

CENTRE OF PLANNING AND ECONOMIC RESEARCH

**DISCUSSION PAPERS**

**No. 120**

**Transition professionnelle et rémunérations  
des jeunes littéraires grecs :  
une mise en évidence des stratégies par genre  
et des tendances des pays de l'OCDE**

Kyriaki Athanassouli

Juin 2011

Kyriaki Athanassouli  
Research Fellows  
Centre of Planning and Economic Research, Athens, Greece

E-mail for correspondence: [kathanas@kepe.gr](mailto:kathanas@kepe.gr)

**Transition professionnelle et rémunérations  
des jeunes littéraires grecs :  
une mise en évidence des stratégies par genre  
et des tendances des pays de l'OCDE**

Copyright 2011  
by the Centre of Planning and Economic Research  
11, Amerikis Street, 106 72 Athens, Greece  
[WWW.KEPE.GR](http://WWW.KEPE.GR)

Opinions or value judgements expressed in this paper  
are those of the authors and do not necessarily  
represent those of the Centre of Planning  
and Economic Research

## CENTRE OF PLANNING AND ECONOMIC RESEARCH

*The Centre of Planning and Economic Research (KEPE) was originally established as a research unit in 1959, with the title “Centre of Economic Research”. Its primary aims were the scientific study of the problems of the Greek economy, the encouragement of economic research and cooperation with other scientific institutions.*

*In 1964, the Centre acquired its present name and organizational structure, with the following additional objectives: first, the preparation of short, medium and long-term development plans, including plans for local and regional development as well as public investment plans, in accordance with guidelines laid down by the Government; secondly, analysis of current developments in the Greek economy along with appropriate short and medium-term forecasts, the formulation of proposals for stabilization and development policies; and thirdly, the education of young economists, particularly in the fields of planning and economic development.*

*Today, KEPE focuses on applied research projects concerning the Greek economy and provides technical advice to the Greek government on economic and social policy issues.*

*In the context of these activities, KEPE has produced more than 650 publications since its inception. There are three series of publications, namely:*

**Studies.** *These are research monographs.*

**Reports.** *These are synthetic works with sectoral, regional and national dimensions.*

**Discussion Papers.** *These relate to ongoing research projects.*

*KEPE also publishes a tri-annual journal, **Greek Economic Outlook**, which focuses on issues of current economic interest for Greece.*

*The Centre is in continuous contact with foreign scientific institutions of a similar nature by exchanging publications, views and information on current economic topics and methods of economic research, thus furthering the advancement of economics in the country.*

Athens 10/2011

**Transition professionnelle et rémunérations  
des jeunes littéraires grecs :  
une mise en évidence des stratégies par genre  
et des tendances des pays de l'OCDE**

Kyriaki Athanassouli

Juin 2011

**Kyriaki Athanassouli**

Chercheuse en économie

Centre de Planification et de Recherches Economiques

Athènes, Grèce, tel. 210 36 76 419.

E-mail: [kathanas@kepe.gr](mailto:kathanas@kepe.gr)

*\* Je tiens à remercier le Professeur P. Korliras, Président et Directeur Scientifique du KEPE, de ses encouragements et de son soutien pour la réalisation de ce travail ainsi que madame J. Cavounidis, chercheuse au KEPE. Je remercie également le Professeur A. Grelon, Directeur de Recherche à l'EHESS-CNRS, de ses commentaires, conseils et suggestions. Je reste aussi reconnaissante à la Directrice de la Bibliothèque, madame E. Halvadaki et au personnel de la bibliothèque pour leur aide permanente.*

**Η επαγγελματική μετάβαση των νέων πτυχιούχων  
των Φιλοσοφικών Σχολών: μια ανάλυση ανά φύλο  
και οι τάσεις στις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ**

Kyriaki Athanassouli

*Ερευνήτρια Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ)*

***Περίληψη***

Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η μετάβαση των νέων πτυχιούχων των Φιλοσοφικών Σχολών, 5 χρόνια μετά την αποφοίτησή τους από το Πανεπιστήμιο, στη βάση στοιχείων που συγκεντρώθηκαν με έρευνα πεδίου. Παραδοσιακά, το Κράτος ήταν ο κύριος εργοδότης των φιλολόγων διασφαλίζοντας τους μια σταθερή εργασία στο δημόσιο τομέα. Στις μέρες όμως, ο αυξανόμενος αριθμός των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ο περιορισμένος αριθμός θέσεων εργασίας στο δημόσιο δυσκολεύουν τις διαδικασίες πρόσληψης. Έτσι, αναλύονται, ανά φύλο, οι προοπτικές απασχόλησης, η ευελιξία της εργασίας καθώς και οι αποδοχές, *ceteris paribus*, ενός επιστημονικού τομέα όπου κυριαρχεί μεγάλος αριθμός γυναικών σε σημείο που πολλοί αναφέρονται στην εκθήλυνση ή γυναικοποίηση των σχολών αυτών.

**Λέξεις-κλειδιά:** μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, γυναικοποίηση, αποδοχές.

**Professional transition and remunerations of graduates  
from schools of Philosophy: evidence from Greece and  
trends in other countries of OECD**

Kyriaki Athanassouli  
*Centre of Planning and Economic Research, Greece*

***Abstract***

The aim of this work is to analyze the transition from education to employment of graduates from schools of philosophy, 5 years after they leave the educational system. We use a sample survey. Traditionally, the State was the main employer of these graduates and guaranteed them permanent and secure jobs in the public sector. However, nowadays, with the growth of the number of individuals with university education, the procedure for recruiting teachers and other types of staff in the public sector has become more and more selective. The female graduates from the schools of Philosophy so greatly outnumber the male graduates that mention is made of the '*feminization*' or the domination of these schools by women. So we analyze, by gender, the career opportunities, permanent and non-permanent employment and remunerations, *ceteris paribus*.

**Keywords:** transition from education to work, feminization, remunerations

**Transition professionnelle et rémunérations des jeunes littéraires grecs :  
une mise en évidence des stratégies par genre  
et des tendances des pays de l'OCDE**

Kyriaki Athanassouli  
*Centre de Planification et de Recherches Economiques, Grèce*

***Résumé***

Le document de travail se propose d'examiner la transition professionnelle des jeunes littéraires grecs, 5 années après la sortie du système éducatif, sur la base d'une enquête de terrain. Traditionnellement, l'Etat constituait le principal employeur de ces diplômés et leur garantissait une fonction dans l'enseignement public. De nos jours, sous l'effet de l'accroissement des effectifs de l'enseignement supérieur, les procédures de recrutement des enseignants et autres types de personnel sont devenues plus sélectives. Sont alors examinées les opportunités d'emploi, précaires ou non, d'une spécialité de formation à dominance féminine en analysant les différences de comportement par sexe ainsi que les rémunérations, *toutes choses égales par ailleurs*.

**Mots clés :** transition professionnelle, formation féminine, rémunérations

•

Au cours de ces trois dernières décennies la participation des femmes au marché du travail s'est considérablement accrue et l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes s'est réduit [OECD (2010), Bureau International du Travail, (2007)]. La tertiarisation des économies s'est accompagnée d'un processus de féminisation du monde du travail. La **féménisation** qui s'est progressivement imposée, est le reflet de transformations quantitatives et structurelles [Marry (2004), Maruani (2004), Ponthieux et Meurs (2004)]. L'autonomie financière des femmes devient un enjeu important. Les femmes veulent parvenir à une indépendance économique et faire carrière. Par voie de conséquence, la structure des emplois a connu de profondes mutations. Les mutations apparaissent au niveau du choix des filières de formation, des modes d'accès à l'emploi, de l'activité, du travail, du chômage, du sous-emploi et des diverses formes d'emploi flexibles qui ont fait leur apparition.

La **situation des jeunes** face à l'emploi est encore plus complexe et diversifiée, surtout en période de crise économique [Scarpetta, Sonnet, Manfredi (2010) και OECD (2010)]. En effet, la hausse du taux de chômage, surtout des jeunes, dans la plupart des pays de l'OCDE, et la flexibilité du marché du travail rendent floues les frontières entre formation et emploi. Plusieurs phénomènes économiques et sociaux se combinent : développement de l'emploi à durée limitée, qui en fin de contrat, entraîne des périodes d'inactivités plus ou moins longues, file d'attente à l'entrée du marché du travail, itinéraires passant sur la frontière de l'emploi et du chômage... Bref, le passage entre la formation et l'emploi ne s'effectue pas automatiquement. Il est marqué par la présence d'une **phase transitoire**, plus ou moins longue selon les filières. L'impact de la formation diffère selon les filières. Cela influence également les chances d'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion. De ce fait, l'accès des jeunes à l'emploi reste très diversifié et les parcours qui mènent les jeunes à la stabilité de l'emploi varient [OECD (1992, 1999, 2000), Quintini and Martin (2006), Bouffartigue et Grelon (2004), Vergnies et Sigot (1998), Teichler (1998)]. Cette diversification porte d'une part sur les conditions d'accès à l'emploi (moyens mis en œuvre, durée de recherche d'emploi, risque et périodes de chômage) et d'autre part sur les conditions d'emploi (statut de l'emploi, rémunérations, relation formation-emploi). L'analyse du processus d'insertion des jeunes repose sur l'examen de plusieurs critères simultanément. Par conséquent, la stabilisation professionnelle est l'aboutissement d'un « **processus** » qui tend à s'allonger d'année en année et pour une proportion de jeunes de plus en plus importante [Quintini and Manfredi (2009), Brennan, Kogan and Teichler (1996), Shavit and Muller (1998), CEREQ (1999, 2001)].

Parallèlement, l'enseignement supérieur a connu récemment un développement considérable, au point que certains parlent même de phénomène de « massification » [OECD (2010), Teichler, (1998)]. De l'abondance des diplômés et de l'élévation des niveaux de formation, il résulte que l'atteinte d'un niveau d'étude supérieur n'assure pas automatiquement l'accès à un emploi considéré comme satisfaisant ou plus bénéfique. La correspondance entre position professionnelle et diplôme est loin d'être automatique et immédiate (Duru-Bellat, 2006).

En outre, l'accès à l'emploi reste influencé par une série de caractéristiques individuelles, comme le sexe, la situation familiale ou l'origine sociale. Des différences d'insertion entre les hommes et les femmes sont constatées depuis longtemps. Elles reflètent des différences dues aux choix des filières de formation, à l'accès et aux conditions d'emploi. Par conséquent, étudier l'ensemble des

caractéristiques relatives à l'emploi et au **travail des femmes en comparaison avec le travail des hommes**, permet de mieux cerner la place des femmes dans certaines professions et dans la société contemporaine. Ainsi, ce document se propose de mesurer et d'interpréter ces différences. Notons que cette étude a fait l'objet d'une enquête de terrain, réalisée au KEPE (Centre de Planification et de Recherches Economiques d'Athènes) de 2003 à 2006. Un livre qui traite de l'insertion de l'ensemble (hommes et femmes) des diplômés des filières littéraires est paru (Athanasouli, 2009). Une méthodologie identique a été utilisée auparavant pour la réalisation d'une enquête sur les ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes [Université Polytechnique d'Athènes (2001), Athanasouli (2002, 2003, 2004)]. Il s'est développé dans le cadre d'une collaboration franco-grecque, un projet de recherche bilatéral : le programme « *Platon 2000-2001* ». Ce programme a été mené avec le Professeur André Grelon<sup>1</sup> (EHESS-CNRS), Françoise Chamozzi (CNRS) et Chantal Darsch (CEFI) [Grelon (1987, 2001), CNISF-CEFI<sup>2</sup> (1997, 2001, 2003, 2008), Darsch (2001)].

Ce travail a pour but d'analyser les processus d'insertion des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce en 1998 cinq années après les études, en examinant les **comportements par sexe**, sur la base de cette enquête de terrain. Dans un premier temps sont déterminées les conditions d'accès à l'emploi et les conditions d'emploi des jeunes diplômés de ces filières durant la phase transitoire des cinq premières années après la sortie du système éducatif. Dans un second temps est mis en évidence le « résultat » de la transition avec l'examen des écarts réels de rémunérations de l'emploi des diplômés.

## 1. Approches méthodologiques

### 1.1. La méthodologie de la recherche

L'analyse est centrée sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce. Le choix de faire une analyse approfondie du processus de transition des ressortissants d'une filière féminisée est déterminé par la persistance du taux de chômage de cette catégorie de diplômés, qui est de l'ordre de 9% selon les sources de l'Office National de Statistique grec. La présence d'une phase transitoire souvent constatée dans les processus d'insertion professionnelle, nous pousse à mener une **enquête de terrain 5 années après la sortie du système éducatif**, afin de laisser le temps nécessaire à ces jeunes de s'installer professionnellement (éventuelles contraintes de service militaire<sup>3</sup> ou de poursuite des études). Par ailleurs, l'enquête rétrospective permet de sortir d'un cadre d'analyse statique et d'examiner le parcours professionnel durant les premières années après la sortie du système éducatif [Quintini and Manfredi (2009), Quintini and Martin (2006), CEREQ, 2008 et enquête REFLEX<sup>4</sup> réalisée en 2005 et CHEERS<sup>5</sup> en 1999].

---

<sup>1</sup> Responsable du programme coté français (Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociale - Centre Nationale de la Recherche Scientifique).

<sup>2</sup> Conseil National des Ingénieurs et des scientifiques de France - Comité d'Etudes sur les Formations d'Ingénieurs.

<sup>3</sup> Le service militaire s'adresse à tous les jeunes hommes uniquement et il était de 12 mois lors de la réalisation de l'enquête. Il est obligatoire à l'âge de 18 ans sauf si les jeunes font des études. Dans ce cas ils peuvent obtenir un sursis jusqu'à la fin des études. Ce sursis s'obtient jusqu'à l'âge de 30 ans.

<sup>4</sup> REFLEX (Research into Employment and Professional Flexibility).

<sup>5</sup> CHEERS (Careers after Higher Education: A European Research Survey).

Les ressortissants de cette filière peuvent avoir accès professionnellement à l'**enseignement du second degré**. Toutefois, vu le nombre limité de postes dans la fonction publique et le nombre croissant de candidats à y postuler, la question qui se pose automatiquement est de savoir ce que devient une part considérable de diplômés n'ayant pas eu de poste surtout dans l'enseignement secondaire public ? En d'autres termes, quels types d'emplois exercent-ils et quelles sont leurs fonctions ? Cela nous ramène à analyser les **phénomènes de déclassement** [Pochic (2001), Duru-Bellat, (2006)] d'une part et **d'emplois sans correspondance directe et immédiate avec le type de formation reçue** (notion de *employment out-of-field*), d'autre part (OECD, 2010). En outre, examiner les caractéristiques de l'emploi des femmes par rapport à celles des hommes permet de mettre en évidence les comportements typiquement féminins au sein de cette profession.

## 1.2. Les données

Les informations nécessaires à l'enquête, à savoir les noms, les adresses et les numéros de téléphones des diplômés, ont été fournis par :

- les trois départements de *l'Université Capodistrienne d'Athènes* (département de Lettres ; département d'Histoire et d'Archéologie ; département de Philosophie, de Pédagogie et de Psychologie)
- les trois départements de *l'Université de Ioannina* (mêmes départements que précédemment)
- les deux départements de *l'Université de Crète* (département d'Histoire et d'Archéologie et le département de Philosophie et de Sciences Sociales)

Nous n'avons pas eu accès à ces informations pour l'université de Thessalonique et pour un département de l'Université de Crète.

Au total **1680 questionnaires** ont été envoyés. Cela correspond au nombre de personnes ayant obtenu leur diplôme de ces universités en 1998. Dans un premier temps, **200** personnes ont répondu par écrit (un taux de réponse de 13%). Par la suite, l'enquête a été poursuivie par téléphone. Enfin, l'échantillon final porte sur **460** personnes interrogées (un taux de réponse de 30%).

**68,7%** des personnes qui ont participé à l'enquête sont des diplômés de l'Université d'Athènes, **27,6%** sont de l'Université de Ioannina et **3,7%** sont de l'Université de Crète (Athanasouli, 2009).

Le tableau 1 fournit la répartition des diplômés des filières littéraires par spécialités.

**Tableau 1. La répartition par spécialités des diplômés des filières littéraires en Grèce**

<i>Spécialités</i>	<i>Effectifs en %</i>
Département de Lettres	26,7
Département d'Histoire et d'Archéologie	31,3
Département de Philosophie, de Pédagogie et de Psychologie	40,2
Département de Philosophie et de Sciences Sociales	1,7
Total	100,0

Sources : KEPE<sup>6</sup>

<sup>6</sup> KEPE : Centre de Planification et de Recherches Economiques. Les tableaux et graphiques qui suivent ont la même source.

### 1.3. Le questionnaire

Le questionnaire se concentre sur : les caractéristiques démographiques de la population enquêtée, une série d'informations sur les études et éventuelles études complémentaires, l'analyse de l'emploi actuel (type de contrat de travail, poste occupé), les moyens et la durée de recherche d'emploi, la situation financière et quelques informations permettant d'évaluer les études poursuivies et la satisfaction que procure l'emploi actuel<sup>7</sup>.

## 2. Caractéristiques démographiques et conditions d'emploi d'une filière à dominance féminine

### 2.1. Les caractéristiques individuelles et familiales des jeunes enquêtés

#### 2.1.1. Situation familiale et genre

Par opposition à la première enquête menée en Grèce sur les ingénieurs de l'Université Polytechnique d'Athènes, où la même méthodologie est utilisée (Université Polytechnique d'Athènes, 2001 et Athanassouli, 2003), la population étudiée actuellement est dominée à 82,4% par les femmes, dont le tiers est mariée. L'échantillon est représentatif de la population d'ensemble. En effet, traditionnellement, les filières littéraires attirent majoritairement les filles (Marry *et al.*, 1998). De façon globale et pour l'ensemble des universités du pays (Université d'Athènes, d'Ioannina, de Crète et de Thessalonique), la part des filles des filières littéraires (y compris les cursus de langues étrangères) s'élevait à 86% en 1998 (selon les informations disponibles par l'Office National de Statistique grec). Selon les données des archives des universités des sortants de 1998 observés 5 ans après, les filles représentent 82,2% et pour des raisons de représentativité cette analogie a été respectée dans le choix de l'échantillon ainsi que d'autres ordres de grandeur. Le tableau 2 qui suit fournit des informations sur la composition des archives des universités des sortants contactés et de l'échantillon des diplômés de 1998.

**Tableau 2. Informations sur la composition de l'échantillon**

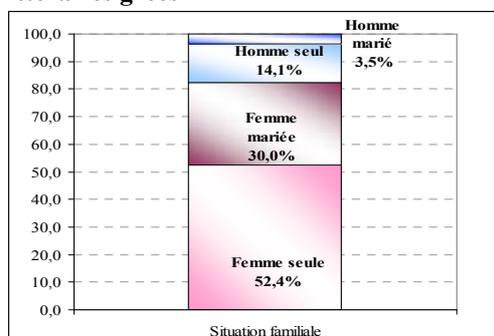
<i>Caractéristiques des diplômés des filières littéraires en Grèce</i>	<i>Universités des sortants de 1998 contactés en 2003 (%)</i>	<i>Echantillon (460 diplômés) (%)</i>
<i>Sexe</i>		
Garçons	17,8	17,6
Filles	82,2	82,3
Total	100,0	100,0
<i>Universités</i>		
Université Capodistrienne d'Athènes	73,7	68,7
Université de Crète	6,2	3,7
Université de Ioannina	20,2	27,6
Total	100,0	100,0

<sup>7</sup> Notion de *job satisfaction*.

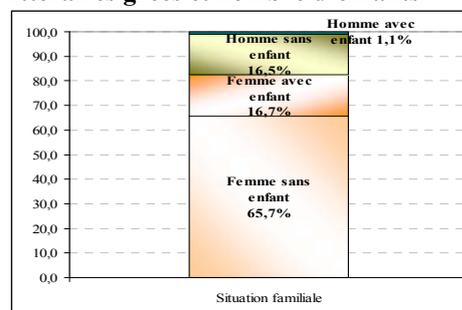
<i>Départements</i>		
Département de Lettres	35,0	26,7
Département d'Histoire et d'Archéologie	31,5	31,3
Département de Philosophie, de Pédagogie et de Psychologie	30,2	40,2
Département de Philosophie et de Sciences Sociales	3,3	1,7
Total	100,0	100,0
<i>Durée des études</i>		
4 ans	32,7	48,1
5 ans	39,0	33,1
6 - 7 ans	18,2	15,2
8 - 10 ans	7,8	3,5
Plus de 10 ans	2,2	-
Total	100,0	100,0
<i>Mention obtenue au diplôme</i>		
Assez bien	18,0	13,3
Bien	78,5	83,1
Très bien	3,5	3,6
Total	100,0	100,0

Nous allons voir dans ce qui suit les caractéristiques démographiques des diplômés interrogés. Les graphiques suivants donnent la répartition des jeunes diplômés par sexe et par situation familiale, selon qu'ils sont mariés ou pas ; qu'ils ont des enfants ou qu'ils sont domiciliés chez les parents. Par ailleurs, il s'agit d'une population relativement jeune, où l'âge moyen de la fin des études est de 23.5 ans pour les filles et de 24 ans pour les garçons. Il est du même ordre de grandeur pour l'ensemble des sortants de l'enseignement supérieur en Europe et notamment en France où la moyenne d'âge est de 23 ans selon les derniers résultats du Cereq pour la « Génération 2004 » (Calmand *et al.*, 2009). De plus, une grande partie des jeunes femmes (65,7%) n'a pas encore d'enfants (graphiques 1 à 3) et 44,1% des filles sont domiciliées chez les parents contre 52,6% des garçons. On peut poser l'hypothèse que les garçons sont plus nombreux à poursuivre les études, comme on le verra plus loin, ce qui justifie cette attitude (graphique 4 et 5).

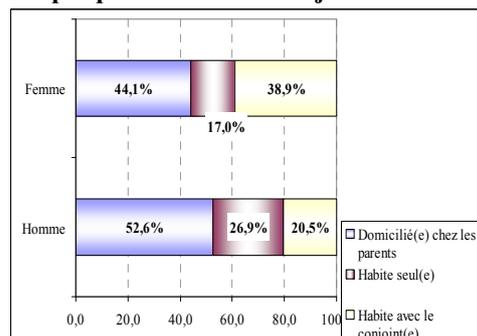
**Graphique 1. Situation familiale des jeunes littéraires grecs**



**Graphique 2. Situation familiale des jeunes littéraires grecs et nombre d'enfants**



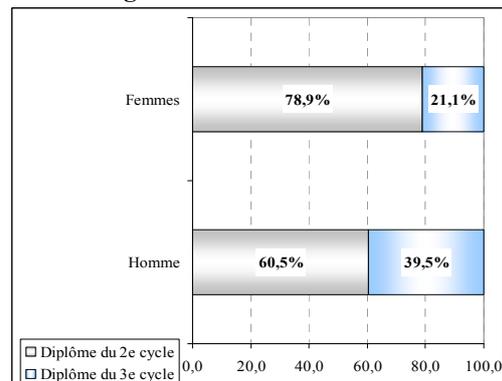
**Graphique 3. Domicile des jeunes littéraires grecs**



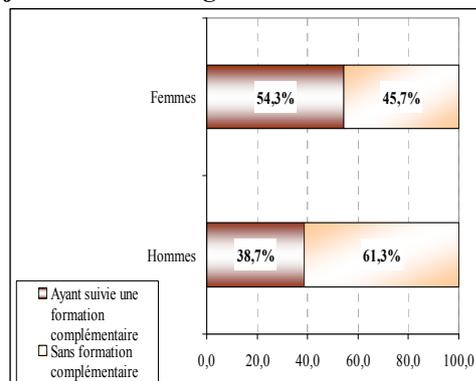
### 2.1.2. Etudes

La durée des études est en moyenne de 5 ans. Le niveau d'étude, 5 années après l'obtention du diplôme, varie considérablement selon le sexe. En effet, seulement 21,1% des femmes ont poursuivi leurs études et ont obtenu un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle (graphique 4). Les hommes sont deux fois plus nombreux à être dans ce cas avec une part beaucoup plus importante atteignant les 39,5%.

**Graphique 4. Niveau d'étude des jeunes littéraires grecs**



**Graphique 5. Formation complémentaire des jeunes littéraires grecs**



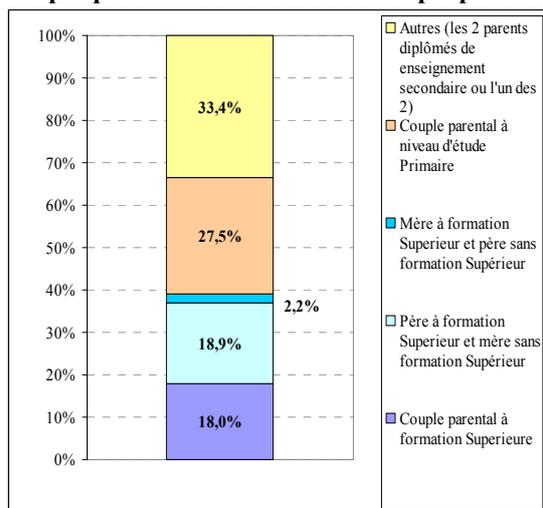
De plus, une faible proportion déclare avoir un second diplôme de 2<sup>e</sup> cycle : 11,2% des femmes et 13,6% des hommes. Par contre la majorité des femmes (54,3%) a suivi une formation complémentaire, publique ou privée (graphique 5).

### 2.1.3. Origine familiale et niveau d'étude des jeunes diplômés des filières littéraires grecques

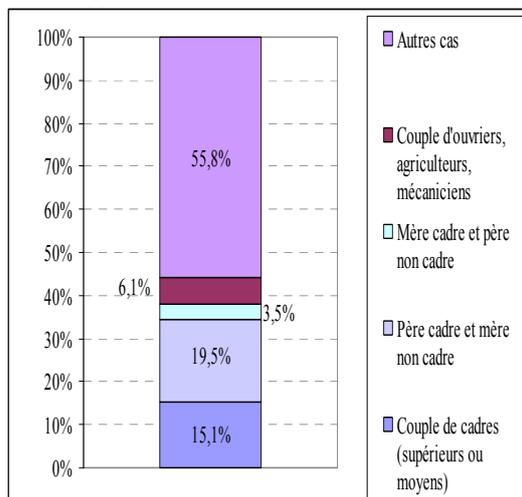
Afin de réduire les inégalités sociales devant l'université, une démocratisation de l'enseignement supérieure s'est observée au cours de ces dernières années (OECD, 2010, 2009). Toutefois, la réalité de cette démocratisation reste contestée car le poids de l'origine familiale pèse sur les stratégies des jeunes pour la poursuite des études et du choix professionnel (Duru-Bellat, 2006). Ainsi, pour analyser l'influence des

parents sur les choix et les parcours de carrière des jeunes littéraires en Grèce, les informations sur le niveau d'étude et le statut professionnel des parents sont mises en évidence (graphiques 6 et 7). Par la suite, elles sont croisées avec une série de variables comme le sexe et le niveau d'étude des jeunes, les fonctions etc. Effectivement, la part des diplômés littéraires dont les deux parents (18% des cas) ou l'un des deux<sup>8</sup>, ont une formation supérieure reste non négligeable et s'élève à **39,1%**, et la part des jeunes diplômés dont les parents ou l'un des deux parents sont cadres est également aussi importante, de l'ordre de **38,1%**.

**Graphique 6. Niveau d'étude du couple parental**



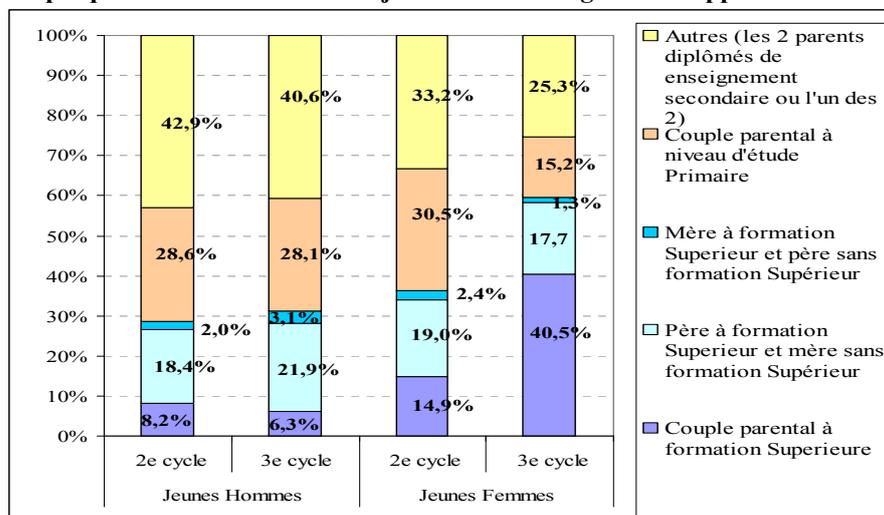
**Graphique 7. Statut socio-professionnel du couple parental.**



<sup>8</sup> 18,9% pour le cas des pères à formation supérieure et 2,2% pour le cas des mères à formation supérieur.

En croisant le niveau d'étude des jeunes diplômés avec celui de leurs parents, on constate une différenciation par sexe qui s'accroît avec l'élévation du niveau d'étude (graphique 8).

**Graphique 8. Niveau d'étude des jeunes littéraires grecs en rapport avec celui des parents**



L'influence du niveau d'études des parents reste plus marquée pour les jeunes femmes (36,3%) que pour les jeunes hommes (28,6%). Et, cette influence s'accroît encore plus dans le cas où les jeunes poursuivent leurs études avec un troisième cycle. La part des jeunes hommes à détenir un diplôme de troisième cycle et dont les parents ont une formation supérieure remonte à 31,3% tandis que pour les filles elle s'élève à 59,5%. Ainsi, on peut en déduire que l'origine familiale n'est pas neutre pour la poursuite des études aussi bien après le lycée qu'après l'obtention du diplôme, surtout pour les filles.

Les jeunes diplômés dont le couple parental a une formation supérieure, sont également plus nombreux à détenir un autre titre universitaire (18,3%) alors que pour les autres catégories les taux ne dépassent pas les 11,8% (Tableau 3).

**Tableau 3. Détenition d'un autre diplôme universitaire des diplômés littéraires grecs et niveau d'étude des parents**

Niveau d'étude du couple parental	Détenition ou non d'un autre diplôme universitaire des jeunes enquêtés		Total
	Oui	Non	
Couple parental à formation supérieure	18,3	81,7	100,0
Père à formation supérieure et mère sans formation supérieure	11,8	88,2	100,0
Mère à formation supérieure et père sans formation supérieure	10,0	90,0	100,0
Couple parental à niveau d'étude primaire	7,3	92,7	100,0
Autres (les 2 parents diplômés de enseignement secondaire ou l'un des 2)	11,2	88,8	100,0
Total	11,5	88,5	100,0

En croisant le niveau d'études des parents avec une série d'autres variables (fonction, type de sécurité sociale, satisfaction de la situation professionnelle) des informations intéressantes se dégagent.

La mise en rapport du niveau d'étude des parents avec le type de fonctions exercées par les jeunes sortants littéraires montre que la part des jeunes dont les parents ou l'un des deux parents ont une formation supérieure est plus importante à trouver des débouchés professionnels en dehors de l'enseignement. En effet, parmi les jeunes diplômés dont les parents ont une formation supérieure, 21,1% travaillent en tant que cadres en économie-gestion et dans le domaine des ressources humaines, ainsi que 24,4% des jeunes dont le père est diplômé du supérieur. Par contre, le nombre de jeunes dans une situation analogue est beaucoup plus restreint lorsque les parents ont un niveau relativement bas (14,2%) (Tableau 4).

**Tableau 4. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs et niveau d'étude des parents**

<i>Niveau d'étude du couple parental</i>	<i>Fonctions des jeunes enquêtés</i>				<i>Total</i>
	<i>Enseignants (y compris cours particuliers)</i>	<i>Historiens-archéologues, linguistes-écrivains</i>	<i>Secrétaires, employés, divers</i>	<i>Cadres (éco-gestion, Ressources Humaines)</i>	
Couple parental à formation supérieure	53,5	14,1	11,3	21,1	100,0
Père à formation supérieure et mère sans formation supérieure	57,7	10,3	7,7	24,4	100,0
Mère à formation supérieure et père sans formation supérieure	70,0			30,0	100,0
Couple parental à niveau d'étude primaire	62,8	13,3	9,7	14,2	100,0
Autres (les 2 parents diplômés de enseignement secondaire ou l'un des 2)	65,0	10,5	11,2	13,3	100,0
Total	61,2	11,6	9,9	17,3	100,0

Par ailleurs, parmi les jeunes dont les parents, ou l'un des deux, ont une formation supérieure, une part remarquable (23,2%) bénéficie d'un statut de fonctionnaire contre 12% seulement des jeunes dont le niveau d'étude des parents se limite au niveau primaire (Tableau 5). Comme on peut le constater, le système de protection sociale est, en effet, caractérisé par une grande hétérogénéité entre les différents régimes d'assurance sociale à base professionnelle (*annexe*). Il est particulièrement généreux pour les fonctionnaires, alors que d'autres professions sont beaucoup moins couvertes [Zervou (2004), Athanassiou, Zervou et Kotsi (2009)]. Les fonctionnaires bénéficient de la stabilité de l'emploi et d'un système fondé sur une meilleure politique de santé, de retraite (conditions plus avantageuses concernant le montant de la retraite et le montant versé en fin de carrière = *εφάπαξ*) et d'une meilleure protection sociale complémentaire (*επικουρικά*) et n'ont pas à affronter des fraudes aux prestations comme au financement. Peut-être que les jeunes, dont les parents ont une formation supérieure, sont mieux informés ou mieux préparés pour postuler à un poste de la fonction publique ? Ce qui pourrait expliquer leur meilleur positionnement sur le marché du travail.

**Tableau 5. Type de sécurité sociale des jeunes littéraires grecs et niveau d'étude des parents**

<i>Niveau d'étude du couple parental</i>	<i>Type de sécurité sociale des jeunes enquêtés</i>				<i>Total</i>
	<i>Sécurité sociale des salariés</i>	<i>Sécurité sociale des indépendants</i>	<i>Sans sécurité sociale ou autre</i>	<i>Sécurité sociale de la fonction publique ou du secteur bancaire et juridique</i>	
Couple parental à formation supérieure	54,9	4,9	17,1	23,2	100,0
Père à formation supérieure et mère sans formation supérieure	59,3	12,8	11,6	16,3	100,0
Mère à formation supérieure et père sans formation supérieure	70,0		10,0	20,0	100,0
Couple parental à niveau d'étude primaire	64,0	7,2	16,8	12,0	100,0
Autres (les 2 parents diplômés de enseignement secondaire ou l'un des 2)	59,9	6,6	19,1	14,5	100,0
Total	60,2	7,5	16,5	15,8	100,0

La part des jeunes dont les parents ont une formation supérieure se distingue également dans la mesure où ils sont plus nombreux à être satisfaits de la situation professionnelle (50%) que la part des jeunes dont le niveau d'étude des parents est beaucoup plus faible (31,2%). Ce qui reflète pour les jeunes diplômés issus de milieux sociaux populaires, des éventuelles difficultés d'insertion professionnelle ou de qualité de l'emploi exercé (Tableau 6).

**Tableau 6. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes littéraires grecs et niveau d'étude des parents**

<i>Niveau d'étude du couple parental</i>	<i>Degré de satisfaction au travail des jeunes enquêtés</i>			<i>Total</i>
	<i>Pas satisfait de l'emploi exercé</i>	<i>Peu satisfait de l'emploi exercé</i>	<i>Très satisfait de l'emploi exercé</i>	
Couple parental à formation supérieure	31,6	18,4	50,0	100,0
Père à formation supérieure et mère sans formation supérieure	32,1	12,3	55,6	100,0
Mère à formation supérieure et père sans formation supérieure	33,3	22,2	44,4	100,0
Couple parental à niveau d'étude primaire	52,3	16,5	31,2	100,0
Autres (les 2 parents diplômés de enseignement secondaire ou l'un des 2)	46,8	19,1	34,0	100,0
Total	42,3	17,1	40,6	100,0

Enfin, la part des jeunes diplômés dont les parents ont une formation supérieure est plus importante à vivre avec les parents (53,3%) contre 42,3% des jeunes diplômés issus de milieux sociaux plus défavorisés (Tableau 7). Ces derniers sont plus nombreux à vivre en couple (39% des cas contre 25% pour les autres). Il semblerait que la vie en couple ou le mariage n'est pas considéré de la même façon selon le milieu socio-culturel. Les jeunes des milieux plus favorisés ont tendance à vivre en couple plus tardivement.

**Tableau 7. Domicile des jeunes littéraires grecs et niveau d'étude des parents**

<i>Niveau d'étude du couple parental</i>	<i>Domicile des jeunes enquêtés</i>			<i>Total</i>
	<i>Domicilié chez les parents</i>	<i>Vit seul</i>	<i>Vit avec le conjoint</i>	
Couple parental à formation supérieure	53,8	21,3	25,0	100,0
Père à formation supérieure et mère sans formation supérieure	46,3	18,3	35,4	100,0
Mère à formation supérieure et père sans formation supérieure	55,6		44,4	100,0
Couple parental à niveau d'étude primaire	42,3	18,7	39,0	100,0
Autres (les 2 parents diplômés de enseignement secondaire ou l'un des 2)	42,7	19,3	38,0	100,0
Total	45,5	18,9	35,6	100,0

## 2.2. Les conditions d'accès à l'emploi

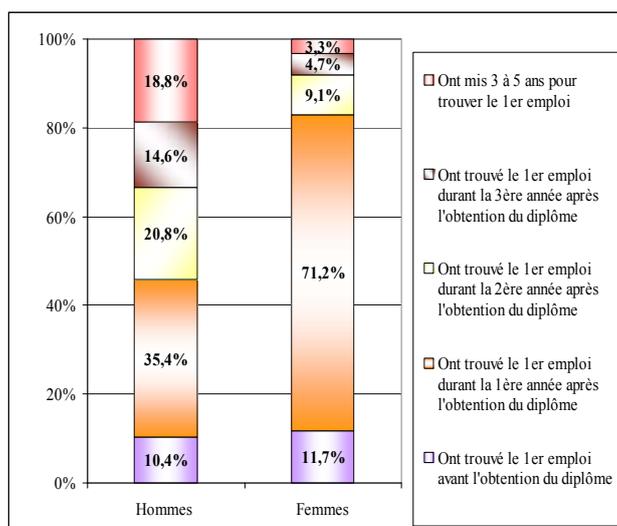
### 2.2.1. La durée de recherche d'emploi

En moyenne la durée de recherche d'emploi est de 9 mois pour le premier emploi et de 1 an et 9 mois pour l'emploi actuel. A formation comparable, les filles constituent un groupe à insertion plus rapide. Elles réussissent à s'insérer plus vite sur le marché du travail, aussi bien lors de l'accès au premier emploi (7 mois en moyenne) qu'à l'emploi actuel (1 an et 8 mois environ). Les hommes mettent nettement plus de temps à trouver un emploi. Cette durée varie de 1 an et 10 mois pour le premier emploi à 2 ans et 4 mois en moyenne pour l'emploi actuel (graphiques 9 et 10).

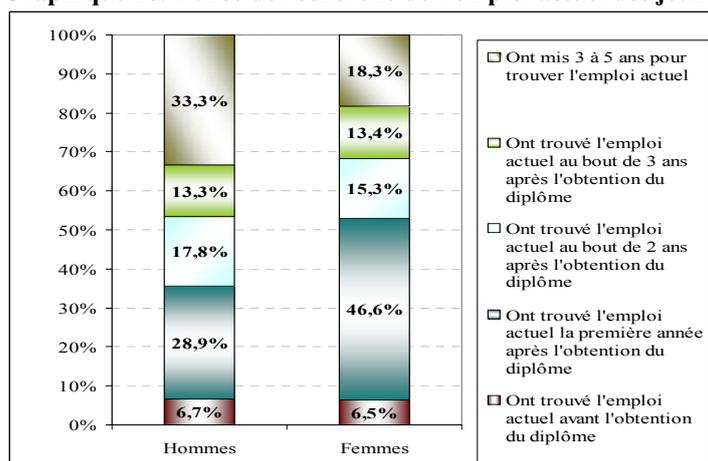
Les premiers résultats de l'enquête montrent que l'accès à l'emploi de la majorité des jeunes filles de la génération sortie du système éducatif en 1998 est plus rapide : 71,2% des sortantes ont obtenu leur premier emploi au cours de la première année, après l'obtention du diplôme alors que ce taux se réduit à 35,4% dans le cas des hommes. Par contre, la situation s'inverse lorsque la durée de recherche d'emploi s'allonge. En effet, lorsque la durée de recherche du premier emploi dépasse les 3 années, la part des garçons est de 18,8%, alors que celle des filles de 3,3% seulement. Toutefois, ce résultat doit être nuancé car les jeunes hommes doivent obligatoirement faire leur service militaire.

De façon analogue, nous pouvons faire le même constat pour la durée d'accès à l'emploi actuel, avec des taux un peu plus atténués. Effectivement, 46,6% des filles ont réussi à trouver l'emploi actuel au bout d'un an après l'obtention du diplôme contre 28,9% des garçons. Lorsque la durée de recherche de l'emploi actuel est comprise entre 3 et 5 ans, la part des femmes se réduit à 18,3% tandis que celle des hommes s'élève à 33,3%. L'entrée plus tardive des garçons sur le marché du travail est très probablement liée au service militaire et au fait qu'ils sont plus nombreux à poursuivre les études, comme on l'a constaté précédemment.

**Graphique 9. Durée de recherche du 1<sup>er</sup> emploi des jeunes littéraires grecs, par genre**



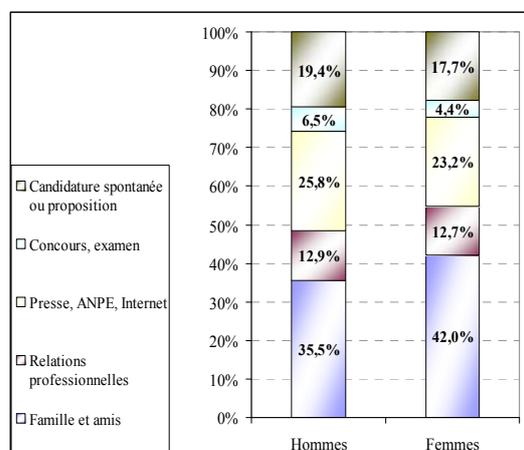
**Graphique 10. Durée de recherche de l'emploi actuel des jeunes littéraires grecs, par genre**



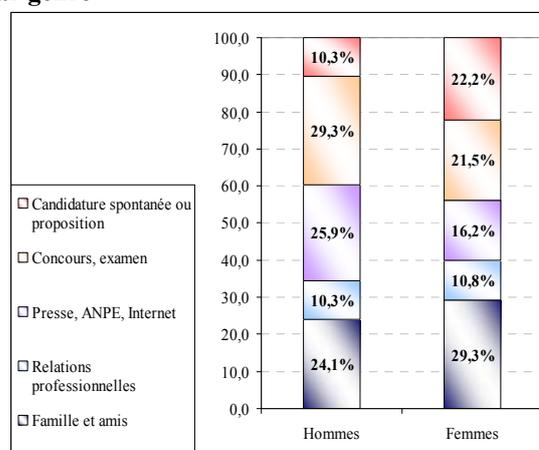
## 2.2.2. Les pratiques de recherche d'emploi

Afin d'analyser les processus d'insertion, différents modes de recherche d'emploi sont mis en évidence. Une distinction est faite entre moyens formels et moyens informels, au sens de Granovetter (1973) et de Degenne, Fournier, Marry et Mounier (1991). Les *moyens formels* recouvrent l'ensemble des annonces dans la presse, quotidienne ou spécialisée, ainsi que les candidatures spontanées. Les *moyens informels* traitent des relations sociales, aussi bien familiales que professionnelles. En tenant compte de ce clivage entre les différents modes d'insertion sur le marché du travail les graphiques suivants sont élaborés (graphiques 11 et 12).

**Graphique 11. Moyens de recherche du 1<sup>er</sup> emploi des jeunes littéraires grecs par genre**



**Graphique 12. Moyens de recherche de l'emploi actuel des jeunes littéraires grecs par genre**



Les différences sociales et de façon générale, le capital social pèsent sur les études et affectent les conditions d'accès à l'emploi. Les graphiques 11 et 12 marquent bien le poids des *relations sociales* au sein du marché du travail. Effectivement, **34,4% des jeunes hommes et 40,1% des jeunes femmes** diplômés des filières littéraires ont pu trouver leur emploi actuel grâce à leurs relations sociales. Soulignons que la contribution des liens forts (familiaux et amicaux) à l'emploi des jeunes diplômés est importante. Qu'il s'agisse du premier emploi (hommes : 35,5% ; femmes : 42,0%) ou de l'emploi actuel (hommes : 24,1% ; femmes : 29,3%), les femmes sont plus nombreuses à passer par les relations familiales et amicales pour trouver un emploi. Inversement, la voie royale du concours-examen, reste légèrement plus choisie par les jeunes hommes. En effet, 6,5% des jeunes hommes ont trouvé leur premier emploi en passant un concours contre 4,4% des jeunes femmes. Les écarts entre les deux sexes persistent et même s'accroissent dans le cas de l'emploi actuel (jeunes hommes : 29,3% et jeunes femmes : 21,5%). Les résultats corroborent une série de travaux réalisés par Antonovics, Arcidiacono et Walsh (2003), qui mettent en évidence les comportements des femmes à l'égard de la compétition sur le marché du travail. Ils soulignent le fait que les femmes osent moins passer des concours que les hommes. Les performances des femmes diminuent lorsqu'elles se sentent en compétition, en raison d'un sentiment de sous-estimation qu'elles peuvent avoir pour elles-mêmes.

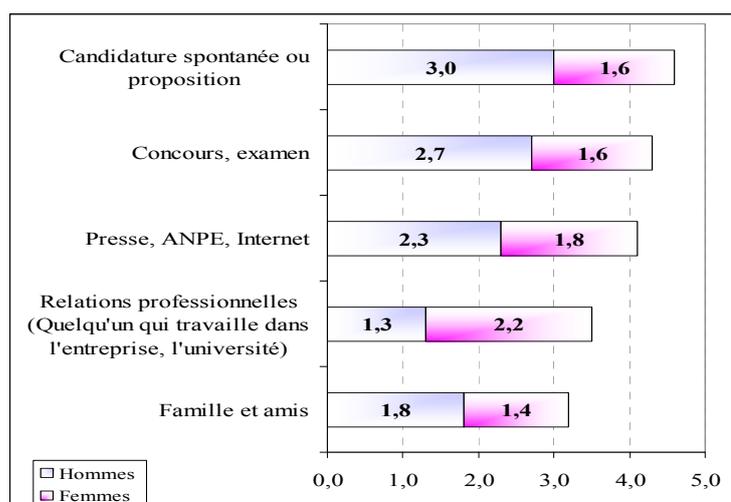
Par la suite, on constate que 22,2% des femmes ont préféré la candidature spontanée ou bien le poste leur a été proposé<sup>9</sup>. Cette pratique n'est utilisée que par 10,3% des hommes. Les hommes utilisent plus largement la voie concours (29,3%) et la presse (25,9%).

Par ailleurs, il est intéressant de rapprocher les moyens utilisés pour trouver l'emploi actuel avec la durée d'accès à cet emploi afin de mesurer le degré d'efficacité de ces moyens. En d'autres termes, quelles pratiques de recherche d'emploi ont-elles permis d'accéder plus rapidement à un emploi ? Les moyens mis en œuvre n'ont pas la même efficacité chez les hommes que chez les femmes. D'après

<sup>9</sup> Cas de l'ancienne liste-concours des enseignants

le graphique 13, on s'aperçoit que les relations professionnelles, ont permis aux hommes d'accéder très rapidement à l'emploi actuel (1 an et 3 mois), en deuxième position se placent la famille et les amis (1 an et 8 mois). L'accès à l'emploi actuel par candidature spontanée s'est effectué beaucoup plus lentement (3 ans en moyenne). Par contre, chez les femmes la candidature spontanée (1 an et 6 mois) a permis de trouver plus rapidement un emploi ainsi que les relations familiales et amicales (1 an et 4 mois). Le recours aux relations professionnelles ne semble pas être très efficace pour les femmes (2 ans et 2 mois).

**Graphique 13. Durée d'accès à l'emploi par sexe et selon les moyens mis en oeuvre**



## 2.3. Les relations formation-emploi et la relative flexibilité du travail

### 2.3.1. Un panorama des fonctions occupées

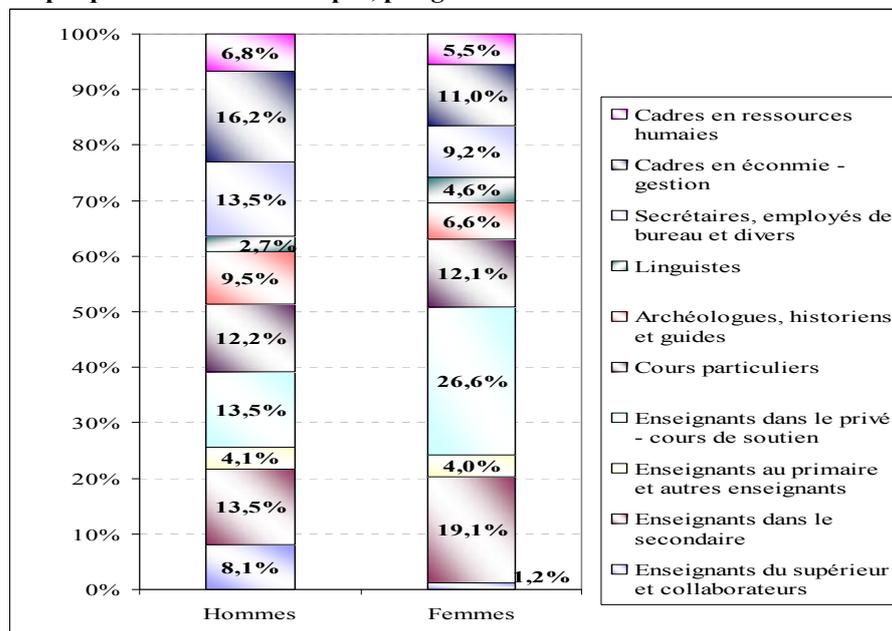
Cinq années après l'obtention du diplôme, 80,3% des personnes interrogées déclarent exercer un emploi. Toutefois, le tiers de ceux qui ont un emploi (31,3%) sont systématiquement au chômage pendant les mois d'été (chômage saisonnier), vue qu'ils travaillent dans l'enseignement privé (cours de soutien - « frondistiria »). Le taux des personnes qui poursuivent leurs études sans travailler parallèlement est de 2,2%, tandis que ceux qui restent sans activité professionnelle représentent 5,9% des cas. En France, les résultats de l'enquête du Cereq « Génération 2004 » ont montré que seuls 5% des littéraires sont au chômage 3 ans après la sortie du système éducatif, alors que ce taux monte à 7% pour la moyenne des licenciés [Calmand *et al.* (2009), CEREQ (2007, 2008)].

Il est vrai qu'a priori le taux de chômage paraît relativement faible, mais la question est de savoir dans quelle mesure l'emploi exercé connaît une relative stabilité. Par ailleurs, une autre question soulevée porte sur les fonctions exercées. Le poste de travail occupé et par là même les fonctions exercées sont-elles en adéquation ou non avec le niveau et le contenu des études ? En outre, y a-t-il des différences de comportement par genre ?

La nomenclature en vigueur adoptée par l'organisme statistique grec et qui correspond à la classification ISCO-88 est utilisée afin de déterminer les fonctions

exercées. Les fonctions exercées sont mises en évidence en tenant compte d'un certain nombre de variables comme le type de contrat de travail, le poste de travail occupé, le type d'entreprise ou d'organisation (publique ou privée) et la taille de l'entreprise. C'est ainsi qu'a été élaboré le graphique 14 suivant.

**Graphique 14. Fonction occupée, par genre**



• Dans la *première catégorie*, il y a forte **correspondance entre contenu des études et fonctions exercées**. On retrouve les diplômés des filières littéraires grecques pour qui les fonctions exercées correspondent étroitement au contenu des études. La part des jeunes dans cette catégorie est relativement importante et concerne l'ensemble des fonctions dans l'enseignement (enseignement supérieur, secondaire, primaire, cours de soutien-« frondistiria<sup>10</sup> », cours particuliers), les archéologues-historiens et les linguistes-écrivains. Les jeunes femmes ont une attitude plus conservatrice marquée par une forte adéquation entre contenu des études et fonctions exercées étant donné que 74,2% d'entre elles sont dans cette situation contre 63,6% des jeunes hommes. Soulignons que le quart des femmes (26,6%) est concentré sur l'enseignement privé - cours de soutien (les « frondistiria »), une catégorie d'emploi largement touchée par le chômage saisonnier. Par ailleurs, dans l'enseignement secondaire la présence des femmes est importante (19,1%) contre 13,5% pour les hommes. La situation s'inverse dans l'enseignement supérieur où les hommes sont nettement majoritaires avec un taux de 8,1% contre 1,2% pour les femmes. Enfin, dans l'enseignement primaire, les proportions d'hommes et de femmes sont similaires. Selon les résultats du Cereq, 62% des licenciés en Lettres réussissent un concours d'enseignement. Ils ont le

<sup>10</sup> Il s'agit d'instituts d'enseignement privé qui existent parallèlement au système éducatif national, dans le but de fournir des cours de soutien aux élèves. L'accès à l'enseignement supérieur grec dépend des résultats d'un concours annuel « panhellénique » qui se tient au mois de juin. L'accès dans une université d'Athènes ou dans les grandes villes dépend de la note et du classement obtenu dans ce concours. Les « frondistiria » sont des institutions privées où les élèves reprennent l'après midi, les cours effectués le matin au lycée afin de préparer les jeunes au concours d'entrée dans les universités publiques de Grèce (Glasman, 2004). Très développés en Grèce, les frondistiria caractérisent le système éducatif grec ou plus exactement un système privé de formation parallèle.

meilleur taux de réussite de tous les autres titulaires d'une licence (Calmand *et al.*, 2009).

- Dans la *deuxième catégorie*, il n'y a **pas de correspondance** ou d'adéquation entre contenu des études et fonctions exercées. La non correspondance en termes de spécialités de formations et de domaines d'emplois est qualifiée de **désajustement**. Les personnes interrogées occupent un emploi sans rapport avec leur formation initiale (*'employment out-of-field'*). La mesure de l'adéquation entre la formation et l'emploi se fait de façon objective, en référence à la part des emplois supposés correspondre à la formation. Effectivement, il s'agit de postes de cadres dans la fonction publique et ou privée dans le domaine des ressources humaines et de l'économie-gestion. La part des jeunes hommes à prendre ce type d'initiative est plus grande et s'élève à 23% contre 16,5% des jeunes femmes. Un désajustement s'observe également en France, dans la mesure où 44% des jeunes diplômés en sciences humaines ont décroché le statut de cadre, 3 ans après leur licence. Ces taux remontent à 57% pour les diplômés en sciences dures et à 64% pour ceux en économie-gestion (Calmand *et al.*, 2009). Lorsqu'il n'y a pas de lien étroit entre formation initiale et profession exercée, il semble que le niveau des études, plus que la spécialité, est important pour l'insertion des jeunes diplômés. L'effet de signal du diplôme, au sens de Spence (1973), a permis l'accès à certaines professions. En d'autres termes, les études suivies ont permis à ces diplômés d'acquérir une capacité d'abstraction qui leur sert d'outil de travail dans différents domaines d'activité économique. Nos résultats confirment ceux des études du Cereq pour les Générations 1998 et 2004 qui évoquent que les chances d'insertion professionnelles augmentent en fonction du niveau des études [OECD (2010), CEREQ (2008), Héraud *et al.* (2003)]. Il devient de plus en plus courant de voir des littéraires de formation accéder à des postes de chargés de mission dans les milieux de la banque et de l'assurance. Pour les entreprises, les littéraires présentent une polyvalence intéressante. Les qualités rédactionnelles de leur cursus leurs permettent d'acquérir un avantage. Par ailleurs, les universités ont développé un nombre important de licences professionnelles rendant les jeunes plus opérationnels.

Afin d'avoir plus **d'informations sur les caractéristiques des personnes qui ont trouvé des débouchés professionnels en dehors de leur domaine de formation initiale et pour lesquelles l'effet signal du diplôme est plus marquant**, l'analyse est complétée en mettant en rapport les fonctions exercées avec une série de variables, telles que la spécialité des études, l'acquisition d'une formation supplémentaire et le genre. La question est de savoir maintenant **d'où sont issus les cadres ? De quelles spécialités de formation initiale ? L'adaptation sur le marché du travail reflète-t-elle seulement un effet de signal du diplôme ou bien la spécialité choisie et/ou une formation supplémentaire (troisième cycle ou autre) ont-elles joué un rôle déterminant ?** Ainsi, le but de l'analyse est de déterminer dans quelles mesures et pour quelles spécialités de formation complémentaire se dégage une relation entre la formation et l'emploi exercé. En d'autres termes, un troisième cycle, un autre diplôme d'études universitaires ou une formation complémentaire peuvent-ils servir de moyen d'adaptation sur le marché du travail et accroître l'adaptabilité des jeunes littéraires. Pour des raisons d'échantillonnage (taille de l'échantillon), les fonctions exercées sont regroupées en 4 groupes. Le premier groupe rassemble tous les enseignants, comme les enseignants du supérieur, du secondaire et du primaire ainsi que ceux qui travaillent dans des institutions privées en donnant des cours de soutien et ceux qui

vivent de cours particuliers. Dans le deuxième groupe, on retrouve les historiens-archéologues, les linguistes et les écrivains. Le troisième comprend ceux qui exercent des fonctions de secrétariat et autres petits travaux. Enfin le quatrième est composé des cadres aussi bien en économie-gestion qu'en ressources humaines.

Les diplômés de Philosophie-Pédagogie-Psychologie sont surreprésentés dans les fonctions de **cadres en économie-gestion et en ressources humaines** (60,8%) alors que les deux autres spécialités (Histoire-Archéologie et Lettres) se partagent le reste (Tableau 8).

**Tableau 8. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs selon la spécialité de formation initiale**

<i>Départements</i>	<i>Fonctions exercées</i>				<i>Total</i>
	<i>Enseignants</i>	<i>Historiens-archéologues, linguistes-écrivains</i>	<i>Secrétaires, employés et divers</i>	<i>Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)</i>	
Histoire-Archéologie	23,4	70,8	45,2	20,3	30,5
Lettres	35,2	8,3	9,5	18,9	26,7
Philosophie et Sciences Sociales	2,0	2,1	4,8		1,9
Philosophie-Pédagogie-Psychologie	39,5	18,8	40,5	<b>60,8</b>	41,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Parmi les diplômés des filières littéraires à exercer des fonctions de **cadres**, une part non négligeable dispose d'un **troisième cycle** (40,5%) (Tableau 9), tandis que pour les autres fonctions les proportions sont nettement moindres.

**Tableau 9. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs selon le niveau d'étude**

<i>Fonctions exercées</i>	<i>Niveau d'études</i>		<i>Total</i>
	<i>2e cycle</i>	<i>3e cycle</i>	
Enseignants	81,6	18,4	100,0
Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	62,5	37,5	100,0
Secrétaires, employés, divers	78,6	21,4	100,0
Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	59,5	<b>40,5</b>	100,0
Total	75,2	24,8	100,0

En regardant par spécialité, un peu plus de la moitié des diplômés de Philosophie-Pédagogie-Psychologie (51,1%), qui disposent d'un troisième cycle, exercent des fonctions de cadres (Tableau 10, pourcentages en ligne). Ces proportions dépassent largement celles de l'ensemble des individus de l'échantillon qui ont obtenu un troisième cycle (24,3%). Pour les autres spécialités, la part des cadres à avoir un troisième cycle varie entre 21,4% et 26,7%. Par ailleurs, parmi ceux qui ont un troisième cycle, les diplômés de Philosophie-Pédagogie-Psychologie (46%) sont surreprésentés en tant que cadres, par rapport aux autres spécialités (Tableau 10, pourcentages en colonne).

**Tableau 10. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs selon le niveau d'étude et la spécialité de formation initiale**

Départements	Fonctions exercées	Niveau d'études		Total
		2e cycle	3e cycle	
Histoire-Archéologie	Enseignants	85,0	15,0	100,0
		52,6	29,0	46,9
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	64,7	35,3	100,0
		22,7	38,7	26,6
	Secrétaires, employés, divers	68,4	31,6	100,0
		13,4	19,4	14,8
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	73,3	26,7	100,0
		11,3	12,9	11,7
	Total	75,8	24,2	100,0
	100,0	100,0	100,0	
Lettres	Enseignants	82,2	17,8	100,0
		81,3	76,2	80,4
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	75,0	25,0	100,0
		3,3	4,8	3,6
	Secrétaires, employés, divers	75,0	25,0	100,0
		3,3	4,8	3,6
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	78,6	21,4	100,0
		12,1	14,3	12,5
	Total	81,3	18,8	100,0
	100,0	100,0	100,0	
Philosophie et Sciences Sociales	Enseignants	60,0	40,0	100,0
		50,0	100,0	62,5
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	100,0		100,0
		16,7		12,5
	Secrétaires, employés, divers	100,0		100,0
		33,3		25,0
	Total	75,0	25,0	100,0
		100,0	100,0	100,0
Philosophie-Pédagogie-Psychologie	Enseignants	80,2	19,8	100,0
		66,4	40,0	58,7
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	44,4	55,6	100,0
		3,3	10,0	5,2
	Secrétaires, employés, divers	88,2	11,8	100,0
		12,3	4,0	9,9
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	48,9	<b>51,1</b>	100,0
		18,0	<b>46,0</b>	26,2
	Total	70,9	29,1	100,0
	100,0	100,0	100,0	

Par la suite, ils ont été interrogés sur l'acquisition ou non d'un **autre diplôme de type universitaire**. La majorité écrasante déclare ne pas avoir acquis un autre diplôme universitaire (87,8%). Les historiens-archéologues, les linguistes-écrivains

(95,8%) avec les cadres (90,4%) sont nombreux à être dans cette situation (Tableau 11). La même tendance se dégage indépendamment de la spécialité de formation initiale.

**Tableau 11. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs et acquisition d'un autre diplôme universitaire**

<i>Fonctions exercées</i>	<i>Acquisition d'un autre diplôme universitaire</i>		<i>Total</i>
	<i>oui</i>	<i>non</i>	
Enseignants	13,4	86,6	100,0
Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	4,2	95,8	100,0
Secrétaires, employés, divers	19,0	81,0	100,0
Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	9,6	90,4	100,0
Total	12,2	87,8	100,0

Dans le même état d'esprit l'analyse se poursuit en prenant en considération l'acquisition ou non d'une **formation complémentaire** dispensée par un organisme public ou privé (comme par exemple des cours supplémentaires en informatique de base ou autre formation). La moitié des jeunes littéraires grecs affirme avoir acquis une formation complémentaire : 50,1% (Tableau 12) et par fonctions les chiffres ne varient pas énormément.

**Tableau 12. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs et acquisition d'une formation complémentaire**

<i>Fonctions exercées</i>	<i>Acquisition d'une formation complémentaire</i>		<i>Total</i>
	<i>oui</i>	<i>non</i>	
Enseignants	51,3	48,7	100,0
Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	41,3	58,7	100,0
Secrétaires, employés, divers	53,8	46,2	100,0
Cadres (éco-gestion, Ress. Humaines)	50,0	50,0	100,0
Total	50,1	49,9	100,0

Enfin, à l'égard du **genre**, la part des jeunes hommes cadres est supérieure à celle des jeunes femmes (23% contre 16,5%) et inversement les femmes sont plus nombreuses dans les fonctions traditionnelles d'enseignement (femmes : 63% et hommes : 51,4%) (Tableau 13).

**Tableau 13. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs par sexe**

<i>Fonctions exercées</i>	<i>sexe</i>		<i>Total</i>
	<i>Jeunes hommes</i>	<i>Jeunes femmes</i>	
Enseignants	51,4	63,0	61,0
Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	12,2	11,3	11,4
Secrétaires, employés, divers	13,5	9,2	10,0
Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	23,0	6,5	17,6
Total	100,0	100,0	100,0

Par spécialité, aussi bien pour les deux sexes, c'est pour les spécialités de Philosophie-Pédagogie-Psychologie que la part des cadres est plus élevée (femmes : 25,7% et hommes : 28,14%, Tableau 14).

**Tableau 14. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs par sexe et spécialité de formation**

Départements	Fonctions exercées	sexe		Total
		Jeunes hommes	Jeunes femmes	
Histoire-Archéologie	Enseignants	34,6	50,0	46,9
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	30,8	25,5	26,6
	Secrétaires, employés, divers	15,4	14,7	14,8
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	19,2	9,8	11,7
	Total	100,0	100,0	100,0
Lettres	Enseignants	73,3	81,4	80,4
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains		4,1	3,6
	Secrétaires, employés, divers	6,7	3,1	3,6
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	20,0	11,3	12,5
	Total	100,0	100,0	100,0
Philosophie et Sciences Sociales	Enseignants	100,0	57,1	62,5
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains		14,3	12,5
	Secrétaires, employés, divers		28,6	25,0
	Total	100,0	100,0	100,0
Philosophie-Pédagogie-Psychologie	Enseignants	53,1	60,0	58,7
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	3,1	5,7	5,2
	Secrétaires, employés, divers	15,6	8,6	9,9
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	<b>28,1</b>	<b>25,7</b>	26,2
	Total	100,0	100,0	100,0

Par conséquent, tous ces éléments permettent de dégager une nette prédominance des diplômés de Philosophie-Pédagogie-Psychologie dans l'exercice des fonctions de cadres.

Toujours dans le but d'approfondir l'analyse pour identifier les cadres, les différentes fonctions exercées sont mises en rapport avec le domaine d'étude du master obtenu ou en cours de réalisation. Pour des questions de taille de l'échantillon<sup>11</sup>, deux domaines d'étude sont mis en évidence : l'un reste en rapport avec le diplôme obtenu (comme Lettres, Philosophie, Sciences Cognitives, Linguistique, Pédagogie, Histoire-Archéologie, Histoire de l'Art et Musique<sup>12</sup>), l'autre est sans rapport étroit avec le contenu des études de second cycle, à savoir Economie-Gestion-Droit-Communication et Psychologie-Ressources Humaines.

Les résultats, aussi bien en ligne qu'en colonne du Tableau 15, ont montré que les jeunes littéraires qui exercent une fonction sans correspondance étroite avec la formation initiale, ont poursuivi leurs études de troisième cycle, au niveau master, dans un domaine plus en rapport avec la fonction exercée. Parmi les cadres, telle est la situation de 77,8% des jeunes à travailler dans le domaine de l'économie-gestion et des ressources humaines (pourcentages en ligne du Tableau 15). Ils sont également majoritaires (59,6%) à choisir ces types de 3<sup>e</sup> cycle parmi l'ensemble des littéraires (pourcentages en colonne du Tableau 15).

<sup>11</sup> 131 personnes ont ou poursuivent leurs études avec un master.

<sup>12</sup> Pour l'histoire de l'art et la musique 7 cas seulement ont été repérés et sont ainsi regroupés.

**Tableau 15. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs et domaine d'étude du Master**

<i>Fonctions exercées</i>	<i>Domaine d'études du Master</i>		<i>Total</i>
	<i>Lettres, philosophie, sc. cognitives, pédagogie, histoire archéologie, histoire de l'art, musique</i>	<i>Economie-gestion-droit-MME, Psychologie, Ress. Humaines</i>	
Enseignants	79,4	20,6	100,0
	59,5	27,7	48,1
Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	80,0	20,0	100,0
	19,0	8,5	15,3
Secrétaires, employés, divers	83,3	16,7	100,0
	11,9	4,3	9,2
Cadres (économie-gestion, Ress. Humaines)	22,2	<b>77,8</b>	100,0
	9,5	<b>59,6</b>	27,5
Total	64,1	35,9	100,0
	100,0	100,0	100,0

En distinguant par sexe, on constate qu'une même tendance se dégage aussi bien pour les hommes que pour les femmes (Tableau 16). Les pourcentages en colonne, qui donnent la répartition par genre dans les différentes fonctions exercées selon le type de master, montrent que 61,5% des jeunes hommes contre 58,8% des jeunes femmes exercent des fonctions de cadres en rapport avec le contenu des études de 3<sup>e</sup> cycle.

**Tableau 16. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs par sexe et domaine d'étude du Master**

<i>Sexe</i>	<i>Fonctions exercées</i>	<i>Domaine d'études du Master</i>		<i>Total</i>
		<i>Lettres, philosophie, sc. cognitives, pédagogie, histoire-archéologie, histoire de l'art, musique</i>	<i>Eco-gest-droit-Communication, Psychologie, Ress. Humaines</i>	
Jeunes hommes	Enseignants	75,0	25,0	100,0
		55,6	38,5	50,0
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	100,0		100,0
		18,5		12,5
	Secrétaires, employés, divers	100,0		100,0
		14,8		10,0
	Cadres (économie -gestion, Ress. Humaines)	27,3	72,7	100,0
		11,1	<b>61,5</b>	27,5
Jeunes femmes	Total	67,5	32,5	100,0
		100,0	100,0	100,0
	Enseignants	81,4	18,6	100,0
		61,4	23,5	47,3
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	73,3	26,7	100,0
		19,3	11,8	16,5
	Secrétaires, employés, divers	75,0	25,0	100,0

		10,5	5,9	8,8
	Cadres (économie-gestion, Ress. Humaines)	20,0	80,0	100,0
		8,8	<b>58,8</b>	27,5
	Total	62,6	37,4	100,0
		100,0	100,0	100,0

Il est intéressant de souligner que pour les individus qui ont un niveau d'étude encore plus élevé, comme un doctorat de troisième cycle ou sont en cours de réalisation (30 cas seulement), le domaine d'activité professionnelle reste en rapport étroit avec les études initiales.

**Enfin, l'analyse permet de dégager une relation plus étroite entre emploi et formation au niveau du troisième cycle d'études universitaires. La formation poursuivie à ce stade facilite l'accès aux emplois « ouverts ».**

- Dans la *troisième catégorie*, se regroupent les diverses fonctions de secrétariat (secrétaires, employés de bureau, vendeurs, agents de sécurité) où les individus sont **surqualifiés** pour le poste occupé et soulève les problèmes liés à la dévalorisation des diplômes. La non correspondance en termes de niveaux de diplôme et de niveaux d'emploi est qualifiée de déclassement ou de surqualification. Plus précisément, on parle de déclassement lorsque le niveau de formation d'un individu requis normalement pour son emploi est inférieur à son niveau de formation initiale. L'inflation des diplômes offre peu de débouchés professionnels et conduit au déclassement. La mesure « adéquationniste » est ici utilisée et consiste à mettre en relation la nomenclature des niveaux de diplômes et la nomenclature des niveaux d'emplois. Selon Duru-Bellat (2006) la probabilité pour qu'un individu soit déclassé varie selon le **sexe** et **l'origine sociale** : elle est plus faible pour les hommes et les enfants de cadres. Dans ce qui suit nous testons ces hypothèses en examinant si c'est le cas des diplômés littéraires en Grèce. Paradoxalement, une tendance inverse se dégage en Grèce, dans la mesure où le phénomène de surqualification concerne 13,5% des jeunes hommes contre 9,2% des jeunes femmes. Peut-être que le fait d'être dans une filière essentiellement féminine, favorise plus les femmes à trouver un poste de travail correspondant à leurs compétences. Par ailleurs, une grande partie des ressortissants à être surqualifiée provient des spécialités de Philosophie-Pédagogie-Psychologie (40,5%) et d'Histoire-Archéologie (45,2%) (Tableau 10 : Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs selon la spécialité de formation initiale).

L'origine sociale, compte tenu du niveau d'étude des parents, semble avoir un effet sur la surqualification. Les enfants dont le couple parental (19,5%) ou bien seulement le père (14,6%), a une formation supérieure, sont nettement moins nombreux que les autres jeunes à être surqualifiés pour le poste occupé (Tableau 17).

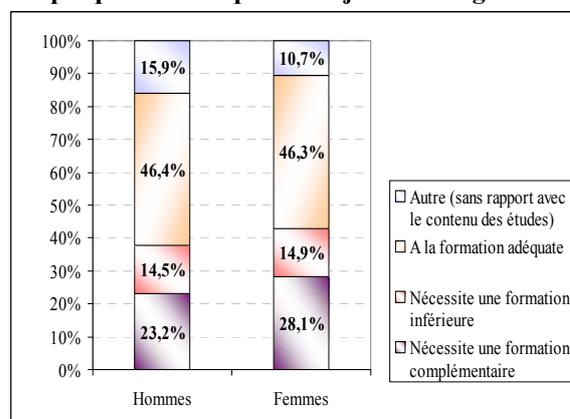
**Tableau 17. Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs et niveau d'étude des parents**

Fonctions des jeunes littéraires	Niveau d'étude du couple parental					Total
	Couple parental à formation Supérieure	Couple parental à niveau d'étude Primaire	Père à formation Supérieure et mère sans formation Supérieure	Mère à formation Supérieure et père sans formation Supérieure	Autres (les 2 parents diplômés de enseignement secondaire ou l'un des 2)	
Enseignants	15,0	28,0	17,7	2,8	36,6	100,0
Historiens-archéologues, linguistes, écrivains	20,8	31,3	16,7		31,3	100,0
Secrétaires, employés, divers	19,5	26,8	14,6		39,0	100,0
Cadres (éco-gestion, Ress. Humaines)	20,8	22,2	26,4	4,2	26,4	100,0
Total	17,1	27,2	18,8	2,4	34,5	100,0

Par la suite, en examinant les fonctions des jeunes littéraires en relation avec une série de variables ayant trait à la formation, on constate que la part des surqualifiés se réduit avec l'élévation du niveau d'étude (Tableau 9 : Fonctions exercées par les jeunes littéraires grecs selon le niveau d'étude). Les jeunes littéraires cadres (40,5%) sont deux fois plus nombreux à avoir un 3<sup>e</sup> cycle que ceux qui exercent des fonctions de secrétariat (21,4%).

Le phénomène de surqualification peut être également mesuré de **façon subjective**, en référence à la perception des personnes à l'égard de leur emploi. Dans ce but l'analyse a été complétée par une question posée directement aux jeunes diplômés sur le rapport entre la fonction exercée et les études suivies. Le graphique 15 donne la répartition des jeunes interviewés en fonction de ce critère et par sexe. Ainsi, on constate que la part des personnes qui estiment être surqualifiées est de l'ordre de 14,5%. Part contre, la part des jeunes qui estime avoir la formation adéquate pour la fonction occupée est de l'ordre de 46% aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Si l'on rajoute la part de ceux pour qui la fonction occupée nécessite une formation complémentaire - supérieure, les parts remontent à 69,6% et 74,4% respectivement pour les garçons et les filles.

**Graphique15. Perception des jeunes à l'égard de l'emploi exercé**

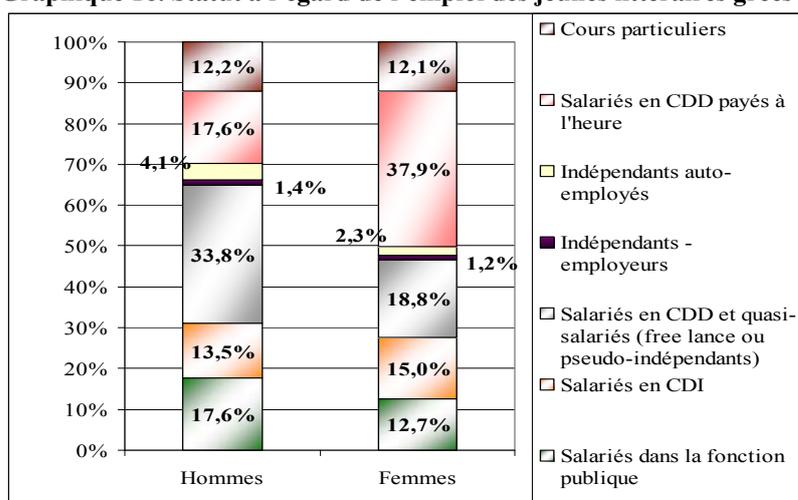


### 2.3.2. Statut de l'emploi et forme de flexibilité du marché du travail

Afin d'analyser la relative flexibilité de l'emploi qui touche essentiellement les femmes, deux critères sont mis en évidence. L'un porte sur le statut de l'emploi, qui repose essentiellement sur la distinction entre salariés et indépendants et l'autre sur le type de sécurité sociale.

Sur le graphique 16 sont représentés les proportions d'hommes et de femmes en fonction du statut à l'égard de l'emploi. Sept types d'emploi sont mis en évidence.

**Graphique 16. Statut à l'égard de l'emploi des jeunes littéraires grecs par sexe**



**La part du travail indépendant est relativement faible.** Les indépendants-employeurs représentent 1,4% et 1,2% chez les hommes et les femmes. Les femmes indépendantes-employeurs (100,0%) gèrent leur propre « frondistirio » (entreprise d'enseignement privé-cours de soutien), tandis que les hommes ont créé leur propre entreprise.

Les indépendants auto-employés représentent 4,1% et 2,3% respectivement. Parmi les indépendants auto-employés, la moitié des femmes exerce des fonctions de linguiste-écrivain, une moindre proportion travaille dans les « frondistiria » (25,0%) ou en tant qu'archéologues-historiens (12,5%) et secrétaires (12,5%).

Soulignons que la part des travailleurs indépendants était beaucoup plus importante chez les diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes où une même méthodologie a été utilisée [Université Polytechnique d'Athènes (2001) et Athanassouli (2003)]. En effet, une enquête réalisée auparavant auprès des ressortissants de l'Université Polytechnique d'Athènes a montré que la part des jeunes ingénieurs diplômés<sup>13</sup> à travailler en tant que travailleur indépendant-employeur était de 9% et celle des travailleurs auto-employés s'élevait à 18%. Chez les ingénieurs diplômés les plus expérimentés<sup>14</sup>, ces parts s'élevaient respectivement à 16% et à

<sup>13</sup> Cinq années après l'obtention du diplôme.

<sup>14</sup> Dix années après l'obtention du diplôme.

21%<sup>15</sup>. Par contre dans la fonction publique les jeunes ingénieurs diplômés sont nettement moins représentés (6%) et la part des plus expérimentés remonte à 22%.

Parmi les **salariés**, les salariés de la fonction publique ainsi que les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) se distinguent avec une situation d'emploi relativement stable. La part des jeunes hommes dans la **fonction publique** représente 17,6% tandis que celle des jeunes femmes 12,7%. Mais la part de ceux qui bénéficient également de la sécurité sociale de la fonction publique est encore plus restreinte (graphique 16, hommes : 14,5%, femmes : 10,0%). Lorsque l'on croise le statut de l'emploi avec la fonction occupée par genre, on constate que dans la fonction publique, une part importante aussi bien des femmes (54,5%) que des hommes (38,5%) sont des enseignants du secondaire. Une autre bonne part s'oriente vers les postes de cadres en économie-gestion du secteur public, avec des taux de 27,3% et de 38,5% respectivement pour les femmes et pour les hommes. En outre, le nombre d'agents contractuels dans la fonction publique est très restreint, de l'ordre de 7%. Ce qui laisse transparaître la stabilité de l'emploi dans la fonction publique.

Lorsque l'on rajoute aux salariés de la fonction publique, les **salariés en CDI** les taux s'élèvent à 31,1% et à 27,7% pour les hommes et les femmes respectivement. Par conséquent, environ le tiers des jeunes interrogés ont réussi 5 années après l'obtention du diplôme à avoir des conditions de travail relativement stables. Toutefois, en CDI, travaillent 36,5% des femmes en tant que cadres en économie-gestion et 60% des hommes. Comme cadres dans le domaine des ressources humaines, on retrouve 17,3% des femmes et 20% des hommes. Le reste s'est essentiellement orienté vers des fonctions de secrétariat ou d'employé de bureau (19,2% des femmes) et de linguistes-écrivains (19,2% des femmes). Les taux représentant les hommes dans ces deux dernières catégories ne dépassent guère les 10%.

Par la suite, il est intéressant de noter qu'environ le tiers des jeunes hommes (33,8%) travaille sous **contrat à durée déterminée ou est employé comme quasi-salarié**<sup>16</sup> [Université Polytechnique d'Athènes (2001), Athanassouli (2003)] tandis que le taux des jeunes femmes est nettement plus faible (18,8%). Sous cette forme de travail, sont exercées les fonctions d'archéologues-historiens (hommes: 24,0%, femmes : 28,1%), les fonctions de secrétaire (hommes: 24,0%, femmes : 23,4%) où les taux sont également répartis pour les hommes et les femmes. Pour les fonctions de cadres en CDD la part des femmes est plus importante [en économie-gestion : hommes (4,0%) et femmes (10,9%), et en ressources humaines hommes (8,0%) et femmes (14,1%)].

Notons que chez les jeunes diplômés des filières littéraires la part des quasi-salariés ou pseudo-indépendants ou encore '*free lance*' est faible (5%) contrairement à celle des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes (27,3%) qui a été mise en évidence.

Par contre, les jeunes femmes (37,9%) sont surreprésentées par rapport aux jeunes hommes (17,6%) en tant que **salariées en CDD payées à l'heure**. Sous cette

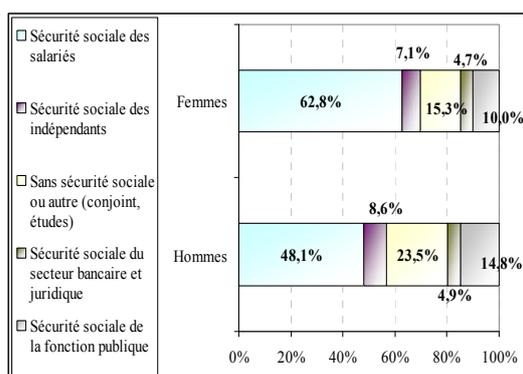
<sup>15</sup> Le statut de travailleur pseudo-indépendant ou quasi-salarié reflète une forme de travail particulière en Grèce, dans la mesure où elle combine à la fois les caractéristiques du travail des indépendants et des salariés (Athanassouli, 2003).

<sup>16</sup> La catégorie des quasi-salariés a été regroupée avec celle des salariés en CDD, car leur part est très faible (5% dans l'ensemble de l'échantillon).

forme d'emploi travaillent les enseignants du privé délivrant les cours de soutien dans les « frondistiria » (hommes: 69,2%, femmes : 66,4%) tandis que le reste (hommes: 23,1%, femmes : 27,5%) est dans l'enseignement secondaire.

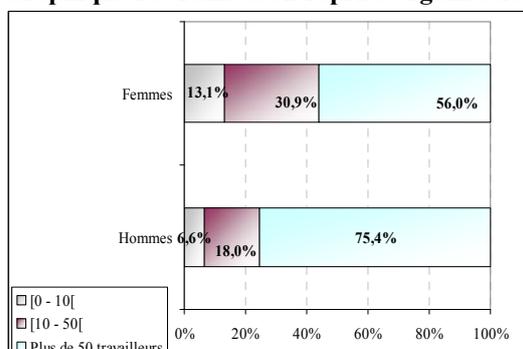
**Pour compléter l'analyse**, des informations sont fournies sur le type de sécurité sociale des jeunes diplômés des filières littéraires grecques (graphique 17). Une des particularités du marché du travail grec porte également sur la **diversité du système de sécurité sociale (annexe)**. La grande majorité des diplômés (hommes: 48,1%, femmes : 62,8%) bénéficie du système de sécurité sociale des salariés (IKA). La sécurité sociale des indépendants regroupe l'ensemble des indépendants : les indépendants-gérants, les auto-employés et les quasi-salariés. C'est pour cela que leur part remonte à 8,6% pour les hommes et 7,1% pour les femmes. Toutefois, la proportion des jeunes diplômés qui travaille sans sécurité sociale soulève quelques questions et inquiétudes quant aux conditions de travail et au travail qui s'effectue en dehors du marché officiel. Notons que dans cette situation se trouve 23,5% des hommes et 15,3% des femmes.

**Graphique 17. Type de sécurité sociale des jeunes littéraires grecs**



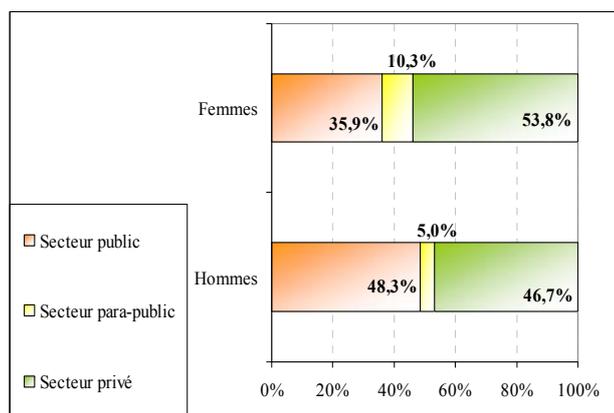
Par ailleurs, on constate que les femmes restent plus concentrées dans les petites structures de travail. Seulement 56,0% des femmes travaillent dans les entreprises ou les organismes de grandes tailles, à plus de 50 travailleurs (graphique 18). A l'inverse, les hommes sont beaucoup plus nombreux (75,4%) à travailler dans les grandes entreprises.

**Graphique 18. Taille d'entreprise/organisation où travaillent les jeunes littéraires grecs**



De façon analogue mais dans une moindre mesure, on constate que la part des hommes (53,3%) dans le secteur public et para-public est plus importante que celle des femmes (46,2%) (Graphique 19). Les hommes sont plus nombreux à être cadres. Ce constat révèle une attitude plus dynamique des hommes sur le marché du travail, dans la mesure où ils sont plus nombreux à prendre l'initiative de participer à des concours de la fonction publique ou para-publique pour accéder à ces postes. D'autres travaux ont également mis en évidence l'attitude des hommes marquée par une plus grande réussite des concours (Antonovics *et al.*, 2003). Les auteurs soulignent le manque de compétitivité des femmes due à une sous-estimation de leurs propres compétences.

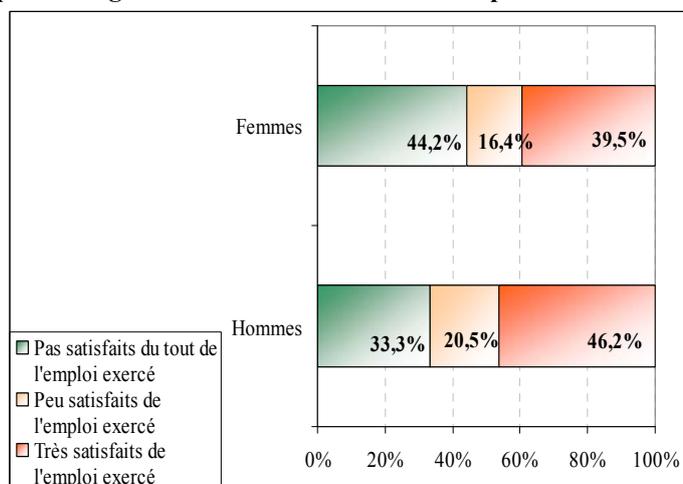
**Graphique 19. Secteur d'activité des jeunes littéraires grecs**



### 2.3.3. Les opinions des jeunes ressortissants des filières littéraires grecques quant à l'emploi exercé.

A la fin de l'enquête, les jeunes ont donné leur opinion sur l'emploi exercé. En ce qui concerne l'attitude générale, les jeunes femmes paraissent plus mécontentes de l'emploi exercé que les jeunes hommes. A cet égard, 44,2% d'entre elles déclarent ne pas être satisfaites du tout contre 33,3% des hommes (graphique 20).

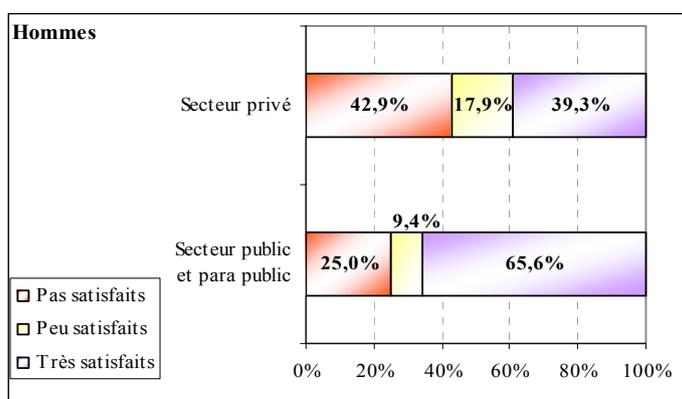
**Graphique 20. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes littéraires grecs**



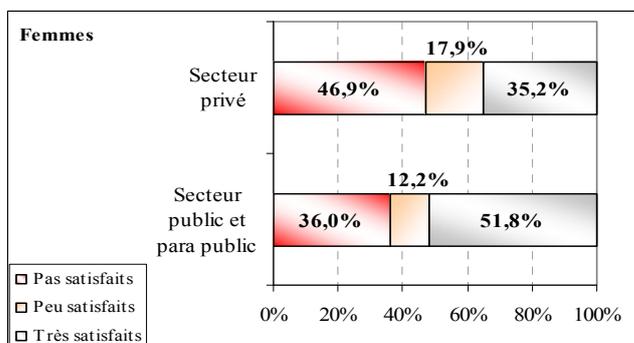
Par la suite, afin d'avoir plus d'informations sur le degré de satisfaction que procure l'emploi exercé, cette variable est mise en évidence en fonction d'un certain nombre de critères, tels que le sexe et la distinction entre secteur public-privé ou le type de sécurité sociale ...

Dans le **secteur public et para public** (graphiques 21 et 22), le pourcentage de jeunes diplômés des filières littéraires grecques à être satisfait jusqu'à très satisfait de l'emploi exercé est nettement très élevé : 75% pour les hommes et 64% pour les femmes. Les pourcentages d'individus satisfaits dans le secteur privé sont plus restreints : 57,2% pour les hommes et 53,1% pour les femmes. Il n'y a pas de doute que les conditions de travail dans chaque secteur, public ou privé, ont un effet sur la satisfaction liée au travail.

**Graphique 21. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes hommes littéraires et secteur**

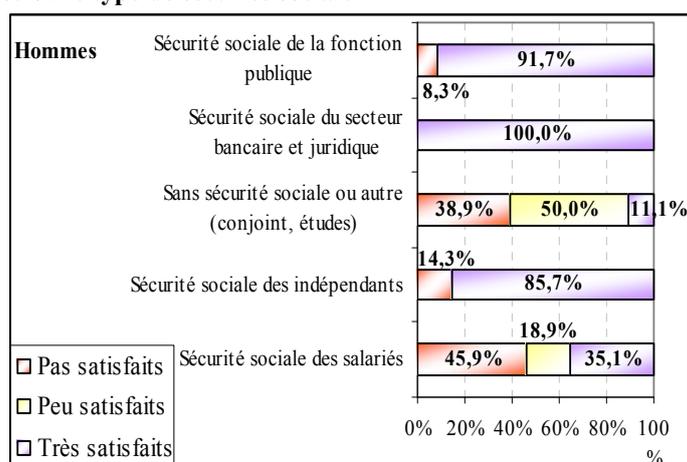


**Graphique 22. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes femmes littéraires et secteur**

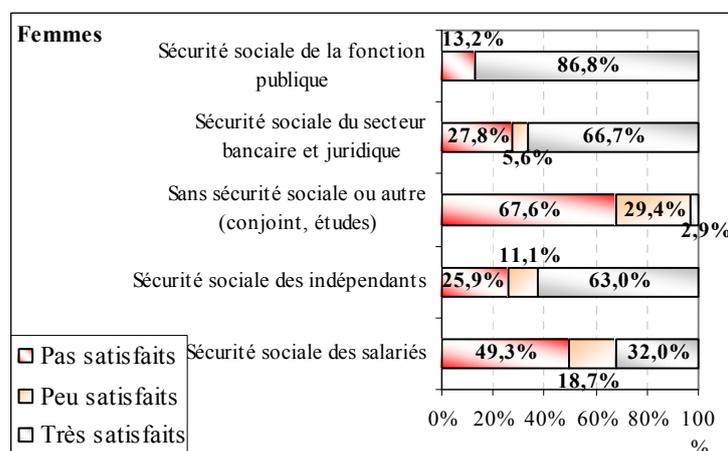


Ces résultats se confirment également avec les graphiques suivants (graphiques 23 et 24), qui tiennent compte du degré de satisfaction à l'égard de l'emploi et du **type de sécurité sociale**.

**Graphique 23. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes hommes littéraires selon le type de sécurité sociale**



**Graphique 24. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes femmes littéraires selon le type de sécurité sociale**



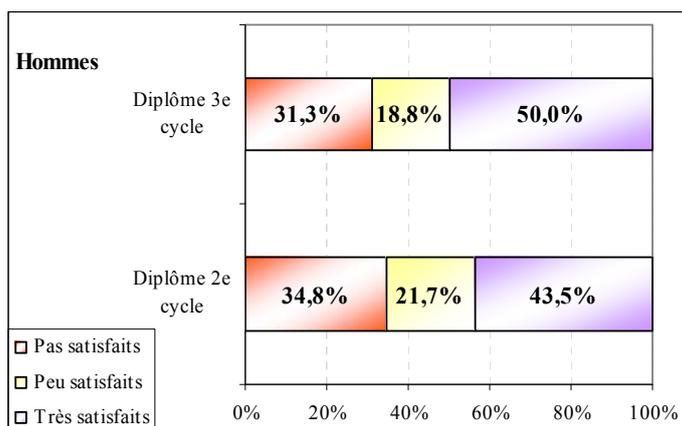
Les différences sont considérables selon le type de sécurité sociale. En effet, et de façon remarquable, 91,7% des hommes et 86,8% des femmes qui bénéficient de la sécurité sociale de la fonction publique se déclarent très satisfaits ! Ces chiffres laissent à penser que la fonction publique procure un avantage considérable en matière d'emploi et de conditions de travail. A l'opposé, seulement le tiers de ceux qui ont la sécurité sociale des salariés manifeste une très grande satisfaction relative aux conditions de travail (hommes : 35,1%, femmes : 32,0%).

Les jeunes hommes affiliés à la sécurité sociale des indépendants sont majoritairement plus satisfaits que les femmes (hommes : 85,7% ; femmes : 63,0%).

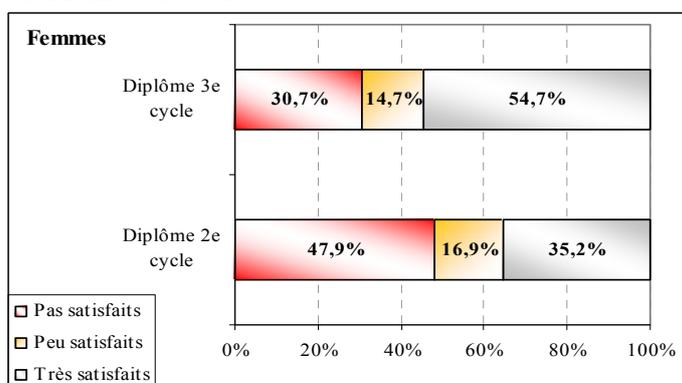
Sans être assurés socialement déclarent travailler 23,5% des hommes et 15,3% des femmes de l'échantillon considéré. Parmi eux, 67,6% des femmes ne sont pas satisfaites contre paradoxalement seulement 38,9% des hommes (graphique 23 et 24).

Un **diplôme de 3e cycle** semble jouer positivement sur la satisfaction dans la mesure où la proportion de jeunes très satisfaits augmente avec son obtention (graphiques 25 et 26).

**Graphique 25. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes hommes littéraires selon le niveau d'étude**



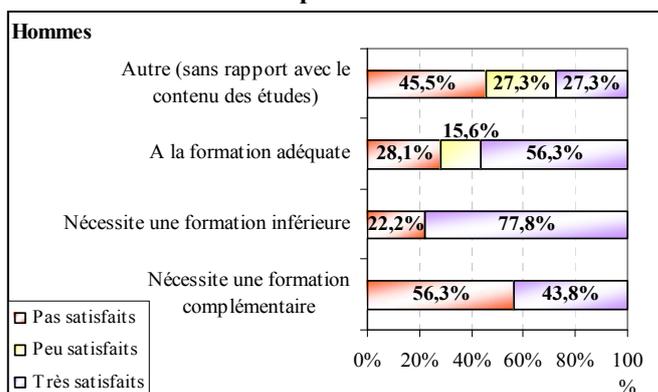
**Graphique 26. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes femmes littéraires selon le niveau d'étude**



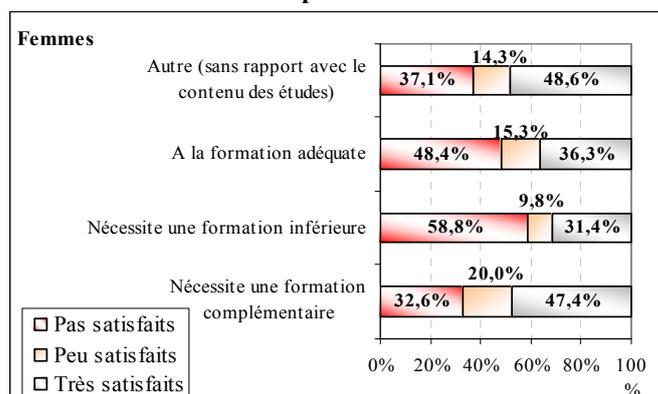
Le taux des hommes à être très satisfaits de leur emploi s'élève à 50,0% dans le cas où ils possèdent un niveau d'étude supérieur, contre 43,5% dans le cas où ils n'ont qu'un diplôme de 2d cycle uniquement. La différence est nettement plus marquée chez les femmes où 54,7% sont très satisfaites de leur emploi quand elles possèdent un 3<sup>e</sup> cycle d'étude, ce taux se réduit à 35,2% dans le cas où elles ne possèdent qu'un diplôme de 2d cycle.

En examinant la relation entre formation-emploi et degré de satisfaction, on constate que les comportements diffèrent par genre (graphiques 27 et 28).

**Graphique 27. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes hommes littéraires et lien entre formation-emploi**



**Graphique 28. Degré de satisfaction de la situation professionnelle des jeunes femmes littéraires et lien entre formation-emploi**



En effet, les hommes qui occupent un poste de travail nécessitant une formation inférieure à celle qu'ils ont, sont loin d'être problématisés dans la mesure où 77,8% d'entre eux se disent même très satisfaits. Peut-être que les hommes le font de façon provisoire ? Contrairement aux hommes, les femmes dans cette situation sont nettement moins nombreuses et seulement 31,4% d'entre elles se disent très satisfaites.

Dans la situation inverse, c'est-à-dire dans le cas où le poste occupé nécessite une formation complémentaire à celle obtenue au cours des études et donc plus d'effort à fournir pour exercer ses fonctions, la part des hommes à être insatisfaits (56,3%) est nettement plus élevée que celle des femmes (32,6%). Il en est de même lorsque les fonctions exercées sur le poste de travail sont sans rapport étroit avec le contenu des études : 45,5% des hommes sont insatisfaits contre 37,1% des femmes.

Pour une formation correspondant aux exigences du poste de travail, seulement 28,1% des hommes manifestent un certain mécontentement, alors que c'est un sentiment que partage presque la moitié des femmes (48,4%). Toutefois, ce constat doit être nuancé car en poursuivant l'analyse, on s'aperçoit que le degré de satisfaction est nettement lié aux conditions de travail. En effet, tous les hommes (100%) qui travaillent dans la fonction publique et dont la formation correspond aux exigences du poste occupé, se déclarent satisfaits ainsi que 89% des femmes. Alors que pour l'ensemble des autres statuts d'emploi (CDI, CDD ...), la part aussi bien des hommes (44%) que des femmes (30%) à être satisfaite lorsque la formation est en adéquation avec le poste, se réduit nettement.

### 3. Les rémunérations des jeunes diplômés des filières littéraires

Pour savoir si la transition professionnelle a bien été réussie, il est important de pouvoir disposer d'informations sur les rémunérations des jeunes diplômés, 5 années après l'obtention du diplôme. Ainsi, dans une première phase de l'analyse des indicateurs globaux (répartition, rémunérations médianes) en rapport avec un certain nombre de variables comme les fonctions exercées, le type de sécurité sociale et autres, sont mis à jour. Dans une seconde phase, est élaboré un modèle d'analyse de la variance ou de régression multiple afin de mettre en évidence les différences réelles de rémunérations, toutes choses égales pas ailleurs [CNISF-CEFI (1997, 2003, 2008), INSEE (2001), INSEE (2005)].

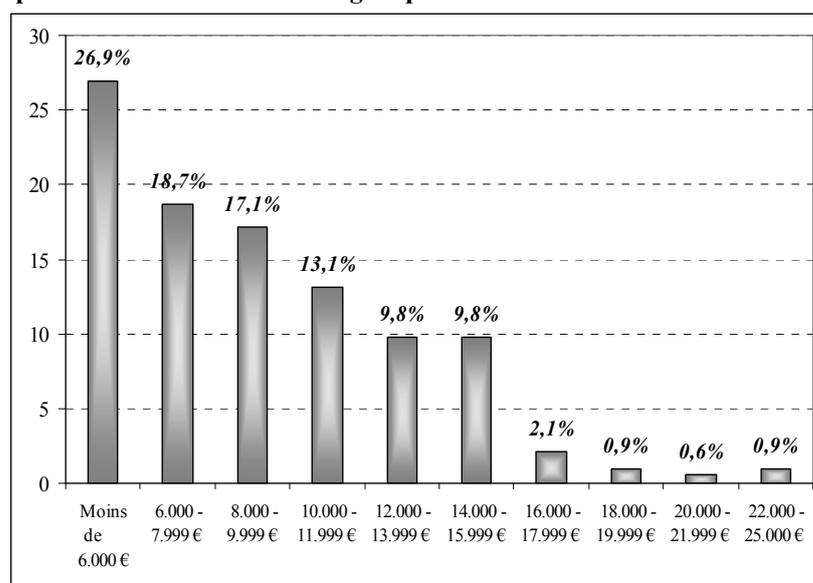
### 3.1. Quelques indicateurs globaux sur les rémunérations

#### 3.1.1. Une hiérarchie des rémunérations

Afin d'avoir une idée bien précise de la situation économique des jeunes diplômés des filières littéraires grecques, sont analysées les rémunérations nettes (après impôts) obtenues par l'emploi principal et le cas échéant par le deuxième emploi, au cours de l'année 2003, 5 années après l'obtention du diplôme.

De façon générale, d'après le graphique 29, on constate que 26,9% des jeunes diplômés ont des rémunérations nettes inférieures à 6.000 €, 18,7% entre 6.000 et 7.999 €, 17,1% entre 8.000 et 9.999 €. Les pourcentages ne dépassent pas les 13% pour les tranches de revenu les plus élevées. Lorsque les rémunérations nettes annuelles dépassent les 16.000 €, la part des jeunes bénéficiant de tels montants est nettement plus réduite, moins de 2%. Soulignons que le salaire mensuel minimum était de 668 € bruts, en 2007 selon les sources officielles d'Eurostat (Eurostat, 2007).

**Graphique 29. Répartition des rémunérations nettes annuelles en 2003 de l'emploi des jeunes diplômés des filières littéraires grecques**



Dans une première phase sont analysés les revenus médians du travail. Ainsi, sont fournis les différents graphiques suivant la répartition des rémunérations nettes.

#### 3.1.2. Rémunérations médianes des jeunes diplômés des filières littéraires grecques et quelques caractéristiques démographiques

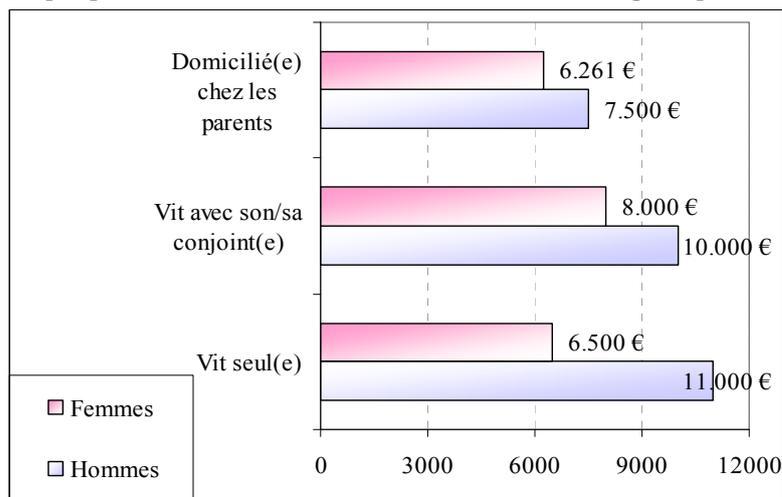
Comme la population étudiée est relativement jeune (moyenne d'âge de 30 ans), on distingue les personnes mariées ou vivant maritalement, les personnes vivant seules et celles qui habitent encore avec leurs parents.

Les femmes qui sont mariées ou qui vivent maritalement<sup>17</sup> gagnent nettement plus (8.000 €) que celles qui vivent seules (6.500 €) ou encore que celles domiciliées chez les parents (6.261 €) (graphique 30). Le statut de femme mariée ou vivant

<sup>17</sup> Peu de femmes vivent maritalement.

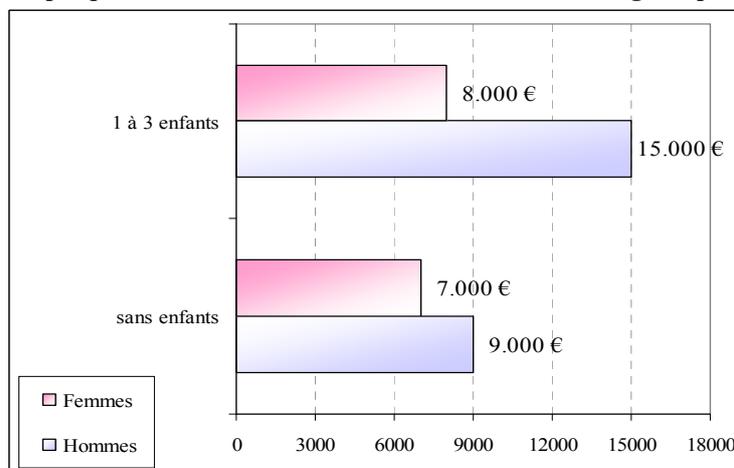
maritalement semble la « privilégier », contrairement aux résultats mis en évidence dans d'autres travaux sur les femmes et qui ont montré que les femmes célibataires étaient celles qui réussissaient le mieux financièrement (Marry, 2004). Du côté des hommes, les célibataires se montrent plus dynamiques que les autres en atteignant en moyenne les 11.000 € annuellement. La différence n'est toutefois pas très grande par rapport aux hommes mariés ou vivant maritalement (10.000 €). Par contre, les jeunes hommes qui n'ont pas encore quitté le domicile des parents restent les moins bien rémunérés (7.500 €). Ce constat vérifie l'hypothèse que les jeunes qui restent chez les parents, agissent ainsi car ils n'ont pas les moyens de se payer un logement.

**Graphique 30. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et domicile**



La présence ou non d'enfants dans un couple semble influencer les rémunérations, dans la mesure où les personnes avec enfants ont des rémunérations plus élevées que les celles sans enfants. En effet, les femmes sans enfants gagnent moins (7.000 €) que les femmes avec enfants (8.000 €) (graphique 31). Une tendance analogue marque la situation des hommes, mais cette fois-ci l'écart est encore plus important en fonction du nombre d'enfants. Les hommes sans enfants gagnent beaucoup moins (9.000 €) que les hommes avec enfants (15.000 €).

**Graphique 31. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et nombre d'enfants**



### 3.1.3. Rémunérations médianes des jeunes diplômés des filières littéraires grecques et caractéristiques de l'emploi

De façon générale, les cadres en économie-gestion et en ressources humaines se distinguent avec les rémunérations médianes les plus élevées (11.000 €) (Tableau 18). Ce constat est valable qu'ils soient cadres salariés de la fonction publique (affiliés à la sécurité sociale de la fonction publique et /ou du secteur bancaire et juridique) ou cadres salariés en CDD ou en CDI, affiliés à la sécurité sociale des salariés. Les enseignants sont mieux rémunérés dans la fonction publique (11.000 €). Les historiens-archéologues et les linguistes-écrivains sont mieux rémunérés en travaillant en tant qu'indépendants (employeur ou auto-employé) (15.000 €). Tel est également le cas pour l'ensemble des fonctions de secrétaire et l'ensemble des personnes occupant des postes pour lesquels ils sont surqualifiés (11.000 €).

**Tableau 18. Rémunérations nettes annuelles en 2003 de l'emploi des jeunes littéraires en Grèce, par fonctions exercées et type de sécurité sociale**

<i>Type de sécurité sociale</i>	<i>Fonctions exercées par les jeunes littéraires</i>	<i>Rémunérations médianes nettes annuelles en 2003 (en €)</i>
Sécurité sociale des salariés	Enseignants (y compris ceux qui donnent des cours particuliers)	6000
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	9700
	Secrétaires, employés, divers	8000
	Cadres (eco-gestion, Ress Humaines)	9950
	Total	7500
Sécurité sociale des indépendants	Enseignants (y compris ceux qui donnent des cours particuliers)	7500
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	15000
	Secrétaires, employés, divers	11000
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	10500
	Total	9700
Sans sécurité sociale ou autre (conjoint, études)	Enseignants (y compris ceux qui donnent des cours particuliers)	6000
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	3300
	Secrétaires, employés, divers	5500
	Total	5550
Sécurité sociale de la fonction publique, du secteur bancaire et juridique	Enseignants (y compris ceux qui donnent des cours particuliers)	11000
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	8738
	Secrétaires, employés, divers	9000
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	12000
	Total	11050
Total	Enseignants (y compris ceux qui donnent des cours particuliers)	6000
	Historiens-archéologues, linguistes-écrivains	9294
	Secrétaires, employés, divers	8000
	Cadres (éco-gestion, Ress Humaines)	<b>11000</b>
	Total	8000

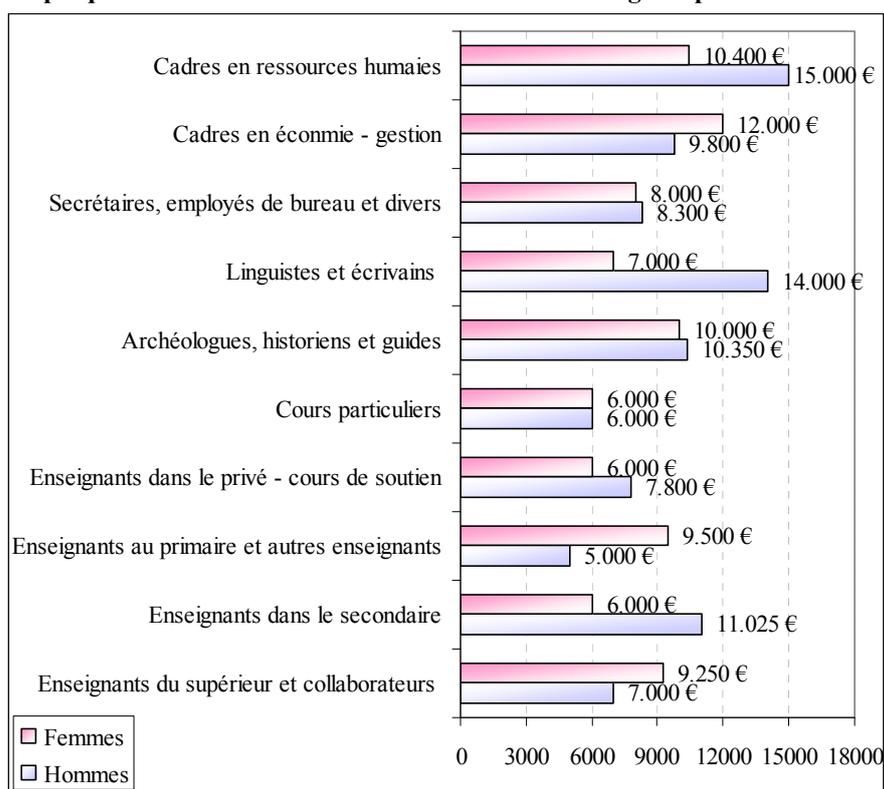
Des différences dans les rémunérations médianes en fonction du poste occupé ou de l'emploi exercé subsistent et persistent également lorsque l'on examine les résultats par genre. Les jeunes femmes diplômées qui travaillent en tant que cadres dans le domaine des ressources humaines, de la psychologie, de l'orientation professionnelle (12.000 €) et de l'économie-gestion (10.400 €), se distinguent avec les

rémunérations les plus élevées (graphique 32). Elles ont trouvé un emploi sans correspondance directe avec le contenu des études, mais pour lequel le niveau des études semble être associé avec un « *signal* » positif. Par conséquent, lorsque les personnes s'orientent vers des champs d'activité professionnelle non étroitement liés au domaine des études, elles arrivent à répondre à un besoin immédiat du marché et où les rémunérations sont plus élevées. Ainsi peuvent s'expliquer les différences dans les rémunérations. Entre 9.000 € et 10.000 € gagnent les archéologues-historiennes, les enseignantes du primaire et les enseignantes et collaboratrices dans l'enseignement supérieur. Celles qui sont sur-qualifiées par rapport au poste occupé, sont modérément rémunérées (cas des secrétaires et autre : 8.000 €). Elles sont suivies par les enseignantes du secondaire, les enseignantes dans les frondistiria et celles qui vivent de cours particuliers (6.000 €).

Par rapport aux fonctions exercées on ne rencontre pas exactement la même hiérarchie dans les rémunérations chez les hommes. Toutefois, ceux qui exercent des fonctions non étroitement liées au domaine des études restent parmi les mieux rémunérés. Tel est le cas des cadres en ressources humaines et dans une moindre mesure en économie-gestion (15.000 € et 9.800 € respectivement). Les hommes qui occupent un poste de travail en adéquation avec le contenu des études sont relativement bien payés en tant que linguistes-écrivains (14.000 €), enseignants du secondaire (11.025 €), archéologues-historiens (10.350 €). Du reste, comme pour les femmes, les hommes qui sont sur-qualifiées par rapport au poste occupé, sont modérément rémunérés (cas des fonctions de secrétariat et autres : 8.300 €). Ils sont suivis par les enseignants dans les frondistiria (7.800 €) et ceux qui vivent de cours particuliers (6.000 €).

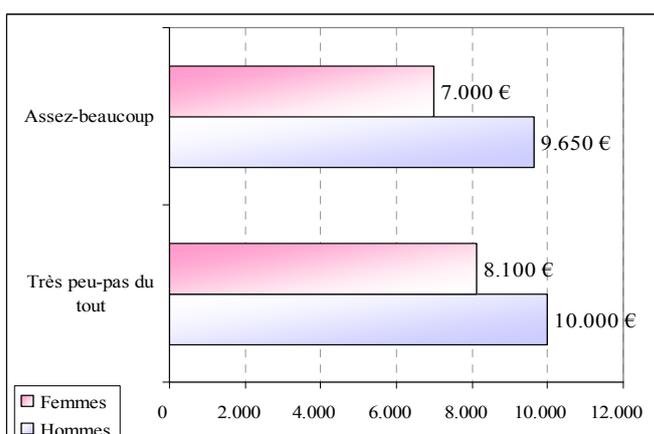
De façon générale, les montants les plus faibles (6.000 €) sont associés aux fonctions d'enseignants dans les frondistiria. Dans une situation désavantageuse financièrement se trouvent également les contractuels payés à l'heure et les jeunes diplômés qui vivent de cours particuliers avec des rémunérations annuelles médianes de l'ordre de 6.000 € (graphique 32).

**Graphique 32. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et fonction exercée**



Dans l'ensemble, aussi bien les jeunes femmes (8.100 €) que les jeunes hommes (10.000 €) qui estiment ne pas utiliser directement ou très peu, les connaissances obtenues au cours de leurs études sont les mieux rémunérés (graphique 33). Ce constat corrobore les résultats du tableau 18, où les cadres en économie-gestion et en ressources humaines réussissent à mieux gagner leur vie.

**Graphique 33. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe selon le degré d'utilisation des connaissances acquises à l'université**



Mais toutefois est-ce que cela s'observe indépendamment de la spécialité de formation retenue ? A cette fin, le tableau 19 présente les rémunérations médianes, en 2003, des jeunes diplômés par sexe et spécialité de formation initiale.

**Tableau 19. Rémunérations nettes annuelles en 2003 de l'emploi des jeunes littéraires en Grèce, par fonctions exercées et disciplines, selon qu'ils utilisent ou pas les connaissances acquises à l'université**

<i>Disciplines universitaires</i>	<i>sexe</i>	<i>Utilisation des connaissances acquises à l'université pour le travail effectué</i>	<i>Médianes des rémunérations nettes annuelles en 2003 (en €)</i>
<b>Histoire-archéologie</b>	Jeunes hommes	Très peu - pas du tout	<b>10000</b>
		Assez - beaucoup	9700
	Jeunes femmes	Très peu - pas du tout	<b>8150</b>
		Assez - beaucoup	8000
<b>Lettres</b>	Jeunes hommes	Très peu - pas du tout	7500
		Assez - beaucoup	<b>7800</b>
	Jeunes femmes	Très peu - pas du tout	6000
		Assez - beaucoup	6000
<b>Philosophie-Sc. Sociales</b>	Femmes	Très peu - pas du tout	6300
		Assez - beaucoup	7000
<b>Philosophie-Pédagogie-Psychologie</b>	Jeunes hommes	Très peu - pas du tout	9150
		Assez - beaucoup	<b>11000</b>
	Jeunes femmes	Très peu - pas du tout	<b>9750</b>
		Assez - beaucoup	7500

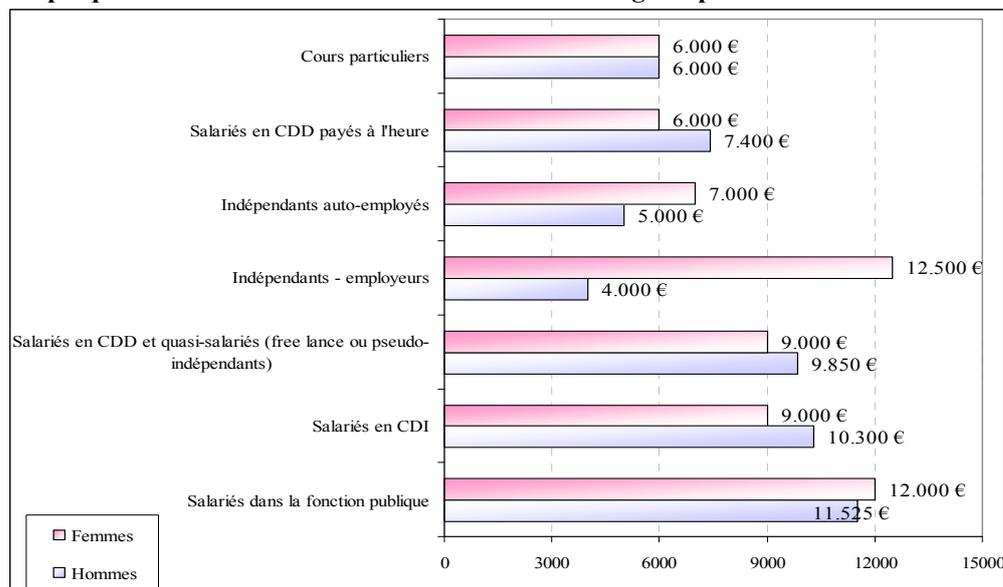
En examinant les chiffres par discipline, on s'aperçoit que des différences apparaissent. Indépendamment du genre, les historiens-archéologues, femmes ou hommes, qui n'utilisent pas ou très peu les connaissances acquises à l'université pour le travail effectué, réussissent à gagner plus. En Lettres, les jeunes hommes qui utilisent assez jusqu'à énormément les connaissances acquises à l'université, se distinguent légèrement avec une meilleure rémunération. Par contre, chez les sortants de Philosophie-Pédagogie-Psychologie, la comparaison des rémunérations hommes-femmes en fonction du degré d'utilisation des connaissances universitaires conduit à des résultats inversés. Elle permet de mettre en évidence une nette avance financière pour les jeunes hommes qui estiment exploiter les connaissances universitaires au travail (11.000 € pour ceux qui restent dans leur domaine d'étude contre 9.150 € pour les autres) alors que pour les femmes, l'effet inverse est observé. Celles qui les utilisent à peine ou pas du tout sont mieux rémunérées (9.750 €) que les autres (7.500 €).

En examinant les rémunérations par rapport au statut de l'emploi (graphique 34), on constate qu'au sommet de la hiérarchie se distinguent les littéraires, aussi bien hommes que femmes, qui sont salariés dans la fonction publique (autour des 12.000 €). Les rémunérations dans la fonction publique sont favorables pour les jeunes littéraires en Grèce contrairement à la situation des ingénieurs diplômés où les rémunérations les plus élevées étaient obtenues par les indépendants-gérants (Université Polytechnique d'Athènes, 2001).

Les femmes chef d'entreprises (indépendantes-employeurs), arrivent à être mieux rémunérées (12.500 €) que les hommes. Encore, faut-il souligner que cette catégorie est très peu représentée.

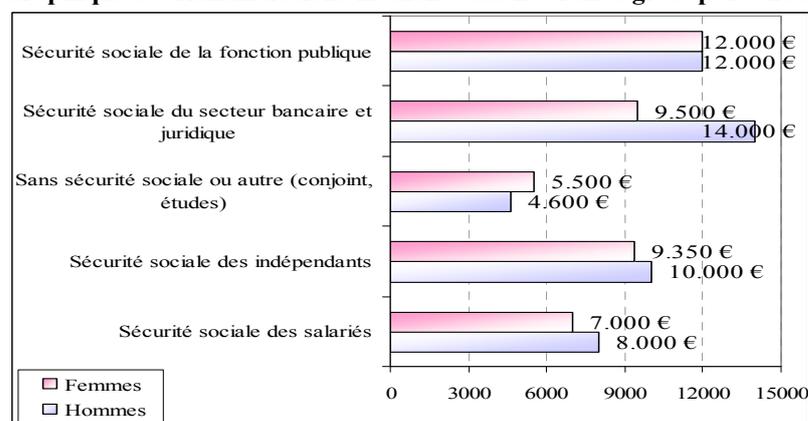
Mise à part cette catégorie, les rémunérations dans les autres statuts d'emploi suivent la même tendance et sont relativement proches entre hommes et femmes.

**Graphique 34. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe selon le statut de l'emploi**



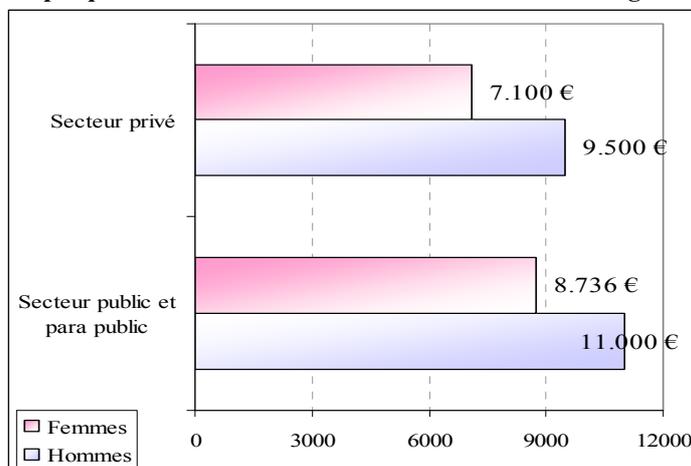
Dans le même état d'esprit, l'analyse se poursuit avec l'examen des rémunérations en fonction du type de sécurité sociale (graphique 35), pour encore une fois les jeunes bénéficiant de la sécurité sociale de la fonction publique sont mieux rémunérés (12.000 €), ainsi que ceux qui ont la sécurité sociale du secteur bancaire et juridique (hommes : 14.000 €; femmes : 9.500 €). En troisième position viennent les indépendants (hommes : 10.000 € ; femmes : 9.350 €). Soulignons qu'à la sécurité sociale des indépendants sont associés les indépendants-employeurs, les auto-employés et les quasi-salariés. Par la suite se positionnent, les salariés en CDI ou en CDD (sécurité sociale des salariés). Enfin en dernière position se placent les personnes qui sont sans sécurité sociale et parmi lesquelles une bonne majorité vit de cours particuliers.

**Graphique 35. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et type de sécurité sociale**

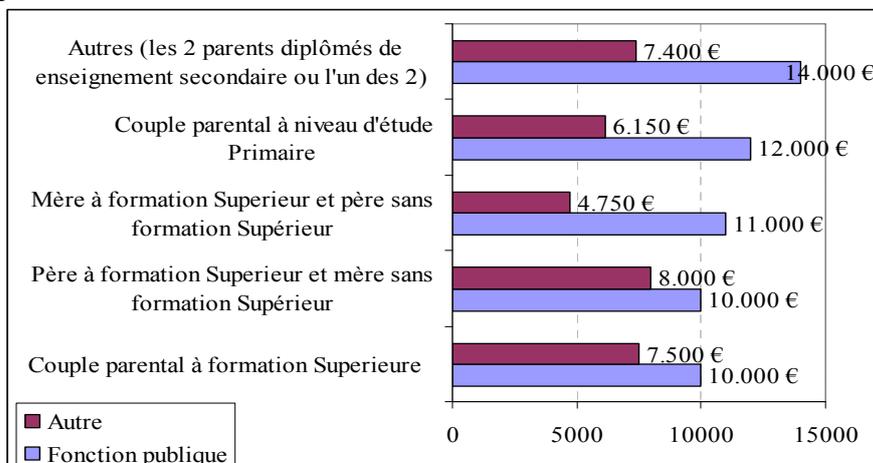


Pour les femmes et les hommes, le secteur public et para-public reste un secteur bien protégé contre les aléas du marché et concurrence le secteur privé sur les rémunérations (graphique 36). La fonction publique reste plus rémunératrice pour les jeunes diplômés de filières littéraires, et ce quelque soit le statut socio-professionnel du couple parental (graphique 37).

**Graphique 36. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et secteur**



**Graphique 37. Rémunérations médianes des littéraires grecs par secteur et niveau d'étude des parents**



La question qui se pose par la suite est de savoir si selon les moyens mis en œuvre pour trouver un emploi les rémunérations diffèrent, en moyenne, et si les comportements se diversifient par genre de la même manière.

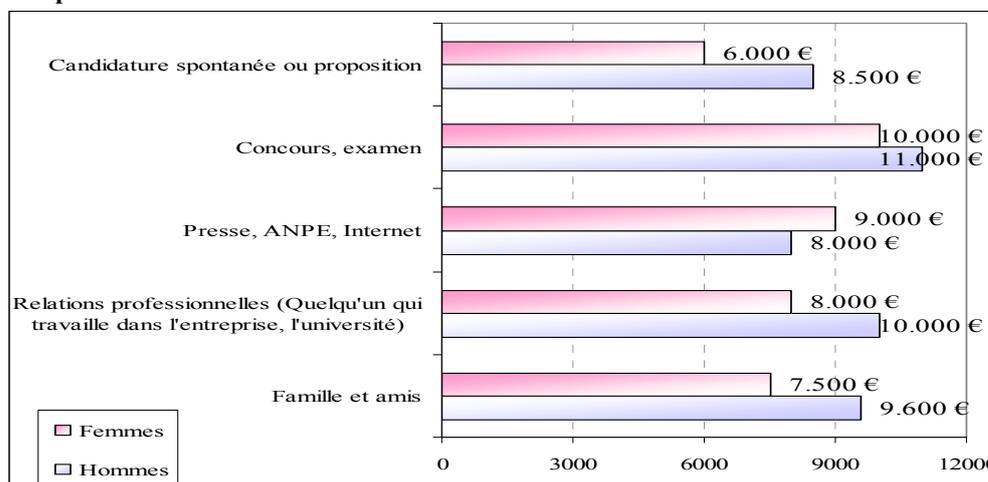
Paradoxalement, vu le poids et le recours considérable aux relations sociales<sup>18</sup> au sein du marché du travail (graphique 38), dans tous les cas, la voie royale du concours-examen reste la plus rémunératrice (hommes : 11.000 €; femmes : 10.000 €).

Pour les femmes les moyens formels de recherche de l'emploi actuel, tels que les annonces dans la presse, celles de l'Agence Nationale pour l'Emploi grecque continuent de permettre d'assurer des rémunérations relativement plus importantes

<sup>18</sup> Plus précisément, le tiers de la population féminine (29,3%) a eu recours aux relations familiales et amicales pour trouver l'emploi actuel contre 24,1% des hommes.

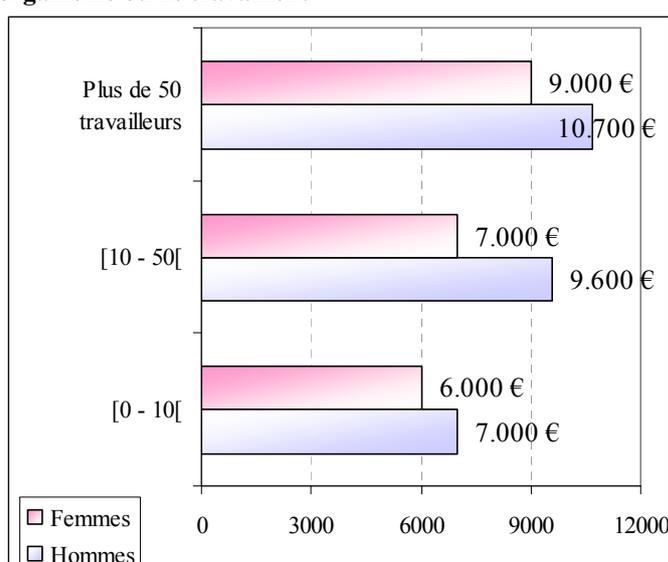
(9.000 €). Par contre, pour les hommes, le recours à ces moyens n'est pas pour autant des plus bénéfique (8.000 €). A l'inverse des femmes, ce qui joue positivement sur les rémunérations des hommes est le recours aux moyens informels de recherche d'emploi. Dans la hiérarchie des rémunérations, le poids des relations professionnelles et familiales se distingue.

**Graphique 38. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et moyens de recherche d'emploi**



Par la suite, certaines variables qui ont trait aux caractéristiques de l'emploi en rapport avec les rémunérations des jeunes littéraires grecs sont mises en évidence. On constate que les grandes tendances dans les rémunérations restent similaires entre les femmes et les hommes. Les rémunérations sont plus élevées dans les entreprises ou organisations de plus grande taille<sup>19</sup> que dans les petites et moyennes entreprises (graphique 39).

**Graphique 39. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et taille de l'entreprise ou organisme où ils travaillent**

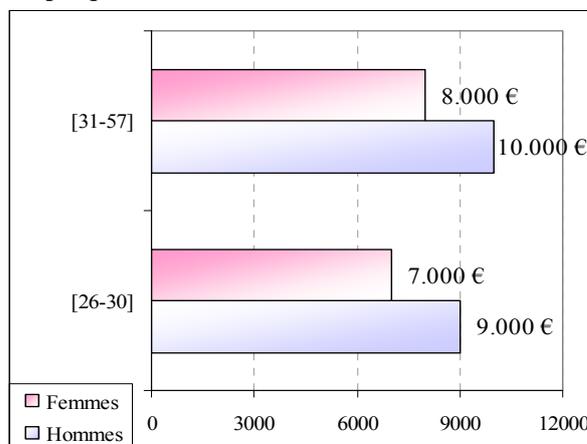


Parmi les variables de capital humain comme l'âge ou l'ancienneté dans l'emploi actuel, on constate que les rémunérations des hommes et des femmes

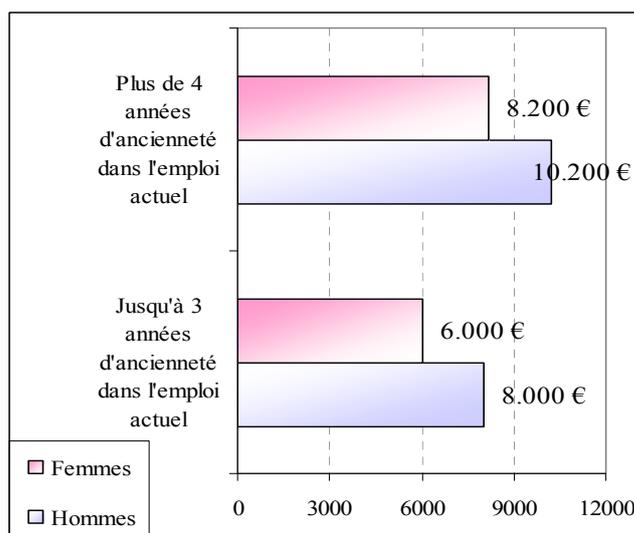
<sup>19</sup> Plus de 50 travailleurs.

croissent avec l'âge et avec l'ancienneté comme on pouvait s'y attendre (graphiques 40 et 41).

**Graphique 40. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et âge**

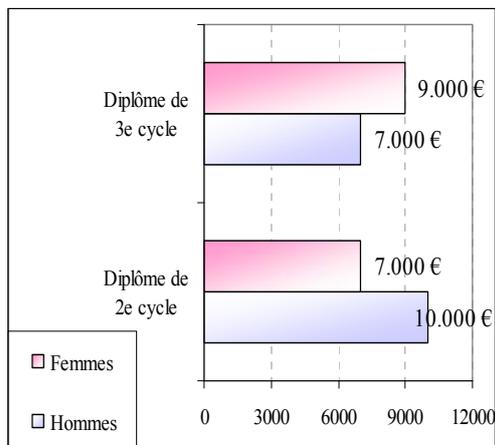


**Graphique 41. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et ancienneté dans l'emploi actuel**

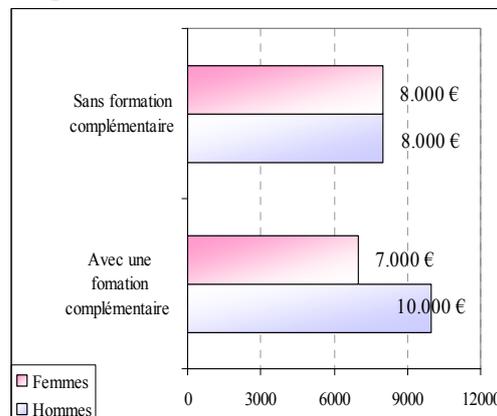


Cependant, les résultats ne sont pas aussi évidents lorsque l'on examine les rémunérations en rapport avec le niveau des études (graphique 42). En effet, les femmes qui ont obtenu un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle (DEA ou Master) gagnent plus que celles sans 3<sup>e</sup> cycle. Ce n'est pas pour autant le cas des hommes. Par contre pour les hommes, une formation complémentaire, obtenue en dehors du système de formation universitaire, semble être opérationnelle et bénéfique (graphique 43). Les hommes ayant suivis une formation complémentaire sont relativement mieux rémunérés (10.000 €) que les autres. Par contre, pour les femmes la formation complémentaire n'est pas plus bénéfique pour autant.

**Graphique 42. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et niveau d'étude**

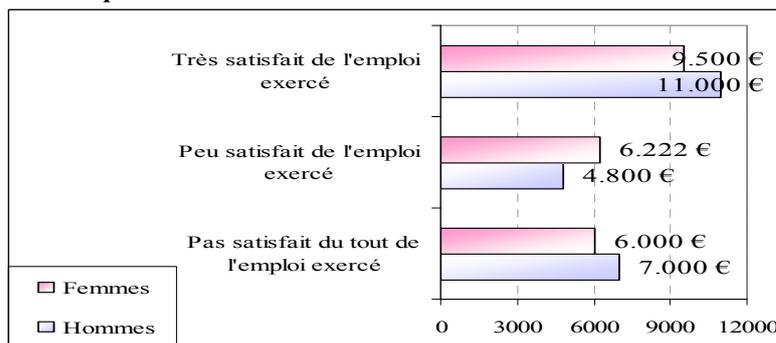


**Graphique 43. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et formation complémentaire**



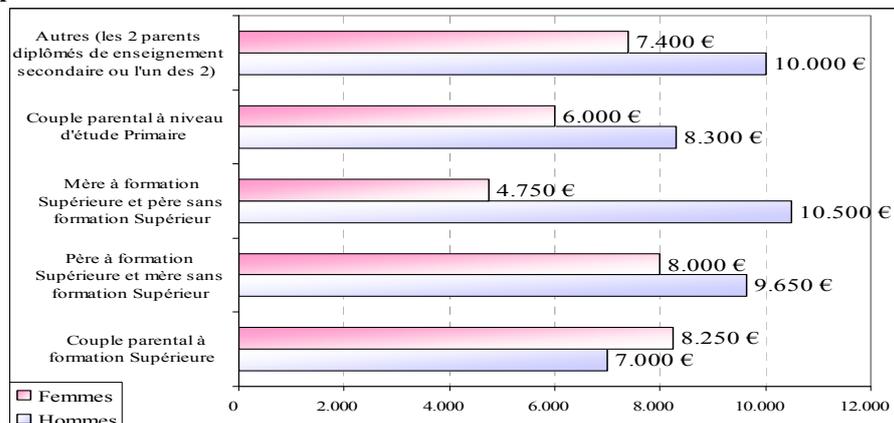
Aussi bien pour les femmes que pour les hommes, la satisfaction croît avec le montant des rémunérations (graphique 44).

**Graphique 44. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et satisfaction de la situation professionnelle**

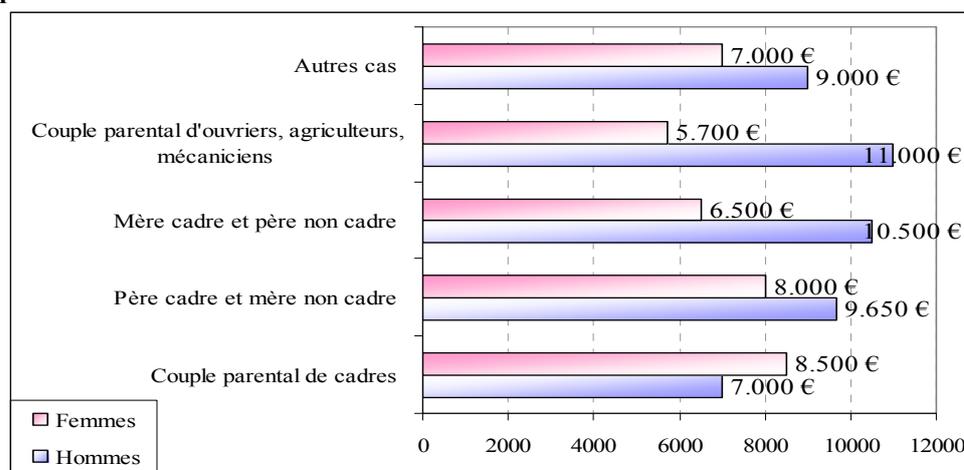


Enfin, l'hypothèse testée ici est de déterminer l'influence du statut socio-professionnel des parents sur les rémunérations des jeunes littéraires. Les graphiques 45 et 46 mettent en relation le niveau d'étude des parents puis le statut professionnel et les rémunérations des jeunes littéraires grecs selon le sexe.

**Graphique 45. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et niveau d'étude des parents**

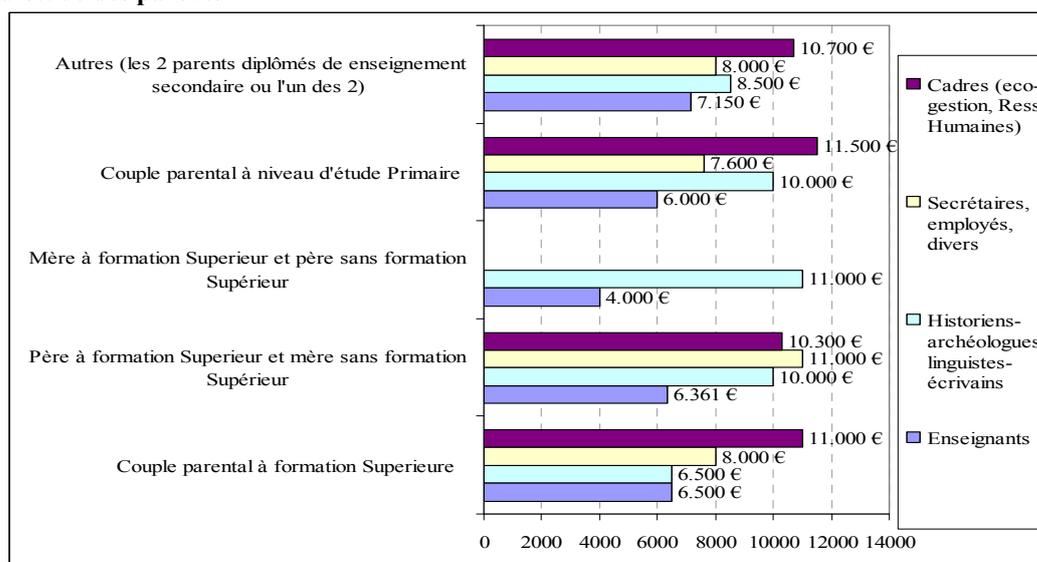


**Graphique 46. Rémunérations médianes des littéraires grecs par sexe et statut professionnel des parents**



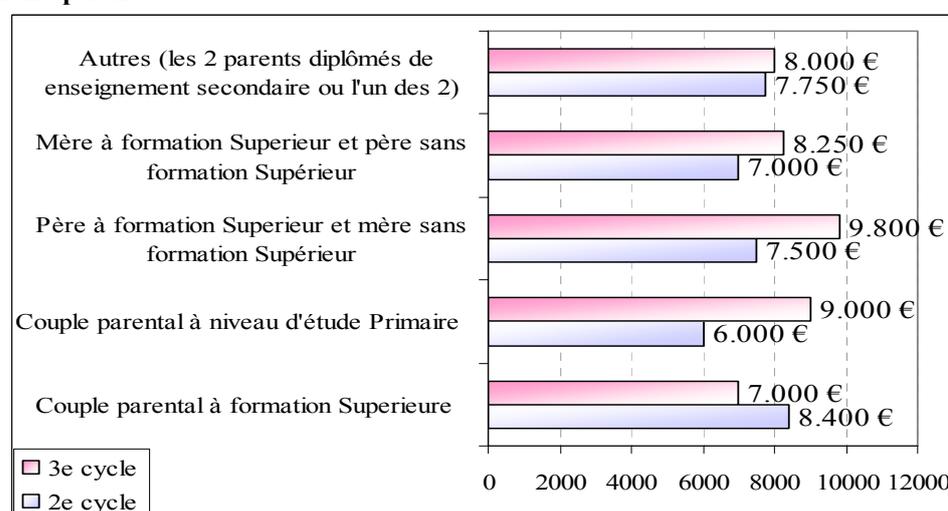
D'après les graphiques 45 et 46, on constate que, dans l'ensemble, quelque soit le niveau d'étude des parents ou le statut professionnel, les rémunérations des jeunes hommes sont plus élevées que celles des jeunes femmes sauf dans le cas où le couple parental a une formation supérieure ou encore un statut de cadre. Pour ce dernier cas l'effet inverse se produit : les filles gagnent plus que les garçons. Le statut socio-professionnel des parents a un impact positif sur les rémunérations des jeunes femmes. Les jeunes femmes des milieux favorisés s'en sortent mieux financièrement dans une filière à dominance féminine. Cela est probablement lié au fait que les jeunes femmes des milieux favorisés sont également plus nombreuses à poursuivre leurs études avec l'obtention d'un troisième cycle. L'hypothèse d'une influence du statut socio-professionnel des parents exercée sur le choix de continuer les études ne justifierait-elle pas également les différences de rémunérations par genre constatées ? L'effet du troisième cycle jouerait dans ce cas positivement sur les rémunérations des jeunes femmes. Ce sont également les femmes qui utilisent les relations familiales pour trouver un emploi. Inversement, pour les jeunes hommes cela n'a pas d'effet. Peut-être que cela est lié à l'initiative des hommes à s'orienter vers des secteurs ou des fonctions plus rémunératrices indépendamment de la situation socio-économique de leurs parents. La part des hommes cadres en économie-gestion et en ressources humaines est plus importante que celle des femmes. Ces fonctions sont **plus rémunératrices et ce indépendamment de la situation des parents**. En effet, d'après le graphique 47, on s'aperçoit que les **fonctions de cadres** (en économie-gestion ou en ressources humaines) se distinguent avec les plus hautes rémunérations, quelque soit le statut socio-professionnel des parents.

**Graphique 47. Rémunérations médianes des littéraires grecs par fonction exercée et niveau d'étude des parents**



Pour les jeunes diplômés des milieux défavorisés (dont les parents ne sont pas cadres ou l'un des deux ne l'est pas ou encore dont les parents n'ont pas suivi de formation supérieure) le troisième cycle<sup>20</sup> joue un **effet positif sur les rémunérations**, dans la mesure où ces jeunes gagnent plus en moyenne que ceux ayant le niveau diplôme seulement. Pour les jeunes diplômés dont les parents sont cadres ou ont une formation supérieure, la situation inverse s'observe graphique 48.

**Graphique 48. Rémunérations médianes des littéraires grecs selon leur niveau d'étude et celui de leurs parents**

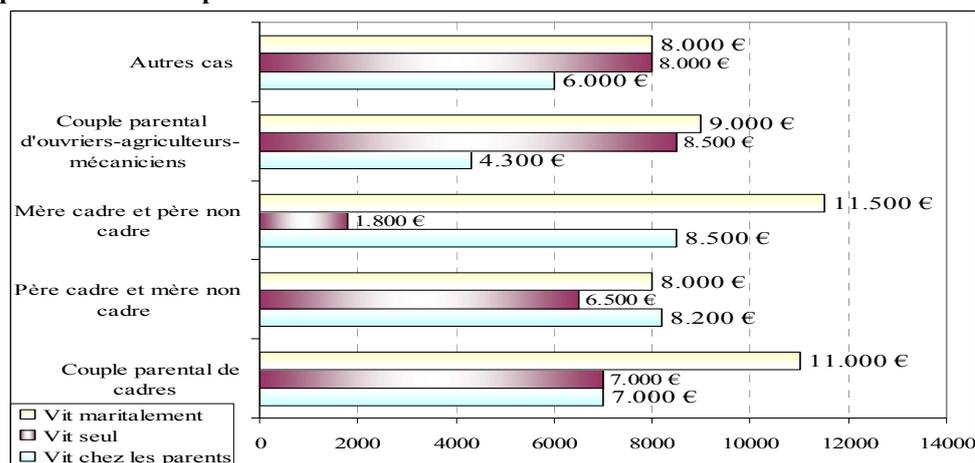


De plus, quelque soit le statut socio-professionnel des parents, les jeunes diplômés qui vivent en couple sont également ceux qui sont en moyenne mieux rémunérés (graphique 49). Par conséquent, l'hypothèse selon laquelle la situation économique des jeunes reste un des facteurs déterminant pour quitter le domicile des parents est ici vérifiée et corrobore avec les résultats mis en évidence par d'autres travaux sur la famille et le comportement des jeunes en Grèce (Kaklamani et Duquenne,

<sup>20</sup> Au-delà de bac plus 4.

2009). Les différences de rémunérations moyennes sont encore plus marquées pour les jeunes issues des milieux plus défavorisés. Ainsi, pour ces derniers la différence dans les rémunérations moyennes est deux fois plus élevée lorsqu'ils décident de vivre en couple ou seuls. Les rémunérations médianes sont de 4.300 € dans le cas où ils vivent chez les parents et remontent à 8.500-9.000 € lorsqu'ils quittent le domicile des parents pour vivre seuls ou en couple.

**Graphique 49. Rémunérations médianes des littéraires grecs selon le domicile et le statut professionnel des parents**



### 3.2. L'impact du genre dans les équations de gains de Mincer

Il existerait un biais à comparer directement les différences de rémunérations entre groupes de travailleurs, sans tenir compte des caractéristiques de l'emploi ou des caractéristiques personnelles. Il est certain que les rémunérations sont influencées par différents facteurs comme le secteur d'activité économique, l'expérience professionnelle, l'âge, le niveau des études, le sexe, la région géographique et d'autres facteurs. Quel avantage de rémunération procure alors chacune des caractéristiques ? Pour estimer séparément l'influence de divers facteurs sur les rémunérations, toutes choses égales par ailleurs, on peut utiliser l'analyse de régression multiple ou encore l'analyse de la variance. Cette dernière est plus appropriée dans le cas de variables qualitatives [CNISF-CEFI (1997, 2003, 2008), INSEE (2001, 2005)]. Ainsi, cette méthode permet de comparer des populations identiques. On peut alors mettre en évidence les écarts réels de traitement entre les différentes sous populations ou groupes.

La méthode retenue pour expliquer les disparités de rémunération neutralise les effets de structure. Elle est basée sur l'utilisation d'un modèle linéaire où la variable expliquée est le logarithme des rémunérations ou les rémunérations, les variables explicatives étant supposées jouer indépendamment les unes aux autres. Ainsi, on suppose que le traitement d'un jeune diplômé, à un terme résiduel près dépend des caractéristiques socio-économiques retenues.

Les rémunérations observées dans l'enquête d'un ressortissant des filières littéraires grecques  $i$  possédant les caractéristiques  $X_i$  sont décomposées selon la formule suivante :  $Y_i = \alpha + X_i \cdot \beta_i + \varepsilon_i$ . Dans cette équation, équation de gain de Mincer (1974), la variable  $Y_i$  désigne les rémunérations observées du diplômé  $i$ . Puis,  $X_i \cdot \beta_i$  est la partie déterministe c'est-à-dire la valeur prédite que le tableau permet de calculer et  $X_i$  représente les caractéristiques individuelles et celles de l'emploi,  $\varepsilon_i$  est

un aléa représentant l'hétérogénéité individuelle non prise en compte dans l'estimation.

### 3.2.1. L'effet de la situation conjugale sur les rémunérations des jeunes femmes issues des filières littéraires

La féminisation du marché du travail s'impose de plus en plus à un niveau mondial. « *Dans la plupart des régions et des professions, les femmes gagnent un salaire inférieur pour le même emploi. Mais certaines données indiquent que la mondialisation peut aider à réduire l'écart salarial dans certaines professions* » (Bureau International du Travail, 2007)]. La nouvelle mixité au travail, résultat des profondes mutations structurelles a-t-elle des effets sur la structure des rémunérations ? L'entrée massive des femmes dans le marché du travail a permis de réduire les écarts de salaires entre les sexes (Périvier, 2007). En début de carrière les salaires sont sensiblement les mêmes et ce n'est que 15 ans plus tard après la sortie du système éducatif que le salaire des femmes représente 60% de celui des hommes, selon les résultats de travaux de Wood, Corcoran et Courant (1993) sur les écarts de salaires sur trois promotions d'étudiants diplômés de la Law School de l'université du Michigan. Ils estiment que 40% de l'écart est lié à la parentalité et presque un tiers de cet écart reste inexpliqué. Hors mis ce constat en début de carrière, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont-ils de même intensité selon le taux de féminisation des spécialités de formation et celui des professions ?

Pour estimer séparément l'effet spécifique de chaque facteur sur les rémunérations, *toutes choses égales par ailleurs*, la technique de l'analyse de la variance (ANOVA) est adoptée (CNISF, 2001, 2003, 2008 και INSEE, 2001, 2005). Paradoxalement, dans plusieurs modèles traités, la **variable sexe** n'a pas eu d'effet sur les rémunérations : la variable sexe prise en compte dans les régressions n'est pas significative. Ce résultat bouleverse ce qui est communément admis dans les équations de gains de Mincer, sur la discrimination à l'encontre des femmes (Meurs et Ponthieux, 2006, Cholezas, 2010) ! Est-ce le reflet des profonds changements du marché du travail au cours de ces dernières années ? Des analyses analogues ont révélé que l'écart de rémunérations entre les sexes s'est resserré avec l'entrée de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail. La diminution des écarts de rémunérations entre les sexes est particulièrement plus marquée dans le cas des plus diplômées. Dans le cas des jeunes littéraires grecs, on repère un groupe professionnel spécifique, au sein duquel les jeunes femmes d'une filière féminine, ne sont pas discriminées d'un point de vue salarial. Afin de déterminer le poids spécifique de chaque variable (variables individuelles et d'emploi) sur les rémunérations, les estimations économétriques sont faites par la suite en distinguant les **jeunes femmes** des **jeunes hommes**.

Dans un premier modèle, les facteurs explicatifs pris en compte et qui déterminent en 2003 les différences dans les rémunérations des jeunes femmes diplômées des filières littéraires sont relatifs aux caractéristiques de l'emploi comme les fonctions occupées dans l'activité dominante, le type de sécurité sociale, la durée hebdomadaire de travail. Ils portent également sur des variables de capital humain comme le niveau de formation, les connaissances en langues étrangères, en l'occurrence l'anglais pour la plupart des cas et l'ancienneté dans l'emploi actuel. Enfin, la situation familiale des jeunes femmes est prise en considération en distinguant les femmes mariées des autres. Ces variables expliquent 33% de la variabilité des rémunérations ( $R^2=0,330$ ).

**Tableau 20. Estimation des paramètres du modèle d'analyse de la variance (ANOVA): le cas des jeunes femmes**

Variable endogène ou dépendante du modèle : Rémunérations nettes de l'emploi, en 2003 (en €)

Paramètres	Nombres des cas (n)	Coefficients (B)	t-statistic	p-value (Sig.)	95% intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Constante		12.128,7	11,594	0,000	10.066,4	14.190,9
<b>Fonctions de l'activité dominante</b>						
Historiens-archéologues, linguistes et écrivains	19	2.093,8	2,053	0,041	83,3	4.104,4
Secrétaires, employés de bureau et divers	23	743,4	0,827	0,409	-1.028,9	2.515,7
Cadres en économie - gestion ou en ressources humaines	44	2.219,9	2,928	0,004	725,1	3.714,7
Enseignants <sup>21</sup>	137	0(a)	.	.	.	.
<b>Temps de travail / Heures de travail par semaine</b>						
Moins de 18 heures par semaine	65	-1.584,9	-2,482	0,014	-2.843,8	-326,0
Plus de 18 heures par semaine	158	0(a)	.	.	.	.
<b>Type de sécurité sociale</b>						
Sécurité sociale des salariés	162	-2.170,3	-2,475	0,014	-3.898,9	-441,8
Sécurité sociale des indépendants	15	-650,9	-0,535	0,593	-3.049,7	1.747,7
Sans sécurité sociale ou celle du conjoint	11	-3.314,9	-2,332	0,021	-6.117,2	-512,7
Sécurité sociale du secteur bancaire et ou juridique	12	-521,8	-0,380	0,705	-3.231,8	2.188,2
Sécurité sociale de la fonction publique	23	0(a)	.	.	.	.
<b>Durée de l'ancienneté dans l'emploi actuel</b>						
Jusqu'à 3 années	67	-2.154,6	-3,759	0,000	-3.284,5	-1.024,7
Au-delà de 4 années	156	0(a)	.	.	.	.
<b>Niveau d'études</b>						
Diplômés du 3 <sup>e</sup> cycle (Master ou Doctorat)	53	1.342,5	2,138	0,034	104,4	2.580,7
Diplômés du 2 <sup>e</sup> cycle	170	0(a)	.	.	.	.
<b>Connaissances en langues étrangères (anglais pour la grande majorité)</b>						
Aucune	118	-1.029,9	-1,587	0,114	-2.309,0	249,1
Très peu	43	-1.950,7	-2,613	0,010	-3.422,4	-478,9
De très bonnes	62	0(a)	.	.	.	.
<b>Situation conjugale</b>						
Femme célibataire	144	-1.183,1	-2,278	0,024	-2.207,2	-159,1
Femme mariée	79	0(a)	.	.	.	.

**Lecture :** les chiffres représentent la variation de revenus que connaît l'individu dont une des caractéristiques diffère de celle de l'individu de référence. Un coefficient positif indique que la modalité augmente la rémunération obtenue en 2003 et inversement pour un coefficient négatif.

Selon les résultats des estimations (Tableau 20), une jeune femme diplômée des filières littéraires grecques qui appartient au groupe de référence gagne 12.129 €. Le groupe de référence a les caractéristiques de la catégorie de référence ou catégorie manquante. Ce montant correspond à la constante du tableau. La constante donne la rémunération de référence qui a été utilisée pour estimer les disparités qui proviennent des différentes caractéristiques des diplômés, *ceteris paribus*. Les caractéristiques du groupe de référence du modèle sont celles d'une jeune enseignante

<sup>21</sup> Comprend toutes les catégories d'enseignants, y compris ceux qui vivent de cours particuliers.

dans le secondaire, mariée, ayant une sécurité sociale de la fonction publique avec plus de 4 années d'ancienneté dans l'emploi actuel et qui estime travailler plus de 18 heures par semaine. En outre, elle n'a pas de troisième cycle d'étude mais elle a de très bonnes connaissances en langue (anglais).

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à caractéristiques identiques, la mise en couple semble favorable pour les jeunes femmes contrairement à ce qui est constaté dans d'autres travaux (Marry, 2004). Paradoxalement, une jeune femme célibataire gagne 1.183 € de moins qu'une jeune femme mariée (catégorie de référence) et l'écart est statistiquement significatif. Les évolutions favorables aux femmes dans le monde professionnel au cours des trois dernières décennies, et plus encore de la progression de la proportion de femmes parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont-elles à l'origine de ce constat paradoxal ? Il semblerait qu'une fois mariées les femmes, arrivent à mieux s'imposer sur le marché du travail, dans une société méditerranéenne plus traditionnelle. Toutefois, ce résultat est à suivre car il soulève de nombreuses questions et il est vrai qu'une analyse aussi détaillée sur les rémunérations des sortants des filières littéraires est réalisée pour la première fois en Grèce.

### **3.2.2. Le poids des caractéristiques de l'emploi et du capital humain sur la rémunération des jeunes femmes des filières littéraires grecques**

Les **caractéristiques de l'emploi** comme les fonctions occupées, le type de sécurité sociale et les heures hebdomadaires de travail sont mises en évidence. Par rapport aux *fonctions* d'enseignant du second degré (catégorie de référence), des différences statistiquement significatives dans les rémunérations existent pour les femmes cadres en économie-gestion et en ressources humaines (+2.220 €) et les archéologues-historiens-écrivains (+2.094 €), toutes choses égales par ailleurs (Tableau 20). La fonction publique se montre beaucoup plus rémunératrice que le domaine privé. Le facteur *type de sécurité sociale* joue un effet positif sur les rémunérations. *Ceteris paribus*, les traitements sont plus importants pour ceux qui sont affiliés à la sécurité sociale de la fonction publique. Parmi les jeunes femmes qui sont affiliées à la sécurité sociale de la fonction publique et celles qui sont affiliées à la sécurité sociale des salariés, il y a un écart de rémunération, statistiquement significatif, de 2.170 €. Ces résultats peuvent trouver une explication vu que le secteur public est en général plutôt favorable aux femmes (Ponthieux et Meurs, 2004) et les ressortissantes de cette filière sont majoritairement des femmes. L'influence de la *durée hebdomadaire de travail* sur les rémunérations se manifeste positivement. Celles qui travaillent moins de 18 heures par semaine perçoivent nettement moins d'argent (-1.585 €) et cela de façon statistiquement significative.

Les variables comme le niveau des études, les connaissances en langues étrangères et l'ancienneté introduites dans le modèle sont destinées à contrôler les caractéristiques d'accumulation de *capital humain général et spécifique* (Becker, 1964). Les résultats mettent en évidence une forte corrélation entre rémunérations et niveau de formation. Les *diplômes de 3<sup>e</sup> cycle* permettent d'accroître le niveau de rémunération. Un niveau d'étude supérieur joue positivement sur les rémunérations des femmes, contrairement à ce qui sera constaté dans le cas des jeunes hommes. Les ressortissantes de 1998 avec un niveau d'étude supérieur (3<sup>e</sup> cycle) gagnent plus que celles qui ont juste le niveau diplôme. L'écart est de 1.343 € en faveur des diplômées du 3<sup>e</sup> cycle. L'acquisition du capital humain, via *l'ancienneté sur l'emploi actuel* joue également de façon positive sur les rémunérations. En effet, l'écart de rémunération

entre les jeunes débutantes qui ont jusqu' à 3 années d'expérience et les autres, est de 2.155 €. Enfin, les *connaissances en langues étrangères* ont un effet bénéfique sur les rémunérations. A savoir, une bonne maîtrise de l'anglais permet d'obtenir des niveaux de rémunérations plus élevés par rapport à celles qui maîtrisent peu une langue étrangère (-1.951 €) et celles qui n'ont aucune connaissance (-1.030 €).

### 3.2.3. Facteurs déterminants des rémunérations des jeunes hommes des filières littéraires grecques

De façon analogue, un deuxième modèle met en évidence le poids des différents facteurs explicatifs sur la rémunération des jeunes hommes. Selon les résultats des estimations économétriques, un jeune homme diplômé des filières littéraires grecques qui appartient au groupe de référence gagne 15.959 €. Les caractéristiques du groupe de référence du modèle sont celles d'un jeune homme marié, travaillant plus de 18 heures par semaine dans la fonction publique et sans troisième cycle d'étude à sa disposition. Pour les hommes la durée hebdomadaire de travail, le type de sécurité sociale, le niveau d'étude et la situation conjugale sont les principaux facteurs qui expliquent 46% de la variabilité des rémunérations ( $R^2=0,458$ ).

**Tableau 21. Estimation des paramètres du modèle d'analyse de la variance: le cas des jeunes hommes**

Variable endogène ou dépendante du modèle : Rémunérations nettes de l'emploi, en 2003 (en €)

Paramètres	Nombres des cas (n)	Coefficients (B)	t-statistic	p-value (Sig.)	95% intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Constante		15.959,0	11,322	0,000	13.133,1	18.784,9
<b>Temps de travail / Heures de travail par semaine</b>						
Moins de 18 heures par semaine	9	-5.562,9	-4,116	0,000	-8.272,6	-2.853,3
Plus de 18 heures par semaine	50	0(a)	.	.	.	.
<b>Type de sécurité sociale</b>						
Sécurité sociale autre que celle de la fonction publique	48	-3.377,8	-2,720	0,009	-5.867,7	-887,9
Sécurité sociale de la fonction publique	11	0(a)	.	.	.	.
<b>Niveau d'études</b>						
Diplômés du 3 <sup>e</sup> cycle (Master ou Doctorat)	23	-2.268,2	-2,275	0,027	-4.267,4	-269,0
Diplômés du 2 <sup>e</sup> cycle	36	0(a)	.	.	.	.
<b>Situation conjugale</b>						
Homme célibataire	44	-2.711,9	-2,462	0,017	-4.920,3	-503,4
Homme marié	15	0(a)	.	.	.	.

**Lecture :** les chiffres représentent la variation de revenus que connaît le jeune dont une des caractéristiques diffère de celle de l'individu de référence. Un coefficient positif indique que la modalité augmente la rémunération obtenue en 2003 et inversement pour un coefficient négatif.

Les *hommes mariés* gagnent mieux leur vie que les célibataires (-2.712 €) (Tableau 21). Ce résultat corrobore celui des travaux sur les rémunérations des ingénieurs en France. Comme il a été précédemment constaté pour les jeunes femmes, on retrouve l'avantage de travailler dans le domaine public. La *fonction publique* reste plus rémunératrice pour les hommes aussi, avec un avantage s'élevant à 3.378 € par rapport aux autres types de sécurité sociale. La *durée hebdomadaire de travail* joue également positivement sur les rémunérations, à savoir que ceux qui travaillent moins de 18 heures par semaine gagnent 5.563 € de moins, et cela est statistiquement

significatif. Toutefois, contrairement à ce qui est constaté chez les jeunes femmes, la détention d'un 3<sup>e</sup> cycle ne joue pas positivement sur les rémunérations. Les ressortissants de 1998 avec un niveau d'étude supérieur (3<sup>e</sup> cycle) gagnent moins que ceux qui ont juste le niveau diplôme. L'écart est de 2.268 € en faveur des diplômés du 2<sup>e</sup> cycle. L'effet relativement négatif du 3<sup>e</sup> cycle sur les rémunérations des jeunes hommes peut être attribué au fait qu'ils sont nombreux à poursuivre leurs études et à avoir des obligations du service militaire. Ces deux critères retardent l'entrée dans la vie active et donc l'acquisition de l'expérience professionnelle et justifieraient l'effet négatif sur les rémunérations.

## **Conclusion**

Ce document de travail fournit un éclairage sur les processus de transition entre le système éducatif et la vie active des jeunes ressortissants, femmes et hommes, des filières littéraires en Grèce. Dans la plupart des pays développés, cette filière de formation soulève quelques inquiétudes au niveau individuel et collectif sur le rendement de l'investissement éducatif. Elle est « *accusée* » d'offrir peu de débouchés professionnels provoquant ainsi des pressions sur le marché du travail qui conduisent au déclassement à l'embauche. Pour cela, nous analysons de façon détaillée, le mécanisme complexe d'insertion professionnelle des jeunes littéraires grecs, au fil des 5 premières années qui suivent leur sortie de l'enseignement supérieur. Plusieurs paramètres sont pris en considération, comme la formation et le capital social, l'expérience, les fonctions exercées, la stabilisation des jeunes sur le marché du travail et un certain nombre de caractéristiques individuelles.

Il est important de souligner que 5 années après la sortie du système éducatif, 80,3% des jeunes diplômés des filières littéraires grecques, ont un emploi et 5,9% sont à la recherche d'un emploi.

De manière générale, cette filière de formation a la particularité d'être dominée par les femmes, mais il a été constaté que lorsque le niveau de formation s'élève, la part des filles (21,1%) est moins importante que celle des garçons (39,5%). En outre, l'origine familiale semble influencer plus le choix des filles au niveau du second cycle mais surtout pour la poursuite des études. En effet, un peu plus de la moitié des jeunes femmes qui ont obtenu un Master ou un Doctorat ont des parents diplômés de l'enseignement supérieur. Plus encore, la situation socio-professionnelle des parents a un effet positif sur les rémunérations des jeunes femmes. Seuls les femmes des milieux favorisés gagnent plus que les hommes ; pour les autres cas les écarts de rémunérations restent en faveur des hommes.

La majorité écrasante des jeunes femmes (71,2%) a accédé au premier emploi au cours de la première année après l'obtention du diplôme, contre 35,4% des jeunes hommes. Néanmoins, ce résultat doit être nuancé par le fait que les hommes ont des obligations liées au service militaire obligatoire en Grèce. De plus les garçons sont plus nombreux à poursuivre les études avec un troisième cycle. Pour l'emploi actuel, 46,6% des jeunes femmes ont réussi à le trouver au bout d'un an après l'obtention du diplôme, contre 28,9% des jeunes hommes.

Le capital social et la capacité à mobiliser les réseaux sociaux affectent les chances d'obtenir un emploi. Pour 34,4% des hommes et 40,1% des femmes, les relations sociales sont les modalités de recherche de travail qui ont le plus fréquemment débouchées à un emploi. Le poids des liens forts (famille) reste notable et il est plus marqué chez les jeunes femmes. Inversement, la voie concours est plus utilisée par les jeunes hommes, plus nombreux à se montrer compétitifs.

Les comportements entre hommes et femmes divergent lorsque sont mis en rapport les modes d'accès à l'emploi avec les durées moyennes de recherche d'emploi. Le recours aux relations professionnelles a permis aux jeunes hommes de trouver plus rapidement le travail actuel, en un an et trois mois en moyenne. Alors que les jeunes femmes qui ont eu recours à ce moyen ont mis nettement plus de temps : 2 ans et 2 mois. Une durée maximale de recherche d'emploi ont connu les jeunes hommes qui ont utilisé la candidature spontanée.

Par la suite, sont examinées les fonctions exercées des jeunes enquêtés. L'ensemble des fonctions peut être regroupé en trois grandes catégories.

- Dans une première catégorie, la correspondance entre le contenu des études et les fonctions occupées est forte. L'enseignement dans la fonction publique est une cible privilégiée. Les jeunes femmes (74,2%)<sup>22</sup> sont plus nombreuses à exercer des fonctions traditionnelles dans l'enseignement surtout, et qui reste en rapport étroit avec le contenu des études.
- Dans une seconde catégorie, la correspondance entre le contenu des études initiales et les fonctions occupées n'est plus la règle. Ainsi, sont mis en évidence des débouchés professionnels inattendus. On retrouve les postes de cadres dans le domaine des ressources humaines et de l'économie-gestion. La part des jeunes hommes est plus importante (23%) que celle des jeunes femmes (16,5%), à s'investir professionnellement dans d'autres domaines où l'effet de signal du diplôme, au sens de Spence (1973) s'est avéré efficace. Le niveau des études plus que la spécialité a permis l'insertion professionnelle. Ceux qui ont accédé à des fonctions de cadres en économie-gestion et en ressources humaines sont majoritaires à avoir un 3<sup>e</sup> cycle d'études universitaires et à être issus de milieux sociaux favorisés. Par ailleurs, il est important de souligner que les domaines d'emplois sont proches des spécialités de formations suivies au niveau du Master. Ainsi, les Masters offrant une nouvelle orientation de formation semblent avoir un effet positif de professionnalisation sur l'insertion de ces jeunes.
- Enfin, dans une troisième catégorie, un phénomène de surqualification prédomine témoignant des effets pervers de l'éducation. Effectivement, 13,5% des jeunes hommes et 9,2% des jeunes femmes exercent diverses fonctions de secrétariat, d'employé de bureau, de vendeur ou autre ... sans correspondance entre le contenu et le niveau des études.

Par ailleurs, l'analyse des formes d'emploi s'est réalisée dans le but de déterminer les conditions de l'insertion professionnelle vis-à-vis de la flexibilité du travail. Soulignons que pour les diplômés des filières littéraires grecques, la part du travail indépendant, indépendant-employeur ou gérant, auto-employé ou pseudo-indépendant est très limitée. Le travail salarié dans la fonction publique occupe 17,6% des jeunes hommes et 12,7% des jeunes femmes. Une relative stabilité de l'emploi connaissent également 13,5% des jeunes hommes et 27,7% des jeunes femmes qui travaillent en CDI. Par contre, sous forme de travail flexible, en tant que salarié en CDD ou en tant que quasi salariés, travaillent le tiers des jeunes hommes et 18,8% des jeunes femmes. Plus encore, en tant que salariés payés à l'heure les jeunes femmes, avec un taux de 37,9% sont surreprésentées par rapport aux hommes (17,6%).

Les jeunes ressortissants des filières littéraires ont donné leur opinion sur l'emploi exercé. Les jeunes hommes (46,2%) sont légèrement plus nombreux que les jeunes femmes (39,5%) à être très satisfaits de l'emploi exercé. Les rémunérations et la précarité sont les principales sources d'insatisfaction au travail.

---

<sup>22</sup> Contre 63,6% des jeunes hommes.

Enfin l'analyse du processus de transition professionnelle est complétée par l'examen des rémunérations des ressortissants littéraires. Dans une première phase, des indicateurs globaux sur les rémunérations par sexe sont mis en rapport avec un certain nombre de variables. Par la suite, vu l'importance accordée dans la littérature sur la discrimination dans l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, une analyse plus fine des rémunérations est élaborée en tenant compte d'un certain nombre de variables individuelles et d'emploi.

Pour estimer séparément l'effet spécifique de chaque facteur sur les rémunérations, toutes choses égales par ailleurs, la méthode d'analyse de la variance est retenue. Cette dernière est nettement plus appropriée dans le cas de variables qualitatives [CNISF (1997, 2001, 2003, 2008), INSEE (2001, 2005)]. Ainsi, sont mis en évidence les écarts réels de traitement entre les différentes sous populations ou groupes et permettent de confirmer certains résultats descriptifs. Paradoxalement, les résultats des estimations des équations de gains de Mincer ne permettent pas de mettre en évidence un différentiel de salaire en défaveur des jeunes femmes. En poursuivant l'analyse et en distinguant les jeunes femmes des hommes, on constate que la mise en couple a un effet positif sur les rémunérations des jeunes femmes et hommes. Pour le cas des femmes, ce résultat paraît paradoxal dans la mesure où il est souvent évoqué que sous les contraintes familiales, les femmes mariées restent en principe discriminées professionnellement par rapport à celles qui vivent en célibat (Marry, 2004). Le secteur de la fonction publique se montre plus rémunérateur que les autres secteurs. Quelques années d'études supplémentaires avec l'achèvement d'un 3<sup>e</sup> cycle permettent d'accroître le niveau de rémunérations des jeunes femmes, mais pas pour autant celui des jeunes hommes.

Enfin, l'insertion professionnelle est un processus à plusieurs dimensions. Il est certain que sur le domaine complexe des professions et des rémunérations, cette approche fournit un important éclairage. Toutefois, une enquête de nature qualitative peut constituer une piste de développement futur et compléter certains points. Il est notable également de souligner que ces analyses permettent de fournir aux pouvoirs publics un certain nombre d'informations détaillées sur l'accès des jeunes à l'emploi, nécessaires à l'élaboration de leur politique d'emploi sur les plus jeunes populations et les aides à l'emploi.

C'est également un processus qui évolue dans le temps d'où la nécessité de renouveler périodiquement ces enquêtes. Les travaux de ce genre doivent pouvoir se poursuivre et être complétées par des approches longitudinales afin de pouvoir tenir compte historiquement de l'évolution des individus [Guillotin (1988), Lollivier et Payen (1990)] et de mettre en évidence les particularités des divers parcours d'insertion, de vérifier certains résultats paradoxaux et d'évaluer les nouveaux besoins du marché du travail en terme de qualifications.

## Annexe

### • La protection sociale en Grèce [MISSOC-Commission Européenne (2000) et Zervou (2004)].

La Grèce a un système de protection sociale mixte, en réforme, notamment concernant l'assurance maladie.

Pour être affilié à la sécurité sociale, il faut avoir un emploi.

En Grèce, comme en Espagne, en Italie et au Portugal, le système de la protection sociale présente des aspects spécifiques. L'appartenance à un régime dépend de la nature et du genre du travail.

Le système grec de la sécurité sociale est fondé sur deux axes : la protection de base et la protection complémentaire ou auxiliaire. Il comprend un grand nombre de caisses d'assurance et de régimes, à législations différentes selon les institutions<sup>23</sup> :

- **IKA** : Institut d'assurance sociale, auquel sont affiliés la plupart des salariés (du secteur privé) et assimilés. C'est le « régime général d'assurance des salariés ». Le régime IKA couvre les risques maladie, vieillesse, invalidité et décès.
- En parallèle à ce régime subsistent des **régimes spéciaux pour les salariés, auxquels sont affiliés certaines catégories de la population**, comme les salariés-fonctionnaires de la fonction publique, le personnel de l'entreprise publique d'électricité, les employés de banque, les travailleurs du secteur des médias.
- **OGA** : Organisme des assurances agricoles qui s'occupe du régime des travailleurs agricoles.
- Il existe différents **régimes spéciaux de sécurité sociale** auxquels peuvent être assujettis les **travailleurs indépendants**, selon leur catégorie socioprofessionnelle (avocats, médecins, commerçants, artisans, ingénieurs etc.).
- Une institution spéciale (OAED, l'Office national de l'emploi) est compétente pour le risque de chômage et les allocations familiales.

L'ensemble des institutions de la sécurité sociale se trouve sous la tutelle et le contrôle du ministère de la santé et de la prévoyance. L'OAED est sous la tutelle du ministère du travail.

---

<sup>23</sup> Les conditions d'octroi de ces prestations et les formalités à remplir varient d'une institution à l'autre.

## Bibliographie

- Antonovics K., Arcidiacono P. and Walsh R., 2003, «Competing against the opposite sex», *Working Paper Department of Economics*, University of California, San Diego.
- Athanassiou L, Zervou F. et Kotsi A., 2009, *Viabilité économique et démographique du système de sécurité sociale*, KEPE, Rapports no57, (en grec).
- Athanassouli K., 2002, «Insertion et évolution de carrière des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes. Une analyse comparative de deux groupes d'ingénieurs grecs, les jeunes et les plus expérimentés et les tendances en France», *La Formation des Cadres*, Cahiers du GDR-CADRES-CNRS, sous la Responsabilité Scientifique de Ch. Gadéa et Ch. Darsch, n° 4 - volume II, pp. 111-136.
- Athanassouli K., 2003, « Les quasi-salariés en Grèce : un statut atypique et hybride », *Formation et Emploi*, n° 81.
- Athanassouli K., 2004, « L'insertion professionnelle des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce », *Les Cahiers du GDR CADRES CNRS*, n° 8.
- Athanassouli K., 2009, *La transition professionnelle des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce*, Centre de Planification et de Recherches Economiques (KEPE), Etudes no 68, ISBN: 978-960-341-084-3, (en grec).
- Bouffartigue P. et Grelon A., 2004, *Les cadres d'Europe du Sud et du monde méditerranéen*, Les Cahiers du GDR CADRES CNRS, no 8
- Brennan J., Kogan M. and Teichler U., 1996, *Higher Education and work*, Jessica Kingsley Publishers and contributors.
- Bureau International du Travail 2007, *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, Résumé.
- Calmand J. et al., 2009, « Les étudiants en lettres commencent à intéresser les entreprise », *Le Monde du 17/10/2009*.
- CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications), 1999, «Génération 92», *Bref n° 149*.
- CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications), 2001, «Génération 98», *Bref n° 181*.
- CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications), 2007, « Quand l'école est finie ... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 », *Première Interrogation - Printemps 2007*.
- CEREQ, 2008, «Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref no 248*.
- Cholezas I., 2010, « Gender earnings differentials », *Discussion papers KEPE*, no 111.
- CNISF-CEFI, 1997, « 12<sup>e</sup> enquête sur la situation des ingénieurs et des scientifiques ».
- CNISF-CEFI, 2001, « 14<sup>e</sup> enquête sur les rémunérations des ingénieurs ».
- CNISF-CEFI, 2003, « 15<sup>e</sup> enquête : l'ingénieur dans la société et sa rémunération ».

- CNISF-CEFI, 2008, « Observatoire de l'emploi des ingénieurs diplômés - rapport de la 19<sup>e</sup> enquête du CNISF ».
- Darsch C., 2001, « Les ingénieurs diplômés en 2000-14<sup>e</sup> enquête du CNISF », *Communication dans le cadre du programme Platon 2000-2001*, Institut National du Travail, novembre.
- Degenne A., Fournier I., Marry C. et Mounier L., 1991, « Les relations sociales au coeur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n° 5.
- Duru-Bellat M., 2006, *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*, éditions du Seuil et La République des Idées.
- Eurostat, 2007, « Salaires minima 2007 : des écarts de 92 à 1570 euros bruts par mois », de Regnard P., *Statistiques en Bref - Eurostat*, no 71/2007.
- Glasman D., 2004, *Le travail des élèves pour l'école en dehors de l'école*, Rapport no 15, Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole.
- Granovetter M., 1973, « The strenght of weak ties », *American Journal of Sociology*, vol.79, n°6.
- Grelon A., 1987, « La question des besoins en ingénieurs de l'économie française. Essai de repérage historique », *Technologies-Idéologies-Pratiques*. Vol : TIP VI/4, VII/1.
- Grelon A., 2001, « La socialisation du monde des ingénieurs », *Revue du CNISF ID*, n°83, décembre.
- Héraud J., Richardot A. et Stoeffler-Kern F., 2003, *Les diplômés de Lettres et Sciences Humaines et Sociales : nouveaux métiers, nouvelles compétences ?*, Ministère de la Jeunesse, de l'Education et de la Recherche, BETA-CEREQ, Université Louis Pasteur.
- INSEE, 2001, « Les salaires des ingénieurs diplômés en 2000 », par Le Pellec L. et Roux S., *INSEE PREMIERE*, n° 812.
- INSEE, 2005, « Ingénieurs diplômés : leurs salaires en 2004 », par Aeberhardt et Henriquez, *INSEE PREMIERE*, n° 1054.
- Kaklamani S. et Duquenne M-N., 2009, « Ménages et familles en Grèce », *Demo News*, novembre-décembre, no 8.
- Lollivier S. et Payen J. (1990), « L'hétérogénéité des carrières individuelles mesurée sur données de panel », *Economie et Prévision*, no 92-93.
- Marry C., 2004, *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse, perspectives sociologiques*, BELIN.
- Marry C., Kieffer A., Brauns H. et Steinmann S., 1998, « France-Allemagne : inégales avancées des femmes. Evolution comparées de l'éducation et de l'activité des femmes de 1971 à 1991 », *Revue française de sociologie*, XXXIX-2.
- Maruani M., 2004, « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE n° 90*.
- Meurs D. et Ponthieux S., 2006, « Quand la variable 'femme' ne sera plus significative dans les équations de gains ... », *Travail, Genre et Société*.
- Mincer J., 1974, *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press.

- MISSOC-Commission Européenne, 2000, *La protection sociale dans les Etats membres de l'UE*.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 1992, « From higher education to employment, vol.I-II-III-IV, OECD Documents.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 1999, *Thematic Review of the Transition from Initial Education to Work Life: Interim Comparative Report*, DEELSA/ED (98)11, Paris.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2000, *From Initial Education to working life. Making Transitions Work. Education and Skills*, Paris.
- OECD, 2009, *Education at a Glance: OECD indicators 2009*.
- OECD, 2010, *Jobs for youth*, OECD.
- Périvier H., 2007, « Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis : une mise en perspective avec la France et la Suède », *Document de Travail*, OFCE.
- Pochic S., 2001, « La menace du déclassement. Réflexions sur la genèse et l'évolution des projets professionnels », *Revue de l'IREs*, n° 1.
- Ponthieux S. et Meurs D., 2004, « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe : effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, no 90.
- Quintini G. and Martin S., 2006, « Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no 39, DELSA/ELSA/WD/SEM(2006)8.
- Quintini G. and Manfredi T., 2009, « Going separate ways? School-to work transitions in the United States and Europe », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no 90, OECD Publishing. doi: 10.1787/221717700447.
- Scarpetta S., Sonnet A., Manfredi T., 2010, « Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation? », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 106, OECD Publishing. doi: 10.1787/5kmh79zb2mmv-en.
- Shavit Y. and Muller W., 1998, *From School to work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Clarendon Press Oxford.
- Spence M.A., 1973, « Job market signaling », *Quarterly Journal of Economics*, vol.87.
- Teichler U., 1998, « The transition from higher education to employment in Europe », *Higher education in Europe*, vol. XXIII, no 4.
- Université Polytechnique d'Athènes, 2001, *Insertion et mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes*, Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie, Institut National du Travail, 2001, Editions de l' Université Polytechnique d'Athènes (en grec).
- Vergnies J.F. et Sigot J.C., 1998, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *CEREQ*, n° 137.

Wood R.G., Corcoran M.E. et Courant P.N., 1993, « Pay differences among highly paid: the male- female earnings gap in Lawyers' salaries », *Journal of Labor Economics*, vol. 11, n° 3.

Zervou F., 2004, *Le financement du système de retraite : 1981-2000*, Centre de Planification et de Recherches Economiques (KEPE), Etudes no 56, Athènes, (*en grec*).

## IN THE SAME SERIES

- No 119. A. Caraballo and T. Efthimiadis, *Is 2% an optimal inflation rate? Evidence from the Euro Area*, Athens 2011.
- No 118. Π. Προδρομίδη και Θ. Τσέκερη, *Εργαλεία και Προτάσεις για την Περιφερειακή Κατανομή των Πόρων του ΕΣΠΑ*, Αθήνα 2011.
- No 117. P. Paraskevaïdis, *The Economic Role of the EU in the Global Economy: A Comparative Analysis*, Athens 2011.
- No 116. E. A. Kaditi and E. I. Nitsi, *Recent evidence on taxpayers' reporting decision in Greece: A quantile regression approach*, Athens 2011.
- No 115. T. Efthimiadis and P. Tsintzos, *The Share of External Debt and Economic Growth*, Athens 2011.
- No 114. Ekaterini Tsouma, "Predicting Growth and Recessions Using Leading Indicators: Evidence from Greece". Athens 2010
- No 113. Chymis A., Nikolaou I.E., and Evangelinos K, "Environmental Information, Asymmetric Information and Financial Markets: A Game-Theoretic Approach". Athens 2010
- No 112. Eleni A. Kaditi and Elisavet I. Nitsi, "Applying regression quantiles to farm efficiency estimation". Athens 2010
- No 111. Ioannis Holezas, "Gender Earnings Differentials in Europe". Athens 2010
- No 110. Theodore Tsekeris , "Greek Airports: Efficiency Measurement and Analysis of Determinants". Athens 2010.
- No 109. Sophia. Dimelis and Sotiris K. Papaioannou, " Technical efficiency and the role of information technology:A stochastic production frontier study across OECD countries". Athens 2010.
- No 108. Ioannis Cholezas, "Education in Europe: earnings inequality, ability and uncertainty". Athens 2010.
- No 107. N. Benos, "Fiscal policy and economic growth: Empirical evidence from EU countries". Athens 2010.
- No 106. Eleni A. Kaditi and Elisavet I. Nitsi, "A two-stage productivity analysis using bootstrapped Malmquist index and quantile regression". Athens, 2009.
- No 105. St. Karagiannis, N. Benos, "The Role of Human Capital in Economic Growth: Evidence from Greek Regions". Athens, 2009.
- No 104. E. Tsouma, "A Coincident Economic Indicator of Economic Activity in Greece". Athens, 2009.

- No 103 E. Athanassiou, "Fiscal Policy and the Recession: The Case of Greece". Athens, 2009.
- No 102 St. Karagiannis, Y. Panagopoulos and Ar. Spiliotis, "Modeling banks' lending behavior in a capital regulated framework". Athens, 2009.
- No 101 Th. Tsekeris, "Public Expenditure Competition in the Greek Transport Sector: Inter-modal and Spatial Considerations". Athens, 2009.
- No 100 N. Georgikopoulos and C. Leon, "Stochastic Shocks of the European and the Greek Economic Fluctuations". Athens, 2009.
- No 99 P. I. Prodromidis, "Deriving Labor Market Areas in Greece from commuting flows". Athens, 2009.
- No 98 Y. Panagopoulos and Prodromos Vlamis, "Bank Lending, Real Estate Bubbles and Basel II". Athens, 2008.
- No 97 Y. Panagopoulos, "Basel II and the Money Supply Process: Some Empirical Evidence from the Greek Banking System (1995-2006)". Athens, 2007.
- No 96 N. Benos, St. Karagiannis, "Growth Empirics: Evidence from Greek Regions". Athens, 2007.
- No 95 N. Benos, St. Karagiannis, "Convergence and Economic Performance in Greece: New Evidence at Regional and Prefecture Level". Athens, 2007.
- No 94 Th. Tsekeris, "Consumer Demand Analysis of Complementarities and Substitutions in the Greek Passenger Transport Market". Athens, 2007.
- No 93 Y. Panagopoulos, I. Reziti, and Ar. Spiliotis, "Monetary and banking policy transmission through interest rates: An empirical application to the USA, Canada, U.K. and European Union". Athens, 2007.
- No 92 W. Kafouros and N. Vagionis, "Greek Foreign Trade with Five Balkan States During the Transition Period 1993-2000: Opportunities Exploited and Missed. Athens, 2007.
- No 91 St. Karagiannis, "The Knowledge-Based Economy, Convergence and Economic Growth: Evidence from the European Union", Athens, 2007.
- No 90 Y. Panagopoulos, "Some further evidence upon testing hysteresis in the Greek Phillips-type aggregate wage equation". Athens, 2007.
- No 89 N. Benos, "Education Policy, Growth and Welfare". Athens, 2007.
- No 88 P. Baltzakis, "Privatization and deregulation". Athens, 2006 (In Greek).
- No 87 Y. Panagopoulos and I. Reziti, "The price transmission mechanism in the Greek food market: An empirical approach". Athens, 2006. Published in *Agribusiness*, vol. 24 (1), 2008, pp. 16-30.
- No 86 P. I. Prodromidis, "Functional Economies or Administrative Units in Greece: What Difference Does It Make for Policy?" Athens, 2006. Published in: *Review of Urban & Regional Development Studies*, vol. 18.2, 2006, pp. 144-164.

- No 85 P. I. Prodromídis, "Another View on an Old Inflation: Environment and Policies in the Roman Empire up to Diocletian's Price Edict". Athens, 2006.
- No 84A E. Athanassiou, "Prospects of Household Borrowing in Greece and their Importance for Growth". Athens, 2006. Published in: South-Eastern Europe Journal of Economics, vol.5, 2007, pp. 63-75.
- No 83 G. C. Kostelenos, "La Banque nationale de Grèce et ses statistiques monétaires (1841-1940)". Athènes, 2006. Published in: Mesurer la monnaie. Banques centrales et construction de l' autorité monétaire (XIXe-XXe siècle), Paris: Edition Albin Michel, 2005, 69-86.
- No 82 P. Baltzakis, "The Need for Industrial Policy and its Modern Form". Athens, 2006 (In Greek).
- No 81 St. Karagiannis, "A Study of the Diachronic Evolution of the EU's Structural Indicators Using Factorial Analysis". Athens, 2006.
- No 80 I. Resiti, "An investigation into the relationship between producer, wholesale and retail prices of Greek agricultural products". Athens, 2005.
- No 79 Y. Panagopoulos, A. Spiliotis, "An Empirical Approach to the Greek Money Supply". Athens, 2005.
- No 78 Y. Panagopoulos, A. Spiliotis, "Testing alternative money theories: A G7 application". Athens, 2005. Published in Journal of Post Keynesian Economics, vol. 30 (4), 2008, pp.607-629
- No 77 I. A. Venetis, E. Emmanuilidi, "The fatness in equity Returns. The case of Athens Stock Exchange". Athens, 2005.
- No 76 I. A. Venetis, I. Paya, D. A. Peel, "Do Real Exchange Rates "Mean Revert" to Productivity? A Nonlinear Approach". Athens, 2005.
- No 75 C. N. Kanellopoulos, "Tax Evasion in Corporate Firms: Estimates from the Listed Firms in Athens Stock Exchange in 1990s". Athens, 2002 (In Greek).
- No 74 N. Glytsos, "Dynamic Effects of Migrant Remittances on Growth: An Econometric Model with an Application to Mediterranean Countries". Athens, 2002. Published under the title "The contribution of remittances to growth: a dynamic approach and empirical analysis" in: Journal of Economic Studies, December 2005.
- No 73 N. Glytsos, "A Model Of Remittance Determination Applied to Middle East and North Africa Countries". Athens, 2002.
- No 72 Th. Simos, "Forecasting Quarterly gdp Using a System of Stochastic Differential Equations". Athens, 2002.
- No 71 C. N. Kanellopoulos, K. G. Mavromaras, "Male-Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece". Athens, 2000. Published in: Labour, vol. 16, no. 4, 2002, 771-801.

- No 70 St. Balfoussias, R. De Santis, "The Economic Impact of The Cap Reform on the Greek Economy: Quantifying the Effects of Inflexible Agricultural Structures". Athens, 1999.
- No 69 M. Karamessini, O. Kaminioti, "Labour Market Segmentation in Greece: Historical Perspective and Recent Trends". Athens, 1999.
- No 68 S. Djajic, S. Lahiri and P. Raimondos-Moller, "Logic of Aid in an Intertemporal Setting". Athens, 1997.
- No 67 St. Makrydakis, "Sources of Macroeconomic Fluctuations in the Newly Industrialized Economies: A Common Trends Approach". Athens, 1997. Published in: Asian Economic Journal, vol. 11, no. 4, 1997, 361-383.
- No 66 N. Christodoulakis, G. Petrakos, "Economic Developments in the Balkan Countries and the Role of Greece: From Bilateral Relations to the Challenge of Integration". Athens, 1997.
- No 65 C. Kanellopoulos, "Pay Structure in Greece". Athens, 1997.
- No 64 M. Chletsos, Chr. Kollias and G. Manolas, "Structural Economic Changes and their Impact on the Relationship Between Wages, Productivity and Labour Demand in Greece". Athens, 1997.
- No 63 M. Chletsos, "Changes in Social Policy - Social Insurance, Restructuring the Labour Market and the Role of the State in Greece in the Period of European Integration". Athens, 1997.
- No 62 M. Chletsos, "Government Spending and Growth in Greece 1958-1993: Some Preliminary Empirical Results". Athens, 1997.
- No 61 M. Karamessini, "Labour Flexibility and Segmentation of the Greek Labour Market in the Eighties: Sectoral Analysis and Typology". Athens, 1997.
- No 60 Chr. Kollias and St. Makrydakis, "Is there a Greek-Turkish Arms Race?: Evidence from Cointegration and Causality Tests". Athens, 1997. Published in: Defence and Peace Economics, vol. 8, 1997, 355-379.
- No 59 St. Makrydakis, "Testing the Intertemporal Approach to Current Account Determination: Evidence from Greece". Athens, 1996. Published in: Empirical Economics, vol. 24, no. 2, 1999, 183-209.
- No 58 Chr. Kollias and St. Makrydakis, "The Causal Relationship Between Tax Revenues and Government Spending in Greece: 1950-1990". Athens, 1996. Published in: The Cyprus Journal of Economics, vol. 8, no. 2, 1995, 120-135.
- No 57 Chr. Kollias and A. Refenes, "Modelling the Effects of No Defence Spending Reductions on Investment Using Neural Networks in the Case of Greece". Athens, 1996.
- No 56 Th. Katsanevas, "The Evolution of Employment and Industrial Relations in Greece (from the Decade of 1970 up to the Present)". Athens, 1996 (In Greek).

- No 55 D. Dogas, "Thoughts on the Appropriate Stabilization and Development Policy and the Role of the Bank of Greece in the Context of the Economic and Monetary Union (EMU)". Athens, 1996 (In Greek).
- No 54 N. Glytsos, "Demographic Changes, Retirement, Job Creation and Labour Shortages in Greece: An Occupational and Regional Outlook". Athens, 1996. Published in: *Journal of Economic Studies*, vol. 26, no. 2-3, 1999, 130-158.
- No 53 N. Glytsos, "Remitting Behavior of "Temporary" and "Permanent" Migrants: The Case of Greeks in Germany and Australia". Athens, 1996. Published in: *Labour*, vol. II, no. 3, 1997, 409-435.
- No 52 V. Stavrinou, V. Droucopoulos, "Output Expectations Productivity Trends and Employment: The Case of Greek Manufacturing". Athens, 1996. Published in: *European Research Studies*, vol. 1, no. 2, 1998, 93-122.
- No 51 A. Balfoussias, V. Stavrinou, "The Greek Military Sector and Macroeconomic Effects of Military Spending in Greece". Athens, 1996. Published in N.P. Gleditsch, O. Bjerkholt, A. Cappelen, R.P. Smith and J.P. Dunne: *In the Peace Dividend*, , Amsterdam: North-Holland, 1996, 191-214.
- No 50 J. Henley, "Restructuring Large Scale State Enterprises in the Republics of Azerbaijan, Kazakhstan, the Kyrgyz Republic and Uzbekistan: The Challenge for Technical Assistance". Athens, 1995.
- No 49 C. Kanellopoulos, G. Psacharopoulos, "Private Education Expenditure in a "Free Education" Country: The Case of Greece". Athens, 1995. Published in: *International Journal of Educational Development*, vol. 17, no. 1, 1997, 73-81.
- No 48 G. Kouretas, L. Zarangas, "A Cointegration Analysis of the Official and Parallel Foreign Exchange Markets for Dollars in Greece". Athens, 1995. Published in: *International Journal of Finance and Economics*, vol. 3, 1998, 261-276.
- No 47 St. Makrydakis, E. Tzavalis, A. Balfoussias, "Policy Regime Changes and the Long-Run Sustainability of Fiscal Policy: An Application to Greece". Athens, 1995. Published in: *Economic Modelling*, vol. 16 no. 1, 1999, 71-86.
- No 46 N. Christodoulakis and S. Kalyvitis, "Likely Effects of CSF 1994-1999 on the Greek Economy: An ex Ante Assessment Using an Annual Four-Sector Macroeconometric Model". Athens, 1995.
- No 45 St. Thomadakis, and V. Droucopoulos, "Dynamic Effects in Greek Manufacturing: The Changing Shares of SMEs, 1983-1990". Athens, 1995. Published in: *Review of Industrial Organization*, vol. 11, no. 1, 1996, 69-78.
- No 44 P. Mourdoukoutas, "Japanese Investment in Greece". Athens, 1995 (In Greek).
- No 43 V. Rapanos, "Economies of Scale and the Incidence of the Minimum Wage in the less Developed Countries". Athens, 1995. Published: "Minimum Wage and Income Distribution in the Harris-Todaro model", in: *Journal of Economic Development*, 2005.
- No 42 V. Rapanos, "Trade Unions and the Incidence of the Corporation Income Tax". Athens, 1995.

- No 41 St. Balfoussias, "Cost and Productivity in Electricity Generation in Greece". Athens, 1995.
- No 40 V. Rapanos, "The Effects of Environmental Taxes on Income Distribution". Athens, 1995. Published in: *European Journal of Political Economy*, 1995.
- No 39 V. Rapanos, "Technical Change in a Model with Fair Wages and Unemployment". Athens, 1995. Published in: *International Economic Journal*, vol. 10, no. 4, 1996.
- No 38 M. Panopoulou, "Greek Merchant Navy, Technological Change and Domestic Shipbuilding Industry from 1850 to 1914". Athens, 1995. Published in: *The Journal of Transport History*, vol. 16, no. 2, 159-178.
- No 37 C. Vergopoulos, "Public Debt and its Effects". Athens, 1994 (In Greek).
- No 36 C. Kanellopoulos, "Public-Private Wage Differentials in Greece". Athens, 1994.
- No 35 Z. Georganta, K. Kotsis and Emm. Kounaris, "Measurement of Total Factor Productivity in the Manufacturing Sector of Greece 1980-1991". Athens, 1994.
- No 34 E. Petrakis and A. Xepapadeas, "Environmental Consciousness and Moral Hazard in International Agreements to Protect the Environment". Athens, 1994. Published in: *Journal Public Economics*, vol. 60, 1996, 95-110.
- No 33 C. Carabatsou-Pachaki, "The Quality Strategy: A Viable Alternative for Small Mediterranean Agricultures". Athens, 1994.
- No 32 Z. Georganta, "Measurement Errors and the Indirect Effects of R & D on Productivity Growth: The U.S. Manufacturing Sector". Athens, 1993.
- No 31 P. Paraskevaïdis, "The Economic Function of Agricultural Cooperative Firms". Athens, 1993 (In Greek).
- No 30 Z. Georganta, "Technical (In) Efficiency in the U.S. Manufacturing Sector, 1977-1982". Athens, 1993.
- No 29 H. Dellas, "Stabilization Policy and Long Term Growth: Are they Related?" Athens, 1993.
- No 28 Z. Georganta, "Accession in the EC and its Effect on Total Factor Productivity Growth of Greek Agriculture". Athens, 1993.
- No 27 H. Dellas, "Recessions and Ability Discrimination". Athens, 1993.
- No 26 Z. Georganta, "The Effect of a Free Market Price Mechanism on Total Factor Productivity: The Case of the Agricultural Crop Industry in Greece". Athens, 1993. Published in: *International Journal of Production Economics*, vol. 52, 1997, 55-71.
- No 25 A. Gana, Th. Zervou and A. Kotsi, "Poverty in the Regions of Greece in the late 80's. Athens", 1993 (In Greek).
- No 24 P. Paraskevaïdes, "Income Inequalities and Regional Distribution of the Labour Force Age Group 20-29". Athens, 1993 (In Greek).

- No 23 C. Eberwein and Tr. Kollintzas, "A Dynamic Model of Bargaining in a Unionized Firm with Irreversible Investment". Athens, 1993. Published in: *Annales d' Economie et de Statistique*, vol. 37/38, 1995, 91-115.
- No 22 P. Paraskevaides, "Evaluation of Regional Development Plans in the East Macedonia-Thrace's and Crete's Agricultural Sector". Athens, 1993 (In Greek).
- No 21 P. Paraskevaides, "Regional Typology of Farms". Athens, 1993 (In Greek).
- No 20 St. Balfoussias, "Demand for Electric Energy in the Presence of a two-block Declining Price Schedule". Athens, 1993.
- No 19 St. Balfoussias, "Ordering Equilibria by Output or Technology in a Non-linear Pricing Context". Athens, 1993.
- No 18 C. Carabatsou-Pachaki, "Rural Problems and Policy in Greece". Athens, 1993.
- No 17 Cl. Efstratoglou, "Export Trading Companies: International Experience and the Case of Greece". Athens, 1992 (In Greek).
- No 16 P. Paraskevaides, "Effective Protection, Domestic Resource Cost and Capital Structure of the Cattle Breeding Industry". Athens, 1992 (In Greek).
- No 15 C. Carabatsou-Pachaki, "Reforming Common Agricultural Policy and Prospects for Greece". Athens, 1992 (In Greek).
- No 14 C. Carabatsou-Pachaki, "Elaboration Principles/Evaluation Criteria for Regional Programmes". Athens, 1992 (In Greek).
- No 13 G. Agapitos and P. Koutsouvelis, "The VAT Harmonization within EEC: Single Market and its Impacts on Greece's Private Consumption and Vat Revenue". Athens, 1992.
- No 12 C. Kanellopoulos, "Incomes and Poverty of the Greek Elderly". Athens, 1992.
- No 11 D. Maroulis, "Economic Analysis of the Macroeconomic Policy of Greece during the Period 1960-1990". Athens, 1992 (In Greek).
- No 10 V. Rapanos, "Joint Production and Taxation". Athens, 1992. Published in: *Public Finance/Finances Publiques*, vol. 3, 1993.
- No 9 V. Rapanos, "Technological Progress, Income Distribution and Unemployment in the less Developed Countries". Athens, 1992. Published in: *Greek Economic Review*, 1992.
- No 8 N. Christodoulakis, "Certain Macroeconomic Consequences of the European Integration". Athens, 1992 (In Greek).
- No 7 L. Athanassiou, "Distribution Output Prices and Expenditure". Athens, 1992.
- No 6 J. Geanakoplos and H. Polemarchakis, "Observability and Constrained Optima". Athens, 1992.
- No 5 N. Antonakis and D. Karavidas, "Defense Expenditure and Growth in LDCs - The Case of Greece, 1950-1985". Athens, 1990.

- No 4 C. Kanellopoulos, The Underground Economy in Greece: "What Official Data Show". Athens (In Greek 1990 - In English 1992). Published in: Greek Economic Review, vol. 14, no.2, 1992, 215-236.
- No 3 J. Dutta and H. Polemarchakis, "Credit Constraints and Investment Finance: No Evidence from Greece". Athens, 1990, in M. Monti (ed.), Fiscal Policy, Economic Adjustment and Financial Markets, International Monetary Fund, (1989).
- No 2 L. Athanassiou, "Adjustments to the Gini Coefficient for Measuring Economic Inequality". Athens, 1990.
- No 1 G. Alogoskoufis, "Competitiveness, Wage Rate Adjustment and Macroeconomic Policy in Greece". Athens, 1990 (In Greek). Published in: Applied Economics, vol. 29, 1997