



HAL
open science

Les Diplômés DNAT 2005 : Enquête nationale sur le parcours d'insertion professionnelle 18 mois après le diplôme

Gilles Galodé, Magali Danner

► **To cite this version:**

Gilles Galodé, Magali Danner. Les Diplômés DNAT 2005 : Enquête nationale sur le parcours d'insertion professionnelle 18 mois après le diplôme. 2007. halshs-00258269

HAL Id: halshs-00258269

<https://shs.hal.science/halshs-00258269v1>

Submitted on 21 Feb 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

IREDU - CNRS

**MINISTERE DE LA CULTURE
ET DE LA COMMUNICATION**

**DELEGATION AUX ARTS
PLASTIQUES**

Les Diplômés DNAT 2005

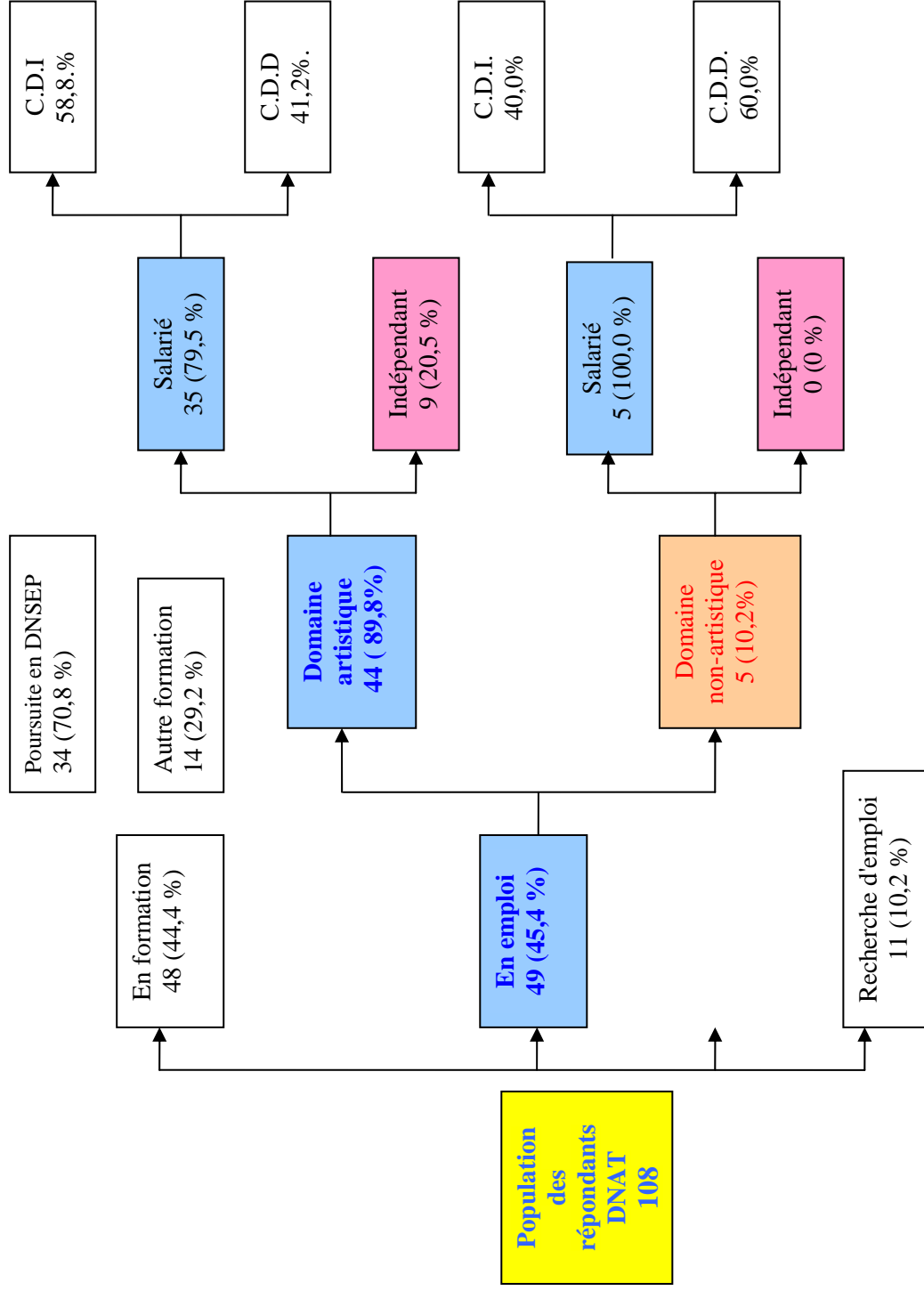
Enquête nationale sur le parcours d'insertion professionnelle

Résumé des situations 18 mois après le diplôme

Magali Danner

Gilles Galodé

Novembre 2007



Descriptif général de la population 18 mois après le diplôme
Diagramme 1

I. ETAT GENERAL DES SITUATIONS, EMPLOI, RECHERCHE D'EMPLOI ET FORMATION

Diplôme de fin du cycle court sanctionnant la qualification voulue pour les uns, certification intermédiaire ouvrant accès conditionnel à la phase projet du cycle long, pour les autres, le DNAT remplit une double fonction de diplôme professionnel et de passerelle de cycle.

Cette possibilité de poursuivre la formation "en interne" afin d'accéder au niveau de qualification supérieur place le diplômé devant un choix décisif. En d'autres termes, l'insertion professionnelle est à ce niveau, en concurrence directe avec la formation.

Interrogés sur cette question, près de la moitié des répondants (45,4 %) déclarent avoir eu l'intention de poursuivre en cycle long (DNSEP). Les deux tiers (65,3 %) concrétiseront finalement ce choix du DNSEP, les autres choisiront une formation différente (6,1%) ou se dirigeront vers le marché du travail (28,5 %).

Cela signifie notamment que ce taux d'emploi à 18 mois des DNAT 2005 (45,3 %) ne saurait être comparé à celui des diplômés du cycle long (DNSEP) à échéance identique (60,3%).

► 18 mois après le diplôme DNAT :

- . 45,3 % des diplômés sont en emploi
- . 10,2 % recherchent un emploi
- . 44,5 % poursuivent leurs études

(31,5 % en DNSEP + 13,0 % autres études)

Graphique 1 : Répartition des situations

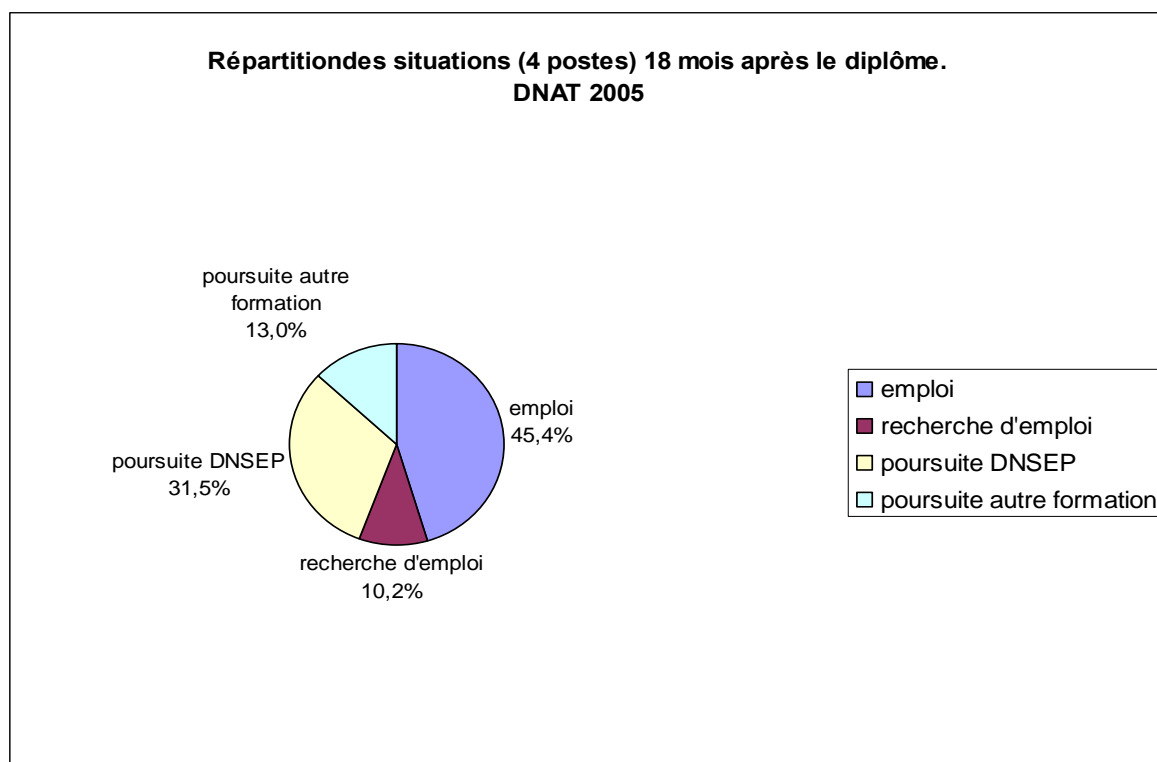


Tableau 1 : Situations principales 18 mois après le diplôme DNAT 2005

100 en colonne

		%	%
emploi	emploi salarié	37,0	45,3
	emploi indépendant	8,3	
recherche d'emploi		10,2	10,2
poursuite en formation	poursuite DNSEP	31,5	44,5
	poursuite autre formation	13,0	

. Emploi

Une majorité de diplômés prend la décision de conclure à ce niveau et de travailler ou de rechercher un emploi (55,5 %), les autres privilégiant la formation. 45,4 % des diplômés occupent un emploi lors de l'enquête. Au sein de cette population au travail, l'emploi salarié l'emporte largement : 4 salariés pour 1 indépendant.

. Formation

18 mois après la certification, 44,5 % des diplômés DNAT poursuivent en formation, soit un taux égal à celui des diplômés en emploi.

La plupart de ces diplômés continuent en DNSEP : 31,5 %, mais 13,0 % poursuivent d'autres études. La formation entreprise alors reste le plus souvent dans le domaine artistique et revêt le caractère de formation professionnelle.

. Recherche d'emploi

Dans ces conditions, le taux de recherche d'emploi, 10,2 % reste relativement contenu. Là encore, l'importance des poursuites en formation rend l'interprétation malaisée et n'autorise pas la comparaison avec le DNSEP.

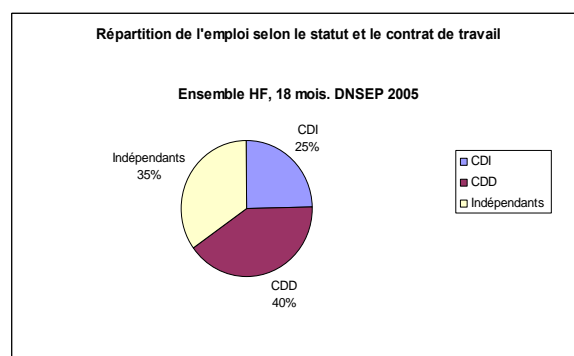
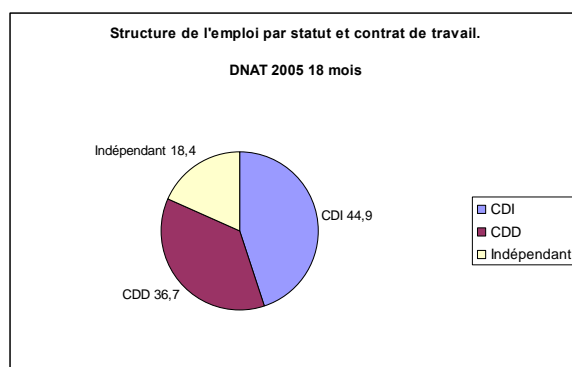
I. La dualité de l'emploi artistique : salariés et indépendants

. Modèle d'insertion binaire, complémentarité et arbitrages

Comme pour les diplômés du cycle long, l'insertion des diplômés du cycle court s'opère selon deux modalités d'emploi : travail salarié ou travail indépendant. Toutefois, le travail salarié qui représente plus des quatre cinquièmes des situations d'emploi s'impose davantage qu'au niveau de l'insertion du cycle long : un cinquième des diplômés DNAT exercent sous statut d'indépendant contre un tiers des DNSEP.

La spécificité des stratégies d'emploi des diplômés des écoles supérieures d'art est confirmée : l'insertion de ces diplômés s'effectue dans le cadre d'un modèle binaire de l'emploi au sein duquel interagissent les deux statuts.

Graphique 2 : Structure de l'emploi par statut et contrat de travail. Comparaison DNAT- DNSEP



Un examen complémentaire de l'emploi salarié selon la nature du contrat de travail apporte un résultat inattendu :

. Des emplois plus stables que prévus : les CDI l'emporte...

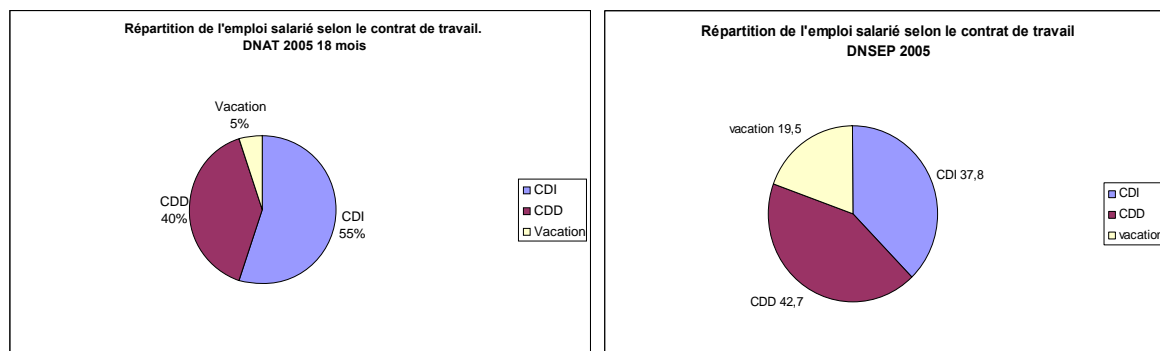
L'emploi salarié se répartit ainsi :

Emploi stable pour 55 % : CDI ou statut de fonctionnaire	(DNSEP : 37,8 %)
Emploi à durée déterminée pour 40,0 % : CDD	(DNSEP : 42,7 %)
Emplois précaires pour 5 % : vacation, interim, intermittent...	(DNSEP : 19,5 %)

Sous réserve d'effectif DNAT sensiblement inférieur, la comparaison avec la situation de l'emploi salarié des DNSEP 2003, fait immédiatement apparaître une plus grande stabilité de l'emploi salarié des diplômés DNAT selon la nature du contrat de travail. Plus d'un diplômé sur deux est engagé sur un contrat à durée indéterminée (55,0 %) ce qui constitue au regard des pratiques actuelles du marché du travail, l'indice d'un début d'activité professionnelle réussi (la proportion de CDI parmi les sortants DNSEP est de 37,8 %). Sur ce plan, l'écart entre les deux niveaux de sortie reste difficile à expliquer.

Cette insertion a priori favorable sur le plan du contrat de travail exige cependant d'être validée par d'autres caractéristiques de l'emploi (utilisation des compétences ou part de l'emploi à temps plein, notamment).

Graphique 3 : Répartition de l'emploi salarié selon le type de contrat de travail. Comparaison DNAT-DNSEP



...Mais de fortes disparités par genre subsistent

De notables écarts de situations contractuelles apparaissent entre hommes et femmes, ce qui n'est pas le cas au niveau DNSEP où la répartition CDI / contrats à durée déterminée est identique. Si les hommes diplômés DNAT, sont globalement moins pressés que les femmes de se présenter sur le marché du travail, mais préfèrent dans ce cas le statut salarié, ils y occupent également des situations contractuellement beaucoup plus favorables que les femmes : plus des deux tiers sont en CDI (68,8 %), contre moins de la moitié des femmes (45,8 %).

Il existe par ailleurs d'autres différences dans les situations d'emploi, dues, en particulier aux secteurs d'emploi et au temps de travail.

II. Utilisation des compétences

. Les motivations qui ont guidé le choix d'une école d'art se perpétuent dans l'emploi

Tableau 2 : Utilisation des compétences des diplômés en emploi (salariés + indépendants) 100 en colonne

	% DNAT 2005	% DNSEP 2005
oui	75,0	75,4
non	25,0	24,6

En matière d'utilisation des compétences, les résultats des DNAT 2005 sont proches de ceux observés au niveau DNSEP et montrent à nouveau que les diplômés des écoles d'art entendent faire valoir leur formation. Au vu des compétences utilisées dans l'emploi, une large majorité y parvient.

. Tous statuts confondus, les trois quarts des diplômés en emploi déclarent utiliser les compétences acquises en école d'art et, comme nous le verrons page suivante, travaillent dans le secteur artistique.

. La distinction en fonction du statut professionnel, indique que le taux d'utilisation des compétences est de 71,8 % parmi les salariés (65,4 % pour les DNSEP), alors que sauf exception tous les indépendants fondent leur activité sur cette compétence.

Travailler dans un secteur artistique hors éducation, cas de sept diplômés sur dix, ne garantit cependant pas totalement d'utiliser les compétences acquises en école d'art, un petit nombre de diplômés juge l'emploi sans

relation avec leur formation (environ 15 %, soit le même taux que pour les DNSEP). En revanche, travailler hors secteur artistique semble écarter tout usage de ces mêmes compétences (alors que 15 % des DNSEP salariés travaillant hors secteur artistique, déclarent utiliser les compétences artistiques acquises en formation). Ceci ne signifie pas toujours que l'emploi en question soit sans relation avec la formation car la filiation peut exister sans que le diplômé ait le sentiment d'exercer ce qu'il a appris à l'école.

Le secteur éducation-formation artistique fournit un exemple de cette marge d'appréciation : que ce soit pour les DNAT ou les DNSEP, une partie des diplômés engagé dans ce secteur juge l'activité d'enseignement sans relation avec la qualification reçue.

Au total, la relation formation-emploi s'avère très forte, sans doute plus encore que pour les DNSEP, même si l'on retrouve au passage les ambiguïtés relatives à la notion de compétences et le réductionnisme afférent à ce type de relation.

Tableau 3 : Utilisation des compétences selon le secteur d'activité, artistique ou non (salariés)

	Utilisation des compétences ?	
	oui	non
secteurs artistiques	85,2	14,8
hors champ culturel ou artistique	0,0	100,0
Education et formation artistique	71,4	28,6
Total	71,8	28,2

III. Secteurs d'activité

. *Forte concentration dans un petit nombre de secteurs artistiques*

L'analyse par secteur d'emploi conforte les résultats notés précédemment en matière d'utilisation des compétences : tous statuts confondus, neuf diplômés DNAT sur dix travaillent dans un secteur artistique¹, soit 87 % des salariés, et la totalité des indépendants. La vocation professionnelle de cette filière courte, trouve donc là son aboutissement en terme de secteur d'activité.

La répartition par secteurs d'emplois appelle plusieurs constats :

. Le taux d'emploi en secteurs artistiques est très élevé (69,2 % hors éducation), particulièrement chez les hommes (H : 87,5 %, F : 56,5 %).

. Ces emplois sont concentrés dans un petit nombre de secteurs (3) dont l'activité apparaît en relation directe avec les options du DNAT (1 communication, marketing, publicité 2 illustration, édition, presse 3 architecture, agencement, décoration)

. Le secteur éducation-formation occupe une place notable mais secondaire, par rapport aux champs d'activité de nature artistique

Les principaux secteurs d'emploi des salariés correspondent d'assez près aux spécialités de formation design graphique et design d'espace. La concentration des emplois salariés sur un petit nombre de secteurs (3) est de ce fait plus accusée qu'au niveau DNSEP.

Un diplômé DNAT sur cinq travaille dans le champ éducatif, comme professeur ou comme intervenant.

Au total, l'insertion des DNAT en secteur artistique est supérieure à celle enregistrée parmi les DNSEP.

Tableau 4 : Secteur d'activité des salariés (artistique ou non-artistique). Rappel DNSEP

100 en colonne

	DNAT	DNSEP
Secteur artistique	69,2	46,4
Education et formation artistique	17,9	27,6
Secteur non artistique	12,8	26,0

¹ y compris éducation et formation artistique

Tableau 5 : Répartition des emplois selon les secteurs d'activité (salariés et indépendants)

100 en colonne

secteurs d'activité	%
communication, marketing, publicité	31,2
illustration, édition, presse	20,8
architecture, agencement, décoration	18,7
cinéma, télé, audio-visuel	2,1
autres secteurs artistiques	2,1
Education et formation artistique	14,6
hors champ culturel ou artistique	10,4

Le décalage perceptible entre la proportion d'emploi en secteur artistique (87 %) et le degré d'utilisation des compétences (71,8 %) indique cependant que certains de ces diplômés estiment que leur activité n'a pas le contenu artistique correspondant à leur formation, quand bien même ils exercent dans un secteur artistique.

. Temps de travail : des temps pleins de bonne augure

Si les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, le temps complet constitue cependant la forme d'emploi la plus courante puisqu'elle concerne plus des trois quarts de la population (76,9%).

Sur ce point on ne peut que s'interroger sur l'ampleur de l'écart par rapport à ce qui est observé au niveau DNSEP où moins d'un diplômé sur deux (47,2 %) occupe un emploi à plein temps.

Tableau 6 : Temps de travail selon le genre

100 en colonne

	DNAT homme	DNSEP H	DNAT femme	DNSEP F	Total	DNSEP
temps complet	81,3	49,3	73,9	45,9	76,9	47,2
temps partiel	18,8	50,7	26,1	54,1	23,1	52,8
Total	16		23		39	

La nature du contrat de travail, CDD ou CDI, recouvre des situations d'emploi différentes, notamment en fonction du temps de travail, temps complet ou temps partiel.

Sauf exception, l'emploi en CDI est ici un emploi à temps complet, ce qui vient encore en renforcer la stabilité : dans ce type de situation on peut considérer que la phase d'insertion professionnelle proprement dite est achevée et fait désormais place à la phase de développement de la carrière professionnelle.

Il en va autrement pour les CDD dont près de la moitié (46,7 %) correspondent à des emplois à temps partiel. Là encore, une limite, celle de la durée du contrat, s'ajoute à une autre, celle du temps de travail, dont on peut supposer qu'elle est plus souvent subie que choisie. Il en résulte un cumul des facteurs de précarité pour 20,5 % des salariés : CDD + temps partiel.

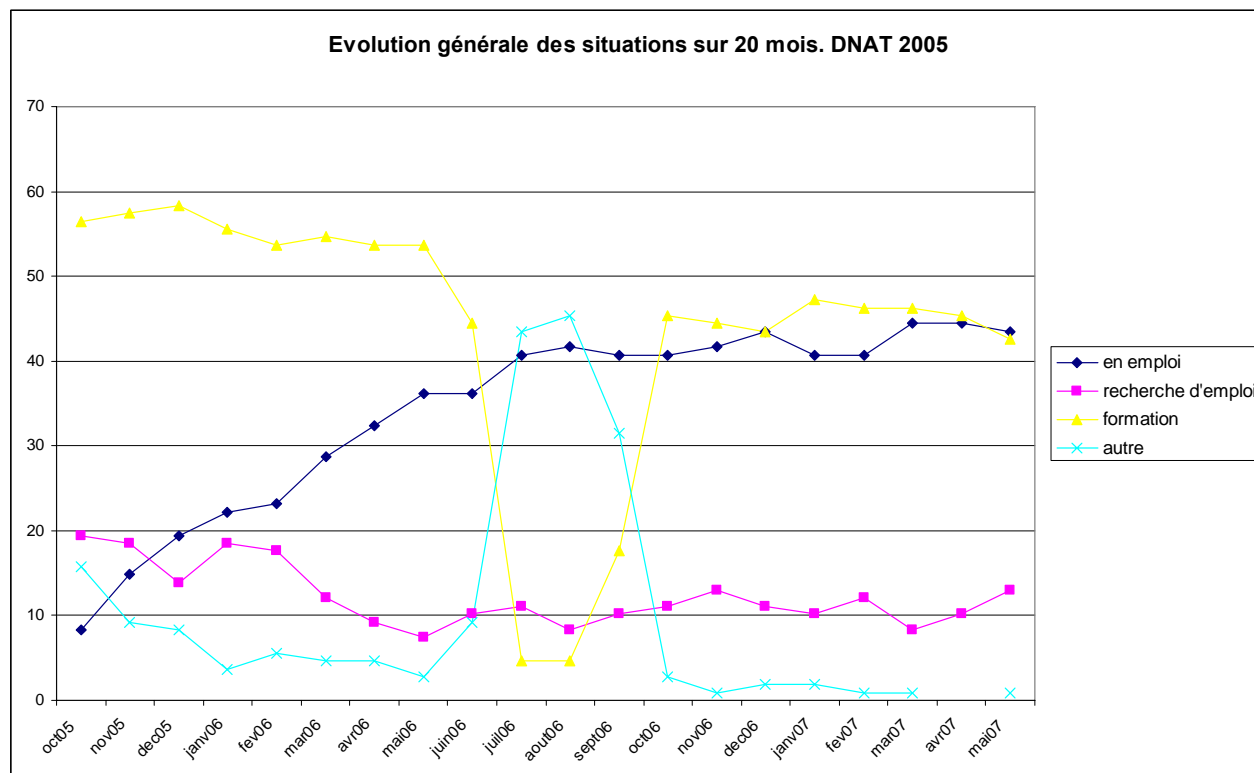
IV Evolution générale des situations sur 20 mois, rythmes d'insertion

Le graphique suivant montre clairement deux temps du rythme d'insertion : d'abord une entrée en activité professionnelle soutenue au cours des 7 à 8 mois qui suivent l'obtention du diplôme, puis une stabilisation faisant place à une croissance très ralentie du taux d'emploi dès lors que le seuil de 40 % a été atteint. Le taux de recherche d'emploi, se stabilise alors sans toutefois descendre sous la barre de 10 %.

Le taux de poursuite en formation, de l'ordre de 55 % au cours de la période de 6 à 8 mois qui suit le diplôme décroît ensuite fortement (arrêt de nombre des formations autres que DNSEP), pour s'établir à la rentrée (c. à d. un an après l'obtention du DNAT) sur un palier de 45 %.

Au niveau de l'emploi, cet afflux de nouveaux arrivants sur le marché du travail est pourtant peu visible. Tout se passe donc comme si ceux qui étaient fermement décidés à conclure leur formation à ce niveau pour chercher du travail étaient entrés rapidement en activité, alors que ceux qui différaient leur arrivée sur le marché du travail, n'entraient ensuite que très graduellement en emploi, et avec semble-t-il davantage de difficultés.

Graphique 4 : Evolution générale des situations sur 20 mois



. Pour conclure provisoirement...

Tableau 7 : Concernant le DNAT, si c'était à refaire, choisiriez-vous la même formation ?

100 en colonne

	% DNAT 2005	DNSEP2005	
même formation, même filière	76,4	oui	82,3
même formation filière longue	6,6		
formation artistique d'un autre type	15,1	non	17,7
formation non artistique	1,9		
Total	100		

Ce premier état du devenir d'une promotion de diplômés DNAT 18 mois après la certification montre à quel point les conditions de choix sont à ce niveau différentes, de celles enregistrées à la fin du cycle long. L'arbitrage emploi-formation segmente la population selon des lignes de partage sans doute plus inattendues que celles rencontrées après le DNSEP. Si la logique de choix du cycle professionnel court est de réunir rapidement, au moyen d'une qualification techniquement sûre, des conditions d'entrée efficaces sur le marché du travail, les modalités d'emploi des diplômés DNAT paraissent à de nombreux égards répondre à cet objectif. La relation formation-emploi est attestée, la répartition sectorielle des emplois dans le secteur artistique également, et les différents paramètres de l'emploi se conjuguent pour définir un processus d'entrée en activité professionnelle, plus classique mais aussi plus fermement établi à 18 mois qu'au niveau du cycle long où le processus semble davantage faire appel à un temps "long". Autant que l'on puisse en juger à l'examen de cette unique promotion et avec toute la prudence qu'impose la taille de l'effectif en emploi, il existe bien un modèle d'emploi DNAT qui correspond à la logique de ce cycle. Ce modèle fonctionne selon des types de comportement propres à ce niveau et qui viennent souvent s'inscrire en contrepoint de ceux des DNSEP. Le genre opère la principale division des choix, d'abord lorsqu'il s'agit d'opter entre marché du travail et poursuite en formation, puis au sein même des caractéristiques d'emploi ou de formation. Plus résolues, les filles montrent des choix toujours plus affirmés que ceux des garçons, poursuivant moins en formation, et lorsque c'est le cas davantage hors DNSEP, elles assument aussi plus souvent le risque d'une activité indépendante. Peut-être, en raison d'un emploi salarié dont les caractéristiques sont moins fermes que celles des garçons, peut-être aussi en conformité avec une attitude générale plus pragmatique. Quoi qu'il en soit, et quel qu'ait été leur décision à la suite du DNAT, tous ou presque valident le fait d'avoir d'abord choisi le cycle court et, au total comme en DNSEP, plus de quatre diplômés sur cinq considèrent que "si c'était à refaire" ils "referaient" une école supérieure d'art.

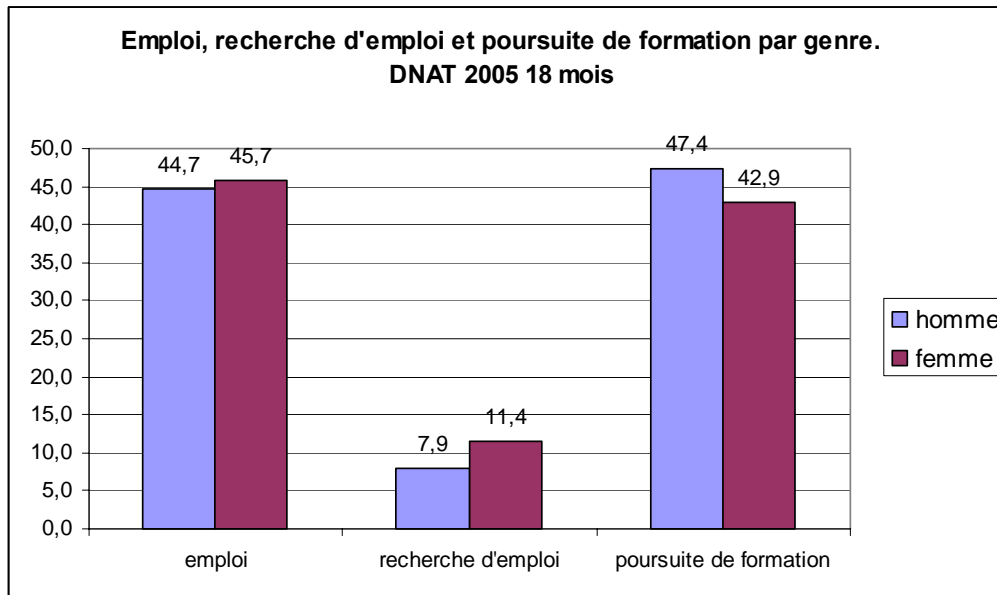
II ANALYSES DES SITUATIONS PAR GENRE, PAR AGE ET PAR OPTION

I. Situations par genre : une homogénéité qui risquerait de masquer les différences

En première approche, l'examen par genre des trois situations principales (emploi, formation et recherche d'emploi) ne laisse apparaître que des écarts limités entre hommes et femmes.

Le taux d'emploi est identique pour les deux sexes, toutefois les femmes sont plus nombreuses en situation de recherche d'emploi, car contrairement à ce qui est habituellement observé (pour les DNSEP, notamment) les diplômées DNAT choisissent moins fréquemment que les hommes de poursuivre en formation.²

Graphique 5 : Situations principales (3) par genre



Ces deux observations, égalité des taux d'emploi et moindre propension des femmes à poursuivre en formation, retiennent l'attention car elles ne correspondent ni aux résultats courants, ni à ce qui a été constaté au niveau DNSEP.

. Structure de l'emploi, salarié ou indépendant, par genre

Sur le plan de l'emploi, l'égalité des taux d'insertion professionnelle par genre, recouvre une constatation inattendue en matière de statut d'emploi par genre. Les choix observés déjouent le modèle de comportement régulièrement enregistré lors des enquêtes DNSEP.

Considérant la population DNAT en emploi à 18 mois, les femmes s'orientent moins que les hommes vers l'emploi salarié (34,3 % des femmes contre 42,1 % des hommes), et choisissent beaucoup plus souvent que ceux-ci une activité professionnelle indépendante : un quart des femmes en emploi exercent sous ce statut quand ce choix fait figure d'exception chez les hommes. A égalité de taux d'emploi, hommes et femmes font preuve de comportements différents et sur ce plan, la situation est totalement inversée par rapport au niveau DNSEP.

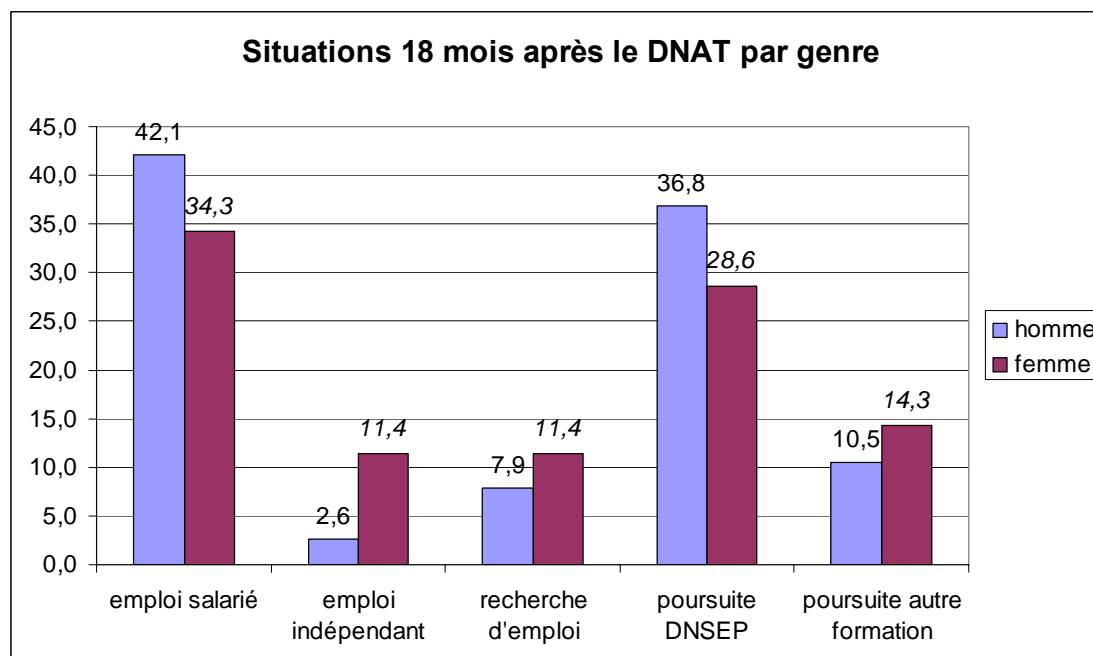
Le phénomène est doublement important. Ce renversement des choix par genre montre que les comportements ne sont pas intangibles et réaffirme le rôle essentiel de la dualité des statuts professionnels possibles. Ces renversements d'attitude selon le diplôme considéré, montrent que les effets de genre sont plus complexes que prévus, et nous invitent à relativiser nos hypothèses classiques sur la propension au risque des uns (les hommes) opposée à la recherche de sécurité des autres (les femmes). La nécessité d'une approche qualitative de l'insertion, s'en fait d'autant mieux sentir.

²Le choix de poursuite de formation après le DNSEP est opéré deux fois plus souvent par les femmes que par les hommes : 15,6 % d'entre-elles sont en formation contre 8,2 % des hommes. Promo 2005.

Tableau 8 : Répartition des situations d'emploi (statut et type de contrats de travail) par genre

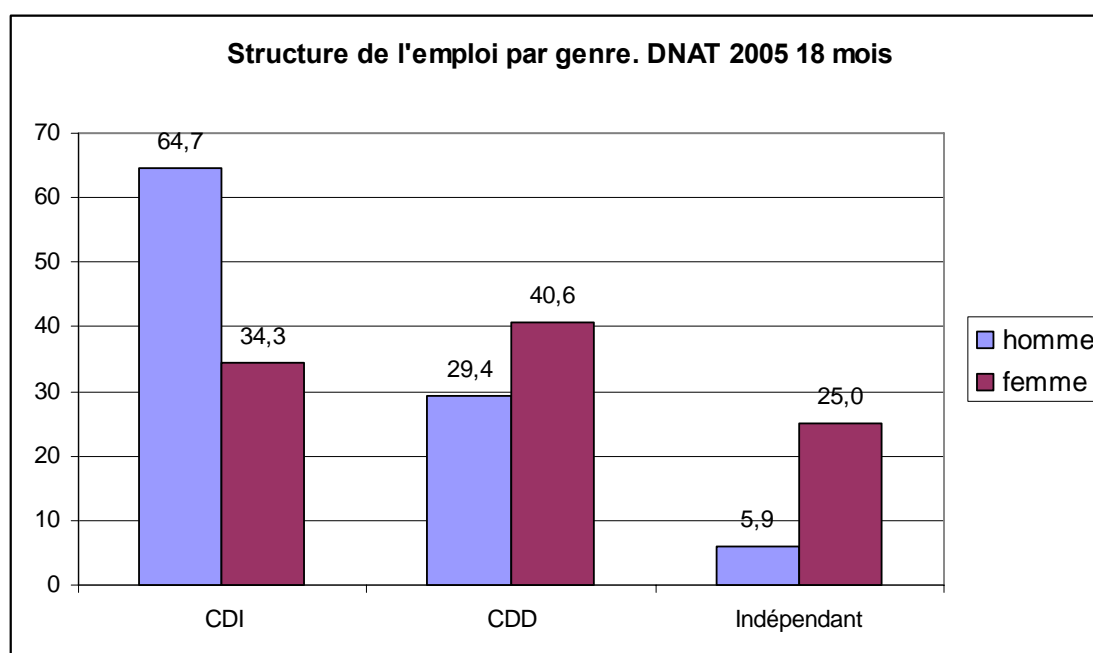
	homme	femme	Total
emploi salarié	94,1	75,0	81,6
emploi indépendant	5,9	25,0	18,4

Graphique 6 : Ensemble des situations par genre



Après l'inversion de comportement constatée par genre en matière de choix du statut de travail, les femmes diplômées DNAT s'orientent davantage que les hommes vers le travail indépendant, la répartition du travail salarié par type de contrat de travail (CDI ou CDD) donne lieu à un autre phénomène inattendu, de sorte que par rapport au DNSEP, le changement de la structure des emplois est complet.

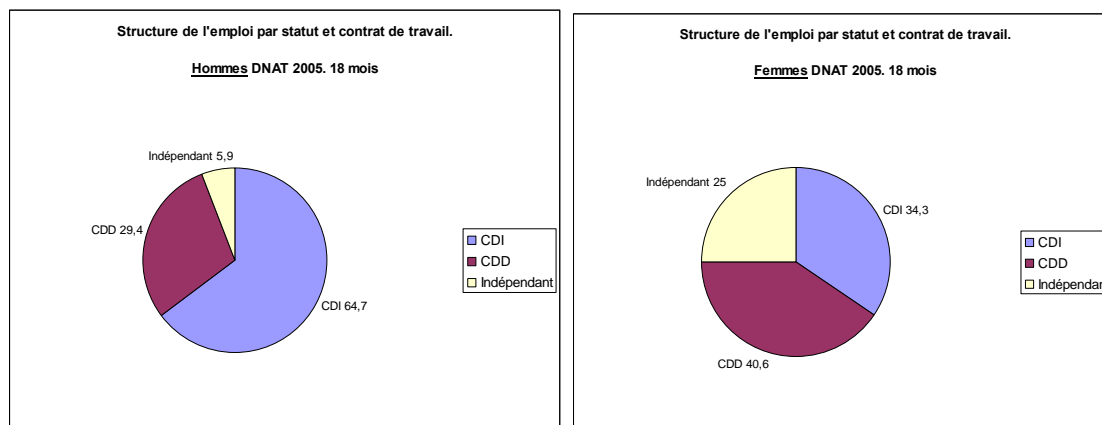
Graphique 9 : Structure de l'emploi par genre



Si 45 % des diplômés en emploi ont obtenu un contrat à durée indéterminée, le bilan est nettement à l'avantage des hommes, près des deux tiers sont en CDI, contre à peine plus du tiers des femmes. Il s'ensuit que les femmes travaillent plus souvent que les hommes en CDD (40,6% contre 29,4 %). L'insertion professionnelle des

hommes apparaît donc d'autant plus sûre qu'ils se montrent peu enclins à exercer en indépendant. Contrat de travail plus incertain et prise de risque afférent au choix de s'installer en indépendant, rendent la situation des femmes plus exposée aux aléas économiques, ce qui se traduit par un plus grand sentiment de précarité.

Graphiques 8 : Répartition des situations d'emploi par genre (statut et type de contrats de travail). DNAT / DNSEP

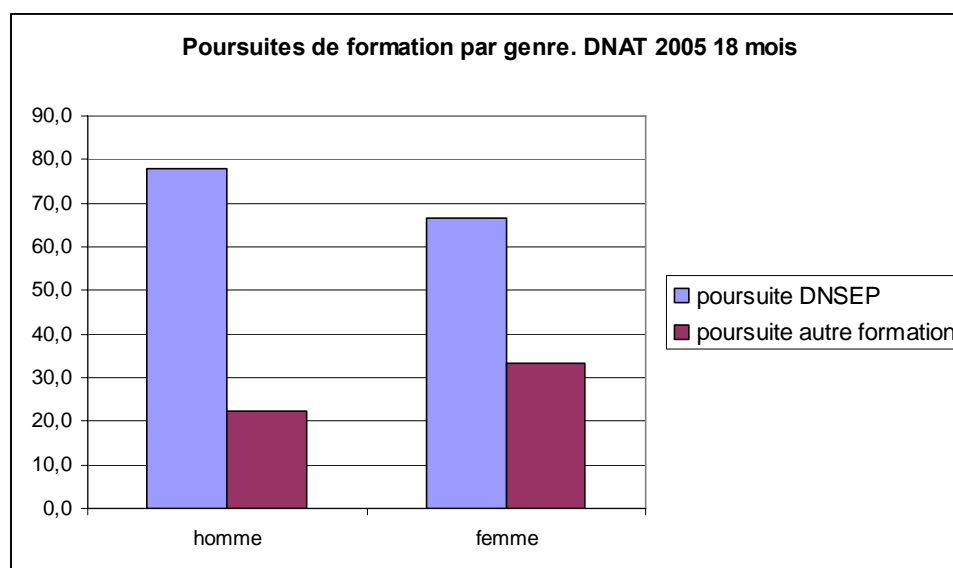


. Les poursuites en formation

Contre toute attente, les hommes se montrent les plus enclins à poursuivre en formation (H : 47,4 %, F : 42,9 %), alors même que l'ensemble des caractéristiques de leurs parcours scolaires démontrent des performances sensiblement inférieures à celles des filles. Cette moindre aisance académique, qui se traduit notamment par un âge d'obtention du baccalauréat puis du DNAT plus élevé, ne constitue donc pas un facteur les incitant à se présenter plus rapidement sur le marché du travail dès le diplôme du cycle court en poche.

De surcroît, près des quatre cinquièmes des poursuites de formation masculines s'effectuent en direction du DNSEP ce qui représente un engagement d'au moins deux ans, alors que ce même engagement ne concerne que les deux tiers des femmes. A tous égards celles-ci paraissent donc plus soucieuses de leur avenir professionnel. Malgré les réserves inhérentes à la taille des populations concernées cette appréciation est renforcée, par leur choix de formation essentiellement de nature professionnelle dès lors qu'elles ne poursuivent pas en DNSEP.

Graphique 9 : types de poursuites en formation (DNSEP et autre)



II Situations par âge

L'âge d'obtention du DNAT est de 23,3 ans en moyenne, ce qui signifie que la moyenne d'âge lors de l'enquête, 18 mois plus tard, est proche de 25 ans.

Les filles sont nettement plus jeunes que les garçons. Cette réalité d'état civil traduit des différences de trajectoires qui renvoient elles mêmes aux facteurs scolaires et aux modes d'accès en école d'art, éléments de parcours dont les conséquences peuvent se faire sentir longtemps par la suite. Nous avons évoqué à propos du DNSEP l'excellence académique des filles comme exemple d'un avantage comparatif dont le résultat était de les voir diplômées plus jeunes et donc particulièrement motivées pour poursuivre en formation.

Si les présupposés académiques restent les mêmes au niveau DNAT, les comportements évoluent pourtant tout autrement.

Tableau 10 : Age d'obtention du DNAT par genre

100 en colonne

	homme	femme	Total
21- 22 ans	31,6	42,9	38,9
> 22 ans	68,4	57,1	61,1

A taux d'emploi égaux, les plus âgés sont moins enclins que leurs cadets à poursuivre en formation, quatre sur dix seulement choisissent cette voie contre un "jeune" sur deux. Cela signifie que les plus avancés en âge se tournent très majoritairement vers le marché du travail et s'ils parviennent au même taux d'emploi que leurs cadets, une part notable d'entre eux reste pourtant en recherche d'emploi (13,6 % des plus de 22 ans contre 4,8 % des 21-22ans). Autrement dit il semblerait que les plus âgés rencontrent alors davantage d'obstacle ou qu'ils réussissent plus difficilement à accorder emploi et projet professionnel. Peut-être est ce dû à une différence d'ambition lors de cette phase d'entrée en activité professionnelle, les plus jeunes se contentant plus facilement de travaux provisoires ou apparentés aux "petits boulots" alors que les aînés seraient à la recherche de situations plus définitives ou à tout le moins en accord avec leur projet. Peut-être aussi est ce dû à une différence d'intensité dans l'engagement, plus ou moins contraints en raison de leur âge à renoncer à poursuivre en formation, ils se présenteraient sur le marché de l'emploi dans une attitude "par défaut" qui nuirait à leur efficacité sur ce plan.

Tableau 11 : Situations principales par âge

100 en colonne

	21- 22 ans	> 22 ans	Total
emploi	45,2	45,5	45,4
recherche d'emploi	4,8	13,6	10,2
poursuite de formation	50,0	40,9	44,4

Plus précisément, l'égalité des taux d'emploi renvoie à un partage différent des statuts d'exercice professionnels : l'emploi indépendant est assumé par les plus âgés, qui par voie de conséquence sont un peu moins en emploi salarié.

Une autre différence apparaît au niveau de la formation : la poursuite en cycle long est d'abord le fait des plus jeunes diplômés qui poursuivent là sur une trajectoire d'excellence académique dans un milieu où ils se sentent à l'aise. Les poursuites dans d'autres formations sont sensiblement identiques dans les deux groupes d'âge.

Tableau 12 : Situations par âge

100 en colonne

	21- 22 ans	> 22 ans	Total
emploi salarié	40,5	34,8	37,0
emploi indépendant	4,8	10,6	8,3
recherche d'emploi	4,8	13,6	10,2
poursuite DNSEP	35,7	28,8	31,5
poursuite autre formation	14,3	12,1	13,0

Hormis l'écart observé sur l'utilisation des compétences dans l'emploi, les plus jeunes ayant sur ce point une appréciation plus positive que leurs aînés, les autres caractéristiques de l'emploi ne font pas apparaître de différences significatives sur la régularité des revenus, le temps travaillé (temps complet 68 %, temps partiel 32 % dans les deux cas) ou encore la répartition par type de contrat de travail.

Il semble simplement qu'au niveau du jugement global porté sur la stabilité de leur situation, les jeunes ont une vision plus optimiste que les aînés de leur situation 57,9% s'estiment en position stable ou plutôt stable contre 49,2 % des plus âgés.

Tableau 13 : Utilisation des compétences par âge

	oui	non	Total
21- 22 ans	73,7	26,3	100,0
> 22 ans	60,0	40,0	100,0
Total	65,9	34,1	100,0

III Synthèse des écarts par genre et par âge

Compte tenu de l'écart des structures d'âge masculine et féminine, et malgré la réduction d'effectifs qu'engendre un niveau supplémentaire de croisement, la segmentation par genre permet de faire utilement ressortir les comportements les plus significatifs.

Sur le plan de l'emploi deux groupes présentent des taux d'activité élevés, les hommes "âgés" (plus de 22 ans) (au diplôme) et plus inattendues les femmes jeunes (22 ans au plus), qui ne profitent pas de leur avantage relatif pour continuer leurs études.

En revanche, le groupe des hommes jeunes est le moins engagé sur le marché de l'emploi (25 % contre 53,8 % pour leurs aînés) ces jeunes diplômés poursuivent massivement en formation (66,7 %) en privilégiant la continuité interne en cycle long la moitié des garçons de ce groupe d'âge continuent en DNSEP.

Globalement, l'âge est un facteur beaucoup plus discriminant chez les hommes que chez les femmes, puisque pour eux, taux d'emploi et taux de formation varient du simple au double d'un groupe d'âge à l'autre.

Les écarts de situation par groupe d'âge bien que parfois conséquent demeurent plus limités chez les femmes si le taux d'emploi des plus jeunes (53,3 %) devance de 13 points celui de leurs aînées (40,0%), en revanche leurs taux de poursuite en formation sont identiques et leurs orientations, DNSEP ou autres formations se répartissent de la même façon.

En retrait sur le plan de l'emploi sans pour autant augmenter leur choix pour la formation, les femmes diplômées tard (>22 ans) connaissent un taux de recherche d'emploi (17,5 %) au moins deux fois supérieur aux autres groupes et le contraste est frappant par rapport à leurs cadettes qui ne sont que 3,3 % en recherche d'emploi.

Tableau 14 : Principales situations par âge et par genre

		21- 22 ans	> 22 ans	Total
homme	emploi	3	14	17
		25,0	53,8	44,7
	recherche d'emploi	1	2	3
		8,3	7,7	7,9
	poursuite de formation	8	10	18
		66,7	38,5	47,4
	Total	12	26	38
	100	100	100	
femme	emploi	16	16	32
		53,3	40,0	45,7
	recherche d'emploi	1	7	8
		3,3	17,5	11,4
	poursuite de formation	13	17	30
		43,3	42,5	42,9
	Total	30	40	70
	100	100	100	

IV. Situations par Option

L'analyse précédente a montré combien le genre intervient dans les décisions qui sont prises à la suite du cycle court, un bref retour sur la composition du public des options est donc indispensable

L'analyse des situations des diplômés DNAT par option affronte en effet une double limite, d'effectifs et de composition des publics.

. Sur les effectifs, d'abord : pour deux options, design espace et surtout design produit, la taille des populations n'autorise qu'un nombre limité de croisements et réduit fortement leur portée.

. Sur la cause des différences de situation par option, ensuite : les différences de publics par genre posent la question de l'explication des écarts constatés, effet de genre ou effet d'option...ou probablement les deux ?

Tableau 15 : Rappel de la composition des options par genre

100 en colonne

	design graphique	design espace	design produit	Total
homme	35,8	45,2	0,0	35,2
femme	64,2	54,8	100,0	64,8

Comme on peut le constater, les trois options présentent des profils de public par genre sensiblement différents. Or, la répartition des situations post DNAT par option s'écarte parfois des comportements par genre tels qu'ils ressortent de l'analyse globale de la promotion, à savoir des choix masculins plus orientés vers la poursuite en formation que vers l'emploi, et des choix féminins plus tournés vers la vie professionnelle que vers le cycle long. Soit, un modèle comportemental inversé par rapport à celui du niveau DNSEP.

Tableau 16 : Situations principales par option

100 en colonne

	design graphique	design espace	design produit	Total
emploi	50,7	38,7	30,0	45,4
recherche d'emploi	11,9	6,5	10,0	10,2
poursuite de formation	37,3	54,8	60,0	44,4

Conformément aux tendances évoquées plus haut, Design graphique, option la plus importante et à forte majorité féminine, enregistre le taux d'emploi le plus élevé associé à un taux de poursuite en formation inférieur à la moyenne.

Dans le même schéma, mais en sens inverse, l'option Design espace avec l'écart de population par genre le moins accusé et donc une présence relative importante des hommes, montre un taux de poursuite en formation élevé.

En revanche, l'option la plus féminisée, design produit, malgré une réserve liée aux effectifs, est celle qui connaît le taux de poursuite en formation le plus élevé contredisant en cela le comportement féminin général en DNAT.

S'il est difficile d'en tirer des conclusions quant à un éventuel effet de l'option, on peut cependant relever que les deux options minoritaires du point de vue des effectifs présentent des taux de poursuite en formation élevés puisque plus d'un diplômé sur deux fait ce choix de la formation.

. Répartition des situations d'emploi (statut salarié / indépendant) par option

L'inégalité des taux d'emploi par option renvoie directement au différentiel de taux de poursuite en formation mais également à la structure des statuts d'emploi par option.

Au regard des options, il apparaît que la pratique du travail indépendant, telle qu'elle peut-être observée sur des populations réduites, est surtout développée dans le domaine du graphisme, sa place dans les autres options étant trop faible pour être significative.

. Répartition des situations de poursuite de formation (DNSEP et autres) par option

L'option, design graphique, qui voit ses diplômés se diriger en plus grand nombre vers le marché du travail et enregistre par conséquent le taux de poursuite en formation le moins élevé (37,3 %) est également celle qui "retient" le plus ses diplômés en école d'art, puisque plus des trois quarts de ces poursuites de formation s'opèrent en direction du cycle long, DNSEP. Dans les deux autres options ce taux est de l'ordre des deux-tiers.