

15

Éducation et science

1650-1600

L'accès à la fonction de cadre parmi les diplômés des hautes écoles

Une analyse basée sur l'Enquête suisse
auprès des personnes diplômées des hautes écoles en 2010



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la statistique OFS

Neuchâtel 2016

Domaine «Éducation et science»

Publications actuelles sur des thèmes apparentés

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, veuillez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@ bfs.admin.ch).

Enquête auprès des personnes nouvellement diplômées des hautes écoles en 2014: Taux de chômage au sens du BIT et revenu une année après l'obtention du diplôme
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2016, 8 pages
Numéro OFS 501-1601
Date de publication 29.09.2016

Enquête longitudinale auprès des personnes diplômées des hautes écoles en 2010: Taux de chômage au sens du BIT et revenu une année et cinq ans après l'obtention du diplôme
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2016, 8 pages
Numéro OFS 501-1600
Date de publication 28.04.2016

La situation professionnelle des titulaires d'un diplôme universitaire en Sciences humaines, sociales et économiques
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2015, 56 pages
Numéro OFS 1415-1500
Date de publication 30.11.2015

Analyses longitudinales dans le domaine de la formation: Transitions et parcours dans le degré tertiaire, Edition 2015
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2015, 52 pages
Numéro OFS 1579-1500
Date de publication 23.11.2015

Les étudiant-e-s internationaux dans les hautes écoles suisses: Rapport thématique de l'enquête 2013 sur la situation sociale et économique des étudiant-e-s
Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2015, 60 pages
Numéro OFS 1549-1500
Date de publication 29.09.2015

Domaine «Éducation et science» sur Internet

www.statistique.ch → Trouver des statistiques →
Éducation et science

L'accès à la fonction de cadre parmi les diplômés des hautes écoles

Une analyse basée sur l'Enquête suisse auprès
des personnes diplômées des hautes écoles en 2010

Rédaction Véronique Meffre, OFS
Éditeur Office fédéral de la statistique (OFS)

Neuchâtel 2016

Éditeur: Office fédéral de la statistique (OFS)
Renseignements: Petra Koller, OFS, tél. 058 463 64 26
Rédaction: Véronique Meffre, OFS
Série: Statistique de la Suisse
Domaine: 15 Éducation et science
Langue du texte original: Français
Mise en page: Section DIAM, Prepress/Print
Graphiques: Section DIAM, Prepress/Print
Page de titre: OFS; concept: Netthoevel & Gaberthüel, Biel/Bienne;
photo: © gradt – Fotolia.com
Impression: Cavelti SA, Gossau
Copyright: OFS, Neuchâtel 2016
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée
Commandes d'imprimés: Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,
tél. 058 463 60 60, fax 058 463 60 61,
order@ bfs.admin.ch
Prix: fr. 11.– (TVA excl.)
Téléchargement: www.statistique.ch (gratuit)
Numéro OFS: 1650-1600
ISBN: 978-3-303-15616-2



Table des matières

L'essentiel en bref	5
1 Introduction	7
1.1 Contexte et vue d'ensemble	7
1.2 Base de données, définition et remarques méthodologiques	7
2 Accès à la fonction de cadre cinq ans après la fin des études	10
2.1 Taux de cadres et niveau de fonction occupé	10
2.2 Taux de cadres selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	13
2.3 Évolution du taux de cadres au cours des cinq premières années qui suivent la fin des études	15
3 Caractéristiques des diplômés influençant l'accès à la fonction de cadre	20
3.1 Analyse des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles	20
3.2 Les différences d'accès à la fonction de cadre entre hommes et femmes	22
4 Bibliographie	26
Annexe	27

L'essentiel en bref

La formation au sein des hautes écoles a pour objectif de permettre aux diplômés d'occuper des postes hautement qualifiés ainsi que des emplois à responsabilité. Se pose dès lors la question de savoir dans quelle mesure les diplômés des hautes écoles accèdent à des postes à fonction dirigeante au cours des premières années qui suivent l'obtention du diplôme. L'analyse des données de l'Enquête suisse auprès des diplômés des hautes écoles montre que, cinq ans après la fin des études, 40% des titulaires d'un bachelor d'une haute école spécialisée (HES) ou d'un master d'une haute école universitaire (HEU)¹ exercent un poste à responsabilité. Le taux de cadres est significativement supérieur parmi les titulaires d'un doctorat qui exercent un emploi en dehors du marché du travail académique (60%). Ce taux plus important n'est cependant pas uniquement à mettre en lien avec le niveau de formation plus élevé de cette population, mais aussi avec le fait que les titulaires d'un doctorat sont en moyenne plus âgés que les détenteurs d'un bachelor HES ou d'un master HEU et que la réalisation d'une thèse constitue une forme d'expérience professionnelle en tant que telle, contrairement aux études de bachelor ou de master.

Cinq ans après l'obtention du diplôme, plus d'un quart des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU ainsi que 35% des titulaires d'un doctorat occupent une fonction de cadre inférieur, alors que l'exercice d'un poste de cadre moyen ou supérieur est dans l'ensemble encore relativement limité. Les titulaires d'un doctorat occupent cependant plus fréquemment un poste de cadre moyen (17%) que les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU (8%). Quant aux taux de cadres supérieurs, ils se situent entre 5% (bachelor HES ou master HEU) et 7% (doctorat).

Si l'on considère l'évolution du taux de cadres au cours des cinq premières années qui suivent l'obtention du diplôme, il apparaît que la proportion de diplômés qui occupent une fonction dirigeante est déjà relativement élevée six mois après la fin des études. L'analyse de l'évolution du taux de cadres, qui se base sur les données biographiques des diplômés, montre que 25%² des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU occupent une fonction de cadre six mois déjà après leur entrée sur le marché

de l'emploi. Le taux n'augmente ensuite plus que de 12 points de pourcents jusqu'au 48^e mois, après quoi il se stabilise. Pour les titulaires d'un doctorat qui suivent un parcours professionnel non académique, le taux de cadres atteint 35% six mois après l'obtention d'un doctorat. Il progresse ensuite relativement rapidement pour se stabiliser dès le 30^e mois qui suit l'obtention du doctorat à un taux légèrement supérieur à 50%. Les titulaires d'un doctorat présentent, en outre, une année après l'obtention de leur titre, un taux de cadres (40%) comparable à celui des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU cinq ans après l'obtention du diplôme (37%).

Du point de vue du marché de l'emploi, se pose la question de savoir dans quels secteurs les diplômés des hautes écoles ont le plus de chance de trouver un poste de cadre cinq ans après la fin des études. Les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU qui travaillent dans le secteur privé exercent plus souvent un poste à responsabilité (44%) que ceux qui ont un emploi dans le secteur public (28%). Les titulaires d'un doctorat affichent en revanche des taux pratiquement identiques dans chaque secteur (privé: 58%; public: 60%). Dans le secteur privé, la probabilité d'occuper un poste de cadre diffère également selon la taille de l'entreprise. Les personnes qui travaillent dans des entreprises de moins de 10 employés occupent significativement moins souvent un poste de cadre que leurs collègues actifs dans des entreprises de plus grande taille.

La prise en compte des caractéristiques de formation dans l'analyse montre que l'accès à la fonction dirigeante des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU est particulièrement élevé dans les groupes de domaines d'études Sciences économiques et Sciences de la construction, où les taux de cadres sont supérieurs à 50%. Les diplômés en Droit, dont la majorité réalise un stage d'avocat durant les douze à vingt-quatre premiers mois qui suivent l'obtention du master, affichent quant à eux le taux de cadres le plus faible, soit 22%. Parmi les titulaires d'un doctorat, les taux de cadres sont les plus élevés en Sciences économiques (66%) et en Sciences techniques, agriculture et sylviculture (70%), alors qu'ils sont les plus bas en Sciences sociales et de l'éducation (41%) et en Droit (46%). Les taux de cadres des titulaires d'un doctorat sont significativement supérieurs à ceux des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU dans la plupart des groupes de domaines d'études, à l'exception des Sciences sociales et de l'éducation et des Sciences économiques.

¹ Les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU sont considérés conjointement dans les analyses.

² Le taux de cadres calculé sur la base des données biographiques n'est pas strictement comparable aux taux présentés dans les autres chapitres de la publication. L'estimation du taux de cadres basée sur les données biographiques tient compte de l'ensemble des diplômés (y compris les personnes sans emploi et les personnes qui renoncent à l'exercice d'un emploi). Le taux de cadres présenté dans les autres chapitres se réfère en revanche uniquement aux personnes exerçant un emploi.

Outre les caractéristiques de formation, l'expérience professionnelle³ des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU est également un élément important dans l'accès aux postes à fonction dirigeante. Les diplômés qui ont acquis une expérience professionnelle en lien avec la formation avant les études ont significativement plus de chance d'occuper une fonction de cadre (47%) que les diplômés qui n'ont acquis aucune expérience, ni avant, ni pendant les études (35%). Quant aux diplômés qui ont cumulé une expérience professionnelle en lien avec la formation à la fois avant et pendant les études, ils affichent le taux de cadres le plus élevé (53%).

Parmi les caractéristiques sociodémographiques des diplômés, le sexe, l'âge et le lieu de scolarisation jouent un rôle déterminant dans l'accès à la fonction de cadre. Dans l'ensemble, les hommes occupent plus fréquemment un poste à fonction dirigeante (47%) que les femmes (31%). Il en est de même des personnes âgées de 31 à 35 ans et de 36 à 40 ans, qui exercent significativement plus souvent une fonction de cadre (respectivement 41% et 45%) que les diplômés âgés de 26 à 30 ans (36%). Quant aux personnes scolarisées à l'étranger⁴, elles occupent tendanciellement moins souvent des postes à responsabilité que les Suisses et les personnes scolarisées en Suisse. Cependant, les différences ne sont statistiquement significatives que pour les diplômés en Sciences de la construction où l'écart de taux est particulièrement marqué (personnes scolarisées à l'étranger: 34%; Suisses et personnes scolarisées en Suisse: 60%).

A l'instar d'autres pays européens, les données statistiques concernant la Suisse montrent que les femmes sont moins souvent représentées dans les fonctions dirigeantes que les hommes. Il en est également ainsi parmi les diplômés des hautes écoles, où le taux de cadres des femmes est significativement inférieur à celui des hommes. Cependant, la sous-représentation des diplômées aux postes de cadre ne s'observe que dans certains groupes de domaines d'études: les Sciences sociales et de l'éducation, le Droit et les Sciences économiques. Dans les domaines des Sciences de la Construction, des Sciences techniques, agriculture et sylviculture ainsi qu'en Sciences exactes et naturelles, les femmes ont pratiquement tout autant de chance d'exercer un poste à responsabilité que les hommes. Cette plus faible proportion des femmes aux postes de cadre est à mettre en relation avec plusieurs facteurs. Certes, les femmes s'orientent plus fréquemment dans le secteur public, travaillent plus souvent à temps partiel et déclarent moins souvent que les hommes aspirer à un emploi offrant de bonnes possibilités d'avancement lorsqu'elles cherchent un emploi. Cependant, ces spécificités n'expliquent pas à elles seules le plus faible taux de cadres des femmes. L'analyse montre en effet que, quelle que soit la dimension considérée (secteur public, secteur privé, travail à temps partiel, travail à temps complet, forte volonté de carrière, faible à moyenne volonté de carrière), le taux de cadres des

femmes est systématiquement significativement inférieur à celui des hommes. Relevons finalement que les responsabilités familiales et domestiques, qui sont dans la plupart des études citées comme un des principaux obstacles à la carrière des femmes, ne permettent pas à elles seules d'expliquer le plus faible taux de cadres des diplômées. En effet, bien que l'écart de taux de cadres entre hommes et femmes soit particulièrement élevé parmi les personnes avec enfants (différence de 30 points de pourcents), seuls 20% des diplômés ont des enfants cinq ans après l'obtention du diplôme. L'analyse montre finalement que le taux de cadres des femmes sans enfant est également significativement inférieur à celui des hommes.

³ L'analyse des caractéristiques professionnelles et sociodémographiques des diplômés porte uniquement sur les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU.

⁴ Les personnes scolarisées à l'étranger correspondent, dans le cadre de cette publication, aux personnes de nationalité étrangère qui ont obtenu leur certificat d'accès à l'enseignement supérieur à l'étranger.

1 Introduction

1.1 Contexte et vue d'ensemble

Cette publication propose une analyse de l'accès des diplômés des hautes écoles à la fonction de cadre⁵ cinq ans après l'obtention du diplôme. L'exercice d'une fonction dirigeante est un indicateur important du succès professionnel des jeunes diplômés. Le fait d'occuper un poste de cadre va souvent de pair avec de plus grandes responsabilités, une certaine forme de prestige et un revenu plus élevé. La question de l'accès des jeunes diplômés à la fonction dirigeante est également importante d'un point de vue économique. Plusieurs études ont mis en évidence un manque important de personnel qualifié en Suisse au cours de ces dernières années et notamment de cadres.⁶ Dans ce contexte, se pose la question de savoir dans quelle mesure les diplômés arrivent à accéder à un poste à fonction dirigeante au cours des premières années qui suivent l'obtention du diplôme. La question de l'égalité des chances d'accès à la fonction de cadre entre hommes et femmes fait en outre l'objet de nombreux débats en Suisse. De récentes statistiques ont notamment montré qu'en Suisse, à l'instar d'autres pays européens, les femmes sont moins souvent représentées dans les fonctions dirigeantes que les hommes et que la situation n'a que lentement évolué depuis 15 ans.⁷ Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a d'ailleurs publié en 2010 un recueil de bonnes pratiques destinées aux milieux économiques afin de favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes.⁸

La présente publication se structure en trois chapitres. Après une présentation de la population d'analyse dans le premier chapitre, le deuxième fournit une analyse détaillée du taux de cadres en fonction de la formation (groupe de domaines d'études) et des caractéristiques de l'employeur (secteur d'activité et taille de l'entreprise). Le niveau de fonction est également intégré à l'analyse afin de déterminer quelle est la part de jeunes diplômés qui accèdent aux postes hiérarchiques les

plus élevés. Finalement, la présentation de l'évolution du taux de cadres, au cours des cinq premières années qui suivent l'obtention du diplôme, permet de voir si l'accès à la fonction dirigeante évolue de manière continue ou si elle se stabilise entre la première et la cinquième année qui suivent la fin des études.

Le troisième chapitre montre quant à lui quelles sont les principales caractéristiques des diplômés pouvant jouer un rôle dans l'accès à une fonction dirigeante. Des variables liées à l'expérience professionnelle ainsi qu'aux caractéristiques socio-démographiques des diplômés sont prises en considération dans l'analyse. Étant donné l'intérêt politique pour cette question, ce chapitre propose également une analyse approfondie de la différence d'accès à la fonction de cadre entre hommes et femmes.

1.2 Base de données, définition et remarques méthodologiques

Base de données

Les analyses ont été effectuées sur la base des données de l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles. L'enquête de 2015 prise en compte dans cette étude concerne les diplômés de 2010 ayant été interrogés une première fois en 2011 et une deuxième fois en 2015 à propos de leur situation professionnelle. La plupart des analyses se basent sur la situation des diplômés cinq ans après l'obtention du diplôme, car le taux de cadres une année après la fin des études est encore trop faible pour faire l'objet d'une étude détaillée.

Cette publication se concentre essentiellement sur la situation des titulaires d'un bachelor HES et des titulaires d'un master HEU, car l'entrée sur le marché de l'emploi se fait principalement après l'obtention de ces deux diplômes. Les titulaires d'un doctorat seront également intégrés dans l'analyse afin de voir dans quelle mesure la réalisation d'une thèse tarde ou facilite l'accès à un poste à fonction dirigeante par rapport aux personnes qui sont directement entrées sur le marché de l'emploi après l'obtention d'un bachelor HES ou d'un master HEU.

Afin de pouvoir comparer, de manière égale, les chances d'accès à une fonction dirigeante entre les différents diplômés, certaines exclusions ont été réalisées. Les diplômés engagés dans une voie professionnelle strictement réglementée (où les postes de cadres sont marginaux) ou ayant déclaré poursuivre leur formation n'ont pas été pris en compte dans l'analyse. Il s'agit des titulaires d'un bachelor HES qui ont commencé un master, des titulaires d'un master HEU qui ont commencé un doctorat,

⁵ Voir chapitre 1.2 pour une définition de la notion de «cadre» utilisée dans cette publication. Les termes «cadre», «fonction dirigeante» et «poste à responsabilité» sont utilisés comme des synonymes.

⁶ DFE. (2013). *Du personnel qualifié pour la Suisse. Une initiative du département fédéral de l'économie*. Berne: DFE, Département fédéral de l'économie. Voir aussi B,S,S. (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Bâle: B,S,S Forschung und Beratung für Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt.

⁷ Voir: OFS. (2015). www.statistique.ch → Trouvez des statistiques → Situation économique et sociale de la population → Égalité entre femmes et hommes → Activité professionnelle → Situation dans la profession.

⁸ SECO. (2010). *Les femmes dans les fonctions dirigeantes. Les clés de la réussite*. Berne: SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie.

Présentation du regroupement des domaines d'études HEU et HES

T1.1.1

	HEU	HES
Sciences humaines	Théologie Langues et littérature Sciences historiques	Linguistique appliquée
Sciences sociales et de l'éducation	Sciences sociales Sc. humaines+soc. pluridisc./autres	Travail social Psychologie appliquée
Droit	Droit	
Sciences économiques	Sciences économiques	Économie et services
Sciences exactes et naturelles	Sciences exactes Sciences naturelles Sc. exactes+naturelles pluridisc./autres Pharmacie	
Sciences de la construction	Sc. de la construction + mensuration	Architecture, construction et planification
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	Génies mécanique + électrique Agriculture + sylviculture Sc. techniques pluridisc./autres	Technique et IT Chimie et sciences de la vie Agriculture et économie forestière
Autres	Médecine+pharm. pluridisc./autres Interdisciplinaire + autres	Design Sport Musique, arts de la scène et autres arts Santé

Source: OFS – Indicateurs de la formation: hautes écoles

© OFS 2016

des titulaires d'un doctorat qui réalisent une carrière académique, des diplômés en médecine humaine, dentaire ou vétérinaire qui continuent leur cursus par un poste d'assistant médecin, des diplômés des hautes écoles pédagogiques (HEP) ainsi que des diplômés qui se sont engagés dans la voie de l'enseignement.⁹

Pour les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU, l'analyse de l'accès à la fonction dirigeante tient également compte des groupes de domaines d'études. Pour des questions de comparabilité, les domaines d'études HES et HEU ont été regroupées dans une variable d'analyse commune (voir tableau T1.1.1).¹⁰ Les résultats concernant les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU sont présentés de manière conjointe.¹¹ Ce regroupement a comme avantage de simplifier la lecture des résultats, mais également d'augmenter les effectifs pour les analyses selon les groupes de domaines d'études. Concernant les titulaires d'un doctorat, la prise en compte des groupes de domaines d'études n'est possible que de manière limitée. Comme seuls les docteurs qui poursuivent une carrière non académique sont considérés dans la publication, les effectifs ne sont pas toujours suffisants pour permettre une analyse à ce niveau de détail.

Définition

Dans le cadre de cette publication, la définition du concept de «cadre» repose sur l'appréciation personnelle des répondants. Seules les personnes qui ont déclaré exercer une fonction dirigeante ont été considérées comme «cadre». Il s'agit donc d'une approche subjective qui se base sur l'autoévaluation du répondant et non sur des critères objectifs, tels que l'encadrement de personnes ou la gestion d'un budget.¹² L'approche subjective a été privilégiée, car elle permet des analyses plus détaillées qui tiennent compte des informations biographiques et du niveau de fonction.¹³

⁹ Les titulaires d'un master HEU en Droit qui ont commencé un stage d'avocat ont été gardés dans l'analyse, car la durée du stage n'excède pas 24 mois, contrairement aux postes d'assistant médecin qui peuvent durer selon les spécialisations jusqu'à 6 ans.

¹⁰ Les filières HES en Design, Sport, Musique, arts de la scène et autres arts et en Santé (dites filières SSA) sont regroupées sous la catégorie «Autres», car le taux de cadres y est significativement plus bas que dans les autres filières HES.

¹¹ Des tableaux détaillés contenant des informations distinctes pour les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU sont cependant disponibles en annexe pour certaines analyses.

¹² La définition du concept de cadre varie selon les différentes enquêtes. L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) base par exemple sa définition de «salarié exerçant une fonction de chef» sur un critère objectif, à savoir l'encadrement d'au moins une personne de manière directe ou indirecte.

¹³ Les informations subjectives (autoévaluation du statut professionnel) sont disponibles aussi bien pour l'activité principale exercée cinq ans après la fin des études que pour la question biographique. Les informations objectives ne concernent en revanche que l'activité principale. Il n'existe par ailleurs aucune variable objective dans l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles qui permette de déterminer le niveau de fonction. Relevons en outre que les taux de cadres calculés sur la base d'une approche subjective sont plus élevés que ceux obtenus à partir d'une approche objective (encadrement d'au moins une personne de manière directe ou indirecte). La différence de taux s'explique essentiellement par les personnes qui exercent des fonctions de gestion de projet sans fonction d'encadrement. Ces dernières sont considérées comme «cadre» dans l'approche subjective, ce qui n'est pas le cas dans l'approche objective.

Définition du concept de «cadre» utilisé dans la publication

Dans la deuxième Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, les répondants exerçant une activité rémunérée ont été invités à indiquer leur statut professionnel cinq ans après l'obtention du diplôme. Trois catégories de statut professionnel ont été considérées comme appartenant à une fonction de «cadre» (voir ci-dessous). Certaines catégories ont été exclues de l'analyse, car leur situation correspond à une poursuite de formation (assistants médecin) ou à l'exercice d'une activité dans un domaine où les postes de cadre sont marginaux (enseignement, parcours académique dans une haute école). Les personnes qui ont déclaré occuper une fonction d'indépendant avec employés n'ont pas été considérées comme «cadre», car ces dernières s'inscrivent dans une autre logique d'accès à la fonction dirigeante que celles qui ont un statut de salarié.

Non cadre

- Stagiaire
- Avocat stagiaire
- Employé/e sans fonction dirigeante/de cadre
- Collaborateur/trice de l'entreprise familiale
- Indépendant/e sans employé(e)s
- Indépendant/e avec employé(e)s

Cadre

- Employé/e exerçant une fonction dirigeante/de cadre inférieur (par ex. direction de projet)
- Employé/e exerçant une fonction dirigeante/de cadre moyen (par ex. état-major)
- Employé/e exerçant une fonction dirigeante/de cadre supérieur (par ex. direction)

Exclus de l'analyse

- Doctorant/e, assistant/e chargé/e de cours sans titre de doctorat ou statuts équivalents dans une haute école
- Personne préparant une habilitation, (maître) assistant/e, post-doctorant/e, maître d'enseignement, privat docent ou statuts équi-valents dans une haute école
- Professeur, professeur assistant/e, professeur (extra-ordinaire (mais pas professeur titulaire) dans une haute école
- Médecin assistant/e
- Enseignant/e

Remarques méthodologiques

Pour réduire autant que possible le biais dû aux non-réponses, les résultats ont été pondérés sur la base des données du SIUS (système d'information universitaire suisse). Les statistiques présentées sont complétées d'une indication sur la largeur de l'intervalle de confiance à 95%. Dans les graphiques, celle-ci a la forme d'une barre horizontale; dans les tableaux, la moitié de l'intervalle de confiance figure dans une colonne à part (+/-).

2 Accès à la fonction de cadre cinq ans après la fin des études

2.1 Taux de cadres et niveau de fonction occupé

La plupart des diplômés sont bien intégrés sur le marché de l'emploi et exercent une activité rémunérée cinq ans après l'obtention du diplôme ou du doctorat.¹⁴ Cependant, quelle est la part d'entre eux qui occupent un poste à responsabilité après ce laps de temps? Ce chapitre présente le taux de cadres parmi les diplômés des hautes écoles, cinq ans après l'obtention du diplôme, en fonction du type de diplôme et du groupe de domaines d'études. Une analyse du taux de cadres selon le niveau de fonction occupé permet en outre de déterminer dans quelle mesure les diplômés des hautes écoles accèdent aux fonctions hiérarchiques les plus élevées cinq ans seulement après l'obtention du diplôme.

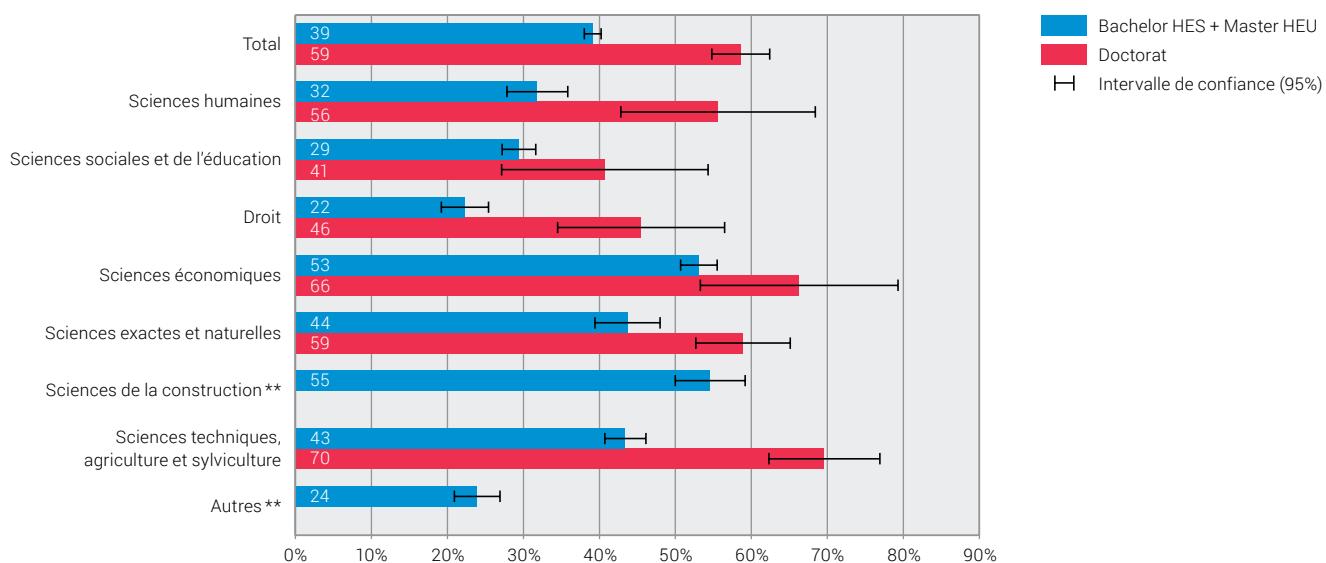
Taux de cadres cinq ans après les études

Cinq ans après l'obtention du diplôme, près de 40% des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU déclarent occuper une fonction de cadre. Les chances d'accéder à un poste à responsabilité divergent cependant de manière importante selon les groupes de domaines d'études. Alors que plus d'un diplômé sur deux en Sciences économiques (53%) et en Sciences de la construction (55%) exerce une fonction de cadre cinq ans après la fin des études, cette proportion est inférieure à un quart pour les diplômés en Droit (22%) et ceux de la catégorie «Autres» (24%). La fréquente réalisation d'un stage d'avocat suite à l'obtention d'un diplôme en Droit explique sans doute en partie ce taux comparativement plus faible. Quant aux diplômés de la catégorie «Autres», essentiellement composée de titulaires d'un bachelor HES en Design et Santé, ils travaillent le plus souvent dans des secteurs d'activité économique où les opportunités d'accès à la

Taux de cadres selon le type de diplôme et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

G 2.1.1



** Titulaires d'un doctorat: moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

¹⁴ www.statistique.ch → Trouver des statistiques → Éducation et science → Intégration sur le marché du travail → Tertiaire – Hautes écoles → Taux de chômage au sens du BIT.

fonction de cadre sont plus rares. Les résultats sont relativement similaires entre les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU, à l'exception des groupes de domaines d'études «Sciences humaines» et «Autres» où les titulaires d'un master HEU affichent des taux significativement supérieurs aux titulaires d'un bachelor HES (voir annexe TA 2.1.1).

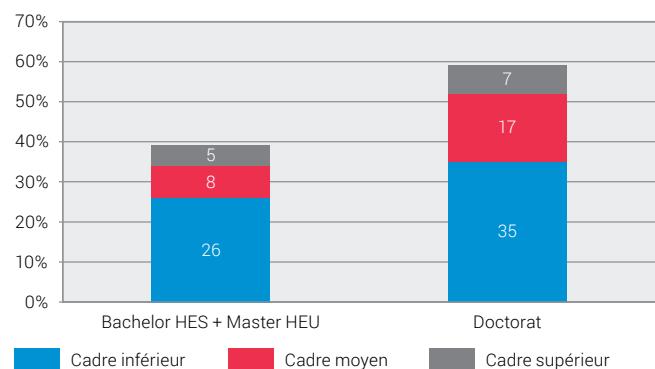
Les titulaires d'un doctorat déclarent plus fréquemment exercer un poste à responsabilité que les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU avec un taux de cadres de près de 60%. Ce constat s'observe pour la plupart des groupes de domaines d'études, à l'exception des Sciences sociales et de l'éducation ainsi que des Sciences économiques où, bien que montrant une tendance similaire, les taux ne diffèrent pas de manière significative. La réalisation d'un doctorat semble donc favoriser les opportunités de carrière des personnes s'orientant sur le marché de l'emploi non académique. Il est cependant important de considérer que les titulaires d'un doctorat sont en moyenne plus âgés que les détenteurs d'un bachelor HES ou d'un master HEU et que la réalisation d'une thèse constitue une forme d'expérience professionnelle en tant que telle, contrairement au bachelor ou au master.

Niveau de fonction occupé

Dans quelle mesure les diplômés des hautes écoles arrivent-ils à accéder aux fonctions dirigeantes les plus élevées cinq ans après l'obtention du diplôme? Lors de l'enquête, les diplômés ont dû indiquer leur situation dans la profession, en ayant la possibilité de distinguer l'exercice d'un poste d'employé avec une fonction de cadre inférieur, de cadre moyen et de cadre supérieur.

Taux de cadres par niveau de fonction selon le type de diplôme

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010 **G 2.1.2**



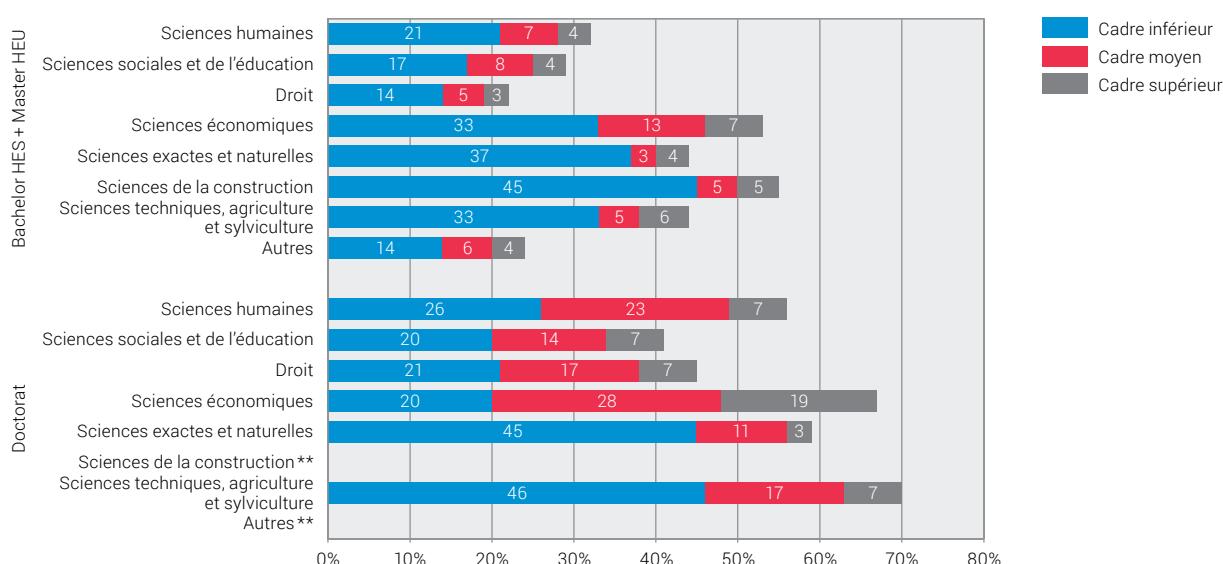
Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

L'accès à la fonction de cadre supérieur est relativement limité parmi les diplômés des hautes écoles, cinq ans après l'obtention du diplôme. Seuls 5% des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU ont déclaré occuper une telle fonction. Ce sont les diplômés en Sciences économiques qui occupent le plus souvent des postes de cadre supérieur (7%), alors que les diplômés en Droit (3%) affichent les taux les plus faibles. Parmi les titulaires d'un doctorat, le taux de cadres supérieurs est de 7%. Ce taux n'est pas significativement plus élevé que celui des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU. Les titulaires d'un doctorat qui

Taux de cadres par niveau de fonction selon le type de diplôme et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010



** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

travaillent en dehors du domaine académique n'accèdent donc pas plus facilement que les autres diplômés aux postes de cadre supérieur cinq ans après l'obtention de leur titre.

Environ 8% des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU occupent un poste de cadre moyen cinq ans après l'obtention du diplôme. Les données montrent que ce sont à nouveau les diplômés en Sciences économiques qui exercent le plus souvent ce niveau de fonction (13%). L'occupation d'un poste de cadre moyen est plus fréquente parmi les titulaires d'un doctorat (17%) que parmi les détenteurs d'un bachelor HES et d'un master HEU. Pour chaque groupe de domaines d'études, à l'exception des Sciences sociales et de l'éducation, les docteurs déclarent significativement plus souvent occuper des postes de cadre moyen que les autres diplômés. La réalisation d'un doctorat constitue donc un atout pour accéder aux positions hiérarchiques de niveau moyen.

L'occupation d'un poste de cadre inférieur est nettement plus fréquente parmi les diplômés des hautes écoles par rapport aux postes de cadre moyen ou supérieur. En effet, plus d'un quart des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU occupent une telle fonction cinq ans après la fin des études. Ce sont les diplômés en Sciences de la construction qui affichent le taux de cadres inférieurs le plus élevé (45%). Quant aux titulaires d'un doctorat, ils accèdent également plus fréquemment à des postes de cadre inférieur (35%) que les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU (26%). Pour les titulaires d'un doctorat, l'occupation d'une fonction de cadre inférieur est la plus importante en Sciences exactes et naturelles et en Sciences techniques, agriculture et sylviculture.

Types de responsabilités exercées

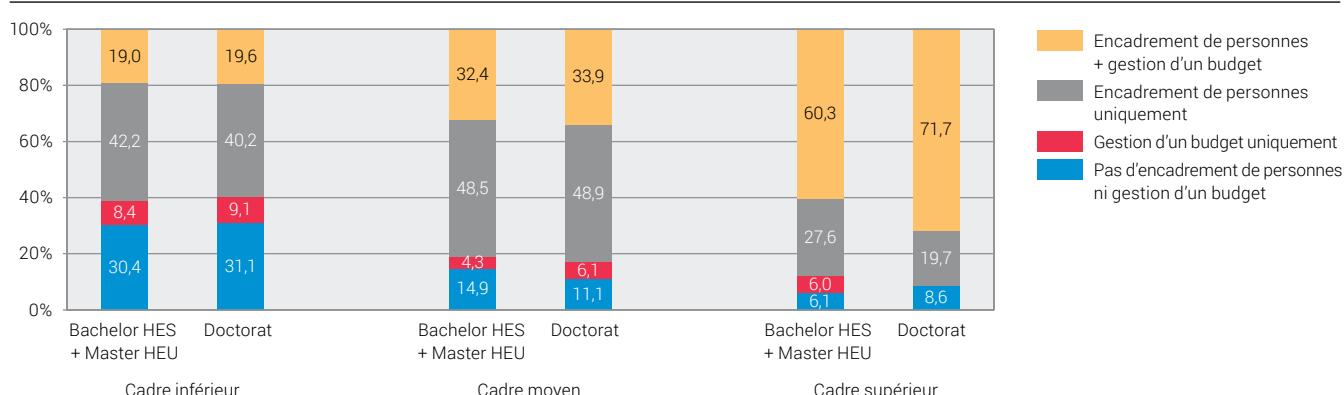
Les données de l'Enquête auprès des diplômés des hautes écoles permettent de savoir dans quelle mesure les personnes qui ont déclaré exercer une fonction dirigeante encadrent des personnes (de manière directe ou indirecte) ou gèrent un budget. Ces deux activités ne résument pas à elles seules les différentes responsabilités inhérentes à une fonction de cadre. Elles donnent cependant une idée plus précise des tâches exercées par les diplômés qui ont déclaré occuper une position dirigeante.

Le graphique G 2.1.4 montre que l'occupation d'un poste à fonction dirigeante est très souvent liée à des responsabilités en termes d'encadrement de personnes et de gestion de budget. Environ 70% des diplômés et des titulaires d'un doctorat qui travaillent en tant que cadre inférieur encadrent des personnes de façon directe ou indirecte et/ou gèrent un budget. Les pourcentages augmentent au fur et à mesure que le niveau de fonction s'élève. Ils se situent entre 85% et 89% pour les personnes qui travaillent en tant que cadre moyen et sont supérieurs à 90% parmi les cadres supérieurs. L'encadrement de personnes est l'activité la plus fréquemment mentionnée et ceci pour chaque niveau de fonction. En revanche, moins de 30% des cadres inférieurs déclarent gérer un budget alors que la proportion atteint 66% à 72% parmi les cadres supérieurs. Relevons encore qu'environ 30% des cadres inférieurs déclarent ne s'occuper ni d'un budget ni de l'encadrement de personnes. Ils peuvent néanmoins exercer d'autres sortes de responsabilités, telles que la conduite d'un projet.¹⁵

Types de responsabilités exercées selon le type de diplôme et le niveau de fonction

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

G 2.1.4



Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

¹⁵ Les données ne montrent aucune différence significative selon le type de diplôme (voir annexe TA2.1.3), à l'exception des titulaires d'un doctorat qui occupent une fonction de cadre supérieur, qui sont les seuls à n'avoir jamais déclaré s'occuper uniquement d'un budget dans le cadre de leur fonction.

2.2 Taux de cadres selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Ce chapitre a pour objectif d'étudier le taux de cadres des diplômés selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Il s'agit d'analyser si les chances d'occuper une fonction dirigeante diffèrent entre les diplômés qui travaillent dans le secteur privé et ceux qui exercent un emploi dans le secteur public. La taille de l'entreprise est également prise en considération afin d'examiner dans quelle mesure l'occupation d'un poste à responsabilité est plus fréquente dans les grandes structures que dans les petites.

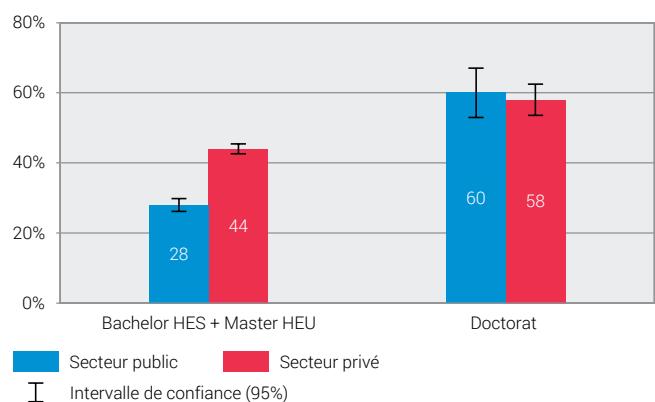
Secteur d'activité (privé/public)

Pour les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU, le secteur privé offre davantage d'opportunités d'accéder à un emploi de cadre que le secteur public. Alors que 44% des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU ont déclaré exercer une fonction de cadre dans le secteur privé, la proportion n'est que de 28% dans le secteur public (voir graphique G2.2.1).

Une analyse plus détaillée (voir graphique G2.2.2) indique cependant que la part plus importante de cadres dans le secteur privé ne se vérifie que pour quelques groupes de domaines d'études. En effet, seuls les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU en Sciences économiques, en Sciences sociales et de l'éducation ou de la catégorie «Autres» affichent un taux de cadres significativement plus élevé dans le secteur privé (respectivement 55%, 36% et 28%) que dans le secteur public (respectivement 45%, 24%, 19%). Pour les autres groupes de domaines d'études, les différences ne sont pas significatives. Il en est de

Taux de cadres selon le type de diplôme et le secteur d'activité

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010 **G 2.2.1**



Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

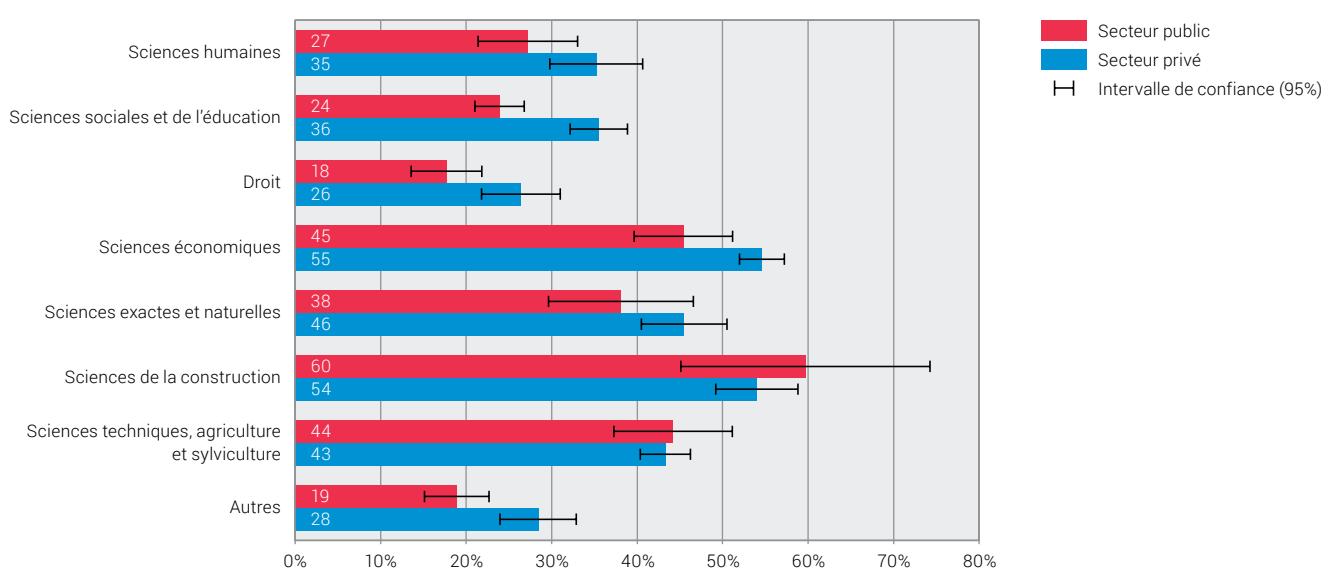
même pour les diplômés en Sciences de la construction ou en Sciences techniques, agriculture et sylviculture dont le taux de cadres est même un peu plus élevé dans le secteur public.

Les titulaires d'un doctorat qui travaillent en dehors du marché académique ont quant à eux autant de chance de trouver un emploi de cadre dans le secteur privé que dans le secteur public cinq ans après l'obtention du doctorat (voir graphique G2.2.1). Étant donné le faible nombre de cas, il n'est pas possible de vérifier si ce constat s'observe au sein de chaque groupe de domaines d'études.

Taux de cadres selon le secteur d'activité et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

G 2.2.2



Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taille de l'entreprise

Dans quelle mesure les chances d'accéder à un poste à fonction dirigeante divergent-elles également selon la taille de l'entreprise? Dans le secteur public, la taille de l'entreprise ne semble pas être déterminante pour accéder à un poste de cadre. Parmi les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU, la proportion de personnes qui ont déclaré occuper une fonction dirigeante ne fluctue qu'entre 27% et 31% selon la taille de la structure.¹⁶ Dans le secteur privé, si le taux de cadres ne varie pas de manière significative entre les petites, moyennes et grandes entreprises, il apparaît que les diplômés qui travaillent dans des entreprises de moins de 10 collaborateurs (microentreprises) affichent un taux de cadres significativement plus faible. En effet, alors que le taux de cadres des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU qui travaillent dans une microentreprise est de 34%, il atteint respectivement 49%, 43% et 47% parmi les diplômés actifs dans des petites, moyennes et grandes entreprises. Les résultats sont similaires pour les titulaires d'un doctorat. Entre 59% et 69% des docteurs travaillant dans des entreprises d'au moins 10 employés ont déclaré occuper une fonction de cadre (petite: 68%; moyenne: 69%; grande: 59%). Le taux n'est en revanche que de 39% parmi les docteurs qui travaillent dans des microentreprises.

Cependant, la prise en compte du groupe de domaines d'études dans l'analyse met en évidence certaines nuances (voir annexe TA 2.2.2). Le plus faible taux de cadres parmi les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU qui travaillent dans des entreprises privées de moins de 10 employés ne se vérifie que pour les diplômés en Sciences de la construction, en Sciences humaines ou en Droit.¹⁷

Niveau de fonction selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Les données ont montré que les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU trouvent globalement plus facilement un poste de cadre dans le secteur privé et dans les entreprises d'au moins 10 collaborateurs. Le constat est similaire pour les titulaires d'un doctorat, à la différence que ces derniers ont tout autant de chance de devenir cadre dans le secteur public que dans le secteur privé. Qu'en est-il concernant les chances d'accéder aux postes de cadres supérieurs? Y-a-t-il des différences entre le secteur privé et le secteur public? La taille de l'entreprise joue-t-elle également un rôle dans les chances d'accéder au sommet de la hiérarchie?

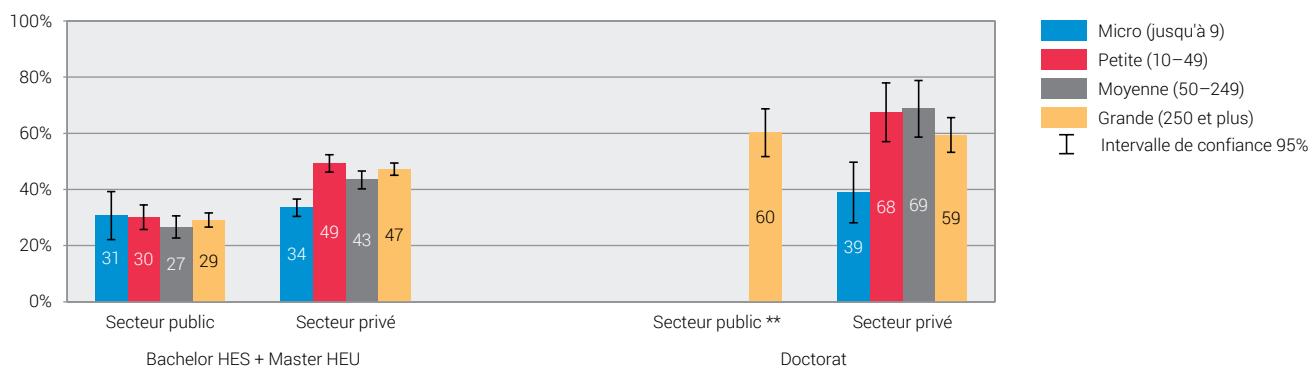
Cinq ans après l'obtention du diplôme, les chances d'occuper un poste de cadre supérieur sont dans l'ensemble légèrement plus élevées pour les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU qui travaillent dans le secteur privé (6%) que pour leurs collègues employés dans le secteur public (3%). Contrairement au secteur public, il apparaît que dans le secteur privé, les opportunités d'accéder au sommet de la hiérarchie dépendent de la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise emploie de collaborateurs, plus faibles sont les chances d'occuper un poste de cadre supérieur au cours des premières années de carrière. En effet, alors que le taux de cadres supérieurs est de 14% dans les entreprises de moins de 10 collaborateurs, il se situe à respectivement 9%, 5% et 2% dans les petites, moyennes et grandes entreprises.

Pour les titulaires d'un doctorat, le taux de cadres supérieurs est pratiquement identique dans les secteurs privé (7%) et public (8%). Les docteurs travaillant dans le secteur privé semblent cependant également avoir moins de chances d'accéder à un

Taux de cadres selon le type de diplôme, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

G 2.2.3



Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

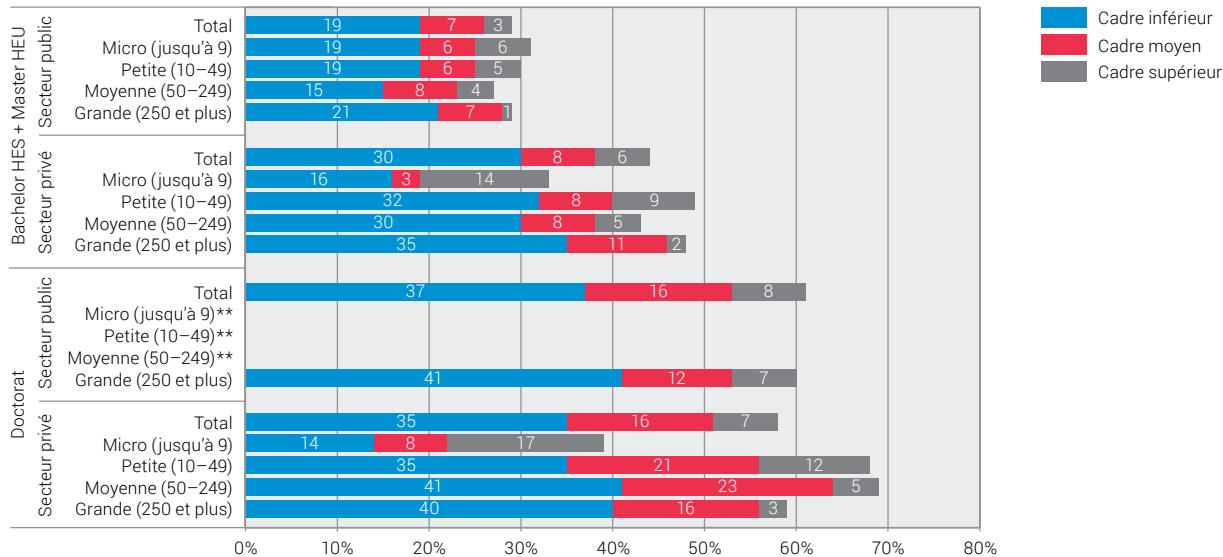
¹⁶ Compte tenu de la faiblesse des effectifs, il n'est pas possible d'analyser le taux de cadres selon la taille de l'entreprise pour les titulaires d'un doctorat qui travaillent dans le secteur public.

¹⁷ Dans les groupes de domaines d'études des Sciences humaines et du Droit la différence entre le taux de cadres des personnes qui travaillent dans des microentreprises n'est cependant pas significative par rapport à ceux qui travaillent dans des entreprises de taille moyenne (voir annexe TA 2.2.2).

Taux de cadres par niveau de fonction selon le type de diplôme, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

G 2.2.4

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010



** Moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

poste de cadre supérieur à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Le taux de cadres supérieurs parmi les docteurs engagés dans des grandes entreprises (3%) est significativement inférieur à celui de leurs homologues qui occupent un emploi dans des petites (12%) et microentreprises (17%).

Les entreprises du secteur privé de moins de 10 collaborateurs offrent donc globalement moins d'opportunités d'occuper un poste à responsabilité, mais permettent en revanche un accès plus facile aux postes de cadre supérieur que les entreprises de plus grande taille. Ce résultat s'explique probablement par le fait que les microentreprises se caractérisent par des structures hiérarchiques moins complexes que les entreprises de plus grande taille.

2.3 Évolution du taux de cadres au cours des cinq premières années qui suivent la fin des études

L'évolution du taux de cadres renseigne sur la rapidité avec laquelle les diplômés des hautes écoles accèdent à la fonction dirigeante. Ce chapitre se base sur les données biographiques de l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles. Il permet de montrer si l'accès à la fonction dirigeante se fait au cours des premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme ou si l'acquisition d'une certaine expérience professionnelle sur le marché de l'emploi est un prérequis pour accéder aux postes de cadre.

Les graphiques G 2.3.1 et G 2.3.2 présentent l'évolution du statut professionnel des diplômés des hautes écoles au cours des cinq premières années qui suivent l'obtention du diplôme. Ils indiquent, pour chaque mois suivant la fin des études, une estimation de la proportion de diplômés occupant une fonction de cadre ou ayant un autre statut professionnel (en emploi sans fonction de cadre, sans emploi et renonçant à un emploi).

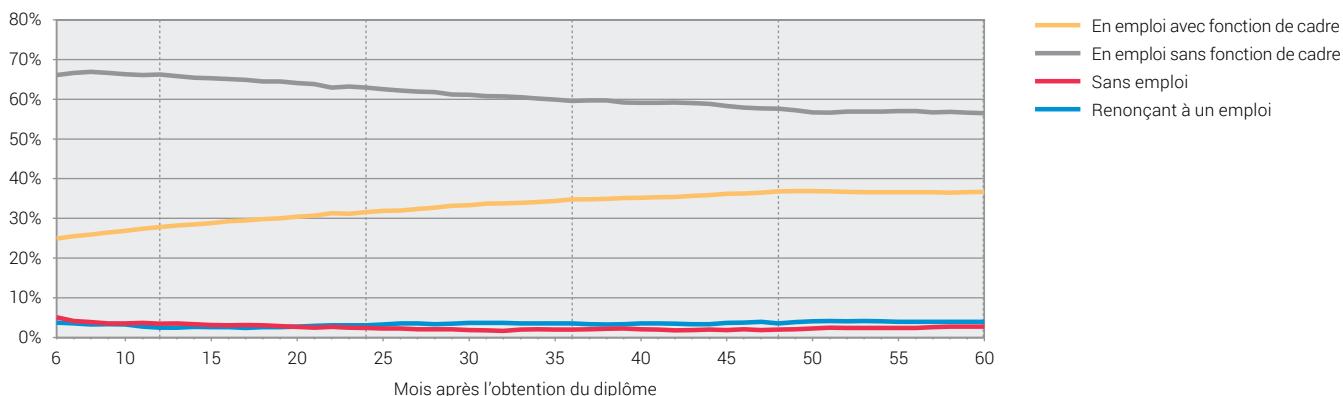
L'analyse de l'évolution du statut professionnel montre que le taux de cadres parmi les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU atteint un niveau déjà relativement important au cours des premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme. Six mois après la fin des études, le taux de cadres est de 25%. Il n'augmente ensuite que d'environ 12 points de pourcents jusqu'au 48^e mois où il se stabilise aux alentours de 37%. Pour les titulaires d'un doctorat qui suivent un parcours professionnel non académique, le taux de cadres atteint 35% six mois après l'obtention d'un doctorat. Il progresse ensuite relativement rapidement pour se stabiliser dès le 30^e mois qui suit l'obtention du doctorat à un niveau compris entre 51% et 53%.¹⁸ Les docteurs présentent, une année après l'obtention de leur titre, un taux de cadres (40%) comparable à celui des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU cinq ans après l'obtention du diplôme (37%). La croissance du taux de cadres des docteurs est en outre plus rapide que celle des titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU au cours des premières années suivant la fin des études (+16 points de pourcents entre le 6^e et le 30^e mois après l'obtention du doctorat). Il apparaît finalement que, dès la

¹⁸ Le taux de cadres de 52% obtenu à partir des données biographiques cinq ans après l'obtention du doctorat est environ 7 points de pourcents inférieur à celui présenté dans le chapitre 2.1.1 (59%). Cette différence s'explique par le fait que le taux de personnes sans emploi et renonçant à un emploi est relativement important cinq ans après l'obtention du doctorat (env. 5% chacun).

Évolution du statut professionnel des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU

basée sur le parcours professionnel décrit dans la question biographique, année de diplôme 2010

G 2.3.1



Précision de l'estimation: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette de +/- 1,5 points autour de la valeur estimée

Les données concernant les six premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme ne sont pas représentées, car elles contiennent des lacunes concernant le statut professionnel

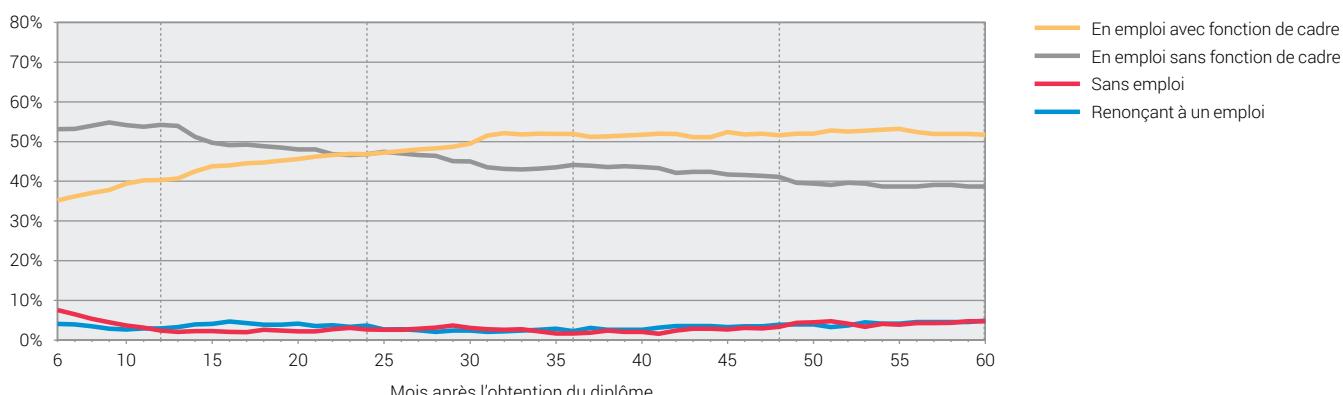
Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles, données biographiques de la deuxième enquête 2015

© OFS 2016

Évolution du statut professionnel des titulaires d'un doctorat

basée sur le parcours professionnel décrit dans la question biographique, année de diplôme 2010

G 2.3.2



Précision de l'estimation: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette de +/- 4,5 points autour de la valeur estimée

Les données concernant les six premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme ne sont pas représentées, car elles contiennent des lacunes concernant le statut professionnel

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles, données biographiques de la deuxième enquête 2015

© OFS 2016

deuxième année qui suit la réalisation d'une thèse, les titulaires d'un doctorat qui exercent une fonction de cadre deviennent proportionnellement plus nombreux que leurs collègues qui n'occupent pas de fonction dirigeante.

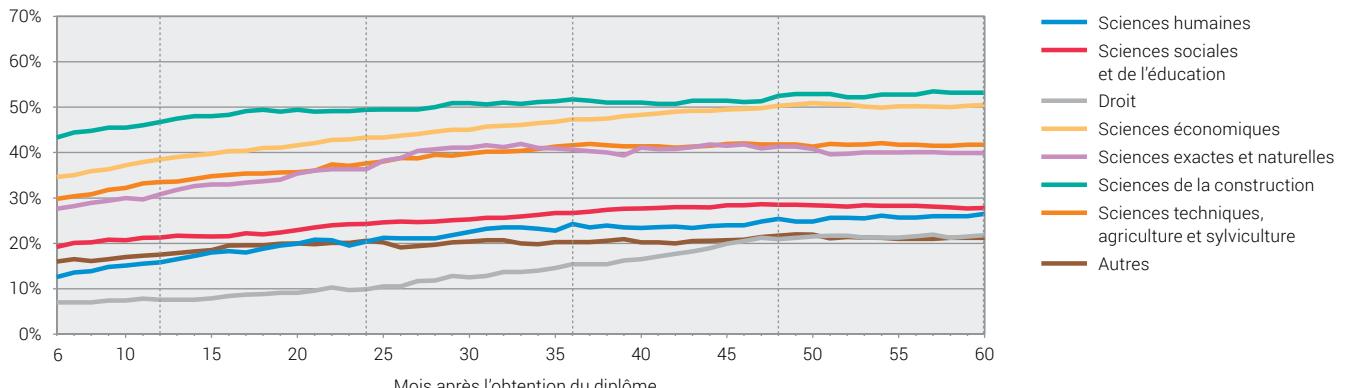
Parmi les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU, l'évolution du taux de cadres est relativement similaire entre les différents groupes de domaines d'études. Seuls les diplômés en Droit ou en Sciences économiques affichent une évolution légèrement différente. Avec un taux de cadres de 7% six mois après la fin des études, les diplômés en Droit sont les moins nombreux à occuper une fonction dirigeante en début de carrière. Ce résultat est à mettre en lien avec le fait que la plupart des diplômés en Droit réalisent un stage d'avocat durant les premiers mois qui suivent l'obtention du titre. Étant donné que la durée du stage varie entre 12 et 24 mois selon les cantons, il n'est pas

étonnant de constater que ce n'est qu'à partir du 16^e mois qui suit l'obtention du diplôme que le taux de cadres des diplômés en Droit commence à sensiblement augmenter pour atteindre 21% au bout du 50^e mois. Quant aux titulaires d'un diplôme en Sciences économiques, ils affichent une croissance du taux de cadres légèrement plus marquée au cours des quatre premières années qui suivent l'obtention du diplôme que celle des autres diplômés.

Évolution du taux de cadres* des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU selon le groupe de domaines d'études

basée sur le parcours professionnel décrit dans la question biographique, année de diplôme 2010

G 2.3.3



* Le taux de cadres est calculé sur l'ensemble des diplômés (y compris les personnes sans emploi et renonçant à l'exercice d'un emploi)

Précision de l'estimation: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette de +/- 5,5 points autour de la valeur estimée

Les données concernant les six premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme ne sont pas représentées, car elles contiennent des lacunes concernant le statut professionnel

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles, données biographiques de la deuxième enquête 2015

© OFS 2016

Biographie

La deuxième Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles (cinq ans après l'obtention du diplôme) contient une question biographique concernant le parcours des diplômés depuis la fin de leurs études. Dans le cadre de cette question, les diplômés ont dû indiquer les activités professionnelles exercées depuis l'obtention du diplôme, ainsi que les périodes de chômage et de renoncement à l'exercice d'un emploi. Ils ont également été invités à indiquer, pour toutes les activités professionnelles mentionnées, les changements de conditions de travail (taux d'occupation, type de contrat (limité/illimité) et situation dans la profession).

Étant donné que plusieurs activités peuvent se superposer sur une même période, il a été nécessaire de déterminer, pour chaque mois suivant l'obtention du diplôme, une activité principale. Pour l'analyse, seules les fiches biographiques complètes (contenant des informations pour l'ensemble de la période étudiée) ont été retenues. Étant donné que seules 75% des personnes considérées dans cette publication ont rempli la question biographique de manière complète, il a été nécessaire de pondérer les données afin d'éviter les éventuels biais liés à la non réponse.

Biais

Les données biographiques peuvent contenir certains biais. La littérature montre que les récits biographiques ne correspondent pas toujours à la réalité des faits. Ils peuvent contenir certains oubli ou des distorsions liées à une réorganisation du passé sous forme de trajectoire cohérente.¹⁹ Il est donc possible que les diplômés aient davantage mentionné des événements significatifs, tels que l'accès à un poste à responsabilité, et parfois ignoré d'autres événements considérés comme mineurs. Une comparaison du taux de cadres obtenu à partir des données biographiques avec celui obtenu à partir des données de la première enquête montre qu'il y a une probable surestimation du taux de cadres une année après l'obtention du diplôme. Le taux de cadres obtenu à partir des données biographiques est, pour le douzième mois qui suit l'obtention du diplôme, environ 6 points de pourcents supérieur à celui obtenu à partir des données de la première enquête.

Taux de cadres

L'estimation du taux de cadres basée sur les données biographiques tient compte de l'ensemble des diplômés (y compris les personnes sans emploi et les personnes qui renoncent à l'exercice d'une activité professionnelle). Le taux de cadres présenté dans les autres chapitres se réfère en revanche uniquement aux personnes exerçant une activité professionnelle.

¹⁹ Bourdieu P. (1986). L'illusion biographique. Actes de la recherche en sciences sociales, volume 62, numéro 1, juin 1986, pp. 69–72.

Évolution du taux de cadres selon le niveau de fonction

L'accès aux fonctions de cadre moyen et supérieur intervient dès les premiers mois qui suivent l'entrée sur le marché de l'emploi, bien que les taux soient relativement faibles. Six mois après l'obtention du diplôme, les proportions de cadres moyens et supérieurs sont de respectivement 5% et 2% pour les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU. Les taux n'évoluent ensuite que très lentement avec une augmentation d'à peine deux points de pourcents sur l'ensemble de la période. La progression des taux est continue et les données ne montrent pas d'augmentation particulière à partir d'un certain nombre d'années passées sur le marché de l'emploi. Le taux de cadres inférieurs augmente quant à lui de manière plus soutenue entre le 6^e et le 48^e mois (+7,2 point de pourcents) pour se stabiliser aux alentours de 25% au cours de la cinquième année. L'accès aux positions de cadres inférieurs paraît donc essentiellement se réaliser au cours des quatre premières années qui suivent la fin des études. En revanche, le fait que les taux de cadres moyens et supérieurs ne semblent pas se stabiliser au bout de la période considérée laisse supposer que l'accès aux postes hiérarchiques les plus élevés pourrait continuer sa progression au cours de la suite du parcours professionnel.

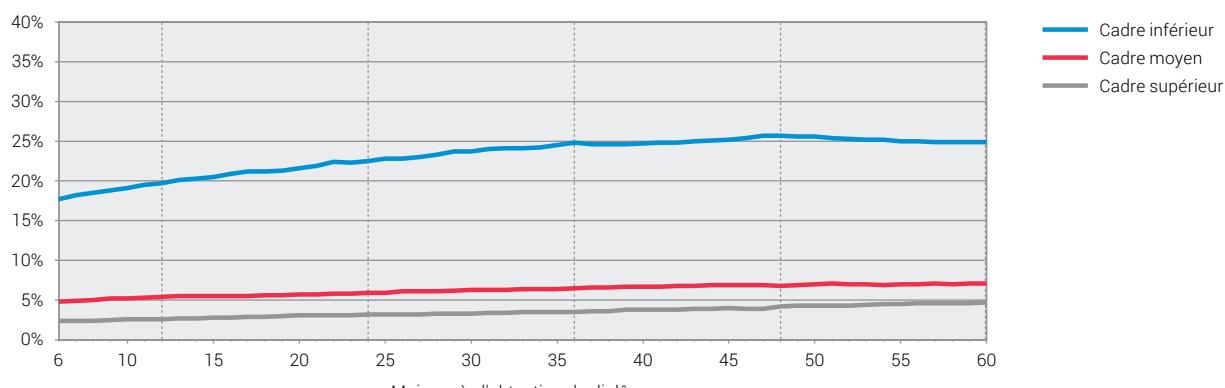
Les résultats sont relativement similaires pour les titulaires d'un doctorat, si ce n'est que le taux de cadres inférieurs croît plus rapidement et se stabilise plus tôt. Après une augmentation de 13 points de pourcents entre le 6^e et le 32^e mois qui suivent l'obtention de leur doctorat, le taux se stabilise dès le milieu de la troisième année entre 30% et 32%. Quant aux taux de cadres moyens et supérieurs, qui sont de respectivement 11% et 5% six mois après l'obtention du doctorat, ils n'évoluent pas de manière significative jusqu'au 60^e mois. Relevons cependant, qu'étant donné le petit nombre de cas sur lequel se base l'analyse, les intervalles de confiance sont relativement grands.

Les données biographiques ont permis de montrer que l'accès aux fonctions dirigeantes, et plus particulièrement aux postes de cadres inférieurs, est relativement important au cours des premières années qui suivent l'obtention du diplôme et qu'il tend à se stabiliser avant la fin de la période d'observation, soit cinq ans après la fin des études. Une étude de l'institut HIS en Allemagne²⁰, également basée sur les données des diplômés des hautes écoles, constate une évolution similaire. Cette étude, qui se fonde sur une troisième enquête (dix ans après l'obtention du diplôme) relève que le taux de cadres inférieurs n'augmente que de manière marginale entre la cinquième et la dixième année qui suit l'obtention du diplôme, soit de 5 points de pourcents.

Évolution du taux de cadres* des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU selon le niveau de fonction

basée sur le parcours professionnel décrit dans la question biographique, année de diplôme 2010

G 2.3.4



* Le taux de cadres est calculé sur l'ensemble des diplômés (y compris les personnes sans emploi et renonçant à l'exercice d'un emploi)

Précision de l'estimation: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette de +/- 1,5 points autour de la valeur estimée

Les données concernant les six premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme ne sont pas représentées, car elles contiennent des lacunes concernant le statut professionnel

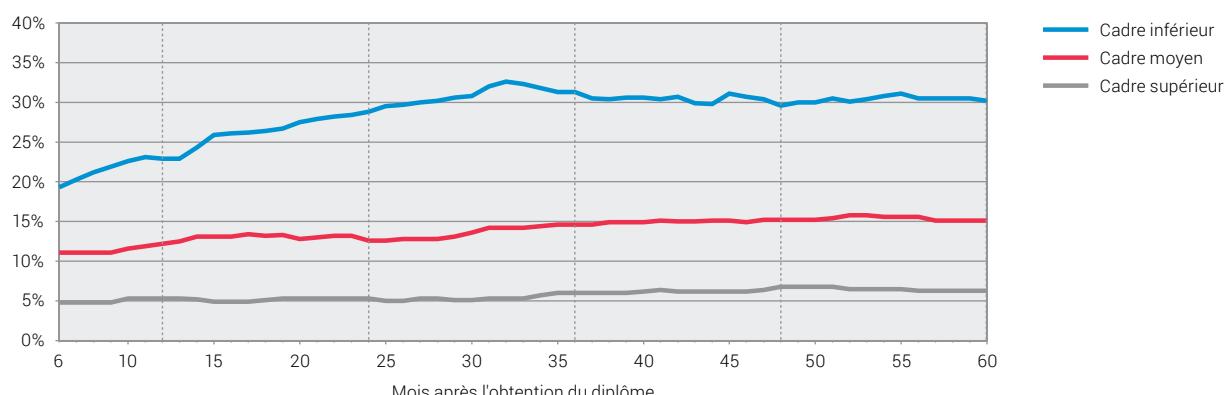
Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles, données biographiques de la deuxième enquête 2015

© OFS 2016

²⁰ Grotheer M. (2012). Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals in Grotheer M. et al., *Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*, Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem eG, novembre 2012, p. 156.

Évolution du taux de cadres* des titulaires d'un doctorat selon le niveau de fonction

basée sur le parcours professionnel décrit dans la question biographique, année de diplôme 2010

G 2.3.5

* Le taux de cadres est calculé sur l'ensemble des diplômés (y compris les personnes sans emploi et renonçant à l'exercice d'un emploi)

Précision de l'estimation: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette de +/− 4,5 points autour de la valeur estimée

Les données concernant les six premiers mois qui suivent l'obtention du diplôme ne sont pas représentées, car elles contiennent des lacunes concernant le statut professionnel

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles, données biographiques de la deuxième enquête 2015

© OFS 2016

3 Caractéristiques des diplômés influençant l'accès à la fonction de cadre

3.1 Analyse des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles

Comme l'a montré le chapitre précédent, l'occupation d'un poste à responsabilité dépend en partie du domaine de formation ainsi que du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Cependant, d'autres facteurs, tels que le sexe, l'âge, le lieu de scolarisation, le niveau de formation des parents ainsi que l'expérience professionnelle acquise avant l'obtention du diplôme peuvent également jouer un rôle important dans l'accès à la fonction de cadre.²¹ Dans un premier temps, ce chapitre présente une analyse bivariée du taux de cadres en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des diplômés. Dans un second temps, l'analyse bivariée est complétée par une analyse multivariée qui permet de tenir compte des effets simultanés des différents facteurs d'influence (caractéristiques de formation, sociodémographiques et professionnelles, secteur d'activité et taille de l'entreprise) sur la probabilité d'accéder à une fonction dirigeante.²² Pour des raisons d'effectifs, les titulaires d'un doctorat ne sont pas considérés dans ce chapitre.

Caractéristiques sociodémographiques

L'analyse du taux de cadres selon le sexe montre que les femmes diplômées des hautes écoles accèdent significativement moins souvent à la fonction de cadre que les hommes. En effet, alors que 47% des hommes diplômés des hautes écoles occupent un poste à responsabilité, ce n'est le cas que de 31% des femmes. Cependant, cette différence ne s'observe pas dans tous les groupes de domaines d'études. Si les femmes diplômées en Sciences sociales et de l'éducation, en Droit et en Sciences économiques occupent significativement moins souvent des postes à responsabilité que les hommes, ce n'est pas le cas des diplômées des autres domaines. En Sciences de la construction et en

Sciences exactes et naturelles, le taux de cadres des femmes est pratiquement égal à celui des hommes, voire même légèrement supérieur (voir annexe TA 3.1.1).

Le fait d'occuper un poste à fonction dirigeante dépend également en partie de l'âge des diplômés. Les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU les plus jeunes (26 à 30 ans) occupent moins souvent un poste de cadre (36%) que leurs aînés âgés de 31 à 35 ans (41%) et de 36 à 40 ans (45%). Cependant, bien que le taux de cadres tend à augmenter avec l'âge, les différences ne sont pas significatives entre les différentes catégories des personnes âgées de 31 ans et plus.

L'influence du lieu de scolarisation²³ sur l'accès à la fonction dirigeante dépend en grande partie du groupe de domaines d'études. Si dans l'ensemble, le taux de cadres des personnes scolarisées à l'étranger (36%) ne diffère pas de manière significative de celui des personnes de nationalité suisse ou scolarisées en Suisse (40%)²⁴, la prise en compte du groupe de domaines d'études dans l'analyse nuance ce constat. En effet, en Sciences de la construction, la probabilité d'occuper un poste à fonction dirigeante est nettement plus faible parmi les personnes scolarisées à l'étranger (34%) que parmi les personnes de nationalité suisse ou les personnes scolarisées en Suisse (60%). Bien que les écarts soient moins importants et non significatifs, la tendance est similaire parmi les diplômés en Sciences économiques, en Sciences exactes et naturelles, en Sciences techniques, agriculture et sylviculture ainsi que parmi les diplômés de la catégorie «Autres» (voir annexe TA 3.1.1).

Finalement, l'analyse du taux de cadres selon le niveau de formation le plus élevé des parents montre que l'origine sociale ne joue pas de rôle important dans l'accès à la fonction de cadre. La proportion de diplômés qui occupent une fonction dirigeante ne diffère pas selon le type de diplôme obtenu par les parents. Les titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU dont le niveau de formation le plus élevé des parents correspond à un diplôme d'une haute école, un diplôme d'une école supérieure ou un diplôme du niveau secondaire II ont tout autant de chance d'occuper une fonction de cadre

²¹ Le statut parental et le taux d'occupation des diplômés sont également des facteurs qui peuvent influencer l'accès à la fonction de cadre des diplômés. Une analyse préalable a cependant montré que ces deux variables sont étroitement liées au sexe des diplômés. Elles sont donc présentées dans le chapitre 3.2 qui propose une analyse détaillée des différences d'accès à la fonction de cadre entre hommes et femmes.

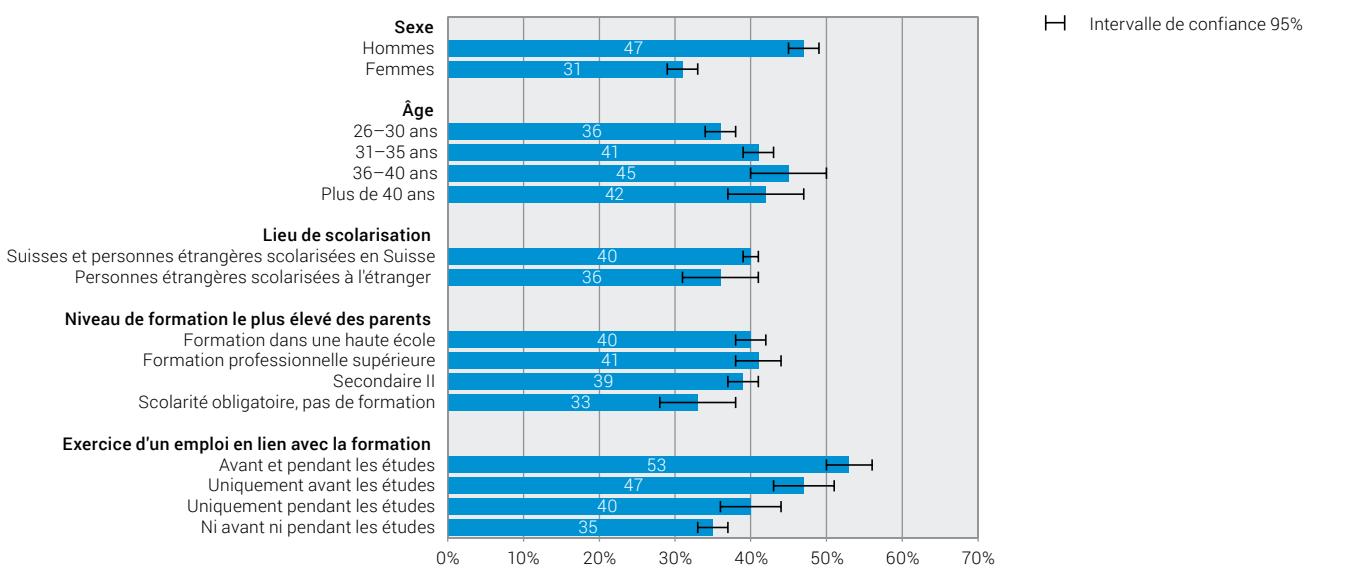
²² Pour pouvoir tenir compte des effets simultanés des différents facteurs, il a été nécessaire de supprimer du jeu de données les individus n'ayant pas répondu à l'ensemble des questions (variables) intégrées dans l'analyse. Afin de corriger les éventuels biais liés à la suppression de ces individus, les données ont été pondérées en fonction de la structure de la population de base.

²³ Le lieu de scolarisation correspond au lieu d'obtention du certificat d'accès à l'enseignement supérieur.

²⁴ Si l'on considère uniquement les personnes qui travaillent en Suisse, le taux de cadres des personnes scolarisées à l'étranger ne diffère pas non plus de manière significative de celui des Suisses et des personnes étrangères scolarisées en Suisse (voir Annexe TA 3.1.2).

Taux de cadres selon diverses caractéristiques sociodémographiques et professionnelles

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

G 3.1.1

Source: OFS –Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

cinq ans après l'obtention du diplôme (respectivement 40%, 41% et 39%). Bien que légèrement inférieur, le taux de cadres des diplômés dont les parents n'ont pas de formation post-obligatoire (33%) ne diffère pas non plus de manière significative.

Caractéristiques professionnelles

Quant aux caractéristiques professionnelles des diplômés, elles exercent un certain effet sur l'exercice d'un poste à fonction dirigeante. Le fait d'avoir acquis une expérience professionnelle en lien avec la formation avant les études augmente de manière significative les chances d'accéder à une fonction de cadre. En effet, les diplômés qui ont exercé une activité professionnelle en lien avec la formation uniquement avant les études sont significativement plus nombreux à occuper un poste de cadre (47%) que leurs homologues n'ayant acquis aucune expérience professionnelle (35%). Quant aux diplômés qui ont déclaré avoir cumulé une expérience professionnelle avant et pendant les études, ils affichent un taux de cadres significativement plus élevé (53%) que celui des personnes qui ont déclaré ne jamais avoir travaillé dans un domaine en lien avec la formation (35%) ou de celles qui ont acquis une expérience professionnelle uniquement pendant les études (40%).

Influence simultanée des différents facteurs

L'analyse bivariée a permis de mettre en avant l'influence tant des variables sociodémographiques que des caractéristiques professionnelles sur l'accès à la fonction de cadre. Il est toutefois important de prendre en compte l'effet simultané des différents

facteurs sur la probabilité d'occuper un poste de cadre. Afin de pouvoir étudier conjointement les variables et apprécier leur importance relative, une régression logistique a été calculée. Le modèle présenté dans l'annexe TA 3.1.3 intègre les divers facteurs décrits dans la publication en tant que variables explicatives de l'accès à la fonction de cadre, à savoir: les caractéristiques de formation (type de diplôme et groupe de domaines d'études), les caractéristiques sociodémographiques (sex, âge, lieu de scolarisation, niveau de formation le plus élevé des parents), l'expérience professionnelle ainsi que les facteurs liés au marché du travail (secteur d'activité et taille de l'entreprise). Étant donné que tous les facteurs considérés, à l'exception de l'âge, sont des variables catégorielles, l'interprétation des coefficients (rapport de cotes)²⁵ se fait toujours par rapport à un groupe de référence, les autres facteurs contenus dans le modèle restant identiques par ailleurs.

De manière générale, le modèle confirme les résultats présentés dans l'analyse bivariée. L'ensemble des variables explicatives testées se sont révélées significatives, à l'exception du niveau de formation le plus élevé des parents qui ne joue pas de rôle déterminant dans l'accès à la fonction de cadre. Le modèle de régression montre que parmi les variables sociodémographiques, le sexe, l'âge et le lieu de scolarisation jouent un rôle important. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme (par rapport aux hommes) ou d'avoir été scolarisé à l'étranger (par rapport aux Suisses et aux personnes scolarisées en Suisse)

²⁵ Un rapport de cotes de 1 signifie aucune différence, une valeur inférieure à 1 une probabilité plus faible et une valeur supérieure à 1 une probabilité plus grande d'occuper un poste de cadre cinq ans après l'obtention du diplôme. Le rapport de cotes se rapporte toujours à la catégorie de référence.

diminue de manière significative la probabilité d'occuper un emploi de cadre, alors que l'augmentation de l'âge l'influence positivement.

L'ensemble des variables liées aux caractéristiques professionnelles et de formation des diplômés jouent également un rôle explicatif. En effet, le fait d'avoir acquis une expérience professionnelle en lien avec la formation, soit uniquement avant, soit avant et pendant les études (par rapport aux diplômés qui n'en ont aucune), d'être titulaire d'un master HEU (par rapport aux titulaires d'un bachelor HES) ou d'être diplômé en Sciences économiques et en Sciences de la construction (par rapport aux diplômés en Sciences humaines) augmente significativement les chances d'exercer un poste à responsabilité.

Quant aux caractéristiques de l'employeur, elles demeurent significatives même lorsque les caractéristiques sociodémographiques, professionnelles et de formation sont prises en compte dans le modèle multivarié. Toutes choses étant égales par ailleurs, le fait de travailler dans le secteur privé (par rapport au secteur public) ou d'exercer un emploi dans une grande ou une petite entreprise (par rapport aux diplômés engagés dans des structures de moins de 10 employés) augmente la probabilité d'occuper un poste à responsabilité. En revanche, le rapport de cotes n'est pas significatif pour les diplômés qui travaillent dans des entreprises de taille moyenne.

3.2 Les différences d'accès à la fonction de cadre entre hommes et femmes

Cette partie a pour objectif d'approfondir la question des différences d'accès aux postes de cadre entre hommes et femmes et d'analyser quels peuvent être les facteurs à l'origine de ce phénomène. Comme mentionné dans le chapitre précédent, seules 31% des femmes diplômées des hautes écoles occupent une fonction de cadre cinq ans après la fin des études contre 47% des hommes. Le fait que les femmes soient moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité que les hommes est un sujet qui a fait l'objet de nombreuses études et concerne la plupart des pays européens (dont la Suisse²⁶) et extra-européens.²⁷ Les facteurs explicatifs évoqués sont nombreux et hétérogènes. Les responsabilités familiales et domestiques, qui sont le plus souvent assumées par les femmes, sont fréquemment citées comme un des principaux obstacles de l'accès à la fonction de cadre.²⁸ L'orientation professionnelle des femmes, le fonctionnement de certaines organisations (qui valorisent la disponibilité), les freins psychologiques (moindre ambition professionnelle et esprit de compétitivité des femmes) sont des facteurs également régulièrement mentionnés dans la littérature. Les données de l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles permettent de se faire une idée du rôle joué par certains paramètres sur l'évolution de la carrière des jeunes diplômées, tels

²⁶ Voir aussi OFS. (2013). *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*. Neuchâtel: OFS, Office fédéral de la statistique.

²⁷ Voir OIT. (2015). *Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance*. Genève: OIT, Organisation Internationale du Travail.

²⁸ Idem, voir p.16.

que le statut parental, l'orientation professionnelle (groupe de domaines d'études), le secteur d'activité, le taux d'occupation et l'ambition professionnelle (volonté de faire carrière).

Dans un premier temps, ce chapitre propose une analyse de la distribution des diplômés et diplômées en fonction de ces différents critères. Ceci afin d'observer dans quelle mesure les femmes se distinguent des hommes par rapport à leur situation familiale, leur formation, leur intégration sur le marché de l'emploi et leur volonté de faire carrière. Dans un second temps, ce chapitre analyse quelle est l'influence des spécificités familiales et professionnelles des hommes et des femmes sur l'accès à la fonction de cadre. Pour ce faire, ce chapitre présente les écarts de taux de cadres entre hommes et femmes pour chaque dimension considérée. Cette approche permet de voir si les différences selon le genre subsistent lorsque certains facteurs sont contrôlés. Par exemple, dans quelle mesure les femmes qui n'ont pas d'enfant ont autant de chances que les hommes sans enfant d'accéder à une fonction de cadre?

Caractéristiques des femmes diplômées des hautes écoles par rapport aux hommes

Les femmes ont davantage tendance à obtenir un diplôme dans des filières de formation qui débouchent dans des secteurs d'activité où l'occupation d'un poste à fonction dirigeante est plus rare. En effet, les femmes diplômées des hautes écoles, qui exercent une activité rémunérée cinq ans après la fin des études, sont plus fréquemment titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU en Sciences sociales et de l'éducation, en Sciences humaines ou d'un domaine d'étude regroupé sous la catégorie «Autres» (catégorie majoritairement constituée de diplômés en Santé et en Design, voir tableau T3.2.1). Or, ces groupes de domaines d'études se caractérisent par une proportion de cadres inférieure à 33% (voir graphique G2.1.1, chapitre 2.1). En revanche, les hommes sont plus souvent diplômés de filières où l'accès à la fonction dirigeante est plus élevé (taux de cadres compris entre 43% et 55%), comme les Sciences techniques, agriculture et sylviculture, les Sciences économiques ou les Sciences de la construction.

Cette spécificité des femmes concernant leur choix de formation a également un impact sur le secteur d'activité dans lequel elles sont professionnellement actives. Les groupes de domaines d'études dans lesquels les femmes sont plus souvent diplômées mènent en effet davantage à des emplois dans le secteur public que dans le secteur privé. Cinq ans après l'obtention du diplôme, 40% des femmes diplômées des hautes écoles et professionnellement actives travaillent dans le secteur public, contre seulement 21% des hommes.²⁹ Or, l'analyse du taux de cadres par secteur d'activité a montré que la proportion de personnes qui occupent une fonction dirigeante est moins importante dans le secteur public que dans le secteur privé (voir G2.2.1).

²⁹ Le tableau en annexe TA 3.2.1 montre qu'il n'y a aucune différence de distribution entre hommes et femmes à l'intérieur des différents groupes de domaines d'études.

Le travail à temps partiel, soit à moins de 90%, est aussi un critère sur lequel les femmes se différencient des hommes. Cinq ans après l'obtention du diplôme, les femmes diplômées des hautes écoles travaillent significativement plus souvent à temps partiel (44%) que les hommes (16%). Ce résultat est en partie lié à la question des responsabilités familiales et domestiques. En effet, cinq ans après l'obtention du diplôme, environ 20% des femmes et des hommes diplômés ont des enfants. Cependant, les mères diplômées ont davantage tendance à travailler à temps partiel que leurs collègues masculins. En effet, près de 81% des femmes qui ont des enfants occupent un emploi à temps partiel contre seulement 25% des hommes. Cependant, si l'on considère uniquement les personnes sans enfant, il apparaît que le travail à temps partiel est toujours plus fréquent parmi les femmes (34%) que parmi les hommes (14%).³⁰ Or, une activité à moins de 90% peut constituer un handicap dans la progression de la carrière.

Les facteurs psychologiques peuvent finalement également jouer un rôle dans la plus faible présence des femmes aux postes à fonction dirigeante. Plusieurs études montrent en effet que certains stéréotypes associés aux postes à responsabilité, tels que l'ambition, la compétitivité, le pouvoir, etc. peuvent freiner les femmes dans leur ambition de carrière.³¹ Les résultats de l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles tendent partiellement à confirmer ce constat. En effet, 56% des femmes professionnellement actives cinq ans après l'obtention du diplôme, ont déclaré, une année après la fin des études, avoir cherché un emploi offrant de bonnes possibilités d'avancement. La proportion est significativement plus élevée parmi les hommes et atteint 66%. Cependant, la prise en compte des groupes de domaines d'études dans l'analyse montre que ce n'est qu'en Sciences sociales et de l'éducation et en Sciences économiques que les femmes déclarent moins souvent vouloir faire carrière que les hommes (voir annexe TA3.2.1).

Relevons que d'autres facteurs, tels que l'expérience professionnelle, le type de diplôme, l'âge et le niveau de formation des parents, pourraient également jouer un rôle explicatif du moindre accès des femmes à la fonction de cadre et être intégrés dans l'analyse. Cependant, une analyse préalable intégrant ces différents paramètres a montré que les femmes se distinguent essentiellement des hommes sur les critères présentés ci-dessus (voir annexe TA3.2.2). Par souci de simplification et de lisibilité, l'analyse qui suit se concentre donc uniquement sur les cinq critères que sont le statut parental, le groupe de domaines d'études, le secteur d'activité, le taux d'occupation et la volonté de faire carrière.

Définitions

Taux d'occupation

Les personnes diplômées des hautes écoles ont été interrogées sur le taux d'occupation fixé dans le contrat de travail de leur activité principale. Les réponses ont été classées en deux catégories:

- Moins de 90% (temps partiel)
- 90% à 100% (plein temps)

Volonté de faire carrière

Les diplômés des hautes écoles ont été interrogés sur leurs attentes professionnelles (au moment de la recherche d'un emploi) une année après l'obtention du diplôme. Chaque critère a dû être évalué selon une échelle d'importance allant de 1 (absolument pas important) à 5 (très important). Les personnes qui ont attribué les notes 4 et 5 au critère «trouver un emploi offrant de bonnes possibilités d'avancement» ont été classées dans la catégorie «forte volonté de faire carrière», alors que celles qui ont indiqué une note comprise entre 1 et 3 ont été regroupées dans la catégorie «Moyenne à faible volonté de faire carrière».

Distribution des hommes et des femmes diplômés selon différentes caractéristiques

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

T3.2.1

	Hommes		Femmes	
	%	+/-	%	+/-
Statut parental				
Sans enfant	78,6	1,5	79,4	1,5
Avec enfant(s)	21,4	1,5	20,6	1,5
Taux d'occupation				
Travail à temps partiel	16,5	1,4	43,9	1,8
Travail à plein temps	83,5	1,4	56,2	1,8
Groupe de domaines d'études				
Sciences humaines	3,2	0,6	8,7	1,0
Sciences sociales et de l'éducation	9,4	1,0	25,9	1,6
Droit	8,0	1,0	10,9	1,2
Sciences économiques	30,3	1,7	22,4	1,6
Sciences exactes et naturelles	7,2	0,9	5,4	0,8
Sciences de la construction	10,1	1,1	3,5	0,7
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	24,8	1,5	4,6	0,7
Autres	7,0	1,2	18,7	1,6
Secteur d'activité				
Secteur public	21,2	1,5	39,8	1,8
Secteur privé	78,8	1,5	60,2	1,8
Volonté de faire carrière				
Forte volonté	66,1	1,9	56,4	1,9
Moyenne à faible volonté	33,9	1,9	43,6	1,9

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

³⁰ Ce résultat est à mettre en relation avec le fait que les femmes s'orientent davantage dans des professions ou des secteurs d'activité où le temps partiel est plus fréquent.

³¹ Halpern C. (2008). Peut-on en finir avec le plafond de verre? *Sciences humaines*, n° 195, juillet 2008, pp. 18–23.

Écarts de taux de cadres entre hommes et femmes

Cette partie a pour objectif de déterminer l'influence des différentes caractéristiques (personnelles, professionnelles et de formation) des diplômés et diplômées sur l'accès à la fonction de cadre. Pour ce faire, une différence de taux de cadres entre hommes et femmes est calculée pour chaque dimension. Cette analyse permet de répondre à deux questions. Premièrement, quels sont les cas de figure où les écarts sont les plus importants? Et deuxièmement, dans quelle mesure les écarts de taux de cadres entre hommes et femmes demeurent lorsque certains paramètres, qui peuvent constituer un désavantage pour occuper un poste à responsabilité (tels que l'occupation d'une activité à temps partiel), sont contrôlés?

Groupe de domaines d'études

Seules les femmes titulaires d'un bachelor HES ou d'un master HEU en Sciences sociales et de l'éducation, en Droit ou en Sciences économiques présentent des taux de cadres significativement inférieurs à ceux des hommes. L'écart de taux de cadres entre hommes et femmes est le plus important en Sciences sociales et de l'éducation où il atteint 23 points de pourcents. Alors que près de 46% des hommes diplômés de ce domaine exercent un poste à fonction dirigeante, le taux n'est que de 23% parmi les femmes. L'ampleur de l'écart de taux de cadres entre hommes et femmes dans le domaine des Sciences sociales et de l'éducation pourrait en partie s'expliquer par un effet de filière. Alors que la majorité des hommes titulaires d'un master HEU sont diplômés en Sciences politiques, c'est en psychologie que la majorité des femmes obtiennent leur diplôme. Or, le domaine de la psychologie mène nettement moins souvent à la fonction de cadre que celui des Sciences politiques.³²

En Sciences de la construction et en Sciences techniques, agriculture et sylviculture, les femmes occupent en revanche pratiquement tout aussi souvent un poste de cadre que les hommes (les écarts de taux sont de respectivement 0,1 et 7,3 points de pourcents). En Sciences exactes et naturelles, les femmes affichent même un taux de cadres légèrement supérieur (46%) à celui des hommes (42%). La différence n'est cependant pas statistiquement significative. Relevons que les domaines de la Construction, des Sciences exactes et naturelles et des Sciences techniques se caractérisent par un manque de personnel qualifié relativement important.³³ Il est possible que la demande importante de spécialistes dans ces domaines permette aux femmes de plus facilement s'imposer sur des postes à responsabilité.

³² Les données montrent que, cinq ans après l'obtention du diplôme, 20% des titulaires d'un master HEU en psychologie exercent une fonction de cadre, alors que le taux atteint 50% parmi les diplômés en Sciences politiques.

³³ Voir Rapport du Conseil fédéral (2010), Pénurie de spécialistes MINT en Suisse. Ampleur et causes de la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques), Berne. Voir aussi BSS (2014), *Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorenstystem zur Beurteilung der Fachkräftennachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*, Bâle.

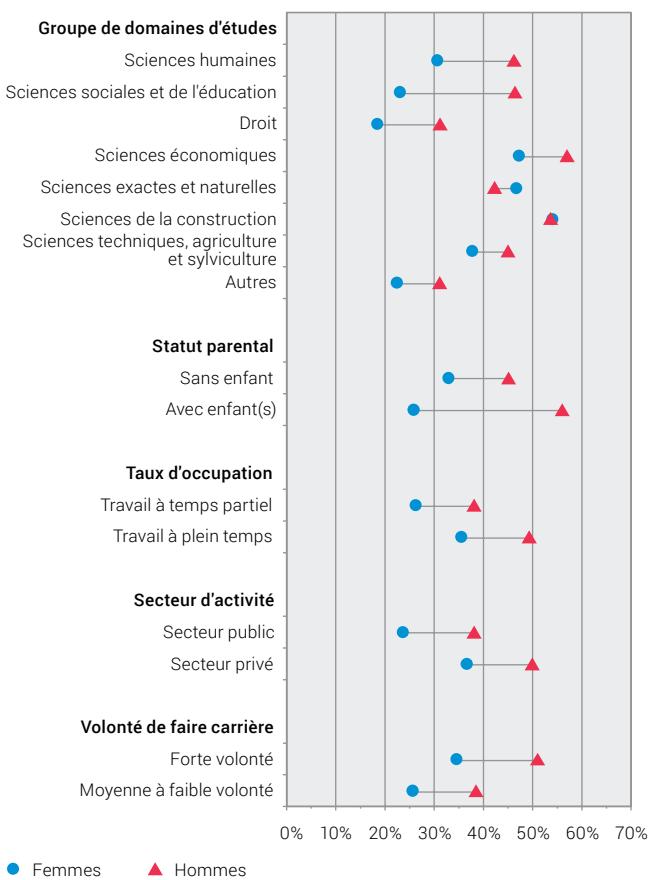
Statut parental

L'écart de taux de cadres le plus important relevé dans le graphique G3.2.1 concerne les diplômés qui ont des enfants. En effet, alors que 56% des hommes avec des enfants occupent une fonction de cadre, cette proportion n'est que de 26% parmi les femmes, soit un écart de 30 points de pourcents. Ce résultat confirme le rôle important que jouent les responsabilités domestiques et familiales en tant qu'obstacle dans l'accès à la fonction de cadre parmi les diplômées qui ont des enfants. Il est cependant intéressant de noter que le fait d'avoir des enfants a un effet différent selon le sexe. En effet, les hommes qui ont des enfants affichent un taux de cadres significativement plus élevé (56%) que ceux qui n'en ont pas (45%), alors que la relation est inverse parmi les femmes (sans enfant: 33%; avec enfant(s): 26%). Le fait d'avoir des responsabilités domestiques et familiales ne permet cependant pas d'expliquer à lui seul la présence plus faible des femmes aux postes de cadre. En effet, bien que moins important, l'écart entre hommes et femmes subsiste (12 points de pourcents) si l'on considère uniquement les diplômés sans enfant.

Écarts de taux de cadres entre les sexes selon diverses caractéristiques

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

G 3.2.1



Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Écart de taux de cadres entre hommes et femmes selon différentes caractéristiques

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

T 3.2.2

	Hommes		Femmes		Écart en points de %
	%	+/-	%	+/-	
Total	47,4	1,8	31,4	1,7	16,0
Statut parental					
Sans enfant	45,1	2,1	32,9	1,9	12,2
Avec enfant(s)	56,0	4,0	25,8	3,5	30,2
Taux d'occupation					
Travail à temps partiel	38,1	4,4	26,2	2,4	11,9
Travail à plein temps	49,3	2,0	35,5	2,4	13,8
Groupe de domaines d'études					
Sciences humaines	46,2	10,2	30,6	5,7	15,6
Sciences sociales et de l'éducation	46,4	5,7	23,0	2,8	23,4
Droit	31,2	6,1	18,4	4,4	12,8
Sciences économiques	57,0	3,5	47,2	4,1	9,8
Sciences exactes et naturelles	42,2	6,3	45,8	7,3	-3,6
Sciences de la construction	53,7	6,0	53,8	9,6	-0,1
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	45,0	3,2	37,7	7,2	7,3
Autres	31,1	8,0	22,4	3,9	8,7
Secteur d'activité					
Secteur public	38,1	3,9	23,6	2,4	14,5
Secteur privé	49,9	2,1	36,6	2,3	13,3
Volonté de faire carrière					
Forte volonté	51,0	2,6	34,5	2,5	16,5
Moyenne à faible volonté	38,5	3,2	25,6	2,5	12,9

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux d'occupation

Les hommes et les femmes qui travaillent à temps partiel affichent des taux de cadres significativement inférieurs à ceux de leurs collègues qui occupent une activité à plein temps. Cependant, le travail à temps partiel ne semble pas être un élément déterminant du moindre accès des femmes à la fonction de cadre. Qu'elles soient à temps partiel ou à plein temps, les femmes occupent significativement moins souvent une fonction à responsabilité (respectivement 26% et 36%) que les hommes (respectivement 38% et 49%). Les écarts de taux de cadres sont pratiquement équivalents pour chaque catégorie.

Secteur d'activité

L'analyse des écarts de taux de cadres entre hommes et femmes par secteur d'activité montre que les femmes sont moins représentées aux postes à fonction dirigeante aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. En effet, dans le secteur

privé, seules 37% des femmes travaillent en tant que cadre contre 50% des hommes, soit un écart de 13 points de pourcents. Dans le secteur public, bien que les taux soient plus bas, les femmes occupent également moins souvent des postes à responsabilité (24%) que les hommes (38%). Il n'y a donc pas d'effet du secteur d'activité proprement dit, l'écart de taux de cadres étant pratiquement identique dans les secteurs privé et public.

Volonté de faire carrière

Quant à la volonté de faire carrière, elle ne joue qu'un rôle limité dans la moindre présence des femmes aux postes à fonction dirigeante. Les écarts de taux de cadres entre hommes et femmes sont en effet tout aussi importants parmi les personnes qui ont déclaré vouloir obtenir un poste offrant de bonnes possibilités d'avancement (16 points de pourcents) que parmi les autres diplômés (13 points de pourcents). Dans les deux cas de figure, les femmes affichent un taux de cadres significativement plus faible que celui des hommes. Relevons cependant que la proportion de personnes qui occupent une fonction dirigeante est dans l'ensemble plus élevée parmi les personnes qui ont déclaré avoir cherché un emploi offrant de bonnes possibilités d'avancement (43%) que parmi les diplômés pour qui ce n'est pas le cas (31%).

Finalement, il est important de souligner que, pour des raisons d'effectifs, cette analyse ne tient compte de ces différents facteurs que de façon isolée. Or, la plupart d'entre eux sont fortement liés et exercent des effets conjoints. Le groupe de domaines d'étude, par exemple, joue un rôle central dans l'accès à la fonction de cadre (voir annexe TA 3.2.4).

En conclusion, les femmes diplômées des hautes écoles occupent moins fréquemment un poste à fonction dirigeante (31%) que les hommes (47%). Cependant, la sous-représentation des femmes aux postes de cadre n'est une réalité qu'en Sciences sociales et de l'éducation, en Droit et en Sciences économiques. Dans les domaines de la Construction, des Sciences techniques, agriculture et sylviculture ainsi qu'en Sciences exactes et naturelles, les femmes occupent pratiquement tout aussi fréquemment des postes à responsabilité que les hommes. En Sciences humaines, l'écart est un peu plus important mais non significatif. Le fait que les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité n'est toutefois pas uniquement lié à leur orientation professionnelle et de formation ainsi qu'au fait qu'elles déclarent moins souvent aspirer à un emploi offrant de bonnes possibilités d'avancement que les hommes. L'analyse a en effet permis de montrer que le taux de cadres des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes, quelle que soit la dimension considérée (statut parental, taux d'occupation, secteur d'activité et volonté de faire carrière).

4 Bibliographie

Bourdieu P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, volume 62, numéro 1, juin 1986, pp. 69–72.

B,S,S. (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatoren-system zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Bâle: B,S,S Forschung und Beratung für Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt.

Conseil Fédéral. (2010). *Pénurie de spécialistes MINT en Suisse. Ampleur et causes de la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MIINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques)*. Berne: Chancellerie fédérale.

DFE. (2013). *Du personnel qualifié pour la Suisse. Une initiative du département fédéral de l'économie*. Berne: DFE, Département fédéral de l'économie.

Grotheer M. (2012). Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals in Grotheer M. et al., *Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*, Hannover: HIS, Hochschul-Informations-System eG, novembre 2012, pp. 153–197.

Halpern C. (2008). Peut-on en finir avec le plafond de verre? *Sciences humaines*, n° 195, juillet 2008, pp. 18–23.

OFS. (2013). *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*. Neuchâtel: OFS, Office fédéral de la statistique.

OFS. (2015). www.statistique.ch → Trouver des statistiques → Situation économique et sociale de la population → Egalité entre femmes et hommes → Activité professionnelle → Situation dans la profession.

OIT. (2015). *Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance*. Genève: OIT, Organisation Internationale du Travail.

SECO. (2010). *Les femmes dans les fonctions dirigeantes. Les clés de la réussite*. Berne: SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie.

Annexe

Taux de cadres selon le type de diplôme et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA2.1.1

	Bachelor HES			Master HEU			Doctorat		
	%	+/-	n	%	+/-	n	%	+/-	n
Total	39,8	1,5	2625	38,3	1,6	2358	58,6	3,8	499
Sciences humaines	-15,8	8,2	37	33,6	4,3	282	55,6	12,8	39
Sciences sociales et de l'éducation	26,2	3,2	440	32,0	3,1	564	40,7	13,6	38
Droit	-	-	-	22,3	3,1	453	45,5	11,0	57
Sciences économiques	53,2	2,9	814	52,8	4,2	391	66,3	13,0	46
Sciences exactes et naturelles	-	-	-	43,7	4,3	319	58,9	6,2	179
Sciences de la construction	56,9	5,9	188	51,4	7,1	134	**	**	**
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	43,6	3,0	645	42,7	6,3	147	69,6	7,3	104
Autres	20,2	2,9	501	50,5	10,6	68	**	**	**

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
 – pas d'observation
 ** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux de cadres selon le type de diplôme, le niveau de fonction et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.1.2

	Bachelor HES			Master HEU			Doctorat		
	Cadre inférieur	Cadre moyen		Cadre supérieur	Cadre inférieur	Cadre moyen		Cadre supérieur	Cadre inférieur
		%	+/-			%	+/-		
Total	26,4	1,4	8,2	0,9	5,2	0,7	25,9	1,5	7,5
Sciences humaines	5,3	5,0	5,2	4,9	5,3	5,0	22,4	3,8	7,0
Sciences sociales et de l'éducation	16,4	2,7	6,4	1,7	3,3	1,2	17,8	2,5	9,9
Droit	-	-	-	-	-	-	14,1	2,6	5,0
Sciences économiques	32,4	2,7	13,9	2,0	7,0	1,6	33,8	4,0	12,4
Sciences exactes et naturelles	-	-	-	-	-	-	36,6	4,2	2,6
Sciences de la construction	46,5	5,9	51	30	5,3	2,6	41,9	6,9	4,4
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	32,6	2,8	5,2	1,3	5,7	1,5	33,3	6,0	5,1
Autres	11,9	2,3	4,9	1,4	3,4	1,5	29,9	8,9	10,4

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
– pas d'observation
** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Types de responsabilités exercées par niveau de fonction et selon le type de diplôme

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.1.3

	Cadre inférieur										Cadre moyen										Cadre supérieur									
	Bachelor HES			Master HEU			Doctorat			Bachelor HES			Master HEU			Doctorat			Bachelor HES			Master HEU			Doctorat					
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-				
Encadrement + budget	17,7	2,3	20,6	2,6	19,6	4,9	31,6	5,1	33,3	5,7	33,9	9,6	60,1	7,0	60,5	7,8	71,7	12,4												
Que encadrement	43,6	3,0	40,5	3,3	40,2	6,4	51,6	5,5	44,7	6,3	48,9	10,1	28,9	6,3	26,0	6,8	19,7	10,6												
Que budget	8,1	1,7	8,8	1,8	9,1	3,7	2,2	1,5	6,8	3,3	6,1	5,3	6,7	3,5	5,2	3,3	0,0	0,0												
Ni encadrement ni budget	30,6	2,8	30,1	3,0	31,1	5,8	14,7	3,7	15,2	4,3	11,1	6,6	4,2	2,7	8,3	5,2	8,6	7,8												

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

© OFS 2016

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

Taux de cadres selon le type de diplôme, le secteur d'activité et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.2.1

	Bachelor HES	Master HEU				Doctorat			
		Secteur privé		Secteur public		Secteur privé		Secteur public	
		%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Total	29,4	2,5	44,4	1,9	26,7	2,6	43,5	2,0	60,1
Sciences humaines	**	**	20,2	10,2	28,7	6,1	37,6	6,0	63,0
Sciences sociales et de l'éducation	25,2	3,9	27,9	5,4	22,5	4,3	39,4	4,3	**
Droit	-	-	-	-	17,7	4,1	26,4	4,6	56,0
Sciences économiques	47,1	6,6	54,6	3,2	40,4	12,1	54,4	4,5	**
Sciences exactes et naturelles	-	-	-	-	38,1	8,5	45,5	5,0	66,6
Sciences de la construction	**	**	56,2	6,2	**	**	51,1	7,6	**
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	44,3	7,4	43,4	3,3	**	**	42,6	6,7	**
Autres	16,3	3,5	23,9	4,6	42,2	18,3	55,7	12,9	**

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
 – pas d'observation
 ** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux de cadres parmi les diplômés travaillant dans le secteur privé* selon le type de diplôme, la taille de l'entreprise et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.2.2

	Total	Sciences humaines	Sciences sociales et de l'éducation	Droit	Sciences économiques	Sciences exactes et naturelles	Sciences de la construction	Sciences techniques, agriculture et sylviculture	Autres	% +/-%	% +/-%	% +/-%	% +/-%	% +/-%	% +/-%	% +/-%	% +/-%		
Total																			
Micro (jusqu'à 9)	335	3,1	27,7	9,0	26,6	6,4	16,3	7,2	48,7	8,6	48,0	11,3	34,9	10,0	40,0	8,4	27,5	7,2	
Petite (10-49)	49,3	3,1	55,3	11,5	38,6	6,9	36,6	10,4	57,8	7,2	46,6	10,7	60,1	7,3	54,2	6,8	28,5	10,1	
Moyenne (50-249)	434	3,2	17,2	9,6	40,4	7,2	18,3	9,1	54,8	6,8	43,5	13,2	55,3	9,9	47,2	6,4	27,0	12,7	
Grande (250 et plus)	472	2,2	40,4	10,8	37,5	6,4	35,6	9,7	55,1	3,3	44,6	7,6	67,7	12,8	37,8	4,2	35,3	9,2	
Bachelor HES																			
Micro (jusqu'à 9)	34,7	4,4	**	27,0	12,5	—	—	46,5	10,5	—	—	—	—	32,6	12,6	43,0	9,1	24,9	7,2
Petite (10-49)	49,1	4,2	**	20,6	8,5	—	—	64,2	8,5	—	—	—	—	59,3	9,0	54,6	7,2	25,7	10,9
Moyenne (50-249)	47,9	4,3	**	34,8	9,8	—	—	55,9	8,1	—	—	—	—	67,7	12,7	46,8	7,1	24,7	14,1
Grande (250 et plus)	45,8	2,9	**	29,2	13,6	—	—	53,7	4,1	—	—	**	**	36,2	4,8	25,3	9,3		
Master HEU																			
Micro (jusqu'à 9)	32,3	4,3	26,7	9,4	26,5	7,5	16,3	7,2	53,1	14,7	48,0	11,3	37,7	15,8	**	**	**	**	
Petite (10-49)	49,4	4,5	64,6	11,8	49,7	9,3	36,6	10,4	44,0	12,8	46,6	10,7	61,5	12,3	**	**	**	**	
Moyenne (50-249)	37,8	4,7	15,0	10,5	46,5	10,6	18,3	9,1	52,4	12,7	43,5	13,2	38,9	14,3	48,6	14,4	**	**	
Grande (250 et plus)	48,8	3,2	43,2	12,0	39,7	7,3	35,6	9,7	57,3	5,5	44,6	7,6	**	**	42,5	8,7	**	**	

*/— correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95 %

— pas d'observation

* Les titulaires d'un doctorat et les personnes travaillant dans le secteur public ont été exclus de l'analyse en raison du trop faible nombre de cas par catégorie moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux de cadres selon le niveau de fonction, le type de diplôme, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.2.3

	Cadre inférieur		Cadre moyen		Cadre supérieur	
	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Bachelor HES						
Secteur public						
Total	20,0	2,3	6,9	1,3	2,7	0,9
Micro (jusqu'à 9)	12,5	8,4	3,3	5,4	10,3	7,8
Petite (10–49)	23,4	5,9	4,1	2,4	3,8	2,5
Moyenne (50–249)	18,7	4,9	9,3	3,5	3,7	2,4
Grande (250 et plus)	20,3	3,0	7,0	1,7	1,4	0,8
Secteur privé						
Total	29,7	1,7	8,9	1,1	6,5	1,0
Micro (jusqu'à 9)	15,1	3,3	4,1	1,8	15,5	3,3
Petite (10–49)	33,2	3,9	8,5	2,3	7,4	2,5
Moyenne (50–249)	32,1	4,0	9,3	2,4	6,4	2,3
Grande (250 et plus)	32,8	2,8	11,0	1,9	2,0	1,0
Master HEU						
Secteur public						
Total	17,8	2,2	7,4	1,6	2,7	1,3
Micro (jusqu'à 9)	26,3	11,9	9,8	6,9	0,0	0,0
Petite (10–49)	14,6	4,3	7,9	3,8	6,5	3,6
Moyenne (50–249)	11,2	3,5	5,9	2,6	4,6	4,2
Grande (250 et plus)	21,3	3,4	7,6	2,3	0,8	0,7
Secteur privé						
Total	30,2	1,9	7,7	1,1	5,9	0,9
Micro (jusqu'à 9)	17,7	3,5	2,1	1,4	12,4	2,9
Petite (10–49)	30,8	4,1	6,9	2,3	11,7	2,8
Moyenne (50–249)	27,1	4,3	6,8	2,3	3,9	1,9
Grande (250 et plus)	36,8	3,1	11,0	2,1	1,0	0,6
Doctorat						
Secteur public						
Total	36,6	7,1	16,0	5,2	8,0	4,1
Micro (jusqu'à 9)	**	**	**	**	**	**
Petite (10–49)	**	**	**	**	**	**
Moyenne (50–249)	**	**	**	**	**	**
Grande (250 et plus)	40,6	8,5	12,4	5,7	7,3	4,9
Secteur privé						
Total	34,8	4,3	16,4	3,6	7,3	2,4
Micro (jusqu'à 9)	13,6	7,8	7,8	6,4	17,4	8,1
Petite (10–49)	34,8	10,4	21,2	9,2	11,5	6,1
Moyenne (50–249)	40,7	11,6	22,7	10,7	5,3	4,9
Grande (250 et plus)	40,4	6,1	16,0	5,0	3,1	2,8

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux de cadres parmi les diplômés travaillant dans le secteur privé* selon le type de diplôme, le niveau de fonction, la taille de l'entreprise et le groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.2.4

	Total	Bachelor HES			Master HEU		
		Cadre inférieur	Cadre moyen	Cadre supérieur	Cadre inférieur	Cadre moyen	Cadre supérieur
		%	+/-	%	+/-	%	+/-
Micro (jusqu'à 9)							
Total	164	2,4	3,2	1,2	14,0	2,2	15,1
Sciences humaines	14,0	6,8	0,0	13,7	6,6	**	**
Sciences sociales et de l'éducation	12,3	4,8	2,9	2,5	11,4	4,4	7,3
Droit	8,7	5,3	2,2	3,7	5,3	3,9	-
Sciences économiques	16,0	6,2	6,1	3,9	26,7	7,4	14,6
Sciences exactes et naturelles	34,0	11,1	0,0	14,0	7,3	-	-
Sciences de la construction	23,8	8,9	0,0	11,0	6,6	21,5	10,9
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	15,1	5,9	4,6	3,4	20,4	7,1	16,0
Autres	15,2	5,7	4,6	3,4	7,7	4,4	14,2
Petite (10-49)							
Total	321	2,8	7,8	1,7	9,3	1,9	33,2
Sciences humaines	44,2	12,0	4,4	4,3	6,8	5,5	**
Sciences sociales et de l'éducation	18,5	5,5	10,8	4,4	9,2	4,0	12,3
Droit	19,8	8,5	6,3	5,8	10,4	6,2	-
Sciences économiques	29,7	6,4	14,1	4,7	14,0	5,2	37,7
Sciences exactes et naturelles	35,9	10,2	2,8	4,5	7,8	5,6	-
Sciences de la construction	49,3	7,4	6,5	4,2	4,3	3,1	46,2
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	39,7	6,7	5,1	3,1	9,4	4,4	41,1
Autres	14,4	7,1	4,1	3,7	10,0	7,8	12,5

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
 - pas d'observation
 * Les titulaires d'un doctorat et les personnes travaillant dans le secteur public ont été exclus de l'analyse en raison du trop faible nombre de cas par catégorie.
 ** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

**Taux de cadres parmi les diplômés travaillant dans le secteur privé* selon le type de diplôme,
le niveau de fonction, la taille de l'entreprise et le groupe de domaines d'études (fin)**

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2010

TA 2.2.4

	Total	Bachelor HES						Master HEU					
		Cadre inférieur		Cadre moyen		Cadre supérieur		Cadre inférieur		Cadre moyen		Cadre supérieur	
		%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Moyenne (50–249)													
Total	299	3,0	8,2	1,7	5,3	1,5	32,1	4,0	9,3	2,4	6,4	2,3	27,1
Sciences humaines	6,1	6,4	8,5	7,1	2,7	3,8	**	**	**	**	7,3	7,7	4,4
Sciences sociales et de l'éducation	25,9	6,4	8,5	3,8	5,9	3,8	25,0	9,1	5,3	4,6	3,7	27,0	9,1
Droit	16,7	8,9	1,6	2,4	0,0	0,0	—	—	—	—	16,7	8,9	1,6
Sciences économiques	31,9	6,5	13,3	4,5	9,7	4,3	32,7	7,8	12,8	5,2	10,4	5,5	29,9
Sciences exactes et naturelles	34,8	13,3	6,6	5,4	2,2	3,1	—	—	—	—	—	—	34,8
Sciences de la construction	52,1	9,8	3,2	3,5	0,0	0,0	62,1	13,0	5,5	6,0	0,0	0,0	38,9
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	312	5,9	9,4	3,7	6,5	3,3	30,4	6,5	10,1	4,2	6,3	3,6	34,5
Autres	212	11,6	2,0	2,9	3,8	6,4	17,1	12,2	2,6	3,8	4,9	8,3	**
Grande (250 et plus)													
Total	34,7	2,1	11,0	1,4	1,5	0,6	32,8	2,8	11,0	1,9	2,0	1,0	36,8
Sciences humaines	28,5	10,3	7,9	5,3	4,1	4,0	**	**	**	**	**	**	31,4
Sciences sociales et de l'éducation	21,7	5,5	15,8	4,7	0,0	0,0	19,8	12,8	9,4	7,5	0,0	0,0	22,2
Droit	26,4	8,9	7,7	5,4	1,5	2,2	—	—	—	—	—	—	26,4
Sciences économiques	38,3	3,2	14,7	2,4	2,1	1,1	35,4	3,9	15,3	3,1	3,0	1,6	42,9
Sciences exactes et naturelles	39,0	7,4	3,4	3,2	2,2	2,4	—	—	—	—	—	—	39,0
Sciences de la construction	53,3	13,3	12,0	9,4	2,4	3,6	**	**	**	**	**	**	**
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	33,1	4,1	4,2	1,7	0,5	0,6	31,7	4,6	4,1	1,9	0,3	0,5	37,0
Autres	25,4	8,0	10,0	6,5	0,0	0,0	17,0	7,9	8,2	5,8	0,0	0,0	**

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

— pas d'observation

* Les titulaires d'un doctorat et les personnes travaillant dans le secteur public ont été exclus de l'analyse en raison du trop faible nombre de cas par catégorie.

** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux de cadres selon le groupe de domaines d'études et diverses caractéristiques sociodémographiques et professionnelles

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA3.1.1

	Total	Sciences humaines		Sciences sociales et de l'éducation		Droit		Sciences économiques		Sciences exactes et naturelles		Sciences de la construction		Sciences techniques, agriculture et sylviculture		Autres		
		%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
Sexe																		
Hommes	474	1,8	46,2	10,2	46,4	5,7	31,2	6,1	57,0	3,5	42,2	6,3	53,7	6,0	45,0	3,2	31,1	8,0
Femmes	314	1,7	30,6	5,7	23,0	2,8	18,4	4,4	47,2	4,1	45,8	7,3	53,8	9,6	37,7	7,2	22,4	3,9
Âge																		
26–30 ans	36,4	2,0	34,9	12,4	18,7	4,7	20,8	5,4	48,2	4,1	44,4	7,0	45,9	7,4	43,5	4,0	20,2	4,6
31–35 ans	41,3	1,9	33,6	6,4	32,0	3,7	23,7	5,2	54,8	3,8	40,7	6,7	63,1	7,5	46,7	4,8	26,9	6,1
36–40 ans	44,7	4,7	42,7	13,8	38,7	8,1	**	**	59,5	10,4	**	**	**	**	33,6	11,8	36,4	15,3
Plus de 40 ans	42,4	5,3	**	30,8	7,3	**	**	72,9	10,6	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Lieu de scolarisation																		
Suisses et personnes étrangères scolarisées en Suisse	40,0	1,3	33,7	4,9	29,3	2,6	23,1	3,6	54,2	2,6	45,3	4,9	60,2	5,1	44,0	3,0	26,0	3,8
Personnes étrangères scolarisées à l'étranger	36,2	4,9	**	30,3	10,8	**	**	44,9	10,0	34,9	15,5	34,0	12,4	43,3	13,2	15,8	11,4	
Niveau de formation le plus élevé des parents																		
Formation dans une haute école	40,0	2,3	36,8	8,6	34,5	5,1	25,6	5,7	52,0	4,9	43,3	7,4	52,3	9,0	47,4	5,4	21,6	6,3
Formation professionnelle supérieure	41,3	2,7	30,5	10,8	25,4	5,6	25,4	8,6	58,9	5,4	44,1	10,8	59,0	10,0	42,4	5,8	27,4	7,2
Secondaire II	39,2	2,0	34,8	8,1	29,7	3,8	20,3	5,8	52,4	4,1	45,4	7,7	52,1	8,4	40,4	4,6	28,6	6,4
Scolarité obligatoire, pas de formation	32,7	5,3	**	15,8	9,7	**	**	40,7	10,0	**	**	**	**	62,9	15,1	15,4	8,4	
Exercice d'un emploi en lien avec la formation																		
AVANT et PENDANT les études	53,0	3,3	**	**	33,4	6,7	**	**	64,1	4,7	**	**	58,9	15,0	50,5	8,9	38,4	12,4
Uniquement AVANT les études	47,0	3,6	**	**	28,0	8,6	**	**	55,3	6,1	**	**	61,8	11,4	44,1	6,2	41,1	12,8
Uniquement PENDANT les études	40,2	4,5	**	**	37,2	6,9	12,6	11,8	52,6	9,0	**	**	**	**	37,5	14,9	**	**
NI AVANT ni PENDANT les études	35,2	1,6	33,9	5,4	26,7	3,3	23,7	3,9	45,7	4,0	45,4	5,1	49,5	6,4	43,1	3,7	22,5	4,0

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Taux de cadres selon le groupe de domaines d'études, le pays de travail et le lieu de scolarisation

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.1.2

Pays de travail	Total	Sciences humaines	Sciences sociales et de l'éducation	Droit	Sciences économiques	Sciences exactes et naturelles	Sciences de la construction	Sciences techniques, agriculture et sylviculture	Autres
	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
Suisse									
Suisses et personnes étrangères scolarisées en Suisse	399	1,3	35,0	5,1	29,0	2,6	23,3	3,6	53,8
Personnes étrangères scolarisées à l'étranger	35,3	5,9	**	26,5	13,6	**	42,1	11,5	**
Étranger									
Suisses et personnes étrangères scolarisées en Suisse	43,8	7,1	**	**	**	**	60,1	11,1	**
Personnes étrangères scolarisées à l'étranger	379	8,7	**	**	**	**	**	**	**

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Régression logistique sur l'accès à la fonction de cadre

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.1.3

Variable expliquée	Rapport de cotes	Valeur-p Estimations significatives à $p < 0.05$	Intervalle de confiance à 95%
Caractéristiques sociodémographiques			
Sexe			
Catégorie de référence: Hommes	1,000		
Femmes	0.676	<.0001	0.582–0.784
Âge	1.025	0.0019	1.009–1.041
Lieu de scolarisation			
Catégorie de référence: Suisses et personnes étrangères scolarisées en Suisse	1,000		
Personnes étrangères scolarisées à l'étranger	0.714	0.0164	0.542–0.94
Niveau de formation le plus élevé des parents			
Catégorie de référence: Scolarité obligatoire, pas de formation	1,000		
Formation dans une haute école	1.441	0.0276	1.041–1.994
Formation professionnelle supérieure	1.423	0.036	1.023–1.978
Secondaire II	1.323	0.085	0.962–1.818
Caractéristiques professionnelles			
Exercice d'un emploi en lien avec la formation			
Catégorie de référence: ni AVANT ni PENDANT les études	1,000		
AVANT et PENDANT les études	1.647	<.0001	1.331–2.037
Uniquement AVANT les études	1.336	0.007	1.083–1.648
Uniquement PENDANT les études	1.144	0.2879	0.893–1.467
Caractéristiques de formation			
Type de diplôme			
Catégorie de référence: Bachelor HES	1,000		
Master HEU	1.412	0.0002	1.177–1.694
Groupes de domaines d'études			
Catégorie de référence: Sciences humaines	1,000		
Sciences sociales et de l'éducation	0.793	0.1547	0.576–1.092
Droit	0.542	0.0011	0.375–0.783
Sciences économiques	1.885	0.0002	1.353–2.626
Sciences exactes et naturelles	1.236	0.2662	0.85–1.798
Sciences de la construction	1.878	0.0017	1.266–2.785
Sciences techniques, agriculture et sylviculture	1.305	0.1429	0.914–1.864
Autres	0.84	0.3691	0.573–1.23
Caractéristiques de l'employeur			
Secteur d'activité			
Catégorie de référence: secteur privé	1,000		
Secteur public	0.693	<.0001	0.587–0.818
Taille de l'entreprise			
Catégorie de référence: Micro (jusqu'à 9)	1,000		
Grande (250 et plus)	1.269	0.0341	1.018–1.582
Moyenne (50–249)	1.241	0.0829	0.972–1.584
Petite (10–49)	1.626	<.0001	1.278–2.07

Remarque: les interactions entre facteurs n'ont pas été prises en considération

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Régression logistique sur l'accès à la fonction de cadre (fin)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.1.3

	Chi-square	Degrés de liberté	Pr > ChiSq
Analyse des effets			
Sexe	26.2382	1	<.0001
Âge	6.9096	1	0.0086
Lieu de scolarisation	6.0268	1	0.0141
Niveau de formation le plus élevé des parents	5.5071	3	0.1382
Exercice d'un emploi en lien avec la formation	22.2557	3	<.0001
Type de diplôme	14.097	1	0.0002
Groupe de domaines d'études	104.1347	7	<.0001
Secteur d'activité	19.485	1	<.0001
Taille de l'entreprise	17.2554	3	0.0006
Test d'hypothèse sur le modèle complet			
Rapport de vraisemblance	1227.8246	21	<.0001
Test «score»	1183.0113	21	<.0001
Test de Wald	1099.4568	21	<.0001

Remarque: les interactions entre facteurs n'ont pas été prises en considération

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Distribution des hommes et des femmes diplômés selon différentes caractéristiques par groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.2.1

	Statut parental		Taux d'occupation			Secteur d'activité		Volonté de faire carrière		
	Sans enfant	Avec enfant(s)	Travail à temps partiel	Travail à plein temps	%	Secteur public	Secteur privé		Forte volonté	Moyenne à faible volonté
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Sciences humaines										
Hommes	82,5	17,5	7,2	41,6	58,4	10,1	43,9	56,1	10,3	55,4
Femmes	76,2	23,8	5,3	60,0	40,0	6,1	40,3	59,7	6,0	50,1
Sciences sociales et de l'éducation										
Hommes	61,8	38,2	5,6	37,8	62,2	5,4	46,6	53,4	5,7	59,2
Femmes	71,3	28,7	3,1	67,0	33,0	3,2	53,8	46,2	3,4	43,9
Droit										
Hommes	81,9	18,1	5,0	12,3	87,7	4,5	40,4	59,6	6,4	67,3
Femmes	89,1	10,9	3,6	22,2	77,9	4,6	50,2	49,8	5,7	71,3
Sciences économiques										
Hommes	81,4	18,6	2,8	7,4	92,6	1,8	13,6	86,4	2,4	83,5
Femmes	85,8	14,2	2,9	21,1	78,9	3,3	18,9	81,1	3,0	74,8
Sciences exactes et naturelles										
Hommes	78,6	21,4	5,5	27,8	72,3	5,6	21,3	78,7	5,2	61,2
Femmes	84,3	15,7	5,4	43,3	56,7	7,2	24,4	75,6	6,3	52,1
Sciences de la construction										
Hommes	75,1	24,9	5,3	14,1	85,9	4,0	6,6	93,4	2,8	55,3
Femmes	89,9	10,1	5,4	23,0	77,0	7,6	8,9	91,1	5,2	60,7
Sciences techniques, agriculture et sylviculture										
Hommes	82,4	17,6	2,4	10,0	90,0	2,0	14,2	85,8	2,3	56,7
Femmes	73,8	26,2	6,8	31,2	68,8	7,0	20,9	79,1	6,2	46,9
Autres										
Hommes	75,2	24,8	7,5	35,4	64,6	8,6	33,6	66,4	8,4	56,2
Femmes	77,0	23,0	4,0	51,4	48,6	4,8	54,1	45,9	4,8	48,8

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

©OFS 2016

Distribution des diplômés selon différentes caractéristiques par sexe

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.2.2

	Hommes		Femmes	
	%	+/-	%	+/-
Âge				
26–30 ans	39,7	1,8	44,3	1,9
31–35 ans	47,2	1,8	42,3	1,8
36–40 ans	8,7	1,0	6,5	1,0
Plus de 40 ans	4,3	0,8	6,9	0,9
Lieu de scolarisation				
Suisses et personnes étrangères scolarisées en Suisse	88,6	1,5	87,0	1,6
Personnes étrangères scolarisées à l'étranger	11,4	1,5	13,0	1,6
Niveau de formation le plus élevé des deux parents				
Formation dans une haute école	34,0	1,8	35,4	1,8
Formation professionnelle supérieure	23,2	1,5	20,7	1,5
Secondaire II	37,3	1,8	37,7	1,8
Scolarité obligatoire, pas de formation	5,5	0,9	6,3	1,0
Type de diplôme				
Bachelor HES	55,0	1,8	50,0	1,9
Master HEU	45,0	1,8	50,0	1,9
Exercice d'un emploi en lien avec la formation				
AVANT et PENDANT les études	16,3	1,3	11,3	1,1
Uniquement AVANT les études	14,9	1,3	10,3	1,1
Uniquement PENDANT les études	7,7	1,0	8,0	1,0
Ni AVANT ni PENDANT les études	61,0	1,8	70,5	1,7
Taille de l'entreprise/institution				
Micro (jusqu'à 9)	12,8	1,3	16,0	1,4
Petite (10–49)	20,2	1,5	19,4	1,5
Moyenne (50–249)	18,2	1,4	20,9	1,5
Grande (250 et plus)	48,9	1,8	43,7	1,8

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

**Écarts de taux de cadres entre hommes et femmes selon le taux d'occupation,
le statut parental et le sexe**

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.2.3

	Hommes		Femmes		Écart en points de %
	%	+/-	%	+/-	
Travail à temps partiel					
Total	38,1	4,4	26,2	2,4	11,9
Sans enfant	33,2	5,2	27,5	3,1	5,7
Avec enfant(s)	48,7	7,9	23,9	3,8	24,8
Travail à plein temps					
Total	49,3	2,0	35,5	2,4	13,8
Sans enfant	47,1	2,2	35,6	2,5	11,5
Avec enfant(s)	58,4	4,6	34,0	9,2	24,4

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Écart de taux de cadres entre hommes et femmes selon différentes caractéristiques et par groupe de domaines d'études

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.2.4

			Statut parental			Taux d'occupation			Secteur d'activité			Volonté de faire carrière		
			Avec enfant(s)		Sans enfant	Travail à temps partiel		Travail à plein temps	Secteur public		Secteur privé	Forte volonté		Moyenne à faible volonté
			%	+/-	%	%	+/-	%	%	+/-	%	%	+/-	%
Sciences humaines														
Hommes	42,6	11,3	**		36,3	15,4	53,2	13,4	48,1	16,4	44,7	12,8	45,5	15,5
Femmes	30,7	6,6	29,9	11,2	31,8	7,1	28,8	9,5	24,5	7,7	34,7	7,9	33,9	9,0
Écart en points de %	11,9				4,5		24,4		23,6		10,0		11,6	24,1
Sciences sociales et de l'éducation														
Hommes	42,8	7,0	52,3	9,5	37,5	8,4	51,9	7,5	38,0	8,2	53,7	7,8	47,0	8,5
Femmes	24,2	3,4	19,8	5,0	18,8	3,1	31,4	5,6	18,7	3,5	27,9	4,5	30,6	5,1
Écart en points de %	18,6		32,5		18,7		20,5		19,3		25,8		16,4	26,2
Droit														
Hommes	29,5	6,7	38,6	14,5	**	23,6	9,4	16,9	5,0	17,7	6,3	19,2	6,2	19,4
Femmes	17,8	4,6	**					15,1		1,1		20,4		16,3
Écart en points de %	11,7													4,7
Sciences économiques														
Hommes	53,2	3,8	73,8	7,5	42,9	12,6	58,2	3,6	52,4	9,5	57,8	3,7	57,5	4,3
Femmes	47,6	4,4	44,6	10,9	38,5	8,2	49,5	4,6	37,5	8,3	49,4	4,6	44,7	5,1
Écart en points de %	5,6		29,2		4,4		8,7		14,9		8,4		12,8	-5,6
Sciences exactes et naturelles														
Hommes	39,3	6,9	53,1	14,7	39,1	11,6	43,4	7,5	34,0	12,6	44,5	7,2	47,2	9,1
Femmes	47,4	7,9	**	**	42,4	10,9	48,4	9,7	49,1	14,8	44,7	8,3	49,4	10,2
Écart en points de %	-8,1				-3,3		-5,0		-15,1		-0,2		-2,2	0,5
Sciences de la construction														
Hommes	52,5	6,9	57,2	12,5	38,8	14,2	56,1	6,5	**	52,9	6,3	58,2	9,5	53,2
Femmes	55,7	10,2	**	**	**	**	57,2	11,2	**	52,0	10,1	48,7	12,9	56,1
Écart en points de %	-3,2						-1,1			0,9		9,5	-2,9	15,1

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Écart de taux de cadres entre hommes et femmes selon différentes caractéristiques et par groupe de domaines d'études (fin)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un bachelor HES et d'un master HEU, année de diplôme 2010

TA 3.2.4

	Statut parental	Taux d'occupation						Secteur d'activité						Volonté de faire carrière					
		Avec enfant(s)			Travail à temps partiel			Travail à plein temps			Secteur public			Secteur privé			Forte volonté		
		%	+/-	%	%	+/-	%	%	+/-	%	%	+/-	%	%	+/-	%	+/-	%	+/-
Sciences techniques, agriculture et sylviculture																			
Hommes	44,2	3,6	48,7	7,5	49,3	10,5	44,5	3,4	46,1	8,6	44,8	3,5	52,7	4,8	35,1	5,2			
Femmes	43,9	8,5	20,2	11,9	31,5	12,6	40,6	8,7	**	**	35,9	8,0	52,4	11,3	20,6	8,4			
Écart en points de %	0,3	28,5	17,8	17,8	3,9	3,9					8,9	0,3	0,3	0,3	14,5				
Autres																			
Hommes	29,0	9,1	37,4	16,4	28,1	12,8	32,7	10,1	16,4	10,2	38,5	10,6	31,1	11,6	27,9	12,0			
Femmes	23,3	4,6	19,2	7,1	24,9	5,8	19,8	5,1	20,6	4,9	24,5	6,2	22,5	5,9	23,6	6,0			
Écart en points de %	5,7	18,2	3,2	3,2	12,9	12,9			-4,2	-4,2	14,0	14,0	8,6	8,6	4,3				

+/- correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%
** moins de 25 cas

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles

© OFS 2016

Programme des publications de l'OFS

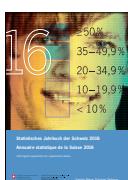
En tant que service statistique central de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public. Il utilise plusieurs moyens et canaux pour diffuser ses informations statistiques par thème.

Les domaines statistiques

- 00 Bases statistiques et généralités
- 01 Population
- 02 Espace et environnement
- 03 Travail et rémunération
- 04 Économie nationale
- 05 Prix
- 06 Industrie et services
- 07 Agriculture et sylviculture
- 08 Énergie
- 09 Construction et logement
- 10 Tourisme
- 11 Mobilité et transports
- 12 Monnaie, banques, assurances
- 13 Protection sociale
- 14 Santé
- 15 Éducation et science
- 16 Culture, médias, société de l'information, sport
- 17 Politique
- 18 Administration et finances publiques
- 19 Criminalité et droit pénal
- 20 Situation économique et sociale de la population
- 21 Développement durable, disparités régionales et internationales

Les principales publications générales

L'Annuaire statistique de la Suisse



L'Annuaire statistique de la Suisse de l'OFS constitue depuis 1891 l'ouvrage de référence de la statistique suisse. Il englobe les principaux résultats statistiques concernant la population, la société, l'État, l'économie et l'environnement de la Suisse.

Le Mémento statistique de la Suisse



Le mémento statistique résume de manière concise et attrayante les principaux chiffres de l'année. Cette publication gratuite de 52 pages au format A6/5 est disponible en cinq langues (français, allemand, italien, romanche et anglais).

Le site Internet de l'OFS: www.statistique.ch

Le portail Statistique suisse est un outil moderne et attrayant vous permettant d'accéder aux informations statistiques actuelles. Nous attirons ci-après votre attention sur les offres les plus prisées.

La banque de données des publications pour des informations détaillées

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, vous pouvez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@ bfs.admin.ch). www.statistique.ch → Infothèque → Catalogue des publications

Vous souhaitez être parmi les premiers informés?

Abonnez-vous à un Newsmail et vous recevrez par e-mail des informations sur les résultats les plus récents et les activités actuelles concernant le thème de votre choix. www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB: la banque de données statistiques interactive

La banque de données statistiques interactive vous permet d'accéder simplement aux résultats statistiques dont vous avez besoin et de les télécharger dans différents formats. www.stattab.bfs.admin.ch

Stat@las Suisse: la banque de données régionale avec ses cartes interactives



L'atlas statistique de la Suisse, qui compte plus de 3 000 cartes, est un outil moderne donnant une vue d'ensemble des thématiques régionales traitées en Suisse dans les différents domaines de la statistique publique. www.statatlas-suisse.admin.ch

SwissStats: des statistiques à emporter



Cette sélection de publications numériques populaires au contenu interactif pour tablettes est disponible sur Apple App Store et Google Play Store. L'application est régulièrement mise à jour et complétée.

Pour plus d'informations

Service de renseignements statistiques de l'OFS 058 463 60 11, info@ bfs.admin.ch

Cette publication propose une analyse détaillée de l'accès à la fonction de cadre parmi les diplômés des hautes écoles cinq ans après l'obtention du diplôme. Elle met en évidence les différents facteurs sociodémographiques, professionnels ainsi que ceux liés au marché de l'emploi pouvant influencer la progression dans la hiérarchie des diplômés. Le niveau de fonction ainsi qu'une étude de l'évolution du taux de cadres au cours des cinq premières années suivant l'obtention du diplôme sont également intégrés à l'analyse. Finalement, cette publication aborde la question du moindre accès des femmes à la fonction de cadre en passant en revue différents éléments pouvant être à l'origine de ce phénomène.

Commandes d'imprimés

Tél. 058 463 60 60
Fax 058 463 60 61
order@ bfs.admin.ch

Prix

fr. 11.– (TVA excl.)

Téléchargement

www.statistique.ch (gratuit)

Numéro OFS

1650-1600

ISBN

978-3-303-15616-2