

## **Insertion professionnelle des jeunes diplômé·e·s des hautes écoles spécialisées une année et cinq ans après obtention du Bachelor : effets de genre et de domaines**

*Rachel Fasel, Séverine Rey\* et Morgane Kuehni\*\**

Dans le présent article, nous reprenons certains résultats issus d'un projet de recherche portant sur l'insertion professionnelle des personnes titulaires d'un bachelor d'une Haute école spécialisée (HES) dans une perspective de genre<sup>1</sup>. Les HES ont été créées à la fin des années 1990. Elles délivrent un enseignement supérieur, qualifié en Suisse de « degré tertiaire », axé sur la pratique (périodes de stage préalables à la formation ou durant celle-ci). Nous nous intéressons plus particulièrement à deux domaines féminisés, le travail social et la santé, et deux domaines masculinisés, l'architecture et l'ingénierie, qui sont les quatre domaines les moins mixtes<sup>2</sup> des HES, c'est-à-dire ceux où les deux groupes de sexe coexistent « *dans des espaces sociaux tantôt à suprématie numérique féminine, tantôt masculine* » (Fortino, 1999, p. 369). De manière générale, les enquêtes réalisées sur les personnes diplômées des hautes écoles suisses montrent que, quel que soit leur domaine d'études, les inégalités sexuées sont nombreuses : les femmes ont des salaires inférieurs à leurs homologues masculins, sont plus souvent à temps partiel et occupent moins fréquemment une activité correspondant à leur niveau de formation (Dubach *et al.*, 2017 ; Rüber et Weiss, 2013 ; von Erlach et Segura, 2011). Par ailleurs, plusieurs enquêtes ont montré que les orientations professionnelles dites « atypiques » n'ont pas les mêmes conséquences pour les hommes minoritaires que pour leurs homologues femmes (Couppié et Epiphane, 2015, 2016 ; Lemarchant 2017). Dans notre enquête, l'insertion professionnelle est déterminée par un contexte d'activité qui est fortement genré : non seulement les conditions d'emploi ne sont pas identiques entre les domaines féminisés et masculinisés, mais des différences sexuées existent également au sein des quatre domaines. De ce point de vue, quelles sont les différences marquantes que l'on peut relever dans la période d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômé·e·s des quatre domaines investigués ?

Dans cette contribution, nous traitons de l'évolution des inégalités sexuées durant les cinq ans qui suivent la fin de formation. Afin d'analyser leur caractère processuel, nous proposons une réflexion en trois temps basée sur une analyse secondaire de *l'Enquête par panel 2013 auprès des personnes diplômées des hautes écoles* (voir encadré 1). Nous nous intéresserons tout d'abord à la situation professionnelle (accès au marché du travail, conditions d'emploi et de travail) et privée (situation familiale) des diplômé·e·s : ces situations varient-elles selon le sexe et/ou les domaines d'activité ? Comment s'articulent-elles et évoluent-elles dans les premières années de vie active ? Dans un deuxième temps, nous nous intéresserons aux dimensions subjectives de l'insertion professionnelle à partir d'une analyse de la satisfaction professionnelle des diplômé·e·s : comment évolue-t-elle au cours des cinq premières années de vie active ? La satisfaction varie-t-elle selon les domaines d'activité et le sexe des enquêté·e·s ? La troisième et dernière section reprend les principaux enseignements de notre analyse en regard de la problématique des inégalités sexuées dans ces quatre domaines d'activité dans une perspective longitudinale.

---

\* Respectivement collaboratrice scientifique et professeure HES ordinaire à la Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV).

\*\* professeure à la Haute école de travail social et de la santé (Lausanne).

<sup>1</sup> Projet de recherche « Regards croisés sur l'insertion professionnelle des diplômé·e·s HES minoritaires selon le sexe dans les domaines de la santé, du travail social, de l'ingénierie et de l'architecture » (direction : Séverine Rey et Morgane Kuehni, réalisée avec Rachel Fasel et Ophélie Guélat ; financement : Fonds national suisse de la recherche scientifique, 10001A\_159293). Cet article est une version abrégée et remaniée de Fasel, Kuehni et Rey (2017).

<sup>2</sup> En l'absence de définition communément admise de la mixité, nous avons utilisé le seuil de 30 % du sexe sous-représenté comme critère de sélection.

### Encadré 1 • Méthodologie de l'enquête

Données : enquête par panel 2013 auprès des personnes diplômées des hautes écoles de Suisse. Cette enquête est réalisée sous mandat du gouvernement suisse par l'Office fédéral de la statistique, en collaboration avec le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation. Il s'agit d'une enquête exhaustive par panel lancée tous les deux ans auprès des personnes ayant obtenu un titre dans une haute école (universitaire, spécialisée ou pédagogique). Les diplômé·e·s de chaque année paire sont interrogé·e·s un an après l'obtention de leur titre. Les individus y ayant répondu (première vague, V1) sont invités à participer à une seconde enquête quatre ans plus tard (deuxième vague, V2).

Nous avons travaillé sur la cohorte des diplômé·e·s 2008, interrogé·e·s en 2009 (V1) et en 2013 (V2), et sélectionné les personnes ayant obtenu un bachelor dans une HES dans les quatre domaines qui nous intéressent. Le taux de réponse de la population retenue est de 51 % en V1 et de 34 % en V2 (i.e. 67 % des répondant·e·s de la V1 ; attrition de 33 % entre les deux vagues). L'effectif total est de 2 137 individus en V1, 1 390 en V2. Le nombre de répondant·e·s effectif par domaine, à chaque vague respective, se distribue comme suit : Architecture, construction et planification (ci-après : architecture), 314, 187 ; Technique et IT (ci-après : ingénierie), 1 035, 664 ; Travail social, 525, 370 ; Santé, 263, 169. Les femmes représentent 5 % des diplômé·e·s en ingénierie et 22 % en architecture. Dans les domaines féminisés, le pourcentage d'hommes se situe à 25 % en travail social et 17 % en santé.

## 1 Situation professionnelle et privée des hommes et des femmes dans les domaines investigués

Dans les quatre domaines investigués, l'insertion sur le marché du travail est rapide et durable : une année après l'obtention de leur titre, 83 % des diplômé·e·s sont inséré·e·s sur le marché du travail, dont 90 % au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Après cinq ans, ce taux atteint 96 % avec une augmentation à 96 % des contrats à durée indéterminée. La part de personnes non actives est de 14 % à la vague 1 (essentiellement des personnes ayant entrepris un master) et de 3 % à la vague 2. Les personnes à la recherche d'un emploi représentent 2 % (V1) et 1 % (V2) des titulaires de bachelor.

Le tableau 1 présente en détail les conditions de travail des diplômé·e·s des quatre domaines concernés à travers le temps. La plupart de ces jeunes (75 %), tous domaines confondus, sont engagé·e·s à temps plein au sortir de leurs études. Quatre ans plus tard, ce taux diminue à 67 %. Cette diminution est davantage imputable aux femmes. En effet, en vague 1, elles sont 53 % à embrasser cette modalité d'emploi *versus* 38 % en vague 2, alors que pour les hommes, le taux passe de 88 % à 83 %. Cette différence entre les sexes peut s'expliquer en grande partie par une forte variation du taux d'occupation selon les domaines investigués. Dans les domaines masculinisés, la norme est au plein temps. En vague 1, en ingénierie, 96 % des actifs et des actives exercent une activité professionnelle à plein temps ; en architecture, 94 %. En vague 2, ces taux se situent respectivement à 90 % et 83 %. Dans les domaines féminisés, le plein temps est moins répandu. En santé, 79 % ont un contrat à temps plein à la vague 1, contre seulement 29 % en travail social. En vague 2, le taux tombe à 48 % pour le domaine santé et 26 % en travail social. Dans les deux domaines masculinisés, les femmes travaillent aux mêmes taux que les hommes. Dans les deux domaines féminisés, il existe des différences sexuées. En travail social, les hommes sont plus souvent engagés à plein temps que les femmes (38 % V1, 42 % V2). En santé, la baisse du taux d'occupation entre les vagues est quasiment attribuable aux femmes seulement, puisque 70 % des hommes ont (encore) un contrat à plein temps.

**Tableau 1 • Évolution des conditions de travail des diplômé·e·s HES 2008 par domaine entre 2009 (V1 = vague 1) et 2013 (V2 = vague 2)**

Conditions de travail	Domaine d'études				Tous
	Architecture	Ingénierie	Travail social	Santé	
<b>Plein temps</b>					
<b>V1</b>	94 %	96 %	<b>29 %</b> (38 % ; 25 %)	79 %	<b>75 %</b> (88 % ; 53 %)
<b>V2</b>	83 %	90 %	<b>26 %</b> (42 % ; 20 %)	<b>48 %</b> (70 % ; 44 %)	<b>67 %</b> (83 % ; 38 %)
<b>Position dirigeante</b>					
<b>V1</b>	<b>42 %</b> (51 % ; 16 %)	26 %	<b>19 %</b> (28 % ; 15 %)	8 %	<b>24 %</b> (30 % ; 13 %)
<b>V2</b>	<b>64 %</b> (70 % ; 46 %)	45 %	30 %	12 %	<b>39 %</b> (47 % ; 26 %)
<b>Effectif (hommes ; femmes)</b>	157 (117 ; 40)	555 (528 ; 27)	331 (91 ; 240)	154 (26 ; 128)	1 197 (762 ; 435)

Les chiffres en gras indiquent une différence entre hommes et femmes statistiquement significative au seuil de .05. Dans ces cas, les valeurs respectives des hommes et des femmes sont indiquées entre parenthèses. Les effectifs correspondent au nombre brut d'individus ayant répondu à ces questions. Les valeurs sont pondérées.

Lecture : le pourcentage des diplômé·e·s HES employé·e·s à plein temps en vague 1 est de 94 % en architecture, 96 % en ingénierie, 29 % en travail social et 79 % en santé. Ces pourcentages ne varient pas entre les hommes et les femmes au sein des domaines, sauf en travail social, où c'est le cas pour 42 % des hommes versus 20 % des femmes.

Source : Office fédéral de la statistique, enquête 2013 auprès des personnes diplômées des hautes écoles de Suisse.

Le nombre d'heures travaillées par semaine est supérieur dans les domaines masculinisés. En vague 1, la durée de travail est en moyenne de 45,3 heures en architecture, 43,7 en ingénierie, 41,4 en santé et 37,9 en travail social. Les hommes travaillent en général plus d'heures que les femmes, sauf chez les ingénieur·e·s où les femmes adoptent les mêmes comportements d'activité que les hommes. La durée de travail diminue entre les deux vagues pour tous les domaines et cette diminution est clairement sexuée : elle est plus forte pour les femmes.

Le pourcentage de diplômé·e·s exerçant une fonction dirigeante augmente significativement d'une vague à l'autre, en passant de 24 % à 39 %. Ce genre de fonction est plus souvent exercée par des hommes plutôt que par des femmes (30 % *versus* 13 % V1 ; 47 % *versus* 26 % V2). En architecture, la possibilité d'accéder à une position dirigeante est plus grande (42 % V1, 64 % V2), suivie de l'ingénierie (26 % et 45 %) et du travail social (19 % et 30 %). La santé est le domaine dans lequel une moins forte proportion de diplômé·e·s exerce une fonction hiérarchique (8 % V1, 12 % V2). Cette différence reflète notamment les spécificités structurelles des domaines retenus : les diplômé·e·s des domaines masculinisés sont rapidement amené·e·s à prendre des responsabilités en dirigeant des équipes composées de professionnel·le·s ayant un niveau de formation moindre, contrairement aux domaines féminisés, qui ont une structure plus horizontale et axée sur des spécialisations. Au sein de chaque domaine, il n'y a pas de différence significative entre les sexes, sauf en architecture, domaine où les femmes sont clairement inégales aux hommes dans l'accès à ces positions à chaque vague (16 % *versus* 51 % V1 ; 46 % *versus* 70 % V2), ainsi qu'en travail social en vague 1, différence qui disparaît en vague 2. Les inégalités en architecture se retrouvent également dans les salaires des femmes qui sont significativement inférieurs à leurs collègues de l'autre sexe. De manière générale, les hommes ont des salaires supérieurs aux femmes dans tous les domaines ; les revenus augmentent d'une vague à l'autre, et cela, davantage pour les hommes.

D'une vague à l'autre, la situation générale des jeunes diplômé·e·s tous domaines confondus s'améliore : accès à des positions dirigeantes, augmentation des revenus et diminution du temps de

un plus grand nombre d'heures travaillées et plus de chances d'accéder à une position hiérarchique supérieure. Dans ces domaines, les femmes fraîchement diplômé-e-s embrassent par ailleurs les normes masculines d'engagement professionnel. Cet engagement « paie » pour les ingénieures qui subissent peu de discriminations, mais l'inverse est constaté pour les femmes en architecture : elles ont un salaire nettement inférieur à celui de leurs homologues masculins et un accès limité aux postes à responsabilité. Les hommes actifs dans les domaines féminisés s'ajustent également aux normes d'activité, mais dans une moindre mesure : ils exercent moins souvent une activité à temps plein que les hommes des domaines masculinisés, mais leur taux d'occupation est tout de même plus élevé que celui de leurs collègues féminines.

L'avancée dans le parcours professionnel contribue donc à creuser les inégalités entre les sexes, l'élément le plus marquant étant une diminution du taux d'occupation des femmes dans tous les domaines, sauf en ingénierie. Pour le comprendre, il convient de tenir compte de la situation privée des jeunes diplômé-e-s. En Suisse, l'assignation des femmes au travail domestique a donné lieu à des parcours de vie centrés sur une trajectoire linéaire pour les hommes et des trajectoires d'activité discontinues et très majoritairement à temps partiel pour les femmes (Widmer et Levy, 2013). En 2016, 58,8 % des femmes actives professionnellement travaillent à temps partiel, contre 17,1 % des hommes. Le temps partiel comme modalité d'emploi contribue non seulement à ralentir les carrières féminines, mais aussi plus généralement à creuser les inégalités entre les sexes (Dubach *et al.*, 2017 ; PNR60, 2014). Qu'en est-il de la situation privée des diplômé-e-s dans les quatre domaines investigués ?

Entre les deux vagues, la vie familiale des jeunes diplômé-e-s évolue : une année après la fin de leurs études, ils et elles sont seulement 12 % à avoir un ou des enfants, et ce taux passe à 30 % quatre ans plus tard. L'accès à la parentalité est toutefois fortement différencié selon les domaines d'activités (avec davantage de chance d'être parent dans les domaines féminisés) et selon les sexes (plus de mères que de pères : V1, 15 % *versus* 11 % ; V2 38 % *versus* 26 %). En vague 1, on trouve 27 % de parents en travail social contre moins de 9 % dans les autres domaines. À ce stade-là, cette différence peut être expliquée par l'âge des répondant-e-s. En effet, en travail social, la moyenne est de six années supérieure à celle des trois autres domaines (33 ans *versus* 27 ans en 2009). Lorsque les analyses tiennent compte de l'âge (corrélé positivement à la parentalité), la différence entre travail social et les autres domaines s'estompe en vague 1. En revanche, en vague 2, les parents sont toujours les plus nombreux en travail social (49 %), suivi de santé (36 %). Dans les deux domaines masculinisés, avoir un ou des enfants est moins fréquent (architecture, 26 % ; ingénierie, 20 %). À l'intérieur des domaines, il n'y a pas de différences entre les sexes lorsque l'âge est contrôlé.

C'est donc cinq ans après l'obtention du bachelor qu'un clivage se forme entre secteurs féminisés et masculinisés avec plus de chance d'être parents pour les diplômé-e-s des secteurs féminisés. Plusieurs études démontrent qu'à niveau de formation égal, le temps entre la fin des études et la primo-maternité varie en fonction du domaine professionnel. Lappegard et Ronsen (2005) ont mis en évidence la même tendance que celle que nous avons observée, à savoir que, dans les domaines comme l'ingénierie, le premier enfant arrive moins rapidement que dans les domaines féminisés. Les auteures apportent deux explications à cela : la structure de l'emploi dans les domaines concernés et une auto-sélection de certaines femmes – celles dont l'importance attribuée à la famille est la plus élevée – vers des domaines dans lesquels la conciliation travail-famille paraît plus aisée. Dans la même veine, Van Bavel (2010) indique que les femmes de niveau universitaire travaillant dans des domaines fortement féminisés deviennent mères plus rapidement que les autres après l'obtention de leur titre. Alors que les études précitées concernent uniquement les femmes primipares, notre analyse concerne les deux sexes, et le clivage se situe entre les domaines féminisés et masculinisés. La question de savoir s'il s'agit d'un effet d'adaptation aux normes genrées de leur réalité professionnelle ou un effet antérieur d'auto-sélection des individus reste en suspens. Dans les deux cas toutefois, c'est l'horloge sociale et non l'horloge biologique qui sonne avec une transition à la parentalité plus rapide après la fin de la formation dans les domaines féminisés.

La parentalité a-t-elle un lien direct avec la diminution du taux d'occupation constatée entre les deux vagues ? Lorsqu'on leur demande la raison de leur temps partiel, les individus des deux sexes répondent : « consacrer du temps à mes intérêts personnels » et « s'occuper des enfants et/ou du ménage ». L'importance de la première diminue à travers le temps (citée par 67 % des individus en V1 versus 47 % en V2), alors que celle de la deuxième augmente (31 % versus 43 %). En vague 1, la proportion d'hommes et de femmes qui travaillent à temps partiel pour prendre soin des enfants et du ménage est similaire. Par contre, en vague 2, une différence s'installe, avec une plus grande proportion de femmes que d'hommes investi.e.s dans ces tâches (46 % versus 35 %).

Le tableau 2 reporte les probabilités d'être engagé·e·s dans un emploi à temps partiel *versus* à temps plein en fonction de la présence d'enfant, des domaines et du type de poste occupé (fonction dirigeante). Les personnes ayant un enfant ont 2,85 fois plus de chances de travailler à temps partiel que celles qui ne sont pas parents en vague 1, 1,87 fois en vague 2. Les différences relevées précédemment entre les domaines se retrouvent, avec un rapport de chances (RC) plus élevé d'exercer un emploi à temps partiel dans les domaines féminisés à chaque vague. En contrôlant les effets liés aux domaines, les résultats indiquent qu'un effet de sexe s'y ajoute : les femmes ont davantage de probabilité de travailler à temps partiel que les hommes. Une dynamique de vases communicants se manifeste entre les deux vagues : la probabilité de travailler à temps partiel en fonction de la féminisation du domaine diminue (de manière marquée en travail social où elle passe de 25,69 à 8,27) alors qu'elle augmente en fonction du sexe (RC passant de 1,92 à 2,66). Le statut professionnel participe également à expliquer la probabilité de travailler à temps partiel : une fonction dirigeante est plus souvent associée à un poste à temps plein (avec un facteur relativement constant à chaque vague). Ces probabilités soulignent clairement les effets cumulatifs des modalités d'emploi et des caractéristiques privées, et leurs liens avec les domaines professionnels masculinisés ou féminisés.

L'impact de la parentalité sur le taux d'occupation n'est pas similaire pour les hommes et pour les femmes. En ajoutant une interaction entre le sexe de l'individu et le fait d'avoir des enfants dans le modèle (résultats non-présentés dans le tableau 2), les analyses montrent que l'interaction est significative ( $p < .01$ ) : la probabilité de travailler à temps partiel lorsqu'on est parent est plus importante pour les femmes que pour les hommes (RC = 4,51 en V1 et 2,85 en V2). Pour avoir une idée de l'ampleur de ce phénomène, relevons que parmi les diplômé·e·s ayant un enfant en vague 2, 81 % des femmes travaillent à temps partiel contre 25 % des hommes. Ces résultats montrent la prégnance de l'assignation des femmes à la sphère privée (y compris lorsqu'elles sont très qualifiées) et répondent à la logique de la théorie du « statut maître » (Levy et Le Goff, 2016), avec une différenciation des rôles entre hommes et femmes qui s'amplifie avec l'arrivée du premier enfant, les femmes se consacrant davantage à la sphère familiale et les hommes à la sphère professionnelle. Le taille des effectifs et le fait que les enfants ainsi que le travail à temps partiel ne sont pas très fréquents dans les milieux masculinisés, ne permet pas de tester si cet effet d'interaction est similaire entre les domaines féminisés et masculinisés. Seul un suivi du parcours de vie de cette cohorte permettrait de déterminer si les femmes des milieux masculinisés, qui ont décalé leurs projets d'enfant(s) par rapport aux diplômé·e·s des milieux féminisés, continueront à se calquer sur les modes d'engagement professionnel de leur domaine ou si elles diminueront leur temps de travail lorsqu'elles deviendront mères. Les résultats d'une étude récente de Gauthier et Valarino (2016) sur de jeunes parents en Suisse romande donnent davantage de crédit à la première option : ces auteur·e·s montrent que les femmes qui exercent une activité professionnelle dans un univers masculin ont presque 10 fois plus de chance de suivre une trajectoire professionnelle à taux élevé et stable après l'arrivée de leur premier enfant.

**Tableau 2 • Rapport de chances de travailler à temps partiel en vague 1 et 2 en fonction de caractéristiques professionnelles et privées (selon analyses de régression logistique binaire)**

	Vague 1 (N = 1'114)		Vague 2 (N = 1'150)	
	Estimateur	Rapport de chances	Estimateur	Rapport de chances
<i>Sans enfant</i>				
Avec enfant(s)	1,05 ***	2,85	0,63 ***	1,87
<i>Architecture</i>				
Ingénierie	- 0,51 NS	0,60	- 0,52 (*)	0,60
Travail social	3,25 ***	25,69	2,11 ***	8,27
Santé	1,00 *	2,71	0,85 **	2,35
<i>Homme</i>				
Femme	0,65 **	1,92	0,98 ***	2,66
<i>Avec fonction dirigeante</i>				
Sans fonction dirigeante	0,64 *	1,90	0,65 ***	1,91
Constante	-3,55 ***	0,03	-2,40 ***	0,09

Vague 1:  $R^2 = .38$  (Cox & Snell),  $.57$  (Nagelkerke).

Vague 2:  $R^2 = .34$  (Cox & Snell),  $.47$  (Nagelkerke).

(\*)  $p < .05$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

En italique : les modalités de référence.

Lecture : un-e diplômé-e en travail social a une plus grande probabilité de travailler à temps partiel qu'un-e diplômé-e en architecture (rapport de chances de 25,69 en vague, de 8,27 en vague 2). Ces différences sont statistiquement significatives au seuil de 0.001.

## 2. Satisfaction au travail

Dans cette deuxième partie, nous focalisons notre analyse sur la satisfaction professionnelle, soit la perception ou le rapport subjectif que les diplômé-e-s entretiennent à leur emploi. La satisfaction des individus varie-t-elle d'une vague à l'autre, selon les domaines d'activité, ou encore selon leur sexe ? L'amélioration des conditions de travail constatée entre les vagues 1 et 2 pour l'ensemble des diplômé-e-s (niveau de revenu, accès à des postes à responsabilité, diminution du temps de travail) se reflète-t-elle dans la mesure longitudinale de la satisfaction au travail ? Les différences sexuées en termes de conditions d'emploi et de travail constatées dans certains domaines se retrouvent-elles dans le rapport que les hommes et les femmes entretiennent à leur emploi ?

Dans le questionnaire de *l'Enquête auprès des personnes diplômé-e-s des hautes écoles*, la satisfaction au travail est abordée à travers quatorze items. Les répondant-e-s estiment sur une échelle de Likert en 5 points leur niveau de satisfaction du point de vue de différents éléments de leur activité rémunérée actuelle, comme, par exemple, les tâches à accomplir ou la pénibilité. Pour réduire ces données sans toutefois perdre trop d'informations, nous avons choisi d'effectuer une analyse factorielle en composantes principales. L'analyse a été opérée sur les individus ayant répondu aux quatorze questions liées à la satisfaction au travail à la vague 1 (N = 1 722). La première dimension, que nous avons nommée *conditions de travail*, réunit des items qui font référence au statut et au revenu, mais aussi au poste. La deuxième dimension, intitulée *organisation du travail*, concerne l'environnement de travail, les horaires et l'autonomie dans l'organisation, de même que l'espace pour la vie privée. La troisième dimension, *perspectives professionnelles*, concerne les possibilités de promotion, de perfectionnement et la sécurité du poste.

De manière générale, les analyses révèlent que les jeunes diplômé-e-s sont plutôt satisfait-e-s de leur activité professionnelle, la moyenne des réponses variant de 3,6 à 4,0 sur une échelle de Likert en 5 points. C'est au niveau de l'évolution de la satisfaction au travail entre les vagues 1 et 2 qu'un paradoxe apparaît : la satisfaction baisse entre la première et la cinquième année post-formation alors même que les contrats se stabilisent, les revenus et le nombre de postes à fonction dirigeante

augmentent et que le temps passé au travail diminue. Ce sont les deux premières dimensions de la satisfaction qui sont davantage concernées : l'organisation et les conditions de travail (T-test significatifs au seuil de 0,5). Dans la littérature, un phénomène similaire est mis en évidence, mais de manière inconsistante. De nombreuses études s'intéressant à l'évolution de la satisfaction au travail utilisent l'âge comme indicateur. Les résultats de ce champ de recherche ne sont pas univoques, certains indiquent une augmentation linéaire de la satisfaction à travers les âges, d'autres reportent une courbe en U (Clark *et al.*, 1996 ; Tay *et al.*, 2014). En se centrant sur les premières années d'insertion professionnelle, notre travail permet d'aller au-delà d'une explication liée à l'âge. Nos résultats suggèrent que quelque chose de l'ordre de la désillusion ou du désenchantement se joue dans les premières années d'insertion sur le marché du travail, comme si les diplômé·e·s nourrissent des attentes auxquelles le monde du travail ne répond pas.

La baisse de la satisfaction entre les vagues 1 et 2 n'est toutefois pas observable de manière similaire dans les quatre domaines investigués : elle n'affecte ni les mêmes dimensions, ni les deux groupes de sexe de manière homogène dans chacun des domaines. Les résultats de nos analyses sont reportés de manière schématique dans le tableau 3.

À part pour le travail social où la satisfaction reste stable à travers le temps et sur les trois dimensions, les autres domaines sont touchés à des degrés divers. En architecture, la dimension affectée par une moindre satisfaction est celle des conditions de travail et cette baisse est imputable aux femmes seulement. Les statistiques présentées dans la section précédente mettent en avant des inégalités entre les sexes en particulier au niveau salarial. Plus globalement, les femmes en architecture expriment ici une insatisfaction en ce qui concerne leur statut, leur niveau de responsabilité et l'adéquation de leur activité avec leur qualification professionnelle.

En ingénierie, ce sont les hommes qui manifestent une baisse de satisfaction concernant l'organisation du travail (horaires, environnement, ambiance). Pour mémoire, c'est le domaine dans lequel les heures travaillées sont les plus nombreuses, d'autant plus pour les hommes. La satisfaction des femmes minoritaires dans ce domaine reste stable à travers le temps pour chacune des trois dimensions. Rappelons que c'est aussi le domaine dans lequel hommes et femmes sont le plus égaux au niveau des conditions de travail et des comportements d'activité.

Dans le domaine de la santé, les trois dimensions de la satisfaction diminuent d'une vague à l'autre. Les analyses effectuées séparément pour les femmes et les hommes montrent que pour les premières, c'est la satisfaction liée aux conditions (tâches à accomplir, charge, salaire) et à l'organisation du travail (horaire, conciliation avec la vie privée, ambiance) qui est impactée, alors que les hommes manifestent une insatisfaction liée aux manques de perspectives professionnelles (promotion, perfectionnement).

**Tableau 3 • Evolution de la satisfaction au travail d'une vague à l'autre selon le sexe**

Dimensions de la satisfaction au travail	Domaine				Echantillon total
	Architecture	Ingénierie	Santé	Travail social	
Satisfaction de l'organisation du travail	→	H ↓	F ↓	→	↓
Satisfaction des conditions de travail	F ↓	→	F ↓	→	↓
Satisfaction des perspectives professionnelles	→	→	H ↓	→	→
Effectif (hommes ; femmes)	131 (101 ; 30)	481 (458 ; 23)	126 (18 ; 108)	292 (82 ; 210)	1 030 (659 ; 371)

Note : H = Hommes ; F = Femmes.

Note : une flèche descendante indique que la satisfaction diminue de manière significative au seuil de .05 entre la vague 1 et la vague 2. Une flèche horizontale informe qu'elle ne varie pas entre les vagues. Pour chaque domaine, lorsqu'il n'y a pas mention de sexe, l'effet de la vague est similaire entre hommes et femmes.

Lecture : en architecture, la satisfaction des conditions de travail diminue entre les deux vagues. Lorsque les analyses sont faites pour chaque sexe séparément, cet effet est observable pour les femmes seulement.

Les effets de genre et ceux des domaines d'activité sont abordés dans la littérature, notamment par Crosby (1982), qui a mis en évidence un paradoxe concernant la satisfaction au travail des femmes : malgré des conditions moins favorables, ces dernières seraient plus satisfaites que les hommes. De nombreuses études se sont intéressées à ce phénomène et diverses explications ont été avancées (voir Joulain, 2005). Plusieurs auteurs mobilisent par exemple une explication socio-historique en insistant sur l'importance pour les femmes d'avoir accès au marché du travail : en comparant leur situation à celle des générations précédentes, certaines femmes estiment avoir acquis un meilleur statut, indépendamment de leurs conditions objectives d'emploi, ce qui se traduirait par une plus grande satisfaction au travail (Baudelot *et al.*, 2002 ; Schieman, 2002). Dans une enquête plus récente effectuée sur le *Panel de ménages britannique*, Sousa-Poza et Sousa-Poza (2010) mentionnent une diminution des différences entre les sexes au fil des années : si les femmes demeurent en moyenne plus satisfaites de leur travail que les hommes, leur satisfaction au travail a diminué entre 1991 et 2001, réduisant ainsi la différence entre les sexes. Toujours en Grande-Bretagne, Clark (1997) indique que ce phénomène disparaît pour les travailleuses les plus jeunes, les plus formées et pour celles qui travaillent dans des domaines masculinisés. Une différence entre domaines masculinisés et féminisés a également été constatée par Cassidy et Warren (1991), qui ont montré que les niveaux de satisfaction des hommes et des femmes sont plus élevés dans les domaines masculinisés. Les résultats de nos analyses ne mettent pas en avant le paradoxe de la femme satisfaite de son travail, mais vont plutôt dans le sens d'une insatisfaction chez les femmes qui subissent des discriminations dans les domaines masculinisés, ce qui est le cas des architectes dans notre étude. Cela rejoint le constat de Coupié et Epiphane (2008), qui relèvent que les jeunes femmes exerçant des professions masculinisées expriment davantage leur insatisfaction car les inégalités (pourtant moindres qu'ailleurs) sont parfois vécues plus durement lorsqu'elles existent.



### 3. Discussion

Dans cet article, nous avons étudié l'insertion sur le marché du travail helvétique de la cohorte 2008 des diplômé·e·s des HES, formé·e·s dans les domaines les moins mixtes : l'ingénierie, l'architecture, le travail social et la santé. La mobilisation d'une perspective de genre sur l'analyse statistique et l'utilisation de données longitudinales nous ont permis de dresser deux constats qui affinent la lecture des inégalités sexuées dans ces domaines.

En premier lieu, notre étude met en exergue le fait que les comportements d'activité des jeunes diplômé·e·s varient entre les domaines masculinisés et féminisés. Les personnes actives dans les domaines masculinisés ont une activité à plein temps et davantage d'opportunités d'occuper des postes avec une fonction dirigeante, alors que c'est l'inverse dans les domaines féminisés. Notre analyse montre qu'indépendamment de leur sexe, les personnes se calquent le plus souvent sur les normes du domaine dans lequel elles s'insèrent, mais que cela est davantage le cas pour les femmes dans les domaines masculinisés que pour les hommes dans les domaines féminisés. Les différences entre domaines masculinisés et féminisés ne sont par ailleurs pas circonscrites au monde du travail, mais concernent également la vie privée. L'arrivée du premier enfant se fait plus précocement pour les hommes et les femmes diplômé·e·s des domaines féminisés, toutefois la diminution du temps de travail au fil des années concerne davantage les femmes dans tous les domaines, et elle est particulièrement marquée pour celles qui sont mères et/ou actives dans les domaines féminisés. Ces différences s'exacerbent entre la première et la cinquième année qui suit l'obtention du bachelor, creusant ainsi les inégalités entre domaines féminisés et masculinisés, mais aussi entre hommes et femmes à l'intérieur de chacun des domaines.

En deuxième lieu, le caractère longitudinal des données récoltées sur la satisfaction nous a permis de dégager un paradoxe *a priori* surprenant : alors que les conditions objectives de travail s'améliorent entre la première et la cinquième année après l'obtention du bachelor, la perception subjective de l'emploi se détériore. Une analyse plus fine, décortiquant les effets par domaine et par sexe, montre que la satisfaction au travail ne diminue pas sur les mêmes dimensions selon les domaines et que, lorsqu'elle existe, cette diminution de la satisfaction est clairement imputable à un groupe de sexe. Dans le domaine où les inégalités sexuées sont les plus marquantes, l'architecture, les femmes se disent moins satisfaites que les hommes, alors que ce n'est pas le cas en ingénierie. La baisse la plus significative de la satisfaction professionnelle concerne le domaine le plus féminisé de notre échantillon : la santé. Les diplômé·e·s reportent une moins bonne satisfaction au fil des années sur les trois dimensions étudiées, mais celles-ci varient selon le sexe : les femmes se disent moins satisfaites de leurs conditions de travail et de son organisation, alors que les hommes déplorent plus spécifiquement le manque de perspectives de carrière. Ce résultat nous semble préoccupant dans la mesure où l'érosion de la satisfaction à travers le temps porte précisément sur les dimensions que chaque groupe de sexe avait mentionnées comme les plus importantes lors de leur recherche d'emploi : pour les femmes, le fait de travailler avec d'autres et sans pression et, pour les hommes, les possibilités de carrière verticale (Weiss et Rüber, 2014).

Plus généralement, ces résultats nous permettent d'insister sur le caractère processuel et dynamique des inégalités sexuées qui ont cours sur le marché du travail, dans ses dimensions tant objectives (conditions d'emploi et de travail) que subjectives (satisfaction). L'insertion professionnelle est déterminée par un contexte d'activité qui est fortement genré : non seulement les conditions d'emploi ne sont pas identiques entre les domaines féminisés et masculinisés, mais les différences sexuées existent également au sein des quatre domaines et se renforcent au fur et à mesure de l'avancée du parcours professionnel des enquêté·e·s de cette génération, souvent en phase pré-enfants. Or les enquêtes portant sur les parcours de vie (notamment Levy et Le Goff, 2016) montrent que les différences entre les hommes et les femmes s'exacerbent lors de la transition à la parentalité.

## Bibliographie

- Baudelot C. et al. (2002), *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Cassidy M.L. et Warren B.O. (1991), « Status consistency and work satisfaction among professional and managerial women and men », *Gender & Society*, 5(2), pp. 193-206.
- Clark A. (1997), « Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? », *Labour Economics*, 4(4), pp. 341-372.
- Clark A., Oswald A. et Warr P. (1996), « Is job satisfaction U-shaped in age? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, pp. 57-91.
- Couppié T. et Epiphane D. (2008), « Hommes et femmes minoritaires dans leur profession : le bonheur à quel prix ? », in Y. Guichard-Claudic et al. (Éd.), pp. 41-56.
- Couppié T. et Epiphane D. (2015), « Les jeunes hommes dans des formations très féminisées : quelles destinées professionnelles ? », in G. Boudesseul et al. (Éds), *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, Céreq, Relief, 50, pp. 433-446.
- Couppié T. et Epiphane D. (2016), *Les débuts de carrières des jeunes femmes diplômées des filières scientifiques*, Céreq, Net.Doc, 155.
- Crosby F.J. (1982), *Relative Deprivation and Working Women*, New York, Oxford University Press.
- Dubach P., Legler V., Morger M., Stutz H. (2017), *Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn*, Bern, SBFJ.
- Fasel R, Kuehni M., Rey S. (2017), « Insertion des jeunes diplômé-e-s du supérieur dans des domaines d'activité sexués : conditions de travail et satisfaction professionnelle ». Manuscrit soumis pour publication.
- Fortino S. (1999), « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, 41(4), pp. 363-384.
- Gauthier J.-A. et Valarino I. (2016), « L'activation du statut maître sexué lors de la transition à la parentalité – approche séquentielle multidimensionnelle », in R. Levy, J.-M. Le Goff (Éd.), *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*, Zurich, Seismo, pp. 48-75.
- Joulain M. (2005), « La satisfaction au travail des femmes », *Psychologie Française*, 50(2), pp. 181-194.
- Lappegard T., Ronsen M. (2005), « The Multifaceted impact of education on entry into motherhood », *European Journal of Population*, 21(1), pp. 31-49.
- Lemarchant C. (2017), *Unique en son genre: filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, Paris, Presses universitaires de France.
- Levy R. et Le Goff J.-M. (2016), *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*, Zurich, Seismo.
- Levy R. et Widmer E. D. (Éd.) (2013), *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland*, Zurich, Lit Verlag.
- PNR60 Égalité entre hommes et femmes (2014), *Résultats et impulsions. Rapport de synthèse*, Berne, FNS.
- Rüber S. et Weiss A. (2013), *Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail. Premiers résultats de l'enquête longitudinale 2011*, Neuchâtel, OFS.
- Schieman S. (2002), « Socioeconomic status, job conditions, and well-being: Self-concept explanations for gender-contingent effects », *The Sociological Quarterly*, 43(4), pp. 627-646.

- Sousa-Poza A. et Sousa-Poza A.A. (2010), « Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: permanent or transitory? », *Applied Economics Letters*, 10, pp. 691-694.
- Tay L., Ng V., Kuykendall L. et Diener E. (2014), « Demographic factors and worker well-being: An empirical review using representative data from the United States and across the world », in P.L. Perrewé *et al.* (ed.), *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well Being (Vol. 12)*, Emerald Group Publishing Limited, pp. 235-283.
- Van Bavel J. (2010), « Choice of study discipline and the postponement of motherhood in Europe: The impact of expected earnings, gender composition, and family attitudes », *Demography*, 47(2), pp. 439-458.
- von Erlach E. et Segura J. (2011), *Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses. Indicateurs sur les différences entre les sexes*, Neuchâtel, OFS.
- Weiss A. et Rüber S. (2014), *Les attentes professionnelles des diplômées et diplômés des hautes écoles*, Neuchâtel, OFS.