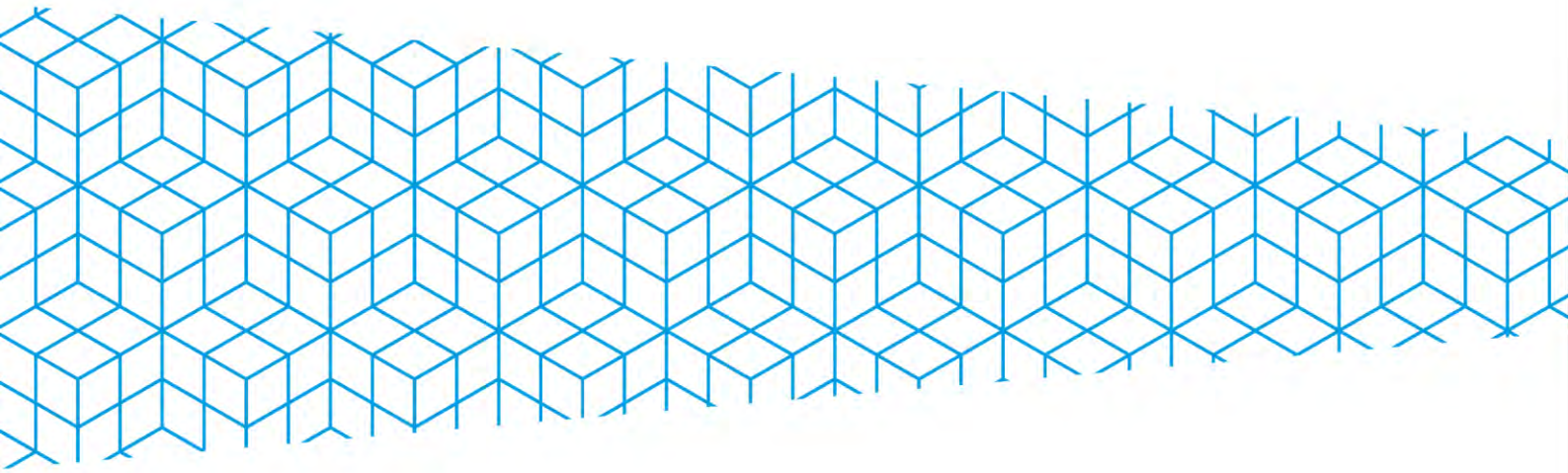
L’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur

Analyse des données issues des enquêtes territoriales d’insertion

Observatoire de la formation et de la vie universitaire - Projet Obsup

Juin 2026



université de BORDEAUX

Remerciements

La réalisation de ces travaux n'aurait pas été possible sans l'intérêt et le soutien financier du Conseil régional de Nouvelle Aquitaine, à qui nous présentons nos sincères remerciements.

Nos remerciements vont également aux experts des observatoires et structures assimiliées des établissements de la CCT, des services statistiques des trois académies de Nouvelle-Aquitaine (Bordeaux, Poitiers et Limoges), et des services « Études, prospective et évaluation » et « Enseignement supérieur, vie étudiante, culture scientifique » de la Région Nouvelle-Aquitaine, pour leur participation aux groupes de travail, leur expertise ainsi que pour la qualité des échanges.

La Rochelle Université
Martinet Céline
Stutzman Ysé

Bordeaux INP
Fintoni Caroline
IEP Bordeaux
Annezo Marie
Rectorat de Bordeaux
Duclos Marc
Delugeau Amélie
Lafargue Cécile
Monroy Mélanie
Mouhali Karim
Pereira-Batista Sophie
Sauvaitre Olivier
Région Nouvelle Aquitaine
Bouba-Olga Olivier
Le Cocq Patricia
Lebrun Sabine
Phalippou Martial
Rives Marion
Sabéran Abdi
Université Bordeaux Montaigne
Groult Séverine
Madoyan Lola
Université de Bordeaux
Alloumi Saad
Bayle Christelle
Biscaïchipy Klervi
Macaire Simon
Ormière-Noblet Lucas
Ragot Jessica
Rodriguez Victor



Rectorat de Poitiers
Diaz Laurent

Rectorat de Limoges
Garoux Laetitia
Université de Limoges
Arnaud Camille
Ringard Caroline

Université de Pau et des Pays de l'Adour
Chauvet Ophélie
Contreras Camille
Lévêque Thibault

Contexte

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du projet d'Observation territoriale des trajectoires des étudiants et diplômés de l'enseignement supérieur (ObSup), lauréat en 2024 de l'appel à projets « Favoriser la réussite étudiante » de la Région Nouvelle-Aquitaine au titre de son axe n°4 « Renforcer les compétences pour répondre aux besoins socio-économiques ».

Coordonné par l'observatoire de la formation et de la vie universitaire de l'université de Bordeaux, le projet réunit huit établissements d'enseignement supérieur néo-aquitains signataires de la Convention de Coordination Territoriale[1] (CCT) : les Universités de Bordeaux, Bordeaux Montaigne, de Pau et des Pays de l'Adour, de Limoges, La Rochelle Université, Bordeaux Sciences Agro, l'Institut National Polytechnique de Bordeaux et Sciences Po Bordeaux. Le projet ObSup vise à donner une nouvelle dimension à cette coopération entre observatoires et services d'études, en l'ouvrant aux directions statistiques des rectorats de la Région académique (DEP) ainsi qu'aux directions d'études et prospectives et d'enseignement supérieur, vie étudiante et culture scientifique de la Région Nouvelle Aquitaine.

Le projet ObSup vise à installer un dispositif innovant d'observation et d'évaluation territoriales de l'enseignement supérieur afin d'éclairer les décisions et l'action publique, en réponse aux enjeux communs d'accès à l'enseignement supérieur, de besoins en compétences des employeurs, d'adaptation de l'offre de formation et de transfert de connaissance de la recherche vers la société.

La gouvernance du projet s'appuie sur un comité de pilotage, qui rassemble les représentants politiques de l'action 3 de la CCT, du Conseil régional et de la Région académique. Ce dernier arbitre et oriente les études à conduire en réponse aux axes de travail du projet. La mise en oeuvre des études s'appuie sur un comité opérationnel réunissant les experts des parties prenantes du projet. Il arbitre notamment les choix méthodologiques.

A travers la constitution d'un portefeuille d'études partagées et leur articulation avec les enjeux régionaux et grâce à la collaboration rapprochée entre la CCT, la Région Nouvelle Aquitaine et la Région académique sur le volet Etudes socio-économiques, le projet favorise une véritable démarche partagée d'objectivation des réalités territoriales de l'éducation, des flux et des parcours dans l'enseignement supérieur.

[1] La convention de coordination territoriale réunit ces 8 établissements signataires autour d'un objectif commun : travailler ensemble à favoriser l'accès des différents publics à l'enseignement supérieur et à mettre en cohérence l'offre de formation au regard des singularités et des équilibres territoriaux. Parmi les 9 actions qui structurent ce partenariat, l'action 3 Études, co-portée par l'université de Bordeaux et l'université Bordeaux Montaigne, s'attache à réaliser le suivi et les études relatives aux conditions de vie des étudiants, à leur trajectoire et aux formations au niveau régional.

Présentation des rapports d'études

A ce stade du projet, trois thématiques ont été retenues par le COPIL :

- l'évaluation de la pertinence de 3 dispositifs spécifiques d'égalité des chances dans l'accès à l'enseignement supérieur, déployés sur le territoire néo-aquitain à destination du secondaire ;
- l'analyse fine des trajectoires étudiantes de l'académie de Bordeaux depuis le baccalauréat ;
- l'insertion professionnelle des diplômés des établissements de la convention de coordination territoriale.

Ce choix traduit la volonté du comité d'articuler à la fois les enjeux territoriaux portés par le conseil régional et la région académique et les enjeux de réussite étudiante au cœur des missions des établissements.

Le premier rapport, consacré aux dispositifs d'égalité des chances en Nouvelle-Aquitaine, évalue la pertinence du ciblage de trois dispositifs présents sur le territoire régional (ACCES, CODA et les Cordées de la réussite) au regard des inégalités sociales, territoriales et informationnelles qui structurent l'accès à l'enseignement supérieur. Mobilisant l'indice de position sociale, l'indice d'éloignement ainsi qu'une analyse multivariée conduite sur l'ensemble des 328 lycées de la région, l'étude montre un ciblage globalement cohérent avec les objectifs affichés. Les lycées publics, les établissements les plus défavorisés et les plus isolés géographiquement bénéficient significativement plus souvent d'un dispositif. Elle met néanmoins en évidence des points de vigilance, en particulier dans les espaces urbains et périurbains défavorisés ainsi que parmi les lycées professionnels moins couverts malgré une vulnérabilité sociale avérée.

Le deuxième rapport s'intéresse aux trajectoires étudiantes des bacheliers de l'académie de Bordeaux, du lycée à l'enseignement supérieur. En appariant des données administratives de l'enseignement secondaire et supérieur, il combine une analyse territoriale des poursuites d'études à N+1, qui révèle des orientations post-baccalauréat très différenciées selon les départements d'origine, et une analyse longitudinale sur cinq ans permettant d'identifier quatorze trajectoires-types au sein de la cohorte des bacheliers 2019-2020. L'étude confirme la forte diversification des parcours dans l'enseignement supérieur (les trajectoires véritablement linéaires concernent un peu moins d'un étudiant sur deux) et le rôle déterminant de l'origine sociale et du passé scolaire dans leur structuration. Deux approfondissements thématiques complètent l'analyse. L'un sur la sous-représentation persistante des filles dans les filières scientifiques, l'autre sur le profil des bacheliers qui ne sont plus retrouvés dans les bases administratives cinq ans après l'obtention du baccalauréat.

Le troisième rapport porte sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur des établissements de la CCT, à partir des enquêtes territoriales d'insertion menées auprès des diplômés de licence professionnelle, de master, de doctorat, ainsi que des diplômés d'écoles d'ingénieurs et de Sciences Po Bordeaux. Il décrit les principaux indicateurs de l'emploi (taux d'insertion, statut de cadre, nature du contrat, mobilité géographique, niveau de rémunération) et leur progression avec le niveau de diplôme, avant d'examiner les facteurs individuels associés à la qualité et à la localisation de l'insertion, tels que l'alternance, le genre ou l'origine géographique. Une cartographie de l'insertion des diplômés complète l'analyse, en

révélant une insertion très majoritairement concentrée à proximité des grands centres urbains, avec une attraction d'autant plus forte que le niveau de diplôme est élevé.

Bien que traitant de thématiques distinctes, ces trois rapports partagent une même ambition : objectiver, à partir de données quantitatives robustes et d'une lecture territoriale fine, les mécanismes d'accès, de poursuite et de réussite dans l'enseignement supérieur en Nouvelle-Aquitaine, afin d'éclairer les décisions des établissements de l'enseignement supérieur, du Conseil Régional et de la Région académique.

Table des matières

Contexte ... 3
Présentation des rapports d'études ... 4
Table des matières ... 6

Introduction ... 8

Revue de littérature ... 9

1. Analyse de l'insertion des diplômés de licence professionnelle ... 12

1.1. Les licences professionnelles permettent tout autant la poursuite d'études que l'insertion directe et dans de bonnes conditions sur le marché du travail ... 12

◆ Les licences professionnelles ouvrent la porte à une insertion stable et qualifiée, accrue par l'ancrage régional ... 12

◆ La poursuite d'études s'inscrit majoritairement dans une trajectoire longue visant une spécialisation de niveau Bac +5 ... 13

1.2. La structure des débouchés révèle une segmentation entre l'insertion dans le secteur privé, le déclassement partiel et l'engagement dans le secteur public ... 14

1.3. Les déterminants de l'insertion révèlent des disparités d'accès à l'emploi stable et à la mobilité selon le profil des diplômés de licence professionnelle ... 17

◆ L'ancrage territorial en Nouvelle-Aquitaine est en partie corrélé au choix de l'alternance ... 17

◆ Les femmes et diplômés de sciences humaines et sociales accèdent plus difficilement à un emploi stable ... 18

◆ Le statut professionnel est principalement dicté par le domaine de formation des diplômés ... 19

1.4. Les diplômés de licence professionnelle s'éloignent peu de la région et ont un niveau d'insertion relativement homogène ... 19

2. Analyse de l'insertion des diplômés de master ... 24

2.1. Le diplôme de master assure une insertion qualifiée en partie conditionnée par la mobilité, tout en offrant des perspectives de spécialisation diversifiées ... 24

◆ Les diplômés de master bénéficient d'une bonne reconnaissance de leur qualification, mais se heurtent à des disparités territoriales marquées ... 24

◆ La poursuite d'études post-master se polarise entre l'engagement vers le doctorat et des stratégies de spécialisation ou de concours ... 25

2.2. L'analyse des trajectoires met en évidence une forte hétérogénéité des conditions d'emplois avec une différenciation marquée entre les secteurs public et privé ... 26

2.3. Les déterminants des caractéristiques de l'emploi sont peu surprenants, avec des corrélations facilement explicables ... 29

◆ Le type et l'origine géographique du bac sont de forts déterminants de la mobilité d'insertion ... 29

◆ Les déterminants de la stabilité de l'emploi sont très divers ... 30

◆ La discipline joue le plus grand rôle sur la probabilité d'être cadre et d'occuper un emploi en adéquation avec le niveau de la formation ... 31

2.4. Les diplômés de master sont principalement insérés dans les grands pôles urbains qui ont chacun leurs particularités sectorielles ... 32

Le Master MEEF assure une insertion rapide par la voie des concours, mais l'échec aux épreuves dégrade fortement les perspectives professionnelles ... 37

Les écoles garantissent une insertion immédiate de qualité et une ouverture vers la recherche ... 40

3. Analyse de l'insertion des docteurs 42

3.1. Le doctorat offre un accès privilégié à l'emploi cadre, tout en restant marqué par la précarité transitoire des contrats postdoctoraux 42

3.2. La typologie des docteurs en emploi révèle une polarisation entre l'insertion stable dans le secteur privé, les contrats postdoctoraux, et les carrières académiques du secteur public 43

3.3. L'insertion des docteurs se segmente entre trajectoires internationales spécifiques et carrières académiques, favorisant l'adéquation au diplômé au prix d'une instabilité contractuelle en début de parcours 45

- L'insertion des docteurs présente une relative homogénéité sur le territoire national, contrastant avec la spécificité des trajectoires à l'étranger 45
- La probabilité d'occuper un emploi stable après un doctorat est structurellement liée à la spécificité des contrats postdoctoraux 47
- L'adéquation entre l'emploi et le diplôme est favorisée entre autres par les carrières publiques et académiques 48

3.4. Les docteurs s'insèrent massivement dans les métropoles 49

4. Comparaison des principaux indicateurs de l'emploi par type de diplôme 51

Conclusion 54

Table des illustrations 56

- Figures 56
- Cartes 56
- Tableaux 57

Bibliographie 58

Annexes 59

- Annexe A : Résultats des classifications (répartition des répondants dans les classes par variable) 59
- Annexe B : Résultats des régressions 67

Introduction

Le service public de l'enseignement supérieur est investi de diverses missions qui lient la production scientifique, la diffusion de la culture et la formation des étudiants. Il se voit également confier la responsabilité de l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle[2]. Cette mission vise avant tout à garantir l'égalité des chances en permettant à chaque diplômé, quel que soit son parcours ou son milieu social, de valoriser ses compétences et de s'insérer durablement sur le marché du travail. Le diplôme a donc pour vocation de constituer un tremplin vers l'emploi. C'est pour évaluer l'efficacité de cette dynamique à l'échelle de notre territoire que ce rapport s'attache à analyser les trajectoires des diplômés à travers les enquêtes territoriales d'insertion.

Les données analysées dans cette étude sont issues des enquêtes conduites par les membres de la CCT sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle, master, doctorat, et des écoles (écoles d'ingénieurs et IEP).

- Les enquêtes adressées aux diplômés de licence professionnelle et de master portent sur leur situation 30 mois après l'obtention du diplôme. Dans ce rapport nous étudions donc la situation au 1er décembre 2024 de la promotion 2022.
- Les enquêtes adressées aux docteurs portent sur leur situation à 1, 3 et 5 ans de leur soutenance. Dans ce rapport nous traitons la situation de la promotion 2021, 3 ans après l'obtention de leur doctorat.
- Enfin, les enquêtes des écoles portent sur les 2 ou 3 dernières promotions selon les écoles. Dans ce rapport nous nous intéressons à la situation des diplômés de la promotion 2023 environ 1 an après l'obtention de leur diplôme.

La période de collecte s'étend de décembre à mai. Un dispositif de relances mails et téléphoniques est mis en place, permettant de bons taux de retours compris entre 64% et 72% selon les enquêtes et types de diplômes.

Les données des enquêtes sont nettoyées par les établissements à l'aide d'un guide de nettoyage commun à la CCT. Elles sont ensuite consolidées par l'équipe de Coordination Territoriale des Études et Enquêtes (CT2E) afin d'uniformiser les modalités des variables, ou recalculer de nouvelles variables. Ces données consolidées sont ensuite exploitées pour produire l'analyse qui suit.

[2] Code de l'éducation, art. L123-3

Revue de littérature

L'analyse de l'entrée des jeunes dans la vie active s'est profondément transformée en France à partir des années 1970, période où la relation entre formation et emploi s'affirme comme un objet d'études spécifique. L'évaluation de cette relation reposait initialement sur un modèle formel d'adéquation qui visait à planifier les formations en recherchant une correspondance directe entre les diplômes et les emplois. Cependant, les critiques adressées à cette vision mécanique ont conduit, après le VIIe Plan, à l'abandon des travaux de prévision fondés sur cet ajustement direct (Tanguy, 1986). La recherche s'est ainsi tournée vers une approche du marché du travail en termes de flux, dans l'optique d'appréhender l'insertion de manière plus globale (Tanguy, 1986 ; Dubar, 2001).

L'insertion professionnelle est ainsi devenue un réel objet d'étude. Même si sa délimitation temporelle exacte fait l'objet de discussions, la notion d'insertion demeure une notion concrète pour qualifier la transition vers l'emploi (Rose, 2018). Vernières (1997) la définissait comme « un processus par lequel des individus n 'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi ». Dans le paysage de l'enseignement supérieur, la démarche d'évaluation de l'insertion professionnelle a reçu une impulsion institutionnelle à la fin des années 2000, à travers la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), qui confie aux établissements une mission explicite de pilotage et de suivi de l'insertion de leurs diplômés. L'aptitude à insérer efficacement les étudiants est devenue un critère de performance pour les universités. Elle dicte en partie l'allocation de leurs financements publics, à partir de 2009 avec la mise en place du système SYMPA (Système de Multi-Postage Automatique) (Bourdon, Giret et Goudard, 2012), et depuis 2026 dans le cadre des COMP100% (Contrats d'Objectifs de Moyens et de Performance)[3] qui conditionnent l'obtention de la SCSP (Subvention pour Charge de Service Public) à l'atteinte des objectifs fixés.

Toutefois, une évaluation rigoureuse de l'insertion ne peut s'en tenir à la comparaison d'indicateurs globaux. Pour étudier la réalité du passage à la vie active, l'insertion doit être envisagée comme une « construction sociale » : un processus long, indissociable de trajectoires biographiques, de contextes sociétaux et de stratégies d'acteurs aux intérêts différents (Dubar, 2001). Au sein de cette construction, les caractéristiques individuelles des diplômés agissent comme des déterminants importants. Les publics étudiants accueillis étant hétérogènes d'un établissement à un autre, les recherches démontrent que les taux d'insertion d'une université reflètent d'abord ces caractéristiques individuelles avant de mesurer l'efficacité propre de ses formations (Bourdon, Giret et Goudard, 2012).

À ces facteurs individuels s'ajoute l'impact déterminant de la dimension géographique. Les performances d'insertion d'un établissement universitaire dépendent étroitement de l'environnement économique et des spécificités du marché régional du travail (Bourdon, Giret et Goudard, 2012). Les évolutions macroéconomiques observées au cours des dernières décennies mettent en évidence l'impact des phénomènes de métropolisation, les régions les plus métropolisées concentrant le plus fortement la dynamique de création d'emplois, au détriment des territoires marqués par une faible part d'emplois de cadres. Le devenir professionnel est ainsi lié aux disparités économiques territoriales, les régions les plus attractives et métropolisées offrant de meilleures chances d'accéder rapidement à des emlois

[3] Les COMP sont des outils contractuels par lesquels l'État fixe des objectifs et des indicateurs de suivi aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Le concept de COMP 100 % désigne la généralisation de ce dispositif à l'ensemble du financement public des universités, conditionnant ainsi l'intégralité de leur budget à l'atteinte de critères de performance définis par le gouvernement.

qualifiés (Boudesseul, Caro et Checcaglini, 2018). L'approche territoriale s'avère donc indispensable pour intégrer les effets structurels locaux dans l'analyse de l'insertion.

Enfin, au-delà des caractéristiques individuelles et des contextes territoriaux, les modalités de formation, notamment le développement de l'alternance, apparaissent aujourd'hui comme un objet d'analyse central. Le développement de l'alternance a brisé la linéarité du parcours scolaire en intégrant l'entreprise au cœur du processus de formation. Pour autant, son efficacité est nuancée par les travaux du Céreq. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'apprentissage est principalement un accélérateur de l'insertion en début de carrière, mais ne garantit pas une meilleure qualité de l'emploi de manière durable (Cart, Léné et Toutin, 2018).

L'analyse de ces différents travaux montre qu'il est indispensable d'adopter une approche globale pour bien comprendre comment les diplômés accèdent à l'emploi. Il est particulièrement pertinent d'analyser en même temps les facteurs individuels, géographiques et de formation. Une telle démarche permet de dépasser la simple observation des taux d'insertion : elle aide à comprendre la diversités des parcours, tout en permettant une compréhension précise des spécificités locales de l'insertion.

Méthodologie

L'analyse des données d'enquêtes collectées a été effectuée par type de diplôme. Les diplômés de licence professionnelle, master (hors master enseignement) et doctorat ont été traités par une méthode en 4 parties. Les diplômés de master enseignement et d'écoles (ingénieur, IEP) ont fait l'objet d'une analyse descriptive.

La méthodologie de l'analyse des diplômés de licence professionnelle, master et doctorat adoptée est la suivante :

Analyse descriptive des principaux indicateurs qui se dégagent des données

Nous analysons par la statistique descriptive les principaux indicateurs de l'emploi et de l'insertion chez les diplômés. Pour les diplômés de licence professionnelle et de master nous nous intéressons également au détail de la poursuite d'études des diplômés concernés.

Typologie des conditions d'emploi

Afin de dégager une typologie des conditions d'insertion des diplômés en emploi, nous utilisons une méthode en deux parties constituée d'une Analyse des Correspondances Multiples (ACM) suivie d'une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH).

L'ACM sert à résumer l'information capturée par plusieurs variables. Plutôt que d'étudier les variables une à une, cette méthode permet d'examiner la structure globale des données en révélant comment les différentes variables se répondent et s'organisent entre elles. Le principe consiste à projeter l'ensemble des informations sur un plan géométrique afin de visualiser les proximités : deux réponses fréquemment données par les mêmes individus apparaîtront proches l'une de l'autre, tandis que des réponses qui s'excluent mutuellement se situeront aux opposés.

La CAH permet de passer de l'analyse des variables à celle des individus eux-mêmes. Ainsi, à partir des résultats de l'ACM, elle regroupe les répondants en sous-ensembles homogènes, appelés « classes », sur la base de la similarité de leurs réponses. Le procédé est dit « ascendant » car il agrège progressivement les individus les plus proches jusqu'à former des

groupes distincts et cohérents. Chaque classe constituée par la CAH représente ainsi un profil spécifique de diplômé.

Analyse de l'effet des caractéristiques socio-démographiques, de formation et d'emploi sur l'insertion

Nous analysons les effets des caractéristiques socio-démographiques, de formation et d'emploi sur l'insertion par l'utilisation de régressions logistiques. La régression permet d'isoler l'impact propre de chaque variable du modèle sur une variable expliquée en neutralisant l'influence des autres variables. Ainsi, les résultats obtenus peuvent être interprétés « toutes choses égales par ailleurs ». Pour nos analyses, nous utilisons plus précisément des régressions logistiques car nous travaillons avec des variables catégorielles. La régression logistique binaire est utilisée pour analyser les différences entre deux modalités, tandis que la régression logistique multinomiale permet de comprendre les arbitrages entre plusieurs modalités distinctes. La régression permet ainsi de dégager des relations s'apparentant à des relations causales plutôt que de simples corrélations.

Pour l'analyse des docteurs, nous travaillons avec un effectif nettement plus réduit. Nous utilisons donc la méthode de Firth qui est une méthode statistique permettant de corriger au mieux les biais induits par des catégories à faible effectif dans une régression logistique.

Cartographie de l'insertion des diplômés en fonction des caractéristiques socio-démographiques, de formation et d'emploi

Nous nous intéressons ensuite aux caractéristiques des diplômés en fonction de leur répartition géographique en France à travers un travail de cartographie.

L'analyse des diplômés de master enseignement et des diplômés d'écoles (ingénieur, IEP) se compose d'une analyse descriptive s'apparentant aux étapes 1 et 4 de l'analyse des autres types de diplômes. Pour les diplômés de master enseignement, nous nous intéressons plus en détail aux concours de la fonction publique et au devenir des diplômés non-candidats ou non-admis. Pour ce qui est des diplômés d'école, nous effectuons un focus sur la poursuite en thèse.

Ce rapport est divisé en quatre grandes parties. Les trois premières sont chacune consacrées à un niveau de diplôme :

1. **Licence professionnelle (Bac +3)**
2. **Master (Bac +5)**

   L'insertion professionnelle des diplômés de master enseignement et celle des diplômés des écoles d'ingénieurs et de l'IEP de Bordeaux, titulaires également d'un diplôme de niveau Bac +5, sont traitées dans cette partie mais font l'objet d'analyses distinctes.
3. **Doctorat (Bac +8)**

La dernière partie propose une **comparaison des principaux indicateurs de l'emploi** pour chaque niveau de diplôme.

1. Analyse de l'insertion des diplômés de licence professionnelle

La première partie de cette étude porte sur les diplômés de licence professionnelle de la promotion 2021-2022, 30 mois après l'obtention de leur diplôme. 3 453 diplômés ont été interrogés, et 2 412 ont répondu, soit un bon taux de retour de 69,9%.

1.1. Les licences professionnelles permettent tout autant la poursuite d'études que l'insertion directe et dans de bonnes conditions sur le marché du travail

Cette première section est consacrée à l'examen des principaux indicateurs de l'insertion des diplômés de licence professionnelle. À travers une approche statistique descriptive, il s'agit de dresser un premier état des lieux de leur situation sur le marché du travail 30 mois après l'obtention de leur diplôme. Nous nous intéressons également aux diplômés choisissant de poursuivre leurs études après l'obtention de la licence professionnelle, afin d'observer l'ampleur et la nature de ces poursuites d'études.

◆ Les licences professionnelles ouvrent la porte à une insertion stable et qualifiée, accrue par l'ancrage régional

Les principaux indicateurs de l'emploi chez les diplômés de licence professionnelle (LP) sont dans l'ensemble bons. Le taux d'insertion[4] à 30 mois s'élève à 89,4% (soit un taux de chômage de 10,6%) pour un taux d'emploi[5] à 30 mois de 77,8% en raison d'une poursuite d'études non négligeable. Les diplômés ayant continué leurs études après la LP sont bien moins nombreux à être insérés (seulement 79,3% contre 93,9% pour les diplômés n'ayant pas poursuivi leurs études[6]). Ce résultat en apparence contre-intuitif peut s'expliquer par le fait que les diplômés ayant poursuivi leurs études ont eu moins de temps pour trouver un emploi que les autres, étant pour certains tout juste en sortie d'études. Il permet par ailleurs de relativiser le taux de chômage qui n'est donc que de 6,1% pour les diplômés entrant sur le marché du travail directement après la LP.

82,9% des diplômés occupent un emploi à durée indéterminée et 82,6% ont le statut de cadre ou profession intermédiaire (PI). La poursuite d'études semble diminuer les chances d'avoir un emploi stable (75,2% contre 85,9%), mais cela est également à nuancer par le fait que les diplômés ayant poursuivi leurs études sont sur le marché du travail depuis moins longtemps que les autres. A l'inverse, la poursuite d'études permet un meilleur accès au statut cadre ou PI (84,7% contre 80,1%). 73,2% des diplômés en emploi estiment que leur emploi est en

[4] Taux d'insertion = Répondants en emploi / (Répondants en emploi + Répondants en recherche d'emploi) x 100

[5] Taux d'emploi = Répondants en emploi / Total des répondants x 100

[6] Toutes les différences d'indicateurs commentées dans cette partie sont statistiquement significatives (test du Khi-2 pour les taux ; test de Student pour le salaire).

adéquation avec le niveau de leur diplôme, tandis que 84,2% jugent qu'il est en rapport avec le domaine de leur formation. Les diplômés ayant poursuivi leurs études après la LP sont nettement moins nombreux à estimer que leur emploi est en adéquation avec leur niveau de formation (56,7% contre 79,4%). Ce constat doit cependant être nuancé : la poursuite d'études élevant le niveau de qualification, ces diplômés occupent plus souvent des emplois de cadres. L'inadéquation ressentie pourrait donc traduire un sentiment de surqualification par rapport au diplôme de LP initial, et non pas de sous-qualification. Le salaire mensuel net médian (avant impôt) des répondants s'élève à 1 925€. Il s'élève à 2 057€ pour les diplômés ayant poursuivi leurs études contre seulement 1 900€ pour ceux s'étant arrêté à la LP. Les emplois dans le secteur privé représentent 80,3% des diplômés en emploi. Enfin, 64,1% des diplômés travaillent en Nouvelle-Aquitaine.

Si l'on s'intéresse plus en détail aux différences région/hors région, il n'y a pas de différence notable sur le salaire ou la part de cadres et professions intermédiaires (très légèrement supérieurs hors région). Il y a cependant une part d'emploi à durée indéterminée supérieure en Nouvelle-Aquitaine (85,2%) par rapport à ceux travaillant dans le reste de la France et à l'étranger (80%).

◆ La poursuite d'études s'inscrit majoritairement dans une trajectoire longue visant une spécialisation de niveau Bac +5

37,2% des diplômés poursuivent leurs études après leur licence professionnelle. 78,4% d'entre eux effectuent une poursuite d'études longue d'au moins 2 ans.

Figure 1 : Typologie des parcours de poursuite d'études des diplômés de licence professionnelle

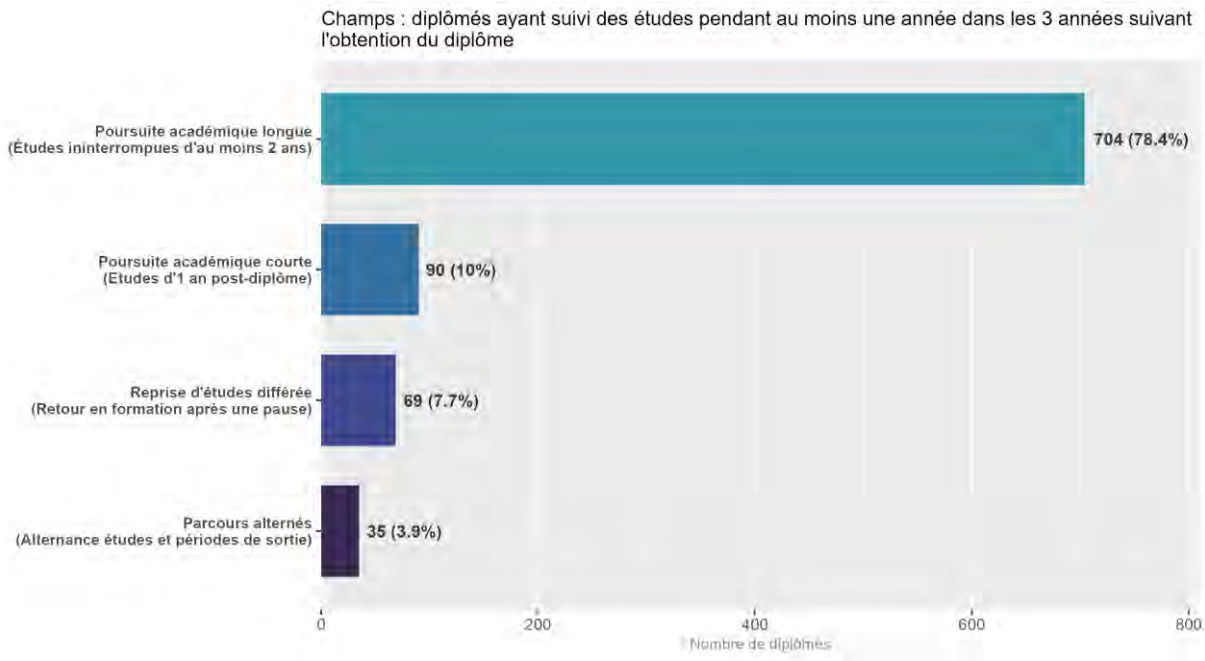
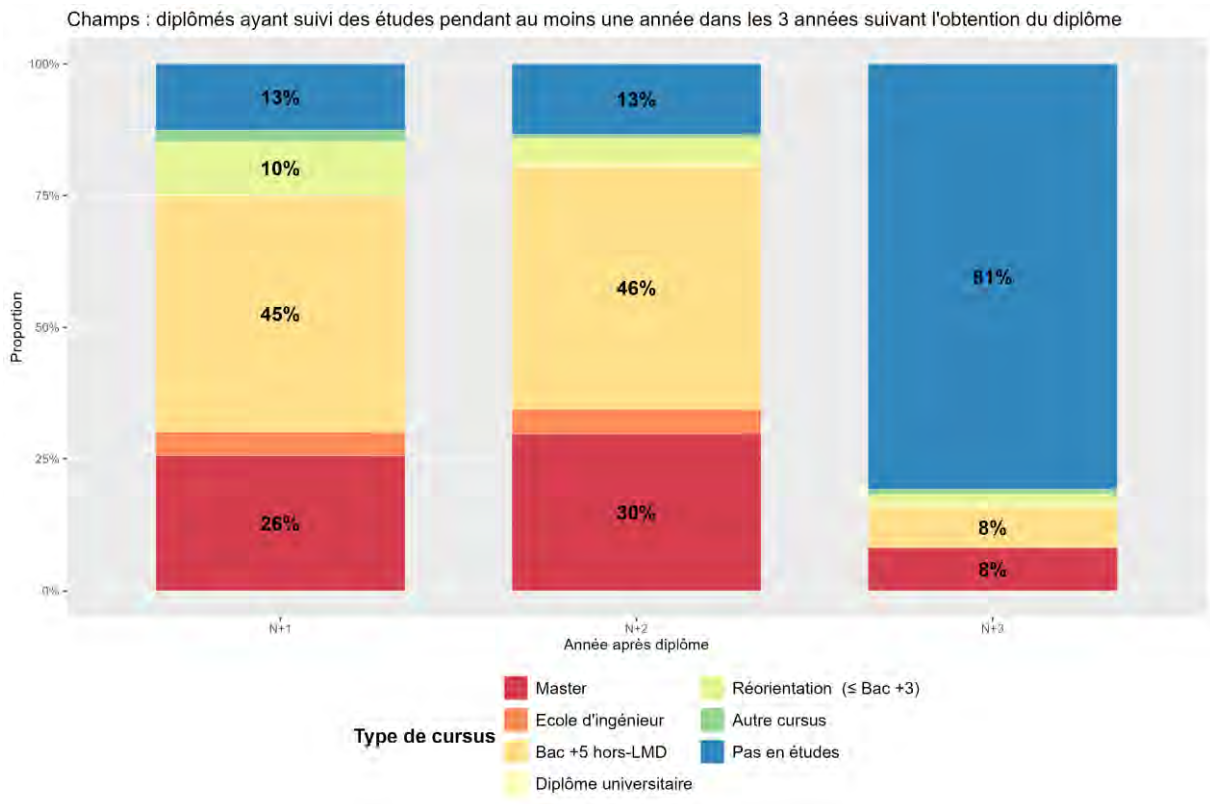


Figure 2 : Formations suivies en poursuite d'études post-licence professionnelle



Les réorientations existent mais sont assez rares, représentant seulement 10% des diplômés en poursuite d'études à N+1 avec une diminution progressive chaque année. La plupart des poursuites d'études sont dans la continuité du parcours avec une formation de niveau bac +5.

Les formations extérieures au système LMD telles que les mastères, MBA, Master of Sciences représentent une part considérable des poursuites d'études de niveau bac +5, tandis que celles en école d'ingénieur sont plutôt rares. La grande majorité des poursuites d'études s'achève en 2 ans.

A retenir :
→ Avec un taux d'insertion de 89,4 %, la LP favorise un emploi qualifié (82,6 % de cadres/PI) et majoritairement dans le secteur privé (88 %). L'ancrage en Nouvelle-Aquitaine (64,1 % des diplômés) renforce la stabilité de l'emploi.
→ 37,2 % des diplômés choisissent de poursuivre leurs études. Cette démarche s'inscrit majoritairement dans des trajectoires longues et continues de deux ans (masters, mastères, MBA, école d'ingénieur) visant une spécialisation de niveau bac+5.

1.2. La structure des débouchés révèle une segmentation entre l'insertion dans le secteur privé, le déclassement partiel et l'engagement dans le secteur public

Afin de dépasser l'étude isolée des indicateurs, cette partie adopte une approche typologique pour examiner la structure globale des données. La méthode utilisée permet de regrouper les diplômés selon la similitude de leurs réponses.

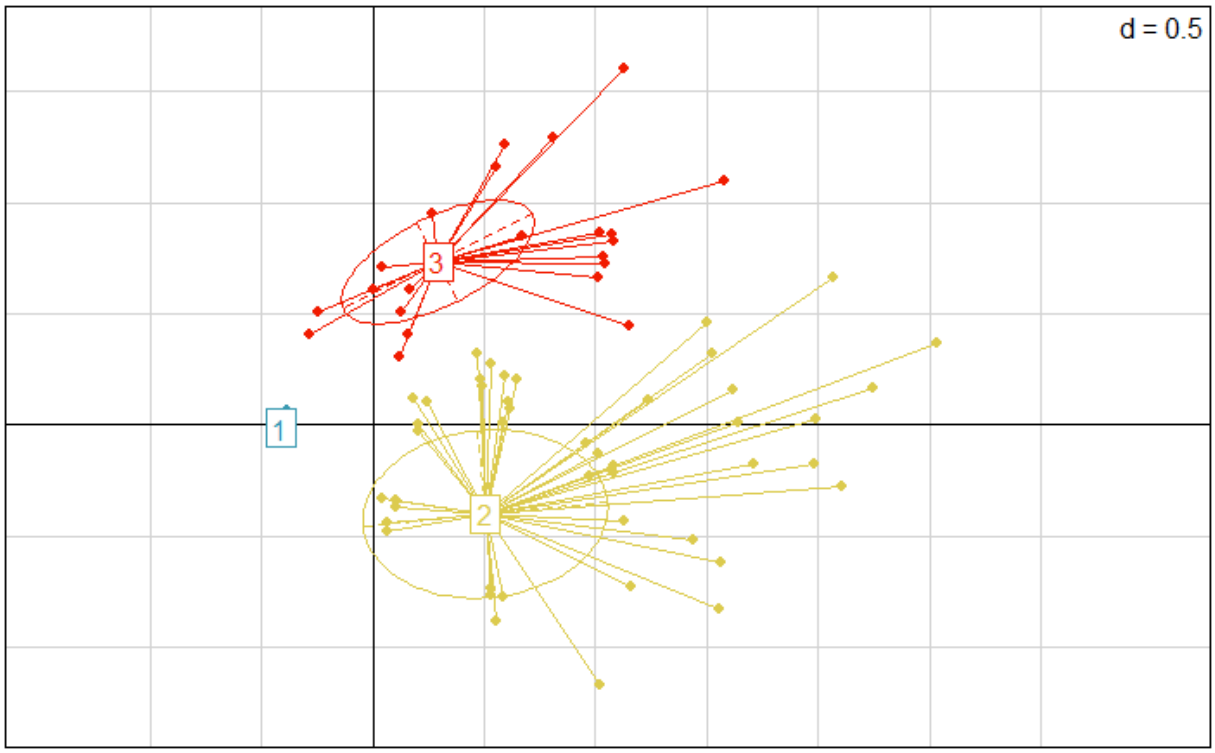
Variables du modèle : **type de contrat**, **PCS**, **type d'employeur**, **temps de travail**, **adéquation emploi/niveau du diplôme**, **adéquation emploi/domaine de formation**[7]

Des variables supplémentaires sont utilisées pour caractériser les classes (sexe, discipline, salaire, etc).

Champs : Sont exclus du périmètre des analyses les diplômés en reprise d'études, ainsi que ceux poursuivant leurs études après leur diplôme afin de capturer uniquement l'effet du diplôme étudié. Sont également exclues les formations ne permettant pas d'être suivies à la fois en formation initiale ou en alternance, afin de mesurer au mieux l'effet de l'alternance.

3 classes se dégagent de la classification hiérarchique des diplômés de licence professionnelle, la première étant totalement uniforme tandis que les deux autres présentent tout de même un certain niveau d'hétérogénéité : les diplômés les composant se ressemblent sur certains points mais présentent tout de même des singularités.

Figure 3 : Typologie des diplômés de licence professionnelle



La première correspond à la moitié de l'échantillon. Elle contient exclusivement des techniciens et cadres en emploi à durée indéterminée (EDI) dans le secteur privé (27% de cadres, 73% de techniciens). Tous disent occuper un emploi en adéquation avec le niveau de leur diplôme et leur domaine de formation. On y retrouve une sous-représentation des femmes (35,9% contre 44,4% dans l'échantillon total), une surreprésentation d'alternants (80,3% contre 70,8% dans l'échantillon total), ainsi qu'une surreprésentation de salaires supérieurs au salaire médian[8] (56%). Les diplômés en informatique, mathématiques et physique y sont

[7] Le salaire n'a pas été retenu comme variable explicative en raison du nombre élevé de non réponses. La bourse du CROUS n'a pas non plus été retenue car les étudiants en alternance ne peuvent pas la toucher.

[8] Salaire médian des répondants

également surreprésentés, tout comme ceux en emploi dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques, de l'industrie et de la construction.

La deuxième classe est celle des techniciens et cadres majoritairement des secteurs public et associatif (respectivement 60% et 22%). Elle regroupe 17,5% de l'effectif. On y retrouve une moitié d'EDI seulement (contre 86,3% dans l'effectif total), une surreprésentation du temps partiel (11% contre 3,2% dans l'échantillon total), un salaire majoritairement inférieur au salaire médian (67%) et une sous-représentation de l'alternance (seulement la moitié contre 70,8% dans l'échantillon total). Cependant, la quasi-totalité des diplômés disent occuper un emploi en adéquation avec leur domaine de formation et avec le niveau de leur diplôme (respectivement 96% et 92%). Les femmes y sont surreprésentées (60%) tout comme les diplômés de sciences humaines (40%). Les titulaires d'un bac général (61%), et les individus très mobiles et mobiles pour la formation[9] (respectivement 45% et 28%) sont également surreprésentés. Enfin, en termes de secteur d'activité, on retrouve des diplômés en emploi dans l'administration publique (30%), les spectacles et activités récréatives (8%), et l'enseignement (15%).

La dernière classe correspond aux « déclassés » partiels qui représentent près d'un tiers de l'échantillon. Ils sont majoritairement en emploi à durée indéterminée et à temps complet, mais touchent pour 65% un salaire inférieur au salaire médian, et sont proportionnellement peu nombreux à occuper un emploi en adéquation avec leur domaine de formation ou le niveau de leur diplôme (respectivement 53% et 42%). Seulement 15% d'entre eux sont cadres et 38% sont techniciens. Cependant, une partie non négligeable de cette classe n'est que partiellement déclassée, car ils ne combinent pas tous les facteurs du déclassement. En effet, seulement 28,48% des diplômés de la classe présentent au moins 3 caractéristiques négatives de l'emploi sur 6[10]. Aucun ne présente les 6 à la fois, et seulement 5,57% en présentent 5. On retrouve dans cette classe une répartition des secteurs associatif, privé et public équivalente à celle de l'échantillon total. Les femmes sont légèrement surreprésentées dans cette classe, tout comme les diplômés de gestion.

A retenir :
→ 3 classes distinctes de diplômés :
- Les cadres et techniciens en EDI dans le secteur privé qui bénéficient d'excellentes conditions d'emploi (50,4%)
- Les cadres et techniciens en EDD (Emploi à durée déterminée) des secteurs publics et associatifs qui occupent des emplois en adéquation avec leur formation mais plus précaires et moins bien rémunérés (17,4%)
- Les déclassés qui occupent des emplois mal rémunérés, et pour beaucoup ayant peu de lien avec leur formation (niveau et domaine) (32,2%)

[9] Une variable « mobilité » a été créée à partir de la comparaison entre le département du bac, celui de la formation et celui de l'insertion. Elle peut prendre cinq modalités différentes : retour dans le département du bac pour l'insertion, mobilité pour la formation, mobilité pour l'insertion, très mobile (changement de département à toutes les étapes du parcours) et non mobile.

[10] Parmi : PCS inférieure à cadre ou technicien, salaire inférieur au salaire médian, emploi à durée déterminée, temps partiel, manque d'adéquation avec le domaine de formation, manque d'adéquation avec le niveau de formation.

1.3. Les déterminants de l'insertion révèlent des disparités d'accès à l'emploi stable et à la mobilité selon le profil des diplômés de licence professionnelle

Nous cherchons maintenant à isoler l'effet des caractéristiques socio-démographiques et de formation des diplômés sur la qualité de leur insertion. Pour cela, nous employons une méthode économétrique permettant de mesurer leur effet « toutes choses égales par ailleurs ».

Les modèles statistiquement non robustes[11] *n'ont pas été commentés.*

Variables explicatives des modèles : **sexe** (réf. Femme), **discipline** (réf. Mathématiques, informatique, physique), **obtention du bac en région** (réf. Non), **régime d'inscription** (réf. Formation initiale), **titulaire d'un concours** (réf. Non), **type de bac** (réf. Bac général)

Champs : Sont exclus du périmètre des analyses les diplômés en reprise d'études, et ceux poursuivant leurs études après leur diplôme afin de capturer uniquement l'effet du diplôme étudié. Sont également exclues les formations ne permettant pas d'être suivies à la fois en formation initiale ou en alternance, afin de mesurer au mieux l'effet de l'alternance.

Interprétation :

Les résultats sont interprétés en effets marginaux. Pour une caractéristique donnée, l'effet marginal mesure la hausse ou la baisse de la probabilité d'occurrence de la variable expliquée par rapport à un profil de référence.

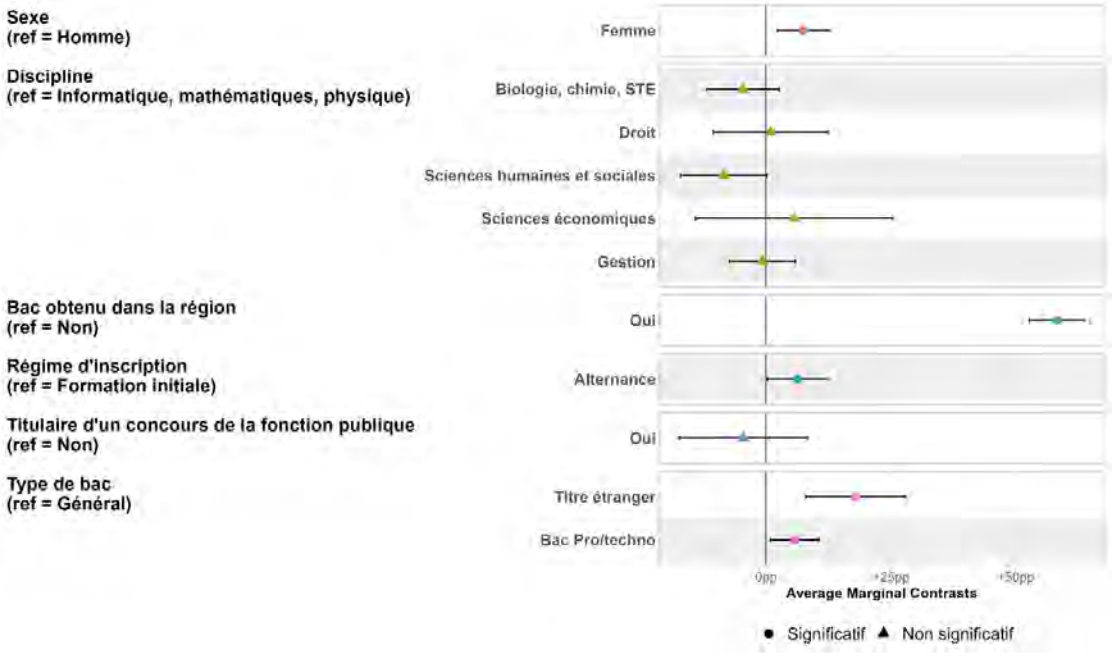
Pour les modalités à faible effectif, le choix est fait de ne pas commenter leur effet même quand le coefficient est statistiquement significatif. Dans certains cas, on s'intéressera tout de même au sens de la relation, sans en interpréter la valeur. La totalité des résultats est disponible dans l'Annexe B.

◆ L'ancrage territorial en Nouvelle-Aquitaine est en partie corrélé au choix de l'alternance

L'analyse de la probabilité de travailler en Nouvelle-Aquitaine révèle que les femmes ont une probabilité supérieure de 7,5 points de pourcentage (pp) de travailler en région Nouvelle-Aquitaine par rapport aux hommes. Les diplômés ayant obtenu leur bac dans la région sont bien plus susceptibles que les autres d'y travailler (+58,2 pp). De plus, les diplômés ayant suivi leur formation en alternance ont plus de chances de travailler dans la région que ceux en formation initiale (+6,3 pp).

[11] Score AUC-ROC < 0,7. Il s'agit des modèles mesurant : le fait d'être en emploi, le fait d'occuper un emploi en adéquation avec le domaine de formation et le fait d'occuper un emploi en adéquation avec le niveau de diplôme.

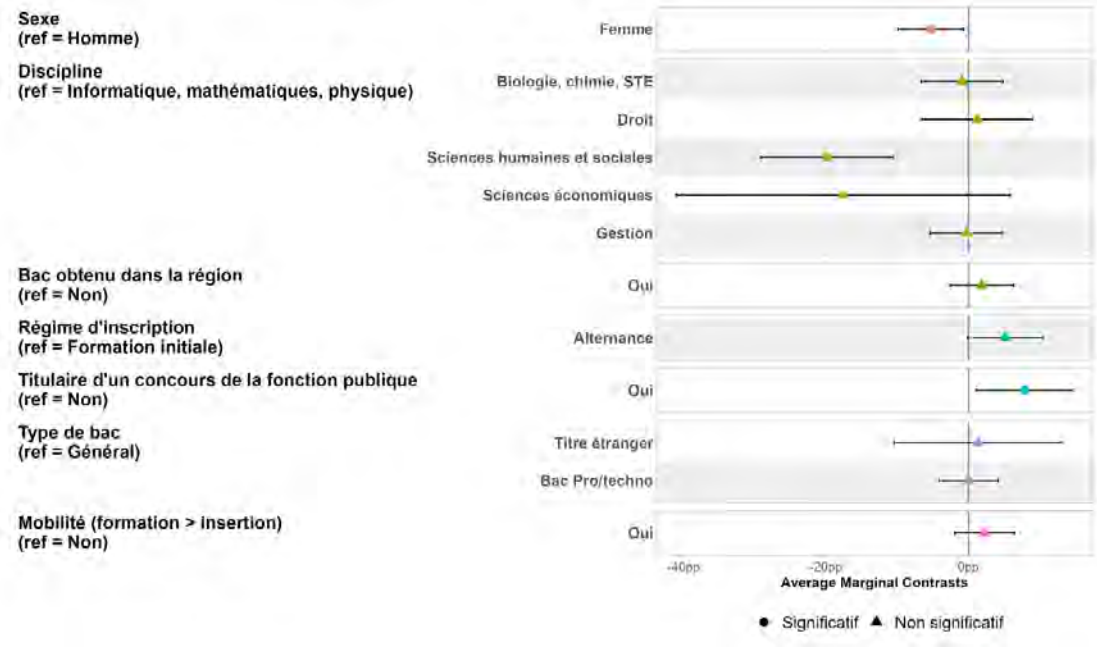
Figure 4 : Facteurs influençant l'insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle en Nouvelle-Aquitaine



◆ Les femmes et diplômés de sciences humaines et sociales accèdent plus difficilement à un emploi stable

Concernant l'emploi à durée indéterminée, il ressort que les femmes ont une probabilité inférieure de 5,3 points de pourcentages d'en occuper un que les hommes. Les titulaires d'un concours de la fonction publique sont également plus susceptibles d'avoir un emploi stable. En termes de disciplines, les diplômés de sciences humaines et sociales ont moins de chances d'occuper un emploi à durée indéterminée que les diplômés d'informatique, mathématiques et physique.

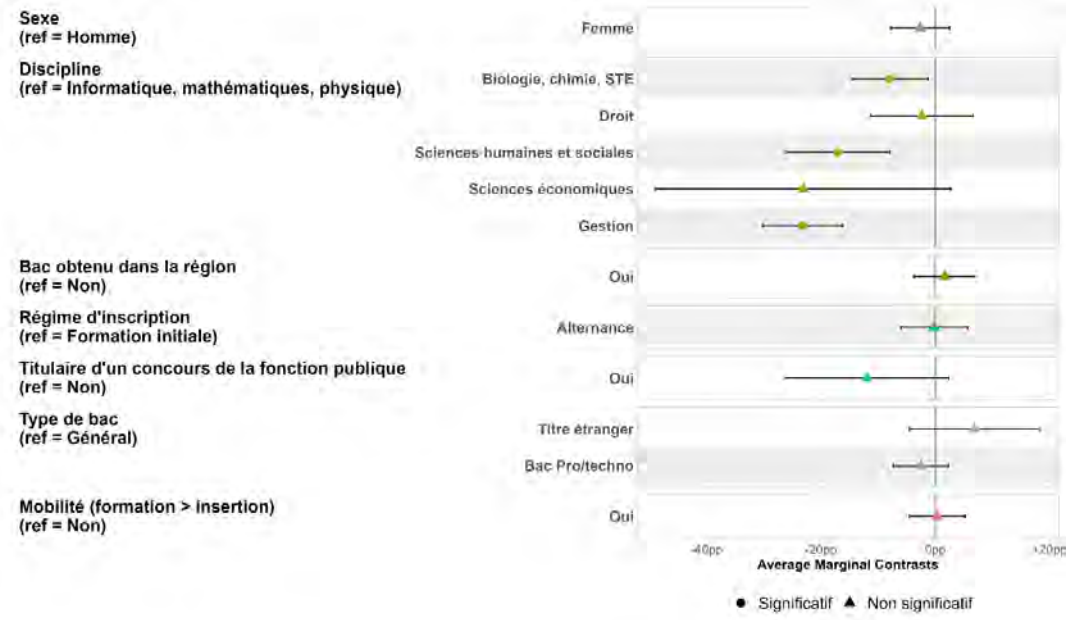
Figure 5 : Facteurs influençant la stabilité de l'emploi des diplômés de licence professionnelle



◆ Le statut professionnel est principalement dicté par le domaine de formation des diplômés

Pour ce qui est de la probabilité d'avoir le statut cadre ou profession intermédiaire, seule la discipline a un effet statistiquement significatif. On constate que les diplômés des disciplines biologie, chimie et STE (Sciences de la Terre et Environnement), sciences humaines et sociales, et gestion sont moins susceptibles d'être cadre ou technicien que les diplômés d'informatique, mathématiques et physique.

Figure 6 : Facteurs influençant le statut professionnel des diplômés de licence professionnelle



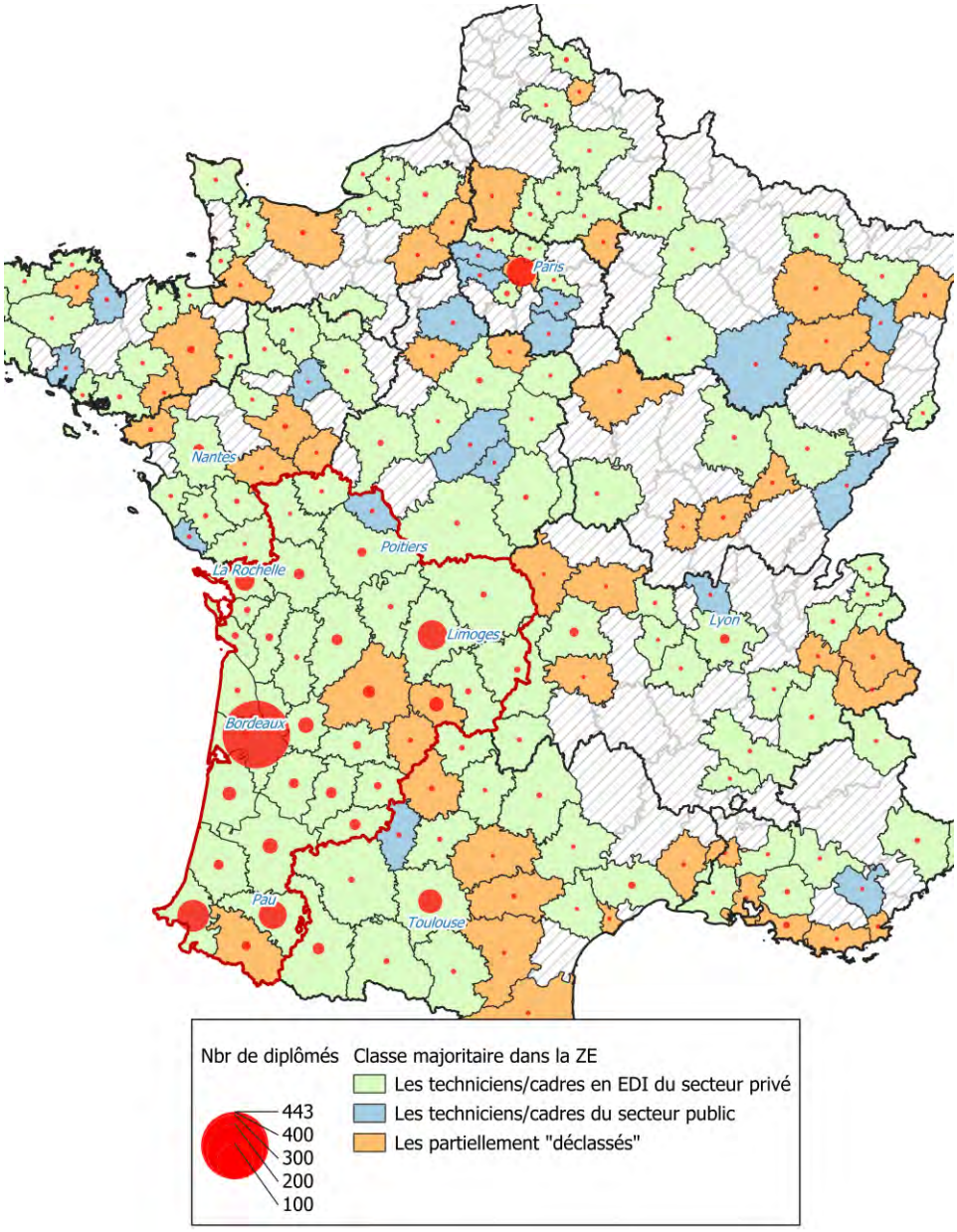
A retenir :
→ Le fait d'avoir obtenu son baccalauréat dans la région est le principal déterminant du maintien sur le territoire (+58,2 pp), un ancrage également renforcé chez les femmes et les alternants.
→ L'accès à un emploi stable reste marqué par des disparités au détriment des femmes (-5,3 pp) et des diplômés en sciences humaines, tandis que le statut de cadre ou profession intermédiaire dépend uniquement de la discipline suivie.

1.4. Les diplômés de licence professionnelle s'éloignent peu de la région et ont un niveau d'insertion relativement homogène

Dans cette section, nous nous intéressons à la répartition géographique des diplômés de licence professionnelle en emploi. Ce travail de cartographie permet notamment de visualiser l'importance de l'ancrage régional[12], mais aussi de détecter d'éventuelles particularités territoriales en termes de caractéristiques d'insertion.

[12] Les diplômés de l'Université de Poitiers n'étant pas inclus dans l'enquête portant sur les diplômés de la promotion 2022, le périmètre régional n'est pas entièrement couvert. Cela explique la faible insertion dans la zone d'emploi de Poitiers et ses alentours.

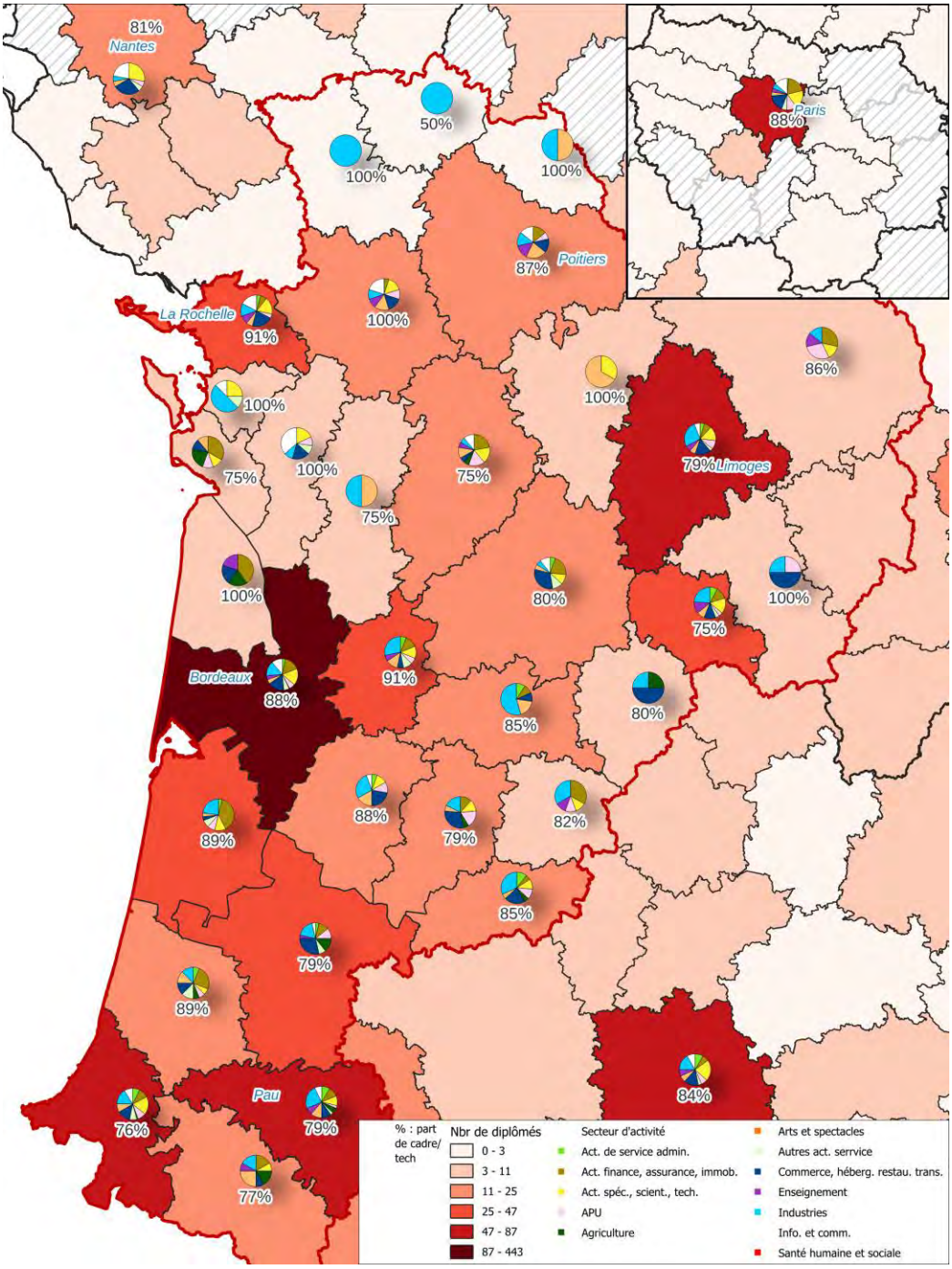
Carte 1 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle selon la classe par zone d'emploi



Clé de lecture : Dans la zone d'emploi de Bordeaux où 443 diplômés sont en emploi, la classe majoritaire est la classe 1 (cadres et techniciens en EDI du secteur privé).

Les diplômés de licence professionnelle s'insèrent en grande majorité en Nouvelle-Aquitaine, à Paris ou près des grands centres urbains des régions limitrophes (Toulouse et dans une moindre mesure Nantes, Tarbes et Clermont-Ferrand). La classe 1 est majoritaire dans la quasi-totalité des zones d'emploi (ZE) de Nouvelle-Aquitaine et des régions limitrophes où s'insèrent les diplômés. La classe 2 dite des « déclassés » est majoritaire à Paris et dans les quelques autres ZE de la région.

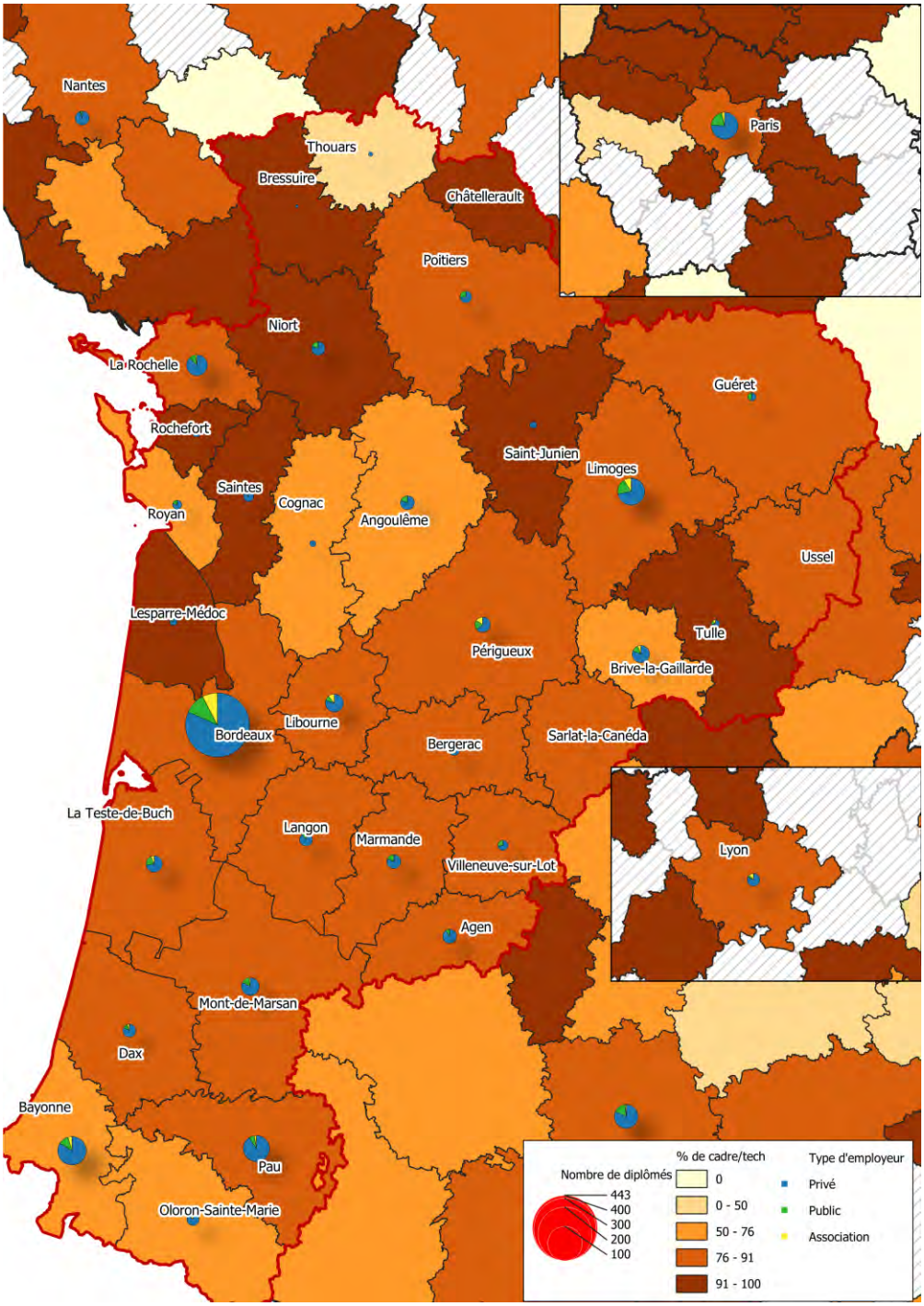
Carte 2 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelles selon le secteur d'activité et la part de cadre/technicien par zone d'emploi



Clé de lecture : Entre 47 et 87 diplômés sont en emploi dans la zone d'emploi de Limoges. Parmi eux, 79% ont le statut cadre ou technicien. Le secteur industriel y est majoritaire.

La part de cadres/techniciens est à peu près équivalente entre les grandes métropoles, (Bordeaux inclus) comprise entre 84 et 88%. Elle est légèrement moins élevée dans les 3 autres grosses ZE de la région (76 à 79%). Dans les autres ZE de la région, un peu moins investies par les diplômés, ce taux est également bon voire très bon. Certaines spécificités sectorielles se dégagent, comme la quasi-absence d'industrie à Paris ou d'activités de services administratifs à Paris et Bordeaux.

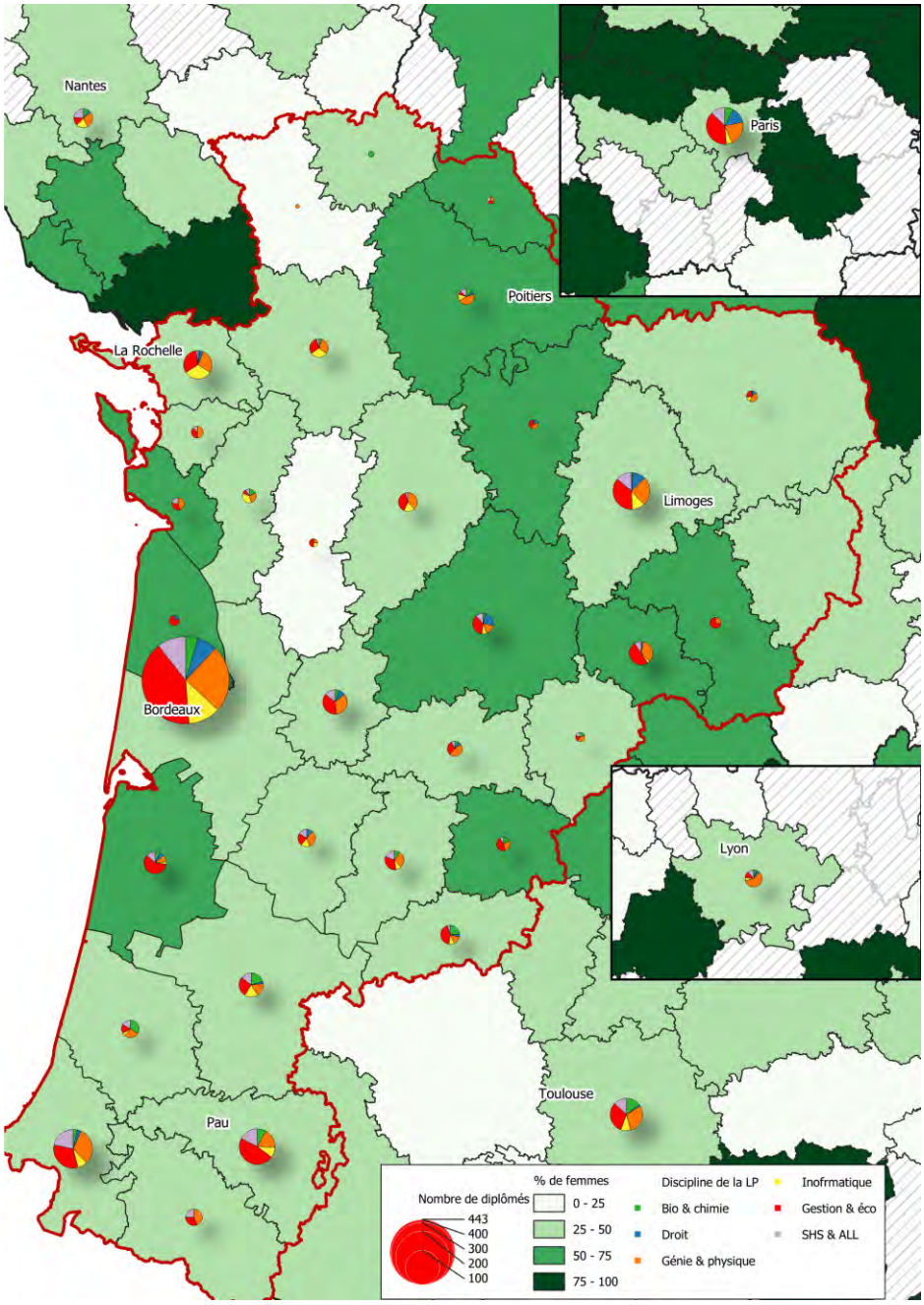
Carte 3 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle selon la part de cadre et le type d'employeur par zone d'emploi



Clé de lecture : 75 à 91% des diplômés en emploi dans la zone d'emploi de Toulouse sont cadres ou techniciens. Ils travaillent très majoritairement dans le secteur privé.

Le secteur privé est largement majoritaire dans toutes les ZE. Le secteur public est plus développé à Paris et Toulouse qu'à Bordeaux, mais Bordeaux accueille plus de diplômés en emploi dans le secteur associatif. En Nouvelle-Aquitaine, Limoges fait figure d'exception avec une part importante de diplômés insérés dans les secteurs public et associatif (près de 30%).

Carte 4 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle selon la part de femmes et la discipline par zone d'emploi



Clé de lecture : 25 à 50% des diplômés en emploi à Paris sont des femmes. Une majorité de diplômés y travaillant sont diplômés en économie-gestion.

Dans toutes les grosses zones d'insertion des diplômés de licence professionnelle, les femmes sont minoritaires ou la parité est stricte. Les diplômés d'économie-gestion sont majoritaires dans la plupart des ZE, notamment à Pau où ils représentent près de la moitié des diplômés en emploi. Les diplômés en droit ne s'insèrent pas du tout à Toulouse, Pau et sur la côte basque tandis que les diplômés en biologie et chimie ne s'insèrent pas à Limoges.

A retenir :
→ L'insertion des diplômés de licence professionnelle se fait principalement dans la région ou dans les centres urbains des départements limitrophes ou quasi-limitrophes, ainsi qu'à Paris
→ Le niveau d'insertion est globalement uniforme entre les grandes ZE, avec quelques particularités sectorielles se dégageant

2. Analyse de l'insertion des diplômés de master

Cette seconde partie est consacrée à l'insertion à 30 mois des diplômés de master de la promotion 2021-2022. 5 508 réponses ont été recueillis sur 7 295 diplômés interrogés, soit un très bon taux de retour de 75,5%.

2.1. Le diplôme de master assure une insertion qualifiée en partie conditionnée par la mobilité, tout en offrant des perspectives de spécialisation diversifiées

Cette première section examine les conditions d'accès à l'emploi et les caractéristiques de l'insertion chez les diplômés de master. Ce premier traitement statistique permet d'évaluer le niveau de leur insertion et d'analyser le devenir de ceux faisant le choix de poursuivre leurs études.

◆ Les diplômés de master bénéficient d'une bonne reconnaissance de leur qualification, mais se heurtent à des disparités territoriales marquées

Les principaux indicateurs de l'emploi chez les diplômés de master sont dans l'ensemble bons. Le taux d'insertion[13] à 30 mois est de 91% (soit un taux de chômage de 9%) pour un taux d'emploi[14] de 75,4%. Il n'est que de 85,7% pour les diplômés continuant leurs études après le master, contre 92,3% pour les autres[15], ce qui s'explique en partie par le fait que les diplômés poursuivant leurs études n'ont pour certains eu que très peu de temps sur le marché du travail pour trouver un emploi.

La part des diplômés en emploi à durée indéterminée (EDI) s'élève à 77,1% tandis que la part des cadres s'élève elle à 72%. Pour ces deux indicateurs, on constate également une différence entre les diplômés effectuant une poursuite d'études et les autres, largement en faveur de ceux arrêtant leurs études à ce stade (66,2% contre 79,4% pour la part d'EDI, 65,5% contre 73% pour la part de cadres). Pour le taux d'EDI, on peut poser l'hypothèse que les diplômés ayant effectué une poursuite d'études étant nouveaux sur le marché du travail, ils ont un accès limité aux contrats à durée indéterminée. La différence dans le taux de cadre est elle plus difficilement explicable. On retrouve pourtant une part de diplômés estimant que leur emploi est en adéquation avec leur niveau de diplôme de 82,7%. Une légère différence se dégage entre ceux ayant poursuivi leurs études (79,5%) et les autres (83,4%), peut-être dû à

[13] Taux d'insertion = Répondants en emploi / (Répondants en emploi + Répondants en recherche d'emploi) x 100

[14] Taux d'emploi = Répondants en emploi / Total des répondants x 100

[15] Sauf mention contraire, toutes les différences d'indicateurs commentées dans cette partie sont statistiquement significatives (test du Khi-2 pour les taux ; test de Student pour le salaire).

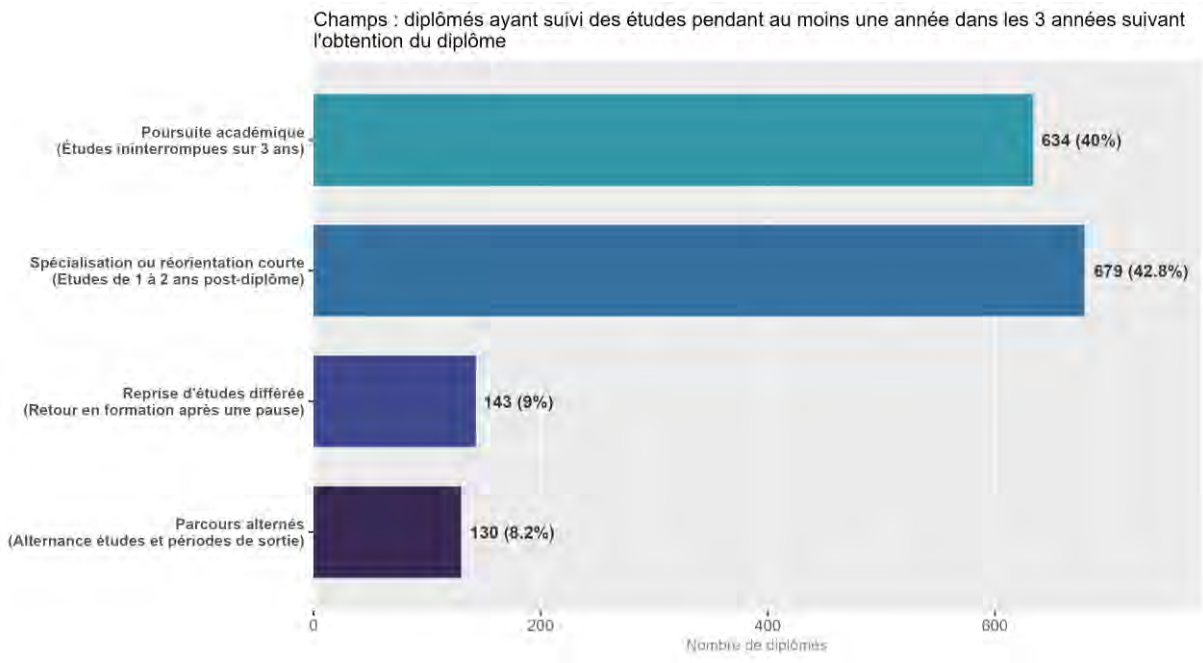
un sentiment de surqualification. Les diplômés jugeant que leur emploi est en adéquation avec leur domaine de formation sont quant à eux 83,3%. Le salaire net mensuel médian (avant impôt) des diplômés s'élève à 2 246€. Une différence notable existe entre les diplômés poursuivant leurs études dont le salaire médian s'élève à 2 100€ et les autres pour lesquels il est de 2 299€. Cette différence peut elle aussi s'expliquer au moins en partie par le fait que ceux ayant achevé leurs études avec le master ont une à deux années d'expérience supplémentaires par rapport à ceux ayant poursuivi leurs études. 62,7% des diplômés sont en emploi dans le secteur privé, et 46,5% exercent en Nouvelle-Aquitaine. La part d'emploi dans le privé est nettement inférieure pour les diplômés ayant continué leus études (47,4% contre 66%), pouvant refléter en partie le fait que certains diplômés préparent les concours de la fonction publique après leur master.

De nettes disparités entre l'emploi en région et hors région peuvent être observées. La part d'emploi à durée indéterminée est légèrement supérieure hors région (77,2% contre 76,5%), mais cette différence n'est pas statistiquement significative. Concernant la part de cadres, la différence est largement plus marquée : 66% en région contre 77,3% hors région. Il y a également une différence importante en termes de salaire net mensuel médian : 2 130€ en région contre 2 300€ hors région.

◆ La poursuite d'études post-master se polarise entre l'engagement vers le doctorat et des stratégies de spécialisation ou de concours

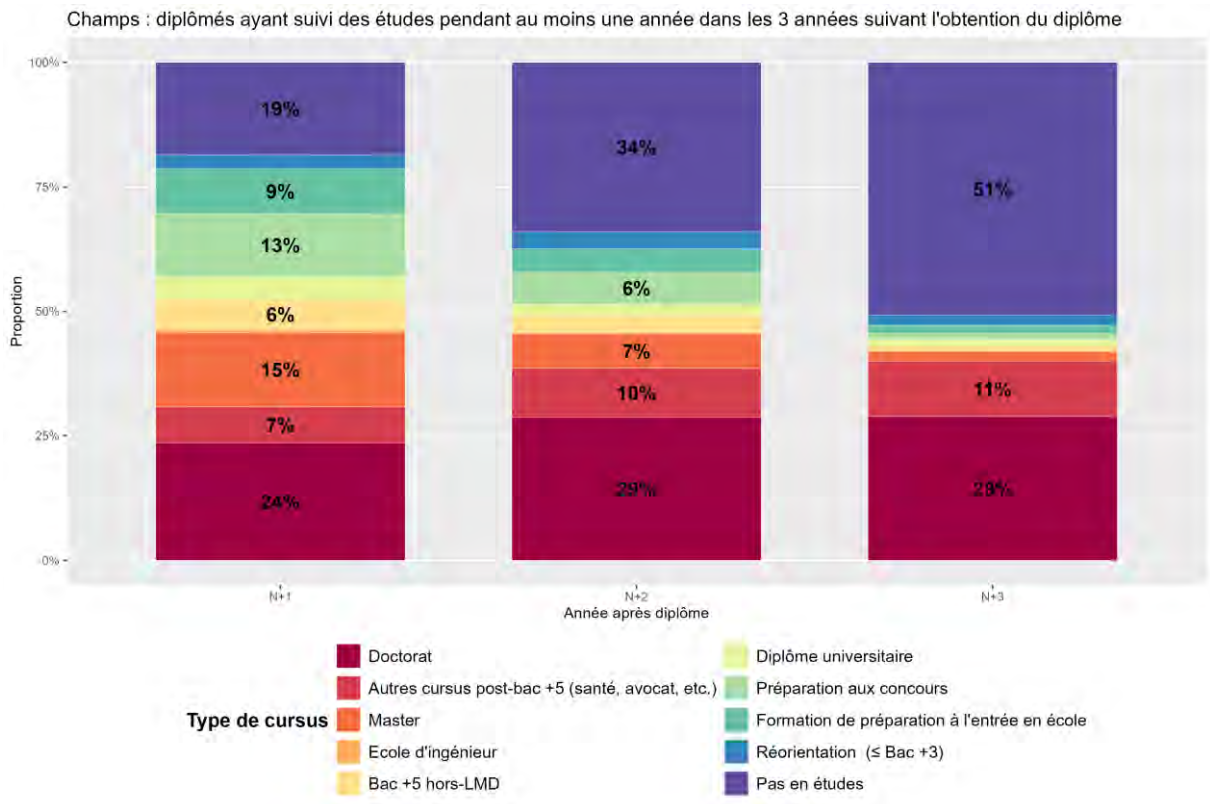
28,8% des diplômés poursuivent leurs études après l'obtention de leur master.

Figure 7 : Typologie des parcours de poursuite d'études des diplômés de master



Parmi ces diplômés en poursuite d'études, 40% suivent une formation académique longue d'au moins 3 ans (doctorat ou autre formation post-bac+5 du type santé, magistrature, avocat…) tandis que les autres opèrent plutôt une réorientation, cherchent à se spécialiser davantage, ou se préparent à passer un ou des concours de la fonction publique.

Figure 8 : Formation suivies en poursuite d'études post-master



Au moins 25% des diplômés en poursuite d'études cherchent à se spécialiser par une autre formation de niveau bac +5 ou un diplôme universitaire.

La grande majorité des poursuites d'études hors formations de niveau supérieur au bac +5 ont lieu et s'achèvent dans les 2 ans suivant le master.

A retenir :
→ Si le master garantit de bons indicateurs à 30 mois (91 % d'insertion, 72 % de cadres), travailler en Nouvelle-Aquitaine est associé à un salaire inférieur (-170 € sur le salaire médian) et un accès plus restreint au statut de cadre (-11,3 points).
→ Près de 29 % des titulaires de Master font le choix de continuer leur cursus. Leurs trajectoires se séparent alors équitablement entre la poursuite d'étude au-delà du Bac+5 et des stratégies de spécialisation ou de concours en deux ans.

2.2. L'analyse des trajectoires met en évidence une forte hétérogénéité des conditions d'emplois avec une différenciation marquée entre les secteurs public et privé

Afin de compléter l'analyse descriptive, nous établissons une typologie des diplômés de master à partir des caractéristiques de leur insertion. Cette approche permet de faire émerger des profils types et de mettre en lumière la diversité des conditions d'emploi parmi les répondants.

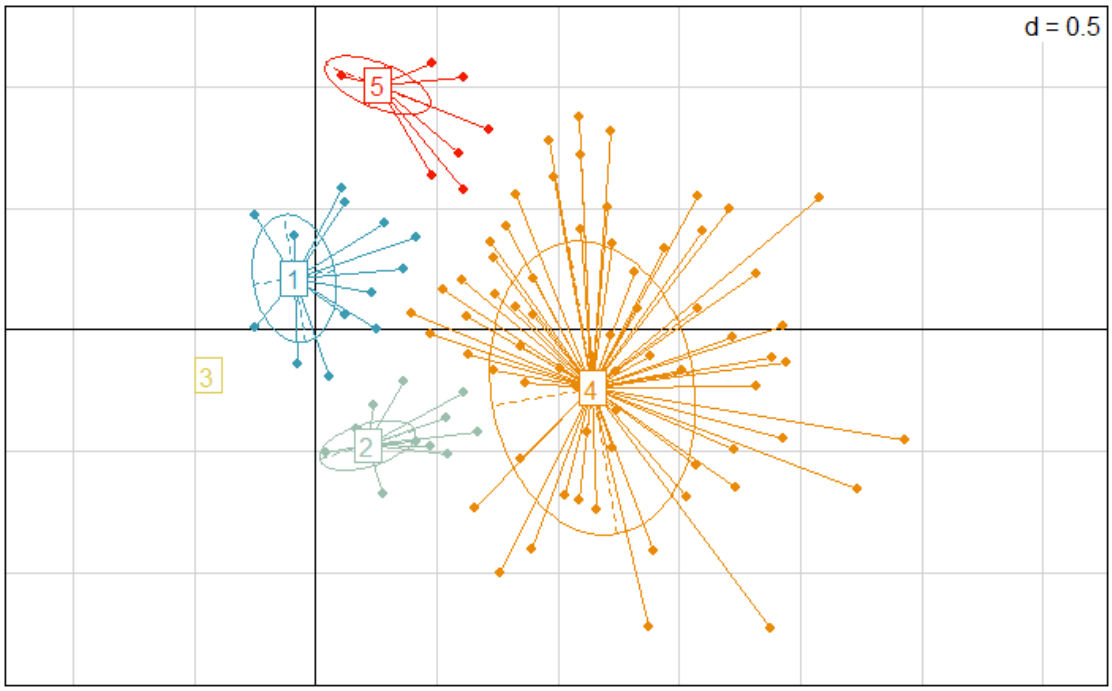
Variables du modèle : **type de contrat**, **PCS**, **type d'employeur**, **temps de travail**, **adéquation emploi/niveau du diplôme**, **adéquation emploi/domaine de formation**[16]

Des variables supplémentaires sont utilisées pour caractériser les classes (sexe, discipline, salaire, etc).

Champs : Sont exclus du périmètre des analyses les diplômés en reprise d'études, ainsi que ceux poursuivant leurs études après leur diplôme afin de capturer uniquement l'effet du diplôme étudié. Sont également exclues les formations ne permettant pas d'être suivies à la fois en formation initiale ou en alternance, afin de mesurer au mieux l'effet de l'alternance.

La classification hiérarchique a constitué 5 classes de diplômés, dont une totalement uniforme et une très hétérogène.

Figure 9 : Typologie des diplômés de master



La première représente un quart de l'échantillon et regroupe majoritairement des cadres en EDI du secteur associatif et du secteur public. Ils sont majoritairement à temps complet (94%) et ont une très forte adéquation entre leur emploi et le niveau de leur diplôme tout comme leur domaine de formation (respectivement 97% et 97%). 58% des individus de la classe gagne plus que le salaire net médian. Les femmes sont surreprésentées dans cette classe (66% contre 57% dans l'échantillon total). On retrouve également une surreprésentation des diplômés en droit, sciences humaines et gestion (respectivement 18%, 20% et 21%) et des diplômés en emploi dans la santé humaine et l'action sociale (28%).

La deuxième classe représente 10% de l'effectif et rassemble les individus en EDI mais en quête de reconnaissance. En effet, bien qu'ils soient tous en EDI et presque tous à temps complet, on trouve dans cette classe des cadres majoritaires mais sous-représentés (64%) ainsi qu'une sous-représentation de l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation (66%). De plus, on retrouve une très faible adéquation entre l'emploi et le domaine de formation (46%) et 52% de la classe gagne moins que le salaire médian. Il s'agit

[16] Le salaire n'a pas été retenu comme variable explicative en raison du nombre élevé de non réponses. La bourse du CROUS n'a pas non plus été retenue car les étudiants en alternance ne peuvent pas la toucher.

majoritairement d'emplois dans le secteur privé (93%) et les femmes sont légèrement sous-représentées. On retrouve également une surreprésentation des bacheliers professionnels et technologiques (14%), une surreprésentation des diplômés en biologie et chimie et en gestion (respectivement 23% et 22%), ainsi qu'une surreprésentation des diplômés en emploi dans l'industrie, l'information et la communication, et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (respectivement 17%, 16% et 20%).

La troisième classe, majoritaire puisqu'elle représente 41% de l'effectif, se compose exclusivement de cadres en EDI à temps complet dans le secteur privé. Tous déclarent occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme et leur domaine de formation. 78% d'entre eux gagnent plus que le salaire médian. On retrouve dans cette classe une sous-représentation de femmes (46% contre 57% dans l'effectif total). A l'inverse, il y a une surreprésentation des alternants (27% contre 20% dans l'effectif total), des étrangers (28% contre 19%) et des diplômés très mobiles (53% contre 48%). Les diplômés en informatique, mathématiques et physiques, et en gestion sont également surreprésentés (respectivement 37% et 25%), tout comme ceux en emploi dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, dans l'industrie et dans l'information et la communication (respectivement 31%, 15% et 19%).

La quatrième classe est celle des cadres en EDD dans le secteur public et représente 10% de l'échantillon. On y retrouve une très forte adéquation entre l'emploi et le niveau de diplôme comme le domaine de formation (respectivement 96% et 92%), mais le salaire est majoritairement inférieur au salaire médian. Les femmes y sont surreprésentées (68%) tout comme les boursiers (40%) et les diplômés inscrits en formation initiale (75%). Les diplômés en biologie et chimie, en droit et en sciences humaines sont également surreprésentés (respectivement 22%, 17% et 35%), tout comme ceux en emploi dans l'administration publique et l'enseignement (respectivement 48% et 22%).

Enfin, la dernière classe est celle des « déclassés » et inclue 14% de l'effectif. Les EDI y sont majoritaires mais sous-représentés (52%), seulement 24% sont cadres, le temps partiel est surreprésenté (16%), il y a une très faible adéquation entre l'emploi et le niveau de diplôme mais aussi le domaine de formation (respectivement 14% et 34%), et les salaires sont très majoritairement inférieurs au salaire médian (82%). Le secteur public et le secteur associatif sont surreprésentés dans cette classe (respectivement 17% et 30%), tout comme les femmes (70%), les boursiers (38%), les diplômés inscrits en formation initiale (85%), et les individus mobiles pour la formation (32%). Sont également surreprésentés les diplômés en arts, lettres et langues, et en sciences humaines (respectivement 19% et 28%), ainsi que ceux en emploi dans l'administration publique et les arts, spectacles et activités récréatives (respectivement 18% et 8%).

A retenir :
→ 5 classes distinctes de diplômés :
- Les cadres en EDI du public et de l'associatif occupant un emploi totalement en lien avec la formation (24,7%)
- Les diplômés en EDI dans le privé mais en quête de reconnaissance, souffrant d'un manque d'adéquation entre leur emploi et leur formation, ainsi que de bas salaires (9,7%)
- Les cadres en EDI à temps complet du privé, classe majoritaire portée par l'alternance, alliant hauts salaires et adéquation de l'emploi avec la formation (41,5%)
- Les cadres en EDD du secteur public qui occupent des emplois en adéquation avec leur formation mais plus précaires et moins bien rémunérés (10,1%)
- Les "déclassés" touchés par l'inadéquation avec leur formation, et par de mauvaises conditions d'insertion (14,1%)

2.3. Les déterminants des caractéristiques de l'emploi sont peu surprenants, avec des corrélations facilement explicables

Afin d'isoler l'effet propre des facteurs individuels et de formation sur la qualité de l'insertion des diplômés de master, nous utilisons des regressions logistiques. Celles-ci permettent de mesurer l'effet des variables d'intérêt en isolant celui des autres variables.

Les modèles statistiquement non robustes[17] *n'ont pas été commentés.*

Variables explicatives des modèles : **sexe** (réf. Femme), **discipline** (réf. Mathématiques, informatique, physique), **obtention du bac en région** (réf. Non), **régime d'inscription** (réf. Formation initiale), **titulaire d'un concours** (réf. Non), **type de bac** (réf. Bac général)

Champs : Sont exclus du périmètre des analyses les diplômés en reprise d'études, et ceux poursuivant leurs études après leur diplôme afin de capturer uniquement l'effet du diplôme étudié. Sont également exclues les formations ne permettant pas d'être suivies à la fois en formation initiale ou en alternance, afin de mesurer au mieux l'effet de l'alternance.

Interprétation :

Les résultats sont interprétés en effets marginaux. Pour une caractéristique donnée, l'effet marginal mesure la hausse ou la baisse de la probabilité d'occurrence de la variable expliquée par rapport à un profil de référence.

Pour les modalités à faible effectif, le choix est fait de ne pas commenter leur effet même quand le coefficient est statistiquement significatif. Dans certains cas, on s'intéressera tout de même au sens de la relation, sans en interpréter la valeur. La totalité des résultats est disponible dans l'Annexe B.

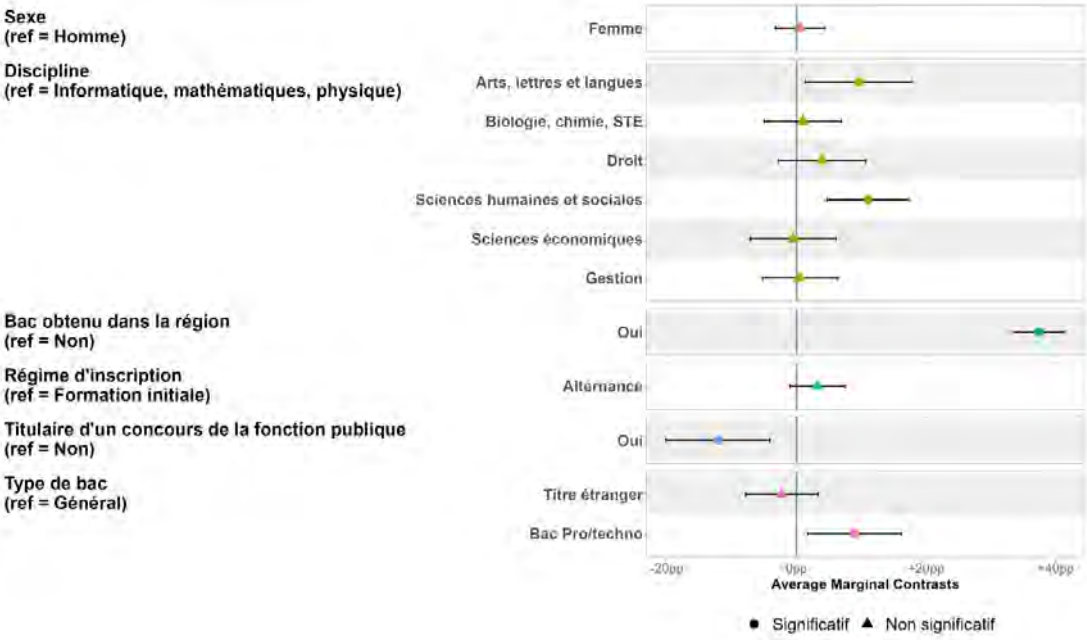
◆ Le type et l'origine géographique du bac sont de forts déterminants de la mobilité d'insertion

L'analyse de la probabilité de travailler en Nouvelle-Aquitaine révèle qu'avoir eu son bac dans la région augmente de 37,4 points de pourcentage la probabilité d'y travailler. Avoir un bac professionnel ou technologique augmente également les chances de travailler dans la région (+9 pp). A l'inverse, être titulaire d'un concours de la fonction publique[18] réduit la probabilité de travailler dans la région (-12,1 pp). En termes de discipline de formation, les diplômés en arts, lettres et langues et en sciences humaines ont plus de chances de travailler dans la région que les diplômés en informatique, mathématiques et physique (respectivement +9,7 et +11 pp).

[17] Score AUC-ROC < 0,7. Il s'agit des modèles mesurant : le fait d'être en emploi et le fait d'occuper un emploi en adéquation avec le domaine de formation.

[18] Rappel : les masters enseignement sont exclus de cette analyse et traités séparément dans l'encadré p. 36.

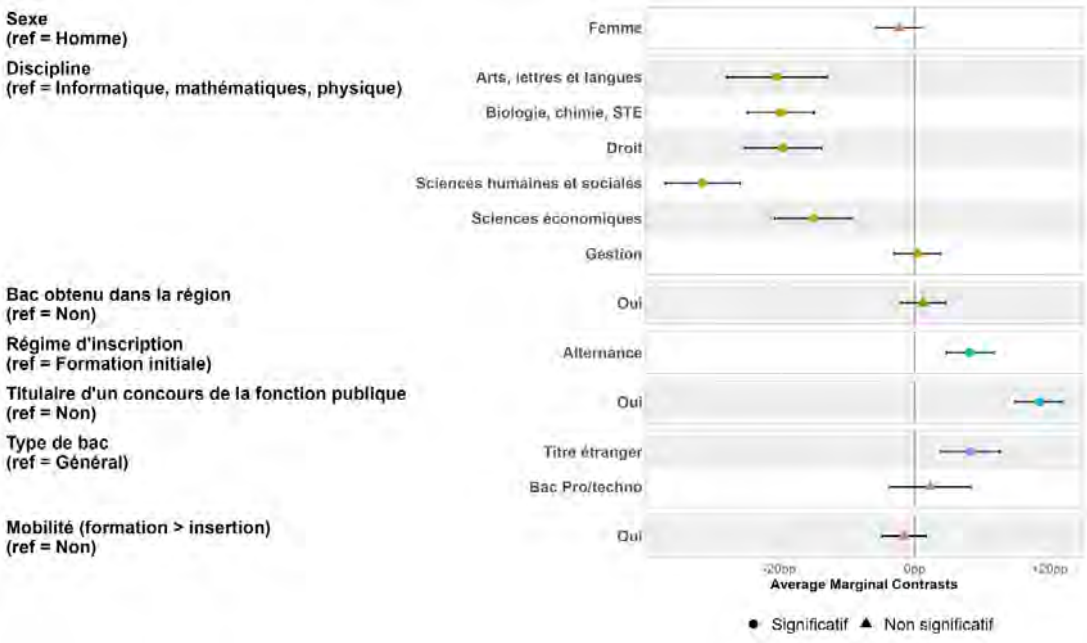
Figure 10 : Facteurs influençant l'insertion professionnelle des diplômés de master en Nouvelle-Aquitaine



◆ Les déterminants de la stabilité de l'emploi sont très divers

Si l'on s'intéresse à l'emploi à durée indéterminée, on constate que l'alternance augmente de 8,2 points de pourcentage la probabilité d'avoir un emploi stable. Avoir un titre étranger équivalent au bac augmente également les chances d'occuper un emploi à durée indéterminée par rapport aux diplômés ayant un bac français général (+8,3 pp). Les chances d'occuper un emploi à durée indéterminée sont également plus élevée pour les titulaires d'un concours de la fonction publique (+18,4 pp). Pour ce qui est des disciplines de formation, toutes à l'exception de la gestion diminuent les chances d'occuper un emploi stable, par rapport à la discipline informatique, mathématiques et physique.

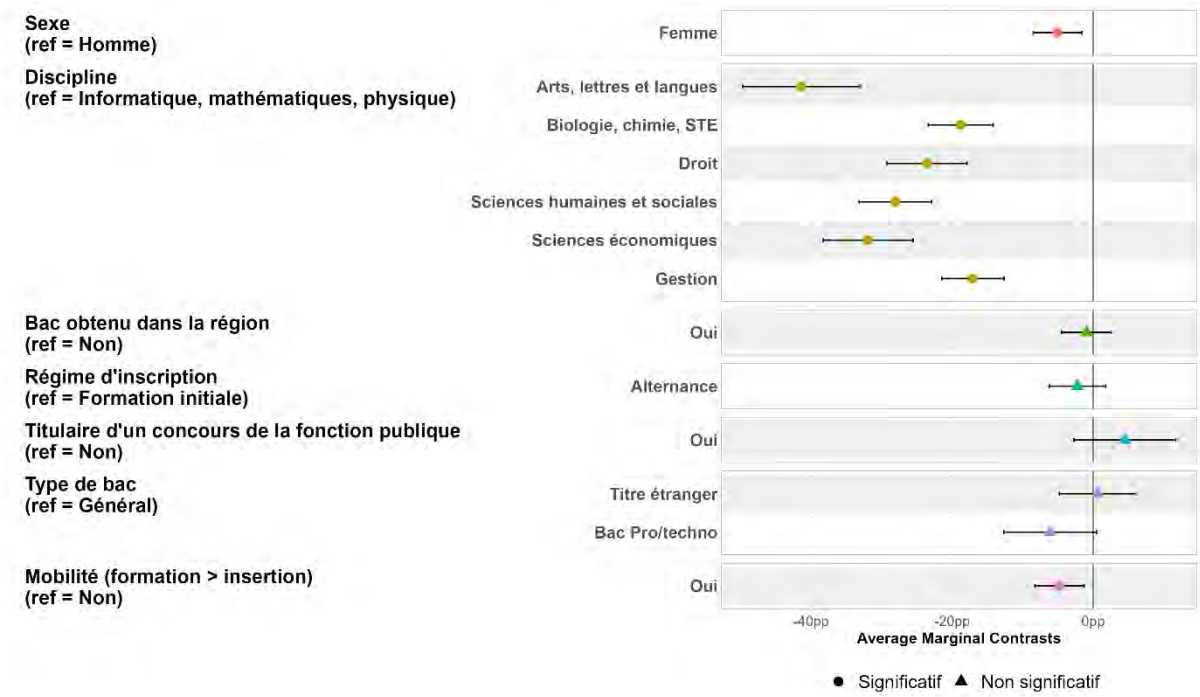
Figure 11 : Facteurs influençant la stabilité de l'emploi des diplômés de master



◆ La discipline joue le plus grand rôle sur la probabilité d'être cadre et d'occuper un emploi en adéquation avec le niveau de la formation

Concernant le statut professionnel, les femmes ont une probabilité inférieure de 5,1 points de pourcentage d'être cadre que les hommes. La mobilité réduit également légèrement la probabilité d'occuper un poste de cadre (-4,8 pp). Toutes les disciplines sont associées à de moindres chances d'occuper un poste de cadre que la discipline informatique, mathématiques et physique.

Figure 12 : Facteurs influençant le statut professionnel des diplômés de master



Si le diplôme de master a pour vocation d'ouvrir la porte à des postes de cadre, l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation telle que perçue par les diplômés ne se limite pas au statut professionnel. En effet, nous constatons une différence notable entre les réponses à ces deux questions de l'enquête.

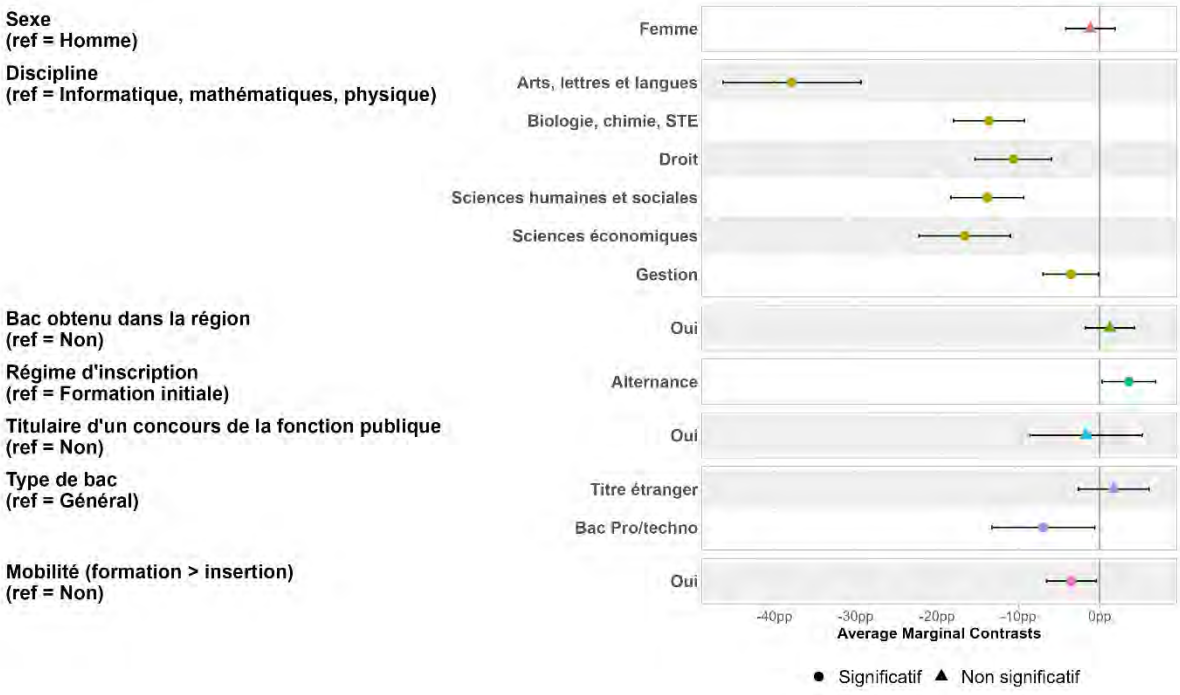
Tableau 1 : Comparaison des variables "Statut cadre" et "Adéquation avec le niveau de formation"

	Emploi pas en adéquation avec le niveau de formation	Emploi en adéquation avec le niveau de formation
Non cadre	523	503
Cadre	226	3248

Les diplômés ayant suivi leur formation en alternance ont une probabilité supérieure de 3,6 points de pourcentage d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme, par rapport à ceux ayant suivi leurs études dans le cadre de la formation initiale. Les individus mobiles ont légèrement moins de chances que les non mobiles d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de formation (-3,5 pp). Les diplômés issus de bacs professionnels et technologiques ont également moins de chances d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de formation que ceux issus d'un bac général (-7 pp). Toutes les disciplines sont

associées à de moindres chances d'occuper un emploi en adéquation avec le niveau du diplôme que la discipline informatique, mathématiques et physique.

Figure 13 : Facteurs influençant l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation des diplômés de master



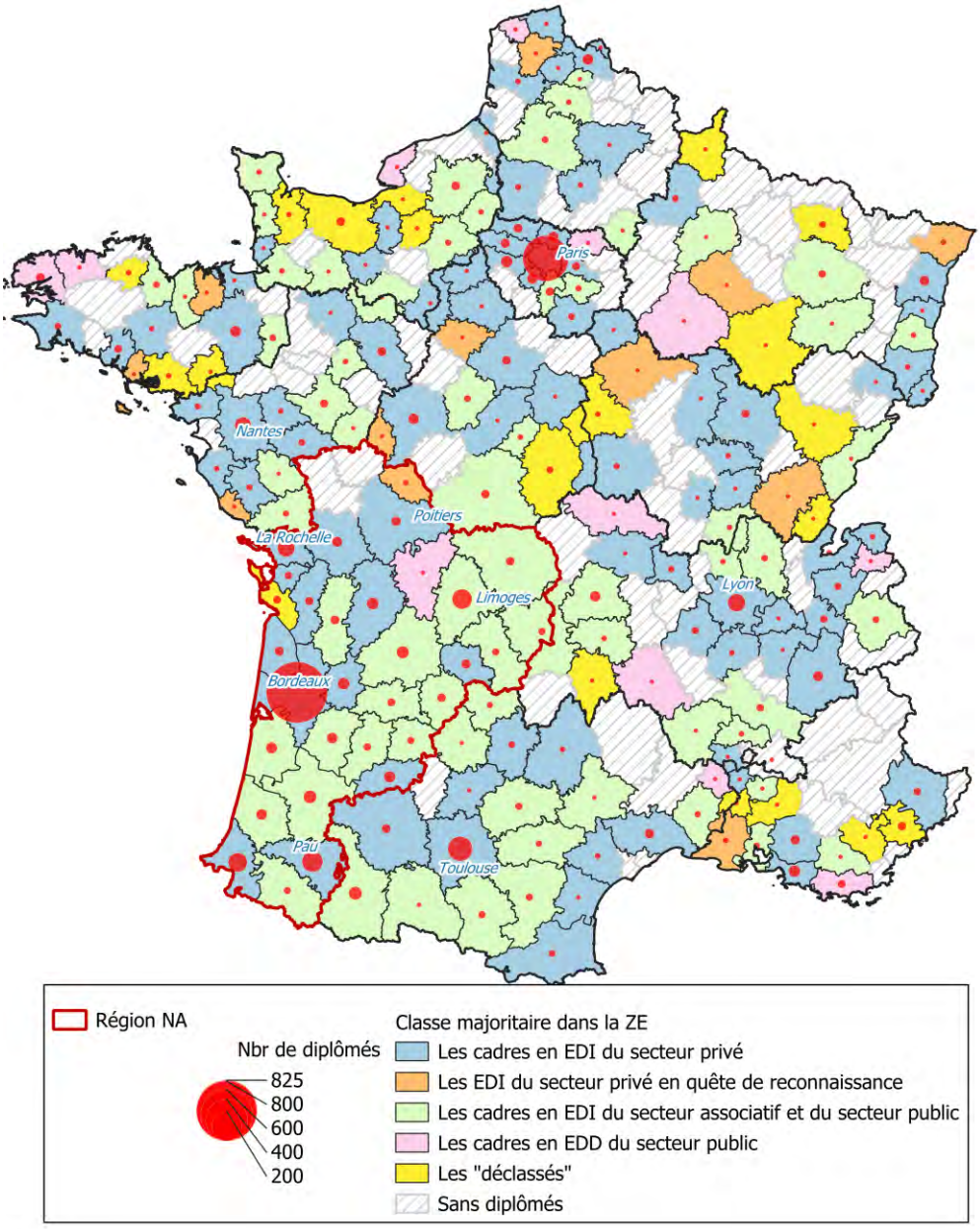
A retenir :
→ Le baccalauréat en région est le principal moteur du maintien en Nouvelle-Aquitaine (+37,4 pp), tandis que l'accès à un emploi stable reste fortement stimulé par le suivi de la formation en alternance (+8,2 pp) ou la réussite à un concours de la fonction publique.
→ Les filières informatique, mathématiques et physique sont le profil le plus favorable à avoir le statut de cadre, qui est par ailleurs plus difficile d'accès pour les femmes (-5,1 pp).

2.4. Les diplômés de master sont principalement insérés dans les grands pôles urbains qui ont chacun leurs particularités sectorielles

Afin d'analyser l'ampleur de l'ancrage régional[19] et, à l'inverse, de la mobilité des diplômés de master, nous adoptons une approche cartographique. Celle-ci permet également d'apréhender les particularités territoriales de l'insertion des diplômés.

[19] Les diplômés de l'Université de Poitiers n'étant pas inclus dans l'enquête portant sur les diplômés de la promotion 2022, le périmètre régional n'est pas entièrement couvert. Cela explique la faible insertion dans la zone d'emploi de Poitiers et ses alentours.

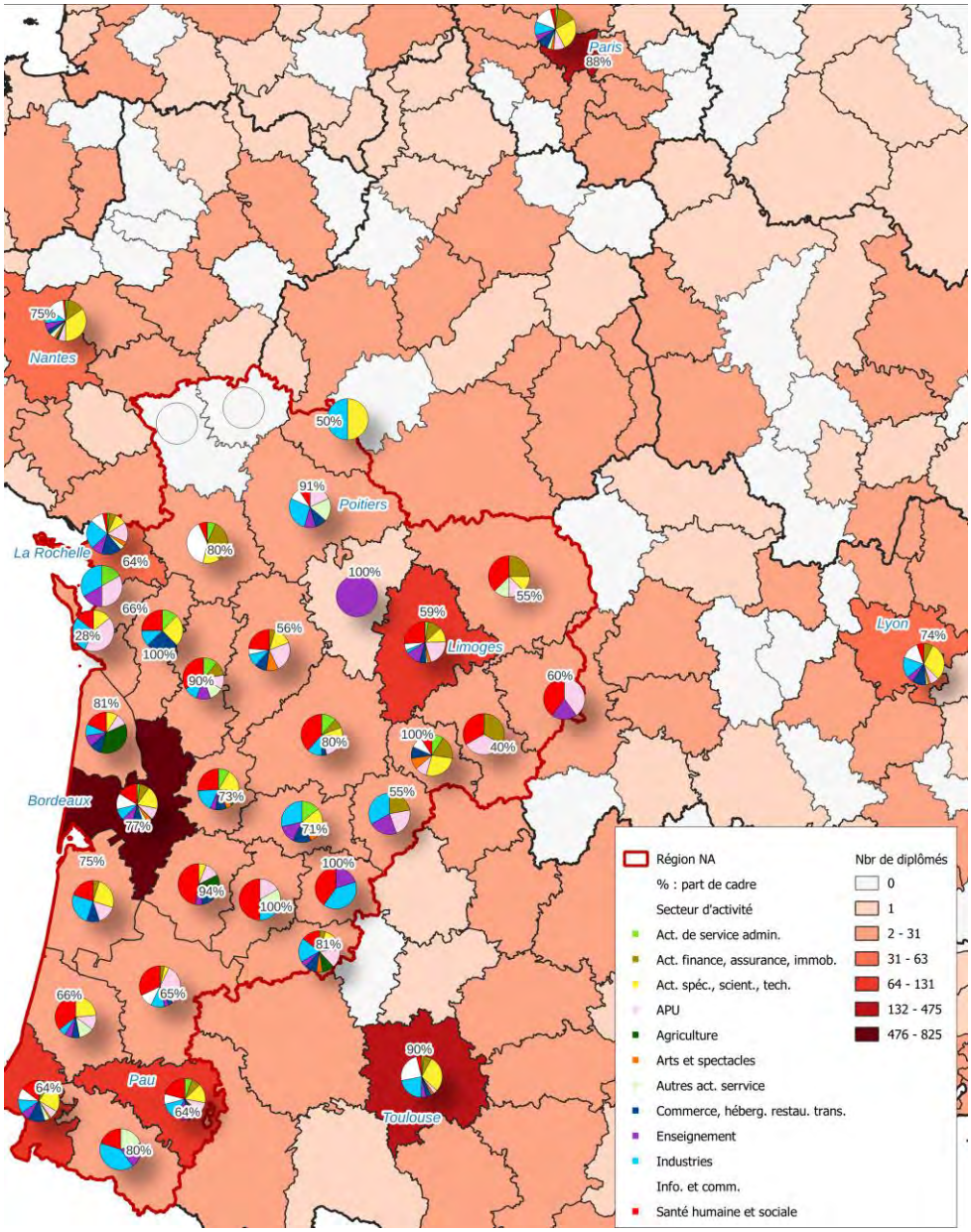
Carte 5 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon la classe par zone d'emploi



Clé de lecture : Dans la zone d'emploi de Bordeaux où 825 diplômés sont en emploi, la classe majoritaire est la classe 3 (cadres en EDI du secteur privé).

La classe 3 (cadres en EDI du secteur privé) est majoritaire dans toutes les grandes zones d'emploi (ZE), tandis que la classe 1 (cadres en EDI des secteurs associatif et privé) est majoritaire dans la plupart des ZE plutôt rurales. A noter qu'il convient de ne pas interpréter les résultats des ZE dans lesquels très peu de diplômés sont insérés par manque de représentativité statistique. Nous nous concentrons donc sur les ZE de Nouvelle-Aquitaine et les grandes métropoles.

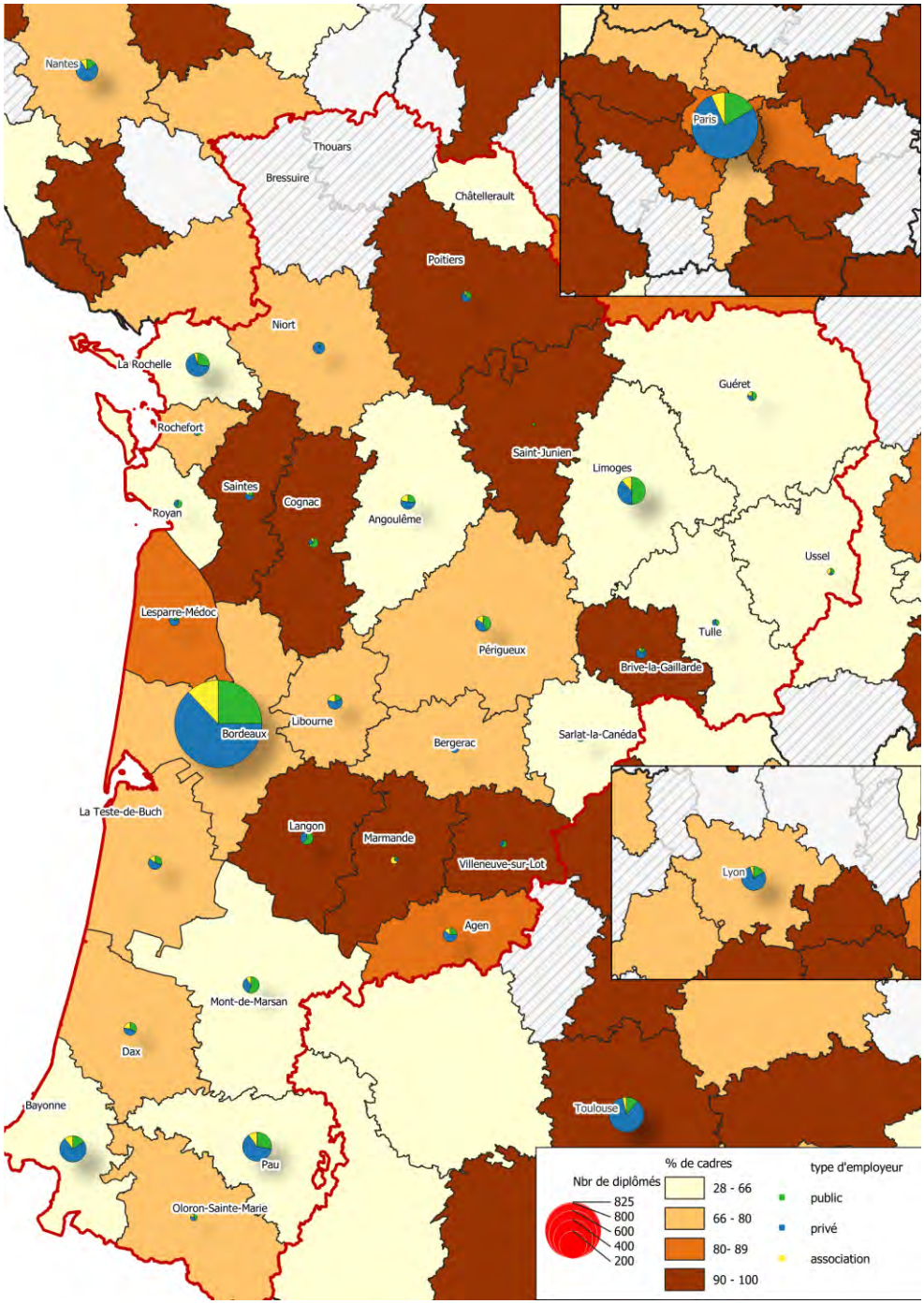
Carte 6 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon le secteur d'activité et la part cadre par zone d'emploi



Clé de lecture : Entre 64 et 131 diplômés sont en emploi dans la zone d'emploi de Limoges. Parmi eux, 59% ont le statut cadre. Le secteur de la santé humaine et sociale y est majoritaire.

Paris et Toulouse se démarquent de Bordeaux et Lyon par une forte part de cadres avoisinant les 90%. Celle-ci n'est que de 77% et 74% pour Bordeaux et Lyon respectivement. La part de cadre dans les ZE de Pau et de la côte basque est plus réduite (64%). Elle l'est d'autant plus pour la ZE de Limoges avec seulement 59% de cadres. La répartition sectorielle des grandes métropoles hors Nouvelle-Aquitaine est assez similaire, avec une majorité d'activités spécialisées, scientifiques et techniques. Toulouse a tout de même la spécificité d'avoir beaucoup d'emplois dans l'industrie, probablement liés à l'industrie aéronautique. La répartition sectorielle des ZE de Nouvelle-Aquitaine (Bordeaux inclus) se distingue de celles des grandes métropoles avec une forte part d'emploi dans le secteur de la santé humaine et l'action sociale, en particulier dans la ZE de Limoges.

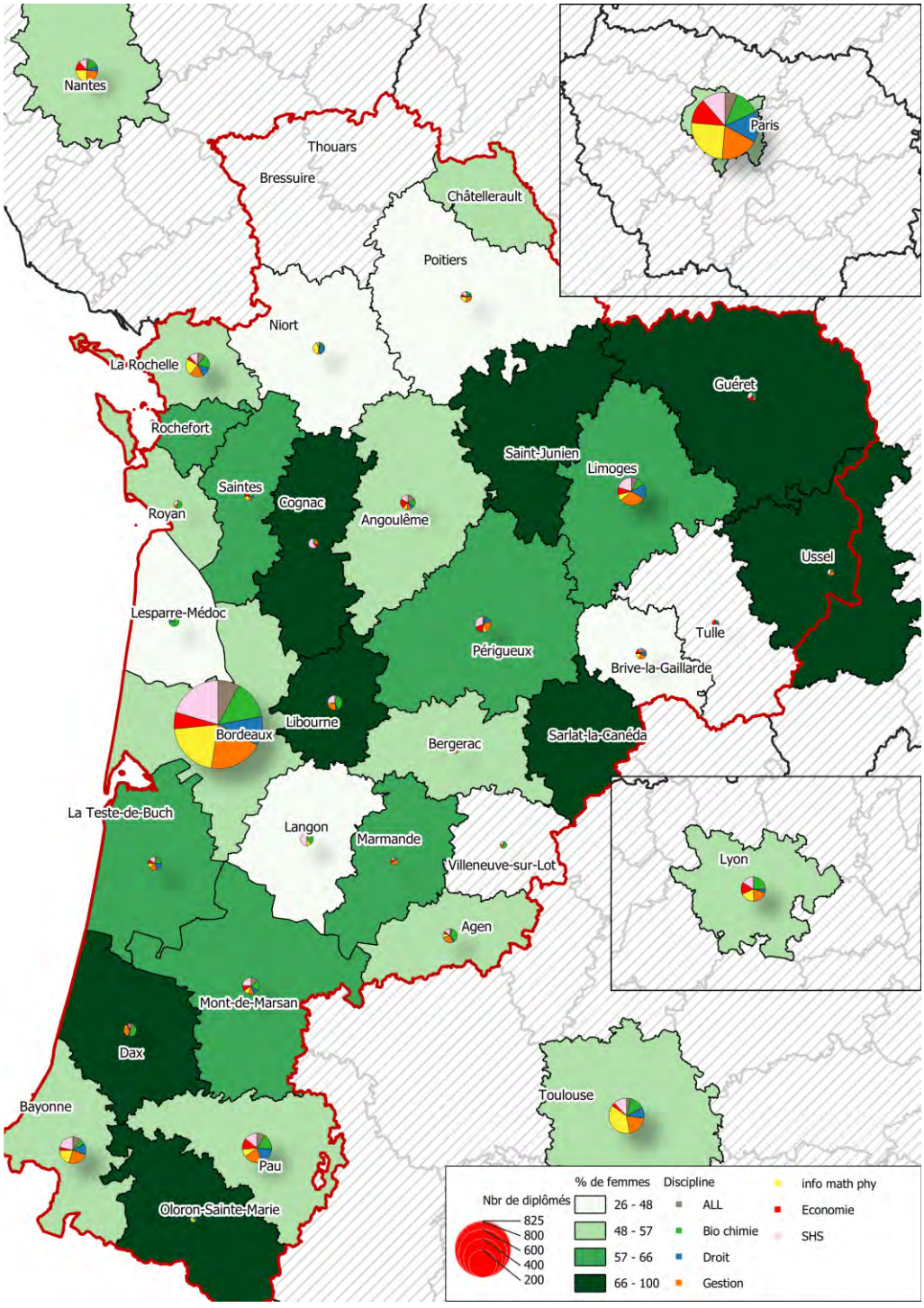
Carte 7 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon le type d'employeur et la part de cadre par zone d'emploi



Clé de lecture : 90 à 100% des diplômés en emploi dans la zone d'emploi de Toulouse sont cadres. Ils travaillent très majoritairement dans le secteur privé.

La part d'emplois dans le secteur public est nettement plus importante à Bordeaux que dans les autres métropoles. Elle est également importante (plus de 25%) à Pau et plus encore à Limoges ou elle atteint près de 50%.

Carte 8 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon la discipline et la part de femme par zone d'emploi



Clé de lecture : 48 à 57% des diplômés en emploi à Paris sont des femmes. Une majorité de diplômés y travaillant sont diplômés en informatique, mathématiques, physique.

Dans toutes les métropoles et la plupart des grandes ZE de Nouvelle-Aquitaine, la répartition hommes/femmes des diplômés en emploi est relativement équilibrée. On retrouve cependant dans la ZE de Limoges une forte part de femmes en emploi. En adéquation avec ce qui a été observé sur les secteurs d'activité, les diplômés en informatique, mathématiques et physique sont particulièrement présents à Toulouse et à Paris. On en retrouve également une grande partie à Lyon, Bordeaux et sur la côte basque. Dans toutes ces ZE, la gestion et également bien représentée, mais c'est dans la ZE de Limoges qu'elle est particulièrement présente.

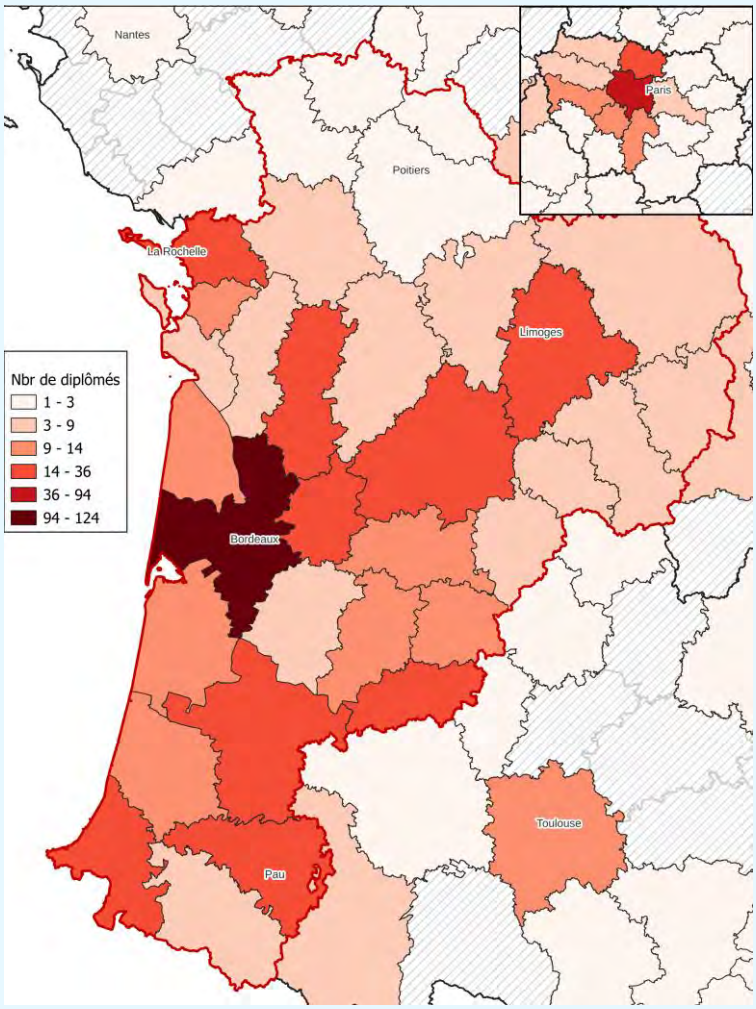
A retenir :
→ Les diplômés de master sont plus susceptibles de s'éloigner de la région que les diplômés de licence professionnelle
→ Bordeaux se rapproche plutôt des autres grandes métropoles sur certains points (qualité de l'insertion), et plutôt des autres centres urbains de Nouvelle-Aquitaine sur d'autres points (découpage sectoriel)
→ Limoges fait figure d'exception sur de nombreux points (forte place du secteur public et des secteurs d'activité associés, diplômés en gestion surreprésentés, importante part de femmes en emploi, faible part de cadres)

Le Master MEEF assure une insertion rapide par la voie des concours, mais l'échec aux épreuves dégrade fortement les perspectives professionnelles

Le taux d'insertion[20] à 30 mois des diplômés de MEEF est de 96,3% (soit un taux de chômage de 3,7%), pour un taux d'emploi[21] tout juste inférieur de 94,2%. Ils s'insèrent donc sans surprise assez rapidement sur le marché du travail. Leur salaire net mensuel médian (avant impôt) est de 2 198€.

61% des diplômés de MEEF en emploi sont insérés en Nouvelle-Aquitaine. Parmi eux, 62% sont diplômés de MEEF 1er degré. En effet, 90,7% des MEEF 1er degré exercent dans la région, tandis que les MEEF 2nd degré sont seulement 37,8% à être en emploi en Nouvelle-Aquitaine.

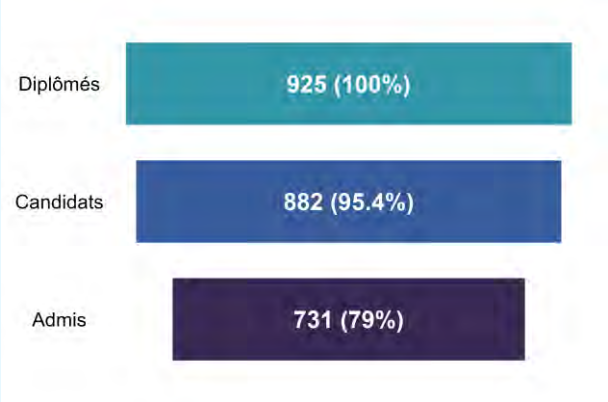
Carte 9 : Insertion professionnelle des diplômés de master MEEF par zone d'emploi



[20] Taux d'insertion = Répondants en emploi / (Répondants en emploi + Répondants en recherche d'emploi) x 100
[21] Taux d'emploi = Répondants en emploi / Total des répondants x 100

Logiquement, on constate une part d'emploi à durée indéterminée de 87,8%, une part de cadres et personnels de catégorie A de la fonction publique de 90,1%, une part des emplois dans le secteur privé de seulement 10,3%, une part de diplômés dont l'emploi est en adéquation avec le niveau de leur diplôme de 90% et une part de diplômés dont l'emploi est en adéquation avec leur domaine de formation de 91%.

Figure 14 : Réussite aux concours de la fonction publique des diplômés de MEEF

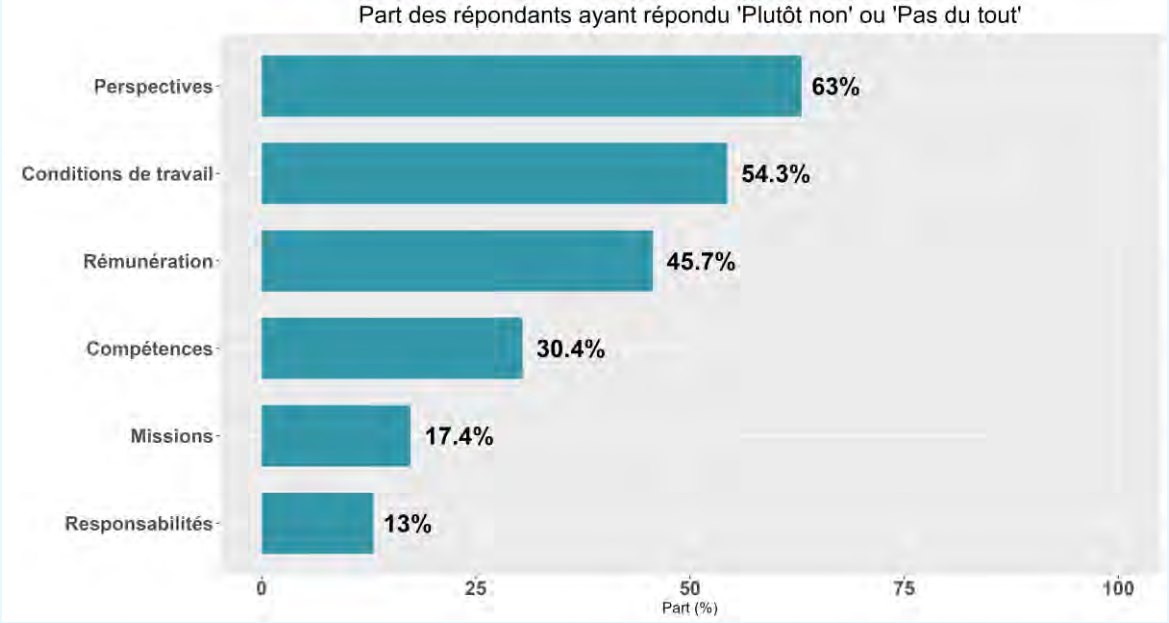


Ces résultats sont sans surprise aux vues de la vocation de la formation à préparer aux concours de la fonction publique. Sur les 925 diplômés de MEEF en 2022, 95,4% ont en effet candidaté à au moins un concours de la fonction publique, avant, pendant, ou après l'obtention de leur diplôme. Parmi les candidats, 82,4% ont été admis, soit 79% de l'effectif total des diplômés.

La réussite aux concours n'est cependant pas homogène pour toutes les catégories de diplômés. Si l'on n'observe pas de différence significative de réussite entre hommes et femmes, on constate un taux d'échec près de 2 fois plus élevé parmi les étudiants boursiers en comparaison avec les étudiants non boursiers (29,8% contre 15,4%).

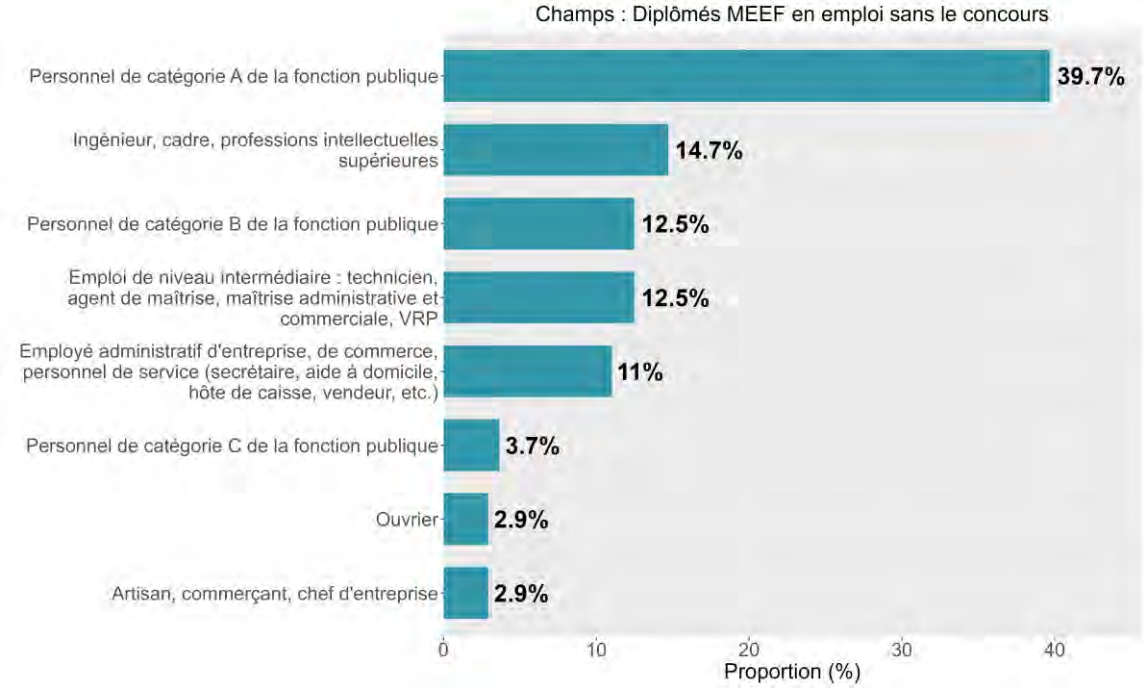
Parmi les titulaires d'un concours, 6,6% décident déjà à 30 mois de rechercher un nouvel emploi. Les principales causes d'insatisfaction avec leur poste d'enseignant titulaire sont les perspectives d'évolution, les conditions de travail et la rémunération.

Figure 15 : Motifs d'insatisfaction chez les titulaires en recherche d'un nouvel emploi



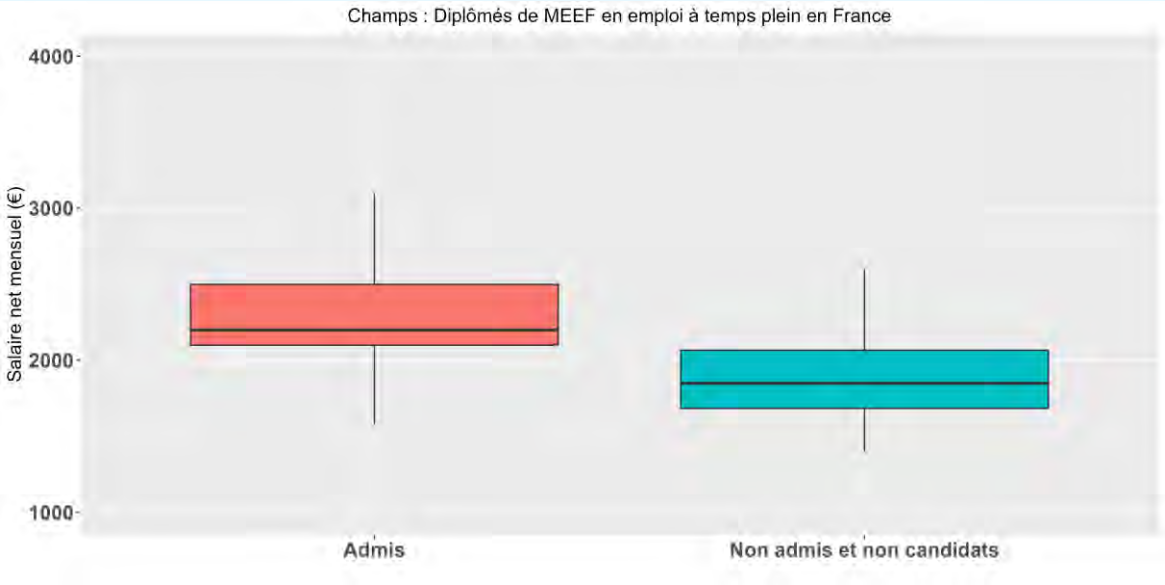
Parmi les individus ayant échoué aux concours, le taux de chômage s'élève à 14,9%. Un échec au concours diminue donc clairement les perspectives professionnelles des diplômés. Parmi ceux ayant trouvé un emploi, 39,4% sont finalement personnels de catégorie A de la fonction publique, très certainement en tant qu'enseignants contractuels. Les 60% restants opèrent plutôt une reconversion professionnelle.

Figure 16 : Type d'emploi occupé après un échec au concours



La différence de salaire entre les titulaires d'un concours de la fonction publique et ceux n'ayant pas été admis ou n'ayant pas candidaté est très marquée. La majorité des titulaires gagnent entre 2 100 et 2 500 euros mensuels nets, tandis que les non admis et non candidats se situent plutôt sur une fourchette allant de 1 700 à 2 100 euros mensuels nets.

Figure 17 : Comparaison des salaires : Admis vs Non admis et non candidats aux concours de la fonction publique

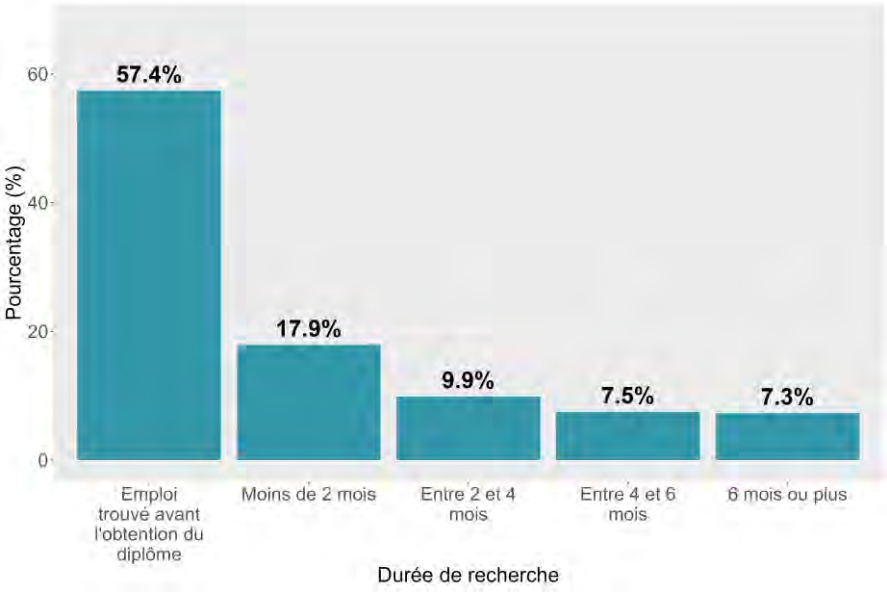


A retenir :
→ Portée par la réussite au concours, l'insertion à 30 mois est excellente, très qualifiée (90,1 % de cadres et personnels de catégorie A de la fonction publique) et ancrée régionalement pour le 1er degré (90,7 % en Nouvelle-Aquitaine) contrairement au 2nd degré (37,8 %). 6,6 % des titulaires cherchent cependant à se réorienter face aux conditions de travail et à la rémunération
→ L'échec au concours fragilise fortement les trajectoires en faisant grimper le chômage à 14,9 % et en réduisant les salaires

Les écoles garantissent une insertion immédiate de qualité et une ouverture vers la recherche

Les diplômés d'écoles de la promotion 2023 ont de très bons indicateurs de l'emploi. Leur taux d'insertion[22] à 1 an est de 94,1% (soit un taux de chômage de 5,9%). Le taux d'emploi[23] s'élève quant à lui à 75%, en partie dû à un taux de poursuite en thèse de 11,3%. Parmi ces poursuites en thèse, 25,7% concernent des thèses CIFRE. 75,1% des diplômés en emploi ont un emploi à durée indéterminée et 86,8% ont le statut de cadre. 89,4% disent occuper un emploi en adéquation avec le niveau de leur diplôme, tandis que 84,5% affirment que leur emploi est en adéquation avec leur domaine de formation. Le salaire mensuel médian brut (primes inclues) des diplômés s'élève à 3 056€[24]. La plupart des diplômés en emploi ont trouvé leur emploi très rapidement, dont 57,4% avant même l'obtention du diplôme. Par ailleurs, le lien entre l'alternance et le fait de trouver un emploi avant l'obtention du diplôme est statistiquement significatif.

Figure 18 : Durée de recherche du premier emploi des diplômés d'écoles



Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les répondants en emploi puisqu'elles représentent 44,6% des diplômés concernés (contre 43,2% de femmes parmi les répondants).

[22] Taux d'insertion = Répondants en emploi / (Répondants en emploi + Répondants en recherche d'emploi) x 100

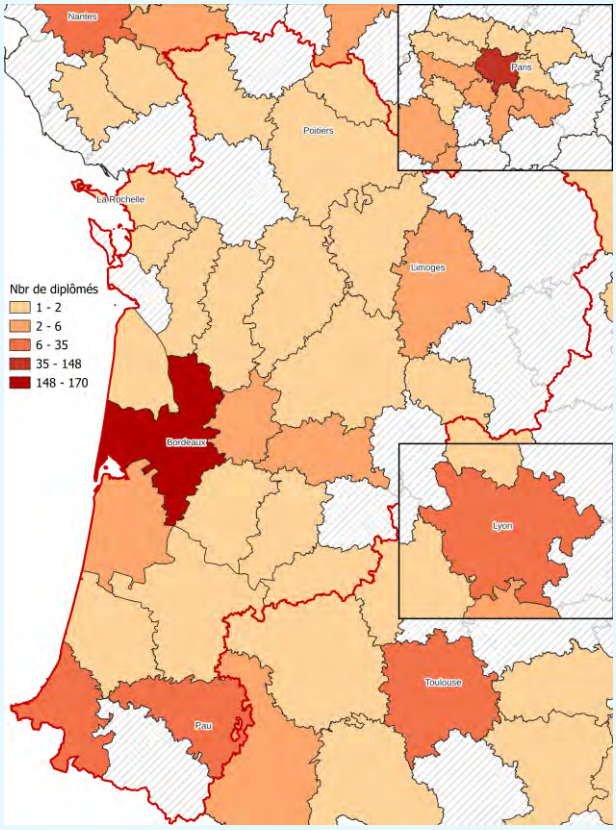
[23] Taux d'emploi = Répondants en emploi / Total des répondants x 100

[24] L'enquête « écoles » interroge les diplômés sur le revenu brut contrairement aux autres enquêtes qui interrogent sur le revenu net.

Carte 10 : Insertion professionnelle des diplômés des écoles par zone d'emploi

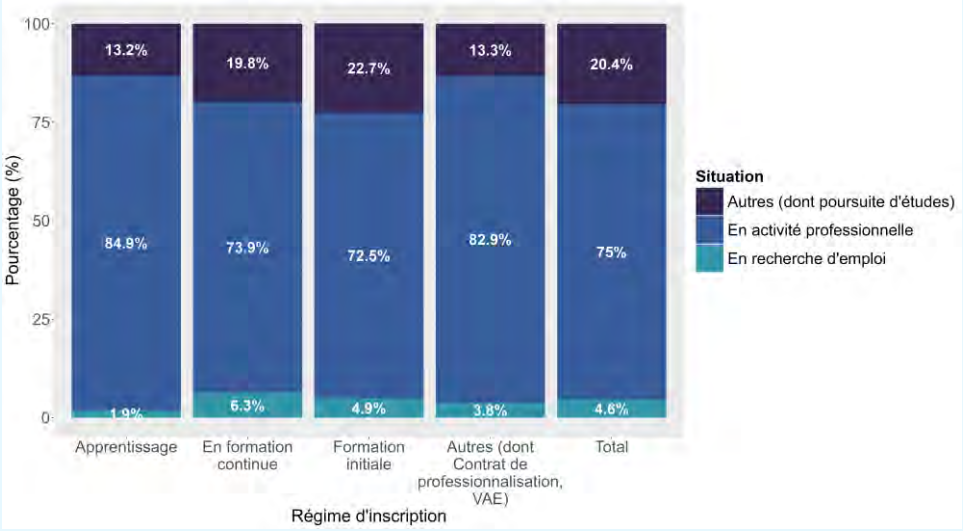
33,2% des diplômés en emploi sont insérés en Nouvelle-Aquitaine, et 8,7% exercent à l'étranger.

Les diplômés d'écoles s'insèrent par ailleurs quasi-exclusivement près des grands centres urbains, en particulier Bordeaux et Paris et dans une moindre mesure Toulouse, Lyon, Nantes, Pau et la côte basque.



Les diplômés ayant suivi leur formation sous le régime de l'apprentissage ont moins tendance à poursuivre leurs études ou effectuer une thèse que les autres. Ils semblent également avoir moins de difficulté à trouver un emploi car seulement 1,9% sont en recherche d'emploi à la date de l'enquête.

Figure 19 : Situation professionnelle selon le régime d'inscription des diplômés d'écoles



A retenir :

→ Les indicateurs à 1 an confirment une insertion quasi immédiate (57,4 % recrutés avant le diplôme) et hautement qualifiée (86,8 % de cadres, salaire médian de 3 056 €), particulièrement fluide pour les apprentis (seulement 1,9 % de chômage).

→ 11,3 % choisissent la voie de la recherche en poursuivant en thèse, dont un quart s'effectue dans le cadre de contrats CIFRE

3. Analyse de l'insertion des docteurs

Dans cette troisième partie, nous analysons l'insertion des docteurs de la promotion 2021, 3 ans après leur soutenance de thèse. Sur 736 docteurs interrogés, 506 ont répondu à l'enquête soit un bon taux de retour de 68,8%.

3.1. Le doctorat offre un accès privilégié à l'emploi cadre, tout en restant marqué par la précarité transitoire des contrats postdoctoraux

Cette première section est consacrée à l'évaluation des conditions d'insertion des docteurs 3 ans après leur soutenance de thèse. A travers une analyse descriptive, il s'agit de mesurer l'accès à l'emploi et apprécier la qualité de cette insertion.

Les principaux indicateurs de l'emploi chez les docteurs sont dans l'ensemble très bons. Leur taux d'insertion[25] à 3 ans est de 95,1% (soit un taux de chômage de 4,9%) pour un taux d'emploi[26] de 91,9%. Parmi ceux en emploi, 94,6% ont le statut cadre, et leur salaire médian s'élève à 2 675€ net par mois (avant impôt) pour les emplois à temps complet en France.

Certains indicateurs viennent cependant entacher ce paysage puisque seulement 57,9% des docteurs occupent un emploi en adéquation avec le niveau de leur diplôme. De plus, seulement 66,5% de docteurs occupent un emploi à durée indéterminé. Ce résultat est tout de même à relativiser puisqu'environ deux tiers des emplois à durée déterminée sont des contrats de type post-doctorat (soit plus de 20% de la totalité des docteurs en emploi). Dans ce contexte, il faut faire attention à ne pas interpréter la part d'emploi à durée déterminée, particulièrement élevée, de manière alarmiste. Les post-doctorats sont également en partie responsables de la faible part d'emploi dans le secteur privé (46,8%). On retrouve également sans surprise beaucoup d'enseignants et enseignants-chercheurs travaillant dans le secteur public.

Enfin, la part des emplois en région Nouvelle-Aquitaine est de 32,9% et celle des emplois à l'étranger de 26,4%, suggérant que les docteurs sont nettement plus mobiles que les diplômés de licence professionnelle et de master. Si l'on s'intéresse plus en détails à la distinction région/hors région, on voit que la part de cadre est presque identique, mais le salaire net mensuel est nettement plus élevé en dehors de la région, capturant notamment l'effet des docteurs en emploi en Île-de-France (2 800€ hors Nouvelle-Aquitaine contre 2 600€ en Nouvelle-Aquitaine). A l'inverse, 75,5% des docteurs en Nouvelle-Aquitaine sont en EDI, contre seulement 61,6% hors région. Il faut de nouveau prendre en compte que c'est en grande partie lié au caractère EDD intrinsèque des contrats postdoctoraux, plus présents en Ile-de-France que dans le reste de la France.

A retenir :
→ Les docteurs bénéficient d'un excellent taux d'emploi à 3 ans (91,9 %) et d'un accès quasi automatique au statut de cadre (94,6 %)
→ Un tiers des docteurs s'insère en Nouvelle-Aquitaine, un choix qui garantit une plus grande stabilité contractuelle (75,5 % d'EDI contre 61,6 % hors région) mais s'accompagne de salaires

[25] Taux d'insertion = Répondants en emploi / (Répondants en emploi + Répondants en recherche d'emploi) x 100
[26] Taux d'emploi = Répondants en emploi / Total des répondants x 100

plus faibles, les salaires hors-régions le salaire median hors-région étant tiré vers le haut par les salaires franciliens. La forte part de contrats à durée déterminée (33,5 %) est cependant structurellement alimentée par les contrats postdoctoraux

3.2. La typologie des docteurs en emploi révèle une polarisation entre l'insertion stable dans le secteur privé, les contrats postdoctoraux, et les carrières académiques du secteur public

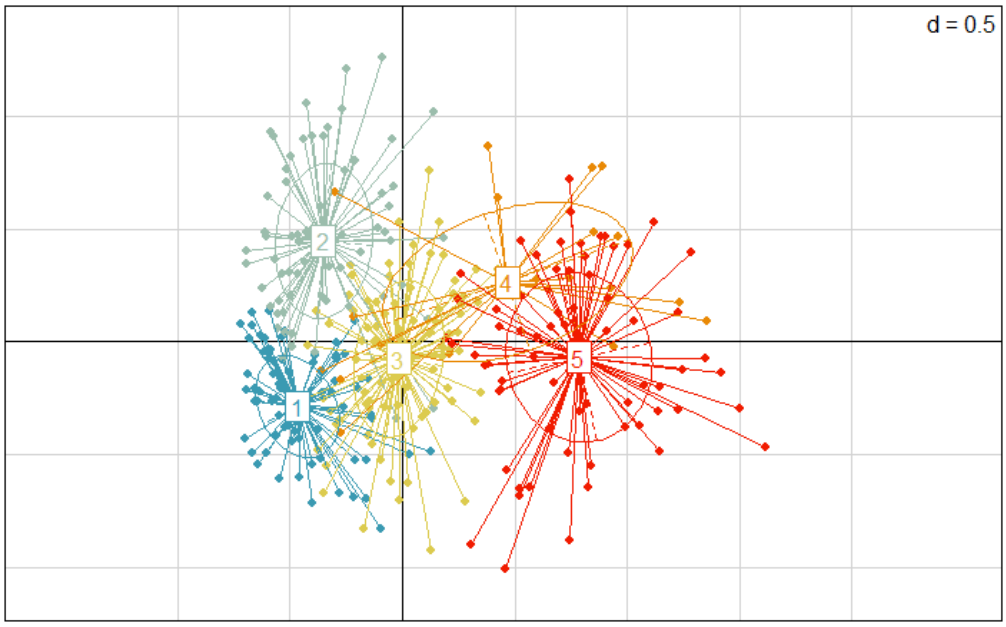
L'approche typologique permet de dépasser la simple analyse descriptive en mettant en évidence la structure des données. En regroupant les docteurs selon la similitude de leurs conditions d'emploi, la classification permet d'identifier des trajectoires d'insertions distinctes.

Variables du modèle : **durée de la thèse**, **financement**, **âge**, **discipline**, **nationalité**, **secteur d'activité**, **type d'employeur**, **localisation**, **statut cadre**, **temps de travail**[27]

Des variables supplémentaires sont utilisées pour caractériser les classes (sexe, type de contrat, etc).

La classification hiérarchique a permis de dégager 5 classes distinctes. Le nombre de variables et de modalités de chaque variable pour les docteurs entraine automatiquement une hétérogénéité intra-classes plus importante que pour les diplômés de LP et master.

Figure 20 : Typologie des docteurs



Les deux premières classes sont majoritairement celles des docteurs en emploi à durée indéterminée dans le secteur privé. Elles se distinguent en grande partie l'une de l'autre par le lieu d'insertion des docteurs.

[27] Le modèle a été construit à partir des modalités contribuant le plus à l'ACM et étant correctement renseignées, d'où l'exclusion de certaines variables

La première représente 18.5% de l'échantillon et correspond aux EDI du secteur privé, avec une surreprésentation des emplois en Ile-de-France (38% contre 13% dans la totalité de l'échantillon). Il s'agit majoritairement de docteurs en génie et physique, de nationalité étrangère ayant quasi-exclusivement reçu un financement pour effectuer leur thèse. Les secteurs information et communication (y compris informatique) et industrie y sont surreprésentés (très largement pour l'info-com).

La deuxième classe représente 23,3% de l'échantillon et correspond aux EDI du secteur privé presque exclusivement français et insérés majoritairement en Nouvelle-Aquitaine (59%). Il s'agit cette fois plutôt de docteurs en chimie et SVT qui ont également reçu un financement pour leur thèse. On retrouve une très forte surreprésentation du secteur industriel mais aussi des activités spécialisées, scientifiques et techniques, et dans une moindre mesure du secteur commercial. Ces docteurs sont généralement plus jeunes, avec 41% d'entre eux ayant soutenu leur thèse à 27 ans ou moins, et 70% ayant fait leur thèse en 3 ans et moins. Bien qu'étant une classe avec des conditions d'emploi favorables, les emplois pour lequel le doctorat était requis y sont sous-représentés.

La troisième classe est celle des jeunes docteurs (y compris post-doctorants), avec une surreprésentation des emplois à l'étrangers (47% contre 27% dans l'échantillon total). Elle représente 32,4% de l'échantillon, c'est donc la classe regroupant le plus d'individus. On y retrouve sans surprise une surreprésentation du secteur de l'enseignement et la recherche et du secteur public, et une exclusivité du statut cadre. Les docteurs la composant ont presque tous reçu un financement pour leur thèse, et ont majoritairement effectué leur thèse en 3 ans et moins.

La quatrième classe est celle des enseignants et enseignants-chercheurs agés ayant effectué de longues thèses et représente 20,7% des docteurs. On y retrouve majoritairement des docteurs en ALL, DSPEG et SHS (respectivement 23%, 35% et 29%) presque tous cadres et pour la grande majorité dans le secteur public. On y trouve une majorité de docteurs ayant entrepris une thèse après être déjà entrés sur le marché du travail (57% ont déjà occupé un emploi avant le doctorat). Cela coïncide avec le fait qu'il y a une surreprésentation de docteurs n'ayant pas reçu de financement pour leur thèse et ayant effectué leur thèse en 5 ans et plus. De plus, la quasi-totalité des docteurs de cette classe sont âgés de plus de 30 ans (40 % pour les 30-33 ans, 52% pour les 34 ans et plus).

La dernière classe est celle des « déclassés » et ne représente que 5,1% de l'échantillon, soit seulement 19 individus. Il s'agit majoritairement de docteurs de nationalité étrangère, non cadres, occupant donc des emplois pour lesquels le doctorat n'était pas requis. Les docteurs en sciences humaines et sociales y sont surreprésentés. Les docteurs concernés sont globalement assez âgés (47% de 34 ans et plus) en raison notamment d'une thèse longue (47% de thèses en 5 ans et plus).

A retenir :
→ 5 classes distinctes de docteurs :
- Les docteurs en genie et physique majoritairement étrangers ayant réussi leur insertion (18,5%)
- Les jeunes docteurs majoritairement en chimie et SVT insérés en Nouvelle-Aquitaine de manière stable (23,3%)
- Les jeunes docteurs insérés dans l'enseignement et la recherche (y compris post-doctorants), caractérisés par une très forte mobilité à l'étranger (32,4%)
- Les enseignants-chercheurs issus des ALL, SHS et du droit ayant mené des thèses longues sans financement (20,7%)
- Les "déclassés", minorité plus âgée de nationalité étrangère cumulant thèses longues et postes non cadres. (5,1%)

3.3. L'insertion des docteurs se segmente entre trajectoires internationales spécifiques et carrières académiques, favorisant l'adéquation au diplômé au prix d'une instabilité contractuelle en début de parcours

Nous cherchons desormais à isoler les facteurs influançant divers indicateurs des caractéristiques de l'emploi (qualité et localisation), qu'ils soient individuels, de formation ou liés à l'emploi lui-même. Pour ce faire nous avons recours à l'économétrie qui permet un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ».

Les modèles statistiquement non robustes[28] *n'ont pas été commentés.*

Variables explicatives des modèles : **sexe** (réf. *Homme*), **discipline** (réf. *Génie*), **titulaire de la qualification CNU** (réf. *Non*), **secteur d'activité** (réf. *Industrie*), **durée de la thèse** (réf. *3 ans ou -*), **nationalité** (réf. *France*), **durée de recherche du premier emploi** (réf. *0*), **type d'employeur** (réf. *Secteur privé*), **doctorat requis pour occuper l'emploi** (réf. *Non*)

Interprétation :

Les résultats sont interprétés en effets marginaux. Pour une caractéristique donnée, l'effet marginal mesure la hausse ou la baisse de la probabilité d'occurrence de la variable expliquée par rapport à un profil de référence.

Pour les modalités à faible effectif, le choix est fait de ne pas commenter leur effet même quand le coefficient est statistiquement significatif. Dans certains cas, on s'intéressera tout de même au sens de la relation, sans en interpréter la valeur. La totalité des résultats est disponible dans l'Annexe B.

◆ L'insertion des docteurs présente une relative homogénéité sur le territoire national, contrastant avec la spécificité des trajectoires à l'étranger

Nous nous intéressons tout d'abord aux déterminants de la probabilité de travailler en région Nouvelle-Aquitaine, en Ile-de-France, dans une autre région de France, ainsi qu'à l'étranger. Cette régression fait ressortir les points suivants :

Les docteurs occupant un poste pour lequel le doctorat était requis ont une probabilité inférieure de 14,4 points de pourcentage d'exercer en Nouvelle-Aquitaine par rapport à ceux occupant un emploi ne nécessitant pas le doctorat. A noter que cette notion de « doctorat requis » est une variable purement déclarative dans l'enquête d'insertion des docteurs. Ainsi, elle est en grande partie renseignée « Oui » par les docteurs sous contrat postdoctoral qui par définition nécessite d'être détenteur d'un doctorat. A l'inverse, les docteurs travaillant dans le secteur de la santé humaine et l'action sociale ont plus de chances de travailler en Nouvelle-Aquitaine que ceux travaillant dans l'industrie. Enfin, les docteurs de nationalité étrangères ont beaucoup moins de chances de travailler dans la région que ceux de nationalité française (-21,1 pp).

[28] Score AUC-ROC < 0,7. Il s'agit des modèles mesurant : le fait d'être en emploi, le fait d'avoir le statut cadre, le fait d'être satisfait de son emploi.

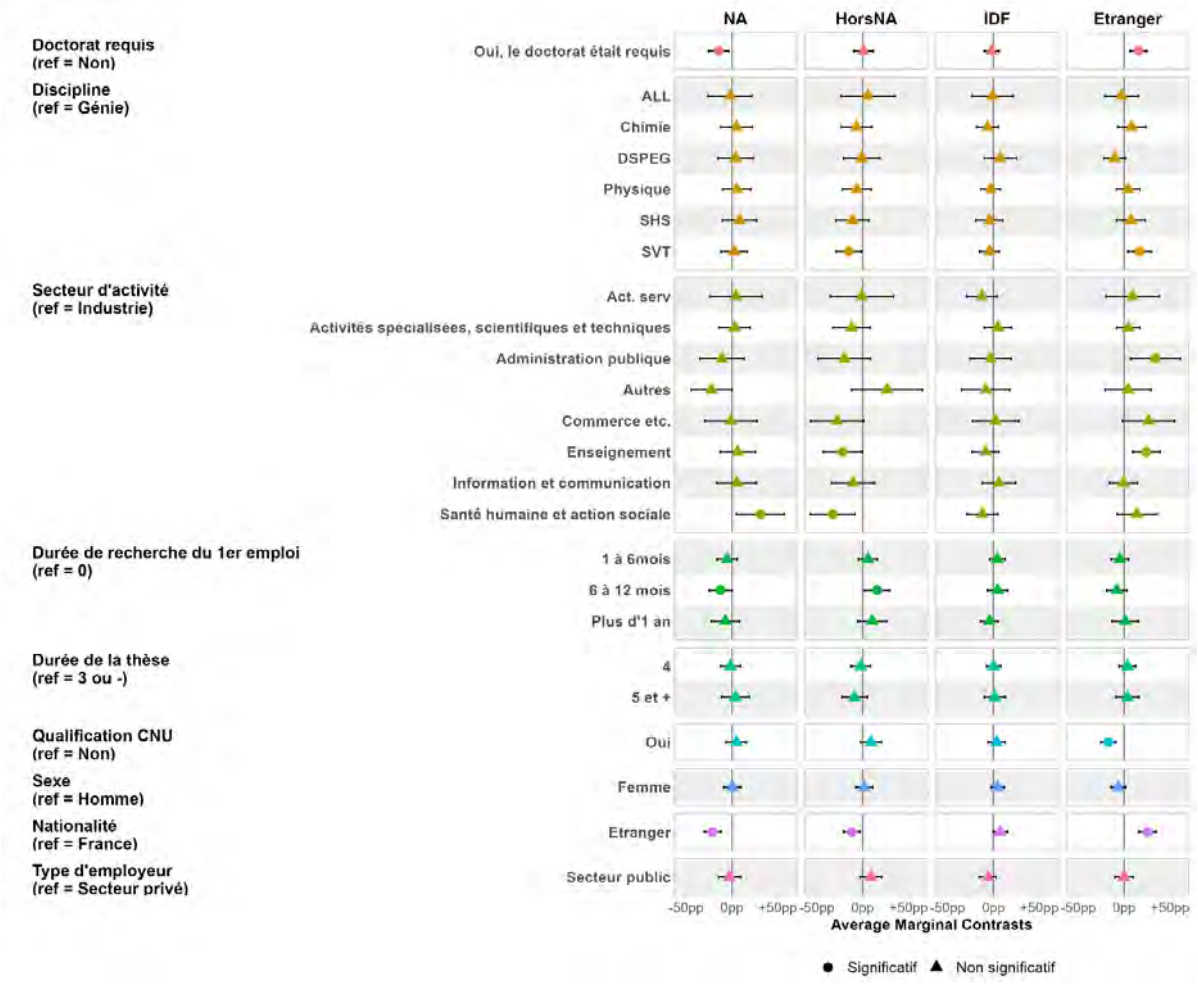
En raison du faible effectif de docteurs travaillant en Ile-de-France, nous n'identifions pas d'effet statistiquement significatif d'une quelconque variable sur la probabilité de travailler en Ile-de-France.

Les docteurs travaillant dans les secteurs de la santé humaine et l'action sociale, et de l'enseignement et la recherche ont moins de chances de travailler dans une autre région française que ceux travaillant dans l'industrie. Les docteurs de nationalité étrangère ont également moins de chances de travailler en France hors Nouvelle-Aquitaine et hors-Ile-de-France que ceux de nationalité française (-11,8 pp).

Les docteurs occupant un emploi pour lequel le doctorat était requis ont une probabilité plus élevée de 15,6 points de pourcentage de travailler à l'étranger que ceux occupant un emploi ne nécessitant pas le doctorat. Quant aux docteurs de nationalité étrangère, ils sont plus susceptibles de travailler à l'étranger que ceux ayant la nationalité française (+25,6 points). Ceux travaillant dans l'administration publique et l'enseignement et la recherche ont également plus de chances de travailler à l'étranger que ceux travaillant dans l'industrie. Les docteurs en sciences de la vie et de la terre ont eux aussi plus de chance de travailler à l'étranger que les docteurs en génie. A l'inverse, ceux ayant obtenu la qualification CNU ont moins de chances de travailler à l'étranger (-17,2 points). Cela fait sens, la qualification CNU étant une qualification nationale.

En somme, il ne semble pas y avoir de spécificité de l'insertion des docteurs en Nouvelle-Aquitaine par rapport au reste de la France, si ce n'est une surreprésentation de docteurs travaillant dans le secteur de la santé humaine et l'action sociale. La spécificité se trouve plutôt dans les docteurs s'insérant à l'étranger, pour beaucoup en contrat postdoctoral.

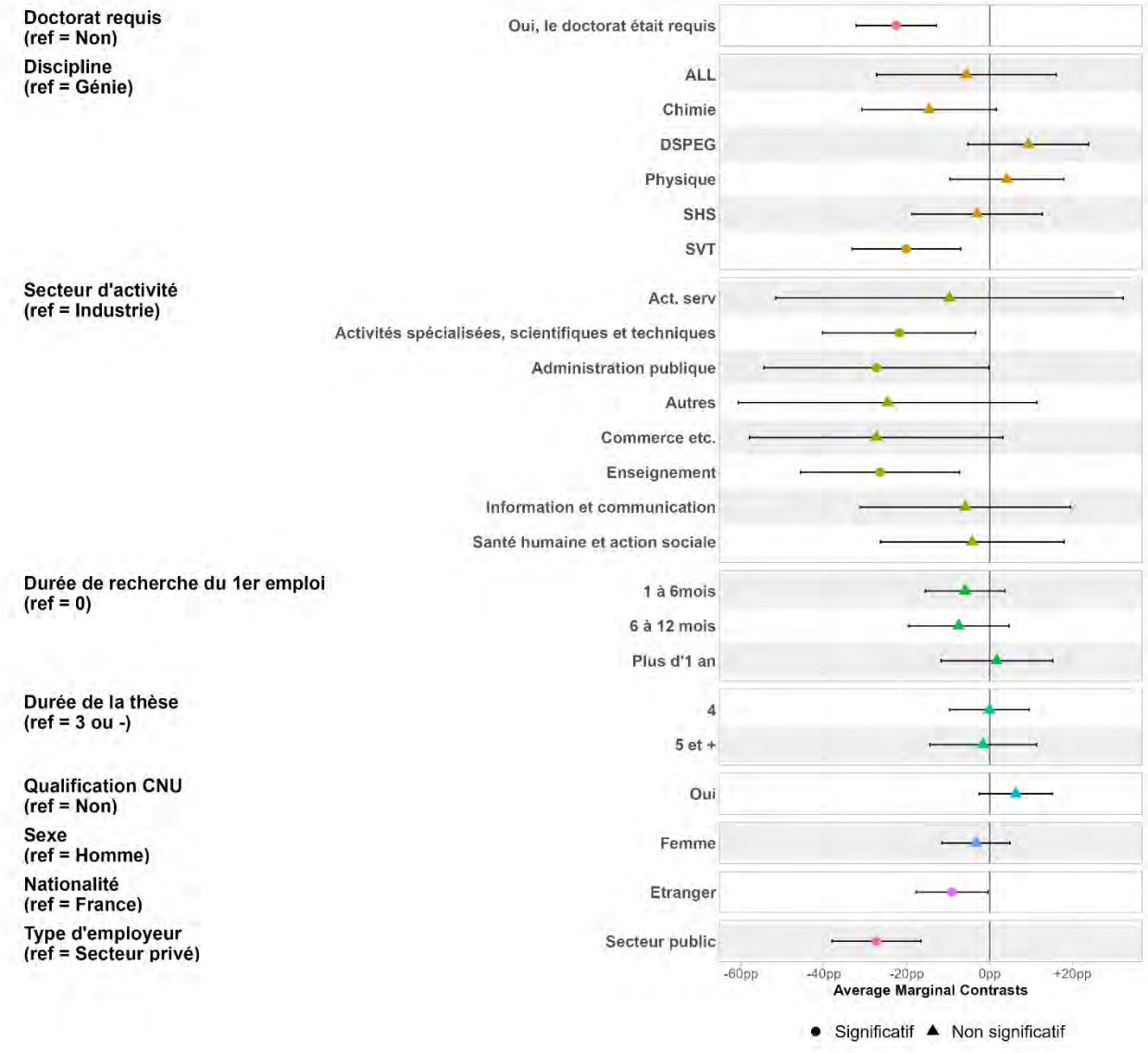
Figure 21 : Facteurs influençant le lieu d'insertion des docteurs



◆ La probabilité d'occuper un emploi stable après un doctorat est structurellement liée à la spécificité des contrats postdoctoraux

Les docteurs occupant un emploi pour lequel le doctorat était requis ont une probabilité inférieure de 22,6 points de pourcentages d'occuper un emploi à durée indéterminée. Travailler dans le secteur public diminue également la probabilité d'avoir un emploi stable (-27,3 points). Les docteurs de nationalité étrangère ont une probabilité inférieure de 9,1 points de pourcentage d'avoir un emploi à durée indéterminée. Enfin, les docteurs en SVT ont moins de chances d'occuper un emploi stable que les docteurs en génie, tout comme ceux travaillant dans l'enseignement et la recherche qui ont moins de chances que ceux travaillant dans l'industrie. Les résultats de cette régression sont en somme très influencés par les post-doctorats, et offrent donc des informations similaires à celles issues de la typologie des conditions d'emploi. Ils ne peuvent donc pas être interprétés comme réels déterminants de la précarité de l'emploi chez les docteurs.

Figure 22 : Facteurs influençant la stabilité de l'emploi des docteurs

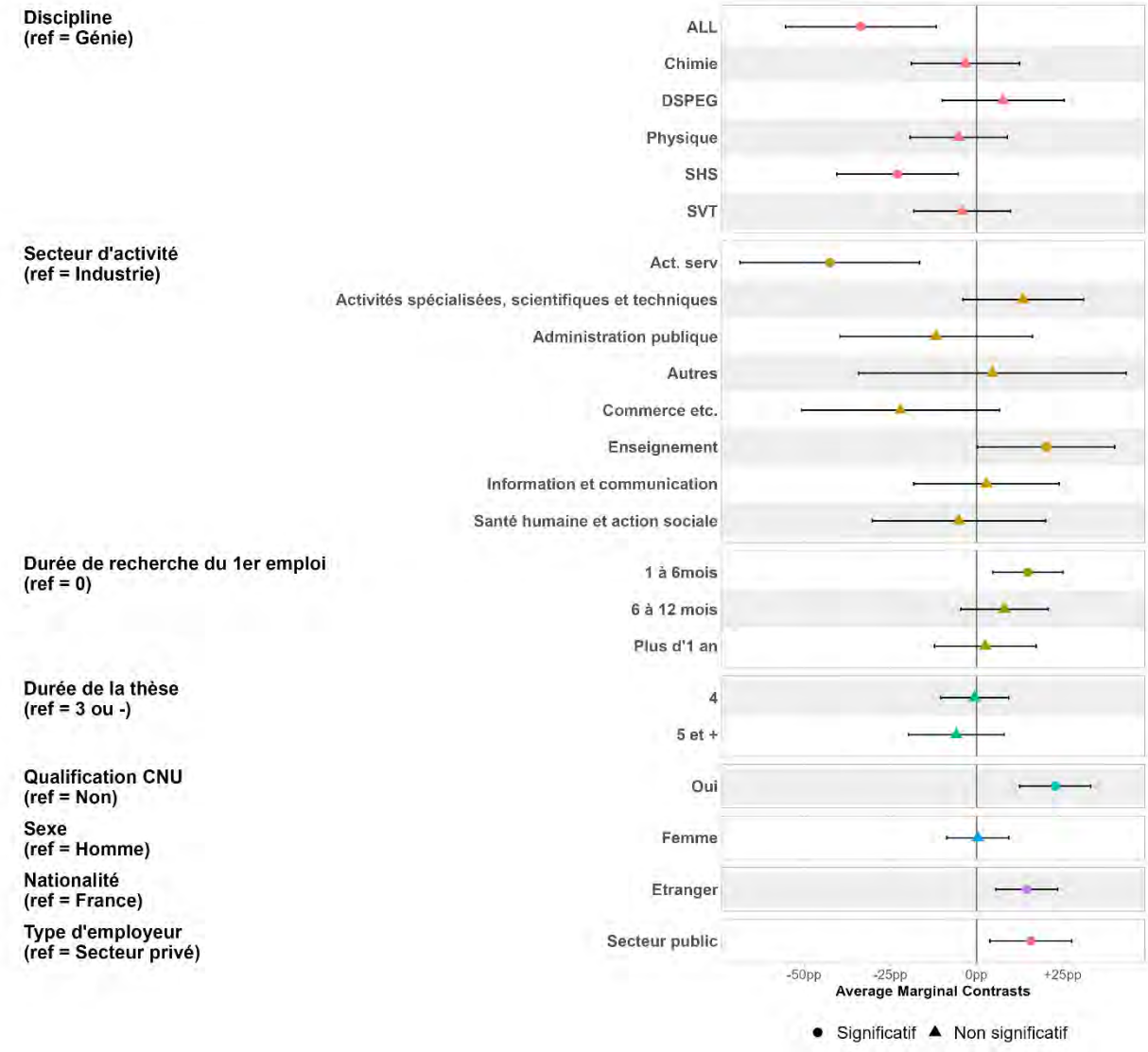


◆ L'adéquation entre l'emploi et le diplôme est favorisée entre autres par les carrières publiques et académiques

Les docteurs ayant trouvé leur premier emploi en 1 à 6 mois ont une probabilité supérieure de 14,9 points de pourcentage d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme par rapport à ceux ayant trouvé leur premier emploi avant leur soutenance. Ceux étant titulaires de la qualification CNU ont également plus de chances d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme (+22,8 points), tout comme ceux de nationalité étrangère (+14,6 points) et ceux travaillant dans le secteur public (+15,7 points). Ceux travaillant dans l'enseignement et la recherche ont également plus de chance d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme.

A l'inverse, les docteurs en Arts, Lettres et Langues et en Sciences Humaines et Sociales sont moins susceptibles d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme, tout comme ceux travaillant dans les activités de service.

Figure 23 : Facteurs influençant l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation des docteurs



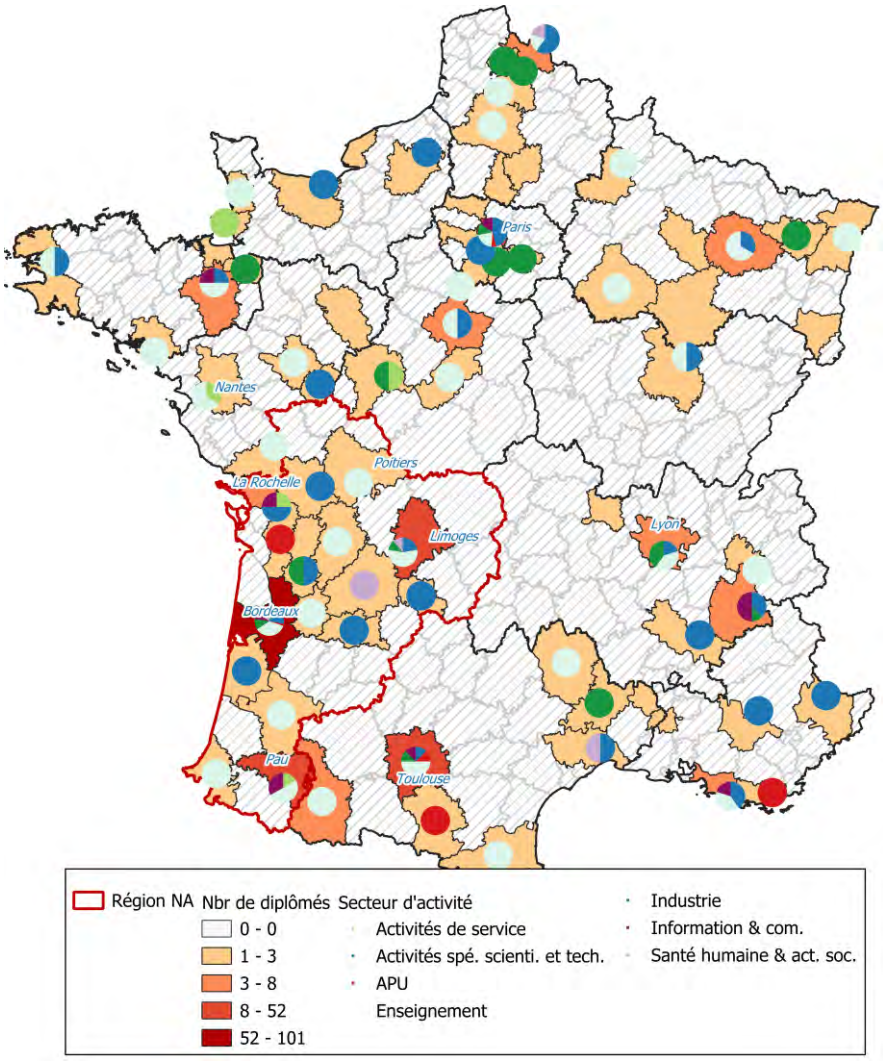
A retenir :
→ L'exigence du doctorat (+15,6 pp) et la nationalité étrangère tirent fortement l'insertion vers l'étranger, tandis que l'obtention de la qualification CNU retient logiquement les profils sur le marché national

→ Les carrières académiques et publiques favorisent nettement l'adéquation de l'emploi avec le niveau de diplôme (+15,7 pp), mais au prix d'une forte instabilité contractuelle initiale (-27,3 pp d'EDI) dictée par l'accès aux post-doctorats

3.4. Les docteurs s'insèrent massivement dans les métropoles

L'insertion importante des docteurs à l'étranger (26,4%) limite l'intérêt du travail cartographique, mais il permet tout de même d'observer l'attractivité des grands pôles urbains et l'ancrage régional[29] plus limité à ce niveau de diplôme.

Carte 11 : Insertion professionnelle des docteurs selon le secteur d'activité par zone d'emploi



Parmi les docteurs en emploi en France (73,6%), une grande partie s'insère dans la région, en particulier dans la zone d'emploi (ZE) de Bordeaux, mais aussi dans les ZE de Pau et

[29] Les docteurs de l'Université de Poitiers n'étant pas inclus dans l'enquête portant sur les docteurs de la promotion 2021, le périmètre régional n'est pas entièrement couvert. Cela explique la faible insertion dans la zone d'emploi de Poitiers et ses alentours.

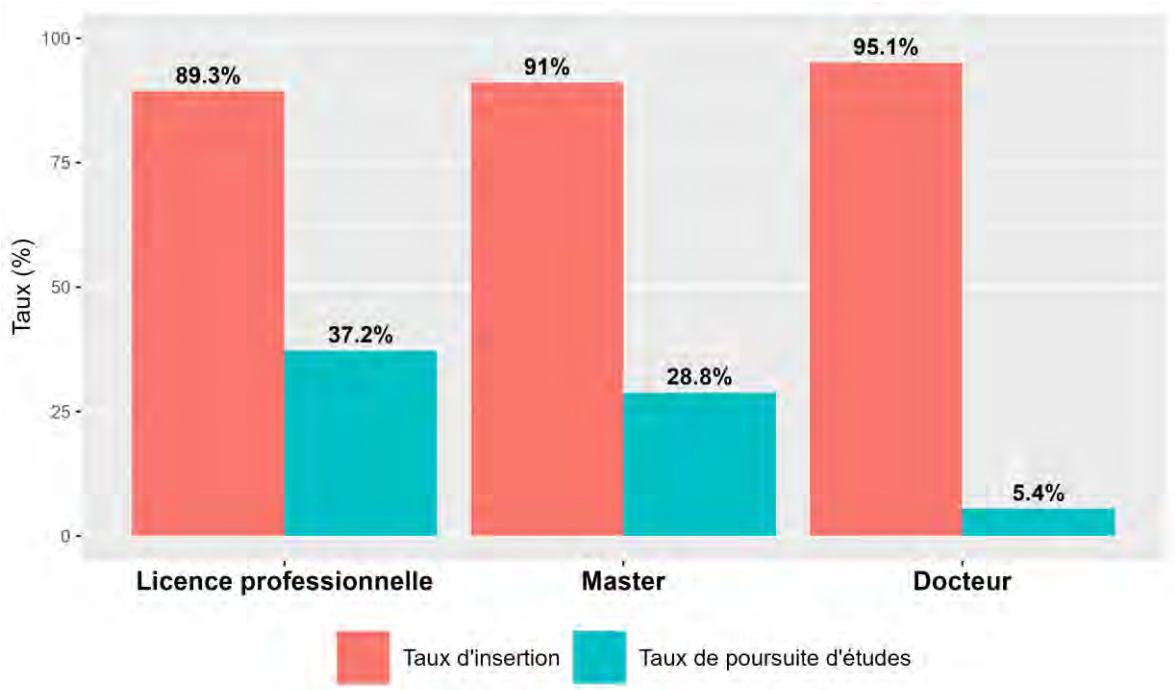
Limoges et dans une moindre mesure la Rochelle. D'autres choisissent la mobilité et partent pour Paris et Toulouse. Bon nombre de métropoles accueillent également quelques docteurs comme Marseille, Lyon, Grenoble, Nancy, Lille, Rennes et Orléans. Certains docteurs restent également proche de la région en s'insérant dans la ZE de Tarbes-Lourdes.

4. Comparaison des principaux indicateurs de l'emploi par type de diplôme

Cette partie propose une mise en perspective transversale des résultats afin de comparer l'insertion professionnelle entre les trois niveaux de diplômes universitaires étudiés. L'objectif est de mesurer l'effet du niveau de qualification sur les conditions d'emploi, en observant comment l'élévation du niveau de diplôme influence les principaux indicateurs de l'emploi.

Sauf mention contraire, toutes les différences d'indicateurs entre diplômes commentées dans cette partie sont statistiquement significatives[30].

Figure 24 : Taux d'insertion et de poursuite d'études selon le niveau de diplôme



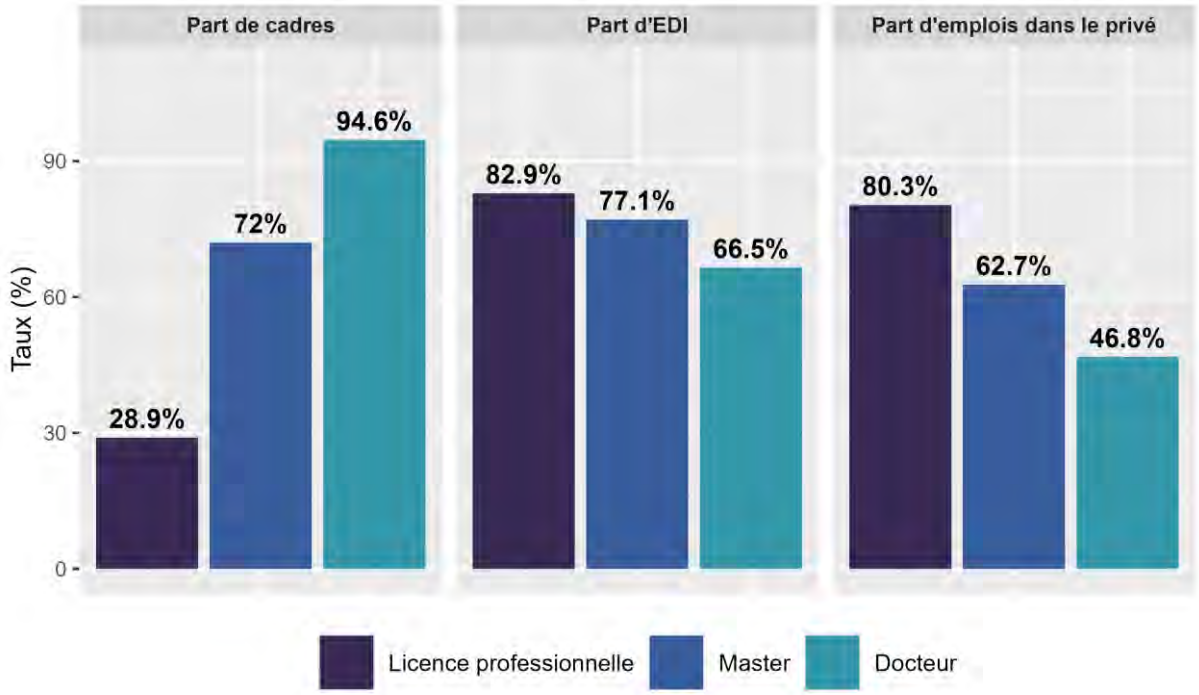
Note : Le taux d'insertion est calculé sur l'ensemble des personnes présentes sur le marché de l'emploi (actifs occupés et en recherche d'emploi), tandis que le taux de poursuite est calculé sur l'ensemble des diplômés. Les deux taux ne peuvent donc pas s'additionner.

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux d'insertion augmente. Déjà très bon pour les LP (89.3%), il atteint 91% pour les diplômés de master et culmine à 95.1% pour les docteurs[31]. A l'inverse, la part de la poursuite d'étude décroit avec le niveau de diplôme, passant de 37.2% des diplômés de LP à 5.4% des docteurs.

[30] Test du Khi-2 pour les taux ; Test de Student pour le salaire

[31] La différence de taux d'insertion entre LP et master n'est pas statistiquement significative au seuil de 5% (p-valeur = 0,092)

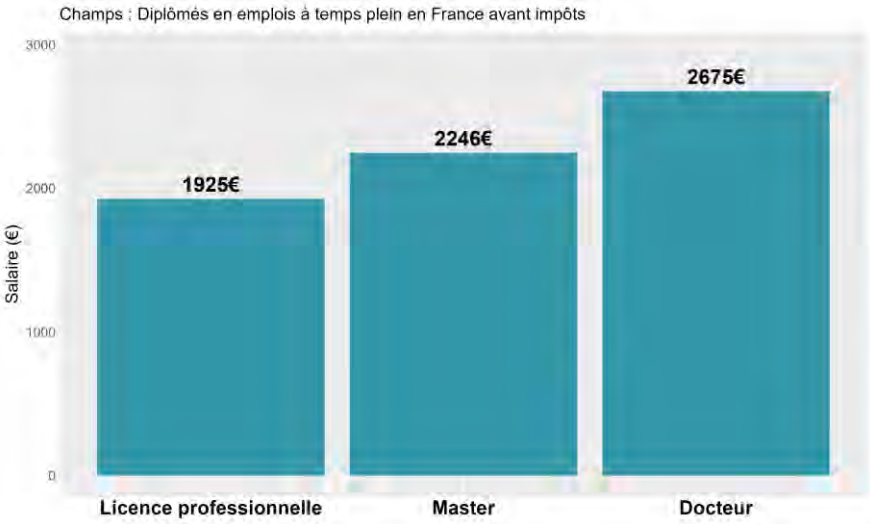
Figure 25 : Caractéristiques de l'insertion des diplômés selon le niveau de diplôme



Le statut de cadre est très fortement corrélé au niveau de diplôme, avec notamment une différence considérable entre la part de cadres parmi les diplômés de licence professionnelle et les diplômés de master. Ce résultat est peu surprenant du fait que le niveau visé par la licence professionnelle est le statut de technicien/profession intermédiaire. Rappelons que la part de cadres et professions intermédiaires des diplômés de licence professionnelle est de 81,7 %. Elle est donc plus élevée que la part de cadres (niveau d'insertion visé par les diplômes de niveau Bac +5) des diplômés de master.

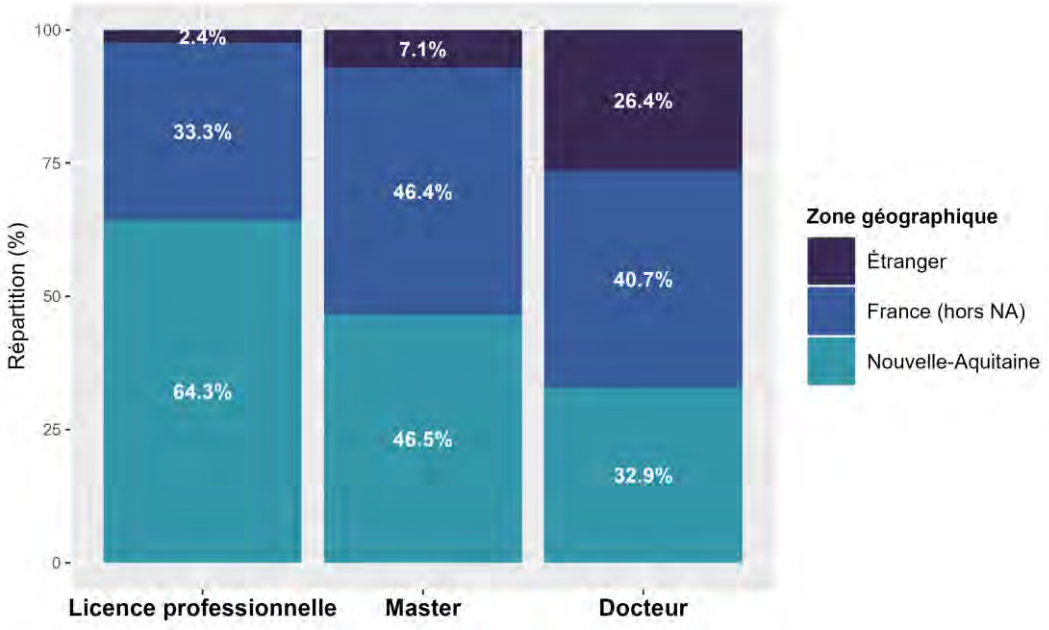
La part d'emploi dans le privé et d'EDI diminue avec le niveau du diplôme. Pour les docteurs, le faible taux d'EDI est en grande partie dû aux post-doctorats qui représentent environ deux tiers des EDD. L'enseignement et la recherche représentent par ailleurs un débouché important du doctorat, ce qui explique la faible part d'emplois dans le secteur privé.

Figure 26 : Salaire net mensuel médian des diplômés de LP, master, doctorat



Le salaire augmente lui aussi avec le niveau de diplôme passant de 1925€ net mensuel pour les diplômés de LP, à 2246€ en master et atteint 2675€ pour les docteurs.

Figure 27 : Lieu d'emploi selon le niveau de diplôme



La mobilité en France comme à l'étranger augmente proportionnellement au niveau de diplôme. Le pourcentage de diplômés en emploi en Nouvelle-Aquitaine passe du simple au double entre la licence professionnelle et le doctorat.

A retenir :
→ L'élévation du niveau de diplôme (de la LP au doctorat) entraîne mécaniquement une augmentation de la part de cadres, une hausse des salaires, une baisse de la poursuite d'études et une amplification de la mobilité
→ À l'inverse, le taux d'EDI et la part d'emplois dans le privé diminuent à mesure que le niveau de diplôme augmente, une baisse qui s'explique pour les docteurs par l'importance des débouchés publics et l'impact structurel des contrats postdoctoraux

Conclusion

L'approche méthodologique adoptée pour cette analyse permet d'appréhender l'insertion des diplômés sous différents angles complémentaires. L'analyse descriptive et le travail de cartographie offrent une vision d'ensemble des indicateurs de l'emploi, et permettent d'étudier les specificités territoriales de l'insertion, notamment en région Nouvelle-Aquitaine. L'Analyse des Correspondances Multiples associée à la Classification Ascendante Hiérarchique permet ensuite de dépasser la simple analyse descriptive pour regrouper les diplômés selon des profils de conditions d'emploi. Enfin, les régressions logistiques permettent d'isoler l'impact propres des facteurs socio-démographiques ou de formation. Cette approche est complétée par une analyse spécifique des diplômés des écoles et du master enseignement, afin de prendre en compte la spécificité de certains parcours. Par cette méthode, nous obtenons un panorama à la fois global et détaillé de la situation des diplômés.

L'analyse croisée des données met en évidence des dynamiques d'insertion très différenciées selon le niveau et la nature du diplôme obtenu. Globalement, l'accès à l'emploi s'avère favorable pour une large majorité de diplômés, bien que les taux d'insertion progressent avec le niveau de diplôme et laissent apparaître une part non négligeable de chômage à l'exception des docteurs (plus de 10% pour les licences professionnelles et 9% pour les masters à 30 mois). C'est dans les caractéristiques de cette insertion que les trajectoires se séparent le plus nettement. D'une part, l'élévation du niveau de diplôme entraîne une progression mécanique de la part de cadres, une hausse des rémunérations et une plus grande mobilité géographique. Les diplômés d'écoles se distinguent de cette dynamique, puisque leur accès au marché du travail quasi immédiat s'accompagne d'emblée de très bonnes caractéristiques de l'emploi et de salaires très élevés. D'autre part, cette progression linéaire connaît une exception notable concernant la stabilité de l'emploi. Le taux d'emplois à durée indéterminée (EDI) et la part du secteur privé tendent à diminuer avec le niveau de diplôme. Pour les docteurs, ce phénomène se traduit pas une fragilité de l'insertion, mais correspond à une réalité structurelle liée à l'importance des débouchés dans le secteur public et le passage fréquent par des contrats courts de recherche avant l'accès à des postes permanents. Pour les diplômés de master enseignement, l'insertion est également excellente et très qualifiée lorsqu'elle est portée par la réussite aux concours, mais l'échec à ces derniers fragilise fortement les trajectoires en faisant grimper le chômage à 14,9 % et en réduisant les salaires.

L'étude des profils types enrichit ces observations en révélant des profils similaires d'un diplôme à l'autre. Chez les diplômés de licence professionnelle, de master et les docteurs, on observe systématiquement une sectorisation des conditions d'emplois. D'un côté, une catégorie majoritaire de cadres dans le secteur privé bénéficie de conditions avantageuses, une situation d'autant plus fréquente chez les anciens alternants. D'un autre côté, les secteurs public et associatif offrent une forte adéquation entre l'emploi et la formation, mais au prix d'une plus grande précarité contractuelle et de salaires moindres. Enfin, chaque niveau de diplôme laisse apparaître une frange de diplômés dits « déclassés », touchés par une inadéquation de leur emploi tant sur le plan du niveau que du domaine de formation. D'autres profils plus spécifiques se dégagent pour les diplômés de master et les docteurs. Chez ces derniers, on retrouve le cas particuliers des docteurs débutant leur carrière par des contrats courts post-doctoraux. Chez les diplômés de master apparaissent des classes venant nuancer la dichotomie établie précédemment entre le secteur privé offrant de bonnes caractéristiques d'emploi et les secteurs public et associatif offrant des conditions d'insertion peu avantageuses malgré une adéquation avec la formation. En effet, on retrouve une part non négligeable de cadres des secteurs public et associatif bénéficiant de contrats stables et bien rémunérés, alors qu'une autre classe vient mettre en lumière l'existence de diplômés travaillant dans le

secteur privé, certes en EDI, mais ne bénéficiant pas de très bonne caractéristiques de l'emploi et souffrant d'un manque d'adéquation avec leur formation.

En observant de plus près les déterminants de ces trajectoires, les facteurs individuels jouent un rôle décisif. L'accès à l'emploi stable ou au statut de cadre reste notamment marqué par des disparités au détriment des femmes. Le fait d'avoir obtenu son baccalauréat en Nouvelle-Aquitaine s'impose comme le principal moteur du maintien dans la région pour les diplômés de licence professionnelle et de master, un ancrage qui s'atténue cependant à mesure que le niveau de diplôme augmente, mais qui reste renforcé chez les femmes et les alternants. Si les diplômés de licence professionnelle restent fortement liés à la région ou aux centres urbains limitrophes, les diplômés de master s'éloignent plus facilement, et les docteurs s'orientent massivement vers les grands pôles urbains ou vers l'étranger. À l'échelle régionale, travailler en Nouvelle-Aquitaine implique souvent une concession financière ou un accès plus restreint au statut de cadre pour les masters et les docteurs, malgré une meilleure stabilité contractuelle locale pour ces derniers. De plus, des singularités territoriales fortes émergent. Bordeaux s'aligne sur les standards des autres grandes métropoles pour la qualité de son insertion, mais plutôt sur le reste de la région en termes de découpage sectoriel des emplois. La zone d'emploi de Limoges en particulier se distingue par une forte présence du secteur public, des femmes et une part de cadres plus faible, à la fois chez les diplômés de licence professionnelle et de master.

Cette étude se heurte tout de même à certaines limites inhérentes aux analyses de données d'enquêtes. Tout d'abord, la représentativité des résultats peut être soumise à un biais de sélection si le profil des non-répondants diffère sensiblement de celui des répondants (ex : les diplômés au chômage peuvent ressentir un sentiment de honte et préférer ne pas répondre). Nos très bons taux de réponse nous permettent cependant de limiter ce biais. De plus, certaines variables explicatives pouvant avoir un intérêt analytique ont été trop peu renseignées pour être exploitées de manière fiable (ex : le salaire n'est exploité que de manière descriptive). D'autres variables intéressantes n'ont pas non plus pu être pleinement exploitées car mutuellement incompatibles : par exemple, pour étudier l'effet de l'alternance, nous avons dû exclure des modèles la variable indiquant si le diplômé était boursier ou non car les alternants ne peuvent pas toucher la bourse sur critères sociaux du CROUS. Enfin, il convient de prendre en compte le fait que nous analysons des données à un instant T et à moyen terme, et donc que certains résultats sont spécifiques à un début de carrière (ex : instabilité de l'emploi chez les docteurs). Cette enquête n'est par ailleurs pas exhaustive dans l'étude de l'insertion professionnelle des diplômés de la région, puisqu'elle ne porte que sur les diplômés des académies de Bordeaux et de Limoges.

A partir de l'enquête 2026, l'académie de Poitiers intègre le périmètre des enquêtes de la CCT, permettant ainsi une couverture totale de la région académique. Une autre piste d'évolution des études sur l'insertion professionnelle dans la région serait d'adopter une méthode mixte d'enquête : l'analyse quantitative pourrait être complétée par une analyse qualitative permettant de comprendre les stratégies mises en œuvre par les diplômés au moment d'occuper un emploi.

Table des illustrations

◆ Figures

Figure 1 : Typologie des parcours de poursuite d'études des diplômés de licence professionnelle 13
Figure 2 : Formations suivies en poursuite d'études post-licence professionnelle 14
Figure 3 : Typologie des diplômés de licence professionnelle 15
Figure 4 : Facteurs influençant l'insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle en Nouvelle-Aquitaine 18
Figure 5 : Facteurs influençant la stabilité de l'emploi des diplômés de licence professionnelle 18
Figure 6 : Facteurs influençant le statut professionnel des diplômés de licence professionnelle 19
Figure 7 : Typologie des parcours de poursuite d'études des diplômés de master 25
Figure 8 : Formation suivies en poursuite d'études post-master 26
Figure 9 : Typologie des diplômés de master 27
Figure 10 : Facteurs influençant l'insertion professionnelle des diplômés de master en Nouvelle-Aquitaine 30
Figure 11 : Facteurs influençant la stabilité de l'emploi des diplômés de master 30
Figure 12 : Facteurs influençant le statut professionnel des diplômés de master 31
Figure 13 : Facteurs influençant l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation des diplômés de master 32
Figure 14 : Réussite aux concours de la fonction publique des diplômés de MEEF 38
Figure 15 : Motifs d'insatisfaction chez les titulaires en recherche d'un nouvel emploi 38
Figure 16 : Type d'emploi occupé après un échec au concours 39
Figure 17 : Comparaison des salaires : Admis vs Non admis et non candidats aux concours de la fonction publique 39
Figure 18 : Durée de recherche du premier emploi des diplômés d'écoles 40
Figure 19 : Situation professionnelle selon le régime d'inscription des diplômés d'écoles 41
Figure 20 : Typologie des docteurs 43
Figure 21 : Facteurs influençant le lieu d'insertion des docteurs 46
Figure 22 : Facteurs influençant la stabilité de l'emploi des docteurs 47
Figure 23 : Facteurs influençant l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation des docteurs 48
Figure 24 : Taux d'insertion et de poursuite d'études selon le niveau de diplôme 51
Figure 25 : Caractéristiques de l'insertion des diplômés selon le niveau de diplôme 52
Figure 26 : Salaire net mensuel médian des diplômés de LP, master, doctorat 52
Figure 27 : Lieu d'emploi selon le niveau de diplôme 53

◆ Cartes

Carte 1 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle selon la classe par zone d'emploi 20
Carte 2 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelles selon le secteur d'activité et la part de cadre/technicien par zone d'emploi 21
Carte 3 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle selon la part de cadre et le type d'employeur par zone d'emploi 22

Carte 4 : Insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle selont la part de femmes et la discipline par zone d'emploi 23
Carte 5 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon la classe par zone d'emploi 33
Carte 6 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon le secteur d'activité et la part cadre par zone d'emploi 34
Carte 7 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon le type d'employeur et la part de cadre par zone d'emploi 35
Carte 8 : Insertion professionnelle des diplômés de master selon la discipline et la part de femme par zone d'emploi 36
Carte 9 : Insertion professionnelle des diplômés de master MEEF par zone d'emploi 37
Carte 10 : Insertion professionnelle des diplômés des écoles par zone d'emploi 41
Carte 11 : Insertion professionnelle des docteurs selon le secteur d'activité par zone d'emploi 49

◆ Tableaux

Tableau 1 : Comparaison des variables "Statut cadre" et "Adéquation avec le niveau de formation" 31

Bibliographie

Boudesseul, G., Caro, P., & Checcaglini, A. (2018). 20 ans d'évolutions régionales de l'insertion : mobilité, métropolisation et contextes économiques régionaux. Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphane, & V. Mora (coord.). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p. 21-31). Marseille : Céréq, coll. « Céréq Essentiels » (n°1).

Bourdon, J., Giret, J-F., Goudard, M. (2012). Peut-on classer les universités à l'aune de leur performance d'insertion ? *Formation emploi : revue française des sciences sociales*, (N°117) 89-110.

Cart, B., Léné, A., & Toutin, M-H. (2018). L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ? Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphane, & V. Mora (coord.). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p. 109-116). Marseille : Céréq, coll. « Céréq Essentiels » (n°1).

Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Éducation et Sociétés*, 7(1), 23 36.

Rose, J. (2018). L'insertion professionnelle : une notion discutée mais robuste. Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphane, & V. Mora (coord.). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* (p 15-19). Marseille : Céréq, coll. « Céréq Essentiels » (n°1).

Tanguy, L. (1986). *L'Introuvable relation formation/emploi : Un état des recherches en France*. Paris : La Documentation française

Vernières, M. (1997). La notion d'insertion professionnelle. Dans M. Vernières, *L'insertion professionnelle* (p. 9-22).

Annexes

◆ Annexe A : Résultats des classifications (répartition des répondants dans les classes par variable)

Licence professionnelle : répartition des répondants dans les classes par variable

Variable / Modalité	**1** N = 638[1]	**2** N = 220[1]	**3** N = 408[1]	**p-value**[2]
Emploi à durée indéterminée				<0.001
Non	0 (0%)	106 (48,2%)	68 (16,7%)	
Oui	638 (100%)	114 (51,8%)	340 (83,3%)	
PCS				<0.001
Cadre	170 (26,7%)	72 (32,7%)	65 (15,9%)	
Technicien	468 (73,3%)	137 (62,3%)	148 (36,3%)	
Employé/Ouvrier	0 (0%)	11 (5%)	195 (47,8%)	
Type d'employeur				<0.001
Secteur associatif	0 (0%)	48 (21,8%)	22 (5,4%)	
Secteur public	0 (0%)	131 (59,6%)	65 (16%)	
Secteur privé	638 (100%)	41 (18,6%)	321 (78,7%)	
Temps de travail				<0.001
Temps partiel	0 (0%)	25 (11,4%)	16 (3,9%)	
Temps plein	638 (100%)	195 (88,6%)	392 (96,1%)	
Adéquation emploi/niveau du diplôme				<0.001
Non	0 (0%)	18 (8,2%)	234 (57,4%)	
Oui	638 (100%)	202 (91,8%)	174 (43,6%)	
Adéquation emploi/domaine de formation				<0.001
Non	0 (0%)	8 (3,6%)	190 (46,6%)	
Oui	638 (100%)	212 (96,4%)	218 (53,4%)	
Sexe				<0.001

Variable / Modalité	**1** N = 638[1]	**2** N = 220[1]	**3** N = 408[1]	**p-value**[2]
Homme	409 (64,1%)	87 (39,6%)	208 (51%)	
Femme	229 (35,9%)	133 (60,4%)	200 (49%)	
Discipline de formation				<0.001
Informatique, Mathématiques, Physique	302 (47,3%)	48 (21,8%)	117 (28,7%)	
Arts, Lettres et Langues	1 (0,2%)	4 (1,8%)	11 (2,7%)	
Biologie, Chimie, STE	100 (15,7%)	25 (11,4%)	55 (13,5%)	
Droit	30 (5,7%)	13 (5,9%)	20 (4,9%)	
Gestion	168 (26,3%)	39 (17,7%)	132 (32,35%)	
Sciences Economiques	3 (0,5%)	4 (1,8%)	14 (3,4%)	
Sciences Humaines	34 (5,3%)	87 (39,6%)	59 (14,5%)	
Salaire				<0.001
Inférieur au salaire médian	235 (43,5%)	128 (67%)	222 (65,1%)	
Supérieur au salaire médian	305 (56,5%)	63 (33%)	119 (34,9%)	
Type de bac				<0.001
General	288 (45,1%)	134 (60,9%)	181 (44,4%)	
Professionnel et technologique	318 (49,8%)	77 (35%)	212 (52%)	
Titre étranger équivalent	32 (5,1%)	9 (4,1%)	15 (3,6%)	
Régime d'inscription				<0.001
Formation initiale	108 (17%)	84 (38%)	106 (26%)	
Alternance	530 (83%)	136 (62%)	302 (74%)	

[1]n (%)

[2]Test exact de Fisher

Master : répartition des répondants dans les classes par variable

Variable / Modalité	**1** N = 783[1]	**2** N = 306[1]	**3** N = 1,313[1]	**4** N = 319[1]	**5** N = 447[1]	**p-value**[2]
Emploi à durée indéterminée						<0.001
Non	118 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	319 (100%)	216 (48%)	
Oui	665 (85%)	306 (100%)	1,313 (100%)	0 (0%)	231 (52%)	
PCS						<0.001
Cadre	576 (73,6%)	198 (64,7%)	1,313 (100%)	265 (83%)	106 (23,7%)	
Technicien	207 (26,4%)	72 (23,5%)	0 (0%)	54 (17%)	158 (35,35%)	
Employé/Ouvrier	0 (0%)	36 (11,8%)	0 (0%)	0 (0%)	183 (30,9%)	
Type d'employeur						<0.001
Secteur associatif	217 (27,7%)	21 (6,9%)	0 (0%)	9 (2,8%)	77 (17,2%)	
Secteur public	321 (41%)	0 (0%)	0 (0%)	310 (97,2%)	134 (30%)	
Secteur privé	245 (31,3%)	285 (93,1%)	1313 (100%)	0 (0%)	236 (52,8%)	
Temps de travail						<0.001
Temps partiel	48 (6,1%)	4 (1,3%)	0 (0%)	13 (4,1%)	71 (15,9%)	
Temps plein	735 (93,9%)	302 (98,7%)	1313 (100%)	376 (95,9%)	306 (84,1%)	
Adéquation emploi/niveau du diplôme						<0.001
Non	21 (1.5%)	104 (32%)	0 (0%)	14 (4.7%)	383 (84%)	
Oui	762 (97,3%)	202 (66%)	1313 (100%)	305 (95,6%)	64 (14,3%)	
Adéquation emploi/domaine de formation						<0.001
Non	21 (2,7%)	166 (54,2%)	0 (0%)	26 (8,1%)	296 (66,2%)	
Oui	762 (97,3%)	140 (45,8%)	1313 (100%)	293 (91,9%)	151 (33,8%)	
Sexe						<0.001
Homme	270 (34,5%)	147 (48%)	706 (53,8%)	102 (32%)	134 (30%)	

Variable / Modalité	**1** N = 783[1]	**2** N = 306[1]	**3** N = 1,313[1]	**4** N = 319[1]	**5** N = 447[1]	**p-value**[2]
Femme	513 (65,5%)	159 (52%)	607 (46,2%)	217 (68%)	313 (70%)	
Discipline de formation						<0.001
Informatique, Mathématiques, Physique	70 (8,9%)	57 (18,6%)	491 (37,4%)	22 (6,9%)	18 (4%)	
Arts, Lettres et Langues	41 (5,2%)	20 (6,5%)	39 (2,9%)	28 (8,8%)	86 (19,2%)	
Biologie, Chimie, STE	150 (19,2%)	70 (22,9%)	190 (14,5%)	70 (22%)	77 (17,2%)	
Droit	139 (17,8%)	24 (7,8%)	100 (7,6%)	55 (17,2%)	59 (13,2%)	
Gestion	165 (21,1%)	68 (22,2%)	481 (25,1%)	22 (3,8%)	18 (6,3%)	
Sciences Economiques	61 (7,8%)	29 (9,5%)	88 (6,7%)	20 (6,3%)	54 (12,1%)	
Sciences Humaines	157 (20,1%)	38 (12,4%)	76 (5,8%)	112 (35,1%)	125 (28%)	
Salaire						<0.001
Inférieur au salaire médian	289 (58%)	134 (47,9%)	248 (23%)	195 (71%)	299 (82%)	
Supérieur au salaire médian	399 (58%)	123 (47,9%)	882 (78%)	98 (33,5%)	67 (18,3%)	
Type de bac						<0.001
General	639 (81,6%)	208 (68%)	910 (69,3%)	270 (84,6%)	353 (79%)	
Professionnel et technologique	67 (8,6%)	43 (14,1%)	89 (6,8%)	24 (7,5%)	39 (8,8%)	
Titre étranger équivalent	77 (9,8%)	55 (18%)	314 (23,9%)	25 (7,8%)	55 (12,3%)	
Régime d'inscription						<0.001
Formation initiale	603 (77%)	229 (75%)	945 (72%)	278 (87%)	398 (89%)	
Alternance	180 (23%)	77 (25%)	368 (28%)	41 (13%)	49 (11%)	

[1]n (%)

[2]Test exact de Fisher

Docteur : répartition des répondants dans les classes par variable

Variable / Modalité	**1** N = 69[1]	**2** N = 87[1]	**3** N = 121[1]	**4** N = 77[1]	**5** N = 19[1]	**p-value**[2]
Durée de la thèse						<0.001
3 ans et moins	32 (46%)	61 (70%)	73 (60%)	8 (10%)	7 (37%)	
4 ans	33 (48%)	24 (28%)	43 (36%)	9 (12%)	3 (16%)	
5 ans et plus	4 (5.8%)	2 (2.3%)	5 (4.1%)	60 (78%)	9 (47%)	
Financement						<0.001
Non	1 (1.4%)	7 (8.0%)	5 (4.1%)	45 (58%)	7 (37%)	
Oui	68 (99%)	80 (92%)	116 (96%)	32 (42%)	12 (63%)	
Age						<0.001
27 ans et moins	14 (20%)	36 (41%)	36 (30%)	0 (0%)	2 (11%)	
28-29 ans	25 (36%)	33 (38%)	51 (42%)	6 (7.8%)	5 (26%)	
30-33 ans	27 (39%)	4 (4.6%)	21 (17%)	31 (40%)	3 (16%)	
34 ans et plus	3 (4.3%)	14 (16%)	13 (11%)	40 (52%)	9 (47%)	
Discipline						<0.001
Arts, Lettres et Langues	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (23%)	2 (11%)	
Chimie	3 (4.3%)	27 (31%)	12 (9.9%)	2 (2.6%)	1 (5.3%)	
Droit, Sciences Politiques, Economie, Gestion	3 (4.3%)	3 (3.4%)	9 (7.4%)	27 (35%)	1 (5.3%)	
Génie	40 (58%)	9 (10%)	27 (22%)	2 (2.6%)	2 (11%)	
Physique	19 (28%)	10 (11%)	23 (19%)	1 (1.3%)	2 (11%)	
Sciences Humaines et Sociales	0 (0%)	1 (1.1%)	9 (7.4%)	22 (29%)	6 (32%)	
Sciences de la Vie et de la Terre	4 (5.8%)	37 (43%)	41 (34%)	5 (6.5%)	5 (26%)	
Nationalité						<0.001
Etranger	42 (61%)	7 (8.0%)	45 (37%)	25 (32%)	12 (63%)	
France	27 (39%)	80 (92%)	76 (63%)	52 (68%)	7 (37%)	
Secteur d'activité						<0.001

Variable / Modalité	**1** N = 69[1]	**2** N = 87[1]	**3** N = 121[1]	**4** N = 77[1]	**5** N = 19[1]	**p-value**[2]
Activités de services	0 (0%)	5 (5.7%)	0 (0%)	3 (3.9%)	3 (16%)	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	18 (26%)	35 (40%)	38 (31%)	6 (7.8%)	1 (5.3%)	
Administration publique	0 (0%)	0 (0%)	8 (6.6%)	3 (3.9%)	3 (16%)	
Commerce et finances	3 (4.3%)	7 (8.0%)	0 (0%)	1 (1.3%)	0 (0%)	
Enseignement et recherche	4 (5.8%)	2 (2.3%)	74 (61%)	57 (74%)	4 (21%)	
Industrie	13 (19%)	24 (28%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (11%)	
Information et communication	31 (45%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2.6%)	0 (0%)	
Santé humaine et action sociale	0 (0%)	14 (16%)	1 (0.8%)	5 (6.5%)	0 (0%)	
Autres	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (32%)	
Type d'employeur						<0.001
Secteur privé	62 (90%)	72 (83%)	15 (12%)	23 (30%)	10 (53%)	
Secteur public	7 (10%)	15 (17%)	106 (88%)	54 (70%)	9 (47%)	
Localisation de l'emploi						<0.001
Nouvelle-Aquitaine	16 (23%)	51 (59%)	20 (17%)	30 (39%)	5 (26%)	
Ile-de-France	26 (38%)	8 (9.2%)	5 (4.1%)	10 (13%)	0 (0%)	
France (HorsNA, HorsIDF)	17 (25%)	21 (24%)	39 (32%)	19 (25%)	8 (42%)	
Etranger	10 (14%)	7 (8.0%)	57 (47%)	18 (23%)	6 (32%)	
Cadre						<0.001
Non	3 (4.3%)	2 (2.3%)	0 (0%)	1 (1.3%)	16 (84%)	
Oui	66 (96%)	85 (98%)	121 (100%)	76 (99%)	3 (16%)	
Temps de travail						<0.001
À temps complet	69 (100%)	87 (100%)	118 (98%)	63 (82%)	19 (100%)	

Variable / Modalité	**1** N = 69[1]	**2** N = 87[1]	**3** N = 121[1]	**4** N = 77[1]	**5** N = 19[1]	**p-value**[2]
À temps partiel	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.5%)	14 (18%)	0 (0%)	
Qualification CNU						<0.001
NA	3 (4.3%)	1 (1.1%)	2 (1.7%)	0 (0%)	0 (0%)	
Non	53 (77%)	78 (90%)	77 (64%)	43 (56%)	17 (89%)	
Oui	13 (19%)	8 (9.2%)	42 (35%)	34 (44%)	2 (11%)	
Bac obtenu dans la région						<0.001
NA	31 (45%)	5 (5.7%)	40 (33%)	13 (17%)	6 (32%)	
Non	28 (41%)	49 (56%)	54 (45%)	33 (43%)	11 (58%)	
Oui	10 (14%)	33 (38%)	27 (22%)	31 (40%)	2 (11%)	
Emploi à durée indéterminée						<0.001
NA	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.8%)	1 (1.3%)	0 (0%)	
Non	8 (12%)	11 (13%)	78 (64%)	22 (29%)	5 (26%)	
Oui	61 (88%)	76 (87%)	42 (35%)	54 (70%)	14 (74%)	
Durée de recherche du premier emploi						0.006
Plus d'1 an	4 (5.8%)	13 (15%)	12 (9.9%)	8 (10%)	4 (21%)	
0	27 (39%)	36 (41%)	43 (36%)	42 (55%)	10 (53%)	
1 à 6 mois	24 (35%)	30 (34%)	48 (40%)	11 (14%)	2 (11%)	
6 à 12 mois	13 (19%)	7 (8.0%)	17 (14%)	14 (18%)	3 (16%)	
NA	1 (1.4%)	1 (1.1%)	1 (0.8%)	2 (2.6%)	0 (0%)	
Sexe						0.002
Femme	24 (35%)	43 (49%)	48 (40%)	48 (62%)	5 (26%)	
Homme	45 (65%)	44 (51%)	73 (60%)	29 (38%)	14 (74%)	
Satisfaction de l'emploi						0.13
Insatisfait	5 (7.2%)	6 (6.9%)	13 (11%)	13 (17%)	4 (21%)	
Satisfait	64 (93%)	81 (93%)	108 (89%)	64 (83%)	15 (79%)	
Doctorat requis						<0.001

Variable / Modalité	**1** N = 69[1]	**2** N = 87[1]	**3** N = 121[1]	**4** N = 77[1]	**5** N = 19[1]	**p-value**[2]
NA	0 (0%)	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	
Non	31 (45%)	55 (63%)	17 (14%)	37 (48%)	14 (74%)	
Oui, le doctorat était requis	38 (55%)	31 (36%)	104 (86%)	40 (52%)	5 (26%)	

[1]n (%)
[2]Test exact de Fisher

◆ Annexe B : Résultats des régressions

Licence Professionnelle : Probabilité de travailler en Nouvelle-Aquitaine

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	+7.5 pp	+2.3 pp, +12.7 pp	0.004
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Biologie Chimie STE	-4.6 pp	-11.9 pp, +2.6 pp	0.2
Droit	+1.0 pp	-10.5 pp, +12.4 pp	0.9
Sciences Humaines	-8.5 pp	-17.1 pp, +0.2 pp	0.055
Sciences Economiques	+5.7 pp	-14.1 pp, +25.5 pp	0.6
Gestion	-0.7 pp	-7.3 pp, +5.9 pp	0.8
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	+58.2 pp	+52.7 pp, +63.7 pp	<0.001
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	+6.3 pp	+0.3 pp, +12.3 pp	0.039
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	-4.6 pp	-17.4 pp, +8.3 pp	0.5
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	+18.0 pp	+8.0 pp, +27.9 pp	<0.001
Bac professionnel ou technologique	+5.8 pp	+0.9 pp, +10.6 pp	0.020

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Licence Professionnelle : Probabilité d'occuper un emploi à durée indéterminée

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	-5.3 pp	-9.9 pp, -0.7 pp	0.024
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Biologie Chimie STE	-0.9 pp	-6.6 pp, +4.9 pp	0.8
Droit	+1.3 pp	-6.5 pp, +9.0 pp	0.8
Sciences Humaines	-19.8 pp	-29.2 pp, -10.5 pp	<0.001
Sciences Economiques	-17.6 pp	-41.1 pp, +5.9 pp	0.14
Gestion	-0.3 pp	-5.4 pp, +4.8 pp	>0.9
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	+1.9 pp	-2.6 pp, +6.4 pp	0.4
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	+5.2 pp	-0.1 pp, +10.4 pp	0.053
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	+7.9 pp	+1.1 pp, +14.7 pp	0.023
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	+1.4 pp	-10.4 pp, +13.2 pp	0.8
Bac professionnel ou technologique	0.0 pp	-4.1 pp, +4.2 pp	>0.9
Mobilité d'insertion (réf = *Non*)			
Oui	+2.3 pp	-1.9 pp, +6.5 pp	0.3

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Licence Professionnelle : Probabilité d'avoir le statut cadre ou profession intermédiaire

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	-2.6 pp	-7.8 pp, +2.5 pp	0.3
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Biologie Chimie STE	-7.9 pp	-14.6 pp, -1.3 pp	0.020
Droit	-2.4 pp	-11.3 pp, +6.6 pp	0.6
Sciences Humaines	-17.0 pp	-26.0 pp, -8.0 pp	<0.001
Sciences Economiques	-23.1 pp	-48.9 pp, +2.7 pp	0.079
Gestion	-23.2 pp	-30.2 pp, -16.2 pp	<0.001
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	+1.7 pp	-3.7 pp, +7.0 pp	0.5
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	-0.2 pp	-6.0 pp, +5.6 pp	>0.9
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	-12.0 pp	-26.3 pp, +2.3 pp	0.10
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	+6.9 pp	-4.5 pp, +18.3 pp	0.2
Bac professionnel ou technologique	-2.5 pp	-7.3 pp, +2.3 pp	0.3
Mobilité d'insertion (réf = *Non*)			
Oui	+0.4 pp	-4.5 pp, +5.3 pp	0.9

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Master : Probabilité de travailler en Nouvelle-Aquitaine

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	+0.6 pp	-3.2 pp, +4.4 pp	0.8
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Arts, Lettres et Langues	+9.7 pp	+1.4 pp, +17.9 pp	0.022
Biologie Chimie STE	+1.0 pp	-5.0 pp, +6.9 pp	0.7
Droit	+3.9 pp	-2.8 pp, +10.7 pp	0.3
Sciences Humaines	+11.0 pp	+4.7 pp, +17.3 pp	<0.001
Sciences Economiques	-0.5 pp	-7.1 pp, +6.1 pp	0.9
Gestion	+0.5 pp	-5.3 pp, +6.3 pp	0.9
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	+37.4 pp	+33.5 pp, +41.4 pp	<0.001
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	+3.2 pp	-1.0 pp, +7.4 pp	0.14
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	-12.1 pp	-20.2 pp, -4.1 pp	0.003
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	-2.3 pp	-7.8 pp, +3.3 pp	0.4
Bac professionnel ou technologique	+9.0 pp	+1.8 pp, +16.2 pp	0.015

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Master : Probabilité d'occuper un emploi à durée indéterminée

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	-2.3 pp	-5.6 pp, +1.0 pp	0.2
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Arts, Lettres et Langues	-20.4 pp	-27.8 pp, -13.0 pp	<0.001
Biologie Chimie STE	-19.8 pp	-24.7 pp, -14.9 pp	<0.001
Droit	-19.5 pp	-25.3 pp, -13.8 pp	<0.001
Sciences Humaines	-31.4 pp	-36.9 pp, -25.9 pp	<0.001
Sciences Economiques	-15.0 pp	-20.7 pp, -9.3 pp	<0.001
Gestion	+0.4 pp	-3.0 pp, +3.9 pp	0.8
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	+1.2 pp	-2.0 pp, +4.5 pp	0.5
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	+8.2 pp	+4.7 pp, +11.7 pp	<0.001
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	+18.4 pp	+14.9 pp, +22.0 pp	<0.001
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	+8.3 pp	+3.9 pp, +12.6 pp	<0.001
Bac professionnel ou technologique	+2.3 pp	-3.7 pp, +8.3 pp	0.5
Mobilité d'insertion (réf = *Non*)			
Oui	-1.6 pp	-4.8 pp, +1.7 pp	0.3

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Master : Probabilité d'avoir le statut cadre

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	-5.1 pp	-8.5 pp, -1.6 pp	0.004
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Arts, Lettres et Langues	-41.4 pp	-49.7 pp, -33.1 pp	<0.001
Biologie Chimie STE	-18.8 pp	-23.4 pp, -14.2 pp	<0.001
Droit	-23.6 pp	-29.2 pp, -17.9 pp	<0.001
Sciences Humaines	-28.1 pp	-33.2 pp, -22.9 pp	<0.001
Sciences Economiques	-31.9 pp	-38.3 pp, -25.5 pp	<0.001
Gestion	-17.1 pp	-21.5 pp, -12.6 pp	<0.001
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	-1.0 pp	-4.5 pp, +2.6 pp	0.6
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	-2.2 pp	-6.2 pp, +1.8 pp	0.3
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	+4.5 pp	-2.7 pp, +11.7 pp	0.2
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	+0.6 pp	-4.8 pp, +6.0 pp	0.8
Bac professionnel ou technologique	-6.1 pp	-12.7 pp, +0.5 pp	0.069
Mobilité d'insertion (réf = *Non*)			
Oui	-4.8 pp	-8.3 pp, -1.3 pp	0.007

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Master : Probabilité d'occuper un emploi en adéquation avec le niveau du diplôme

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	-1.2 pp	-4.2 pp, +1.9 pp	0.5
Discipline (réf = *Informatique, Mathématiques, Physique*)			
Arts, Lettres et Langues	-37.9 pp	-46.3 pp, -29.4 pp	<0.001
Biologie Chimie STE	-13.6 pp	-18.0 pp, -9.3 pp	<0.001
Droit	-10.6 pp	-15.3 pp, -5.9 pp	<0.001
Sciences Humaines	-13.8 pp	-18.3 pp, -9.4 pp	<0.001
Sciences Economiques	-16.6 pp	-22.3 pp, -11.0 pp	<0.001
Gestion	-3.6 pp	-7.0 pp, -0.2 pp	0.039
Bac obtenu dans la région (réf = *Non*)			
Oui	+1.2 pp	-1.8 pp, +4.3 pp	0.4
Régime d'inscription (réf = *Formation initiale*)			
Alternance	+3.6 pp	+0.3 pp, +6.9 pp	0.033
Titulaire d'un concours (réf = *Non*)			
Oui	-1.7 pp	-8.6 pp, +5.2 pp	0.6
Type de bac (réf = *Bac général*)			
Titre étranger équivalent	+1.7 pp	-2.7 pp, +6.0 pp	0.4
Bac professionnel ou technologique	-7.0 pp	-13.3 pp, -0.6 pp	0.031
Mobilité d'insertion (réf = *Non*)			
Oui	-3.5 pp	-6.6 pp, -0.4 pp	0.025

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Docteur : Localisation de l'emploi

Variable / Modalité	**Nouvelle-Aquitaine**	**Ile-de-France**	**France (Hors NA Hors IDF)**	**Etranger**
Doctorat requis (réf = *Non*)				
Oui, le doctorat était requis	-14.4 pp (0.011)	-2.0 pp (0.6)	+0.9 pp (0.9)	+15.6 pp (<0.001)
Discipline (réf = *Génie*)				
Arts, Lettres et Langues	-2.0 pp (0.9)	-0.9 pp (>0.9)	+5.7 pp (0.7)	-2.7 pp (0.8)
Chimie	+5.1 pp (0.6)	-6.6 pp (0.3)	-6.8 pp (0.4)	+8.3 pp (0.3)
Droit, Sciences Politiques, Economie, Gestion	+3.9 pp (0.7)	+7.5 pp (0.4)	-1.1 pp (>0.9)	-10.4 pp (0.088)
Physique	+5.3 pp (0.5)	-3.1 pp (0.6)	-6.4 pp (0.4)	+4.2 pp (0.5)
Sciences Humaines et Sociales	+8.4 pp (0.4)	-4.5 pp (0.5)	-11.3 pp (0.2)	+7.4 pp (0.4)
Sciences de la Vie et de la Terre	+2.6 pp (0.7)	-4.4 pp (0.4)	-15.1 pp (0.032)	+16.9 pp (0.010)
Secteur d'activité (réf = *Industrie*)				
Activités de service	+4.4 pp (0.8)	-12.7 pp (0.13)	-0.8 pp (>0.9)	+9.1 pp (0.5)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	+2.8 pp (0.8)	+4.8 pp (0.5)	-12.0 pp (0.2)	+4.4 pp (0.5)
Administration publique	-10.9 pp (0.4)	-3.1 pp (0.8)	-20.1 pp (0.2)	+34.1 pp (0.015)
Commerce et finances	-1.1 pp (>0.9)	+2.3 pp (0.9)	-27.7 pp (0.060)	+26.5 pp (0.068)
Enseignement et recherche	+6.2 pp (0.5)	-8.6 pp (0.2)	-21.9 pp (0.046)	+24.3 pp (0.002)
Information et communication	+5.1 pp (0.6)	+6.0 pp (0.5)	-10.4 pp (0.4)	-0.7 pp (>0.9)
Santé humaine et action sociale	+31.0 pp (0.020)	-12.2 pp (0.2)	-32.7 pp (0.009)	+13.9 pp (0.2)
Autres	-22.2 pp (0.052)	-8.5 pp (0.5)	+26.5 pp (0.2)	+4.2 pp (0.7)
Durée de recherche du premier emploi (réf = *0*)				
1 à 6 mois	-5.2 pp (0.4)	+4.3 pp (0.3)	+5.7 pp (0.3)	-4.7 pp (0.3)
6 à 12 mois	-12.5 pp (0.049)	+4.7 pp (0.4)	+15.8 pp (0.024)	-8.0 pp (0.2)
Plus d'1 an	-7.1 pp	-4.5 pp	+10.4 pp	+1.1 pp

Variable / Modalité	**Nouvelle-Aquitaine**	**Ile-de-France**	**France (Hors NA Hors IDF)**	**Etranger**
	(0.4)	(0.4)	(0.2)	(0.9)
Durée de la thèse (réf = *3 ans et moins*)				
4 ans	-1.6 pp (0.8)	+0.2 pp (>0.9)	-2.2 pp (0.7)	+3.6 pp (0.4)
5 ans et plus	+3.8 pp (0.6)	+1.4 pp (0.8)	-8.8 pp (0.2)	+3.6 pp (0.6)
Qualification CNU (réf = *Non*)				
Oui	+4.8 pp (0.4)	+3.4 pp (0.5)	+9.0 pp (0.12)	-17.2 pp (<0.001)
Sexe (réf = *Homme*)				
Femme	+0.2 pp (>0.9)	+4.5 pp (0.2)	+1.7 pp (0.7)	-6.4 pp (0.11)
Nationalité (réf = *France*)				
Etranger	-21.1 pp (<0.001)	+7.3 pp (0.061)	-11.8 pp (0.010)	+25.6 pp (<0.001)
Type d'employeur (réf = *Secteur privé*)				
Secteur public	-2.7 pp (0.7)	-6.0 pp (0.2)	+8.9 pp (0.15)	-0.2 pp (>0.9)

Abréviation : pp = points de pourcentage

(Les nombres entre parenthèses correspondent à la p-value du coefficient)

Docteur : Probabilité d'occuper un emploi à durée indéterminée

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Doctorat requis (réf = *Non*)			
Oui, le doctorat était requis	-22.6 pp	-32.2 pp, -12.9 pp	<0.001
Discipline (réf = *Génie*)			
Arts, Lettres et Langues	-5.6 pp	-27.3 pp, +16.1 pp	0.6
Chimie	-14.6 pp	-30.9 pp, +1.6 pp	0.078
Droit, Sciences Politiques, Economie, Gestion	+9.3 pp	-5.3 pp, +23.8 pp	0.2
Physique	+4.1 pp	-9.6 pp, +17.9 pp	0.6
Sciences Humaines et Sociales	-3.1 pp	-18.8 pp, +12.7 pp	0.7
Sciences de la Vie et de la Terre	-20.2 pp	-33.2 pp, -7.1 pp	0.003
Secteur d'activité (réf = *Industrie*)			
Activités de service	-9.7 pp	-51.6 pp, +32.2 pp	0.7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	-21.9 pp	-40.3 pp, -3.4 pp	0.020
Administration publique	-27.3 pp	-54.5 pp, -0.2 pp	0.048
Commerce et finances	-27.4 pp	-58.0 pp, +3.2 pp	0.079
Enseignement et recherche	-26.5 pp	-45.7 pp, -7.3 pp	0.007
Information et communication	-5.9 pp	-31.3 pp, +19.5 pp	0.6
Santé humaine et action sociale	-4.2 pp	-26.4 pp, +17.9 pp	0.7
Autres	-24.7 pp	-60.7 pp, +11.3 pp	0.2
Durée de recherche du premier emploi (réf = *0*)			
1 à 6 mois	-6.0 pp	-15.6 pp, +3.6 pp	0.2
6 à 12 mois	-7.5 pp	-19.6 pp, +4.6 pp	0.2
Plus d'1 an	+1.7 pp	-11.7 pp, +15.2 pp	0.8
Durée de la thèse (réf = *3 ans et moins*)			
4 ans	-0.1 pp	-9.7 pp, +9.5 pp	>0.9
5 ans et plus	-1.6 pp	-14.5 pp, +11.3 pp	0.8
Qualification CNU (réf = *Non*)			
Oui	+6.3 pp	-2.6 pp, +15.1 pp	0.2
Sexe (réf = *Homme*)			

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Femme	-3.3 pp	-11.6 pp, +4.9 pp	0.4
Nationalité (réf = *France*)			
Etranger	-9.1 pp	-17.7 pp, -0.4 pp	0.040
Type d'employeur (réf = *Secteur privé*)			
Secteur public	-27.3 pp	-38.1 pp, -16.6 pp	<0.001

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Docteur : Probabilité d'occuper un emploi en adéquation avec le niveau du diplôme

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Discipline (réf = *Génie*)			
Arts, Lettres et Langues	-33.5 pp	-55.4 pp, -11.7 pp	0.003
Chimie	-3.2 pp	-19.0 pp, +12.5 pp	0.7
Droit, Sciences Politiques, Economie, Gestion	+7.7 pp	-10.0 pp, +25.5 pp	0.4
Physique	-5.2 pp	-19.3 pp, +9.0 pp	0.5
Sciences Humaines et Sociales	-22.9 pp	-40.5 pp, -5.4 pp	0.011
Sciences de la Vie et de la Terre	-4.2 pp	-18.1 pp, +9.8 pp	0.6
Secteur d'activité (réf = *Industrie*)			
Activités de service	-42.5 pp	-68.5 pp, -16.5 pp	0.001
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	+13.6 pp	-3.9 pp, +31.1 pp	0.13
Administration publique	-11.7 pp	-39.7 pp, +16.2 pp	0.4
Commerce et finances	-22.0 pp	-50.7 pp, +6.7 pp	0.13
Enseignement et recherche	+20.2 pp	+0.3 pp, +40.1 pp	0.046
Information et communication	+2.9 pp	-18.2 pp, +24.0 pp	0.8
Santé humaine et action sociale	-5.1 pp	-30.2 pp, +20.0 pp	0.7
Autres	+4.6 pp	-34.2 pp, +43.4 pp	0.8
Durée de recherche du premier emploi (réf = *0*)			
1 à 6 mois	+14.9 pp	+4.7 pp, +25.1 pp	0.004
6 à 12 mois	+8.1 pp	-4.6 pp, +20.8 pp	0.2
Plus d'1 an	+2.6 pp	-12.2 pp, +17.3 pp	0.7
Durée de la thèse (réf = *3 ans et moins*)			
4 ans	-0.6 pp	-10.4 pp, +9.3 pp	>0.9
5 ans et plus	-5.9 pp	-19.8 pp, +8.1 pp	0.4
Qualification CNU (réf = *Non*)			
Oui	+22.8 pp	+12.5 pp, +33.1 pp	<0.001
Sexe (réf = *Homme*)			
Femme	+0.3 pp	-8.7 pp, +9.3 pp	>0.9

Variable / Modalité	**Effets Marginaux Moyens**	**95% IC**	**p-value**
Nationalité (réf = *France*)			
Etranger	+14.6 pp	+5.6 pp, +23.6 pp	0.001
Type d'employeur (réf = *Secteur privé*)			
Secteur public	+15.7 pp	+3.9 pp, +27.6 pp	0.009

Abréviations : IC = intervalle de confiance ; pp = points de pourcentage

Contact
Juliette Cappicot
juliette.cappicot@u-bordeaux.fr

En savoir +

www.u-bordeaux.fr

univbordeaux universitedebordeaux universite-de-bordeaux

université de BORDEAUX