

## Enseignement supérieur &amp; Recherche

**A la sortie de l'université, les diplômé.e.s de master comptent plus de femmes que d'hommes. Le taux d'insertion professionnelle, 30 mois après la validation du diplôme, est similaire entre femmes et hommes. Mais les conditions d'emploi se caractérisent par de fortes disparités en défaveur des femmes. Ces écarts tiennent d'abord aux disciplines de formation. Dans les domaines disciplinaires où la part de femmes est la plus élevée, les débouchés sur le marché de l'emploi sont moins favorables. Mais dans les domaines moins féminisés les inégalités professionnelles sont importantes. En outre, quelle que soit l'origine disciplinaire, les trajectoires d'insertion divergent, avec davantage de femmes en emploi au sein des secteurs associatifs et publics, dans lesquels les rémunérations apparaissent plus faibles et les contrats plus précaires. A discipline, type d'employeur et secteur d'activité donnés, les inégalités persistent et c'est surtout en matière de rémunération que l'écart résiduel reste le plus important, représentant encore deux tiers des différences observées.**



## Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master

### L'orientation universitaire genrée conduit les femmes vers des filières aux débouchés moins favorables

Les résultats de l'enquête nationale auprès des diplômés de master de 2012 (hors master enseignement) décrivent l'insertion professionnelle 30 mois après la fin de leurs études. Le processus d'insertion pendant les mois qui suivent l'obtention du diplôme est déterminante du parcours professionnel ultérieur. Dans ce contexte, le parcours scolaire et universitaire est essentiel pour comprendre la trajectoire professionnelle des femmes et des hommes. L'enseignement supérieur est constitué de différentes filières n'accueillant pas les mêmes publics. Ainsi, 50 % des étudiant.e.s

de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) sont enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures contre 30 % des étudiant.e.s de l'université. Ce phénomène de filiarisation existe également au sein de la filière licence, où apparaît une segmentation d'origine sociale mais aussi de genre selon les disciplines. Or les choix disciplinaires ont une forte influence sur l'insertion professionnelle future.

### Poursuivre ses études ou s'insérer? De premières variations selon le genre

En moyenne, 58 % des diplômé.e.s de master en 2012 sont des femmes ([tableau 1](#)). Cette surreprésentation féminine à la sortie du master est particulièrement

**TABLEAU 1 - Taux de poursuite d'études et d'insertion des femmes et des hommes par domaine de formation (en %)**

Domaine disciplinaire	Part de femmes diplômées	Genre	Taux de poursuite d'études	Taux d'insertion
Lettres-Langues-Arts (LLA)	79	F	43	87
		H	47	85
Sciences Humaines et Sociales (SHS)	71	F	32	87
		H	41	85
Droit-Economie-Gestion (DEG)	61	F	40	91
		H	38	91
Sciences-Technologies-Santé (STS)	39	F	43	88
		H	41	91
<b>Moyenne master LMD</b>	<b>58</b>	-	<b>40</b>	<b>89</b>

Lecture : 32 % des femmes diplômées en Sciences Humaines et Sociales poursuivent leurs études contre 41 % des hommes.  
Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

prégnante dans les domaines disciplinaires Droit-Economie-Gestion (61 %), Lettres-Langues-Arts (79 %) et Sciences Humaines et Sociales (71 %). Les femmes ne sont minoritaires qu'en Sciences-Technologies-Santé (39 %). Les écarts peuvent être encore plus marqués au niveau des disciplines. Ainsi, les femmes sont 89 % parmi les diplômé.e.s de master en psychologie mais seulement 4 % parmi les lauréat.e.s en électronique.

Une fois diplômé.e. de master, la ou le lauréat.e effectue un arbitrage entre la poursuite d'études ou l'entrée immédiate sur le marché du travail. En moyenne, le taux de poursuite d'études après un master est égal pour les femmes et les hommes (40 %), avec cependant des divergences selon les domaines disciplinaires.

Pour les deux domaines les plus féminisés (LLA et SHS), les hommes diplômés poursuivent davantage leurs études. Le phénomène inverse est observé dans les domaines les moins féminisés (DEG et STS), avec une ampleur réduite.

Cette note étudie l'insertion professionnelle des diplômé.e.s 2012, qui sont entrés immé-

diatement sur le marché du travail et n'ont pas repris leurs études (*encadré méthodologie*).

### Les diplômé.e.s des domaines disciplinaires les plus féminisés connaissent des conditions d'emploi plus difficiles

Le taux d'insertion professionnelle est similaire entre femmes (89 %) et hommes (90 %), 30 mois après la validation du master. Cependant, les femmes ont des conditions d'emploi moins favorables que leurs homologues masculins. Les emplois qu'elles occupent sont moins stables et moins souvent à temps plein ou de catégorie cadre (*graphique 1A*). De surcroît elles perçoivent des salaires plus faibles (*graphique 1B*).

Une première source de ces écarts tient à ce que les diplômé.e.s des deux domaines disciplinaires les plus féminisés (LLA, SHS) rencontrent des conditions d'emploi plus difficiles au regard des deux autres domaines disciplinaires (DEG, STS). Dit autrement, les femmes se retrouvent massivement dans des disciplines où, par la suite, les conditions d'emploi sont les moins favorables. La part

d'emploi stable atteint par exemple 57 % pour les diplômé.e.s de SHS, contre 77 % pour les diplômé.e.s de STS (*tableau 2*). Parallèlement, on constate de forts écarts entre salaires selon le domaine disciplinaire du master, allant de 310 à 360 euros (en salaires nets mensuels médians).

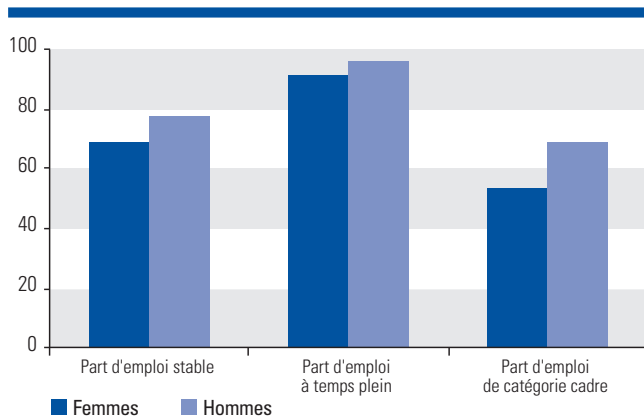
### Davantage d'inégalités de genre dans les domaines disciplinaires moins féminisés

L'ampleur et la nature des inégalités femmes-hommes varient selon la formation d'origine.

Diplômé.e.s dans un même domaine de formation, les femmes et les hommes ne suivent pas la même trajectoire d'insertion professionnelle et obtiennent des conditions d'emploi et des salaires différents.

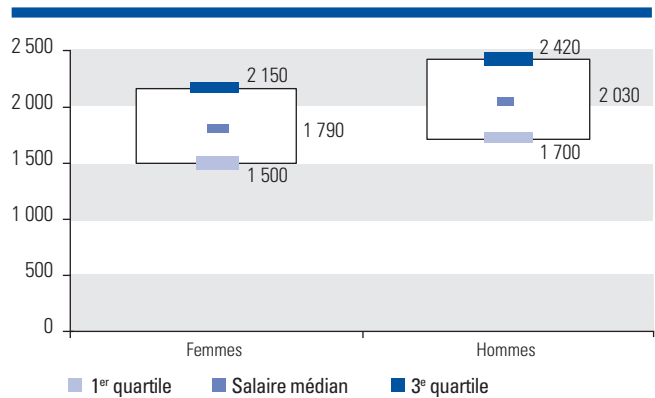
L'écart femmes-hommes d'accès aux emplois à temps plein est le plus grand parmi les diplômé.e.s en SHS (*tableau 3*). Mais parmi les diplômé.e.s de master en STS et DEG, ce sont plusieurs types d'inégalités qui s'additionnent : les femmes ont moins accès aux emplois stables, aux emplois de catégorie cadre et perçoivent des salaires inférieurs.

GRAPHIQUE 1A - Conditions d'emploi selon le genre (en %)



Lecture : En emploi, 78 % des hommes ont un emploi stable contre 69 % des femmes.  
 Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)  
 Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

GRAPHIQUE 1B - Salaires nets mensuels selon le genre (en euros)



Lecture : Le salaire mensuel net médian à temps plein des femmes diplômées de master est de 1 790 € contre 2 030 € pour les hommes.  
 Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)  
 Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

TABLEAU 2 - Conditions d'emploi et salaires par domaine disciplinaire et genre

Domaine disciplinaire	Part de femmes diplômées (en %)	Conditions d'emploi (en %)			Salaires nets mensuels à temps plein (en euros)
		Part d'emploi stable	Part d'emploi à temps plein	Part d'emploi de catégorie cadre	Médiane
Lettres-Langues-Arts (LLA)	79	65	84	47	1 640
Sciences Humaines et Sociales (SHS)	71	57	83	58	1 690
Droit-Economie-Gestion (DEG)	61	79	97	56	2 000
Sciences-Technologies-Santé (STS)	39	77	96	73	2 000

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)  
 Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

**TABEAU 3 - Conditions d'emploi et salaires par domaine disciplinaire**

Domaine disciplinaire	Genre	Conditions d'emploi (en %)			Salaires nets mensuels à temps plein (en euros)				
		Part d'emploi stable	Part d'emploi à temps plein	Part d'emploi de catégorie cadre	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile		
Lettres-Langues-Arts (LLA)	F	65	84	45	1 370	1 630	1 850		
	H	64	84	50	1 400	1 700	2 000		
Sciences Humaines et Sociales (SHS)					-2 %	-4 %	-8 %		
	F	56	81	57	1 410	1 640	1 960		
	H	59	89	58	1 500	1 800	2 140		
Droit-Economie-Gestion (DEG)					-6 %	-9 %	-8 %		
	F	77	97	50	1 570	1 900	2 270		
	H	82	98	64	1 770	2 130	2 530		
Sciences-Technologies-Santé (STS)					-11 %	-11 %	-10 %		
	F	70	95	62	1 560	1 840	2 200		
	H	82	98	79	1 780	2 050	2 400		
							-12 %	-10 %	-8 %

Note : les écarts les plus forts sont représentés en bleu.

Lecture : Les femmes diplômées de Sciences-Technologies-Santé sont en moyenne 70 % à occuper un emploi stable contre 82 % pour leurs collègues masculins.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

Les domaines disciplinaires moins féminisés sont ainsi ceux aux inégalités de genre les plus marquées.

### Les femmes sont moins représentées dans le secteur privé où les conditions d'emploi sont meilleures

Une partie des inégalités femmes-hommes relève ainsi d'écarts de genre que l'on qualifiera d'origine éducative, car liés à la spécialisation disciplinaire dans le cadre des études. D'autres écarts peuvent être propres au tissu économique, notamment à la nature de l'employeur et au secteur d'activité dont il relève.

### Les femmes investissent davantage la Fonction publique et les associations

Les femmes sont davantage présentes en emploi au sein de la Fonction publique (23 % contre 17 % pour les hommes) et le monde

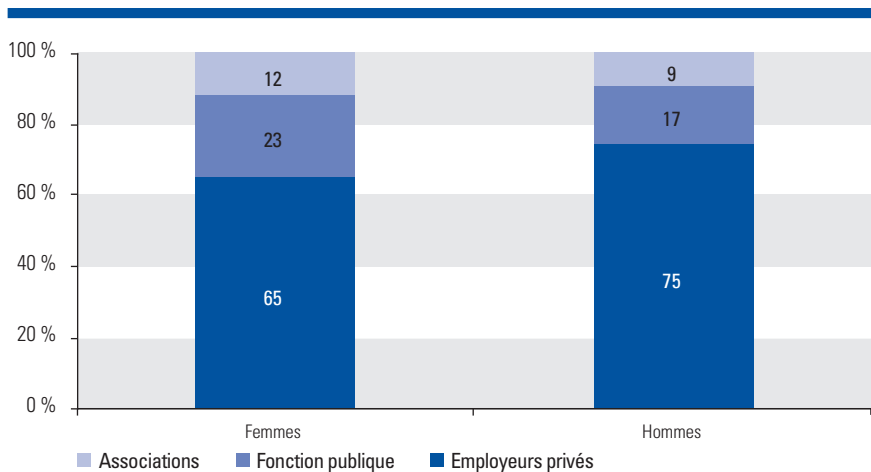
associatif (12 % contre 9 %). Les hommes travaillent plus souvent pour des employeurs privés (75 % contre 65 % pour les femmes) (*graphique 2a*).

Ces écarts sont constatés pour chacun des quatre domaines de formation à des amplitudes variables. Les femmes diplômées en STS et SHS travaillent nettement

moins souvent que les hommes pour des employeurs privés, une diplômée de SHS en emploi sur cinq travaillant au sein d'une association (*graphique 2b*).

La correspondance attendue entre disciplines de formation et secteurs d'activité de l'employeur est moins souvent observée pour les femmes que pour les hommes.

**GRAPHIQUE 2A - Répartition des employeurs selon le genre (en %)**

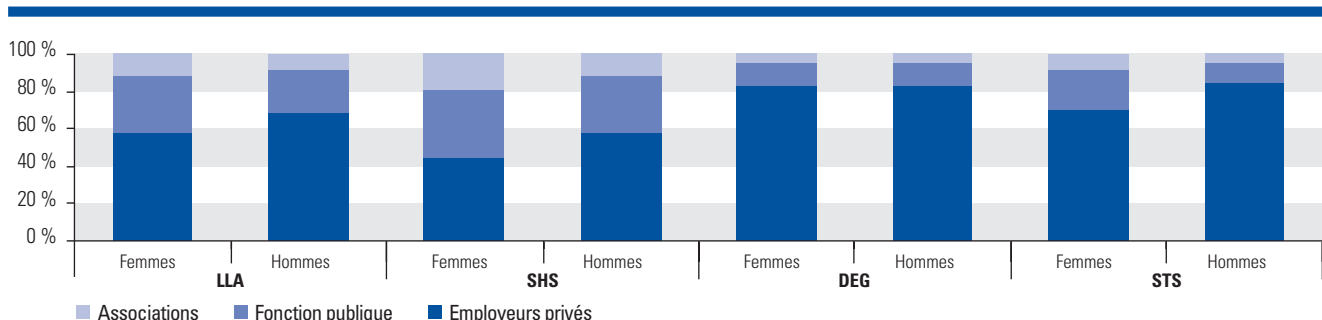


Lecture : 65 % des femmes diplômées en emploi travaillent pour un employeur privé contre 75 % des hommes.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

**GRAPHIQUE 2B - Répartition des employeurs selon le domaine disciplinaire et le genre (en %)**



Lecture : la part de femmes diplômées de master en STS en emploi travaillant pour un employeur privé est inférieure de 14 points à celle des hommes.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

Nombreuses à être titulaires d'un master en LLA ou en SHS, les femmes en emploi sont bien moins présentes au sein des secteurs « Information, communication, arts et spectacles » (*graphique 3*). Les diplômées de STS en emploi sont moins nombreuses dans les secteurs « Industrie, construction, activités spécialisées, scientifiques et techniques ».

### Les employeurs privés proposent de meilleures conditions d'emploi

En moyenne, la part des diplômé.e.s de master occupant un emploi de catégorie cadre atteint 62 % au sein des employeurs privés et de la Fonction publique, mais n'est que de 42 % dans le secteur associatif (*tableau 4*). On observe que 83 % des diplômé.e.s ayant un employeur privé ont des emplois stables, part plus élevée que celles observées dans la Fonction publique (41 %) et dans le secteur associatif (52 %). En effet, les recrutements de ces lauréat.e.s prennent le plus souvent la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) car peu réussissent un concours dans les 30 mois qui suivent l'obtention de leur diplôme.

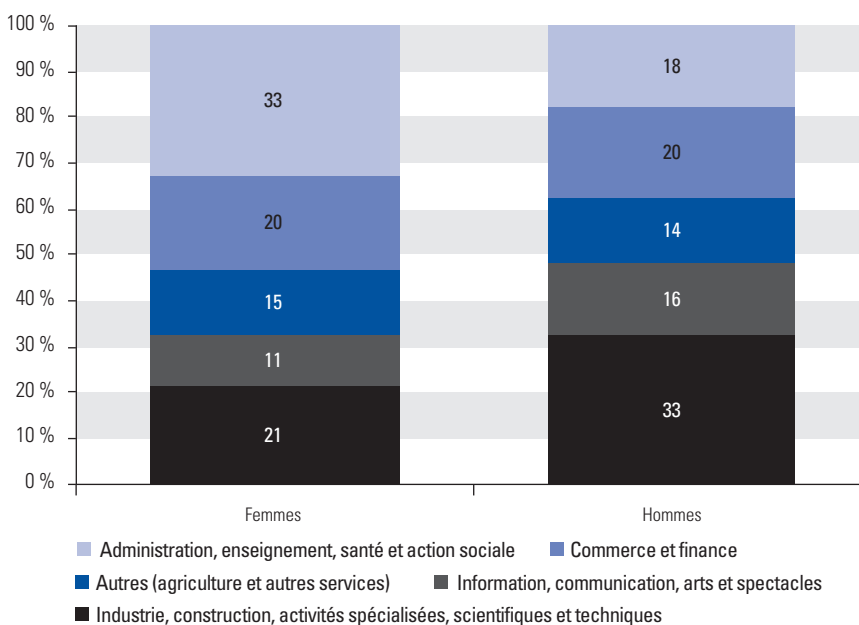
Par ailleurs, au sein de la Fonction publique et du secteur associatif, les emplois à temps plein sont plus rares et moins bien rémunérés. Dans le secteur privé, les diplômés de master perçoivent un salaire (net mensuel médian à temps plein) supérieur de 330 euros à celui de leurs homologues travaillant dans la Fonction publique (*graphique 4*).

Au final, le type d'employeur détermine donc de manière importante les conditions d'emploi, que ce soit le type de contrat proposé, la catégorie socio-professionnelle de l'emploi occupé ainsi que les montants des salaires. Dans le secteur privé, l'ensemble des indicateurs disponibles montrent que les conditions d'emploi 30 mois après l'obtention du diplôme sont plus favorables.

### Les inégalités sont réduites au sein de la Fonction publique et du milieu associatif, plus fortes dans le secteur privé

Les femmes travaillent plus souvent au sein de la Fonction publique et du secteur associatif. Elles sont moins présentes dans

**GRAPHIQUE 3 - Répartition des secteurs d'activité de l'employeur selon le genre (en %)**



Lecture : 21 % des femmes en emploi travaillent dans le secteur « Industrie, construction, activités spécialisées, scientifiques et techniques » contre 33 % des hommes.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012.

**TABLEAU 4 - Conditions d'emploi par type d'employeur et genre (en %)**

Type d'employeur	Genre	Part d'emploi stable	Part d'emploi à temps plein	Part d'emploi de catégorie cadre
Employeurs privés	F	67	93	53
	H	86	98	72
Fonction publique	F	40	88	61
	H	41	91	62
Associations	F	62	78	41
	H	62	85	44

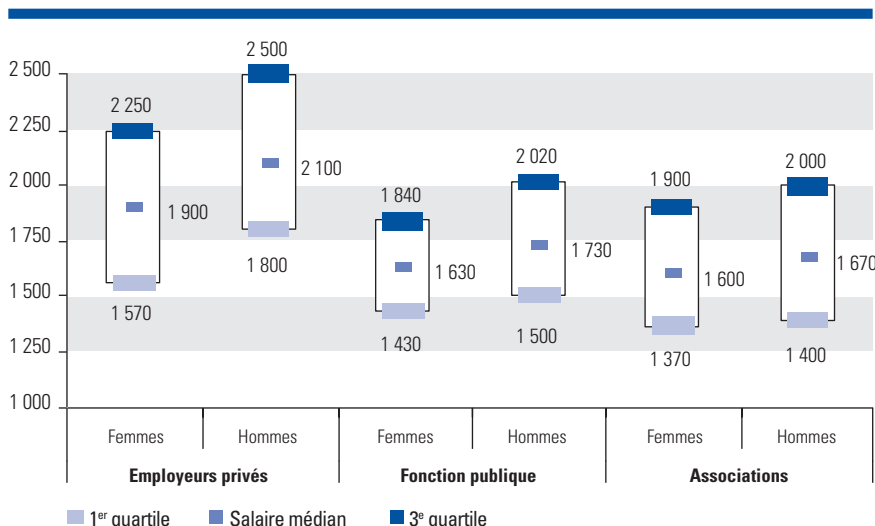
Lecture : parmi les diplômés en emploi chez un employeur privé, 72 % des hommes ont un emploi de catégorie cadre, soit 19 points de plus que les femmes.

Note : les écarts les plus forts sont représentés en bleu.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012.

**GRAPHIQUE 4 - Répartition des salaires par genre et type d'employeur (en euros)**



Lecture : Parmi les femmes en emploi dans le secteur privé, 50 % perçoivent un salaire net à temps plein de plus de 1 900 €.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012.

le secteur privé où les conditions d'emploi sont comparativement meilleures mais où les inégalités femmes-hommes sont plus importantes. En France, ces écarts femmes-hommes sont en moyenne moins notables au sein de la Fonction publique (Minni, 2015).

Au sein de la Fonction publique et du milieu associatif, la proportion de femmes et d'hommes occupant un emploi de catégorie cadre est similaire. Par contraste, les employeurs privés attribuent aux hommes beaucoup plus d'emplois de catégorie cadre (+19 pts) et d'emplois stables (+19 pts). De même, la médiane des salaires nets versés aux hommes par les employeurs privés est supérieure de 10 % à celle des femmes, alors que cet écart n'est que de 4 % quand il s'agit du secteur associatif.

Dans certains cas, les écarts femmes-hommes observés sont contingents aux domaines disciplinaires. Ainsi, la part des emplois de catégorie cadre est inférieure de 18 points pour les femmes diplômées en STS, et cet écart atteint 24 points en ce qui concerne le taux d'emploi stable. En revanche, pour l'accès aux emplois stables ou à ceux de catégorie cadre, la situation des femmes diplômées en LLA ou SHS en emploi au sein d'une association ou de la Fonction publique est comparable à celles des hommes.

### Quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, les femmes sont ségréguées

Les conditions d'emploi varient selon de la catégorie socio-professionnelle de l'emploi. Les diplômé.e.s se déclarant cadre sont en moyenne plus souvent en emploi stable (79 % contre 61 % de celles et ceux se déclarant employé.e/ouvrier.ère). Ils/elles travaillent plus souvent à temps plein et perçoivent des salaires plus élevés (médiane du salaire net mensuel à temps plein supérieure de 500 euros à celle de la catégorie employé.e/ouvrier.ère). Or les femmes diplômées de master sont plus représentées dans les catégories intermédiaires et employé.e.s/ouvrier.ère.s, pour lesquelles les caractéristiques des emplois associés sont moins bonnes.

Par ailleurs, les écarts genrés de salaires et d'accès aux emplois à temps plein les

plus importants se situent dans les catégories socio-professionnelles supérieures. Les écarts salariaux sont de 5 % pour les ouvrier.ère.s ou employé.e.s et de 8 % pour les cadres (tableau 5).

Il y a donc un double déclassement à l'œuvre. Le premier, vertical, positionne les femmes vers les catégories d'emploi inférieures. Le deuxième, horizontal, les ségrègue au sein même de leur catégorie d'emploi, encore plus fortement quand elles intègrent les catégories supérieures.

### La persistance des inégalités pour une même orientation universitaire et professionnelle

Les orientations disciplinaires et les trajectoires professionnelles, caractérisées par le type d'employeur et le secteur d'activité d'emploi, semblent être des facteurs importants pour expliquer les inégales conditions d'emploi des femmes et des hommes. Mais quelle part des inégalités ces facteurs expliquent-ils ? Quelle est l'influence respective de chacun ? Quelle est l'ampleur des inégalités résiduelles observées, au-delà de ces deux facteurs ?

### A discipline et employeur équivalents, les femmes restent désavantagées dans leurs conditions d'emploi

Pour répondre à ces questions, on étudie les conditions d'emploi des diplômé.e.s de master selon leur genre en prenant en compte simultanément la diversité des disciplines et des emplois déclarés par les diplômé.e.s :

- caractéristiques éducatives (47 disciplines de master);

- caractéristiques professionnelles (7 types d'employeurs et 10 secteurs d'activité – renseignements déclaratifs).

Le modèle statistique permettant d'évaluer les écarts femmes-hommes en tenant compte des différences de structure entre disciplines, employeurs et secteurs d'activité est une régression logistique (graphique 5A). Les écarts nets de ces différences de structure correspondent au calcul « d'effets marginaux » (Afsa, 2016).

L'écart moyen (brut) d'accès aux emplois stables entre hommes et femmes est de 9 points. Une fois pris en compte les différentes caractéristiques éducatives et professionnelles, l'écart net n'est plus que de 1 point. Ainsi, plus de 85 % de l'écart brut s'explique par l'effet combiné des disciplines, du type d'employeur et du secteur d'activité. En revanche, l'écart d'accès aux emplois de catégorie cadre ne s'explique que minoritairement par des effets disciplinaires ou liés à la nature de l'employeur et de son secteur d'activité. L'écart brut est de 16 points, alors que l'écart net est de 9 points après contrôle des caractéristiques éducatives et professionnelles.

Les orientations disciplinaires puis les caractéristiques de l'employeur (types d'employeur et secteurs d'activité) sont des déterminants majeurs des inégalités dans le processus d'insertion professionnelle entre les femmes et les hommes diplômé.e.s de master de l'université. Mais à type d'employeur et à spécialisation disciplinaire équivalents, il subsiste un écart de conditions d'emploi en défaveur des femmes, non expliqué par ce modèle.

En conclusion, la situation sur le marché du travail est plus difficile pour les femmes du fait de la combinaison de trois séries de facteurs :

TABLEAU 5 - Conditions d'emploi et salaires selon la catégorie socio-professionnelle et le genre

Catégorie socioprofessionnelle	Genre	Part d'emploi stable	Part d'emploi à temps plein	Salaire mensuel net médian à temps plein
		(en %)	(en %)	(en euros)
Cadre	F	74	92	2 000
	H	84	97	2 170
Intermédiaire	F	65	93	1 600
	H	68	95	1 700
Employé/ouvrier	F	61	85	1 470
	H	62	86	1 550

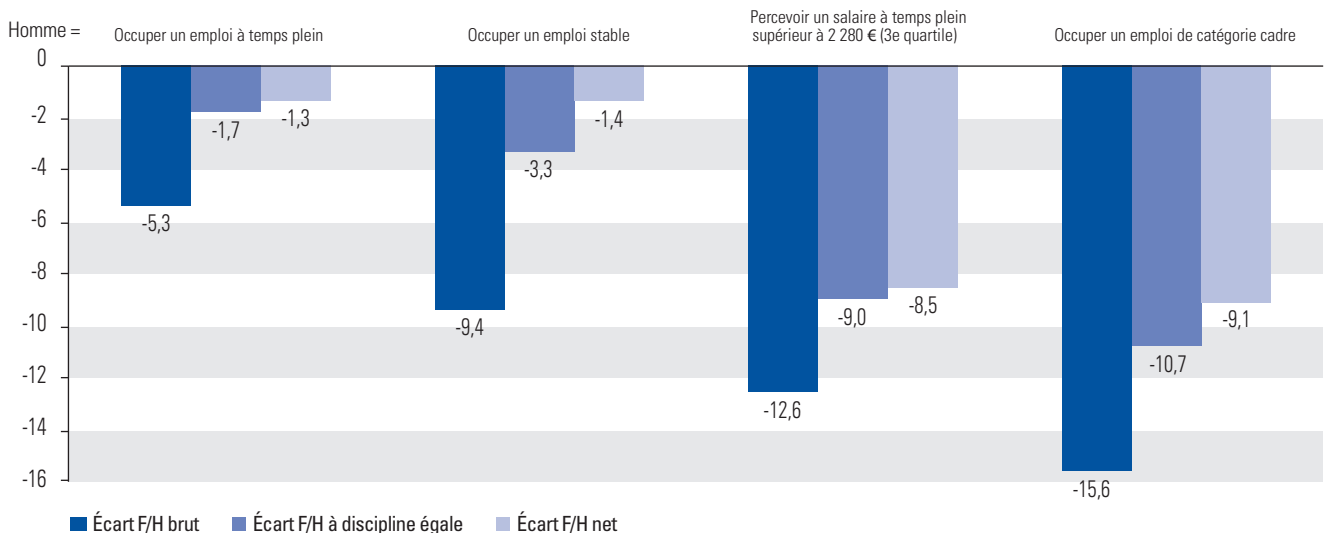
Lecture : 92 % des femmes en emploi de catégorie cadre travaillent à temps plein, contre 97 % des hommes.

Note : les écarts les plus forts sont représentés en bleu.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

**GRAPHIQUE 5A - Ecarts entre femmes et hommes pour différents indicateurs de qualité d'emploi (en points)**



Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

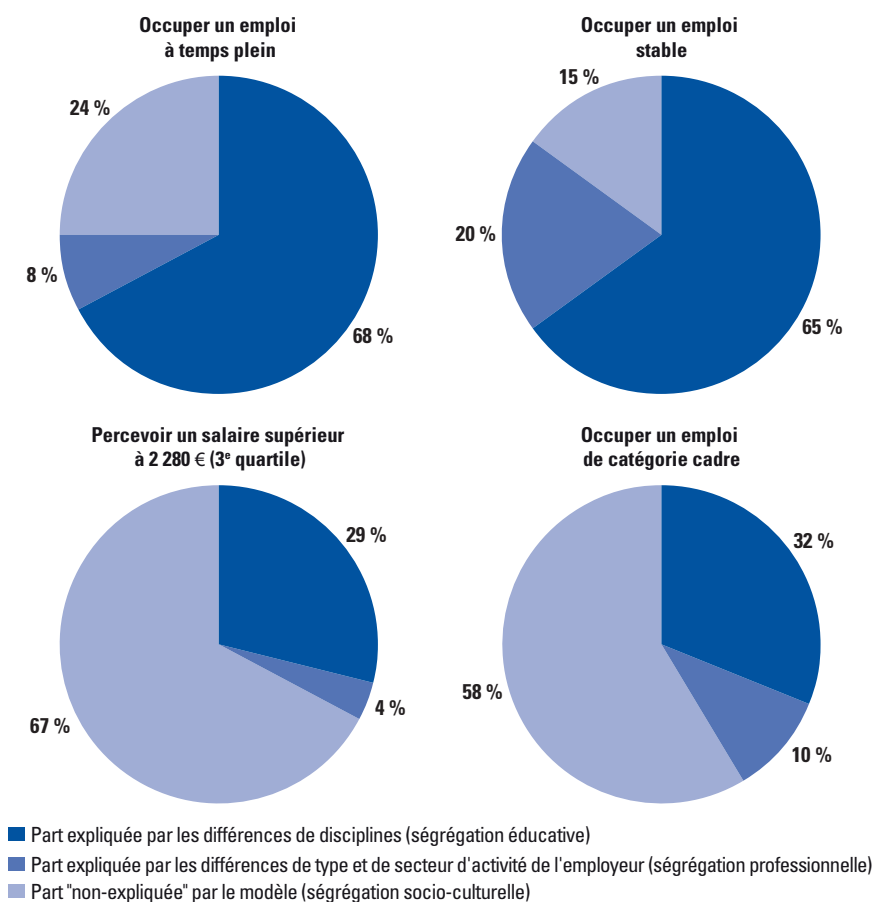
Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

• **Une ségrégation éducative** : à elles seules, les spécialisations disciplinaires expliquent deux tiers des écarts femmes-hommes d'accès aux emplois stables et à ceux à temps plein (graphique 5B). Elles expliquent 29 % des écarts d'accès aux salaires les plus élevés et un tiers des écarts d'accès aux emplois de catégorie de cadre. Les formations féminisées sont celles qui débouchent sur une insertion plus difficile et une moindre qualité d'emploi.

• **Une ségrégation professionnelle** : à discipline équivalente, les catégories d'employeur et de secteurs d'activité expliquent 20 % des écarts femmes/hommes d'accès aux emplois stables et 10 % de l'accès aux emplois de catégorie cadre. La trajectoire professionnelle vers des secteurs ou des employeurs différents selon le genre conduit à une ségrégation des diplômé.e.s (Couppié et Epiphane, 2006).

• **Une ségrégation socio-culturelle** : est ainsi désignée la part « inexplicée » par les précédents facteurs des inégalités subies par les femmes, c'est-à-dire non due à la discipline ou au type d'employeur. Cette ségrégation intervient pour 58 % des écarts d'accès à un emploi cadre et pour deux tiers des écarts d'accès aux salaires les plus élevés. Ce différentiel restant peut trouver sa source parmi différents facteurs : des professions différentes selon le genre, relevant soit d'appétences différentes, soit de phénomènes d'autocensure, une dévalorisation des compétences des femmes diplômées sur le marché du travail, ou

**GRAPHIQUE 5B - Contributions à l'écart brut de qualité d'emploi entre femmes et hommes**



Lecture : En ramenant l'écart brut de probabilité d'avoir un emploi de catégorie cadre (15,6 points - voir graphique 5B) à 100 %, la part de cet écart due à la ségrégation éducative est de 31 % ((15,6-10,7)/15,6), et la part due aux caractéristiques de l'employeur est 10 % ((10,7-9,1)/15,6). Il reste 58 % d'écart « non-expliqué » par le modèle.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

encore des discriminations à l'embauche par les employeurs.

Intervenant dès les premières années d'emploi, ces phénomènes conjugués créent une situation d'emblée défavorable aux femmes

actives, qui pourra s'accroître dans la suite du parcours professionnel.



## Les diplômées boursières : le phénomène de la « double peine »

La part de diplômé.e.s de master ayant été boursier.ère.s sur critères sociaux dans l'enseignement supérieur est de 29 %. Cette part est de 30 % pour les femmes et de 27 % pour les hommes. Cet écart varie de 2 à 6 points selon le domaine disciplinaire.

L'insertion professionnelle et les conditions des emplois sont plus difficiles pour cette population. Le taux d'insertion est de 87 % pour les diplômé.e.s boursier.ère.s contre 90 % pour les non-boursier.ère.s. En emploi, elles et ils sont aussi moins nombreux.ses à occuper un emploi de catégorie cadre (-7 points par rapport aux non-boursier.ère.s). Un tiers investissent la Fonction publique et le milieu associatif contre un quart des diplômé.e.s non-boursier.ère.s.

Les diplômées boursières sont moins nombreuses à obtenir un emploi de catégorie cadre (49 %) que les non-boursières (56 %). Cet écart est plus fort qu'entre hommes boursiers (66 %) et non-boursiers (70 %).

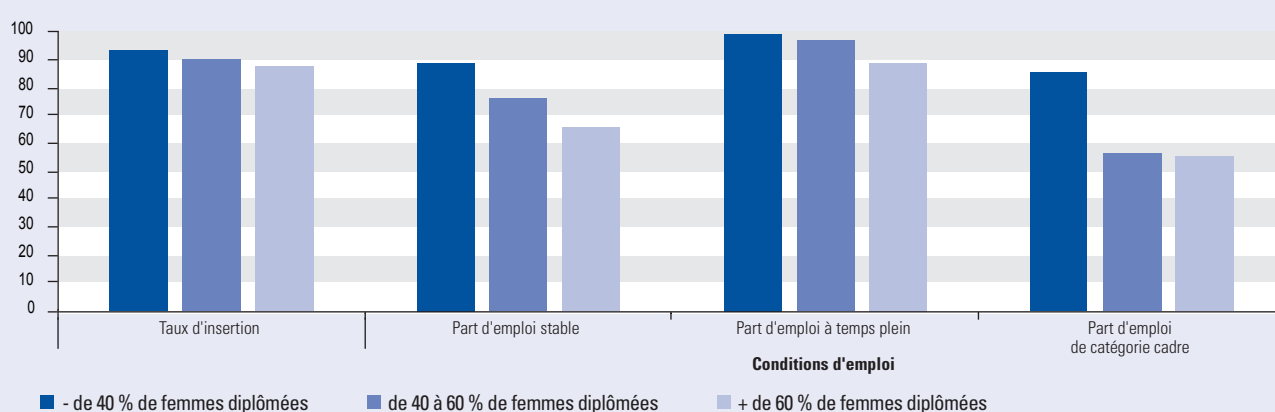
Ce double phénomène en défaveur des femmes est aussi observé en matière d'accès aux emplois stables ou à temps plein et de rémunération. Les femmes ayant été boursières connaissent deux types de ségrégation qui s'additionnent, l'une liée à leur genre et l'autre liée à leur origine sociale.

## Les disciplines à prédominance féminine ont des débouchés professionnels plus difficiles

Par construction, il est possible de distinguer 3 grandes catégories de disciplines en fonction de la part de femmes diplômées dans chacune d'elles. Le groupe à prédominance masculine rassemble surtout des disciplines scientifiques et techniques (mathématiques, électronique, informatique...). Le groupe à prédominance féminine comprend une diversité de disciplines le plus souvent littéraires, artistiques ou faisant partie des sciences humaines et sociales, mais aussi des disciplines telles que la chimie (64 % des femmes) ou les sciences de la vie (65 %).

Dans les groupes de disciplines non-mixtes où les femmes sont majoritaires, le taux d'insertion professionnelle est inférieur de 6 points à ceux observés là où elles sont minoritaires (*graphique 6*). En situation d'emploi, l'écart d'accès aux emplois de catégorie cadre atteint 30 points en défaveur du groupe de disciplines où les femmes comptent plus de diplômées.

**GRAPHIQUE 6 - Insertion et conditions d'emploi en fonction de la mixité au sein des disciplines de master (en %)**



Lecture : dans le groupe des disciplines majoritairement masculines, le taux d'insertion est de 93 %, contre 87 % dans le groupe à prédominance féminine.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

## Méthodologie d'enquête et nomenclature

Les résultats de la sixième enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de l'université ont été publiés en décembre 2015. Dans le cadre du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et de la loi 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche, pour la première fois des indicateurs genrés ont été publiés par domaine et discipline de formation.

L'enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master (hors master enseignement) présente des résultats très fins par domaine et discipline de formation au niveau national et par discipline au sein d'un établissement. Elle a pour objet d'évaluer la situation professionnelle, 18 mois puis 30 mois après l'obtention du diplôme, des diplômé.e.s français.e.s issu.e.s de la formation initiale, n'ayant pas poursuivi ou repris d'études dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme.

L'enquête fournit différents types d'informations :

- indicateurs d'insertion et de conditions d'emploi ;
- déclarations de type d'employeur et secteur d'activité de l'employeur ;
- formation d'origine (4 grands domaines disciplinaires, 52 disciplines SISE) ;
- origine sociale et genre (bourse sur critères sociaux, sexe).

**Le taux d'insertion** est défini comme le taux net d'emploi, c'est-à-dire la part des diplômé.e.s occupant un emploi, quel qu'il soit, sur l'ensemble des diplômé.e.s présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage).

**Le taux d'emploi stable** correspond à la part des diplômé.e.s en emploi sous contrat à durée indéterminée, sous statut de la Fonction publique ou en qualité de travailleur indépendant.

**La catégorie socio-professionnelle** est issue des réponses des diplômé.e.s portant sur leur « *niveau d'emploi occupé* ». Les réponses proposées sont adaptées de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) de l'INSEE. Elles sont ensuite regroupées en 3 postes.

**Le secteur d'activité** est adapté de la nomenclature d'activité française (NAF). Les réponses ont été regroupées en 5 postes.

**Le type d'employeur** est issu d'une fusion des 7 réponses proposées dans le questionnaire pour construire 3 groupes homogènes. Les « employeurs privés » regroupent les entreprises (publiques et privées) ainsi que les indépendant.e.s et professions libérales.

La distribution des salaires est appréhendée au travers des quartiles. Ce sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales. Le **1<sup>er</sup> quartile** est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires. Le 2<sup>e</sup>, appelé **médiane**, est le salaire qui partage la distribution en deux parties égales (50 % au-dessous et 50 % au-dessus) et le **3<sup>e</sup> quartile** est le salaire au-dessus duquel se situent 25 % des salaires.

**Le modèle de contrôle** est une régression logistique. Les tableaux détaillés sont disponibles dans les annexes mises en ligne sur le site du ministère.

## Pour en savoir plus

- Afssa C., « Le modèle Logit : théorie et application », Document de travail INSEE, 2016
- Calmand J. et Epiphane D., « L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres... », *Formation emploi*, pp. 11-28, vol. 117, 2012
- Chamkhi A. et Toutlemonde F., « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 82, novembre 2015
- Couppié T. et Epiphane D., « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers », *Formation emploi*, n° 93, janvier-mars 2006
- Larribeau S., Masclet D. et Peterle E., « Une mesure expérimentale de la discrimination homme-femme à l'embauche », *Revue d'économie politique*, vol. 123, 2013/3
- Martinelli D. et Minni C., « Fiches thématiques - l'insertion des jeunes », *Formations et emploi - INSEE Références*, INSEE, pp. 60-84, édition 2013
- Minni C., « Femmes et hommes sur le marché du travail », *Dares Analyses*, n° 17, mars 2015
- Peugny C., *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*, Seuil, 2013.
- Rouaud P. et Joseph O., « Quand l'École est finie. Premiers pas dans la vie active », Céreq, 2014

Sixième enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés 2012 de l'université – MENESR décembre 2015 : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/page.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/page.html)