

## Début de carrière des jeunes femmes cadres : l'effet du logis ? Étude du CEREQ

Monsieur Thomas Coupié, Dominique Epiphane, Christine Fournier

---

### Citer ce document / Cite this document :

Coupié Thomas, Epiphane Dominique, Fournier Christine. Début de carrière des jeunes femmes cadres : l'effet du logis ? Étude du CEREQ. In: Diplômées, n°183, 1997. pp. 243-249;

doi : <https://doi.org/10.3406/femdi.1997.7498>

[https://www.persee.fr/doc/femdi\\_1965-0566\\_1997\\_num\\_183\\_1\\_7498](https://www.persee.fr/doc/femdi_1965-0566_1997_num_183_1_7498)

---

Fichier pdf généré le 12/10/2022

# ETUDES

## DEBUTS de CARRIERE des JEUNES FEMMES CADRES : L'EFFET du LOGIS ?

Thomas COUPPIE, Dominique EPIPHANE  
et Christine FOURNIER

Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

**L**a féminisation de l'enseignement supérieur est un phénomène continu depuis le début du siècle. Trois dimensions ont structuré l'essor des scolarités féminines dans l'enseignement supérieur : la massification, l'élévation du niveau des diplômes obtenus et une diversification des filières et des spécialités suivies par les filles(1). Parallèlement, les femmes ont effectué une impressionnante progression sur le marché du travail. Depuis 35 ans, le taux d'activité féminine n'a pas cessé d'augmenter et les femmes représentent aujourd'hui 45% de la population active. Entre 1986 et 1996, le taux d'activité des femmes âgées de plus de quinze ans est passé de 45,9% à 48,5%. Pour les femmes des jeunes générations (25-39 ans), ce taux d'activité atteint 80% en 1996.

Cette double évolution est sans conteste, une des transformations les plus profondes qu'ait connues la société française depuis le début du siècle. Désormais, la reconnaissance par la certification des compétences féminines est une donnée incontournable.

Pour autant, ce double mouvement n'a pas suffi à gommer les inégalités de sexe, loin s'en faut. Considéré globalement, le marché du travail reste fortement traversé par les différences selon le sexe. Que l'on compare les taux de chômage, les conditions d'emplois, les niveaux hiérarchiques ou encore les salaires, en tout les femmes sont désavantagées. Ce bilan plutôt gris n'empêche pas qu'apparaissent par endroits quelques pistes à suivre pour qui tente d'avancer vers plus d'égalité. Parmi celles-ci, l'effet du niveau de diplôme sur la réduction des écarts entre hommes et femmes mérite qu'on s'y intéresse. En effet, la lecture sexuée de l'insertion des jeunes les plus diplômés ainsi que des débuts de carrière prometteurs (2) invite à l'optimisme même si la permanence de rôles sociaux fortement sexués conduit inévitablement à la résurgence des inégalités.

### INSERTION DES PLUS DIPLOMÉS : DES RAISONS D'ESPÉRER

L'étude de l'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif montre que subsistent des différences entre les jeunes hommes et les jeunes femmes à tous les niveaux de formation. A la sortie du système scolaire, plus l'insertion est difficile (en termes de durée d'accès à l'emploi, de statut de l'emploi obtenu, d'accès aux professions visées...), plus les écarts hommes/femmes sont importants. Les disparités observées ne relèvent pas seulement d'un effet de structure (dû à une différence de distribution au sein des spécialités et des types d'école), mais également d'un effet propre à la variable " sexe ". Ces écarts observés sont toutefois plus ténus à l'issue de l'enseignement supérieur qu'au niveau secondaire, les disparités hommes-femmes s'accroissant plutôt parmi les sortants aux niveaux les plus bas de l'appareil scolaire.

Au cours des toutes premières années qui suivent la sortie de formation initiale, les conditions rencontrées sur le marché du travail sont proches pour les filles et les garçons diplômés de l'enseignement supérieur et nettement plus différenciées pour les titulaires d'un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (3). On observe un décalage dans les possibilités d'accès à l'emploi des garçons et des filles. Faible à l'issue de l'enseignement supérieur, l'écart entre taux de chômage se creuse nettement pour les niveaux de diplôme inférieurs (baccalauréat professionnel et CAP-BEP). De même, il existe des différences dans les possibilités de stabilisation de l'activité professionnelle via un contrat à durée indéterminée. Elles dépendent fortement du niveau de diplôme atteint ; elles sont tenues aux plus hauts niveaux de diplômes et s'accroissent nettement en dessous du baccalauréat. L'activité à temps partiel concerne principalement les filles de niveau d'étude secondaire ; les garçons - quel que soit leur niveau - et les filles diplômées de l'enseignement supérieur travaillant dans leur grande majorité à temps plein (tableau I).

**Tableau I**  
**Spécialisation des études et indicateurs d'insertion selon le diplôme et le sexe (en %)**

Diplômé(e)s de	Hommes			Femmes			Taux de chômage <sup>(1)</sup>		Taux de C.D.I. <sup>(2)</sup>		Taux de temps partiel <sup>(2)</sup>	
	Spé. indust.	Spé. tertiaires	Total	Spé. indust.	Spé. tertiaires	Total	H	F	H	F	H	F
Ecoles 3 <sup>e</sup> cycles	55	45	100	24	76	100	3,6	5,4	89	81	3	9
BTS-DUT	63	37	100	11	89	100	3,2	4,3	82	81	3	6
BAC PRO	64	36	100	7	93	100	14,8	18,9	63	60	6	18
CAP, BEP	89	11	100	14	86	100	13,0	24,0	58	43	7	36

(1) 33 mois après le diplôme

Source : Céreq-Observatoire EVA

(2) dernier emploi occupé au cours des 33 mois qui suivent l'obtention du diplôme

Concernant les positions professionnelles atteintes, l'importance des disparités entre sexes continue d'épouser l'échelle des niveaux. Ainsi, à l'issue des formations les plus élevées de l'enseignement supérieur (Ecoles et 3èmes cycles universitaires), l'accès aux positions de " Cadres " concerne la grande majorité des hommes et des femmes diplômés. Des écarts entre sexes existent (+ 14%) au bénéfice des hommes, les jeunes femmes étant un peu plus souvent classées en " Professions intermédiaires ". Mais, pour les autres niveaux de formations, ce phénomène de " glissement " des femmes vers les catégories socioprofessionnelles inférieures est d'une toute autre ampleur (tableau II). Les jeunes hommes diplômés de BTS/DUT sont massivement classés en " Professions intermédiaires " tandis que leurs consoeurs occupent davantage des emplois de la catégorie " Employés " (les écarts sont supérieurs à 30%). De même, la grande majorité des diplômés de baccalauréat professionnel qui accèdent à la catégorie " Professions intermédiaires " sont des hommes. Ces différences en terme de position socioprofessionnelle s'accompagnent de différences dans la nature des emplois occupés ; les hommes sont plus nombreux dans les emplois orientés vers la production (ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, techniciens, agents de maîtrise et ouvriers) alors que les femmes sont plus présentes dans les emplois associés aux fonctions tertiaires (cadres ou professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise ou de l'état et employées). Cependant là encore, les écarts entre sexes sont les plus faibles pour les diplômés d'Ecoles et de 3èmes cycles universitaires (26%) et s'accroissent dans les niveaux inférieurs (50% pour les BTS/DUT et plus de 60% pour les bacheliers professionnels et les CAP/BEP).

**Tableau II**  
**Position professionnelle et nature du dernier emploi occupé (1) selon le sexe (en %)**

Diplômé(e)s de	Taux de "cadres"		Taux de "Professions intermédiaires"		Taux de "Employés Ouvriers"		Emplois orientés vers la production (2)		Emplois associés aux fonctions tertiaires	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ecoles 3 <sup>e</sup> cycles	83	69	13	26	1	3	42	16	58	84
BTS-DUT	5	4	82	50	12	46	61	12	39	88
BAC PRO	0	0	24	7	76	93	72	7	28	93
CAP, BEP	0	1	5	7	94	92	82	20	18	80

(1) dernier emploi occupé au cours des 33 mois qui suivent l'obtention du diplôme

Source : Céreq-Observatoire EVA

(2) Ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers

Ainsi, les jeunes femmes des niveaux inférieurs au baccalauréat connaissent globalement une insertion professionnelle nettement plus difficile que les jeunes hommes. Mais à ces niveaux de formation, elles ne se préparent pas aux mêmes professions ; les orientations scolaires sont fortement sexuées et conduisent la majorité des filles vers les formations tertiaires ou littéraires et celle des garçons vers les formations industrielles ou scientifiques (tableau I). En revanche, à l'issue des formations de l'enseignement supérieur, les univers professionnels auxquels se destinent les jeunes femmes et les jeunes hommes sont beaucoup plus proches. Même si le phénomène "d'évitement" des filles pour les formations les plus scientifiques et techniques perdure, on est loin du "cloisonnement" des filières de formations observé pour les niveaux inférieurs. Ainsi, à l'issue de l'enseignement supérieur, femmes et hommes visent les mêmes segments du marché du travail et atteignent pour une grande part les mêmes cibles professionnelles. Des écarts entre les sexes subsistent, mais ils sont ténus. Pour ces jeunes diplômés, les profils d'insertion des filles et des garçons se caractérisent plus par leur proximité que par leurs différences. **Le diplôme est donc un facteur d'égalisation entre les sexes** et l'accession des jeunes femmes aux niveaux les plus élevés contribue à la réduction des différences dans les débuts de vie active.

#### DÉBUTS DE CARRIÈRE : DES RAISONS DE DOUTER

Au moment de l'entrée sur le marché du travail, hommes et femmes se trouvent dans des situations familiales comparables : généralement célibataires sans enfant. Or, le début de la vie professionnelle recouvre souvent un épisode conséquent de la vie familiale, ponctué d'événements extra-professionnels (mise en couple, premières naissances) qui heurtent davantage, tous les travaux s'accordent à le dire, les itinéraires professionnels féminins. La proximité des conditions d'insertion des hommes et des femmes les plus diplômés augure-t-elle la remise en cause des inégalités de carrière ?

La confrontation des situations d'emploi selon le sexe, huit ans après l'arrivée sur le marché du travail laisse songeur. Certes, quelques hommes se montrent moins déterminés que d'autres et affichent le souci de préserver une certaine qualité de vie quand d'autres mettent explicitement au premier rang de leurs priorités la carrière professionnelle mais au bout du compte ils présentent un profil relativement unique : ils répondent au modèle de l'emploi à temps plein, assorti d'ambitions professionnelles, en termes hiérarchiques et salariaux.

Professionnellement, les hommes devenus pères récemment, soit ne modifient en rien leur situation antérieure, soit envisagent un changement par une promotion associée à un gain salarial. Aucun n'évoque le souhait de réduire son temps de travail ou de réaménager ses horaires.

En revanche, la population des jeunes femmes interrogées se partage en deux :

- une partie des femmes a opté ou envisage d'opter pour une réduction du temps de travail, voire pour un changement de profession ou de secteur afin de mieux intégrer les contraintes liées à l'arrivée d'un enfant dans la famille. Elles intègrent des professions (professions libérales) ou des secteurs (fonction publique) qui offrent une plus grande latitude d'organisation (temps partiel, aménagements d'horaires).

- d'autres ont conservé la même détermination à l'égard de l'emploi, y compris à la suite d'une maternité. Pour y parvenir, elles s'appuient sur un soutien familial ou recourent à une aide à domicile. Ce qui leur permet de gérer leur temps, professionnel et domestique avec davantage de souplesse. Il faut alors entendre par " soutien familial ", soit l'aide d'une mère habitant à proximité et qui assure un relais efficace, particulièrement du point de vue de la prise en charge des enfants, soit l'appui d'un conjoint, le plus souvent moins qualifié et qui accepte de mettre en veilleuse sa propre carrière professionnelle pour donner davantage d'élan à celle de sa femme. Il faut également préciser que le recours à une aide à domicile suppose l'existence d'un conjoint bénéficiant lui-même de revenus professionnels autorisant la rémunération d'un salarié.

Pour les tâches domestiques, les hommes - quand ils interviennent - les exécutent le plus souvent sur le mode de "l'aide", voire du "coup de main"...

**... mais beaucoup de femmes déclarent assumer seule ou presque la charge domestique.**

L'examen des emplois du temps des jeunes cadres permet de dégager quelques éléments d'explication des disparités professionnelles selon le sexe. Célibataires, ou même mariés sans enfant, hommes et femmes utilisent leur temps de façon relativement similaire : travail professionnel, travail domestique et loisirs se combinent dans des proportions proches. C'est l'arrivée d'un enfant qui vient bousculer cette éphémère équité.

Dès lors :

- **les femmes semblent effacer la part de loisirs au profit des soins aux enfants** quand la plupart des hommes maintiennent dans la paternité un volant incompressible de loisirs, éventuellement poursuivis en dehors de la famille. Il est beaucoup plus rare, pour ne pas dire exceptionnel qu'une jeune mère s'autorise un loisir dans ces conditions. L'activité domestique, jusque-là partagée dans une mesure relativement équitable, est l'objet d'une redistribution archaïque : aux femmes l'essentiel de la tâche. Dans le meilleur des cas, le conjoint " aide ", ou encore " donne un coup de main " : c'est dire la répartition de la charge !

- **l'activité professionnelle, enfin, est révisée dans un sens traditionnel** : les jeunes pères ont tendance à surinvestir l'emploi quand les jeunes mères opèrent, pour partie un retrait professionnel, par le biais du temps partiel ou de l'entrée dans une profession/secteur moins " chronophage ".

Certaines femmes devenues mères récemment exercent leur activité professionnelle dans des secteurs ou selon des modalités où leur famille " dérange " le moins l'emploi, c'est-à-dire dans des secteurs ou dans des professions qui offrent davantage de latitude d'organisation personnelle.

Le développement **de nouveaux comportements féminins** mérite un éclairage particulier. De nombreuses femmes conservent, **dans la maternité, une forte implication dans l'emploi**, qui se traduit notamment par un temps de travail professionnel important et des projets promotionnels assortis d'un investissement conséquent. L'amplification d'une tendance exclusivement observée auparavant chez les femmes restées célibataires (et dont on n'hésitait pas à dire qu'elles avaient " sacrifié " leur vie privée) résulte d'une triple évolution :

- parmi les femmes les plus diplômées, beaucoup envisagent aujourd'hui de poursuivre des carrières proches de celles des hommes : l'auto-sélection est de moins en moins vive,

- les employeurs sont moins réticents à promouvoir des femmes, fussent-elles chargées de famille, même si, on s'en doute, ce changement est loin d'être généralisé et si çà et là des comportements discriminatoires continuent de s'exprimer au détriment des femmes, écartées du seul fait de leur appartenance de sexe et point du tout en raison d'un sous-investissement professionnel qui justifierait leur exclusion des processus de promotion à l'oeuvre dans l'entreprise,

- les transformations de "l'environnement " accompagnent le développement de l'activité féminine : la multiplication des structures d'accueil de jeunes enfants comme les mesures récentes relatives à l'emploi d'une aide à domicile facilitent la conciliation des contraintes familiales et professionnelles.

La part est difficile à faire des transformations qui relèvent du comportement individuel des salariées et de celles qui renvoient à l'évolution de la gestion des ressources humaines. Ne serait-ce qu'en raison des interactions liant les deux registres. Du côté du comportement des femmes, on retrouve les effets des réussites scolaires qui contribuent à renforcer la confiance que les femmes elles-mêmes ont en leurs capacités professionnelles : également et même plus diplômées que les hommes, elles ont fait la preuve de leurs aptitudes dans le champ scolaire, elles pourront donc en faire la démonstration dans le champ professionnel. On découvre aussi l'effet d'entraînement des femmes entre elles. Il y a encore peu de temps, les succès professionnels de Marie Curie revêtaient un caractère exceptionnel, au sens où son itinéraire était plus qu'inattendu, totalement improbable. On peut penser que la multiplication du nombre des femmes cadres banalise l'accès des femmes aux positions les plus valorisées, bien que circonscrites aux domaines les moins stratégiques et par conséquent les moins bien rémunérés (à ces niveaux).

#### AVANÇÉES ET INERTIES DES SPHÈRES PROFESSIONNELLE ET PRIVÉE

Malgré ces évolutions pour le moins encourageantes, les fruits ne tiennent pas pour toutes les jeunes femmes cadres, la promesse des fleurs. Il faut néanmoins se garder d'une lecture des situations qui assimilerait réussite professionnelle et satisfaction. Si les femmes qui ont arbitrè en faveur d'une modération de l'investissement professionnel soulignent ce qu'il leur en coûte sur le plan de la carrière, celles qui ont opté pour une implication forte dans l'emploi font part de ce qu'elles cèdent sur le plan familial.

Implicitement, **les hommes font également un choix : celui de privilégier la carrière professionnelle** au détriment d'un investissement familial. Mais, en tout état de cause, aucun d'entre eux ne le formule explicitement. Les femmes qui ont conservé après leur(s) maternité(s) une détermination identique à l'égard de l'emploi sont sommées pour progresser, soit de s'adapter à l'entreprise selon des modalités d'inspiration masculine (célibat, délégation des charges domestiques et familiales...), soit de bénéficier de tentatives engagées çà et là pour mieux adapter les entreprises aux " spécificités féminines " (facilités horaires...). Il s'agit alors d'aménagements " facilitant la conciliation de la vie familiale et professionnelle, et concernant presque exclusivement les femmes dans les faits si ce n'est dans les textes . Peut-on, dès lors, en déduire que des " aménagements " de ce type suffisent à promouvoir l'égalité des sexes ou faut-il, plus largement, reconsidérer la distribution des rôles sociaux entre hommes et femmes ?

Les évolutions spectaculaires observées dans la sphère de l'école et du marché du travail n'ont pas été accompagnées de transformations d'ampleur comparable dans la sphère privée. Peu nombreux sont les indicateurs permettant de croire en une redistribution révolutionnaire des fonctions entre les sexes et en une redéfinition des rôles masculin et féminin au sein de la famille. Toutes les conclusions des travaux en ce domaine convergent sur le caractère archaïque de l'univers domestique (4). Même si le modèle inégalitaire de répartition des tâches est souvent remis en question dans les discours des jeunes femmes - et parfois même des jeunes hommes - que nous avons rencontrés, beaucoup d'entre elles déclarent assumer seule ou presque la charge des travaux domestiques. Les hommes - quand ils interviennent - les exécutent le plus souvent sur le mode de l'assistance. Par ailleurs, **ce modèle inégalitaire de répartition des tâches** s'accompagne de souhaits plus ou moins explicitement exprimés de la part des jeunes hommes d'une implication atténuée de leur conjointe dans la sphère professionnelle au bénéfice de la sphère familiale (et donc domestique). Nombreux sont ceux qui souhaiteraient pour leur conjointe un retrait partiel - voire total - de l'emploi, ou qui s'en satisfont quand c'est déjà le cas. En revanche, quand la situation est inversée (mari à temps partiel ou au chômage), elle est toujours décrite comme problématique et passagère.

On est donc loin des transformations sociales de fond qui toucheraient chacun des deux sexes quant à la redéfinition de leurs fonctions respectives dans la famille. Un partage garantissant une plus grande homogénéité des tâches exercées par les unes et les autres impliquerait une recomposition de la combinaison vie familiale/vie professionnelle pour les femmes comme pour les hommes. Aujourd'hui, pour les jeunes femmes les plus diplômées, la tension est vive entre les avancées spectaculaires de l'univers scolaire et professionnel, et les inerties incontestables de la sphère privée.

### Sources :

Cet article s'appuie sur deux types de sources : des **statistiques** issues d'enquêtes quantitatives menées auprès de larges échantillons de diplômés deux à quatre ans après leur sortie de formation et des **entretiens** approfondis issus d'une enquête auprès d'un échantillon de diplômés de l'enseignement supérieur huit ans après leur sortie de formation.

Les sources statistiques sur l'insertion des jeunes diplômés proviennent d'enquêtes réalisées dans le cadre de l'Observatoire National des Entrées dans la Vie Active (ONEVA). On utilise ici les résultats de trois de ces enquêtes :

- auprès des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 1988 et interrogés en mars 1991 (17400 jeunes interrogés dont 8300 de DUT-BTS et 9100 des 3ème cycles et des écoles d'ingénieurs ou de commerce) ;
- auprès des jeunes diplômés du baccalauréat professionnel sortis en 1990 et interrogés en octobre 1992 (3500 jeunes interrogés) ;
- auprès des jeunes diplômés de CAP ou de BEP sortis en 1989 et interrogés en 1993 (6000 jeunes interrogés).

Dans chacune des enquêtes, on a retenu les descriptifs des parcours professionnels sur les trente-trois premiers mois suivant la fin des études (vingt-huit premiers mois pour les diplômés du baccalauréat professionnel).

Dans le cadre d'une étude menée en collaboration avec l'Association Française des Femmes Diplômées de l'Université (AFFDU), nous avons désiré approfondir la connaissance des processus de construction de carrière et leur interaction avec les processus de construction de la famille. Une quarantaine de jeunes (20 filles et 20 garçons) ont été interviewés de manière approfondie sur les huit années qui ont suivi l'obtention de leur diplôme. Afin de mieux dégager les effets propres à chacun des sexes, on s'est attaché à interviewer des jeunes hommes et des jeunes femmes les plus proches possible par leur formation (diplômés de 2èmes et 3èmes cycles universitaires en Droit, Economie, Informatique, Biologie...) et par leur activité professionnelle en début de vie active (individu en emploi trente-trois mois après leur entrée sur le marché du travail et occupant une position d'encadrement à cette époque). Cette façon de procéder nous a permis d'observer les éventuelles inflexions des trajectoires professionnelles dans les années qui ont suivi ces débuts professionnels prometteurs.

#### *Bibliographie*

1 Baudelot C. et Establet R., " Allez les filles ! ", Editions du Seuil, 1992

2 L'analyse des débuts de carrière repose sur l'exploitation d'entretiens réalisés grâce au soutien financier de l'Association Française des Femmes Diplômées de l'Université

3 Enquêtes de l'Observatoire National des Entrées dans la vie active du Céreq

4 Kaufmann J.C., " La trame conjugale, analyse du couple par son linge ", Nathan, 1992

Roy C., " La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs ", Economie et Statistique n°223, juillet-août 1989

Zarca B., " Division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple ", Economie et Statistique n°228, janvier 1990

\* \* \*