



HAL
open science

Déclassement et immobilisme : évolution des compromis des diplômées du supérieur (1997-2015)

Magali Jaoul-Grammare

► **To cite this version:**

Magali Jaoul-Grammare. Déclassement et immobilisme : évolution des compromis des diplômées du supérieur (1997-2015). *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2024, 167, pp.111-142. 10.4000/12b53 . halshs-04753921

HAL Id: halshs-04753921

<https://shs.hal.science/halshs-04753921v1>

Submitted on 4 Nov 2024

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.

Déclassement et immobilisme : évolution des compromis des diplômées du supérieur (1997-2015)

*Downgrading and immobility : changes in the compromise strategies of female
higher education graduates (1997-2015)*

*Zurückstufung und Stagnation: Entwicklung der Kompromissbereitschaft von
Hochschulabsolventinnen (1997-2015)*

*Pérdida de categoría e inmovilismo : evolución de los compromisos de las
graduadas de enseñanza superior (1997-2015)*

Magali Jaoul-Grammare



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/12884>

DOI : 10.4000/12b53

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2024

Pagination : 111-142

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Magali Jaoul-Grammare, « Déclassement et immobilisme : évolution des compromis des diplômées du supérieur (1997-2015) », *Formation emploi* [En ligne], 167 | Juillet-Septembre, mis en ligne le 01 août 2024, consulté le 10 octobre 2024. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/12884> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12b53>

Déclassement et immobilisme : évolution des compromis des diplômées du supérieur (1997-2015)¹

MAGALI JAOUŁ-GRAMMARE
CNRS, BETA-CAR Céreq de Strasbourg, Université de Strasbourg
E-mail : jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr

Résumé

■ Déclassement et immobilisme : évolution des compromis des diplômées du supérieur (1997-2015)

Depuis deux décennies, le marché du travail en France est caractérisé par l'augmentation de deux phénomènes : le déclassement et la mobilité professionnelle. Pourtant, près d'un tiers des diplômés du supérieur en situation d'emploi n'envisagent pas de mobilité tout en étant considérés comme déclassés d'un point de vue institutionnel. L'objectif de ce travail est d'analyser les éléments pouvant influencer ce type de choix de compromis et leur évolution depuis vingt ans. L'originalité de l'étude repose sur la construction d'un indicateur de compromis qui combine déclassement objectif et immobilité professionnelle. Ainsi, les femmes sont plus enclines à adopter ce comportement, et ce d'autant plus fréquemment que le nombre d'enfants augmente. Parallèlement, nous soulignons une certaine amélioration de la situation des femmes : prioriser la vie familiale et avoir une mère au foyer diplômée du supérieur diminuent la probabilité du choix de compromis des femmes.

Mots clés : femme, enseignement supérieur, déclassement professionnel, mobilité professionnelle, division sexuelle du travail, relation travail-famille

Abstract

■ Downgrading and immobility: changes in the compromise strategies of female higher education graduates (1997-2015)

For the past two decades, the French labor market has been characterized by an increase in two phenomena: downgrading and professional mobility. However, almost a third of university graduates in employment do not envisage mobility, even though they are considered downgraded from an institutional point of view. The aim of this study is to analyze the factors influencing this type of compromise choice, and how they have

1. Article proposé dans le cadre du dossier « Genre dans le supérieur » suite aux travaux du GTES.

evolved over the past 20 years. The originality of the study lies in the construction of a compromise indicator that combines objective downgrading and professional immobility. Our results show that: women are more likely to adopt this behavior, and that it becomes more frequent as the number of children increases. At the same time, we highlight a certain improvement in women's situation: prioritizing family life and having a stay-at-home mother with a university degree reduces the likelihood of women choosing to compromise.

Keywords: woman, higher education, demotion, occupational mobility, gender based division of labour, work-family relationship

Journal of Economic Literature: J 16, J 24

Traduction : autrice.

Introduction

Malgré le développement de la mixité à l'emploi des femmes depuis les années 2010, elles n'occupent pas les mêmes postes que les hommes. Les femmes sont en effet moins présentes sur le marché du travail, elles demeurent minoritaires dans la catégorie des cadres et l'emploi féminin reste concentré sur un nombre limité d'emplois et de secteurs (Razafindranovona, 2017 ; DARES, 2018). À l'instar des orientations scolaires, les choix professionnels des individus sont différenciés selon le genre et continuent d'être marqués par des stéréotypes (Duru-Bellat, 2004a ; Ramaci *et al.* 2017 ; Borel et Soparnot, 2020, Jaoul-Grammare, 2023a). Les choix d'études dépendent ainsi des compétences attribuées par la société et non des compétences personnelles (Duru-Bellat, *op. cit.* ; Latrorfa *et al.* 2010). Cela conduit les filles à s'auto-sélectionner (Stevanovic, 2008 ; Hernandez-Arenaz, 2020) ou encore à s'autocensurer vis-à-vis notamment des filières scientifiques (Blanchard *et al.*, 2016). Quant aux choix professionnels, l'existence d'un projet de carrière chez les adolescents contre un projet de vie chez les adolescentes (McMahon et Patton, 1997) explique que les garçons se projettent essentiellement vers des métiers de cadres alors que les femmes optent plus généralement pour des professions qualifiées d'intermédiaires (Vouillot, 2012) ou moins valorisées, mais offrant des conditions de travail plus compatibles avec une vie familiale (Peslouan, 1974 ; Marry, 2004 ; Duru-Bellat, 2004b ; Stevanovic, 2006).

Un autre fait marquant des dernières décennies est l'accroissement du phénomène de déclassement, notamment chez les femmes (Giret *et al.*, 2006 ; Duru-Bellat, 2009 ; Di Paola et Moullet, 2018 ; INSEE, 2018 ; Perrin et Bertrand, 2018) ainsi qu'une plus grande mobilité professionnelle (Dupray ; 2005 ; Dupray et Recotillet, 2009 ; Lhommeau et Michel, 2018).

Pourtant, 32 % des diplômés du supérieur en situation d'emploi demeurent immobiles malgré une situation de déclassement (Jaoul-Grammare, 2023b). Si le déclassement peut

conduire les individus à envisager une mobilité professionnelle (Giret *et al.*, *op. cit.* ; Doazan et Eckert, 2014) dans une optique de progression professionnelle (Dupray, *op. cit.*), il peut aussi résulter de la situation de déclassement un moindre souhait de mobilité, le premier n'étant pas une condition nécessaire et suffisante à la seconde.

Tout d'abord, le déclassement peut être perçu comme une protection contre le chômage (Giret *et al.*, *op. cit.*). Ensuite, le moindre désir de changement peut provenir d'un intérêt pour son travail lié au salaire, à l'emploi, à la stabilité ou à des éléments plus subjectifs comme des « *choix de compromis* » (Duru-Bellat, 2004a ; Gottfredson, 2005). En effet, contrairement aux hommes, les femmes associent projet professionnel et projet de vie, ce qui les amène très tôt à anticiper un arbitrage entre travail et famille.

L'objectif de ce travail est d'analyser les éléments qui peuvent limiter les souhaits de mobilité professionnelle des femmes déclassées. On s'intéresse plus particulièrement aux comportements des jeunes femmes actives diplômées du supérieur en situation d'emploi et à leur évolution sur près de vingt ans. L'originalité de notre approche repose sur la construction d'un indicateur qui associe déclassement et immobilité professionnelle. Il s'agit de déterminer quels sont les facteurs scolaires et socioéconomiques qui influencent ce comportement, puis d'en étudier l'évolution entre 1997 et 2015 à l'aide des enquêtes Génération du Cereq.

Après avoir rappelé les caractéristiques genrées des choix de carrière, nous proposons un indicateur de mesure de compromis. Nous estimons ensuite l'influence des caractéristiques personnelles, familiales ou encore subjectives sur l'adoption de ce type de comportement.

1 | Choix de filles, choix de garçons

Les stratégies d'orientation tiennent une place importante dans la littérature (Hoxby, 2003) et de nombreux facteurs ont été identifiés comme ayant un rôle plus ou moins déterminant. Risque d'échec et anticipation de l'avenir (Boudon, 1973), choix d'établissements et coût des études (Kane, 1995 ; Rouse, 1998 ; Van Zanten, 2001, 2009 ; Felouzis et Perroton, 2009), chance d'accès et interaction avec les pairs (Montmarquette *et al.*, 1998 ; Demeulemeester et Rochat, 2001 ; Manzo, 2007, 2009) ou encore conjoncture économique et situation sur le marché du travail (Fershtman et Weiss, 1993 ; Stallmann *et al.*, 1993 ; Freeman, 1971 ; Diebolt, 2001) sont autant d'éléments qui participent à la construction des choix d'orientation des individus.

1.1. Les caractéristiques genrées des choix d'études et de carrière et le phénomène de déclassement

Au-delà de ces facteurs bien identifiés dans la littérature, force est de constater qu'il existe une attitude différenciée selon le sexe dans les choix d'orientation et de carrière (Stefanovic et Mosconi, 2007). Holland (1966) est l'un des premiers à s'interroger sur les différences d'intérêt professionnel selon le sexe des individus. Selon l'auteur, les femmes optent plus souvent pour des métiers ayant un intérêt social et conventionnel alors que les hommes ont des personnalités professionnelles réalistes et investigatrices. Ceci provient du fait que les femmes sont stéréotypées négativement dans trois grands domaines : compétences quantitatives (Frome et Eccles, 1998 ; Furnham *et al.*, 2002), leadership (Schein, 2001 ; Atwater *et al.*, 2004 ; Coffman *et al.* 2021) et culture générale (Furnham et Gasson, 1998 ; Furnham *et al.*, *op. cit.* ; Petrides *et al.* 2004 ; Bian *et al.*, 2017). Il en résulte un comportement moins risqué des filles (Page *et al.*, 2007 ; Halek et Eisenhauer, 2001 ; Gabay-Egozi *et al.*, 2014) associé à un niveau d'aspiration professionnelle plus faible (Page *et al.*, *op. cit.*) et une moindre confiance en soi (Klinowski, 2019).

En plus des différences d'intérêt, Bandura (1977, 1982) tient compte de l'influence de l'environnement dans lequel évolue l'individu sur son sentiment de compétence. Selon lui, les choix de carrière sont associés à un sentiment positif d'auto-efficacité et au fait que l'environnement de l'individu lui renvoie un tel sentiment. L'attitude des enseignants/adultes vis-à-vis des élèves pourrait alors avoir un effet sur les comportements de choix en raison d'un effet Pygmalion (Rosenthal et Jacobson, 1968). Il en résulte que les filles ont tendance à se sous-estimer et à établir des choix d'études et de carrière en sous évaluant leurs compétences (Lemaire, 2005) et ceci est d'autant plus marqué qu'elles évoluent dans un environnement traditionnellement connoté masculin, comme les domaines scientifiques (Bordalo *et al.*, 2019) ou que le niveau de concurrence ressenti est important (Gneezy *et al.*, 2003 ; Niederle et Vesterlund, 2011 ; Buser *et al.*, 2022 ; Cattaneo *et al.*, 2017).

Un autre élément à considérer est l'existence d'une différenciation genrée en termes de perception des rendements espérés des investissements éducatifs, les hommes ayant tendance à surévaluer ces rendements (Botelho et Costa-Pinto, 2004). Cela a deux conséquences : d'une part, les femmes ont tendance à se satisfaire de salaires inférieurs à ceux auxquels elles pourraient prétendre et d'autre part, à occuper, davantage que les hommes, des emplois plus déclassés (Jaoul-Grammare et Lemistre, 2018). Malgré cela, elles affichent des niveaux de satisfaction professionnelle plus élevés que les hommes (Perugini et Vladislavljević, 2019).

Enfin, le milieu social demeure en effet un élément déterminant dans les parcours éducatifs, l'insertion, les salaires (Dherbécourt et Flamand, 2023) et la mobilité (Lainé, 2010). Tout d'abord, l'existence d'une situation de référence, notamment familiale, va condi-

tionner les prises de décision des individus quant à leur scolarité (Easterlin, 1995). Ainsi, l'intérêt pour une spécialité de formation peut s'expliquer par un effet d'imitation des individus relativement aux générations précédentes ou des aspirations plus élevées vis-à-vis de leurs parents, soit une notion de mobilité sociale (Peugny, 2009). On parle alors de mobilité sociale intergénérationnelle ascendante ou descendante selon que les individus occupent des emplois supérieurs ou non à ceux occupés par leurs parents (Lainé, *op. cit.* ; Razafindranovona, 2017). À ce titre, pour les filles, la position de la mère est plus déterminante que celle du père (Razafindranovona, *Ibid.*) tant du point de vue de l'image renvoyée de la conciliation entre vie professionnelle et familiale de la mère durant l'enfance (Court *et al.*, 2013) que de l'influence genrée de la profession de la mère sur les parcours scolaires (Bouhmadi et Lemistre, 2007).

Le phénomène de mobilité sociale est lié à la notion de déclassement (Doazan et Eckert, *op. cit.*) dans le sens où un déclassement va favoriser la survenue de mobilité de rattrapage (Forgeot et Gautié, 1997). Selon ces auteurs, être déclassé désigne le fait de posséder un niveau de formation *a priori* supérieur à celui requis pour l'emploi occupé.

Plus globalement, le déclassement fait référence à une non-correspondance statistique (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002), subjective (Giret, *op. cit.*) ou normative (Affichard, 1981) entre l'emploi occupé et le niveau de formation. Quelle que soit la mesure retenue, il existe un certain nombre de facteurs communs au risque de déclassement (Giret *et al.*, *op. cit.*) : les caractéristiques sociodémographiques et les caractéristiques de l'emploi.

La difficulté tient au fait que ces trois approches sont parfois divergentes (Duru-Bellat, 2009 ; Di Paola et Moullet, *op. cit.*). En effet, la mesure objective du déclassement ne s'accompagne pas forcément d'un sentiment de déclassement de la part des individus (Dain, 2021). Ainsi les femmes, qui apparaissent plus déclassées statistiquement, ont tendance à se sentir moins déclassées (Giret *et al.*, 2006 ; Duru-Bellat, 2009 ; Perrin et Bertrand, 2018 ; Fievet *et al.*, 2023).

Le déclassement peut aussi être volontaire (De Rugy, 2018) lorsqu'il est perçu par exemple comme une protection contre le chômage (Giret *et al.*, *op. cit.*). À l'inverse, dans une logique « *de l'honneur* », on peut observer une résistance au déclassement, les cadres préférant par exemple une situation de chômage à une situation de déclassement (Pochic, 2001). Enfin, les individus peuvent également opter pour des reconversions professionnelles (Pochic, *op. cit.* ; Flachère et Frénois, 2021) afin d'éviter le déclassement.

1.2. Déclassement et absence de mobilité professionnelle féminine : un choix de compromis ?

La mobilité désigne « *le changement qui peut être apporté aux conditions dans lesquelles un salarié exerce un emploi* » (Droit du travail). Elle peut être interne, externe ou géographique ; la mobilité externe intervient généralement en début de carrière tandis que la mobilité interne représente une stratégie de carrière après 40 ans. La mobilité interne fait référence à un changement au sein de l'entreprise, soit à poste équivalent (mobilité horizontale) soit selon une évolution hiérarchique (mobilité verticale ou ascendante). La mobilité externe, quant à elle, se caractérise par un changement d'entreprise et peut là aussi s'accompagner d'une évolution verticale ou non ou encore résulter d'une réorientation ou d'une reconversion professionnelle. Elle expose plus au risque d'interruption professionnelle et implique des changements plus importants (coût monétaire, psychologique, changement de résidence) que la mobilité interne. La mobilité externe peut être à l'initiative de l'individu ou de l'employeur. Dans le premier cas, on peut supposer que la mobilité est souhaitée, ses conséquences maîtrisées et qu'elle concerne une amélioration de la situation ; dans le second cas, elle peut impliquer une dégradation de la situation de l'employé. À ce titre, on assiste au développement des mobilités défensives et d'ajustement – liées au contexte économique marqué par des réorganisations et restructurations plus fréquentes – au détriment des mobilités stratégiques synonymes d'évolution positive pour les individus (Dupray et Recotillet, 2009).

Enfin, la mobilité géographique induit une modification de l'environnement de travail. Elle peut être liée à des logiques de carrière ou à des choix de vie / familiaux (suivre son conjoint). Pour autant, qu'elle qu'en soit la raison, bien que la mobilité féminine ait augmenté (Dupray, *op. cit.* ; Dupray et Recotillet, *op. cit.* ; Lhommeau et Michel, *op. cit.*), les hommes sont surreprésentés parmi les actifs mobiles, ce phénomène soulevant la question non seulement du poids des rôles sociaux, mais également de la conception du projet de vie qu'ont les hommes et les femmes (Ortar, 2013).

Selon Amossé (2003), stabilité familiale et stabilité professionnelle vont en effet de pair, si bien que, d'une part, la mobilité professionnelle peut remettre en cause la conception d'un noyau familial stable et que, d'autre part, avoir des enfants peut constituer un frein à l'évolution professionnelle ; les naissances ont en effet des conséquences négatives sur l'emploi des femmes (Couppie et Epiphane, 2007 ; Lainé, *op. cit.*) avec une augmentation de la mobilité descendante. Ceci joue de manière différenciée chez les hommes et les femmes, ces dernières étant plus affectées. Malgré la législation visant à sanctionner toute discrimination liée à la grossesse (Article 225-1 du code pénal), les entreprises anticipent négativement la maternité et exercent un frein à la mobilité géographique des femmes (Schweitzer, 2009). De plus, après la naissance du premier enfant, la mobilité professionnelle tend à se réduire pour les deux parents, mais avec un différentiel significatif en défaveur des femmes (Amossé, 2003), les arbitrages se faisant dans un couple généralement au profit de l'homme (Dupray et Recotillet, *op. cit.*).

Au-delà de l'influence de la situation familiale, la situation professionnelle comme le secteur d'activité ou le niveau de qualification jouent également sur la mobilité (Dupray et Recotillet, *Ibid.*) ; Lainé, *op. cit.*). La mobilité interne est ainsi plus fréquente dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie, du commerce ou encore de la construction et touche principalement les postes peu qualifiés occupés ; *a contrario*, les mouvements externes, souvent synonymes de promotion, affectent les individus plus qualifiés qui travaillent au sein de grands groupes ou dans la fonction publique (Amossé, 2003 ; Fievet *et al.*, *op. cit.*).

La conjoncture économique affecte aussi la mobilité des individus. Peu significative sur la mobilité interne, elle influence fortement la mobilité externe (Amossé, 2003 ; Dupray et Recotillet, *op. cit.*) : les individus étant d'autant plus mobiles que la conjoncture est favorable, il en résulte un ralentissement de la mobilité en période de récession ; en effet, l'accroissement des mobilités contraintes liées aux licenciements économiques dus à la conjoncture défavorable est plus que compensé par la diminution des changements volontaires d'employeur.

Il apparaît ainsi qu'hommes et femmes ne vivent pas de manière identique la mobilité professionnelle. Afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les femmes ont tendance à limiter leurs ambitions professionnelles et par là même leur éventuelle mobilité. Elles font ainsi des choix de compromis (Duru-Bellat, 2004a). Cette notion est appréhendée de diverses manières au niveau théorique. Ainsi en se fondant sur le modèle de l'acteur rationnel de Boudon (1973), Duru-Bellat (1991, 2004a) envisage ce choix comme une stratégie rationnelle entre coût et bénéfice associés à diverses situations. Court *et al.* (*op. cit.*) adoptent quant à eux une vision plus Bourdieusienne en tenant compte des dispositions sociales initiales au regard desquelles les filles sont amenées à faire ces choix.

Les choix de compromis des filles vis-à-vis de leur carrière professionnelle peuvent aussi s'inscrire dans le cadre théorique développé par Gottfredson (1981, 2002), selon lequel tous les enfants différencient d'abord les professions selon le sexe, puis selon un certain degré de prestige social. Chaque individu élabore alors une carte cognitive des carrières acceptables, personnelle, qui va façonner l'orientation scolaire et les changements de carrière, les individus choisissant les orientations et les professions qui les intéressent selon un processus de circonscription, c'est-à-dire de découpage en fonction de cette carte (Gottfredson, 2002). Lorsqu'ils sont jeunes, les préférences des individus sont essentiellement déterminées par la dimension du genre (Stockard et Mcgee, 1990 ; Eccles, 1994 ; Trice *et al.*, 1995 ; Gottfredson & Lapan, 1997) ; ensuite, l'arbitrage entre carrière et vie sociale devient un facteur important (Huteau et Marro, 1986). Malgré cela, l'espace social des individus n'est pas figé et peut évoluer selon divers compromis (Gottfredson, 2002).

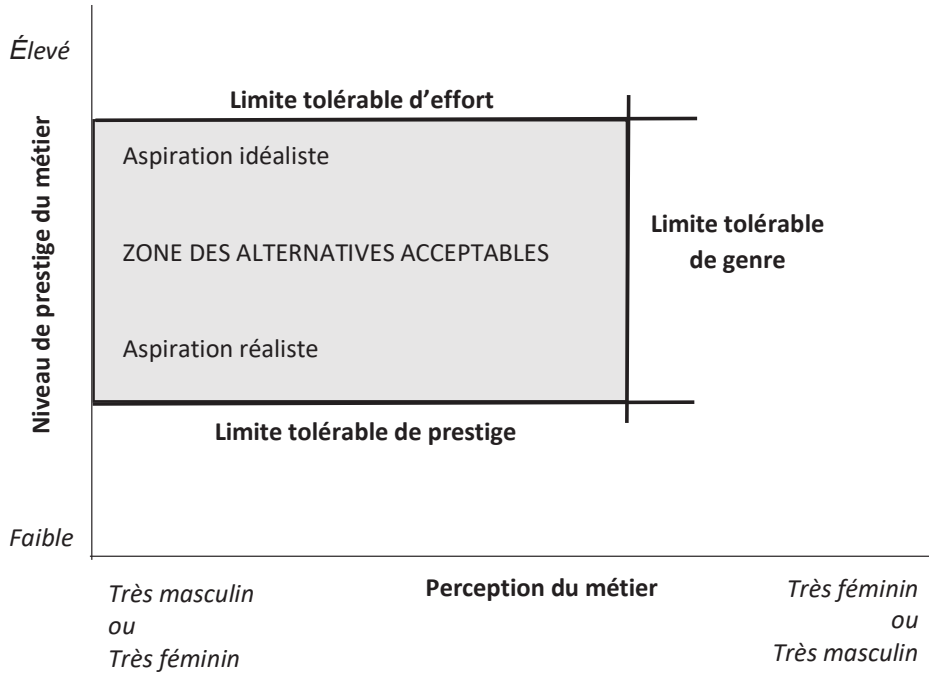
La théorie du compromis complète la notion de carte cognitive des professions en considérant que l'individu peut modifier ses aspirations pour des choix professionnels plus accessibles et plus réalistes. Ces modifications sont vécues comme des compromis

entre ce qui est souhaité et ce qui est réalisable (**Figure 1**). Cela consiste en des ajustements des options de carrière préférées en fonction des contraintes externes ou environnementales qui pèsent sur le choix de la carrière : si l'écart entre les préférences et la réalité est faible, les individus ne feront pas de compromis sur leur domaine d'intérêt ; si l'écart est modéré, les individus sont plus susceptibles de faire un compromis sur le genre du métier que sur le prestige ; si l'écart est important, les individus sont plus susceptibles de sacrifier le domaine d'intérêt que le prestige ou le genre du métier.

Le compromis peut être anticipé lorsque les modifications interviennent à la suite d'une prise de conscience d'un objectif irréaliste, ou empirique lorsque les modifications découlent d'expériences personnelles. Ceci rejoint le cadre des préférences adaptatives (Elster, 1983 ; Sen, 1992) qui fait référence aux situations où les souhaits s'adaptent aux possibilités offertes, notamment dans le cas où les individus connaissant des situations de privation vont réinterpréter leurs préférences selon les normes sociales en les adaptant à l'injustice présente dans leur environnement (Nussbaum, 2011). Ces changements de préférence peuvent traduire une sorte de résignation / intériorisation à(de) l'échec (De Besses, 2007) reflétant des choix moins ambitieux (Bourdieu et Passeron, 1977 ; Vouillot, 2002 ; Saito, 2003 ; Gottfredson, 2005 ; Landrier et Nakhili, 2010).

Ces changements interviennent différemment chez les filles et les garçons. Ainsi lors du passage d'un choix souhaité à un choix réaliste, les garçons optent pour des métiers traditionnellement masculins (Armstrong et Crombie, 2000) et les filles généralement pour des professions traditionnellement féminines, bien qu'elles soient plus enclines à s'orienter vers des professions qui ne sont pas socialement associées à leur genre (Gottfredson, 2002). Naît également une incertitude quant à l'aspiration professionnelle qui croît d'autant plus chez les filles avec l'âge (Gassin *et al.* 1993 ; Flouri et Buchanan, 2002) et que le moment de la prise de décision relative au projet professionnel approche (Creed et Patton, 2001).

Figure 1. La théorie du compromis (Gottfredson, 1981-2005)



Note de lecture : l'ensemble des alternatives professionnelles acceptables par un individu est délimité par le niveau de prestige minimal, l'effort maximal associé au prestige d'une profession et la limite de genre associée à un métier.

Source : Gottfredson (1981, p. 557). Traduction de l'auteur. <https://www1.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/1981CCtheory.pdf>

1.3. Déclassé et immobile : construction d'un indicateur

Alors que l'on observe un accroissement du phénomène de déclassement, notamment chez les femmes (Giret *et al.*, *op. cit.* ; Duru-Bellat, 2009 ; Di Paola et Moullet, *op. cit.* ; INSEE, 2018 ; Perrin et Bertrand, *op. cit.*) ainsi qu'une plus grande mobilité professionnelle (Dupray, *op. cit.* ; Dupray et Recotillet, *op. cit.* ; Lhommeau et Michel, *op. cit.*), on constate également qu'en 2015, 37 % des femmes et 27 % des hommes sont « *immobiles* » malgré une situation de déclassement (Jaoul-Grammare, 2023b). Les femmes notamment optent pour des filières ou des domaines où elles ont la possibilité de concilier vie familiale et professionnelle. Parallèlement, elles refusent tous les choix de carrière qui apparaissent incompatibles avec une vie sociale, soit la notion de « *choix de compromis* » (Duru-Bellat, 2004b, Gottfredson, 2005). Pour autant, cette situation de compromis n'est pas automatiquement synonyme de « *mauvaise situation* », immobilité et déclassement pouvant faire l'objet d'un choix voulu, non contraint et assumé (De Rugy, *op. cit.*). Afin d'étudier les raisons de ces choix de compromis, nous construisons un indicateur qui repose sur deux éléments : le déclassement et les aspirations à la non-mobilité professionnelle.

Pour la première dimension, on choisit de mesurer le déclassement dans sa dimension objective. Pour cela, on se base sur la norme institutionnelle (Lemistre, 2014 ; Jaoul-Grammare et Lemistre, *op. cit.* ; Lemistre et Ménard, 2018). Cette mesure proposée par Lemistre (*Ibid.*) repose sur les grilles de correspondances entre formation et emploi (Affichard, *op. cit.*) sur lesquelles deux ajustements ont été faits pour tenir compte de l'évolution du marché du travail post 1970 : les bacheliers/ouvriers ou employés qualifiés et les diplômés de licence/professions intermédiaires, contremaîtres ou agents de maîtrise, ne sont pas considérés comme déclassés (**Tableau 1**). On construit ainsi une mesure du déclassement en comparant le plus haut diplôme et l'emploi occupé au moment de l'enquête, soit cinq ans après la fin des études supérieures².

2. La profession occupée au moment de l'enquête est déclinée en divers formats selon le niveau de détail souhaité : on utilise ici la PCS en six postes (Agriculteur / Indépendant / Cadre / Profession intermédiaire / Employé / Ouvrier) que l'on compare au plus haut diplôme afin de déterminer s'il y a ou non déclassement institutionnel.

Tableau 1. La norme de déclassement institutionnel

Plus haut diplôme	Bac + 5 et +	Bac + 3-4	Bac +1-2	Bac	CAP-BEP	Non diplômés
Qualification de l'emploi						
Cadre						
Prof. Intern.	DEC					
Technicien, contremaître Agent de maîtrise	DEC					
Employé qualifié	DEC	DEC	DEC			
Employé non qualifié	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	
Ouvrier qualifié	DEC	DEC	DEC			
Ouvrier non qualifié	DEC	DEC	DEC	DEC	DEC	

DEC : déclassement. CAP : certificat d'aptitude professionnelle ; BEP : brevet d'études professionnelles.

Lecture : Un individu dont le plus haut diplôme est le bac et qui occupe un emploi d'employé non qualifié est en situation de déclassement institutionnel.

Source : Lemistre (2014).

Pour la seconde dimension, on considère qu'il y a immobilité professionnelle dans deux cas : lorsque l'individu souhaite rester longtemps/définitivement dans son emploi actuel ou lorsqu'il fait le choix de ne pas rechercher un nouvel emploi³.

Enfin, on considère qu'il y a compromis si l'individu choisit de rester immobile professionnellement alors qu'il est considéré comme déclassé d'un point de vue institutionnel et ce, quelle qu'en soit la raison.

Les données utilisées proviennent de deux bases de données comparables en termes de temporalité : Génération 1992 (G1992) et Génération 2010 (G2010) à cinq ans du Céreq qui interrogent les individus cinq ans après leur sortie du système éducatif, soit respectivement 1997 et 2015. Considérer ces deux interrogations menées à près de vingt ans d'intervalle nous permettra d'évaluer l'évolution de cet indicateur.

3. Les questions posées dans les enquêtes Génération sont respectivement : *Souhaitez-vous rester dans votre emploi actuel ? 1 = Oui, le plus longtemps possible / 2 = Oui, pour le moment / 3 = Non. Actuellement, recherchez-vous un autre emploi ? 1 = Oui / 2 = Non.*

Tableau 2. Évolution de l'indicateur de compromis entre 1997 et 2015

	Modalités	G92			G2010		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Immobilité	Non	18	16	19	20	21	19
	Oui	82	84	81	80	79	81
Déclassement	Non	58	48	67	59	52	66
	Oui	42	52	33	41	48	34
Compromis	Non	65	56	73	68	63	73
	Oui	35	44	27	32	37	27

Lecture : en 2015, 37 % des femmes étaient en situation de compromis (immobilité + déclassement), contre 44 % en 1997.

Champ : sortants du supérieur en situation d'emploi à la date d'enquête.

Source : Céreq, G1992 et G2010 à 5 ans.

Entre 1997 et 2015, on note une relative stabilité du déclassement institutionnel et une légère baisse de l'immobilité (-2pts) donnant une situation de compromis relativement stable entre les deux dates, mais qui se manifeste différemment chez les hommes et les femmes (**Tableau 2**). Le déclassement féminin s'est réduit sur la période (de 52 % à 48 %) tout comme l'immobilité (de 84 % à 79 %) alors qu'ils sont restés stables pour les hommes (resp. 33 % et 81 %). Cela se traduit par une diminution du comportement de compromis chez les femmes (-7pts). Ainsi, bien que légèrement plus mobiles que les hommes en 2015, les femmes demeurent plus considérées comme déclassées (48 % contre 34 %) et sont plus nombreuses à adopter un comportement de compromis (37 % contre 27 %).

Quels sont les facteurs pouvant influencer ce comportement de compromis ? S'agit-il d'un comportement spécifique aux femmes ? Comment ont évolué ces comportements entre 1997 et 2015 ?

2 | Comportement de compromis : pourquoi, pour qui ?

Après avoir présenté quelques éléments de contexte pour les deux générations et l'évolution des facteurs susceptibles d'influencer les comportements de choix, nous étudions les changements et les permanences dans les choix professionnels des jeunes femmes.

2.1. Éléments de contexte éducatif et économique en 1992 et 2010

Sur le plan structurel, le niveau d'études des jeunes s'est élevé pendant ces vingt années (INSEE ; MENESR) avec un taux de réussite des bachelières qui reste plus élevé pour toutes les séries (autour des 90 % de réussite). Cette augmentation générale, résultat

de la volonté politique d'amener 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat au début des années 2000, se répercute sur l'enseignement supérieur. Ainsi la part des diplômés sortant de l'enseignement supérieur a également progressé de 29 % en 1992 à 37 % en 2010 avec, d'une part, une augmentation de la proportion de jeunes femmes diplômées des niveaux les plus élevés et, d'autre part, une tendance vers plus de mixité qui semble se dessiner dans une majorité de filières, y compris celles fortement ségréguées (Couppié *et al.*, *op. cit.*, p. 143). Dans le même temps, l'âge d'entrée sur le marché du travail a légèrement reculé tout comme l'âge moyen de la maternité (INSEE, Enquête Emploi ; MENSUR-RERS). La conjoncture semble avoir évolué en faveur des femmes qui sont moins touchées par le chômage et la baisse d'activité. Elles sont aussi plus nombreuses à occuper un emploi de cadre, le taux évoluant de 8 à 13 %.

Les hommes et les femmes des deux générations étudiées n'ont pas été affectés de la même manière par les transformations du marché du travail (Couppié *et al.*, *Ibid.*). Il y a une baisse très significative de l'écart hommes-femmes dans l'accès à l'emploi, passant de 13 points de retard à des niveaux similaires. Ce rapprochement résulte d'un accès à l'emploi plus difficile des hommes alors que celui des femmes s'est maintenu. Pour autant, les individus en situation de NEET (*Not in Education, Employment or Training* ; désigne les individus sans emploi ne poursuivant pas d'études et ne suivant pas de formation) au sein de G2010 sont autant des hommes que des femmes, mais parmi eux, l'inactivité reste une spécificité féminine (trois sur dix contre une sur dix) et affecte plus particulièrement les moins diplômées (Couppié *et al.*, *Ibid.*, p. 144). Les conditions d'insertion se sont aussi dégradées entre les deux cohortes : si la part des emplois à durée indéterminée a fortement diminué, celle des contrats à durée limitée a augmenté, affectant essentiellement les moins ou pas diplômés. Toutefois, en termes de salaire, d'une part, et d'accès à l'emploi de cadre, d'autre part, les situations se sont améliorées. Si les salaires des femmes demeurent inférieurs à ceux des hommes, l'écart entre les niveaux de salaires s'est réduit (- 11% en 2015 contre - 20% en 1997). Quant à l'accès aux postes de cadre, la part des femmes a rattrapé celle des hommes (respectivement 17 % et 16 % en 2015 contre 11 % et 13 % en 1997). Enfin, entre les deux dates, les difficultés d'entrée sur le marché du travail semblent accélérer un engagement des jeunes femmes dans une vie familiale (Couppié *et al.*, *Ibid.*). Cela se traduit-il par des situations de compromis ?

Comment ces évolutions ont-elles affecté les choix de carrière ? Les femmes et les hommes adoptent-ils des comportements différents ? Existe-t-il des facteurs spécifiques expliquant les comportements ?

2.2. Les données mobilisées

Comme nous l'avons vu dans la partie 1, de nombreux facteurs sont susceptibles d'influencer les comportements de choix de carrière des individus. À partir des données disponibles dans les enquêtes Génération du Céreq, nous recensons quatre types de facteurs :

- Les caractéristiques personnelles : sexe, âge⁴, diplôme⁵, origine sociale⁶ ;
- Les caractéristiques de l'emploi : salaire⁷, type de contrat, temps partiel, secteur d'emploi ;
- Les facteurs familiaux et aspirations personnelles : priorité professionnelle⁸, nombre d'enfants, situation familiale⁹ ;
- Les facteurs subjectifs : perception du parcours¹⁰, optimisme sur l'avenir professionnel¹¹, opinion sur la situation professionnelle¹², sentiment de déclassement salarial¹³ ou selon les compétences¹⁴.

La comparaison des deux générations montre quelques évolutions. La structure familiale a légèrement évolué entre les deux enquêtes, les individus ayant globalement

4. On prend en compte l'âge au moment de l'enquête, soit respectivement en 1997 et 2015.

5. Nous considérons ici le plus haut diplôme.

6. L'origine sociale est mesurée par les niveaux d'études des parents et par les PCS (profession et catégorie socio-professionnelle). On étudiera de plus le rôle d'une mère au foyer ainsi que le rôle d'une mère au foyer diplômée du supérieur.

7. On considère le salaire net mensuel en €.

8. Libellé des questions : Génération 1992 : « *Diriez-vous que votre priorité a été de faire carrière, de gagner votre vie correctement ou de ménager votre vie hors travail ?* » ; Génération 2010 : « *Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt de trouver ou conserver un emploi stable, améliorer votre situation professionnelle, ménager votre vie hors travail ?* ».

9. Célibataire/ En couple. Il aurait été intéressant ici d'inclure la situation du conjoint, mais les données comportent trop de valeurs manquantes et ne sont pas exploitables.

10. Libellé des questions : Génération 1992 : « *Si vous considérez votre parcours professionnel depuis la fin de vos études en 1992, vous diriez que votre parcours a été : Plutôt facile / Plutôt difficile* » ; Génération 2010 : « *Si vous considérez votre parcours professionnel depuis la fin de vos études, vous diriez que votre parcours a été : Très facile / Plutôt facile / Plutôt difficile / Très difficile* ».

11. Libellé des questions : Génération 1992 : « *Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? : Vous êtes plutôt inquiet pour votre avenir professionnel / Vous êtes plutôt optimiste pour votre avenir professionnel* » ; Génération 2010 : « *Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? : Vous êtes plutôt inquiet / Plutôt optimiste pour votre avenir professionnel ?* ».

12. Libellé des questions : Génération 1992 : « *Vous diriez : Ma situation professionnelle actuelle me convient / Ne me convient pas* » ; Génération 2010 : « *Aujourd'hui, sur le plan professionnel, vous diriez plutôt que : Votre situation actuelle vous convient / Ne vous convient pas* ».

13. Libellé des questions : Génération 1992 : « *Diriez-vous que vous étiez : Plutôt bien payé / Plutôt mal payé ?* » ; Génération 2010 : « *Diriez-vous que vous êtes : Très bien payé / Plutôt bien payé / Normalement payé / Plutôt mal payé / Très mal payé ?* ».

14. Libellé de la question : « *Diriez-vous que vous êtes utilisé : à votre niveau de compétences / en dessous de votre niveau de compétences / au-dessus de vos compétences ?* ».

moins d'enfants. Au niveau de l'origine familiale, on note une évolution de la situation de la mère avec moins de mères inactives et au foyer, reflet de l'évolution de la société, avec davantage de parents cadres. Du point de vue des études, cela se traduit par une augmentation du niveau de diplôme des parents, davantage diplômés du supérieur. Malgré cela, on observe une relative stabilité du nombre de mères au foyer ayant fait des études supérieures. Ces tendances ne diffèrent pas selon le sexe. La mise en place du système LMD (licence-master-doctorat) a eu pour conséquence une hausse du nombre de diplômés en L3 et M2, au détriment des niveaux non diplômants (**Tableau 3a**).

Paradoxalement, on constate une certaine dégradation de l'emploi : si la répartition selon les tranches de salaires est quasiment identique, il y a plus de CDD et moins de CDI (respectivement contrat à durée déterminée et à durée indéterminée). On note enfin une stabilité du recours au temps partiel au niveau global, mais avec une légère baisse pour les femmes (- 2pts) et une hausse pour les hommes (+ 3pts), signe peut-être d'un rééquilibrage des tâches domestiques au sein des couples (**Tableau 3b**).

Les individus sont plus optimistes face à l'avenir et ont une meilleure opinion de leur parcours. Ils sont plus satisfaits globalement de leur situation professionnelle. Cela se traduit par une légère amélioration de la perception de l'emploi en termes d'utilisation des compétences et de niveau du salaire. Par ailleurs, la part de jeunes souhaitant ménager leur vie personnelle n'a que peu évolué : près du quart des femmes comme des hommes se fixent comme priorité de ménager leur vie hors travail.

En revanche, on note quelques différences dès lors que l'on s'intéresse aux perceptions subjectives (**Tableau 3c**). La part de femmes s'estimant plutôt mal payées a baissé (de 1 pt) et le pourcentage d'actives s'estimant employées sous leur niveau de compétences a diminué (de 3 pts). Cela va dans le sens du déclassement institutionnel. Malgré tout, près d'un tiers des diplômés du supérieur, hommes et femmes, s'estiment toujours employés en dessous de leurs compétences. Si l'opinion des femmes quant à leur parcours et leur avenir professionnel s'est améliorée, elles sont toujours un peu plus de 20 % à ne pas être satisfaites de leur situation professionnelle, ce qui peut expliquer plus de mobilité (+ 5 pts). Enfin, si la priorité des femmes en emploi est d'améliorer leur situation professionnelle en 2015 (40 %), la part des femmes privilégiant leur vie personnelle est restée stable, autour de 25 %.

Tableau 3a. Statistiques descriptives : caractéristiques personnelles des individus (%)

Variable	Détails	G1992			G2010		
		Total	F	H	Total	F	H
Age	Min	20	21	20	22	22	23
	Moyen	28	28	28	28	28	28
	Max	40	40	40	40	40	40
Sexe	Féminin	46			50		
	Masculin	54			50		
Plus haut Diplôme	DEUG-BTS-DUT	42	44	40	28	23	33
	Ecole ingénieur	12	8	16	12	9	16
	L3	5	7	4	16	18	15
	M1	11	13	9	3	4	2
	M2 et +	17	15	18	25	30	20
	Bac	14	14	14	16	17	15
PCS parents	Au moins 1 des 2 est cadre	42	40	43	49	47	50
	Les 2 sont non-cadres	58	60	57	51	53	50
Études parents	Au moins 1 des 2 a le Bac ou +	42	39	44	72	70	74
	Les 2 < Bac	58	61	56	28	30	26
Mère inactive/au foyer	0	66	66	65	85	87	85
	1	34	34	35	15	16	15
Mère au foyer + études supérieures	Non	97	97	96	96	97	96
	Oui	3	3	4	4	3	4
Nombre d'enfants	1 seul	18	22	16	13	16	9
	2 ou plus	6	6	6	4	5	3
	0	76	72	79	83	79	88
Vit en couple	0	38	35	42	46	39	52
	1	62	65	58	54	61	48

Lecture : en 2015, 50 % des sortants du supérieur en situation d'emploi étaient des femmes, contre 46 % en 1997.

Sigles : DEUG : Diplôme d'Etudes Universitaires Générales. BTS : Brevet de Technicien Supérieur. DUT : Diplôme Universitaire de Technologie.

PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles.

Champ : sortants du supérieur en situation d'emploi à la date d'enquête.

Source : Céreq, G1992 et G2010 à 5 ans.

Tableau 3b. Statistiques descriptives : caractéristiques de l'emploi (%)

Variable	Détails	G1992			G2010		
		Total	F	H	Total	F	H
Salaire net mensuel €	1017-1500 // 1458-2000	41	43	38	40	41	39
	1500-2000 // 2000-2500	22	18	26	20	17	24
	<1016 // < 1457	23	32	25	25	32	19
	>2000 // > 2500	15	7	21	14	10	18
Contrat	CDD	9	11	8	16	20	11
	CDI	83	81	84	73	70	76
	Contrat aidé	1	2	1	3	4	3
	Intérim	2	2	2	3	2	3
	Non salarié	5	5	6	5	4	7
Temps partiel	0	90	84	95	89	86	92
	1	10	16	5	11	14	8
Secteur d'emploi	Activités financières et assurances	6	7	6	6	6	5
	Activités immobilières	1	1	1	1	2	1
	Administration	14	15	12	15	14	15
	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	19	26	13	27	37	17
	Agriculture, sylviculture, pêche	2	1	3	2	1	3
	Commerce, transports, hébergement et restauration	19	20	19	19	17	21
	Construction	3	1	5	4	2	6
	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	18	13	22	14	10	18
	Information et communication et autres activités de services	18	15	20	12	11	14

Lecture : en 2015, parmi les femmes sortant du supérieur en situation d'emploi 70 % étaient en CDI contre 81 % en 1997.

Sigles : CDD : contrat à durée déterminée ; CDI : contrat à durée indéterminée.

Champ : sortants du supérieur en situation d'emploi à la date d'enquête.

Source : Céreq, G1992 et G2010 à 5 ans.

Tableau 3c. Statistiques descriptives : perception subjective de l'emploi (%)

Variable	Détails	G1992			G2010		
		Total	F	H	Total	F	H
Priorité professionnelle	Carrière / Améliorer situation prof.	37	35	40	45	40	49
	Gagner sa vie correctement / Trouver ou conserver emploi stable	40	41	39	31	34	28
	Ménager sa vie hors travail	23	25	22	24	25	23
Opinion sur le parcours	Plutôt difficile	40	40	41	34	34	34
	Plutôt facile	60	61	59	66	66	66
Opinion avenir professionnel	Inquiet	24	28	21	18	23	13
	Optimiste	76	72	79	82	78	87
Situation Professionnelle	Convient	76	77	76	81	78	84
	Ne convient pas	24	23	25	19	22	16
Opinion par rapport au salaire	Plutôt bien payé	61	60	62	75	72	79
	Plutôt mal payé	39	40	38	25	28	21
Utilisation des compétences	Au-dessus	1	1	1	4	4	4
	Au niveau	67	66	67	65	65	66
	En dessous	32	33	32	30	31	30

Lecture : en 2015, parmi les femmes sortant du supérieur en situation d'emploi, 28 % s'estimaient plutôt mal payées contre 40 % en 1997.

Champ : sortants du supérieur en situation d'emploi à la date d'enquête.

Source : Céreq, G1992 et G2010 à 5 ans.

Malgré un déclassement institutionnel autour des 40 % pour les deux générations, une majorité d'individus ne se perçoit pas comme déclassée. En confrontant les mesures objectives et subjectives du déclassement, le déclassement a évolué. En 2015, 55 % des individus qui s'estiment déclassés du point de vue de la valorisation de leurs compétences (contre 41 % en 1997) et 48 % de ceux qui s'estiment déclassés du point de vue du salaire (contre 36 %), le sont effectivement du point de vue institutionnel (**Tableau 4**). Bien qu'ayant légèrement baissé, une part significative d'individus ne se perçoit pas comme déclassée, mais l'est d'un point de vue institutionnel, et ce phénomène est plus marqué chez les femmes s'agissant des salaires (46 % contre 32 % chez les hommes) ou des compétences (40 % et 50 % contre 29 % et 26 %).

Tableau 4. Croisement des déclassements objectifs et subjectifs selon le sexe (%)

			Déclassement institutionnel					
			G1992			G2010		
			Total	F	H	Total	F	H
Déclassement subjectif	selon les compétences s'estime employé...	<i>en dessous des compétences</i>	41	65	47	55	63	45
		<i>au niveau des compétences</i>	32	45	27	35	40	29
		<i>au-dessus des compétences</i>	18	35	11	37	50	26
	selon le salaire s'estime...	<i>plutôt mal payé</i>	36	57	38	48	52	43
		<i>plutôt bien payé</i>	34	48	30	38	46	32

Lecture : pour la génération 1992, parmi les individus s'estimant plutôt mal payés, 36 % sont déclassés institutionnellement ; pour la génération 2010, parmi les femmes s'estimant employées sous leurs compétences, 63 % sont déclassées institutionnellement.

Champ : sortants du supérieur en situation d'emploi à la date d'enquête.

Source : Céreq, G1992 et G2010 à 5 ans.

Cette divergence entre déclassement subjectif et objectif peut expliquer la moindre mobilité observée, malgré un phénomène de déclassement : pourquoi envisager une mobilité et par là même un compromis si l'on est satisfait de sa situation ?

2.3. Le comportement d'immobilité professionnelle entre 1997 et 2015

À l'aide de régressions logistiques, nous étudions les facteurs pouvant expliquer les choix de compromis des individus. Afin de voir s'il s'agit d'un phénomène genré, nous estimons les modèles selon le sexe. Nous étudions également l'évolution du rôle de ces facteurs sur près de vingt ans en comparant les rapports de chance (*odd-ratios*) entre les deux enquêtes.

L'estimation du modèle global distingue cinq types de facteurs selon leur influence sur le comportement de compromis et son évolution entre les deux dates (**Tableau 5**), mais le résultat est que bien que ce comportement ait diminué entre les deux dates (OR = 1.5 vs 1.3), les femmes sont plus enclines à adopter un comportement de compromis que les hommes.

Tableau 5. Rôle et évolution des variables dans le modèle global

Influence entre 1997 et 2015	Facteurs
Non significatifs ou une influence minime	Age Avoir une mère au foyer Être en couple Considérer son parcours professionnel difficile
Rôle identique favorable au compromis	Diplôme du supérieur Salaire d'autant plus faible Tous les secteurs d'emploi à l'exception de la construction et industries manufacturières et extractives, et du secteur public (éducation, santé, adm. Pub) Deux enfants ou + Satisfait de sa situation Se sentir déclassé selon les compétences
Rôle identique défavorable au compromis	Origine sociale élevée Être employé dans le secteur public (éducation, santé, adm. Pub), la construction et les industries manufacturières et extractives Se sentir déclassé selon le salaire
Facteurs devenant défavorables au compromis	Être en CDI Prioriser sa vie familiale
Facteurs devenant favorables au compromis	Avoir une mère au foyer diplômée du supérieur Être à temps partiel Avoir un enfant Être optimiste quant à son avenir professionnel

Source : auteur.

L'estimation des modèles en distinguant hommes et femmes nous permet d'identifier d'éventuels facteurs ayant un rôle différencié selon le sexe (**Tableau 6**).

En 1997, la plupart des variables avaient la même influence au niveau global ou que l'on considère les hommes ou les femmes. Seules quelques variables révèlent une influence différenciée. Ainsi, une situation d'emploi peu favorable était sans influence chez les femmes, mais favorisait le comportement de compromis chez les hommes (OR = 1.4). Ceci est surprenant étant donné que les souhaits de mobilité sont d'autant plus faibles que les emplois sont stables (Lhommeau et Michel, *op. cit.*). Malgré une situation peu favorable sur le marché du travail, les hommes préfèrent peut-être une situation de compromis (déclassement + immobilité) à une situation de chômage par exemple.

On observe également une influence différenciée de certains secteurs d'activité : ainsi, être employé dans le secteur public (adm. publique, éducation, santé) favorise la situation de compromis chez les hommes, mais la freine chez les femmes. L'influence négative pour les femmes est surprenante : en effet, les secteurs de l'éducation et de la santé où l'accès est réglementé sont ceux où l'on observe en général le plus de « *sédentarité* » (Lhommeau et Michel, *Ibid.*) et sont majoritairement féminins. Dans le cas des hommes, le choix de ces secteurs peut justement aller de pair avec un souhait de stabilité pour les surdiplômés, dans une optique de reconversion (Flachère et Frénois, 2018 ; France compétences, 2021). Pour les femmes, il en est de même avec le secteur de la construction qui devient, en 2015, un secteur limitant le choix de compromis des femmes, comme si opter pour un secteur d'emploi traditionnellement masculin offrait plus d'aspirations professionnelles.

Enfin, en 1997, tant le nombre d'enfants que la situation familiale ne jouaient pas le même rôle chez les femmes et les hommes. Si vivre en couple avait tendance à favoriser le choix de compromis des femmes, il le freinait chez les hommes. À l'inverse, l'arrivée du premier enfant induisait plus de compromis chez les pères que chez les mères, ce qui va dans le sens d'une moindre mobilité des pères à l'arrivée du premier enfant (Lhommeau et Michel, *op. cit.*). Toutefois, en allant aussi à l'encontre des certains résultats qui montrent que la naissance des enfants affecte davantage l'activité des mères (Dherbécourt et Flamand, *op. cit.*), ce résultat peut-il être synonyme d'évolution des mentalités ?

Les estimations pour 2015 relativisent ces espoirs. En effet, vingt ans plus tard, le choix de compromis des mères est d'autant plus probable que le nombre d'enfants augmente, alors qu'il diminue chez les pères : ainsi, avoir deux enfants ou plus double la probabilité de choisir une situation de compromis des femmes. Paradoxalement, prioriser la vie familiale ou travailler à temps partiel sont, en 2015, des éléments favorisant le comportement de compromis des hommes, ce qui n'est pas le cas pour les femmes. Si le temps partiel répond à des motivations différentes chez les femmes et les hommes, familiales ou organisationnelles (Briard, 2020), l'association avec la priorisation familiale des hommes peut expliquer cette influence sur le comportement de compromis.

Être en CDI favorise le choix de compromis des femmes, ce qui va de pair avec une moindre mobilité observée avec la stabilité de l'emploi (Lhommeau et Michel, *op. cit.*). En revanche, être en CDI freine légèrement le recours au compromis pour les hommes. Ceci peut s'expliquer par une conjoncture favorable en 2015 (INSEE) qui favorise la mobilité (Amossé, 2003).

Enfin, un dernier élément ayant un impact significatif différencié selon le sexe est l'origine sociale, mais elle joue différemment selon que l'on considère le niveau d'études ou la PCS des parents. Ainsi, une PCS élevée favorise le choix de compromis des hommes et freine celui des femmes, tandis que celui des femmes est favorisé par un niveau d'études élevé des parents. En revanche, l'élément le plus significatif est l'impact sur le comportement des femmes ayant une mère au foyer diplômée du

supérieur : en 1997, avoir une mère au foyer diplômée du supérieur augmentait de 60 % la probabilité d'adopter un comportement de compromis ; ainsi, par effet d'imitation (Easterlin, *op. cit.*), les jeunes femmes affichaient des aspirations moindres (Page *et al.*, *op. cit.*). En 2015, avoir une mère au foyer diplômée du supérieur diminue de près de 66 % la probabilité de choisir cette situation, preuve d'une certaine émancipation ou d'une volonté de mobilité ascendante.

Enfin, notons l'importance des éléments subjectifs, tant chez les hommes que chez les femmes, où la satisfaction quant à sa situation professionnelle ou encore le fait d'être optimiste sur son avenir professionnel favorisent l'adoption d'un comportement de compromis.

Tableau 6. Probabilité de choix de compromis (odd-ratios)

Variable dépendante	Compromis					
	Ensemble		Femmes		Hommes	
Variable - Modalités	G92	G10	G92	G10	G92	G10
Sexe-Femme	1,5	1,3	-	-	-	-
Age	1,0	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9
Diplôme -DEUG-BTS-DUT	3,0	2,1	3,2	2,4	2,8	2,1
École d'ingénieur	3,6	1,5	4,3	1,4	3,2	1,6
L3	1,1	1,8	1,2	2,0	1,2	1,5
M1	1,5	1,7	1,5	2,1	1,6	1,3
M2 Et +	4,1	2,4	4,0	2,4	4,0	2,7
Bac	Réf.		Réf.		Réf.	
Au moins 1 des 2 parents est cadre	0,8	0,8	0,9	0,6	0,7	1,1
Au moins 1 des 2 parents a le Bac ou +	0,9	0,9	0,9	1,1	NS	0,8
Mère active	NS	NS	0,9*	NS	NS	NS
Mère au foyer + études sup.	0,5	1,1	0,3	1,6	0,8	0,6
Salaire [1017-1500[// [1457-2000[9,7	4,8	9,8	4,6	9,1	5,1
[1500-2000[// [2000-2500[3,3	1,5	3,7	1,6	2,9	1,6
< 1016€ // < 1457	18,2	9,3	19,3	8,7	16,0	10,7
≥ 2000€ // ≥ 2500	Réf.		Réf.		Réf.	
CDI	1,4	0,9	1,5	1,1	1,2	0,8
Non salarié/intérim/Contrat aidé	NS	NS	NS	0,9	1,4	NS
CDD	Réf.		Réf.		Réf.	
Temps partiel	0,8	NS	0,9	0,9	0,9	1,2
Activités financières	2,6	1,7	2,6	1,5	2,5	1,7
Activités immobilières	1,2	0,9*	NS	0,8	1,8	NS

Administration	1,1	NS	NS	NS	1,3	0,9
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0,9	0,9	0,7	0,7	1,3	1,2
Agriculture, sylviculture, pêche	1,4	1,2	2,4	1,5	NS	1,3
Commerce, transports, hébergement et restauration	1,8	1,4	1,5	NS	2,2	1,7
Construction	0,9	0,8	1,3	0,8	0,8	NS
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	0,8	0,5	NS	0,6	0,7	0,5
Information et communication et autres activités de services	Réf.		Réf.		Réf.	
Priorité-Vie familiale	1.2	0.9	1.1	0.8	1.2	1.1
Nb enfants-1 seul	0,9	1,5	0.8	1,4	1,1	1,6
Nb enfants-2 ou plus	1,1	1,7	NS	2,1	1,2	1,3
Nb enfants-0	Réf.		Réf.		Réf.	
Vit en couple	0.9	0.9	1.1	0.9	0.8	0.9
Perception du parcours prof. Plutôt difficile	1,1	1,1	1,1	1,2	NS	NS
Optimiste sur avenir professionnel	NS	1.4	1	1.5	NS	1.4
Satisfait de sa situation prof.	1,7	1.8	1,7	1.8	1.6	1.9
Se perçoit déclassé par rapport au salaire	0.8	0.8	0.9	0.9	0.8	0.8
Se perçoit déclassé par rapport aux compétences	1.2	1.1	1.3	1.1	1.6	NS
Nombre d'observations	5639	3752	2502	1727	3137	2025
ROC	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.8

Lecture : en 2015 (resp. 1997), la probabilité de choix de compromis est 1.3 (resp. 1.5) fois plus importante pour les femmes que pour les hommes.

Champ : sortants du supérieur en situation d'emploi à la date d'enquête.

Sigles : CDI : Contrat à durée indéterminée. CDD : Contrat à durée déterminée. DEUG : Diplôme d'Etudes Universitaires Générales. BTS : Brevet de Technicien Supérieur. DUT : Diplôme Universitaire de Technologie.

Significativité : tous les coefficients sont significatifs à 1 % sauf * = 5%

Source : Céreq, G1992 et G2010 à 5 ans.

Conclusion

Depuis une vingtaine d'années, un double phénomène caractérise le marché du travail en France : un accroissement du déclassement et une augmentation de la mobilité. Pourtant, près d'un tiers des diplômés du supérieur en situation d'emploi n'envisagent pas de mobilité tout en étant considérés comme déclassés d'un point de vue institutionnel. Pour autant, si cela peut traduire une intériorisation de l'échec ou une certaine forme de résignation (De Besses, *op. cit.*), cette situation – qualifiée ici de situation de compromis – peut aussi être volontaire, non contrainte et assumée (De Ruyg, *op. cit.*). En effet, ce déclassement objectif ne s'accompagne pas toujours d'un sentiment de déclassement (Dain, 2021).

L'objectif de ce travail était d'analyser les éléments pouvant influencer ce type de choix et leur évolution depuis vingt ans. L'originalité de l'étude repose sur la construction d'un indicateur de compromis qui combine déclassement objectif et immobilité professionnelle. Il s'agissait aussi de mettre en évidence un éventuel comportement genré dans l'adoption de ce choix et dans l'impact des diverses variables.

Les deux enquêtes Génération 1992 et 2010 du Céreq permettent de rendre compte des permanences et des changements en matière de conditions d'accès des jeunes sur le marché du travail sur près de vingt ans. Bien qu'ayant légèrement diminué entre les deux dates, le choix de compromis concerne près d'un tiers des diplômés du supérieur en situation d'emploi et les femmes sont plus enclines à adopter ce comportement.

Si plusieurs éléments expliquent ces choix des individus (diplôme élevé, avoir deux enfants ou plus, être satisfait de sa situation), d'autres ont un rôle différencié selon le sexe et selon l'année étudiée. Ainsi, en 1997, l'arrivée du premier enfant engendrait plus de compromis chez les pères, laissant envisager une évolution des mentalités. Vingt ans plus tard, le poids des enfants continue de peser plus lourd dans la carrière des mères (Schweitzer, *op. cit.* ; Amossé, 2013) qui adoptent un choix de compromis d'autant plus fréquent que le nombre d'enfants augmente.

Malgré tout, certains éléments tendent à laisser transparaître une amélioration de la situation des femmes. Tout d'abord, si l'arbitrage entre vie professionnelle et vie personnelle a peu évolué entre 1997 et 2015 – le quart des femmes comme des hommes se fixant comme priorité de ménager leur vie hors travail –, les résultats soulignent que prioriser la vie familiale est, en 2015, un élément favorisant le comportement de compromis des hommes. Il en est de même pour le fait de travailler à temps partiel.

Ensuite, si en 1997, avoir une mère au foyer diplômée du supérieur augmentait de 60 % la probabilité d'adopter un comportement de compromis, en 2015, cette probabilité est diminuée de près de 66 %, reflétant une certaine émancipation.

De plus, les freins à la mobilité que l'on pouvait rencontrer dans certains secteurs d'emploi semblent avoir aussi disparu, laissant supposer que ces femmes sont plus audacieuses et n'hésitent pas à transgresser les normes de genre. Même si les progrès sociaux et l'intervention des institutions dans la régulation du marché du travail ont modifié les motifs et les formes de mobilité (Dupray et Recotillet, *op. cit.*), les résistances à l'égalité hommes-femmes demeurent très présentes (Di Paola, 2022).

La marge de progression est encore grande et les mesures récentes (congé paternité, télétravail, temps partiel choisi), sont autant de facteurs de progrès social qu'il convient de développer pour favoriser le rééquilibrage des rôles sociaux entre hommes et femmes.

■ Bibliographie

- Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, 134, Insee, pp. 7-26.
- Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE Première*, 921.
- Atwater L.E., Brett J.F., Waldman D., DiMare L., Hayden M.V. (2004), "Men's and women's perceptions of the gender typing of management subroles", *Sex Roles*, 50, pp. 191–199, <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000015551.78544.35>
- Armstrong I.P. & Crombie G. (2000), "Compromises in Adolescents' Occupational Aspirations and Expectations from Grades 8 to 10", *Journal of Vocational Behavior*, 56, pp. 82-98.
- Bandura A. (1977), "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, vol. LXXXIV, n° 2, pp. 191-215.
- Bandura A. (1982), "Self-efficacy mechanism in human agency," *American Psychologist*, 7, pp. 122-147.
- Bian L., Leslie S.-J., Cimpian A. (2017), "Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests", *Science*, 355, pp. 389-391, DOI:10.1126/science.aah6524
- Blanchard M., Orange S., Pierrel A. (2016), *Filles + sciences = une équation insoluble ? Enquête sur les classes préparatoires scientifiques*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, Presses de l'ENS.
- Bordalo P., Coffman K., Gennaioli N., Shleifer A. (2019), "Beliefs about Gender", *American Economic Review*, 109(3), pp. 739–773.
- Borel P. & Soparnot R. (2020), « De l'autocensure professionnelle ou quand les femmes sont prétendues responsables des inégalités qu'elles subissent », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 40,9, pp. 68-78. <https://doi.org/10.3917/rimhe.040.0068>
- Boudon R. (1973), *L'inégalité des chances*, Paris, A. Colin.
- Bourdieu P. & Passeron J.-C. (1977), *Reproduction in Education, Society and Culture*, Beverly Hills: Sage.
- Botelho A., Costa-Pinto L. (2004), "Students' expectations of the economic returns to college education: results of a controlled experiment", *Economics of education review*, 23.6, pp. 645-653.
- Bouhmedi R., Lemistre Ph. (2007), « Devenir cadre : une affaire de famille, de genre ou d'éducation ? », *Revue d'Economie Appliquée*, n° 2, pp. 123-156.

- Briard K. (2020), « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et Emploi*, 161, pp. 31-60.
- Buser T., Peter N. & Wolter S.C. (2022), "Willingness to compete, gender and career choices along the whole ability distribution", *Experimental Economics*, 25, pp. 1299-1326.
- Cattaneo M., Horta H., Malighetti P., Meoli M. and Paleari S. (2017), "Effects of the Financial Crisis on University Choice by Gender", *Higher Education* 74(5), pp. 775-798.
- Coffman K.B., Flikkema C.B., Shurchkov O. (2021), "Gender stereotypes in deliberation and team decisions", *Games and Economic Behavior*, 129, pp. 329-349.
- Couppié T., Epiphane D. (2007), « Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière », *Cereq Bref*, n° 241.
- Couppié T., Dupray A., Epiphane D., Mora Virginie (Coords.) (2018), « 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions », *Céreq Essentiels*, n° 1, 196 p.
- Court M., Bertrand J., Bois G., Henri-Panabière G. et Vanhée O. (2013), « L'orientation scolaire et professionnelle des filles : des choix de compromis ? Une enquête auprès de jeunes femmes issues de familles nombreuses », *Revue française de pédagogie*, 184, pp. 29-40.
- Creed A. P. & Patton W. (2001), "Developmental issues in career maturity and career decision status", *Career Development Quarterly*, 49(4), pp. 336-351.
- Dain A. (2021), « Des déclassements «volontaires» ? Les déterminants de la mobilité subjective d'artisans reconvertis, par-delà les catégories socioprofessionnelles », *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 17(1), pp. 103-151.
- DARES (2018), « Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes », *DARES Focus*.
- De Besses M. (2007), « L'estime de soi, enjeu éducatif pour préparer à la vie professionnelle », *Formation Emploi, Revue française de sciences sociales*, 98, pp. 109-121.
- Demeulemeester J.-L. & Rochat D. (2001), "Rational Choice under Unequal Constraints: the Example of Belgian Higher Education", *Economics of Education Review*, 20, pp. 15-26.
- De Rugy A. (2018), « Vouloir le déclassement ? De la critique des hiérarchies professionnelles à la critique de l'ordre économique », *Politiques de communication*, 1, 10, pp. 125-157.
- Dherbécourt C., Flamand J. (2023), « Inégalité des chances : ce qui compte le plus », *Note d'analyse*, France Stratégie, 120.

- Diebolt C. (2001), « La théorie de l'engorgement », *Economie Appliquée*, 54, (4), pp. 7-31.
- Di Paola V. (2022), *Conférenc Genre & management : un plafond de verre résistant, Journée internationale des droits de la femme*, 8 mars 2022.
- Di Paola V., Moullet S. (2018), « Le déclassement, un phénomène enraciné », in Couppié T. et al. (Eds), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions, Céreq Essentiels*, n° 1, pp. 79-83.
- Doazan Y. & Eckert H. (2014), « Les jeunes et leurs diplômés. Le déclassement à laune de la valeur des titres scolaires », *Éducation et sociétés*, 34, pp. 121-134. <https://doi.org/10.3917/es.034.0121>
- Dupray A. (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle », *Bref-Céreq*, 216.
- Dupray A., Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, 423, pp. 31-58.
- Duru-Bellat M. (1991), « La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ? », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 3, pp. 257-267.
- Duru-Bellat M. (2004a), « École de garçons et école de filles », *Diversité Ville École Intégration*, n° 138, pp. 65-72.
- Duru-Bellat M. (2004b), *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, l'Harmattan.
- Duru-Bellat M. (2009), « La question du déclassement (mesure, faits, interprétation)... », *Notes et Documents*, Sc. Po, n° 2009-01.
- Easterlin R. A. (1995), "Preferences and Prices in Choice of Career: the switch to business, 1972-1987", *Journal of Economics Behaviour and Organisation*, 27, pp. 1-34.
- Eccles J. S. (1994), "Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices", *Psychology of Women Quarterly*, 18, pp. 585-609.
- Elster J. (1983), *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Felouzis G. & Perroton J. (2009), « Grandir entre pairs à l'école Ségrégation ethnique et reproduction sociale dans le système éducatif français », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 180, 5, pp. 92-100.
- Fershtman C. & Weiss Y. (1993), "Social Status, Culture and Economic Performance", *The Economic Journal*, 103, july, pp. 946-959.
- Fievet A., Raspaud G., Rault A. (2023), « Un salarié sur cinq en situation de déclassement professionnel », *INSEE Analyses Hauts de France*, 152.

- Flachère M., Frenois L. (2021), « Un salarié sur cinq est en situation de déclassement professionnel », *INSEE Analyses Occitanie*, 108.
- Flouri E., & Buchanan A. (2002), "The role of work-related skills and career role models in adolescent career maturity", *Career Development Quarterly*, 51(1), pp. 36–43.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, 304-305, avril, pp. 53-74. DOI : <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2556>
- France compétences (2021), *Parcours de reconversion professionnelle*, rapport final, 86 p.
- Freeman R. (1971), *The Market for College-Trained Manpower. A Study in the Economics of Career Choice*, Cambridge: Harvard University Press.
- Frome PM., Eccles JS. (1998), "Parents' influence on children's achievement-related perceptions", *Journal of Pers Soc Psychol.*, 74(2), pp. 435-52. doi: 10.1037//0022-3514.74.2.435. PMID: 9491586.
- Furnham A., Gasson L. (1998), "Sex differences in parental estimates of their children's intelligence", *Sex Roles*, 38, pp. 151–162. <https://doi.org/10.1023/A:1018772830511>
- Furnham A., Reeves E., Budhani S. (2002), "Parents think their sons are brighter than their daughters: sex differences in parental self-estimations and estimations of their children's multiple intelligences", *J. Genet. Psychol*, 163(1), pp. 24-39. doi: 10.1080/00221320209597966.
- Gabay-Egozi L., Shavit Y., Yaish M. (2014), "Gender Differences in Fields of Study: The Role of Significant Others and Rational Choice Motivations", *European Sociological Review*, Advance Access published December 3, pp. 1-14.
- Gassin E. A., Kelly K. R. & Feldhusen, J. F. (1993), "Sex differences in the career development of gifted youth", *The School Counselor*, XXXXI, pp. 90–95.
- Giret J.-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in Giret J.-F, Lopez A., Rose J. (éditeurs), *Des formations pour quels emplois*, Paris, Éditions La Découverte, pp. 279-288.
- Giret J.-F., Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *INSEE Données Sociales-La société française*, pp. 307- 314.
- Gneezy U., Niederle M & Rustichini A. (2003), "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), pp. 1049–1074.
- Gottfredson L. (1981), "Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations", *Journal of Counseling Psychology*, vol. XXVIII, n° 6, pp. 545-597.

- Gottfredson L. (2002), "Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise", in Brown S.D. & Brooks L. (Eds), *Career choice and development* (3rd ed.), San Francisco, CA : Jossey-Bass
- Gottfredson L. S. (2005), "Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance", in Brown S. D. & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* Hoboken, NJ: Wiley & Sons, pp. 71-100.
- Gottfredson L. S. & Lapan R. T. (1997), "Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations", *Journal of Career Assessment*, 5, pp. 419-441.
- Halek M. & Eisenhauer J. G. (2001), "Demography of Risk Aversion", *Journal of Risk and Insurance*, 68(1), pp. 1-24.
- Hernandez-Arenaz I. (2020), "Stereotypes and tournament self-selection: A theoretical and experimental approach", *European Economic Review*, 126, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103448>.
- Holland J. L. (1966), *The psychology of vocational choice*. Waltham MA: Blaisdell.
- Hoxby C. (2003), *Economics of School Choice*, University of Chicago Press, 355 p.
- Huteau M. & Marro C. (1986), "The connotations of the word "work" among high school students", *Laboratoire de psychologie différentielle service de recherche de l'INETOP*.
- INSEE (2018), *Enquête Emploi*.
- INSEE (2020), *France Portrait Social*, INSEE Références.
- Jaoul-Grammare M. (2023a), "Gendered professions, prestigious professions. When stereotypes condition career choices", *European Journal of Education*, 59, 2, pp. 1-26.
- Jaoul-Grammare M. (2023b), « Evolution des aspirations à la mobilité professionnelle féminine sur 20 ans : choix de compromis ? », *Céreq Echanges*, 21, pp. 97-114.
- Jaoul-Grammare M., Lemistre Ph. (2018), « Réussite en début de carrière : un lien au diplôme à relativiser selon la mesure du déclassement et la satisfaction professionnelle », in Dupray A. et Quenson E. (Eds), *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, Octarès Éditions.
- Kane T.J. (1995), *Rising Public College Tuition and College Entry: How Well Do Public Subsidies Promote Access to College?*, NBER Working Paper 5164.
- Klinowski D. (2019), "Selection into self-improvement and competition pay: gender, stereotypes, and earnings volatility", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 158, p. 128.
- Lainé F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et statistique*, 431-432, pp. 37-56

- Landrier S. & Nakhili N. (2010), « Comment l'orientation contribue aux inégalités de parcours scolaires en France », *Formation Emploi, Revue française de sciences sociales*, 109(1), pp. 23-36.
- Latrofa M., Vaes J., Cadinu M. & Carnaghi A. (2010), "The Cognitive Representation of Self-Stereotyping", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), pp. 911-922. <https://doi.org/10.1177/0146167210373907>
- Lemaire S. (2005), « Les premières bachelières du panel : aspirations, image de soi et choix d'orientation », *Education et Formation*, 72, pp. 155-167.
- Lemistre P. (2014), « Déclassement et chômage : une dégradation pour les plus diplômés ? : État des lieux de 2007 à 2010 », *Net.doc*, Céreq, 24 p.
- Lemistre Ph., Ménard B. (2018), « L'expansion scolaire a-t-elle modifié les conditions d'insertion des diplômés du supérieur ? », in Couppié T. et al. (Eds), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq Essentiels, n°1, pp. 125-131.
- Lhommeau B., Michel C. (2018), « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *DARES Analyses*, n° 049.
- Manzo G. (2007), « Le modèle du choix éducatif interdépendant. Des mécanismes théoriques aux données empiriques françaises et italiennes », *Archives Européennes de Sociologie*, 48, 1, pp. 3-53
- Manzo G. (2009), *La spirale des inégalités. Choix scolaires en France et en Italie au 20e siècle*, Paris, Presses Universitaires de Paris Sorbonne, 336 p.
- Marry C. (2004), *Les femmes ingénieurs : Une révolution respectueuse*, Paris, Belin.
- McMahon M. & Patton W. (1997), "Gender differences in children's and adolescents' perceptions of influences on their career development", *School Counselor*, 44.
- Montmarquette C. Mourji F. & Mahseredjian S. (1998), « Les choix de filières universitaires par les lycéens marocains : préférences et contraintes », *Revue d'Analyse Économique*, 74, 3, pp. 485-522.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, 354, pp. 21-43.
- Niederle M., Vesterlund L. (2011), "Gender and competition", *Annual Review of Economy*, 3, pp. 601-630.
- Nussbaum M. C. (2011), *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Cambridge, London: Harvard University Press.

- Orrar N. (2013), « Qui bouge, qui reste dans le couple ? », *E-Migrinter*, 11, DOI : <https://doi.org/10.4000/e-migrinter.298>
- Page L., Levy-Garboua L. & Montmarquette C. (2007), "Aspiration Levels and Educational Choice. An Experimental Study", *Economics of Education Review*, 26, 6, pp. 747-757.
- Perrin S., Bertrand Ph. (2018), « Les inégalités hommes-femmes se creusent tout au long du parcours professionnel », *INSEE Analyses*, 54.
- Perugini C., Vladislavljević M. (2019), "Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe", *Labour Economics*, 60, pp. 129-147.
- Petrides K. V., Furnham A. & Martin G. (2004), "Estimates of Emotional and Psychometric Intelligence: Evidence for Gender-Based Stereotypes", *The Journal of Social Psychology*, 144:2, pp. 149-162, DOI: 10.3200/SOCP.144.2.149-162
- Peslouan De G. (1974), *Qui sont les femmes ingénieurs en France ?*, Paris, PUF.
- Peugny C. (2009), *Le déclassement*, Paris, Grasset.
- Pochic S. (2001), « La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage », *La Revue de l'IRES*, 35, pp. 61-88.
- Ramaci M., Pellerone C-L., Presti G., Squatrito V. & Rapisarda V. (2017), "Gender Stereotypes in Occupational Choice: A Cross-Sectional Study on a Group of Italian Adolescents", *Psychology Research and Behavior Management*, 10, pp. 109–117.
- Razafindranovona T. (2017), « Malgré la progression de l'emploi qualifié, un quart des personnes se sentent socialement déclassées par rapport à leur père », *INSEE Premières*, n° 1659.
- Rosenthal R., Jacobson L. (1968), *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and student intellectual development*, New York : Holt, Rinehart et Winston.
- Rouse C.E. (1998), "Do Two-year Colleges Increase Overall Educational Attainment? Evidence from the States", *Journal of Policy Analysis and Management*, 17, 4, pp. 595-620.
- Saito M. (2003), "Amartya Sen's Capability Approach to Education: A Critical Exploration", *Journal of Philosophy of Education*, 37(1), pp. 17-33.
- Sen A. (1992), *Inequality Re-Examined*, Harvard: Harvard University Press
- Stallmann J., Johnston T.G., Mwachofi A. & Flora J.L. (1993), "Labour Market Incentives to Stay in School", *Journal of Agricultural and Applied Economics*, 25, 2, pp. 82-94.
- Stevanovic B. (2006), *La mixité dans les écoles d'ingénieurs. Le cas de l'ex-Ecole Polytechnique Féminine*, Paris, L'Harmattan.

- Stevanovic B. (2008), « L'orientation scolaire », *Le Télémaque*, Presses Universitaires de Caen, 34, pp. 9-22.
- Stevanovic B. & Mosconi N. (2007), « Les représentations des métiers des adolescent(e-s) scolarisé(e-s) dans l'enseignement secondaire », *Revue Française de Pédagogie*, 161, pp. 53-68.
- Schein V.E. (2001), "A global look at psychological barriers to women's progress in management", *Journal of Social Issues*, 57(4), pp. 675-688.
- Schweitzer S. (2009), « Du vent dans un ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXe-XXe siècles », *Sociologie du travail*, n° 183, pp. 183-198.
- Stockard J. & Mcgee J. (1990), "Children's occupational preferences: The influence of sex and perceptions of occupational characteristics", *Journal of Vocational Behavior*, 36, pp. 287-303.
- Trice A. D., Hughes M. A., Odom C., Woods K. & McClellan N. C. (1995), "The origins of children's career aspirations: IV. Testing hypotheses from four theories", *The Career Development Quarterly*, 43, pp. 307-322.
- Van Zanten A. (2001), *L'école de la périphérie*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Van Zanten A. (2009), « Le choix des autres. Jugements, stratégies et ségrégations scolaires », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 180, 5, pp. 24-34.
- Vouillot F. (2002), « Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), pp. 485-494.
- Vouillot F. (2012), « Education et orientation scolaire : l'empreinte du genre », *Ecole et Ville*, Profession Banlieue, 10, 12 p.