



Observatoire National des  
Discriminations et de l'Égalité dans  
le Supérieur



Transformer la vie et les villes



*Date de présentation de l'étude : 9 mars 2023*

## **Sélection à l'entrée en master : Les effets du genre et de l'origine**

### Synthèse de l'étude MASTER2

Réalisée par Sylvain CHAREYRON (UPEC, ERUDITE et TEPP), Berlanda Desuza FILS-AIME (UGE, ERUDITE et TEPP) et Yannick L'HORTY (UGE, ERUDITE et TEPP)

La deuxième vague de l'étude portant sur les discriminations dans l'accès aux formations de niveau master est présentée publiquement le jeudi 9 mars 2023, un an après le lancement de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES), porté par France Universités et l'Université Gustave Eiffel, avec le soutien du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, du Défenseur des Droits et de la Commission Permanente des chargés de mission Égalité et Diversité.

L'étude a été réalisée par une équipe de chercheurs et chercheuses de la fédération TEPP du CNRS et de son groupe de recherche, GEODE. Cette étude est la deuxième vague du projet MASTER (« Mesurer l'Accès au Supérieur par un Testing sur Echantillon Représentatif »). Elle a bénéficié d'un soutien de l'Agence Nationale de la Recherche (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES).

### **1) Pourquoi tester l'existence d'une sélection à l'entrée des masters selon le genre et l'origine ?**

S'agissant du genre, au sein de l'enseignement supérieur, les étudiantes sont surreprésentées dans les domaines disciplinaires qui sont par ailleurs les moins rémunérateurs sur le marché du travail, tels que Lettres-Langues-Arts et Sciences humaines et sociales, tandis qu'elles sont sous-représentées en Sciences-Technologie-Santé où les perspectives d'emploi et de rémunérations sont plus favorables. Cette ségrégation genrée de l'enseignement supérieur se décline à un niveau fin selon les diplômes, les disciplines et les spécialités. Elle détermine la majeure partie des inégalités entre les hommes et les femmes en matière de salaires, de carrières salariales, d'accès aux emplois stables et aux emplois d'encadrement. Si plusieurs explications ont été proposées pour en rendre compte, l'hypothèse de biais de genre des responsables de formation, qui sont parties prenantes dans les décisions d'orientation de la population étudiante, a été peu étudiée.

Un deuxième objectif de l'étude est de mesurer dans le même domaine l'ampleur des discriminations selon l'origine, dans le prolongement de l'étude MASTER1 publiée en février 2022. Le protocole de l'étude est inchangé mais la taille des échantillons a été multipliée par 3. Cette deuxième vague couvre 2122 formations proposées par 84 établissements, alors que l'étude publiée il y a un an testait 607 formations offertes par 19 établissements.

Enfin, l'étude permet aussi de mesurer les effets croisés du genre et de l'origine : les pénalités associées au genre sont-elles les mêmes pour toutes les origines ? Les pénalités liées à l'origine sont-elles les mêmes pour les étudiants et les étudiantes ?

## 2) Comment mesurer les discriminations à l'entrée des masters ?

Les données sont issues d'un testing qui repose sur de simples demandes d'information envoyées par quatre candidatures fictives : deux étudiantes et deux étudiants dont les noms et prénoms évoquent une origine française ou une origine maghrébine.

En février 2022, **6366 courriels** de demandes d'information ont été envoyées aux responsables de **2122 masters**, dans **84 universités différentes**. Les filières de master qui ont été testées correspondent à toutes les disciplines, de tous les domaines, et dans des établissements de toutes les tailles, localisés partout en France.

Par la suite, les réponses sont codées : elles sont très généralement soit positives (le responsable renvoie à l'adresse du site de candidature), soit sans réponse. Il n'y a pratiquement pas de réponse négative.

## 3) Les principaux résultats de l'étude

- L'écart des taux de succès entre un candidat dont le nom et le prénom évoquent une origine française et un candidat équivalent dont le nom et le prénom suggèrent une origine d'Afrique du Nord est d'un ordre de grandeur comparable dans les deux vagues de test : 7,7 points en 2022 contre 8,6 points un an plus tôt, soit des écarts relatifs de 11,2% et 12,3% dans les chances d'obtenir une réponse à une simple demande d'information. La permanence de ces écarts élevés signale que les résultats obtenus n'ont pas un caractère ponctuel ou conjoncturel. Ils sont plutôt de nature structurelle.
- D'ailleurs, ils s'avèrent indépendants du genre des candidats et candidates : les étudiantes d'origine maghrébine sont tout autant pénalisées par leur origine que les étudiants d'origine maghrébine.
- L'étude confirme également les éléments d'interprétation de ces discriminations selon l'origine des personnes qui candidatent. Les filières qui discriminent les candidats et candidates originaires d'Afrique du Nord sont à la fois les plus sélectives et les plus attractives. Ce sont celles qui offrent les meilleurs débouchés aux personnes qu'elles accueillent. Les candidats et candidates discriminées devront redoubler d'effort pour accéder à ces formations et, pour un niveau donné d'effort, ils et elles accéderont à des formations offrant de moindres débouchés professionnels. C'est ainsi le rendement même de leur investissement éducatif qui s'en trouve diminué par le fait discriminatoire.
- S'agissant des discriminations en raison du genre, l'étude ne trouve pratiquement aucune différence statistiquement significative de traitement entre les étudiants et les étudiantes. Les inégalités dans la répartition des étudiant·es selon leur genre au sein des différents masters, particulièrement marquées dans l'enseignement supérieur, ne s'expliquent donc pas par les comportements de sélection des responsables de formation.
- Le constat est d'ailleurs vérifié quelle que soit l'origine des personnes qui candidatent : on n'observe aucune différence de taux de succès entre étudiants et étudiantes, ni pour les personnes présumées d'origine française, ni pour celles présumées d'origine maghrébine.
- Cette conclusion ne signifie en rien que les enjeux d'égalité de genre n'existent pas dans le domaine de l'enseignement supérieur. Elle indique seulement qu'il ne semble pas que les responsables de formation jouent un rôle moteur dans la production de ces inégalités, au moins dans l'accès aux formations. Les responsables de formation ne jouent ni un rôle amplificateur, ni un rôle atténuateur dans les processus de ségrégation genrée qui affectent l'enseignement supérieur.