportunité de poursuivre mes propres idées	3	3	8	4	4
Bon climat social	2	1	3	2	2
Possibilité de suivre une formation continue	3	5	16	7	8
Revenu élevé	12	12	13	12	12
Possibilité d'exercer une influence (politique)	18	57	61	26	41
Tâches intéressantes	4	4	2	6	4
Bonnes perspectives de carrière	13	12	3	16	11
Assez de temps pour les activités de loisirs	6	8	2	4	5
Tâches de coordination et de gestion	22	14	19	23	19
Possibilité de travailler en équipe	19	4	10	16	12
Possibilité de faire œuvre utile pour la société	11	29	23	8	18
Diversité des tâches	10	2	2	2	4
Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	6	23	22	9	15
Nombre	304	389	304	327	1 324

Question G3A : Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession sont-elles importantes pour vous personnellement ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout importantes' à 5 = 'Très importantes'.

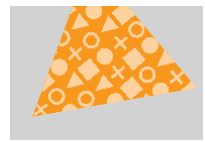


Tableau 40 Orientations professionnelles, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Organisation du travail essentiellement indépendante	82	84	53	69	73
Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche	44	33	32	50	40
Tâches claires et bien ordonnées	63	41	51	57	52
Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	80	68	90	83	80
Sécurité de l'emploi	69	78	77	70	74
Reconnaissance et statut sociaux	37	39	38	33	37
Opportunité de poursuivre mes propres idées	85	80	71	83	80
Bon climat social	88	93	81	90	88
Possibilité de suivre une formation continue	87	83	63	72	77
Revenu élevé	52	56	57	62	57
Possibilité d'exercer une influence (politique)	49	15	16	27	26
Tâches intéressantes	80	76	83	66	76
Bonnes perspectives de carrière	64	57	83	52	63
Assez de temps pour les activités de loisirs	71	69	84	79	75
Tâches de coordination et de gestion	48	55	53	26	46
Possibilité de travailler en équipe	50	72	62	40	57
Possibilité de faire œuvre utile pour la société	66	37	50	64	54
Diversité des tâches	68	81	86	87	80
Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	78	53	56	66	63
Nombre	304	389	304	327	1 324

Question G3A : Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession sont-elles importantes pour vous personnellement ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout importantes' à 5 = 'Très importantes'.

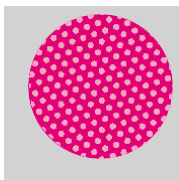
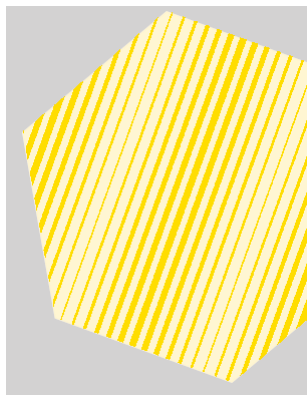


Tableau 41 **Situation professionnelle, par pays (moyenne arithmétique)**

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Organisation du travail essentiellement indépendante	3,5	4,1	3,5	3,5	3,7
Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche	2,3	2,4	2,2	2,9	2,5
Tâches claires et bien ordonnées	3,3	3,0	3,4	3,2	3,2
Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	3,6	3,4	3,9	3,3	3,5
Sécurité de l'emploi	3,3	3,6	3,7	3,6	3,5
Reconnaissance et statut sociaux	2,9	3,4	3,0	3,2	3,1
Opportunité de poursuivre mes propres idées	3,3	3,7	3,3	3,3	3,4
Bon climat social	3,8	3,9	3,8	3,6	3,8
Possibilité de suivre une formation continue	3,6	3,4	3,2	3,2	3,3
Revenu élevé	2,5	2,9	2,9	2,9	2,8
Possibilité d'exercer une influence (politique)	2,8	2,0	2,2	2,9	2,4
Tâches intéressantes	3,4	4,0	3,9	3,2	3,7
Bonnes perspectives de carrière	2,8	2,7	3,5	2,9	3,0
Assez de temps pour les activités de loisirs	3,0	3,1	3,4	3,1	3,1
Tâches de coordination et de gestion	2,9	3,2	3,2	2,9	3,1
Possibilité de travailler en équipe	3,1	3,8	3,9	3,6	3,6
Possibilité de faire œuvre utile pour la société	2,8	2,7	2,9	3,4	2,9
Diversité des tâches	3,2	3,9	3,7	3,5	3,6
Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	3,3	2,8	3,0	3,0	3,0
Nombre	254	354	268	280	1 156

Question G3B : Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession s'appliquent-elles à votre situation professionnelle actuelle ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.



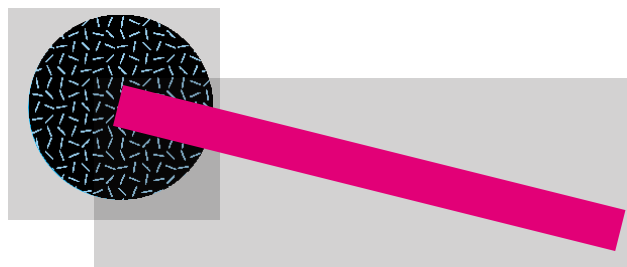


Tableau 42 **Situation professionnelle, par pays (% ; réponses 1 et 2)**

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Organisation du travail essentiellement indépendante	18	6	17	14	13
Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche	62	63	63	36	56
Tâches claires et bien ordonnées	21	35	19	21	25
Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	17	21	13	24	19
Sécurité de l'emploi	31	20	19	19	22
Reconnaissance et statut sociaux	36	13	37	24	26
Opportunité de poursuivre mes propres idées	25	15	23	25	21
Bon climat social	12	8	13	16	12
Possibilité de suivre une formation continue	17	24	31	29	25
Revenu élevé	50	31	36	39	38
Possibilité d'exercer une influence (politique)	36	70	61	28	50
Tâches intéressantes	20	5	11	26	15
Bonnes perspectives de carrière	42	44	18	30	34
Assez de temps pour les activités de loisirs	38	33	26	37	33
Tâches de coordination et de gestion	41	26	30	25	30
Possibilité de travailler en équipe	32	9	12	11	15
Possibilité de faire œuvre utile pour la société	43	45	42	16	37
Diversité des tâches	26	9	15	19	16
Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	26	43	34	28	34
Nombre	254	354	268	280	1 156

Question G3B : Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession s'appliquent-elles à votre situation professionnelle actuelle ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

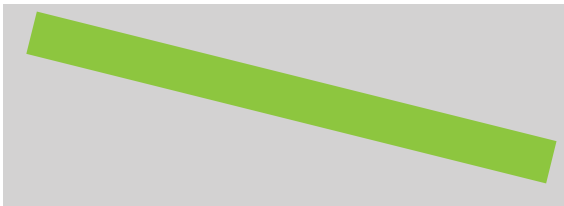


Tableau 43 Situation professionnelle, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Exécution du travail largement indépendant	56	77	53	50	60
Opportunité d'effectuer un travail scientifique/scolaire	23	24	19	30	24
Tâches claires et bien ordonnées	45	33	49	36	40
Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	60	47	65	47	54
Sécurité de l'emploi	49	58	62	58	57
Reconnaissance et statut sociaux	30	48	34	39	39
Opportunité de poursuivre mes propres idées	46	61	45	45	50
Bon climat social	66	70	65	59	65
Possibilité de suivre une formation continue	59	49	41	42	48
Revenu élevé	18	31	32	32	29
Possibilité d'exercer une influence (politique)	28	10	15	23	18
Tâches intéressantes	52	75	69	41	60
Bonnes perspectives de carrière	31	24	53	27	33
Assez de temps pour les activités de loisirs	38	36	49	47	42
Tâches de coordination et de gestion	32	42	43	19	34
Possibilité de travailler en équipe	40	67	68	58	59
Possibilité de faire œuvre utile pour la société	29	27	35	46	34
Diversité des tâches	40	69	62	55	58
Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	42	32	36	27	34
Nombre	254	354	268	280	1 156

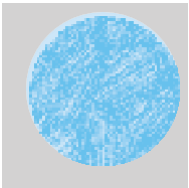
Question G3B : Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession s'appliquent-elles à votre situation professionnelle actuelle ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

H. Données socio-biographiques

Tableau 44. Sexe, par pays (%)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Sexe					
Masculin	50	70	43	48	54
Féminin	50	30	57	52	46
Total	100	100	100	100	100
Nombre	309	391	316	330	1 346

Question G1 : Sexe



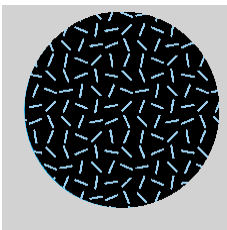


Tableau 45 Année de naissance, par pays (moyennes)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Année de naissance					
Moyenne arithmétique	67	67	68	72	69
Médiane	68	68	72	72	70
Écart type	3	3	10	1	5
Minimum	47	43	24	54	24
Maximum	72	72	74	73	74
Nombre	307	390	313	324	1 334

Question G2 : Année de naissance

Tableau 46 Habitation juste avant l’obtention du diplôme, par pays (% ; réponses multiples)

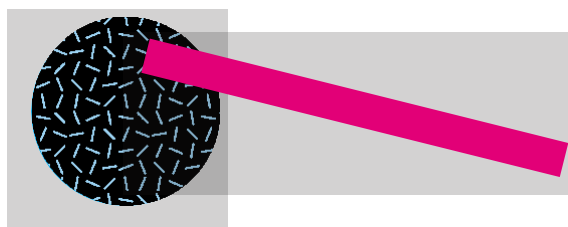
	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Habitation juste avant l’obtention du diplôme					
avec un partenaire	11	39	22	1	19
chez les parents	76	28	31	42	43
en colocation	12	12	50	5	19
seul(e)	5	25	7	52	23
Total	103	104	109	101	104
Nombre	306	385	305	328	1 324

Question G6A : Où habitez-vous avant l’obtention du diplôme ? Réponses multiples possibles.

Tableau 47 Habitation actuelle, par pays (% ; réponses multiples)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Habitation actuelle					
avec un partenaire	41	60	41	21	41
chez les parents	47	8	15	46	28
avec d’autres personnes	4	6	29	8	11
seul(e)	9	29	19	30	22
Total	101	103	103	105	103
Nombre	306	382	308	328	1 324

Question G6B : Où habitez-vous actuellement ? Réponses multiples possibles.



I. Évaluation rétrospective des études

Tableau 48 Utilité des études évaluée rétrospectivement, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Pour trouver un emploi satisfaisant à la fin de vos études	2,8	3,9	3,3	3,3	3,4
Pour vos perspectives de carrière à long terme	2,9	3,7	3,8	3,4	3,5
Pour votre épanouissement personnel	3,7	4,0	4,2	3,9	4,0
Nombre	292	391	309	327	1 319

Question I1 : Dans quelle mesure vos études vous ont-elles aidé(e)... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 49 Utilité des études évaluée rétrospectivement, par pays (% ; réponses 1 et 2)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Pour trouver un emploi satisfaisant à la fin de vos études	41	11	31	25	26
Pour vos perspectives de carrière à long terme	37	14	13	20	21
Pour votre épanouissement personnel	14	5	4	9	8
Nombre	292	391	309	327	1 319

Question I1 : Dans quelle mesure vos études vous ont-elles aidé(e)... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 50 Utilité des études évaluée rétrospectivement, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
Pour trouver un emploi satisfaisant à la fin de vos études	37	68	51	48	52
Pour vos perspectives de carrière à long terme	40	61	63	49	54
Pour votre épanouissement personnel	63	79	80	69	73
Nombre	292	391	309	327	1 319

Question I1 : Dans quelle mesure vos études vous ont-elles aidé(e)... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.

Tableau 51 Satisfaction à l'égard des études, par pays (moyenne arithmétique)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
choisir le même programme d'études	3,6	3,8	3,8	3,4	3,6
choisir le même établissement d'enseignement supérieur	3,5	3,8	3,9	3,1	3,6
choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau supérieur	3,1	2,0	3,0	-	2,7
choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau inférieur	1,7	1,4	1,2	2,1	1,6
décider de ne pas étudier du tout	1,4	1,4	1,2	1,5	1,4
Nombre	293	390	309	326	1 318

Question I2 : Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, quelle est la probabilité pour vous de... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout probable' à 5 = 'Très probable'.

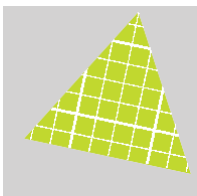


Tableau 52 Satisfaction à l'égard des études, par pays (% ; réponses 1 et 2)

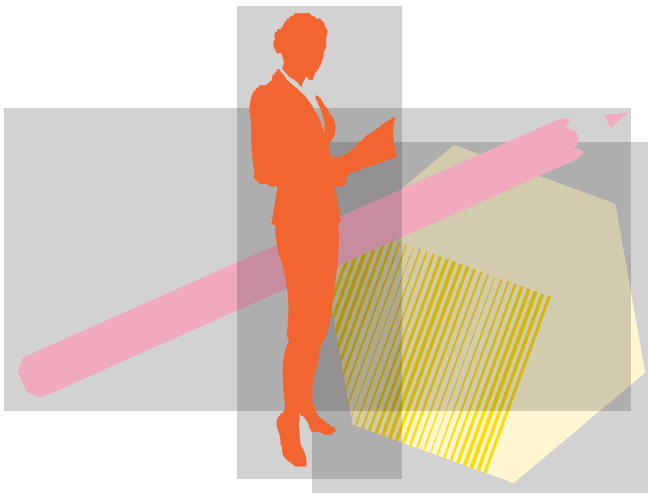
	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
choisir le même programme d'études	23	19	22	25	22
choisir le même établissement d'enseignement supérieur	25	16	14	29	21
choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau supérieur	34	67	39	0	49
choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau inférieur	82	87	94	67	83
décider de ne pas étudier du tout	89	87	94	85	89
Nombre	293	390	309	326	1 318

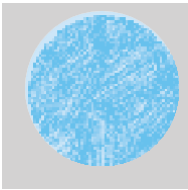
Question I2 : Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, quelle est la probabilité pour vous de... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout probable' à 5 = 'Très probable'.

Tableau 53 Satisfaction à l'égard des études, par pays (% ; réponses 4 et 5)

	Italie	Allemagne	R-U	Japon	Total
choisir le même programme d'études	59	67	65	47	60
choisir le même établissement d'enseignement supérieur	57	64	70	34	56
choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau supérieur	43	16	44	0	33
choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau inférieur	10	2	3	20	8
décider de ne pas étudier du tout	6	7	4	4	5
Nombre	293	390	309	326	1 318

Question I2 : Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, quelle est la probabilité pour vous de... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout probable' à 5 = 'Très probable'.





.....

ANNEXE 1 :

Le questionnaire de l'étude de suivi de 2000

Sélections du questionnaire Cheers

Nombre de questions : 37

Nombre de variables : 223

Enseignement supérieur et
Emploi des diplômés en Europe

Enquête auprès des diplômés 1995

Extrait du questionnaire sur le master international

Certaines questions ont été adaptées et dans le cas de certaines questions ouvertes, seules les réponses codées selon un niveau d'agrégation élevé sont incluses ici (par ex. B1, C10D).

A	Niveau d'instruction avant les études	S8
----------	--	-----------

Aucune question sélectionnée dans cette partie du questionnaire CHEERS.

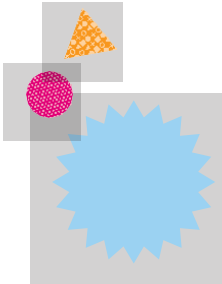
B	Programme d'études	S8
----------	---------------------------	-----------

B1	Veillez fournir des informations sur tous les programmes d'études supérieures que vous avez suivis ainsi que vos spécialisations.	Q68
-----------	--	------------

1	☐	Sciences humaines
2	☐	Sciences
3	☐	Ingénierie

B2	Avez-vous passé du temps à l'étranger pendant vos études ?	Q68
-----------	---	------------

1	☐	Non
2	☐	Oui

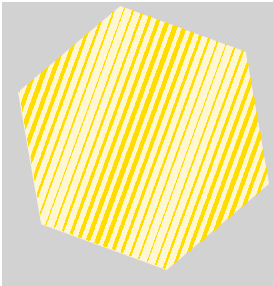


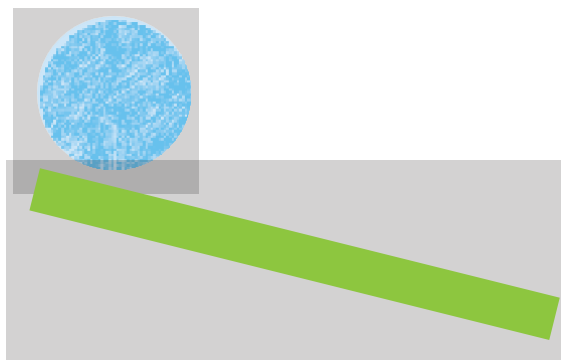
B8

Avec le recul, en repensant aux études que vous avez terminées en 1994 ou 1995, dans quelle mesure votre établissement d'enseignement supérieur et ses enseignants mettaient-ils l'accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage suivants ?

B8

	Pas du tout				Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Faits et connaissances instrumentales
2	☐	☐	☐	☐	☐	Théories, concepts ou paradigmes
3	☐	☐	☐	☐	☐	Attitudes et compétences sociales/de communication
4	☐	☐	☐	☐	☐	Apprentissage autonome
5	☐	☐	☐	☐	☐	Présence régulière en classe
6	☐	☐	☐	☐	☐	L'enseignant comme principale source d'information et de compréhension
1	☐	☐	☐	☐	☐	Liberté de choisir les cours et les domaines de spécialisation
2	☐	☐	☐	☐	☐	Apprentissage par projets et problèmes
3	☐	☐	☐	☐	☐	Acquisition directe d'expérience professionnelle
4	☐	☐	☐	☐	☐	Communication en dehors des cours entre les étudiants et le personnel
5	☐	☐	☐	☐	☐	Rédaction de thèse [NatCat ; thèse ou autre exercice académique important]
6	☐	☐	☐	☐	☐	Évaluation détaillée et régulière des progrès



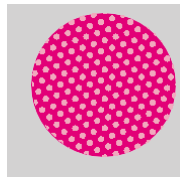
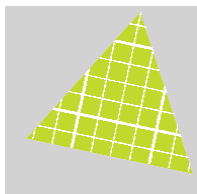


B9 Comment évaluez-vous la prestation d'études et les conditions d'études que vous avez connues dans le programme d'études que vous avez réussi en 1994 ou 1995 ? B9						
	Très mauvaises			Très bonnes		
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Conseils pédagogiques, en général
2	☐	☐	☐	☐	☐	Assistance/conseils pour votre examen final
3	☐	☐	☐	☐	☐	Contenu de cours de la matière principale
4	☐	☐	☐	☐	☐	Éventail de cours dispensés
5	☐	☐	☐	☐	☐	Conception du programme diplômant
	☐	☐	☐	☐	☐	Système d'évaluation/de correction
1	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation
2	☐	☐	☐	☐	☐	Caractère pratique de l'enseignement et de l'apprentissage
3	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité de l'enseignement
4	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de participer aux projets de recherche
5	☐	☐	☐	☐	☐	Accent mis sur la recherche dans l'enseignement
6	☐	☐	☐	☐	☐	Placements professionnels et autre expérience professionnelle
5	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de contact avec le personnel enseignant en dehors des cours
6	☐	☐	☐	☐	☐	Contacts avec les camarades de classe
1	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilités pour les étudiants d'influer sur les politiques universitaires
2	☐	☐	☐	☐	☐	Équipement et contenu des bibliothèques
3	☐	☐	☐	☐	☐	Fourniture de matériel didactique
4	☐	☐	☐	☐	☐	Qualité du matériel technique (par ex. ordinateur, instruments de mesure, etc.)

C	Recherche d'emploi et déroulement des activités professionnelles	S8
----------	---	-----------

C1 Avez-vous cherché un emploi depuis l'obtention de votre diplôme en 1994 ou 1995 ? C1	
1	☐ Oui → Veuillez passer à la question C2
2	☐ Non, je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)
3	☐ Non, j'ai continué le travail que j'avais avant l'obtention du diplôme
4	☐ Non, j'ai poursuivi mes études
5	☐ Non, j'ai obtenu un travail sans chercher réellement → Veuillez passer à la question C8
6	☐ Autre (veuillez préciser)

→ Si vous n'avez pas cherché un emploi, veuillez passer à la question C9



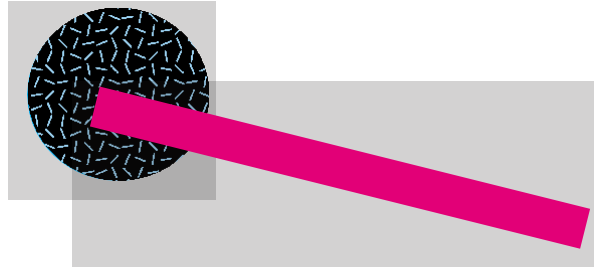
C2		Quand avez-vous commencé à chercher un emploi ?	C2
1	☐	Avant l'obtention du diplôme	
2	☐	Vers la période de l'obtention du diplôme	
3	☐	Après l'obtention du diplôme	

C4		Si vous êtes actuellement employé(e)/travailleur(se) indépendant(e), comment décririez-vous votre situation professionnelle actuelle ? Réponses multiples possibles	C4
1	☐	1 J'ai postulé à un poste vacant annoncé	
2	☐	2 J'ai contacté des employeurs sans savoir qu'il y avait un poste vacant	
3	☐	3 J'ai fait des annonces moi-même	
4	☐	4 J'ai été contacté(e) par un employeur	
5	☐	5 J'ai contacté le service public de l'emploi [NatCat]	
6	☐	6 J'ai contacté une agence d'emploi commerciale	
7	☐	7 Je me suis inscrit(e) sur la liste du bureau des carrières/de placement [NatCat] de mon établissement d'enseignement supérieur	
8	☐	8 J'ai sollicité l'aide du personnel enseignant de mon établissement d'enseignement supérieur	
9	☐	9 J'ai établi des contacts alors que je travaillais pendant mes études	
10	☐	10 J'ai obtenu l'aide d'autres relations/contacts personnels (par ex. parents, membres de la famille, amis, etc.)	
11	☐	11 Je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)	
12	☐	12 Autre (veuillez préciser)	

C5		Quelle méthode a été la plus importante pour obtenir votre <u>premier emploi</u> après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ?	C5
1	☐ ☐	Principale méthode	C6

C6		Combien d'employeurs potentiels avez-vous contactés avant d'obtenir votre <u>premier emploi</u> après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ?	C6
1	☐ ☐ ☐	Nombre d'employeurs potentiels contactés	

C7		Après l'obtention de votre diplôme en 1994 ou 1995, pendant combien de mois en tout avez-vous cherché pour obtenir votre premier emploi que vous ne considérez pas comme un emploi occasionnel ?	C7
1	☐ ☐ ☐	Nombre de mois de recherche d'emploi	

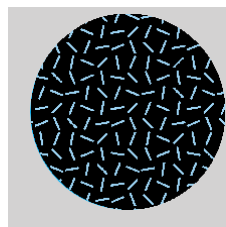


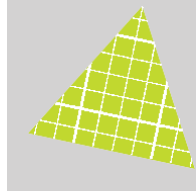
C10A	Type d'activité principale actuelle ?	C10A
1	☐ Employé(e)	
2	☐ Travailleur(se) indépendant(e)	
3	☐ Non employé(e), à la recherche d'un emploi	
4	☐ Formation professionnelle	
5	☐ Études universitaires avancées	
6	☐ Éducation des enfants, soins familiaux	
7	☐ Autre (veuillez préciser)	

C10B	Temps plein ou temps partiel ?	C10B
1	☐ Temps plein	
2	☐ Temps partiel	

C10C	Type de contrat ?	C10C
1	☐ Permanent	
2	☐ Temporaire	

C10D	Quel est le titre de votre poste ?	C10D
1	☐ Cadre supérieur	
2	☐ Professionnel	
3	☐ Technicien	
4	☐ Assistant	
5	☐ Travailleur des services	
6	☐ Ouvrier agricole qualifié	
7	☐ Artisanat et métiers connexes	
8	☐ Installations et équipements	
9	☐ Profession élémentaire	





D	Emploi ou travail	S8
---	-------------------	----

D1	Si vous êtes actuellement employé(e)/travailleur(se) indépendant(e) : comment décririez-vous votre situation professionnelle actuelle ? Réponses multiples possibles	D1
----	--	----

1	☐	J'ai un emploi régulier/je suis travailleur(se) indépendant(e)
2	☐	J'ai des emplois occasionnels liés à mes études
3	☐	J'ai des emplois occasionnels non liés à mes études
4	☐	J'ai plusieurs emplois
5	☐	Je fais actuellement le service militaire ou civil
6	☐	Autre (veuillez préciser)

D4	Veuillez indiquer le type de votre employeur/établissement actuel (s'il y en a plusieurs, indiquez l'employeur principal)	D4
----	---	----

1	☐	Employeur public
2	☐	Organisation à but non lucratif
3	☐	Employeur privé
4	☐	Travailleur(se) indépendant(e)
5	☐	Autre (veuillez préciser)

D5	Dans quel secteur économique travaillez-vous actuellement ?	Q71
----	---	-----

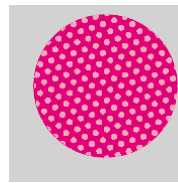
1

D9	Veuillez estimer, du mieux que vous pouvez, le nombre approximatif de personnes qui travaillent dans...	D9
----	---	----

1		votre lieu de travail actuel.
2		<u>toute l'organisation</u> , s'il y a plusieurs sites.

D11	Quel est approximativement votre revenu annuel brut ? (en milliers)	D9
-----	---	----

1		a. de votre emploi principal actuel (<i>heures supplémentaires et paiements supplémentaires non compris</i>) ?
2		b. des heures supplémentaires et paiements supplémentaires provenant de votre emploi principal ?
3		c. d'autres emplois ?

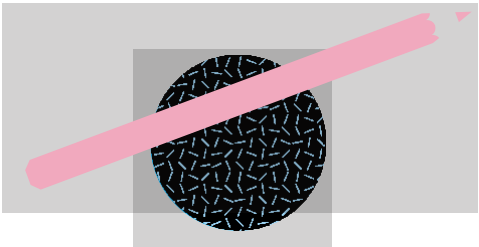


E	Compétences acquises et exigences du travail	S8
----------	---	-----------

E1A Veuillez indiquer dans quelle mesure vous aviez acquis les compétences suivantes au moment de l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 et dans quelle mesure elles sont requises dans votre travail actuel.						E1A
	Pas du tout				Dans une très large mesure	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Bonne culture générale
2	☐	☐	☐	☐	☐	Esprit/connaissances interdisciplinaires
3	☐	☐	☐	☐	☐	Connaissances théoriques spécifiques à un domaine
	☐	☐	☐	☐	☐	Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine
4	☐	☐	☐	☐	☐	Maîtrise d'une langue étrangère
5	☐	☐	☐	☐	☐	Compétences en informatique
6	☐	☐	☐	☐	☐	Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes
7	☐	☐	☐	☐	☐	Planification, coordination et organisation
8	☐	☐	☐	☐	☐	Application du règlement
9	☐	☐	☐	☐	☐	Raisonnement économique
10	☐	☐	☐	☐	☐	Documentation des idées et des informations
11	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude à résoudre les problèmes
12	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité d'analyse
13	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité d'apprentissage
14	☐	☐	☐	☐	☐	Réflexion, évaluation de son propre travail
15	☐	☐	☐	☐	☐	Créativité
16	☐	☐	☐	☐	☐	Travail sous pression
17	☐	☐	☐	☐	☐	Précision, souci du détail
18	☐	☐	☐	☐	☐	Gestion du temps
19	☐	☐	☐	☐	☐	Négociation
20	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude au travail
21	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude manuelle
22	☐	☐	☐	☐	☐	Travail indépendant
23	☐	☐	☐	☐	☐	Travail en équipe
24	☐	☐	☐	☐	☐	Initiative
25	☐	☐	☐	☐	☐	Adaptabilité
26	☐	☐	☐	☐	☐	Affirmation de soi, esprit de décision, détermination
27	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité de concentration
28	☐	☐	☐	☐	☐	Implication personnelle
29	☐	☐	☐	☐	☐	Loyauté, intégrité
30	☐	☐	☐	☐	☐	Esprit critique
31	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude à la communication orale
32	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude à la communication écrite
33	☐	☐	☐	☐	☐	Tolérance, appréciation des points de vue différents
34	☐	☐	☐	☐	☐	Leadership
35	☐	☐	☐	☐	☐	Prise de responsabilités, de décisions



E1B Veuillez indiquer dans quelle mesure les compétences suivantes sont requises dans votre travail actuel.						E1B
	Pas du tout		Dans une très large mesure			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Bonne culture générale
2	☐	☐	☐	☐	☐	Esprit/connaissances interdisciplinaires
3	☐	☐	☐	☐	☐	Connaissances théoriques spécifiques à un domaine
4	☐	☐	☐	☐	☐	Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine
5	☐	☐	☐	☐	☐	Maîtrise d'une langue étrangère
6	☐	☐	☐	☐	☐	Compétences en informatique
7	☐	☐	☐	☐	☐	Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes
8	☐	☐	☐	☐	☐	Planification, coordination et organisation
9	☐	☐	☐	☐	☐	Application du règlement
10	☐	☐	☐	☐	☐	Raisonnement économique
11	☐	☐	☐	☐	☐	Documentation des idées et des informations
12	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude à résoudre les problèmes
13	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité d'analyse
14	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité d'apprentissage
15	☐	☐	☐	☐	☐	Réflexion, évaluation de son propre travail
16	☐	☐	☐	☐	☐	Créativité
17	☐	☐	☐	☐	☐	Travail sous pression
18	☐	☐	☐	☐	☐	Précision, souci du détail
19	☐	☐	☐	☐	☐	Gestion du temps
20	☐	☐	☐	☐	☐	Négociation
21	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude au travail
22	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude manuelle
23	☐	☐	☐	☐	☐	Travail indépendant
24	☐	☐	☐	☐	☐	Travail en équipe
25	☐	☐	☐	☐	☐	Initiative
26	☐	☐	☐	☐	☐	Adaptabilité
27	☐	☐	☐	☐	☐	Affirmation de soi, esprit de décision, détermination
28	☐	☐	☐	☐	☐	Capacité de concentration
29	☐	☐	☐	☐	☐	Implication personnelle
30	☐	☐	☐	☐	☐	Loyauté, intégrité
31	☐	☐	☐	☐	☐	Esprit critique
32	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude à la communication orale
33	☐	☐	☐	☐	☐	Aptitude à la communication écrite
34	☐	☐	☐	☐	☐	Tolérance, appréciation des points de vue différents
35	☐	☐	☐	☐	☐	Leadership
36						Prise de responsabilités, de décisions



E2 Dans quelle mesure vos études ont-elles été utiles pour la...?						E2
	Pas du tout					Dans une très large mesure
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Préparation à vos tâches professionnelles actuelles ?
2	☐	☐	☐	☐	☐	Préparation à vos tâches dans d'autres sphères de la vie ?

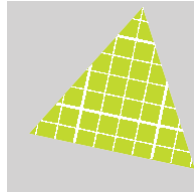
F	RAPPORT ENTRE LES ÉTUDES SUPÉRIEURES ET LE TRAVAIL	S8
---	--	----

F1 Si vous prenez en considération vos tâches professionnelles dans l'ensemble, dans quelle mesure utilisez-vous les connaissances et compétences acquises au cours de vos études ?						Q56
	Pas du tout					Dans une très large mesure
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

F2 Comment décririez-vous le rapport entre votre <u>domaine d'études</u> et votre <u>domaine d'activité</u> ?		Q57
1	☐ Mon domaine d'études est le seul domaine possible/de loin le meilleur	
2	☐ D'autres domaines d'études pourraient préparer au domaine d'activité	
3	☐ Un autre domaine d'études aurait été plus utile	
4	☐ Le domaine d'études n'est pas trop important	
5	☐ Le domaine d'activité ne nécessite pas d'études supérieures	
6	☐ Autre (veuillez préciser)	

F3A Si vous prenez en compte toutes les dimensions de votre emploi ou de votre travail (statut, poste, revenu, tâches professionnelles, etc.) : dans quelle mesure, votre emploi et votre travail sont-ils en adéquation avec votre niveau d'études ?						F3A
	Pas du tout appropriés					Totalement appropriés
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	



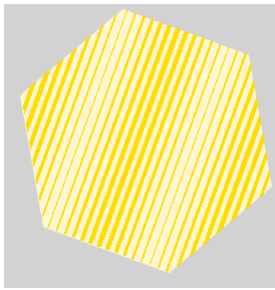


F3B	Quel est le niveau d'études/diplôme le plus adéquat pour votre emploi ou votre travail par rapport à celui que vous avez terminé ?		F3B
1	☐	Un niveau supérieur à celui de mon diplôme	F3B
2	☐	Le même niveau	
3	☐	Un niveau d'études supérieures/universitaires inférieur au mien	
4	☐	Pas d'études supérieures/universitaires du tout	
5	☐	Autre (veuillez préciser)	

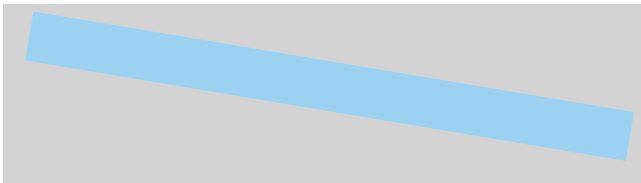
F4	Si vous considérez que votre emploi ou votre travail ne sont pas particulièrement adéquats et non liés à vos études : pourquoi l'avez-vous accepté ? Réponses multiples possibles		F4
1	☐	Je n'ai pas (encore) trouvé un travail plus adéquat	
2	☐	Ce travail m'offre de meilleures perspectives de carrière	
3	☐	Je préfère une profession qui n'est pas étroitement liée à mes études	
4	☐	J'ai obtenu une promotion à un poste moins lié à mes études que mon/mes poste(s) précédent(s)	
5	☐	Je peux obtenir un revenu plus élevé grâce à mon emploi actuel	
6	☐	Mon emploi actuel m'offre plus de sécurité	
7	☐	Mon emploi actuel est plus intéressant	
8	☐	Mon emploi actuel offre la possibilité de travailler à temps partiel/avec des horaires souples etc.	
9	☐	Mon emploi actuel me permet de travailler dans la localité de mon choix	
10	☐	Mon emploi actuel me permet de prendre en compte les besoins de ma famille	
11	☐	Au début de la carrière envisagée, je dois accepter un travail non lié à mes études	
12	☐	Autre (veuillez préciser)	
13	☐	Ne s'applique pas. Je considère que mon travail est lié à mes études	

G	Orientation professionnelle et satisfaction au travail	S1
---	--	----

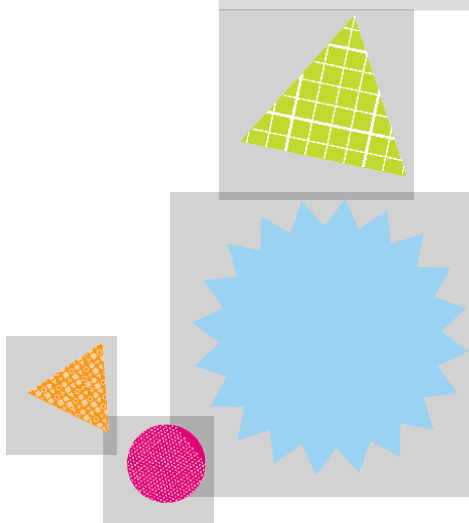
G1	Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail actuel ?					Q65
	Très insatisfait(e)		Très satisfait(e)			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

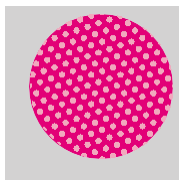


G3A		Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession sont-elles importantes pour vous personnellement (G3A) et dans quelle mesure s'appliquent-elles à votre situation professionnelle actuelle ?					G3A
Pas du tout importantes		Très importantes					
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Organisation du travail essentiellement indépendante	
2	☐	☐	☐	☐	☐	Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches claires et bien ordonnées	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Sécurité de l'emploi	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Reconnaissance et statut sociaux	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Opportunité de poursuivre mes propres idées	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Bon climat social	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de suivre une formation continue	
10	☐	☐	☐	☐	☐	Revenu élevé	
11	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'exercer une influence (politique)	
12	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches intéressantes	
13	☐	☐	☐	☐	☐	Bonnes perspectives de carrière	
14	☐	☐	☐	☐	☐	Assez de temps pour les activités de loisirs	
15	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches de coordination et de gestion	
16	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de travailler en équipe	
17	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de faire œuvre utile pour la société	
18	☐	☐	☐	☐	☐	Diversité des tâches	
19	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	



G3B		Dans quelle mesure les aspects suivants s'appliquent-ils à votre situation actuelle ?					G3B
	Pas du tout	Dans une très large mesure					
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Organisation du travail essentiellement indépendante	
2	☐	☐	☐	☐	☐	Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches claires et bien ordonnées	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Sécurité de l'emploi	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Reconnaissance et statut sociaux	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de poursuivre mes propres idées	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Bon climat social	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de suivre une formation continue	
10	☐	☐	☐	☐	☐	Revenu élevé	
11	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité d'exercer une influence (politique)	
12	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches intéressantes	
13	☐	☐	☐	☐	☐	Bonnes perspectives de carrière	
14	☐	☐	☐	☐	☐	Assez de temps pour les activités de loisirs	
15	☐	☐	☐	☐	☐	Tâches de coordination et de gestion	
16	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de travailler en équipe	
17	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de faire œuvre utile pour la société	
18	☐	☐	☐	☐	☐	Diversité des tâches	
19	☐	☐	☐	☐	☐	Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales	





H	Formation professionnelle	S1
---	---------------------------	----

Aucune question sélectionnée dans cette partie du questionnaire CHEERS.

I	Données socio-biographiques	S1
---	-----------------------------	----

I1	Quel est votre sexe ?	Q81
----	-----------------------	-----

1	☐ Masculin
2	☐ Féminin

I2	Quelle est votre année de naissance ?	Q82
----	---------------------------------------	-----

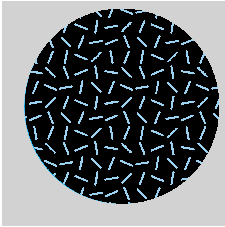
1	Année de naissance
---	--

I6A	Viviez-vous juste avant l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995... ?	Q60
-----	---	-----

1	☐ avec un partenaire ?
2	☐ chez vos parents ?
3	☐ en colocation ?
4	☐ seul(e) ?
5	☐ avec un partenaire ?

I6B	Vivez-vous actuellement...?	Q60
-----	-----------------------------	-----

1	☐ avec un partenaire ?
2	☐ chez vos parents ?
3	☐ en colocation ?
4	☐ seul(e) ?
5	☐ avec un partenaire ?



J

ÉVALUATION RÉTROSPECTIVE DES ÉTUDES

S1

J1

Dans quelle mesure vos études vous ont-elles aidé(e)... ?

J1

	Pas du tout					Dans une très large mesure
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	à trouver un emploi satisfaisant à la fin de vos études ?
2	☐	☐	☐	☐	☐	pour vos perspectives de carrière à long terme ?
3	☐	☐	☐	☐	☐	pour votre épanouissement personnel ?

J2

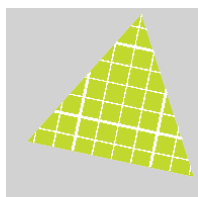
Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, quelle est la probabilité pour vous de...?

J2

	Pas du tout probable			Très probable		
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	choisir le même programme d'études ?
2	☐	☐	☐	☐	☐	choisir le même établissement d'enseignement supérieur ?
3	☐	☐	☐	☐	☐	choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau supérieur ? [NatCat]
4	☐	☐	☐	☐	☐	choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau inférieur ? [NatCat]
5	☐	☐	☐	☐	☐	décider de ne pas étudier du tout ?

Merci beaucoup d'avoir rempli le questionnaire.





ANNEXE 2 :

Documentation des données (livre de codes) de l'étude de suivi de 2000

Étude de suivi de 2000

Enquête auprès des diplômés de 1995

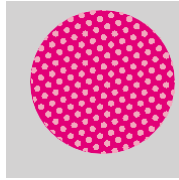
Livre de codes standard

Les variables sélectionnées dans le projet Cheers (careers after higher education: a European research study) constituent la base du livre de codes type.

H1	Z.	Données clés
----	----	--------------

QU	Z1	Numéro de cas
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	ID	Numéro de cas
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Cas 1
CC	2	Cas 2
CC	3	Cas 3
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Numéro de cas
IN	Indications	Très important
CH	Vérification	Duplication des numéros de cas ?
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

QU	Z2	Pays
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	Pays	Pays
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Italie
CC	2	Allemagne
CC	3	Royaume-Uni
CC	4	Japon
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Pays
IN	Indications	
CH	Vérification	Aucune donnée manquante permise
MV	Valeur manquante	-9
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



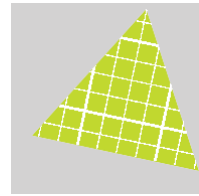
H1	A.	Programme d'études
----	----	--------------------

Aucune question extraite

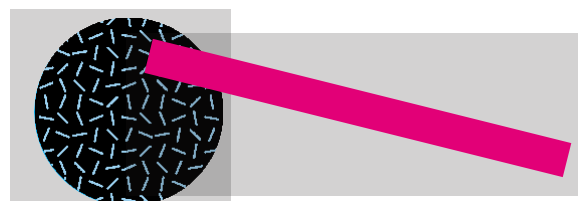
H1	B.	Programme d'études
----	----	--------------------

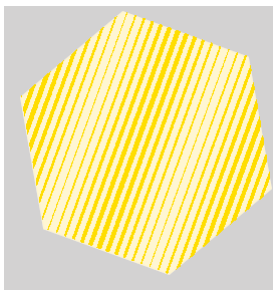
QU	B1	Quel a été votre principal domaine d'études ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	DOMAINE	Domaine d'études
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Sciences humaines
CC	2	Sciences
CC	3	Ingénierie
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Principal domaine d'études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

QU	B2	Avez-vous passé du temps à l'étranger pendant la période de vos études (pour le travail ou les études) ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	B2	Temps passé à l'étranger pendant la période des études
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Temps passé à l'étranger pendant la période des études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

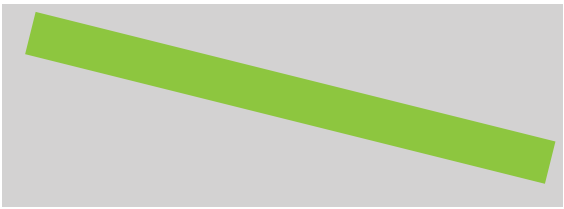


QU	B8	Avec le recul, en repensant aux études que vous avez terminées en 1994 ou 1995, dans quelle mesure est-ce que votre établissement de formation professionnelle et ses enseignants mettaient l'accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage suivants ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	B8_1	Faits et connaissances instrumentales
OR	B8_2	Théories, concepts ou paradigmes
OR	B8_3	Attitudes et compétences sociales/de communication
OR	B8_4	Apprentissage autonome
OR	B8_5	Présence régulière au cours
OR	B8_6	L'enseignant comme principale source d'information et de compréhension
OR	B8_7	Liberté de choisir les cours et les domaines de spécialisation
OR	B8_8	Apprentissage par projets et par problèmes
OR	B8_9	Acquisition directe d'expérience professionnelle
OR	B8_10	Communication en dehors des cours entre les étudiants et le personnel
OR	B8_11	Rédaction de thèse
OR	B8_12	Évaluation détaillée et régulière des progrès
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Accent sur les modes d'enseignement et d'apprentissage
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

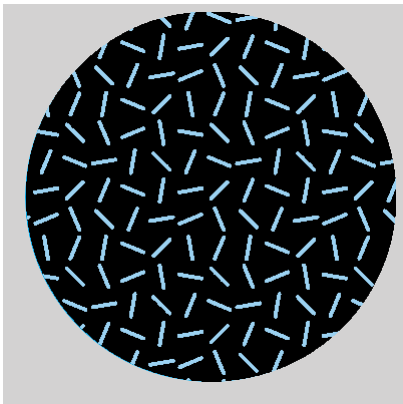


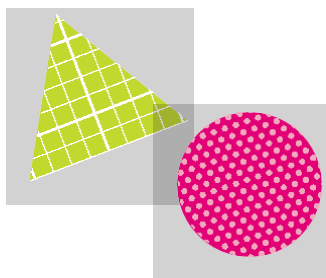


QU	B9	Comment évaluez-vous les conditions et prestations d'études que vous avez connues dans le programme d'études que vous avez terminé en 1994 ou 1995 ? Échelle des réponses de 1 = 'Très mauvaises' à 5 = 'Très bonnes'
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	B9_1	Conseils pédagogiques en général
OR	B9_2	Assistance/conseils pour votre examen final
OR	B9_3	Contenu de cours de la matière principale
OR	B9_4	Éventail de cours dispensés
OR	B9_5	Conception du programme diplômant
OR	B9_6	Système d'évaluation/correction
OR	B9_7	Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation
OR	B9_8	Caractère pratique de l'enseignement et de l'apprentissage
OR	B9_9	Qualité de l'enseignement
OR	B9_10	Possibilités de participer aux projets de recherche
OR	B9_11	Accent mis sur la recherche dans l'enseignement et l'apprentissage
OR	B9_12	Stages pratiques et autre expérience professionnelle
OR	B9_13	Possibilité de contact en dehors des cours avec le personnel enseignant
OR	B9_14	Contacts avec les camarades de classe
OR	B9_15	Possibilités pour les étudiants d'influer sur les politiques universitaires
OR	B9_16	Équipement et contenu des bibliothèques
OR	B9_17	Fourniture de matériel didactique
OR	B9_18	Qualité du matériel technique (par ex. ordinateur, instruments de mesure, etc.)
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Très mauvais
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Très bon
CC	9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Évaluation des prestations et conditions d'études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

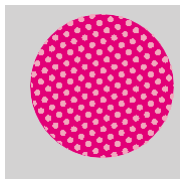


H1	C.	Recherche d'emplois après l'obtention du diplôme
QU	C1	Avez-vous cherché du travail depuis l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ? Exclure les demandes d'emplois occasionnels ou de vacances
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	C1_1	Oui, j'ai cherché un emploi depuis l'obtention de mon diplôme
MD	C1_2	Non, je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)
MD	C1_3	Non, j'ai continué le travail que j'avais avant l'obtention du diplôme
MD	C1_4	Non, j'ai poursuivi mes études
MD	C1_5	Non, j'ai obtenu un travail sans chercher réellement
MD	C1_6	Autre
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-9	Pas de réponse à C1
OT	Autres informations	
SU	Sujet	Recherche d'emplois depuis l'obtention du diplôme
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

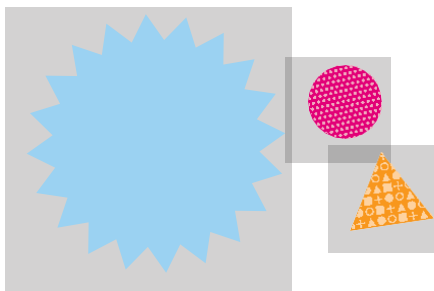


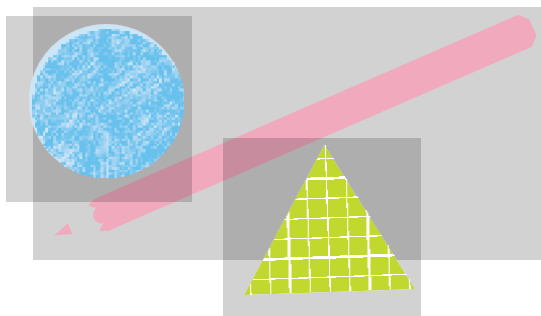


QU	C4	Comment avez-vous essayé de trouver votre premier emploi après l'obtention de votre diplôme ? Réponses multiples possibles.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	C4_1	J'ai présenté ma candidature à un poste vacant annoncé
MD	C4_2	J'ai contacté des employeurs sans savoir qu'il y avait un poste vacant
MD	C4_3	J'ai fait des annonces moi-même
MD	C4_4	J'ai été contacté(e) par un employeur
MD	C4_5	J'ai contacté le service public de l'emploi
MD	C4_6	J'ai contacté une agence d'emploi commerciale
MD	C4_7	Je me suis inscrit(e) sur la liste du bureau des carrières/de placement de mon établissement d'enseignement supérieur
MD	C4_8	J'ai sollicité l'aide du personnel enseignant de mon établissement d'enseignement supérieur
MD	C4_9	J'ai établi des contacts alors que je travaillais pendant mes études
MD	C4_10	J'ai obtenu l'aide d'autres relations/contacts personnels (par ex. parents, membres de la famille, amis, etc.)
MD	C4_11	Je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)
MD	C4_12	Autre
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	8	Ne s'applique pas. Pas de recherche d'emploi
CC	-9	Pas de réponse à C4
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Méthodes de recherche d'emplois
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



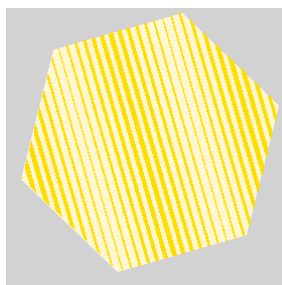
QU	C5	Quelle méthode a été la plus importante pour obtenir votre premier emploi après l'obtention de votre diplôme en 1994 ou 1995 ? Veuillez indiquer le numéro de l'item correspondant de la question C4.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	C5	Principale méthode pour obtenir le premier emploi après l'obtention du diplôme
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	J'ai présenté ma candidature à un poste vacant annoncé
CC	2	J'ai contacté des employeurs sans savoir qu'il y avait un poste vacant
CC	3	J'ai fait des annonces moi-même
CC	4	J'ai été contacté(e) par un employeur
CC	5	J'ai contacté le service public de l'emploi
CC	6	J'ai contacté une agence d'emploi commerciale
CC	7	Je me suis inscrit(e) sur la liste du bureau des carrières/de placement de mon établissement d'enseignement supérieur
CC	8	J'ai sollicité l'aide du personnel enseignant de mon établissement d'enseignement supérieur
CC	9	J'ai établi des contacts alors que je travaillais pendant mes études
CC	10	J'ai obtenu l'aide d'autres relations/contacts personnels (par ex. parents, membres de la famille, amis, etc.)
CC	11	Je me suis installé(e) à mon propre compte/je suis travailleur(se) indépendant(e)
CC	12	Autre
CC	-8	Ne s'applique pas. Je n'ai pas trouvé de travail après l'obtention du diplôme
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Principale méthode pour obtenir le premier emploi après l'obtention du diplôme
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	





QU	C6	Combien d'employeurs potentiels avez-vous contactés (par ex. par lettre) avant d'obtenir votre premier emploi après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995 ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
ME3	C6	Nombre d'employeurs potentiels contactés
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	0	Zéro employeur
CC	1	1 employeur
CC	2	2 employeurs
CC	3	3 employeurs
CC	-7	Filtré. Pas de recherche d'emplois
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi trouvé
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Nombre d'employeurs potentiels contactés avant le premier emploi après l'obtention du diplôme
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

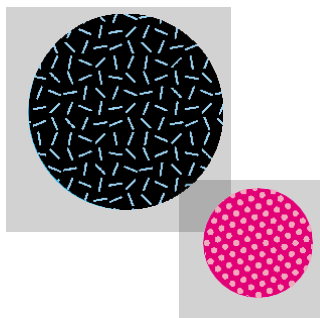
QU	C7	Après l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995, pendant combien de mois avez-vous cherché en tout (avant ou après l'obtention du diplôme) pour obtenir votre premier emploi que vous ne considérez pas comme un travail occasionnel ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
ME	C7	Durée de la recherche d'emploi
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	-8	Ne s'applique pas. Pas de recherche d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Durée de la recherche du premier emploi après l'obtention du diplôme en 1994/1995
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



QU	C10A	Quelle est votre principale activité actuelle ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	C10A	Type d'activité principale
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Employé(e)
CC	2	Travailleur(se) indépendant(e)
CC	3	Non employé(e), à la recherche d'un emploi
CC	4	Formation professionnelle
CC	5	Études universitaires avancées
CC	6	Éducation des enfants, soins familiaux
CC	7	Autre
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Type d'activité principale quatre ans après l'obtention du diplôme
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

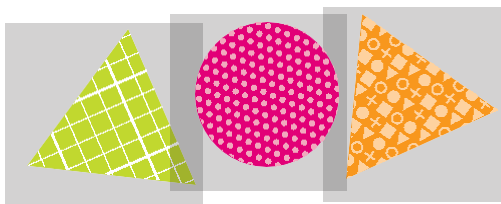
QU	C10B	Êtes-vous employé(e) à temps plein ou à temps partiel ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	C10B	Activité à temps plein ou à temps partiel
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Temps plein
CC	2	Temps partiel
CC	8	Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Emploi à temps plein
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	





QU	C10C	Avez-vous un contrat permanent ou temporaire ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	C10C	Type de contrat
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Permanent
CC	2	Temporaire
CC	8	Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Type de contrat
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

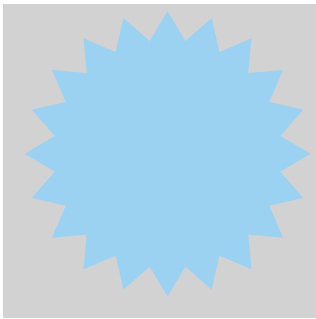
QU	C10D	Quel est le titre de votre poste ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	C10D	Titre du poste
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Cadre supérieur
CC	2	Professionnel
CC	3	Technicien
CC	4	Assistant
CC	5	Travailleur des services
CC	6	Ouvrier agricole qualifié
CC	7	Artisanat et métiers connexes
CC	8	Installations et équipements
CC	9	Profession élémentaire
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Titre du poste
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



H1	D.	Emploi ou travail
----	----	-------------------

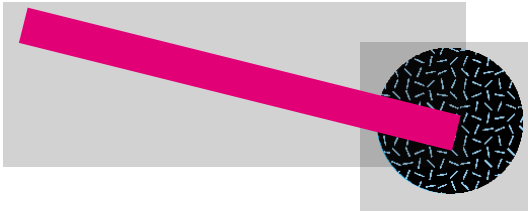
QU	D1	Si vous êtes actuellement employé(e)/travailleur(se) indépendant(e) Comment décririez-vous votre situation professionnelle actuelle ? Réponses multiples possibles.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	D1_1	J'ai un emploi régulier/je suis travailleur(se) indépendant(e)
MD	D1_2	J'ai des emplois occasionnels liés à mes études
MD	D1_3	J'ai des emplois occasionnels non liés à mes études
MD	D1_4	J'ai plusieurs emplois
MD	D1_5	Je fais actuellement le service militaire ou civil
MD	D1_6	Autre
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	-9 à -1
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Situation professionnelle actuelle
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

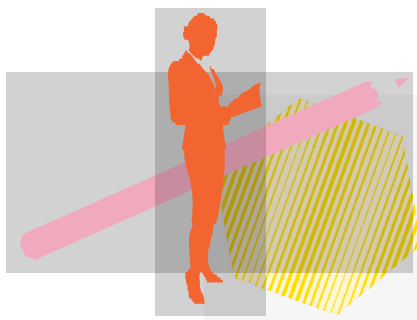
QU	D4	Veuillez indiquer le type de votre employeur/établissement actuel (s'il y en a plusieurs, indiquez l'employeur principal). Veuillez choisir un seul élément de réponse.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	D4	Type d'employeur/établissement actuel
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Employeur public
CC	2	Organisation à but non lucratif
CC	3	Employeur privé
CC	4	Travailleur(se) indépendant(e)
CC	5	Autre
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Type d'employeur/établissement actuel
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1



QU	D5	Dans quel secteur économique travaillez-vous actuellement ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	D5	Secteur économique.
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Production
CC	2	Affaires
CC	3	Administration publique
CC	4	Éducation
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Secteur économique de l'emploi actuel
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

QU	D9	Veuillez estimer, du mieux que vous pouvez, le nombre approximatif de personnes qui travaillent dans...
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
ME	D9_1	Nombre de personnes dans votre lieu de travail actuel
ME	D9_2	Nombre de personnes dans toute l'organisation s'il y a plusieurs sites
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Taille de l'entreprise
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

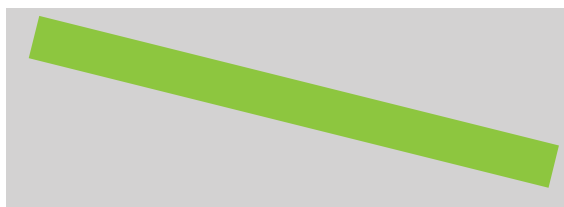




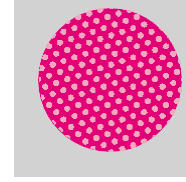
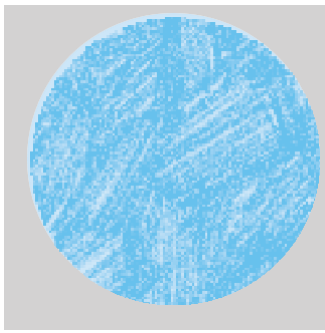
QU	D11	Quel est approximativement votre revenu annuel brut ? : (en milliers)
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
ME5	D11	Revenu annuel brut
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 000
CC	2	2 000
CC	20	20 000
CC	30	30 000
CC	50	50 000
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Revenu annuel brut (y compris les paiements supplémentaires et emplois secondaires)
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

H1	E.	Compétences acquises et exigences du travail
----	----	--

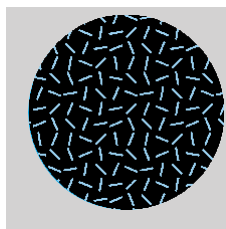
QU	E1A	Veuillez indiquer dans quelle mesure vous aviez acquis les compétences suivantes au moment de l'obtention du diplôme en 1994 ou 1995. Échelle de réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	E1A_1	Bonne culture générale
OR	E1A_2	Esprit/connaissances interdisciplinaires
OR	E1A_3	Connaissances théoriques spécifiques à un domaine
OR	E1A_4	Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine
OR	E1A_5	Maîtrise d'une langue étrangère
OR	E1A_6	Compétences en informatique
OR	E1A_7	Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes
OR	E1A_8	Planification, coordination et organisation
OR	E1A_9	Application du règlement
OR	E1A_10	Raisonnement économique
OR	E1A_11	Documentation des idées et des informations
OR	E1A_12	Aptitude à résoudre les problèmes
OR	E1A_13	Capacité d'analyse



OR	E1A_14	Capacité d'apprentissage
OR	E1A_15	Réflexion, évaluation de son propre travail
OR	E1A_16	Créativité
OR	E1A_17	Travail sous pression
OR	E1A_18	Précision, souci du détail
OR	E1A_19	Gestion du temps
OR	E1A_20	Négociation
OR	E1A_21	Aptitude au travail
OR	E1A_22	Aptitude manuelle
OR	E1A_23	Travail indépendant
OR	E1A_24	Travail en équipe
OR	E1A_25	Initiative
OR	E1A_26	Adaptabilité
OR	E1A_27	Affirmation de soi, esprit de décision, détermination
OR	E1A_28	Capacité de concentration
OR	E1A_29	Implication personnelle
OR	E1A_30	Loyauté, intégrité
OR	E1A_31	Esprit critique
OR	E1A_32	Aptitude à la communication orale
OR	E1A_33	Aptitude à la communication écrite
OR	E1A_34	Tolérance, sensibilité aux points de vue différents
OR	E1A_35	Leadership
OR	E1A_36	Prise de responsabilités, de décisions
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Compétences au moment de l'obtention du diplôme
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

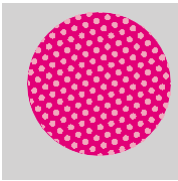


QU	E1B	Dans quelle mesure les compétences suivantes sont-elles requises dans votre emploi actuel ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	E1B_1	Bonne culture générale
OR	E1B_2	Esprit/connaissances interdisciplinaires
OR	E1B_3	Connaissances théoriques spécifiques à un domaine
OR	E1B_4	Connaissances des méthodes spécifiques à un domaine
OR	E1B_5	Maîtrise d'une langue étrangère
OR	E1B_6	Compétences en informatique
OR	E1B_7	Compréhension des systèmes sociaux, organisationnels et techniques complexes
OR	E1B_8	Planification, coordination et organisation
OR	E1B_9	Application du règlement
OR	E1B_10	Raisonnement économique
OR	E1B_11	Documentation des idées et des informations
OR	E1B_12	Aptitude à résoudre les problèmes
OR	E1B_13	Capacité d'analyse
OR	E1B_14	Capacités d'apprentissage
OR	E1B_15	Réflexion, évaluation de son propre travail
OR	E1B_16	Créativité
OR	E1B_17	Travail sous pression
OR	E1B_18	Précision, souci du détail
OR	E1B_19	Gestion du temps
OR	E1B_20	Négociation
OR	E1B_21	Aptitude au travail
OR	E1B_22	Aptitude manuelle
OR	E1B_23	Travail indépendant
OR	E1B_24	Travail en équipe
OR	E1B_25	Initiative
OR	E1B_26	Adaptabilité
OR	E1B_27	Affirmation de soi, esprit de décision, détermination
OR	E1B_28	Capacité de concentration
OR	E1B_29	Implication personnelle
OR	E1B_30	Loyauté, intégrité
OR	E1B_31	Esprit critique
OR	E1B_32	Aptitude à la communication orale
OR	E1B_33	Aptitude à la communication écrite
OR	E1B_34	Tolérance, sensibilité aux points de vue différents
OR	E1B_35	Leadership

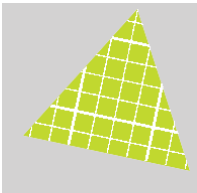


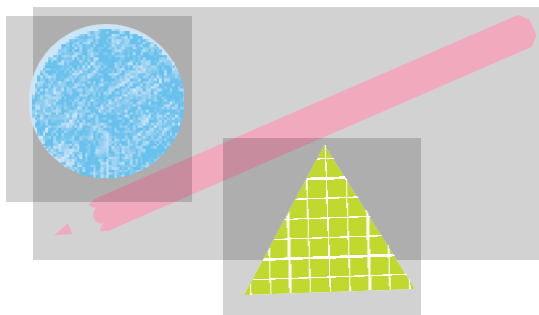
OR	E1B_36	Prise de responsabilités, de décisions
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Exigences du travail
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

QU	E2	Dans quelle mesure vos études (que vous terminées avec succès en 1994 ou 1995) sont-elles utiles pour la... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	E2_1	Préparation à vos tâches professionnelles actuelles
OR	E2_2	Préparation à vos tâches dans d'autres sphères de la vie
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	8	Ne s'applique pas. Non employé(e)
CC	9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Utilité des études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

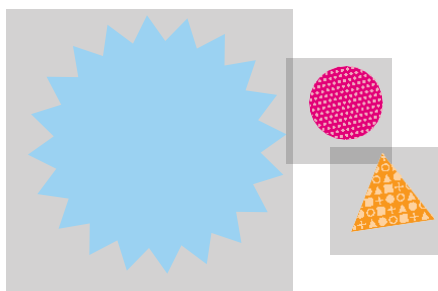


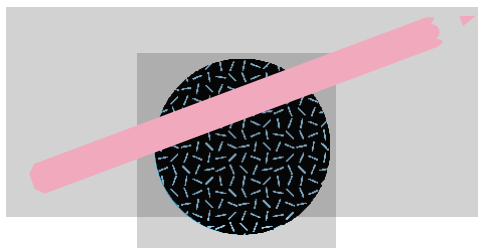
H1	F.	Relation entre les études et le travail
QU	F1	Si vous prenez en considération vos tâches professionnelles dans l'ensemble, dans quelle mesure utilisez-vous les connaissances et compétences acquises au cours de vos études (que vous avez terminées avec succès en 1994 ou 1995) ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	F1	Utilisation des connaissances et compétences
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Utilisation des connaissances et compétences acquises au cours de vos études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	





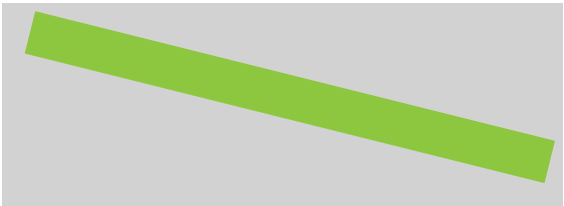
QU	F2	Comment décririez-vous le rapport entre votre domaine d'études et votre domaine d'activité ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	F2_1	Mon domaine d'études est le seul domaine possible/de loin le meilleur
MD	F2_2	D'autres domaines d'études pourraient préparer à mon domaine d'activité
MD	F2_3	Un autre domaine d'études aurait été plus utile
MD	F2_4	Le domaine d'études n'est pas trop important
MD	F2_5	Le domaine d'activité ne nécessite pas d'études supérieures
MD	F2_6	Autres
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Rapport entre le domaine d'études et le domaine d'activité
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



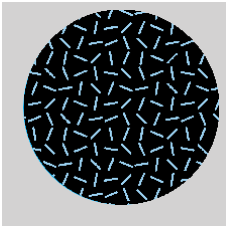


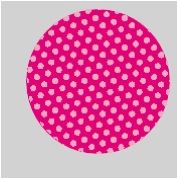
QU	F3A	Si vous prenez en compte toutes les dimensions de votre emploi et de votre travail (statut, poste, revenu, tâches professionnelles, etc.) : a. Dans quelle mesure, votre emploi ou votre travail est-il en adéquation avec votre niveau d'études ? Echelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Totalement'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	F3A	Adéquation du niveau d'études à l'emploi et au travail
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Totalement
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Adéquation du niveau d'études à l'emploi ou au travail
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

QU	F3B	Quel est le niveau d'études/diplôme le plus approprié pour votre emploi ou travail par rapport à celui pour lequel vous avez obtenu le diplôme en 1994 ou 1995 ?
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	F3B	Niveau d'études/diplôme le plus approprié
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Un niveau supérieur à celui de mon diplôme
CC	2	Le même niveau
CC	3	Un niveau d'enseignement supérieur/universitaire inférieur au mien
CC	4	Pas d'études supérieures/universitaires du tout
CC	5	Autre
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Niveau d'études/diplôme le plus approprié
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

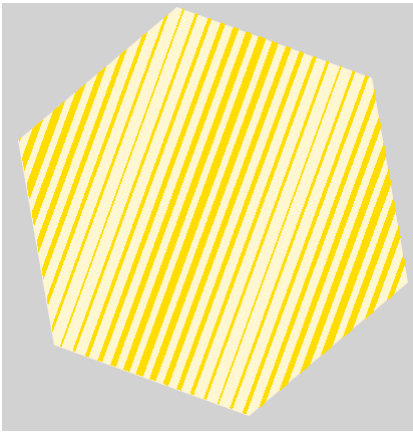


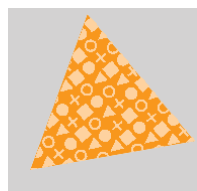
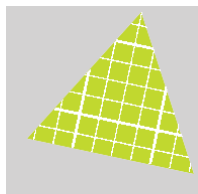
QU	F4	Si vous considérez que votre emploi et votre travail ne sont pas particulièrement appropriés et non liés à vos études : pourquoi les avez-vous acceptés ? Réponses multiples possibles.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	F4_1	Je n'ai pas (encore) trouvé un travail plus adéquat
MD	F4_2	Ce travail m'offre de meilleures perspectives de carrière
MD	F4_3	Je préfère une profession qui n'est pas étroitement liée à mes études
MD	F4_4	J'ai obtenu une promotion à un poste moins lié à mes études que mon/mes poste(s) précédent(s)
MD	F4_5	Mon emploi actuel offre un revenu plus élevé
MD	F4_6	Mon emploi actuel m'offre plus de sécurité
MD	F4_7	Mon emploi actuel est plus intéressant
MD	F4_8	Mon emploi actuel me permet de bénéficier d'horaires à temps partiel, souples, etc.
MD	F4_9	Mon emploi actuel me permet de travailler dans la localité de mon choix
MD	F4_10	Mon emploi actuel me permet de prendre en compte les besoins de ma famille
MD	F4_11	Au début de la carrière envisagée, je dois accepter un travail non lié à mes études
MD	F4_12	Autre
MD	F4_13	Ne s'applique pas. Je considère que mon travail est lié à mes études
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Raisons d'accepter un emploi qui n'est pas étroitement lié aux études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



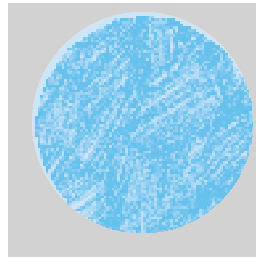


H1	G.	Orientation professionnelle et satisfaction au travail
QU	G1	Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre travail actuel ? Échelle des réponses de 1 = 'Très insatisfait' à 5 = 'Très satisfait'
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	G1	Satisfaction globale à l'égard du travail actuel
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Très insatisfait
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Très satisfait
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Satisfaction globale à l'égard du travail actuel
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

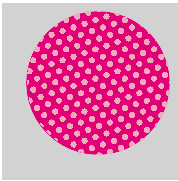




QU	G3A	Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession sont-elles importantes pour vous personnellement ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout importantes' à 5 = 'Très importantes'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	G3A_1	Organisation du travail essentiellement indépendante
OR	G3A_2	Opportunité d'effectuer un travail scientifique/de recherche
OR	G3A_3	Tâches claires et bien ordonnées
OR	G3A_4	Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises
OR	G3A_5	Sécurité de l'emploi
OR	G3A_6	Reconnaissance et statut sociaux
OR	G3A_7	Opportunité de poursuivre mes propres idées
OR	G3A_8	Bon climat social
OR	G3A_9	Possibilité de suivre une formation continue
OR	G3A_10	Revenu élevé
OR	G3A_11	Possibilité d'exercer une influence (politique)
OR	G3A_12	Tâches intéressantes
OR	G3A_13	Bonnes perspectives de carrière
OR	G3A_14	Assez de temps pour les activités de loisirs
OR	G3A_15	Tâches de coordination et de gestion
OR	G3A_16	Possibilité de travailler en équipe
OR	G3A_17	Possibilité de faire œuvre utile pour la société
OR	G3A_18	Diversité des tâches
OR	G3A_19	Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout importantes
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Très importantes
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Orientations professionnelles
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

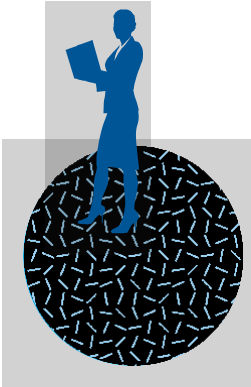


QU	G3B	Dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'une profession s'appliquent-elles à votre situation professionnelle actuelle ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	G3B_1	Organisation du travail essentiellement indépendante
OR	G3B_2	Opportunité d'effectuer un travail scientifique/scolaire
OR	G3B_3	Tâches claires et bien ordonnées
OR	G3B_4	Possibilité d'utiliser les connaissances et compétences acquises
OR	G3B_5	Sécurité de l'emploi
OR	G3B_6	Reconnaissance et statut sociaux
OR	G3B_7	Possibilité de poursuivre mes propres idées
OR	G3B_8	Bon climat social
OR	G3B_9	Possibilité de suivre une formation continue
OR	G3B_10	Revenu élevé
OR	G3B_11	Possibilité d'exercer une influence (politique)
OR	G3B_12	Tâches intéressantes
OR	G3B_13	Bonnes perspectives de carrière
OR	G3B_14	Assez de temps pour les activités de loisirs
OR	G3B_15	Tâches de coordination et de gestion
OR	G3B_16	Possibilité de travailler en équipe
OR	G3B_17	Possibilité de faire œuvre utile pour la société
OR	G3B_18	Diversité des tâches
OR	G3B_19	Possibilité de concilier l'emploi et les tâches familiales
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	-8	Filtré. Pas d'emploi
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Situation professionnelle
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



H1	I.	Données socio-biographiques
QU	I1	Sexe
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
CV	I1	Sexe
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Masculin
CC	2	Féminin
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Sexe
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

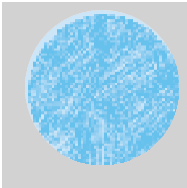
QU	I2	Année de naissance
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
ME2	I2	Année de naissance
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Année de naissance
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



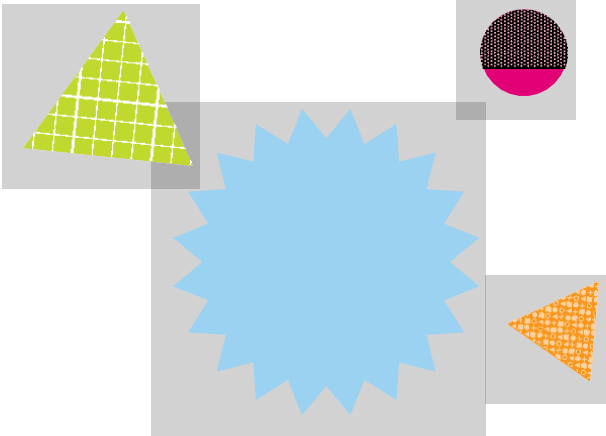


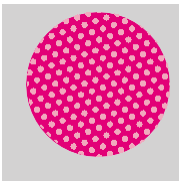
QU	I6A	Où viviez-vous avant l'obtention du diplôme ? Réponses multiples possibles.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	I6A_1	avec un partenaire
MD	I6A_2	avec vos parents
MD	I6A_3	en colocation
MD	I6A_4	seul(e)
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Habitation juste avant l'obtention du diplôme
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

QU	I6B	Où habitez-vous actuellement ? Réponses multiples possibles.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
MD	I6B_1	avec un partenaire
MD	I6B_2	chez les parents
MD	I6B_3	en colocation
MD	I6B_4	seul(e)
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	Oui
CC	2	Non
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Habitation actuelle
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	

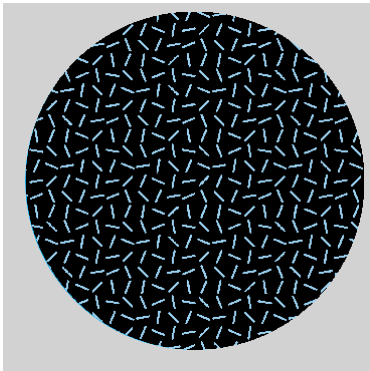


H1	J	Évaluation rétrospective des études
QU	J1	Dans quelle mesure vos études vous ont-elles aidé(e)... ? Échelle de réponses de 1 = 'Pas du tout' à 5 = 'Dans une très large mesure'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	J1_1	À trouver un emploi satisfaisant à la fin de vos études
OR	J1_2	Pour vos perspectives de carrière à long terme
OR	J1_3	Pour votre épanouissement personnel
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Dans une très large mesure
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Utilité des études évaluée rétrospectivement
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	





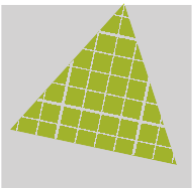
QU	J2	Avec le recul, si vous étiez libre de choisir à nouveau, quelle est la probabilité pour vous de... ? Échelle des réponses de 1 = 'Pas du tout probable' à 5 = 'Très probable'.
VN	Nom de variable	Étiquette de variable
OR	J2_1	choisir le même programme d'études
OR	J2_2	choisir le même établissement d'enseignement supérieur
OR	J2_3	choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau supérieur
OR	J2_4	choisir un diplôme d'enseignement supérieur de niveau inférieur
OR	J2_5	décider de ne pas étudier du tout
VV	Valeurs/codes	Étiquette de valeur
CC	1	1 Pas du tout probable
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Très probable
CC	-9	Pas de réponse
OT	Autres informations	Texte
SU	Sujet	Satisfaction à l'égard du programme d'études
IN	Indications	
CH	Vérification	
MV	Valeur manquante	-9 à -1
QF	Questionnaire	
DA	Analyse des données	



ANNEXE 4.

Définition des données (syntaxe SPSS)

```
* -----.  
* Data_TSVET_2014_data_definition.sps .  
* -----.  
* Exemple : un fichier de données (par ex. à partir d'une enquête en ligne)  
* a déjà été créé.  
* Lors de cette étape, les données seront vérifiées et nettoyées.  
* Les étiquettes de variables et les étiquettes de valeurs seront ajoutées.  
* Les valeurs manquantes sont fixées.  
  
* 1. Obtenir les données brutes (non nettoyées).  
* 2. Définition du niveau de mesure.  
* 3. Définition des étiquettes pour les variables et les valeurs.  
* 4. FRÉQUENCES, pour documenter et vérifier les données non nettoyées.  
* 5. DESCRIPTIFS, pour documenter et vérifier les données non nettoyées.  
* 6. RECODAGE DES ÉLÉMENTS DE RÉPONSES MULTIPLES  
* 7. Détection et suppression des LURKERS .  
* 8. Détection et correction des identifiants en doublon .  
* 9. Gestion des filtres .  
* 10. Définition de 'Question non posée'.  
* 11. ABANDONS .  
* 12. FRÉQUENCES .  
* 13. DESCRIPTIFS .  
* 14. Nouvelles variables  
* 15. ENREGISTRER les données nettoyées.  
  
* -----.  
* OUTPUT SAVE OUTFILE = 'D:\TSVET_2014\DATA\TSVET_2014_data_definition.spv'.  
* -----.  
* 1. Obtenir les données brutes  
* -----.  
GET  
  FILE='D:\TSVET_2014\DATA\TSVET_2014_raw_data.sav'.  
DATASET NAME raw_data WINDOW=FRONT.  
  
* -----.  
2. Définition du niveau de mesure.  
* -----.  
INCLUDE FILE = "Data_TSVET_2014_measurement_level.sps".  
* -----.  
* 3. Définition des étiquettes pour les variables et les valeurs.  
* Les valeurs manquantes sont également définies.  
* -----.  
INCLUDE FILE = "Data_TSVET_2014_labels.sps".
```

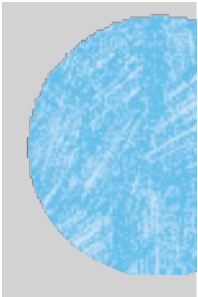


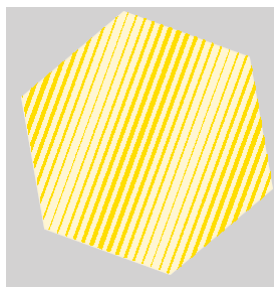
* -----.

4. FRÉQUENCES, pour documenter et vérifier les données non nettoyées.

* -----.

```
FREQUENCIES      COUNTRY FIELD
B2
B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12
  B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
C5 C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5 D9_1 D9_2 D11
E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12
  E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23
E1A_24
  E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35
E1A_36
  E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
  E1B_13 E1B_14 E1B_15 E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23
E1B_24
  E1B_25 E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29 E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35
E1B_36
E2_1 E2_2
  F1      F2_1 F2_2 F2_3 F2_4      F2_5 F2_6      F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4 G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12
  G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
  G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
I1 I2      I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4      I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
J1_1 J1_2 J1_3 J2_1      J2_2 J2_3 J2_4 J2_5.
```





* -----.

5. DESCRIPTIFS, pour documenter et vérifier les données non nettoyées.

* - une sortie très condensée

* -----.

DESCRIPTIVES

COUNTRY FIELD

B2

B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12

B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18

C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6

C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12

C5 C6 C7 C10A C10B C10C C10D

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5 D9_1 D9_2 D11

E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12

E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23
E1A_24

E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35
E1A_36

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12

E1B_13 E1B_14 E1B_15 E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23
E1B_24

E1B_25 E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29 E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35
E1B_36

E2_1 E2_2

F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

G1

G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4 G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12

G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19

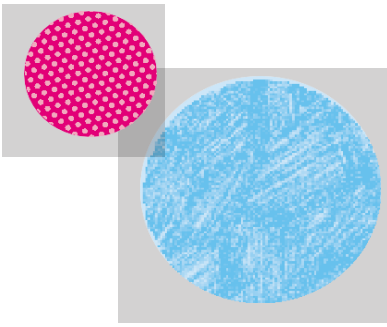
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12

G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19

I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4 J1_1

J1_2 J1_3 J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5.





```

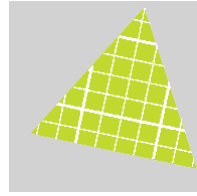
* -----.
6. RECODAGE DES ÉLÉMENTS DE RÉPONSES MULTIPLES.
* -----.
* Au niveau des données brutes, il n'y a que deux valeurs pour
* les éléments de réponses multiples : 1 = coché/oui et -9 = pas de réponse.
* Il faut recoder les 'pas de réponse' :
*   Si au moins un élément est coché/a reçu une réponse, alors les autres
*   éléments doivent être recodés à 2 = Non.
*   -9 signifie alors : aucune réponse n'est donnée à la question
* -----.
* MD Variables de réponses multiples
  C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
  F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6
  F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
  I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4
  I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
* -----.
SET TVars=Both ODISPLAY=tables TNumbers=Both ONumbers=Both OVars=Both.
* -----.

* -----.
* Question C1.
* -----.
FREQUENCIES      C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
MISSING VALUES  C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 ().
RECODE           C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
                (1 = 1) (ELSE =2).

COUNT          C1ANSWERS = C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 (1).
RECODE          C1ANSWERS (1 thru hi = 0) (0=1).
VARIABLE LABELS C1ANSWERS 'Pas de réponse à la question C1'.
VALUE LABELS    C1ANSWERS 1 'Pas de réponse MD à la question' 0
'Reponse' .

DO REPEAT V = C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
+ IF (V EQ 2 AND VALUE(C1ANSWERS) = 1 ) V = -9.
+ MISSING VALUES V(-9 thru -1).
END REPEAT.
* -----.
ADD VALUE LABELS  C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  1 'Oui'
  2 'Non'
-9 'Pas de réponse'.
FORMAT           C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 (F2.0)
                / C1ANSWERS (F2.0).
FREQUENCIES      C1ANSWERS C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
* -----.

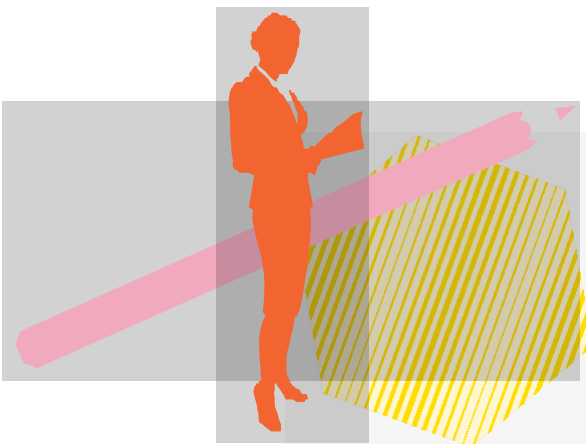
```

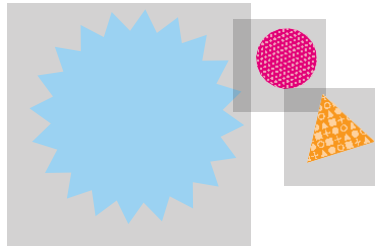


```

* -----
* Question C4.
* -----
FREQUENCIES      C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 .
MISSING VALUES C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 (.
RECODE           C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
                (1 = 1) (ELSE =2).
COUNT          C4ANSWERS = C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10
C4_11 C4_12 (1).
RECODE          C4ANSWERS (1 thru hi = 0) (0=1).
VARIABLE LABELS C4ANSWERS 'Pas de réponse à la question C4'.
VALUE LABELS    C4ANSWERS 1 'Pas de réponse à la question MD' 0 'Réponse' .
DO REPEAT V = C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 .
+ IF (V EQ 2 AND VALUE(C4ANSWERS) = 1 ) V = -9.
+ MISSING VALUES V(-9 thru -1).
END REPEAT.
* -----
ADD VALUE LABELS C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  1 'Oui'
  2 'Non'
 -9 'Pas de réponse'.
FORMAT          C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
(F2.0)
                / C4ANSWERS (F2.0) .
FREQUENCIES     C4ANSWERS C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11
C4_12 .
* -----

```



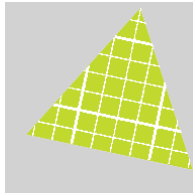


```

-----
* Le MACRO suivant effectue la manipulation décrite ci-dessus
* pour les questions à réponses multiples de manière efficace.
*-----
* MACRO DE RECODAGE pour les réponses multiples
*-----
DEFINE MRRECODE (!POSITIONAL !CHAREND('/')
                /!POSITIONAL !TOKENS(1) ).
FREQUENCIES      !1 .
MISSING VALUES  !1 ().
RECODE           !1 (1=1) (AUTRE=2).
COUNT          !2 = !1 (1).
RECODE           !2 (1 thru hi = 0) (0=1).
VARIABLE LABELS !2 'Pas de réponses à la question MD'.
VALUE LABELS     !2 1 'Pas de réponses à la question MD' 0 'Réponses' .
DO REPEAT V =    !1 .
+ IF (V EQ 2 AND VALUE(!2) = 1 ) V = -9.
+ MISSING VALUES V(-9 à - 1).
END REPEAT.
* -----
ADD VALUE LABELS !1
    1 'Oui'
    2 'Non'
   -9 'Pas de réponse'.
FORMAT           !1 (F2.0) / !2 (F2.0).
VALEURS MANQUANTES !2 (-9).
FREQUENCIES      !2 !1 .
!ENDDDEFINE.

*   D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
    F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
    I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4
    I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
.

```



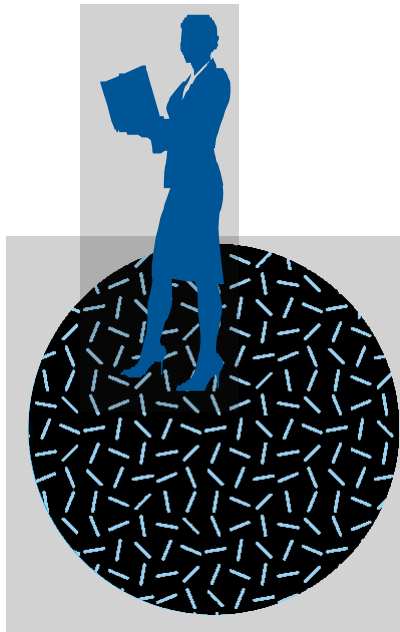
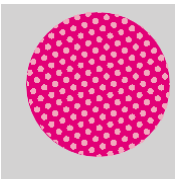
```
* Question D1 - application du MACRO MRRECODE.
FREQUENCIES D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 .
MRRECODE D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 /D1ANSWERS .
```

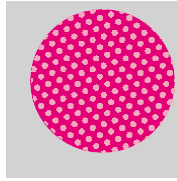
```
* Question F2 - application du MACRO MRRECODE.
MRRECODE F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 / F2ANSWERS .
```

```
* Question F4.
MRRECODE F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 /
F4ANSWERS .
```

```
* Question I6A.
MRRECODE I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 / I6AANSWERS .
```

```
* Question I6B.
MRRECODE I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4 / I6BANSWERS .
```





* -----.

7. Détection et suppression des LURKERS.

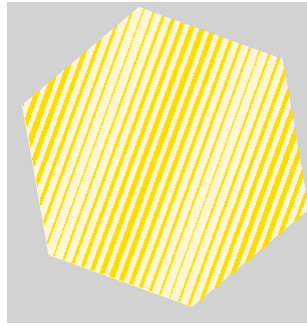
* Un LURKER (rôdeur, en anglais) est quelqu'un qui accède à un questionnaire
* en ligne mais ne répond à aucune question.

* -----.

```

COMPUTE LURKER=0.
VAR LAB LURKER "Questionnaire vide".
COUNT LURKER =
  FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1 B9_2
  B9_3 B9_4 B9_5
  B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18 C1_1
  C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
  C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
  C10A C10B C10C C10D
  D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5
  E1A_6 E1A_7 E1A_8
  E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
  E1A_20 E1A_21 E1A_22
  E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
  E1A_34 E1A_35 E1A_36
  E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
  E1B_13 E1B_14 E1B_15
  E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
  E1B_27 E1B_28 E1B_29
  E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
  F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
  F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1 G3A_1
  G3A_2 G3A_3 G3A_4
  G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16
  G3A_17 G3A_18 G3A_19
  G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
  G3B_13 G3B_14 G3B_15
  G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
  I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
  J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5
  ( 1 thru hi).
RECODE LURKER (0=1) (1 thru HI = 2).
VALUE LABELS LURKER
  1 "Oui"
  2 "Non".
FREQUENCIES LURKER
* Le LURKER n'est plus dans les données.
SELECT IF (LURKER = 2).

```



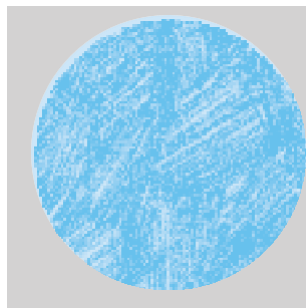
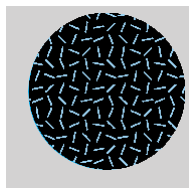
```

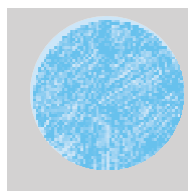
*-----.
8. Détection et correction d'identifiants en doublon.
*-----.
* pour tester la procédure de détection des doublons
* un doublon créé dans les données test.
* id 4 vient du pays 2
* id 5 vient du pays 1.
IF (id = 5 ) id = 4.
* -----.
trier les cas par      ID (A) .
exécuter.
* -----.
COMPUTE                DOUBLE = 0.
VARIABLE LABELS        DOUBLE "Numéro d'identification en doublon".
VALUE LABELS           DOUBLE 1 "Oui" 0 "Non" .
if ( lag(ID) = ID) DOUBLE = 1.
FREQUENCIES            DOUBLE.
* --- inverser le tri .
trier les cas par ID (D) DOUBLE (D) .
exécuter.

* -----.
COMPUTE                DOUBLE_FIRST = 0.
VARIABLE LABELS        DOUBLE_FIRST "Le premier doublon".
if ( lag(ID) = ID) DOUBLE_FIRST = 1.
FREQUENCIES            DOUBLE DOUBLE_FIRST.
* -----.
trier les cas par      ID (A) DOUBLE.
exécuter.

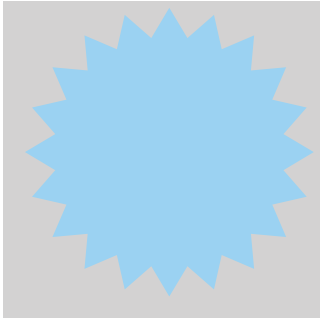
* Correction du doublon.
IF (id = 4 AND DOUBLE = 1) id = 5.
exécuter.

```





```
*-----.  
9. Gestion des filtres  
*-----.  
  
*-----.  
* 1. Recherche d'emplois  
* C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6  
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12  
  C5 C6 C7  
*-----.  
FREQUENCIES C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6  
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12  
  C5 C6 C7 C10A C10B C10D D1_1.  
  
COMPUTE                JOBSEARCH = VALUE( C1_1 ).  
APPLY DICTIONARY FROM *  
  /SOURCE VARIABLES = C1_1  
  /TARGET VARIABLES =  JOBSEARCH  
  /VARINFO LEVEL MISSING FORMAT VARLABEL VALLABELS = REPLACE.  
RECODE                JOBSEARCH  
  (1=1) (2=0) .  
ADD VALUE LABELS      JOBSEARCH  
  0 "Non"  
  1 "Oui"  
.  
FREQUENCIES           JOBSEARCH.  
*-----.  
DO REPEAT V=C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12  
  C5 C6 C7.  
IF ( JOBSEARCH = 0 AND MISSING(V) ) V = -8.  
END REPEAT.  
ADD VALUE LABELS  
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12  
  C5 C6 C7  
  -8 "Filtré ; pas de recherche d'emplois".  
* test.  
FREQUENCIES C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6  
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12  
  C5 C6 C7 .  
* texte.  
CROSSTABS  
  C5 C6 C7 by C10A C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 /MISS=INCL.
```

*-----.

* 2. Emploi

*-----.

* D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5

D9_1 D9_2

D11

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8

E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15

E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26

E1B_27 E1B_28 E1B_29

E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36

E2_1 E2_2

F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10

G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .

FREQUENCIES

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5 D9_1 D9_2 D11

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8

E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15

E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26

E1B_27 E1B_28 E1B_29

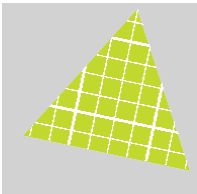
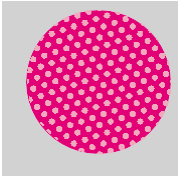
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36

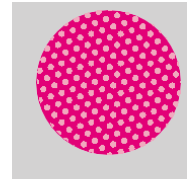
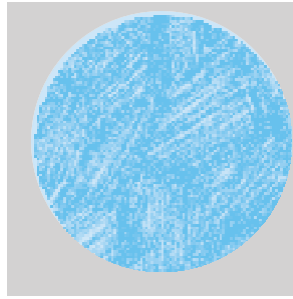
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10

G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .





```

* -----
COUNT EMPLOYED =    D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
    D4 D5
    D9_1 D9_2
    D11
    E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
    E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
    E2_1 E2_2
    F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
    G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
    G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 (1 à HI) .

RECODE          EMPLOYED (0=0) (1 à HI=1) .

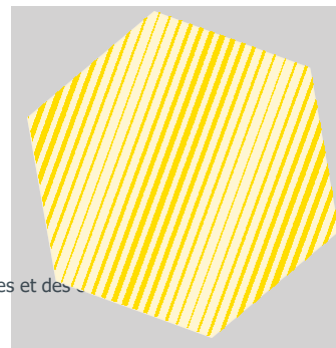
VALUE LABELS EMPLOYED
    0 "Non"
    1 "Oui" .

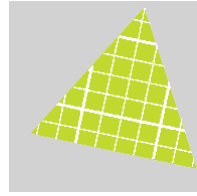
FREQUENCIES EMPLOYED .

* -----
DO REPEAT V=D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
    D4 D5    D9_1 D9_2 D11
    E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
    E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
    E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
    G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
    G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .
IF ( EMPLOYED = 0 AND MISSING(V) ) V = -8 .

END REPEAT .

```





ADD VALUE LABELS

```
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5      D9_1 D9_2 D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
-8 "Filtré ; pas d'emploi".
```

* F4.

```
DO REPEAT V= F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 .
IF ( F4_13 = 1 ET V=2 ) V = -7.
END REPEAT.
```

ADD VALUE LABELS

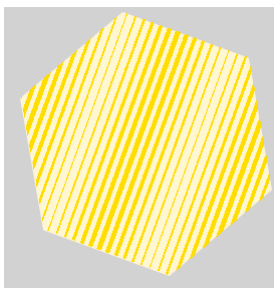
```
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12
-7 "Filtré ; emploi approprié".
```

FREQUENCIES

```
F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 .
```

FREQUENCIES

```
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5      D9_1 D9_2 D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .
```



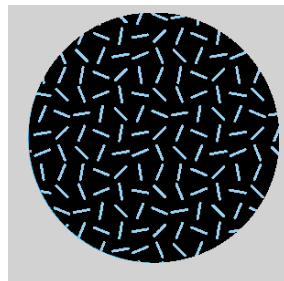
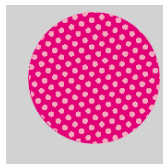
```

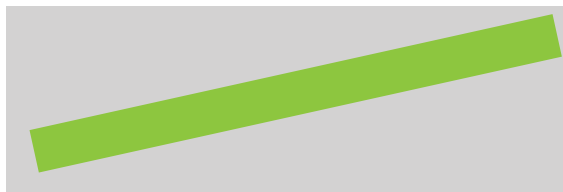
* -----
* 10. Définition de 'Question non posée' .
* -----
CROSSTABS
  D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
  D4 D5   D9_1 D9_2   D11
  E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
    E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
  E2_1 E2_2   F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
  F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
  G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
  G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
by COUNTRY /MISS=INCL.

IF (COUNTRY = 4) E2_1 = -1.
IF (COUNTRY = 4) E2_2 = -1.
ADD VALUE LABELS E2_1 E2_2 -1 "Question non posée".
CROSSTABS E2_1 E2_2 by country /MISS=incl.
* -----
IF (COUNTRY = 4) J2_3 = -1.
ADD VALUE LABELS J2_3 -1 "Question non posée".
CROSSTABS          J2_3 by country /MISS=incl.

RECODE
  I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
  J1_1 J1_2 J1_3
  J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 (-4 =-9) .
FREQUENCIES
  I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
  J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

```





* -----.

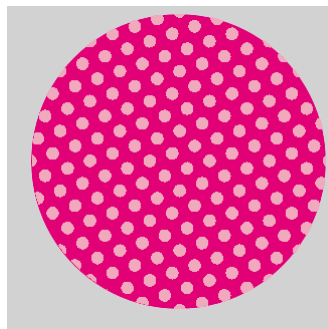
11. Définition de ABANDONS.

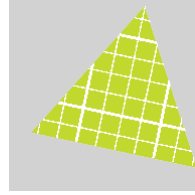
* -----.

```
COMPUTE          LASTVALIDVAR = 0.
VARIABLE LABELS LASTVALIDVAR "Dernière variable valide du fichier de données".
DO REPEAT V= FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18 C1_1
C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5
E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1 G3A_1
G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16
G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 /VARNUM=1 to 221.
IF ( V GE 0 ) LASTVALIDVAR = VARNUM.
END REPEAT
FREQ LASTVALIDVAR .
```



```
DO REPEAT V = FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11
B8_12 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18 C1_1
C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5
E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1 G3A_1
G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16
G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      / VARNUM =1 à 216.
IF ( (VALUE(V) = -9 ) AND (LASTVALIDVAR < VARNUM)) V = -4 .
END REPEAT.
```



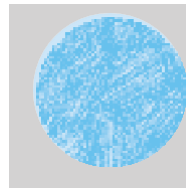


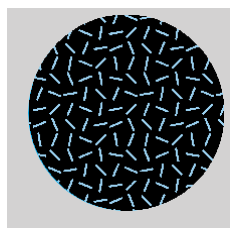
ADD VALUE LABELS

```

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1 B9_2
B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18 C1_1
C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5
E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1 G3A_1
G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16
G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5
-4 "Abandon".

```





12. FREQUENCIES

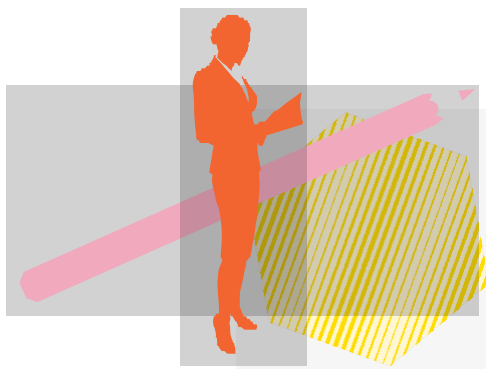
FREQUENCIES

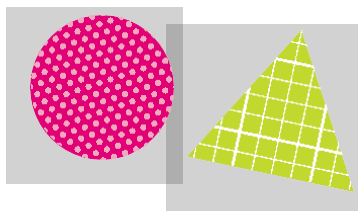
```

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1 B9_2
B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18 C1_1
C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5
E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1 G3A_1
G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16
G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

```

* ----- .





13. DESCRIPTIFS

DESCRIPTIVES

```

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1 B9_2
B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18 C1_1
C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5
E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1 G3A_1
G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16
G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

```

* -----.

14. Nouvelles variables

```

* -----.
INCLUDE FILE = "Data_TSVET_2014_new_variables.sps".
* -----.

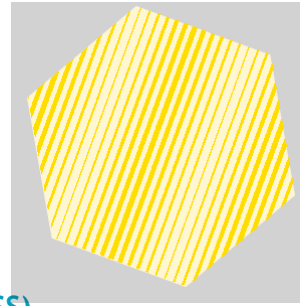
```

15. ENREGISTRER les données nettoyées.

```

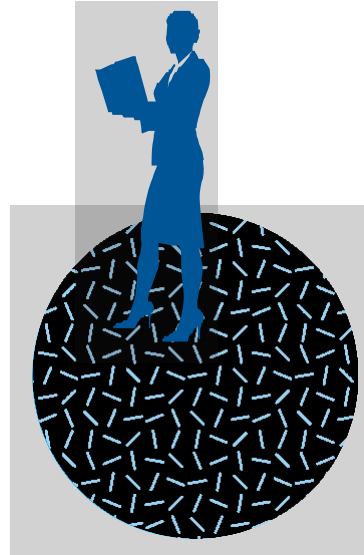
* -----.
SAVE OUTFILE = "D:\TSVET_2014\DATA\Data_TSVET_2014_cleaned_data.sav".
DATASET NAME TS2014 WINDOW=FRONT.
* -----.

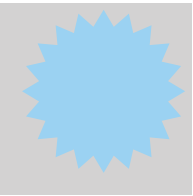
```



ANNEXE 5. Construction de nouvelles variables (syntaxe SPSS)

```
* -----.  
* Data_TSVET_2014_new_variables.sps .  
* -----.  
  
*****.  
***** NOUVELLES VARIABLES *****.  
*****.  
  
* -----.  
* --Nouvelle variable de répartition : FIELDGENDER Domaine d'études et sexe.  
* -----.  
  
FREQUENCIES          FIELD I1.  
COMPUTE              FIELDGENDER = FIELD*10 + I1.  
VARIABLE LABELS      FIELDGENDER « Domaine d'études et sexe ».  
RECODE               FIELDGENDER  
  (11=1)  
  (12=2)  
  (21=3)  
  (22=4)  
  (31=5)  
  (32=6)  
  (sysmis=-9) .  
VALUE LABELS         FIELDGENDER  
  1 Hum-M  
  2 Hum-F  
  3 Sci-M  
  4 Sci-F  
  5 Eng-M  
  6 Eng-F  
MISSING VALUES      FIELDGENDER (-9 thru -1) .  
FORMATS              FIELDGENDER (F4.0) .  
FREQUENCIES          FIELDGENDER.
```

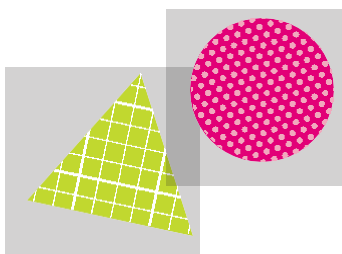




Extrait de SORTIE SPSS

FIELDGENDER Domaine d'études et sexe					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1 Hum-M	151	11,2	11,2	11,2
	2 Hum-F	345	25,6	25,6	36,8
	3 Sci-M	129	9,6	9,6	46,4
	4 Sci-F	114	8,5	8,5	54,9
	5 Eng-M	445	33,0	33,1	88,0
	6 Eng-F	162	12,0	12,0	100,0
	Total	1 346	99,9	100,0	
Manquant	-9 Pas de réponse	1	1		
Total		1 347	100,0		

```
* -----  
* Classification des variables métriques  
* -----  
* -----  
* C7_CL Durée de la recherche d'emplois  
* -----  
COMPUTE C7_CL = VALUE ( C7 ) .  
APPLY DICTIONARY FROM *  
  /SOURCE VARIABLES = C7  
  /TARGET VARIABLES = C7_CL  
  /VARINFO LEVEL MISSING FORMAT VARLABEL VALLABELS = REPLACE .  
FREQUENCIES          C7_CL .  
RECODE              C7_CL  
  (1 THRU 3 = 1)  
  (4 THRU 6 = 2)  
  (7 THRU 9 = 3)  
  (10 THRU 12 = 4)  
  (13 THRU HI = 5) .  
ADD VALUE LABELS    C7_CL  
  1 « 1 à 3 mois »  
  2 « 4 à 6 mois »  
  3 « 7 à 9 mois »  
  4 « 10 à 12 mois »  
  5 « Plus de 12 mois »  
.  
FREQUENCIES          C7_CL .
```



Extrait de SORTIE SPSS

C7_CL Durée de la recherche d'emplois					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1 1 à 3 mois	310	23,0	38,8	38,8
	2 4 à 6 mois	240	17,8	30,1	68,9
	3 7 à 9 mois	84	6,2	10,5	79,4
	4 10 à 12 mois	85	6,3	10,7	90,1
	5 Plus de 12 mois	79	5,9	9,9	100,0
	Total	798	59,2	100,0	
Manquant	-9 Pas de réponse	110	8,2		
	-8 Filtré ; pas de recherche d'emplois	439	32,6		
	Total	549	40,8		
Total		1 347	100,0		

* -----
 * Exemple de construction de variables de l'indice
 * -----

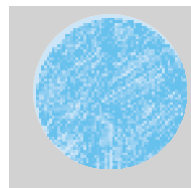
B8analyse factorielle exploratoire

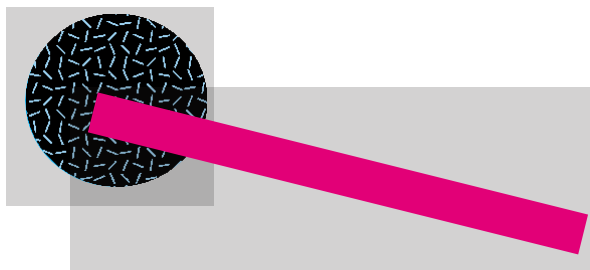
FACTOR

```

/VARIABLES
  B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6
  B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
/MISSING PAIRWISE
/ANALYSIS
  B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6
  B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
/PRINT UNIVARIATE INITIAL EXTRACTION ROTATION FSCORE
/FORMAT TRIER BLANC.45)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(50)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.

```





Extrait de SORTIE SPSS

Matrice des composantes de rotation				
	Composante			
	1	2	3	4
B8_8 Apprentissage par projets et par problèmes	.681			
B8_9 Acquisition directe d'expérience professionnelle	.657			
B8_10 Communication en dehors des cours entre les étudiants et le personnel	.606			
B8_12 Évaluation détaillée et régulière des progrès	.598			
B8_3 Attitudes et compétences sociales/de communication	.504			
B8_5 Présence régulière au cours		.691		
B8_6 L'enseignant comme principale source d'information et de compréhension		.671		
B8_11 Rédaction de thèse		.540		
B8_7 Liberté de choisir les cours et les domaines de spécialisation			.682	
B8_4 Apprentissage autonome			.626	
B8_2 Théories, concepts ou paradigmes				.772
B8_1 Faits et connaissances instrumentales	.506			.596
Méthode d'extraction : Analyse par composantes principales.				
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.				
a. Rotation convergée en 10 itérations.				

B9 analyse factorielle exploratoire

FACTOR

/VARIABLES

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8
B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16
B9_17 B9_18

/MISSING PAIRWISE

/ANALYSIS

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8
B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16
B9_17 B9_18

/PRINT UNIVARIATE INITIAL EXTRACTION ROTATION FSCORE

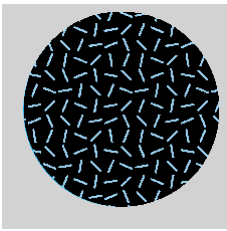
/FORMAT SORT BLANK (.45)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(50)

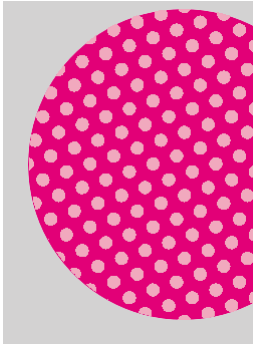
/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.



Extrait de SORTIE SPSS

Matrice des composantes de rotation					
	Composante				
	1	2	3	4	5
B9_4 Éventail de cours dispensés	.824				
B9_7 Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation	.737				
B9_5 Conception du programme diplômant	.604				
B9_3 Contenu de cours de la matière principale	.589				
B9_9 Qualité de l'enseignement	.470				
B9_2 Assistance/conseils pour votre examen final		.761			
B9_1 Conseils pédagogiques en général		.721			
B9_8 Caractère pratique de l'enseignement et de l'apprentissage		.519			
B9_6 Système d'évaluation/correction	.474	.490			
B9_16 Équipement et contenu des bibliothèques			.804		
B9_17 Fourniture de matériel didactique			.787		
B9_18 Qualité du matériel technique (par ex. ordinateurs, instruments de mesure, etc.)			.710		
B9_10 Possibilité de participer aux projets de recherche				.851	
B9_11 Enseignement et apprentissage axés sur la recherche				.793	
B9_12 Stages pratiques et autre expérience professionnelle				.509	
B9_14 Contacts avec les camarades de classe					.847
B9_15 Possibilité pour les étudiants d'influer sur les politiques universitaires					.558
B9_13 Possibilité de contact en dehors des cours avec le personnel enseignant		.529			.530
Méthode d'extraction : Analyse par composantes principales.					
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.					
a. Rotation convergée en 6 itérations.					





```
* -----
* Prestation des études (ST) : Pratique - 6 éléments
* -----

B8_8 Apprentissage par projets et par problèmes
B8_9 Acquisition directe d'expérience professionnelle
B8_10 Communication en dehors des cours entre les étudiants et le personnel
B8_12 Évaluation détaillée et régulière des progrès
B8_3 Attitudes et compétences sociales/de communication
B8_1 Faits et connaissances instrumentales

COMPUTE ST_PRACTICE = MEAN.2 (B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1).
* -----
* Alpha 6.7 .
RELIABILITY
  /VARIABLES= B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1
  /ECHELLE('ST_PRACTICE') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
  /RESUME=TOTAL
  /ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

* -----
* Prestation d'études : Contenu - 5 éléments
* -----
*

B9_4 Éventail de cours dispensés
B9_7 Possibilité de choisir les cours et les domaines de spécialisation
B9_5 Conception du programme diplômant
B9_3 Contenu de cours de la matière principale
B9_9 Qualité de l'enseignement

COMPUTE ST_CONTENT = MEAN.2 (B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9).
```

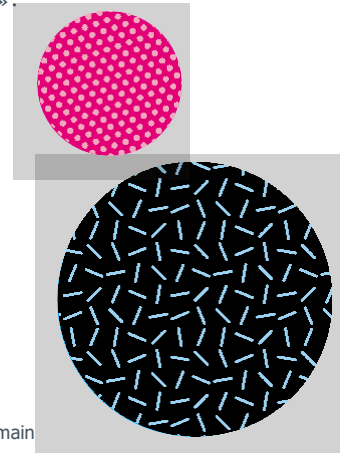


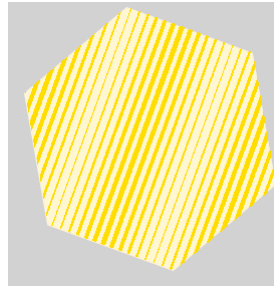


```
* ----- .
* Alpha 7.6.
RELIABILITY
/VARIABLES= B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9
/SCALE ('Contenu') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

* ----- .
* Prestation d'études (ST) : Axées sur les étudiants -
B9_2 Assistance/conseils pour votre examen final
B9_1 Conseils pédagogiques en général
B9_8 Enseignement et apprentissage axés sur la pratique
B9_6 Système d'évaluation/correction
B9_13 Possibilité de contact en dehors des cours avec le personnel enseignant
.
COMPUTE ST_STUDENT = MEAN.2 (B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6).
Alpha 7.4. RELIABILITY
/VARIABLES= B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6
/SCALE ('ST_STUDENT') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

VARIABLE LABELS
  ST_PRACTICE « Conditions d'études : axées sur la pratique »
  ST_CONTENT « Conditions d'études : contenu/qualité »
  ST_STUDENT « Conditions d'études : axées sur les étudiants » .
VALUE LABELS
  ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT
  1 "Très faible/mauvais"
  5 "Très élevé/bon" .
```





FORMATS

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT (F4.1) .
```

RECODE

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT(sysmis= -9) .
```

MISSING VALUES

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT(-9 THRU -1) .
```

FREQUENCIES

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT .
```

DESCRIPTIVES

```
ST_PRACTICE B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1
```

```
ST_CONTENT B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9
```

```
ST_STUDENT B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6 .
```

* Exemples d'analyse approfondie

* -----.

CORRELATIONS

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```

* -----.

CORRELATIONS

```
E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13  
E1A_14 E1A_15
```

```
E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26  
E1A_27 E1A_28 E1A_29
```

```
E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
```

WITH

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```

* -----.

CORRELATIONS

```
C6 C7 D11 E2_1 E2_2 F1 F3A F3B
```

G1

```
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
```

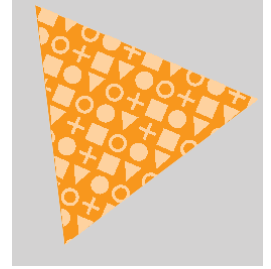
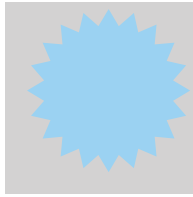
```
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
```

```
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
```

WITH

```
ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```

* -----.



* ADÉQUATION DES COMPÉTENCES et conditions d'études.
* sans le JAPON.

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT E2_1
/METHOD=ENTER ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```

* ADÉQUATION DES COMPÉTENCES et conditions d'études.
* sans le JAPON

```
RÉGRESSION
/DESCRIPTIFS MOYENNE STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT E2_1
/METHOD=STEPWISE
B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 to B9_18.
```

* ADÉQUATION DES COMPÉTENCES et conditions d'études.
* sans le JAPON.

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT F1
/METHOD=ENTER ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```



COMMENT OBTENIR LES PUBLICATIONS DE L'UE

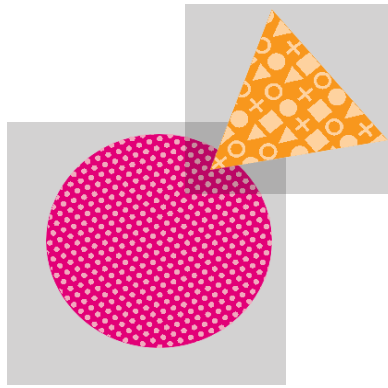
Publications gratuites :

- Un exemplaire :
EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>) ;
- plusieurs exemplaires ou affiches/cartes :
représentations de l'Union européenne (http://ec.europa.eu/represent_en.htm) ;
délégations de pays non-membres de l'UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm) ;
contacter le service Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm) ou appeler le 00 800 6 7 8 9 10 11 (numéro gratuit dans l'EU) (*).

(*) Les informations fournies sont gratuites, ainsi que la plupart des appels (par contre, certains opérateurs, cabines téléphoniques ou hôtels peuvent vous facturer).

Publications payantes :

- EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



Ce guide fait partie de la série de guides sur l'anticipation et la mise en adéquation des compétences publiés par l'ETF, l'OIT et le Cedefop. Tous les guides ont une structure identique, même s'ils présentent des différences au niveau de certains détails, du contenu technique et des études de cas. L'ETF, le Cedefop et l'OIT ont collaboré étroitement à l'élaboration des guides, la plupart du temps sous la direction d'une agence/organisation, avec la contribution des autres sous forme d'intrants, d'études de cas, de commentaires et de revues. Tous les guides ont fait l'objet d'un processus de validation et d'une revue par les pairs. Ils ont fait l'objet de discussions approfondies au cours de séminaires d'experts internationaux où des représentants des universités, des experts en matière d'anticipation et de mise en adéquation, ainsi que des utilisateurs finaux provenant du monde entier ont fait des commentaires et des observations sur le contenu et l'exploitabilité. Les experts et le personnel des trois organisations ont également procédé à une revue par les pairs avant la publication des guides.

Ce volume porte sur l'élaboration et la réalisation des études de suivi et vise à contribuer à l'amélioration de l'EFTP et de l'enseignement supérieur grâce à des enquêtes menées auprès des diplômés et des études de suivi de très bonne qualité. L'objectif principal de ces études est d'identifier la pertinence de l'enseignement et/ou de la formation pour obtenir une meilleure carrière professionnelle au cours des premières années suivant l'obtention du diplôme.

Beaucoup de pays enregistrent actuellement une demande croissante pour les études de suivi en raison des exigences d'accréditation et de gestion de qualité. Souvent, la loi oblige les établissements d'enseignement à réaliser régulièrement des études de suivi. Par ailleurs, les organismes donateurs exigent des preuves empiriques qui attestent de la pertinence de l'enseignement et/ou de la formation qu'ils financent.

Ce guide est principalement destiné aux établissements d'enseignement qui vont organiser et réaliser leurs propres études de suivi (études de suivi institutionnelles). Il est également destiné aux usagers de différentes catégories : les décideurs politiques, les centres de recherche, les experts qui mènent ou qui participent à la réalisation d'études de suivi pour leurs clients, ainsi que les associations et réseaux qui s'intéressent aux données probantes fournies par les études de suivi. Le lecteur obtiendra des conseils détaillés sur la manière de concevoir une étude de suivi, d'élaborer un questionnaire et de procéder à l'analyse des données sans être un expert en méthodologie d'enquête.

.....

