

ENS concours B/L
Épreuve orale commune de sociologie
Session 2018
Jury : Sibylle Gollac et Thomas Sigaud

L'insertion professionnelle des jeunes diplômées

Note méthodologique

Les enquêtes d'insertion, dites « enquêtes Génération », menées par le CÉREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) permettent d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Depuis le début des années 1990, une nouvelle enquête est réalisée tous les trois ans auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « génération ».

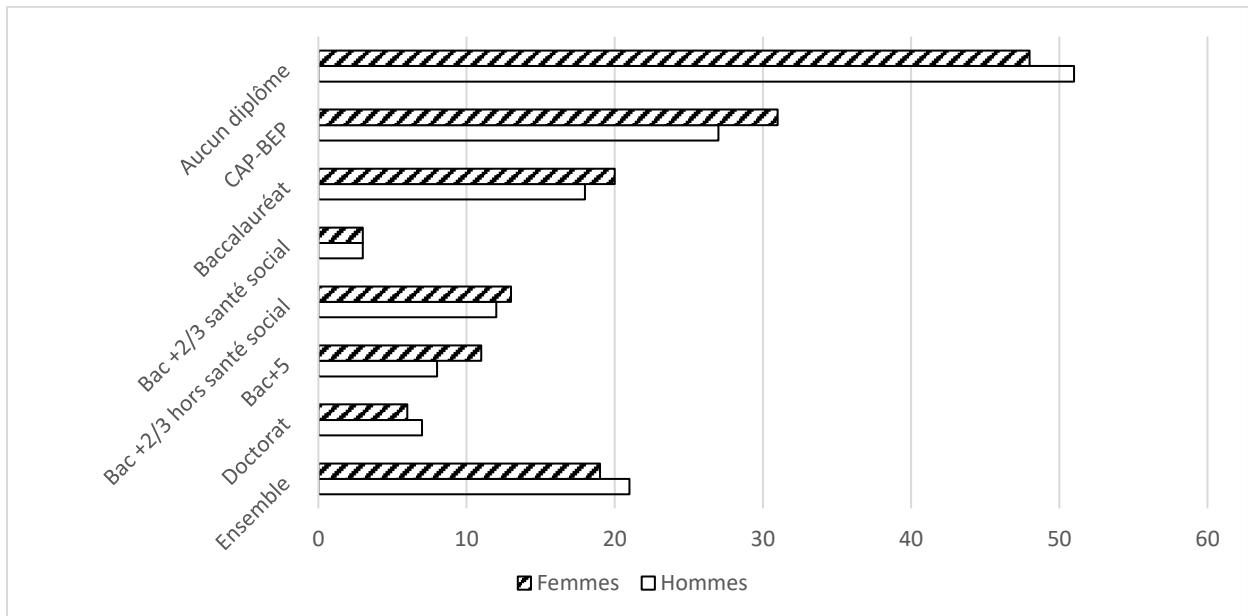
Le ministère en charge de l'Enseignement supérieur coordonne depuis 2007 une enquête annuelle administrée par les universités portant sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université. Elle a pour objet d'évaluer la situation professionnelle des diplômés français issus de la formation initiale n'ayant pas poursuivi ou repris d'études, 18 mois puis 30 mois après l'obtention du diplôme.

Composition du dossier

- Document 1. Evolution du taux de chômage des jeunes diplômés par sexe et par niveau de diplôme
- Document 2. Conditions d'emploi des jeunes diplômé.e.s de master selon leur domaine de formation en 2015 (en %)
- Document 3. Pratiques corporelles et stratégies d'insertion professionnelle de jeunes femmes dans un milieu d'hommes
- Document 4. Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2015 (en %)
- Document 5. Insertion et conditions d'emploi en fonction de la mixité de la discipline du diplôme obtenu
- Document 6. Évolution du revenu médian net mensuel au cours des trois premières années de vie professionnelle des jeunes diplômé.e.s de la génération 2013

Document 1. Evolution du taux de chômage des jeunes diplômés par sexe et par niveau de diplôme

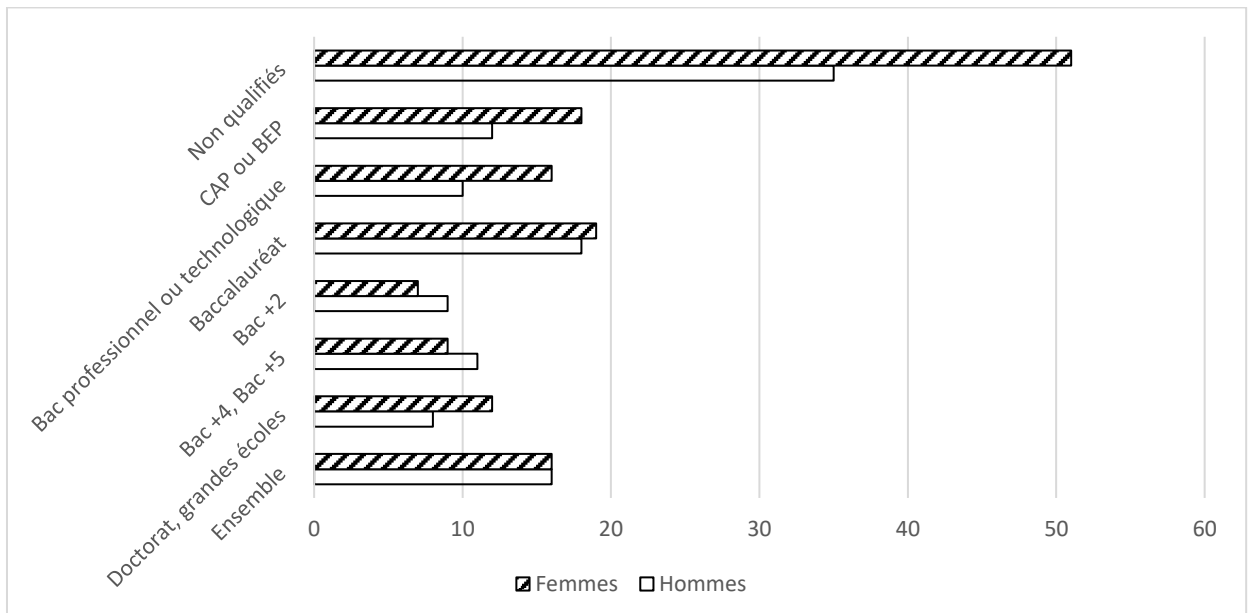
a. Taux de chômage en 2016 des jeunes sortis du système scolaire en 2013 (en %)



Source : enquête Génération 2013, Céreq

CEREQ, 2017, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2013*

b. Taux de chômage en 2004 des jeunes sortis du système scolaire en 2001 (en %)



Source : enquête Génération 2001, Céreq

CÉREQ, 2005, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2001*

Document 2. Conditions d'emploi des jeunes diplômé.e.s de master selon leur domaine de formation en 2015 (en %)

Domaine disciplinaire	Genre	Conditions d'emploi (en %)		
		Part d'emploi stable	Part d'emploi à temps plein	Part d'emploi de catégorie cadre
Lettres-Langues-Arts (LLA)	F	65	84	45
	H	64	84	50
Sciences Humaines et Sociales (SHS)	F	56	81	57
	H	59	89	58
Droit-Economie-Gestion (DEG)	F	77	97	50
	H	82	98	64
Sciences-Technologies-Santé (STS)	F	70	95	62
	H	82	98	79

Champ : individus diplômés en 2012 d'un master à l'université (hors master enseignement), France métropolitaine + DOM

Source : Enquête d'insertion professionnelle des diplômé.e.s de l'université en 2012 (ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2015)

ERB Louis-Alexandre, 2016, « Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master », *Note d'information, Enseignement supérieur & Recherche, DEPP (MENESER), n°16.06, septembre*

Document 3. Pratiques corporelles et stratégies d'insertion professionnelle de jeunes femmes dans un milieu d'hommes

[Certaines] considèrent que le fait d'être une femme dans un milieu comptant beaucoup d'hommes (recruteurs, collègues ou supérieurs hiérarchiques) est un élément pouvant faciliter leur insertion professionnelle. Cela constitue pour elles un avantage dans le sens où elles pourront exercer sur eux leur séduction. L'image de la femme sûre de son pouvoir de séduction et l'exerçant dans le cadre professionnel est récurrent dans leurs propos [...]. Dans le discours de ces jeunes femmes, la fonction de recruteur se conjugue systématiquement au masculin. Elles redoutent de passer un entretien d'embauche mené par une recruteuse, étant entendu qu'elles ne pourront pas mettre en pratique toutes les stratégies liées à leurs apparences élaborées au préalable. Ces étudiantes comptent sur ces dernières pour accroître leurs chances d'insertion, signal qu'elles ont déjà activé il y a quelques années sur le marché matrimonial. Autrement dit, en situation de concurrence sociale, que ce soit sur le marché matrimonial (pour ne pas « rester célibataire ») ou sur le marché du travail (pour ne pas « rester au chômage »), ces étudiantes travaillent leurs apparences pour augmenter ce que l'on peut considérer comme un capital corporel [...].

[D'autres relatent] leurs difficultés à exprimer leur féminité. Jacqueline Laufer (1982) a déjà montré comment les femmes, pour se maintenir dans des métiers dits « masculins », adoptaient « une attitude conformiste visant à faire oublier leur état de femme ». [...] Que ce soit en entretien d'embauche ou dans le cadre de leurs stages, le tailleur-pantalon est préféré au tailleur-jupe. Il témoignera, elles l'espèrent, de leur rigueur et sérieux [...]. On observe bien, chez ces étudiantes, l'incorporation des différenciations sexuées puisqu'elles associent une hexis corporelle « féminine » (ici, le port de la jupe) à des caractéristiques durablement assignées aux femmes (Menesson, 2000). [Pour] réussir complètement dans un métier traditionnellement masculin, elles doivent « posséder non seulement ce qui est explicitement exigé par la description du poste, mais aussi tout un ensemble de propriétés ou de dispositions que leurs occupants masculins importent d'ordinaire dans le poste » (Bourdieu, 1998). En ce sens, elles tentent de s'approprier les signes et accessoires traditionnellement consacrés à la définition masculine du corps. Développer sa carrure, couper ses cheveux courts, porter une tenue vestimentaire à la coupe masculine, mettre un parfum pour hommes, constituent des exemples pertinents pour saisir les « emprunts » qu'elles réalisent à leurs homologues masculins.

HIDRI Oumaya 2008, « Se forger une apparence 'recrutable' : une stratégie d'insertion professionnelle des étudiantes », *Travailler*, n°29 (extraits)

Document 4. Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2015 (en %)

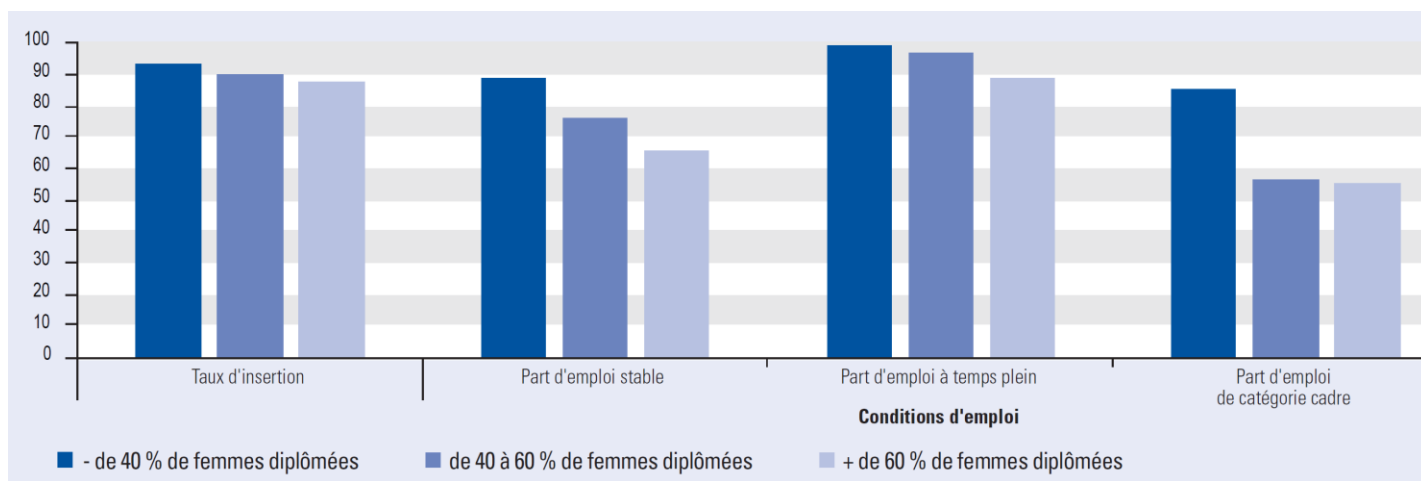
	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme (ou CEP)	8,1	10,2	10,7	12,8	18,2	17,9	29,5	23,8
Brevet des collèges	3,7	4,5	3,6	3,8	7,1	5,0	8,8	6,8
CAP, BEP ou équivalent	16,6	21,9	17,5	24,8	28,7	37,0	25,2	35,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	22,3	22,6	20,4	20,8	16,6	13,1	14,0	11,7
Supérieur court (niveau bac + 2)	18,0	14,4	22,1	15,7	15,0	11,7	11,4	8,2
Supérieur long (supérieur à bac + 2)	31,3	26,4	25,7	22,1	14,4	15,3	11,1	14,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part de bacheliers ou plus	71,6	63,4	68,2	58,6	46,0	40,1	36,5	34,0

Champ : personnes de 25 à 64 ans (population des ménages), France métropolitaine

Source : Enquête Emploi annuelle 2015, Insee

INSEE, 2016, France, portrait social

Document 5. Insertion et conditions d'emploi en fonction de la mixité de la discipline du diplôme obtenu



Note : 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 marchés du travail (en emploi ou au chômage)

Lecture : 93% des individus diplômés d'une formation majoritairement masculine (comptant moins de 40% de femmes diplômées) sont insérés dans l'emploi contre 87% des individus diplômés d'une formation majoritairement féminine (comprenant plus de 60% de femmes diplômées).

Champ : individus diplômés en 2012 d'un master à l'université (hors master enseignement), France métropolitaine + DOM

Source : Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012, ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2015)

ERB Louis-Alexandre, 2016, « Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master », *Note d'information, Enseignement supérieur & Recherche, DEPP (MENESER), n°16.06, septembre*

Document 6. Évolution du revenu médian net mensuel au cours des trois premières années de vie professionnelle des jeunes diplômé.e.s de la génération 2013

	Hommes		Femmes	
	Premier revenu	Revenu au printemps 2016	Premier revenu	Revenu au printemps 2016
(€)				
Aucun diplôme	1 140	1 270	910	1 140
CAP-BEP	1 260	1 350	1 130	1 200
Baccalauréat	1 240	1 400	1 120	1 230
Bac+2 hors santé social	1 350	1 500	1 200	1 350
Bac+2/3 santé social	1 550	1 780	1 560	1 710
Bac+3/4 (L, M1)	1 390	1 680	1 220	1 490
Bac+5 (M2)	1 700	2 000	1 500	1 730
Grandes écoles	2 100	2 400	1 900	2 200
Doctorat	2 170	2 530	1 990	2 400
Ensemble	1 350	1 500	1 270	1 450

Champ : jeunes ayant quitté le système scolaire en cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, en emploi au printemps 2016

Source : enquête Génération 2013, Céreq

CÉREQ, 2017, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2013*