

---

# Dossier

---



### **Avertissement**

Les sites internet de l'Insee ([www.insee.fr](http://www.insee.fr)) et d'Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>) pour les données internationales mettent régulièrement en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

### **Signes conventionnels utilisés**

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
K	Millier
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

## Accès des femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ?

Vanessa di Paola, Arnaud Dupray, Dominique Epiphane, Stéphanie Moullet\*

Pour la première fois, en 2013, la part de jeunes femmes qui occupaient, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, est devenue quasi équivalente à celle des jeunes hommes. Depuis 2001, elles ont également progressé dans l'accès aux positions de cadres encadrants même si elles accusent encore un certain retard au regard de leurs homologues masculins. En outre, pour l'ensemble des cadres comme pour ceux exerçant une responsabilité hiérarchique, leurs conditions d'emploi et notamment de salaires se sont rapprochées de celles des hommes. Pour autant, les cadres féminins sont davantage exposés au temps partiel et aux contrats à durée déterminée et leurs espaces professionnels restent clivés, avec un poids de la fonction publique deux fois plus important. Un facteur essentiel de l'accès des femmes aux emplois de cadres tient à leur forte progression dans l'enseignement supérieur et en particulier aux niveaux les plus élevés (master et doctorat). Le renforcement dans les années 2000 de l'appareil législatif en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises a sans doute également soutenu ce mouvement de rattrapage. Ce dernier est aussi à l'œuvre s'agissant des salaires, mais il tient à la baisse sensible des salaires des jeunes hommes (en euros constants) à la suite de la crise économique de 2008-2009. Il reste que l'accroissement des femmes dans les postes de cadres en début de vie professionnelle n'est toujours pas à la mesure de l'importance de leur investissement éducatif. À caractéristiques et diplômes identiques aux hommes, elles ont encore 30 % de chances en moins de devenir cadres, que le poste soit associé ou non à des responsabilités hiérarchiques.

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit dans la loi depuis les années 1970 en France. Il est également affiché par l'Union européenne depuis sa création et a été réaffirmé dans les années 1990 (Traité de Lisbonne, de Barcelone et d'Amsterdam), en accordant une place centrale à la promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilités [Commission européenne, 2006]. Pour autant, cet objectif est loin d'être atteint : en 2014, dans l'Union européenne, les femmes ne représentent que 35 % des managers [Eurostat, 2015]. En France, les femmes ont environ 30 % de chances en moins que les hommes de devenir **cadres** ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale, et sont sous-représentées dans les postes de direction des trois fonctions publiques malgré leur poids majoritaire dans l'ensemble du personnel (62 %) [DGCS-SDFE, 2016]. Cependant, observe-t-on une progression dans l'accès des femmes aux positions de cadres parmi les cohortes récentes d'entrants sur le marché du travail ? Quels sont les facteurs favorables à cette évolution ? De même, les conditions d'emploi et de rémunération des jeunes femmes cadres se rapprochent-elles de celles de leurs homologues masculins ?

\* Vanessa di Paola, Stéphanie Moullet, Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence ; Arnaud Dupray, Céreq, Marseille, Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence ; Dominique Epiphane, Céreq, Marseille.

La mobilisation des enquêtes du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) portant sur deux cohortes de sortants du système éducatif à douze ans d'intervalle (Génération 1998 et Génération 2010) permet d'éclairer ces questions et d'évaluer comment la place des jeunes femmes dans l'emploi cadre a évolué sur la période 2001-2013 (*encadré 1*).

Encadré 1

### Les enquêtes Générations 1998 et 2010 du Céreq

Aux printemps 2001 et 2013, le Céreq a interrogé un échantillon de jeunes sortis de formation initiale depuis trois ans, donc respectivement en 1998 et 2010. Ces enquêtes concernent les jeunes français ou étrangers ayant moins de 35 ans au moment de l'interrogation, et qui n'avaient pas interrompu leurs études une année ou plus avant leur sortie de formation, ni repris leurs études l'année suivant leur entrée sur le marché du travail. Ces individus sont issus de tous les niveaux de formation et font partie des 700 000 jeunes environ qui, chaque année, quittent pour la première fois le système éducatif.

Ces enquêtes ont pour objectif de documenter les trois premières années de vie active des jeunes sortant du système éducatif. Cette étude porte sur un champ strictement comparable pour les deux enquêtes, ce qui implique pour l'essentiel l'exclusion des sortants d'IUFM dans la Génération 1998 et des étudiants étrangers dans la Génération 2010. Notre échantillon se compose ainsi de 54 200 individus répondants pour la Génération 1998 et 32 100 pour la Génération 2010, représentant respectivement les 695 000 et 675 000 jeunes sortis du système éducatif l'année correspondante.

## 2001-2013 : une période de rapprochement des femmes et des hommes dans l'emploi cadre

Plusieurs évolutions marquent la période 2001-2013. En premier lieu, l'emploi cadre ne cesse de progresser : entre 2001 et 2013 en France, la part des cadres dans la population en emploi s'est accrue de 5 points, pour concerner 20 % des hommes et 15 % des femmes. L'essor de la catégorie a davantage profité à ces dernières qui sont parvenues à investir progressivement des positions professionnelles autrefois plus « masculines ». Les avancées législatives en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle ont sans doute participé à ce mouvement de rattrapage (*encadré 2*), les politiques publiques de ces dernières années exigeant des entreprises davantage d'égalité salariale entre femmes et hommes mais aussi une plus grande parité dans l'accès aux postes et fonctions d'encadrement et de direction [Epiphane, 2016]. D'autre part, l'évolution de la structure de l'offre de formations dans le supérieur a contribué à l'augmentation du nombre de jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur et des positions d'emploi au niveau cadre.

Ces différentes avancées sont de nature à avoir favorisé la progression des jeunes femmes dans les emplois de cadres et de **cadres hiérarchiques** (ou **encadrants**), ainsi que le rapprochement de leurs conditions d'emploi, notamment salariales, avec les hommes.

Mais cette période correspond aussi à un fort retournement de la conjoncture économique, avec la crise de 2008-2009. Le taux de chômage est ainsi passé de 7,4 % en 2001 à 9,9 % en 2013, et son évolution sur les trois années observées a été négative pour la génération 1998 (- 2,5 points) et positive pour la génération 2010 (+ 1,0 point). La croissance moyenne du PIB y fait écho avec 3,1 % de progression sur 1999-2001, *versus* 1,0 % sur 2011-2013. La comparaison des situations occupées par les jeunes, trois ans après avoir quitté l'école, rend bien compte de cette dégradation puisque la part d'une génération en emploi est passée de 82 % en 2001 à seulement 68 % en 2013 (- 14 points), tandis que la part des jeunes au chômage a doublé sur cette période passant de près de 10 % à près de 20 % (*figure 1*).

Encadré 2

**Une législation en faveur de l'égalité entre femmes et hommes qui se renforce au fil du temps**

Le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi depuis 1972. Dès les années 1980, l'égalité professionnelle a été mise en œuvre dans la législation française par des lois successives. La loi Roudy du 13 juillet 1983 imposait déjà l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Elle créait pour la première fois l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle créait également la possibilité pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures

de rattrapage en faveur des femmes. La loi Génisson de 2001 actualise et renforce la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À partir de 2004, l'accent est davantage mis sur la mixité professionnelle : accords nationaux interprofessionnels de mars 2004 sur l'égalité professionnelle et la mixité et, plus récemment, loi de janvier 2011 fixant les quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Enfin, depuis la loi du 4 août 2014, les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises, mais également le déroulement des carrières et la mixité des emplois, sont au cœur des politiques publiques.

**1. Situation vis-à-vis de l'emploi trois ans après la fin de la formation initiale**

en %

	Génération 1998			Génération 2010		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Tous niveaux de diplômes</b>						
Emploi	77,7	85,5	<b>81,7</b>	68,2	67,9	<b>68,0</b>
<i>dont : industrie</i>	13,5	27,6	<b>21,0</b>	8,2	17,9	<b>13,1</b>
<i>construction</i>	1,5	9,5	<b>5,8</b>	1,3	10,8	<b>6,1</b>
<i>services</i>	84,3	60,4	<b>71,5</b>	89,8	68,6	<b>79,1</b>
Chômage	11,1	8,5	<b>9,8</b>	17,9	20,6	<b>19,3</b>
Reprise études - formation	5,7	3,6	<b>4,6</b>	9,3	8,0	<b>8,7</b>
Inactivité <sup>1</sup>	5,5	2,4	<b>3,9</b>	4,6	3,5	<b>4,0</b>
<b>Diplômé.e.s du supérieur</b>						
Emploi	88,8	91,8	<b>90,2</b>	83,7	84,1	<b>83,9</b>
<i>dont industrie</i>	11,8	22,0	<b>16,6</b>	8,0	18,3	<b>12,7</b>
Chômage	5,8	4,7	<b>5,3</b>	9,5	10,0	<b>9,7</b>
Reprise études - formation	2,5	2,2	<b>2,6</b>	5,0	4,3	<b>4,7</b>
Inactivité <sup>1</sup>	2,9	1,3	<b>1,9</b>	1,8	1,6	<b>1,7</b>

1. Y compris service national pour la génération 1998.

Champ : France métropolitaine, jeunes sortis de formation initiale en 1998 et en 2010 trois ans après, champs comparables.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

Cette dégradation de l'activité économique et de l'emploi a également engendré davantage de reprises d'études ou de formation pour la Génération 2010. Enfin, autre signe de changement de la conjoncture entre les deux générations : à caractéristiques individuelles équivalentes (*encadré 3*), l'accès précoce à la catégorie cadre est plus difficile pour la Génération 2010 que pour celle sortie du système éducatif en 1998 (*annexe, figure a*).

Jeunes femmes et jeunes hommes n'ont pas été touchés de la même manière par la crise. Les jeunes hommes actifs semblent en avoir davantage subi les effets que les jeunes femmes puisqu'ils se retrouvent à parts égales en emploi dans la dernière cohorte, alors que pour la Génération 1998 les jeunes hommes étaient plus souvent en emploi. L'emploi industriel, à dominante masculine, a en effet été particulièrement affecté, expliquant pour une large part cette plus forte dégradation de l'emploi masculin [Cochard *et al.*, 2010]. La part de l'emploi

### Estimations sur données empilées

Afin d'identifier des effets propres de l'appartenance à l'une ou l'autre des générations, nous avons empilé les données des deux enquêtes Génération 1998 et Génération 2010. Nous avons alors estimé les probabilités d'être cadre parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et en emploi, puis les probabilités d'être cadre encadrant parmi les cadres.

Afin de mettre en évidence l'effet du genre sur l'accès à ces positions, nous avons dans un premier temps réalisé des estimations tous sexes confondus en introduisant une variable révélant l'effet propre d'être une femme toutes choses égales par ailleurs ; dans un second temps, nous

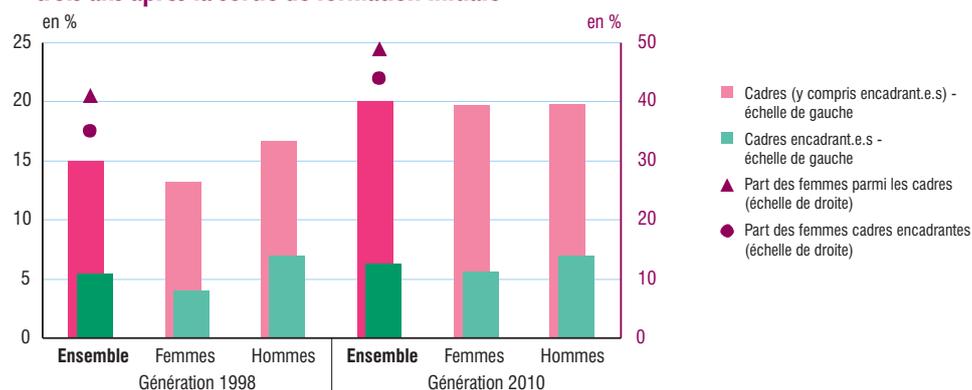
avons estimé des modèles distincts pour les femmes et pour les hommes. L'objectif est alors de mettre en évidence comment des mêmes facteurs explicatifs peuvent jouer différemment sur les chances d'être cadre ou cadre encadrant selon que l'on est une femme ou un homme.

En outre, nous avons introduit une variable muette pour l'année d'entrée sur le marché du travail, ainsi que des variables croisées avec la cohorte d'appartenance en vue d'évaluer d'éventuelles évolutions de l'effet de certaines caractéristiques d'une génération à l'autre, en particulier le fait d'être une femme, mais aussi les niveaux de diplômes et les premières expériences professionnelles.

industriel parmi les jeunes actifs a ainsi baissé de 40 % ; à l'inverse, la croissance de la part des services dans l'emploi (+ 10 %) a pu profiter aux jeunes femmes de la Génération 2010 pour accéder rapidement à des positions de cadres. Cependant, la focalisation sur les diplômés du supérieur, les plus susceptibles d'occuper un emploi de cadre en début de vie professionnelle, nuance quelque peu ce diagnostic : leur part en emploi ne baisse que de 6 points entre les deux générations et l'emploi industriel résiste mieux que pour l'ensemble des actifs (- 4 points, pour les femmes comme pour les hommes).

En 2013, parmi les actifs occupés, la part de jeunes femmes qui occupaient un emploi de cadre, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, est devenue équivalente à celle des jeunes hommes : 20 % des jeunes femmes comme des jeunes hommes de la Génération 2010, contre 13 % des jeunes femmes et 17 % des jeunes hommes douze ans plus tôt (*figure 2*). En d'autres termes, sur 100 jeunes cadres, 49 sont des femmes en 2013 contre 41 en 2001. Cette parité observée est une grande première dans l'histoire de l'insertion professionnelle des jeunes : jamais les jeunes femmes n'avaient atteint ces positions

## 2. Part des cadres et des cadres encadrant.e.s parmi les personnes en emploi en 2001 et 2013 trois ans après la sortie de formation initiale



Champ : France métropolitaine, jeunes en emploi trois ans après la sortie de formation initiale, champs comparables.

Lecture : 13 % des jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 et en emploi en 2001 sont cadres contre 17 % des jeunes hommes. Les femmes représentent 41 % des cadres de cette génération de sortant.e.s.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

professionnelles dans d'aussi grandes proportions, même si ce résultat s'inscrit dans une tendance de long terme [Epiphane, 2002]. La parité n'est, en revanche, pas encore acquise parmi les jeunes cadres encadrants. Dans un contexte où la proportion des jeunes cadres qui exercent des responsabilités hiérarchiques trois ans après leur sortie du système éducatif a peu évolué dans son ensemble, la progression des femmes a certes été forte, le taux de féminisation des jeunes cadres hiérarchiques passant de 35 % à 44 % entre les deux cohortes. Toutefois, les cadres hiérarchiques restent surreprésentés parmi les hommes en 2013 (35 % des cadres masculins contre 28 % des cadres féminins).

### Des évolutions contrastées selon les sphères professionnelles

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, la progression des jeunes femmes dans l'accès à la catégorie cadre s'observe pour la majorité des professions, et pour l'ensemble d'entre elles chez les seuls cadres encadrants. C'est au sein des professions libérales, catégorie au poids modeste parmi l'ensemble des jeunes cadres, que les femmes ont davantage renforcé leur présence, notamment en raison de la féminisation croissante des professionnels de la santé et du droit. Parmi les deux catégories les plus fréquentes (« cadres administratifs et commerciaux d'entreprise » d'une part et « ingénieur.e.s et cadres techniques » d'autre part), qui couvrent à elles seules 61 % des emplois de jeunes cadres en 2013, la part des femmes a progressé de respectivement 6 et 7 points (*figure 3a*). La hausse du taux de féminisation des ingénieur.e.s et cadres techniques s'explique par le recul relatif de ces professions dans l'emploi cadre des jeunes hommes (- 3,5 points) – même si elles restent largement prédominantes chez ces derniers (47 % contre 22 % des femmes cadres en 2013). Par ailleurs, plus d'un cinquième des jeunes femmes cadres (22 %) occupent encore en 2013 des emplois de « professeur.e.s et professions scientifiques » (contre 10 % des hommes), malgré une baisse de 8 points du poids de cette catégorie parmi les cadres féminins entre 2001 et 2013 (- 4 points parmi les cadres masculins). Appartenir à la fonction publique (en tant que fonctionnaire ou contractuel.le) reste en 2013 comme en 2001 l'apanage des femmes, qu'il s'agisse de l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur en emploi ou seulement des jeunes cadres. Ainsi, les jeunes femmes cadres travaillent deux fois plus souvent dans ce secteur que les hommes (31 % contre 16 % en 2013).

Les catégories « cadres administratifs et commerciaux d'entreprise » et « ingénieur.e.s et cadres techniques » sont également les plus représentées parmi les cadres hiérarchiques, avec 67 % des postes et malgré une baisse de 3 points par rapport à 2001 (*figure 3b*). Mais la part de ces postes dans l'encadrement hiérarchique masculin s'est accrue sur la période pour représenter plus de quatre emplois sur cinq, alors qu'elle a fortement baissé pour les femmes (- 4 points pour chaque catégorie) pour ne plus concerner qu'une cadre hiérarchique sur deux en 2013.

Si, en 2013, c'est toujours la catégorie des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise qui propose aux jeunes femmes le plus de postes d'encadrement (31 % des postes de cadres hiérarchiques qu'elles occupent), elle est désormais suivie par la catégorie des professeur.e.s et professions scientifiques (29 % des postes de cadres hiérarchiques, en hausse de 8 points) en lieu et place de la catégorie « ingénieur.e.s et cadres techniques ». En 2013, les jeunes femmes exercent donc des responsabilités hiérarchiques dans un éventail plus large d'environnements professionnels que les jeunes hommes.

Le taux de féminisation varie fortement selon les catégories. Les jeunes femmes représentent ainsi 62 % des cadres hiérarchiques dans la fonction publique, 69 % parmi les professeur.e.s et professions scientifiques, 62 % dans les professions de l'information des arts et des spectacles mais 46 % des encadrants parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise et seulement 22 % des ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise. Mais plus encore que parmi l'ensemble des cadres, les femmes encadrantes travaillent massivement

### 3. Répartition par profession des cadres et cadres encadrant.e.s diplômé.e.s de l'enseignement supérieur en 2001 et 2013

#### a. Cadres

	en %							
	Génération 1998				Génération 2010			
	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes
Professions libérales	6,0	7,6	4,9	52,6	8,2	11,9	4,6	71,3
Cadres de la fonction publique	6,5	8,4	5,2	53,2	8,4	10,4	6,4	61,3
Professeur.e.s, professions scientifiques	20,9	30,4	14,1	60,5	16,1	22,2	10,3	67,8
Professions de l'information, des arts et des spectacles	3,9	5,1	3,1	53,7	6,1	6,1	6,1	49,4
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	24,0	26,7	22,0	46,2	26,7	27,9	25,4	51,8
Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise	38,8	21,9	50,7	23,4	34,5	21,5	47,2	30,7
<b>Part fonction publique</b>	<b>23,3</b>	<b>32,8</b>	<b>16,6</b>	<b>58,4</b>	<b>23,0</b>	<b>30,6</b>	<b>15,6</b>	<b>65,7</b>
<b>Ensemble des cadres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>41,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>49,4</b>

#### b. Cadres encadrant.e.s

	en %							
	Génération 1998				Génération 2010			
	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes
Professions libérales	4,9	5,4	4,6	39,3	1,7	3,4	0,4	87,9
Cadres de la fonction publique	10,0	12,2	8,8	43,2	9,2	13,1	6,2	62,4
Professeur.e.s, professions scientifiques	12,2	20,7	7,5	60,5	18,4	28,8	10,2	68,9
Professions de l'information, des arts et des spectacles	2,4	4,1	1,4	60,8	3,5	4,9	2,3	62,3
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	29,6	35,3	26,5	42,4	29,9	31,3	28,8	46,2
Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise	40,9	22,3	51,2	19,4	37,3	18,5	52,1	21,9
<b>Part fonction publique</b>	<b>18,1</b>	<b>26,2</b>	<b>13,7</b>	<b>51,3</b>	<b>24,5</b>	<b>36,5</b>	<b>15,1</b>	<b>65,7</b>
<b>Ensemble des cadres encadrant.e.s</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>35,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>44,1</b>

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi de cadre (a), de cadre encadrant (b) trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : parmi les diplômé.e.s du supérieur de la Génération 1998 en emploi de cadre après trois ans de vie active, 6,5 % sont des cadres de la fonction publique. Ces cadres de la fonction publique représentent 8,4 % des femmes en emploi de cadre. Les femmes forment ainsi 53,2 % de l'effectif de cette catégorie trois ans après avoir quitté le système éducatif en 1998.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

dans la fonction publique : en 2013, près de 37 % d'entre elles y travaillent contre 15 % pour les hommes (respectivement 26 % et 14 % en 2001).

Les femmes et les hommes occupent donc des espaces et des fonctions professionnels toujours distincts, les premières restant minoritaires au sein des traditionnels bastions masculins (ingénieurs et cadres techniques).

### Le capital scolaire : un facteur clé de la montée des femmes dans l'emploi cadre

Un des éléments centraux à l'origine de la réduction des écarts d'accès à la catégorie cadre est le niveau d'études plus élevé des jeunes femmes et leur forte progression dans l'enseignement supérieur observée depuis plusieurs générations. Depuis les années 2000, l'offre de formations supérieures s'est fortement modifiée et a conduit à un déplacement vers le haut des niveaux de sortie des jeunes diplômé.e.s. La création des licences professionnelles,

d'une part, et la **réforme licence-master-doctorat** (LMD) visant à l'harmonisation des cursus universitaires européens, d'autre part, ont entraîné une forte croissance de l'offre de diplômes dans le système universitaire, en particulier entre 1998 et 2004 [Dupray et Moullet, 2010]. À cela pourrait s'ajouter le développement de l'apprentissage dans le supérieur [Lopez et Sulzer, 2016], lequel a pu permettre à certains jeunes de poursuivre des études et d'atteindre un niveau supérieur à celui escompté sans cette possibilité. Ces évolutions ont conduit à une translation vers le haut des niveaux de sortie de l'enseignement supérieur, particulièrement à certains niveaux comme la licence – où la licence professionnelle a permis la poursuite d'études des titulaires de BTS et DUT –, et le master 2 – qui a pris le pas sur la maîtrise comme grand palier de sortie de l'université. Ainsi, le niveau de sortie s'est élevé pour les deux sexes et la part de sortants aux niveaux LMD a augmenté pour les hommes comme pour les femmes (figure 4) : en 2010, parmi les sortants du système éducatif, ils représentaient 22 % des jeunes hommes et 27 % des jeunes femmes, contre respectivement 19 % et 23 % en 1998.

#### 4. Niveaux de diplôme des sortant.e.s du système éducatif en 1998 et 2010

	Génération 1998				Génération 2010				en %
	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	
Non diplômé.e.s	17,8	13,8	21,7	38,0	16,8	12,0	21,4	35,1	
Diplômé.e.s du secondaire	42,3	42,3	42,3	49,0	43,4	43,4	43,4	48,9	
Deug-BTS-DUT - y c. santé-social	18,7	20,5	16,9	53,8	15,4	17,3	13,6	54,9	
Licence L3 générale	4,7	6,2	3,3	64,2	3,9	5,1	2,8	63,9	
Licence L3 professionnelle	///	///	///	///	3,1	2,7	3,4	43,7	
Maîtrise, M1, MST <sup>1</sup> , etc.	5,8	7,2	4,3	61,4	1,2	1,6	0,9	63,5	
DEA-DESS-Master-M2	5,2	5,6	4,8	52,8	9,4	11,6	7,2	60,6	
Écoles de commerce	1,4	1,4	1,5	46,3	1,5	1,6	1,4	51,6	
Écoles d'ingénieur.e	2,5	1,3	3,7	24,4	3,0	1,8	4,2	29,4	
Doctorat	1,6	1,7	1,5	52,2	2,3	2,9	1,7	61,8	
<b>Total sortant.e.s niveau LMD</b>	<b>21,2</b>	<b>23,4</b>	<b>19,1</b>	<b>53,9</b>	<b>24,4</b>	<b>27,3</b>	<b>21,6</b>	<b>54,8</b>	
<b>Total sortant.e.s niveau MD</b>	<b>10,7</b>	<b>10,0</b>	<b>11,5</b>	<b>45,3</b>	<b>16,2</b>	<b>17,9</b>	<b>14,5</b>	<b>54,1</b>	
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>49,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>49,0</b>	

1. MST : maîtrise des sciences et techniques.

Champ : France métropolitaine, jeunes sortis de formation initiale en 1998 et en 2010, champs comparables.

Lecture : parmi les jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998, 14 % n'avaient aucun diplôme (22 % pour les jeunes hommes). Les femmes représentaient 38 % de la population sortie sans diplôme cette année-là.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

Mais la part de jeunes femmes a plus augmenté encore aux niveaux les plus élevés : si 10 % des jeunes femmes et 12 % des jeunes hommes de la Génération 1998 étaient diplômé.e.s de niveaux master et doctorat, ces proportions sont passées à respectivement 18 % et 15 % pour celles de 2010. La part des jeunes femmes aux plus hauts niveaux de formation s'est donc particulièrement accrue pour représenter, en 2010, 37 % des diplômé.e.s des grandes écoles (contre 33 % pour la cohorte précédente), 61 % des diplômé.e.s de master (contre 53 %) et 62 % des jeunes docteur.e.s (contre 52 %) – à la faveur du mouvement persistant de féminisation des médecins, pharmaciens et dentistes ; dans l'ensemble des autres disciplines, elles ne représentent qu'environ 45 % des docteur.e.s.

## À niveau de diplôme donné, une réduction des différences d'accès à la catégorie cadre

La plus forte élévation du niveau de diplôme des jeunes femmes constitue un vecteur de progression de leur accès à la catégorie cadre. Au total, la part des cadres parmi les jeunes diplômé.e.s du supérieur a progressé de plus de 6 points pour les femmes sur la période pour approcher 29 %, tandis qu'elle s'est légèrement atténuée pour les hommes, passant de 37 % en 2001 à moins de 36 % en 2013 (figure 5a). L'élévation du niveau de diplôme s'accompagne en outre d'une réduction des différences d'accès à la catégorie cadre entre femmes et hommes, à diplôme donné. Car s'il existe encore, à niveau de formation équivalent, des différences d'accès à cette catégorie au détriment des femmes – à l'exception des doctor.e.s –, les écarts se révèlent beaucoup plus faibles en 2013 qu'en 2001. Leur subsistance peut néanmoins interroger au regard du poids désormais majoritaire des femmes parmi les diplômé.e.s du supérieur. Ainsi, les jeunes femmes devraient être davantage cadres qu'elles ne le sont. Toutes choses égales par ailleurs – et notamment à niveau de diplôme égal –, elles ont en effet

### 5. Part des cadres et des cadres encadrant.e.s parmi les personnes en emploi trois ans après la fin de la formation initiale, selon le niveau de diplôme de l'enseignement supérieur

#### a. Cadres

	en %					
	Génération 1998			Génération 2010		
	Femmes	Hommes	Écart (en points)	Femmes	Hommes	Écart (en points)
Deug-BTS-DUT - y c. santé-social	3,4	9,2	- 5,8	5,3	10,7	- 5,4
Licence L3 générale	16,8	25,0	- 8,2	14,9	25,4	- 10,5
Licence L3 professionnelle	///	///	///	15,0	17,0	- 2,0
Maîtrise, M1, MST <sup>1</sup> , etc.	34,5	45,2	- 10,7	33,5	44,3	- 10,8
DEA-DESS-Master-M2	57,9	78,2	- 20,3	59,3	67,3	- 8,0
Écoles de commerce	73,8	84,5	- 10,7	65,3	67,6	- 2,3
Écoles d'ingénieur.e	79,9	94,7	- 14,8	83,1	89,5	- 6,4
Doctorat	93,4	94,7	- 1,3	95,6	96,1	- 0,5
<b>Ensemble des diplômé.e.s du supérieur</b>	<b>22,5</b>	<b>37,1</b>	<b>- 14,6</b>	<b>28,7</b>	<b>35,7</b>	<b>- 7,0</b>

1. MST : maîtrise des sciences et techniques.

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : parmi les jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 titulaires d'un diplôme d'école d'ingénieur.e et en emploi en 2001, 80 % occupent un emploi de cadre.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

#### b. Cadres encadrant.e.s

	en %					
	Génération 1998			Génération 2010		
	Femmes	Hommes	Écart (en points)	Femmes	Hommes	Écart (en points)
Deug-BTS-DUT - y c. santé-social	1,0	4,1	- 3,1	1,3	4,0	- 2,7
Licence L3 générale	2,5	6,5	- 4,0	4,7	4,7	0,0
Licence L3 professionnelle	///	///	///	3,8	6,6	- 2,8
Maîtrise, M1, MST <sup>1</sup> , etc.	8,1	16,7	- 8,6	5,8	12,1	- 6,3
DEA-DESS-Master-M2	17,1	28,8	- 11,7	13,1	22,1	- 9,0
Écoles de commerce	27,4	40,9	- 13,5	26,3	28,2	- 1,9
Écoles d'ingénieur.e	32,1	36,5	- 4,4	20,6	32,9	- 12,3
Doctorat	39,6	45,2	- 5,6	40,7	36,1	4,6
<b>Ensemble des diplômé.e.s du supérieur</b>	<b>6,9</b>	<b>14,6</b>	<b>- 7,7</b>	<b>8,1</b>	<b>12,5</b>	<b>- 4,4</b>

1. MST : maîtrise des sciences et techniques.

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : parmi les jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 titulaires d'un diplôme d'école d'ingénieur.e et en emploi en 2001, 32 % occupent un emploi de cadre encadrant.e.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

moins de chances que leurs homologues masculins d'accéder à cette position au cours de leurs trois premières années de vie active. Cette pénalisation s'est toutefois atténuée entre les deux dates : si les jeunes femmes avaient, en 2001, 53 % de chances en moins que leurs homologues masculins de devenir cadres, en 2013 elles n'ont plus que 30 % de chances en moins (*annexe, figure a*).

Ces tendances à la progression des cadres parmi les femmes diplômées du supérieur et au repli des hommes s'observent également, mais dans une moindre mesure, pour l'accès précoce à un poste de cadre hiérarchique (*figure 5b*). Comme pour l'ensemble des cadres, les jeunes cadres hiérarchiques se recrutent parmi les plus hauts niveaux de diplômes du supérieur, avec toutefois des profils par type de diplôme encore très clivés selon le sexe. Ainsi, en 2013, 30 % des cadres hiérarchiques masculins ont un diplôme d'ingénieur contre 10 % de leurs consœurs, alors que 30 % de ces dernières sont titulaires d'un doctorat (13 % seulement parmi les encadrants masculins). Les cadres hiérarchiques masculins sont aussi pour 10 % titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2, soit deux fois plus en proportion que leurs consœurs.

À niveau de diplôme donné et à l'exception des diplômés d'écoles d'ingénieur, les écarts d'accès à la position de cadre encadrant se sont réduits entre femmes et hommes. Les femmes titulaires d'un doctorat enregistrent même un avantage de 5 points sur les hommes dans l'accès à ces positions en 2013. Cependant, en prenant en compte d'autres caractéristiques que le diplôme (l'origine sociale, l'expérience professionnelle, etc.), la probabilité pour une jeune femme cadre d'exercer effectivement une responsabilité hiérarchique est de 30 % inférieure à celle d'un homme, et ce différentiel est resté stable entre les deux cohortes (*annexe, figure a*).

## Une importance en hausse du diplôme pour l'accès à l'emploi cadre

Le diplôme détenu à l'entrée sur le marché du travail apparaît de plus en plus discriminant pour l'accès à l'emploi cadre (entre les deux générations) et particulièrement pour les jeunes femmes (*annexe, figure b*)<sup>1</sup>. Toutes choses égales par ailleurs, la forte influence du plus haut diplôme sur l'accès à l'emploi cadre n'épuise pas pour autant l'incidence de certaines étapes du cursus, comme le fait d'être passé par une classe préparatoire aux grandes écoles dont l'impact positif est de plus forte ampleur pour les femmes que pour les hommes, ou la détention d'un baccalauréat scientifique qui donne au contraire un avantage relatif un peu supérieur aux hommes comparativement aux femmes.

Les expériences d'activité professionnelle pendant les études semblent moins déterminantes pour devenir cadres, sauf pour les jeunes femmes de la Génération 1998 pour lesquelles le passage par un stage au cours du cursus scolaire, une expérience professionnelle régulière en parallèle des études ou une formation en apprentissage augmentaient la probabilité de devenir cadre. Pour la Génération 2010, seul persiste l'effet de levier exercé par un diplôme acquis par l'apprentissage, qui joue cette fois pour les femmes et les hommes et de façon équivalente.

---

1. Par exemple, toutes choses égales par ailleurs, une femme de la Génération 2010 diplômée d'une école de commerce avait 24 fois plus de chances d'être cadre qu'une femme titulaire d'une licence, contre 10 fois plus pour la Génération 1998. L'effet du doctorat a également progressé entre les deux dates : une femme de la Génération 2010 titulaire d'un doctorat avait 108 fois plus de chances d'être cadre qu'une femme titulaire d'une licence, contre 51 fois plus pour la Génération 1998. Pour les hommes, seul l'effet du doctorat est amplifié entre les deux dates.

## Des jeunes cadres plus souvent issus d'un milieu socio-culturel aisé

L'accès précoce à la catégorie cadre est aussi favorisé par un milieu culturel et social privilégié qui assure une certaine forme de reproduction sociale [Boumahdi et Lemistre, 2007 ; Peugny, 2013]. Ainsi, la part des jeunes dont les deux parents étaient eux-mêmes cadres est plus élevée parmi les jeunes cadres que parmi l'ensemble des diplômés du supérieur (figure 6). Ceci est vrai pour les deux générations observées et l'est encore davantage pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes : pour la Génération 2010, 17 % des jeunes femmes cadres et 15 % des jeunes hommes cadres ont leurs deux parents cadres, contre 11 % des diplômés du supérieur (femmes comme hommes). Cette condition est encore accentuée pour les jeunes femmes cadres hiérarchiques en 2013 (21 % avec deux parents cadres, soit 6 points de plus que parmi leurs homologues masculins et 9 points de plus que parmi l'ensemble des femmes diplômées du supérieur).

Cet avantage conféré par la double position de cadre des parents pour l'accès précoce de leur descendance à cette catégorie est confirmé par une modélisation toutes choses égales par ailleurs (annexe, figure b) : pour les jeunes femmes de la Génération 2010, avoir ses deux parents cadres accroît de près de 60 % la probabilité d'être soi-même cadre trois ans après la sortie de formation initiale, contre 50 % pour les jeunes hommes. Ces résultats montrent

### 6. Profils des cadres et des cadres encadrant.e.s comparativement à l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur en emploi trois ans après la fin de leurs études

en %

	Génération 1998			Génération 2010		
	Femmes	Hommes	Écart (en points)	Femmes	Hommes	Écart (en points)
<b>Leurs deux parents sont cadres</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	7,6	9,3	-1,7	11,1	10,6	0,5
Cadres	15,0	14,0	1,0	17,3	14,9	2,4
Cadres encadrant.e.s	14,5	15,8	-1,3	20,5	14,5	6,0
<b>Ont au moins un enfant</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	15,3	10,7	4,6	13,6	7,6	6,0
Cadres	19,2	14,1	5,1	15,5	10,0	5,5
Cadres encadrant.e.s	23,2	15,8	7,4	18,3	11,3	7,0
<b>Indicateurs d'emploi à 3 ans</b>						
<b>Emploi à durée déterminée</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	30,0	22,9	7,1	33,3	27,2	6,1
Cadres	23,6	14,7	8,9	32,2	19,5	12,7
Cadres encadrant.e.s	19,4	13,0	6,4	23,9	11,3	12,6
<b>Temps partiel</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	10,6	3,7	6,9	12,2	4,9	7,3
Cadres	12,4	2,6	9,8	9,1	3,1	6,0
Cadres encadrant.e.s	9,0	2,0	7,0	8,5	1,3	7,2
<b>Personne connue de l'employeur</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	20,5	18,8	1,7	26,9	24,8	2,1
Cadres	20,8	20,2	0,6	28,0	26,5	1,5
Cadres encadrant.e.s	24,3	24,9	-0,6	35,6	37,2	-1,6
<b>Insatisfait.e.s de leur situation ou ne se réalisent pas professionnellement</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	31,8	28,2	3,6	23,6	20,5	3,1
Cadres	23,3	21,6	1,7	18,2	14,7	3,5
Cadres encadrant.e.s	20,2	21,9	-1,7	18,6	12,1	6,5
<b>Ont changé de profession depuis l'embauche</b>						
Diplômé.e.s du supérieur	10,6	12,0	-1,4	7,1	9,1	-2,0
Cadres	11,8	13,2	-1,4	9,2	9,6	-0,4
Cadres encadrant.e.s	19,5	20,8	-1,3	13,2	14,4	-1,2

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998 titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et en emploi en 2001, 14 % des jeunes hommes cadres ont deux parents cadres.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

qu'il existe ainsi un effet indirect de la position sociale des parents sur l'accès à la position cadre, en plus de l'effet direct *via* le diplôme obtenu.

Un accès précoce à l'emploi cadre est donc facilité à la fois par l'environnement socio-culturel familial – qui traduit la proximité sociale avec cette catégorie –, mais aussi par les marqueurs de tris intervenus au cours du parcours scolaire (retard en sixième, série du bac, **CPGE**), qui témoignent d'une sur-sélection scolaire pour accéder à cette catégorie, *a fortiori* pour les jeunes femmes.

### **Devenir cadre encadrant : l'importance des éléments d'expérience professionnelle**

Plus globalement, si l'on examine à présent les probabilités de devenir cadre encadrant lorsque l'on est cadre, deux évolutions notables se dégagent de la comparaison des deux cohortes : d'une part, l'effacement de l'influence de l'origine sociale – toutes choses égales par ailleurs, avoir un ou deux parents cadres n'est plus un atout alors que cela l'était clairement pour les hommes de la Génération 1998 –, et d'autre part, la réduction de l'importance du diplôme. En effet, les chances relatives conférées par les différents types et niveaux de diplômes tendent à se rapprocher ou à s'homogénéiser au sein de la dernière cohorte. C'est le cas en particulier pour les femmes où seule désormais la détention d'un doctorat est significativement plus favorable qu'un diplôme de licence (*annexe, figures a et b*). Ces conditions initiales, décisives pour devenir cadre, le sont moins pour parvenir à un poste d'encadrement hiérarchique, une fois devenu cadre. À ce stade, il est sans doute fait appel à des compétences supplémentaires par rapport à celles apportées par la famille ou la formation. En particulier, les indices de socialisation professionnelle pendant les études regagnent de l'importance dès lors qu'il s'agit d'accéder à des responsabilités hiérarchiques. Ces effets se renforcent même pour les femmes d'une génération à l'autre.

Par ailleurs, les changements professionnels internes à l'entreprise contribuent à la promotion dans l'emploi cadre [Möbus *et al.*, 2011]. C'est bien ce que l'on constatait pour les cadres en responsabilités hiérarchiques en 2001 ; tous sexes confondus, environ 20 % déclaraient avoir changé de profession<sup>2</sup> depuis leur embauche par leur employeur actuel, contre près de moitié moins parmi l'ensemble des diplômés du supérieur en emploi après trois ans de vie active. La fréquence de ces changements professionnels semble toutefois avoir pâti de la dégradation de la conjoncture à partir de fin 2008, puisqu'elle a baissé à 14 % pour la Génération 2010, alors que l'ancienneté moyenne dans l'entreprise de ces cadres encadrants a augmenté entre les deux cohortes de 22 à 26 mois pour les hommes et de 23 à 25 mois pour les femmes. Corrélativement, la modélisation des conditions d'accès à ces postes hiérarchiques fait apparaître que le changement de profession est devenu moins déterminant dans la dernière cohorte, pour les femmes comme pour les hommes.

Une autre caractéristique voit son influence s'intensifier sur la période : la part des jeunes cadres hiérarchiques, déjà connus de l'entreprise au moment de l'embauche – à la suite d'un stage, d'un emploi étudiant ou d'un contrat d'apprentissage par exemple –, a augmenté de 11 points de pourcentage pour les femmes et de 12 points pour les hommes, touchant respectivement 36 % d'entre elles et 37 % d'entre eux en 2013. Cette variation importante peut s'expliquer en partie par l'expansion massive des stages dans les cursus étudiants et le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur. Elle n'est peut-être pas non plus

---

2. Le changement de profession a été finement apprécié par une identification des positions selon plus de 1 450 libellés d'emplois. De plus, à libellé identique entre l'embauche et la date de l'enquête, des questions complémentaires permettaient de s'assurer que ni le niveau de qualification de l'emploi ni la fonction n'avaient changé.

sans lien avec la crise économique et la montée des incertitudes. L'impact de cette condition pour décrocher un poste de cadre encadrant est confirmé dans les modèles (*annexe, figures a et b*), avec un effet plus net pour les cadres masculins que pour les femmes cadres. Ce résultat traduirait la plus grande prudence des employeurs dans l'attribution des postes hiérarchiques, en promouvant des salarié.e.s déjà connu.e.s de l'entreprise et dont les compétences ont pu être éprouvées. En définitive, pour accéder à une position de cadre hiérarchique dans un horizon professionnel court quand on est cadre, le niveau et le type de diplôme, surtout pour les femmes, suffisent de moins en moins à construire un avantage décisif. Ce sont plutôt les éléments d'expérience professionnelle, en particulier lorsqu'elle s'est opérée dans la même entreprise, qui tendent à ouvrir des opportunités d'encadrement.

### **Les cadres plus souvent parents que les autres diplômés de l'enseignement supérieur**

Avoir un enfant, notamment en bas âge, pourrait représenter un frein pour l'accès à la catégorie cadre et davantage encore pour la prise de responsabilités hiérarchiques. Cette hypothèse n'est pas vérifiée statistiquement : parmi les jeunes femmes, comme chez les jeunes hommes, diplômé.e.s de l'enseignement supérieur, les cadres sont plus souvent parents et c'est encore davantage le cas parmi les femmes encadrantes dont 18 % ont au moins un enfant en 2013 (contre 14 % parmi l'ensemble des diplômées du supérieur en emploi). Cependant, à autres caractéristiques prises en compte, avoir un enfant n'est pas corrélé avec le fait d'être cadre ou cadre hiérarchique après trois ans de vie active en 2013, et ce, pour les femmes comme pour les hommes – un lien statistiquement positif transparait seulement pour les femmes encadrantes en 2001. La concomitance de l'arrivée d'un enfant avec l'occupation d'un poste de cadre en début de vie professionnelle se rencontre surtout dans la fonction publique et concerne aussi bien les femmes que les hommes. Ainsi, en 2013, 32 % des jeunes cadres hiérarchiques masculins qui ont un enfant travaillent dans la fonction publique, alors que seulement 15 % des jeunes hommes encadrants y travaillent – chiffres respectivement de 59 % et 37 % pour leurs homologues féminines.

### **Des jeunes femmes cadres plus souvent en contrat précaire et insatisfaites de leur situation**

Si d'une manière générale, les emplois à durée déterminée, autres que CDI ou fonctionnaire, sont moins fréquents parmi les cadres que parmi l'ensemble des diplômé.e.s, les femmes y sont systématiquement plus exposées que les hommes, avec une différence plus sensible encore parmi les cadres ou les cadres hiérarchiques que parmi l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur en emploi après trois ans de vie active (*figure 6*). De surcroît, les écarts entre femmes et hommes en la matière se sont accentués entre 2001 et 2013, passant de 9 à 13 points pour les cadres et de 6 à 13 points pour les cadres hiérarchiques.

L'appréciation subjective des individus sur leur situation d'emploi offre un éclairage complémentaire de la situation comparée des femmes et des hommes. Remarquons en premier lieu que la proportion de celles et ceux qui se considéraient « *insatisfait.e.s de leur situation* » ou qui déclaraient « *ne pas se réaliser professionnellement* » baisse entre les deux générations, et ce, tant pour les diplômé.e.s du supérieur que pour les cadres ou les cadres hiérarchiques. La proportion d'insatisfait.e.s est toutefois moindre parmi les jeunes cadres que parmi l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur en 2013 comme en 2001. Cependant, au sein

des jeunes cadres, les écarts entre femmes et hommes se sont accentués sur la période puisque 18 % d'entre elles (contre 15 % d'entre eux) expriment une insatisfaction par rapport à leur situation professionnelle. Le sens des écarts s'est même inversé parmi les cadres encadrants : 19 % des femmes expriment une insatisfaction contre 12 % de leurs condisciples masculins en 2013 (respectivement 20 % et 22 % en 2001). Ainsi, globalement, les jeunes cadres estiment leur situation plus satisfaisante en 2013 que douze ans auparavant, mais l'amélioration est un peu moins marquée pour les femmes.

Enfin, le temps partiel, bien que moins fréquent parmi les femmes cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles, concerne toujours en premier lieu la population féminine : en 2013, environ 9 % des femmes cadres ou cadres hiérarchiques travaillent à temps partiel, contre respectivement 3 % et 1 % de leurs homologues masculins.

## Un rapprochement des salaires des jeunes femmes et des jeunes hommes

La sensibilisation croissante des pouvoirs publics et des entreprises aux disparités de salaires entre femmes et hommes ne semble pas être restée sans effet puisque les salaires féminins tendent à se rapprocher des salaires masculins, aussi bien pour les jeunes cadres que pour l'ensemble des diplômés du supérieur. Ce constat fait aussi écho au mouvement de rapprochement des salaires masculins et féminins évalué en population générale [Apec, 2013]. Pour les jeunes cadres, le salaire médian des femmes équivalait à 93 % du salaire médian masculin en 2013, contre 87 % en 2001, en prenant en compte les emplois à temps complet et à temps partiel (*figure 7*). C'est parmi les cadres hiérarchiques que l'écart est le plus ténu et s'est le plus réduit : le salaire médian des femmes équivaut à 97 % du salaire médian masculin dans la seconde cohorte, contre 88 % dans la première cohorte<sup>3</sup>.

### 7. Salaires nets mensuels médians des jeunes cadres et cadres encadrant.e.s en 2001 et 2013

en euros courants

	Génération 1998						Génération 2010					
	Cadres			Cadres encadrant.e.s			Cadres			Cadres encadrant.e.s		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Cadres de la fonction publique	1 524	1 601	95	1 583	1 651	96	1 900	2 000	95	2 000	2 105	95
Professeur.e.s, professions scientifiques	1 524	1 678	91	1 852	1 982	93	2 100	2 100	100	2 800	2 600	108
Professions de l'information, des arts et des spectacles	1 372	1 512	91	1 423	1 672	85	1 680	1 733	97	1 850	2 050	90
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	1 906	2 147	89	1 906	2 213	86	2 200	2 375	93	2 300	2 413	95
Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise	1 982	2 104	94	2 077	2 147	97	2 200	2 309	95	2 300	2 383	97
<b>Ensemble</b>	<b>1 734</b>	<b>1 982</b>	<b>87</b>	<b>1 875</b>	<b>2 134</b>	<b>88</b>	<b>2 100</b>	<b>2 260</b>	<b>93</b>	<b>2 300</b>	<b>2 383</b>	<b>97</b>
<b>Ensemble (en euros constants 2013)</b>	<b>2 123</b>	<b>2 427</b>	<b>87</b>	<b>2 296</b>	<b>2 613</b>	<b>88</b>	<b>2 100</b>	<b>2 260</b>	<b>93</b>	<b>2 300</b>	<b>2 383</b>	<b>97</b>

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi de cadre trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : les femmes de la Génération 1998 occupant un emploi de cadre de la fonction publique en 2001 percevaient un salaire médian de 1 524 euros, soit 95 % du salaire médian de leurs condisciples masculins.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

3. Il en est de même si on se place à la moyenne ou au troisième quartile des distributions salariales – où dans ce dernier cas, les cadres encadrantes ont un niveau de salaire égal à celui de leurs homologues masculins. Au premier quartile, les écarts restent plus accentués chez les cadres et cadres hiérarchiques (respectivement 89 % et 90 %, comparativement à 93 % pour l'ensemble des diplômés en emploi). Cela reflète, au moins pour partie, la plus grande part des femmes travaillant à temps partiel.

Le mouvement de convergence des salaires des cadres (et cadres hiérarchiques) résulte principalement de la plus forte progression salariale des femmes dans deux catégories professionnelles : d'une part les professeur.e.s et professions scientifiques pour lesquels le salaire médian des femmes est passé de 91 % du salaire masculin dans la première cohorte à 100 % en 2013 (et même 108 % parmi celles qui ont des responsabilités hiérarchiques) ; d'autre part, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise pour lesquels le salaire médian relatif des femmes s'est accru de 4 points, passant de 89 % à 93 % dans l'intervalle 2001-2013, et de 9 points pour celles qui ont des responsabilités effectives d'encadrement, atteignant alors 95 % en 2013. Pour les autres catégories d'emploi, les écarts de salaires masculins et féminins sont restés proches d'une cohorte à l'autre. Par exemple, le salaire médian relatif des femmes ingénieures et cadres techniques d'entreprise reste stable à hauteur de 95 % de celui des hommes, soit un écart équivalent à celui observé pour les cadres dans l'ensemble de l'industrie (93 %). Peut-on pour autant conclure à un rattrapage des salaires des femmes, qui auraient progressé plus vite sur la période que ceux de leurs homologues masculins, ou à l'essoufflement plus marqué de la progression des salaires de ces derniers ? Cette dernière hypothèse semble plausible si l'on en juge par la baisse des salaires en euros constants des jeunes cadres entre les deux générations, baisse qui a affecté bien plus fortement les hommes que les femmes, avec des diminutions respectives de 7 % et 1 % au sein des cadres (de 9 % et 0 % pour les cadres hiérarchiques). En somme, une tendance de long terme au rapprochement des salaires entre femmes et hommes, une sensibilisation accrue des entreprises à l'égalité professionnelle et salariale dans les recrutements et le ralentissement de la croissance économique qui a pu davantage peser sur les salaires d'embauche de la dernière génération, ont, sans doute de manière conjuguée, conduit à la convergence observée. ■

---

## Définitions

**Cadre** : appartient à la catégorie 3 de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, à son niveau le plus agrégé (en 8 postes).

**Cadre hiérarchique (ou encadrant.e)** : cadre qui déclare avoir des subordonné.e.s, donc encadrer au moins une personne dans son emploi.

**Réforme licence-master-doctorat (LMD)** : elle désigne un ensemble de mesures modifiant le système d'enseignement supérieur français pour l'adapter aux standards européens. Elle met en place principalement une architecture fondée sur trois grades (licence, master et doctorat) ; une organisation des enseignements en semestres et unités d'enseignement ; la mise en œuvre des crédits européens et la délivrance d'une annexe descriptive au diplôme.

**CPGE** : classe préparatoire aux grandes écoles.

---

---

## Pour en savoir plus

Apec, « Les salaires des femmes cadres », *Les études de l'emploi cadre*, n° 2013-08, mars 2013.

Boumahdi R., Lemistre P., « Devenir cadre : une affaire de famille, de genre ou d'éducation ? », *Économie Appliquée*, tome LX n° 2, juin 2007.

Cochard M., Cornilleau G., Heyer E., « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique* n° 438-440, 2010.

Commission européenne, *Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010*, Bruxelles, 2006.

DGCS-SDFE, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, Chiffres-Clés, édition 2016, Direction générale de la cohésion sociale – Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, février 2016.

Dupray A., Moullet S., « Offre éducative, valorisation des diplômés et effets de composition : deux générations de sortants de l'université au tournant des années 2000 », *Revue d'Économie Politique* 2010/5 vol. 120, septembre-octobre 2010.

Epiphane D., « Les femmes dans les filières et les métiers masculins : des paroles et des actes », *Travail, Genre et Sociétés* n° 36/2016, novembre 2016.

Epiphane D., « La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes », in Arliaud M., Eckert H. (coord.), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Édition La Dispute, Paris, 2002.

Eurostat, « Les femmes gagnaient en moyenne 16 % de moins que les hommes dans l'UE en 2013 », *Eurostat news release*, 41/2015, 5 mars 2015.

Lopez A., Sulzer E., « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », *BREF* n° 346, Céreq, mai 2016.

Möbus M., avec le concours de Delanoë A. et Ryk F., « Devenir cadre par la promotion », *NEF* n° 47, Céreq, octobre 2011.

Peugny C., *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*, Édition du Seuil, coll. « La république des idées », Paris, 2013.

---

## Annexe - Probabilités d'être cadre et cadre encadrant.e

### a. Pour les deux cohortes (hommes et femmes ensemble)

	Cadres		Cadres encadrants	
	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité
Génération 1998 (G98)		Réf.		Réf.
Génération 2010 (G10)	0,657	***	1,387	n.s.
Homme x G98		Réf.	Réf.	
Femme x G98	0,474	***	0,697	***
Homme x G10		Réf.	Réf.	
Femme x G10	0,695	***	0,702	***
Bac + 2 x G98	0,270	***	1,743	***
Bac + 2 x G10	0,455	***	1,176	n.s.
Licence x G98		Réf.	Réf.	
Licence x G10		Réf.	Réf.	
Bac + 4 x G98	2,491	***	1,614	***
Bac + 4 x G10	3,424	***	0,833	n.s.
M2 x G98	7,329	***	1,877	***
M2 x G10	8,997	***	0,908	n.s.
École ingénieur x G98	10,135	***	2,690	***
École ingénieur x G10	10,190	***	1,733	***
École commerce x G98	18,351	***	2,117	***
École commerce x G10	27,338	***	1,078	n.s.
Doctorat x G98	48,285	***	3,020	***
Doctorat x G10	110,641	***	1,661	***
Deux parents cadres x G98	1,514	***	1,223	**
Deux parents cadres x G10	1,562	***	1,038	n.s.
Un parent cadre x G98	1,503	***	1,115	*
Un parent cadre x G10	1,345	***	0,952	n.s.
Aucun parent cadre x G98		Réf.	Réf.	
Aucun parent cadre x G10		Réf.	Réf.	
Avoir au moins un enfant x G98	0,958	n.s.	1,174	**
Avoir au moins un enfant x G10	0,838	*	0,971	n.s.
Expériences de travail en cours d'études x G98	1,015	n.s.	1,154	**
Expériences de travail en cours d'études x G10	1,039	n.s.	1,017	n.s.
Stage x G98	1,087	n.s.	1,410	***
Stage x G10	0,848	**	1,792	***
Prof. régulière pendant form. initiale x G98	1,040	n.s.	1,330	***
Prof. régulière pendant form. initiale x G10	1,022	n.s.	1,277	***
Apprentissage x G98	1,187	n.s.	1,742	***
Apprentissage x G10	1,478	***	1,730	***
Expérience antérieure avec l'entr. avant embauche x G98	0,936	n.s.	1,207	***
Expérience antérieure avec l'entr. avant embauche x G10	0,992	n.s.	1,702	***
Changement de profession dans l'entreprise x G98	1,374	***	2,633	***
Changement de profession dans l'entreprise x G10	1,347	***	1,810	***
Nombre de mois de chômage	0,940	***	0,966	***
Redoublement avant la 6 <sup>e</sup>	1,142	n.s.	0,770	*
Classes préparatoires aux grandes écoles	1,711	***	0,899	*
Retard au bac	0,847	***	1,002	n.s.
Bac L	1,002	n.s.	0,935	n.s.
Bac S	1,475	***	0,998	n.s.
Autre bac	0,872	**	1,089	n.s.
Discrimination ressentie	0,976	n.s.	1,222	*
<b>Effectifs</b>	<b>34 367</b>		<b>11 731</b>	
<b>Log-vraisemblance</b>	<b>23 811</b>		<b>13 039</b>	

\*\*\* risque d'erreur < 1 % ; \*\* risque d'erreur < 5 % ; \* risque d'erreur < 10 % ; n.s. non significatif.

Champ : France métropolitaine, ensemble des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur et en emploi pour la probabilité d'être cadre ; ensemble des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur et cadre à trois ans pour la probabilité d'être cadre encadrant.e.

Lecture : être une femme de la Génération 1998 plutôt qu'un homme de cette même génération diminue les chances d'être cadre de 52,6 %, soit (1 - 0,474). Appartenir à la Génération 2010 plutôt qu'à la Génération 1998 multiplie par 1,387 les chances d'être cadre encadrant.e trois ans après la sortie des études, quand on est cadre.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

## Annexe (suite) - Probabilités d'être cadre et cadre encadrant.e

### b. Pour les femmes et les hommes

	Cadres				Cadres encadrants			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité
Génération 2010 (G10)	0,849	n.s.	0,813	n.s.	1,421	n.s.	1,341	n.s.
Génération 1998 (G98)	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Bac + 2 x G98	0,180	***	0,356	***	1,916	**	1,582	**
Bac + 2 x G10	0,355	***	0,546	***	0,740	n.s.	1,650	**
Licence x G98	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Licence x G10	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Bac + 4 x G98	2,469	***	2,419	***	1,751	***	1,591	**
Bac + 4 x G10	3,078	***	3,800	***	0,590	n.s.	1,131	n.s.
M2 x G98	5,797	***	9,705	***	2,188	***	1,677	***
M2 x G10	8,725	***	8,820	***	0,619	**	1,247	n.s.
École ingénieur x G98	8,845	***	12,027	***	3,074	***	2,395	***
École ingénieur x G10	10,996	***	8,754	***	1,467	n.s.	1,941	***
École commerce x G98	10,435	***	30,96	***	3,503	***	1,637	***
École commerce x G10	23,565	***	29,492	***	0,660	n.s.	1,438	*
Doctorat x G98	50,795	***	40,411	***	3,727	***	2,519	***
Doctorat x G10	108,876	***	101,718	***	1,521	*	1,525	*
Deux parents cadres x G98	1,687	***	1,390	***	0,966	n.s.	1,412	***
Deux parents cadres x G10	1,593	***	1,514	***	1,205	n.s.	0,910	n.s.
Un parent cadre x G98	1,461	***	1,556	***	1,026	n.s.	1,153	*
Un parent cadre x G10	1,465	***	1,218	**	1,012	n.s.	0,894	n.s.
Aucun parent cadre x G98	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Aucun parent cadre x G10	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>	
Avoir au moins un enfant x G98	1,015	n.s.	0,914	n.s.	1,229	*	1,118	n.s.
Avoir au moins un enfant x G10	0,901	n.s.	0,774	n.s.	0,871	n.s.	1,092	n.s.
Expériences de travail en cours d'études x G98	1,114	n.s.	0,918	n.s.	0,872	n.s.	1,363	***
Expériences de travail en cours d'études x G10	1,105	n.s.	0,980	n.s.	1,067	n.s.	0,980	n.s.
Stage x G98	1,144	*	1,024	n.s.	1,514	***	1,354	***
Stage x G10	0,885	n.s.	0,800	*	2,078	***	1,509	**
Prof. régulière pendant form. initiale x G98	1,169	**	0,933	n.s.	1,360	***	1,239	*
Prof. régulière pendant form. initiale x G10	1,031	n.s.	0,983	n.s.	1,487	***	1,066	n.s.
Apprentissage x G98	1,577	***	0,970	n.s.	0,974	n.s.	2,109	***
Apprentissage x G10	1,438	***	1,416	**	1,928	**	1,416	*
Expérience antérieure avec l'entr. avant embauche x G98	0,892	n.s.	1,016	n.s.	1,065	n.s.	1,273	***
Expérience antérieure avec l'entr. avant embauche x G10	1,044	n.s.	0,953	n.s.	1,420	***	2,018	***
Changement de profession dans l'entreprise x G98	1,071	n.s.	1,727	***	2,508	***	2,723	***
Changement de profession dans l'entreprise x G10	1,438	***	1,223	n.s.	1,710	***	1,995	***
Nombre de mois de chômage	0,941	***	0,938	***	0,977	***	0,956	***
Redoublement avant la 6 <sup>e</sup>	1,247	n.s.	1,079	n.s.	0,855	n.s.	0,739	*
Classes préparatoires aux grandes écoles	1,869	***	1,549	***	0,768	***	0,995	n.s.
Retard au bac	0,766	***	0,927	n.s.	1,132	n.s.	0,929	n.s.
Bac L	0,953	n.s.	1,037	n.s.	0,993	n.s.	0,890	n.s.
Bac S	1,418	***	1,585	***	1,085	n.s.	0,894	n.s.
Autre bac	0,820	**	0,908	n.s.	1,231	n.s.	0,958	n.s.
Discrimination ressentie	0,962	n.s.	1,016	n.s.	1,236	**	1,153	n.s.
<b>Effectifs</b>	<b>19 005</b>		<b>15 362</b>		<b>5 135</b>		<b>6 596</b>	
<b>Log-vraisemblance</b>	<b>12 152</b>		<b>11 530</b>		<b>5 467</b>		<b>7 482</b>	

\*\*\* risque d'erreur < 1 % ; \*\* risque d'erreur < 5 % ; \* risque d'erreur < 10 % ; n.s. non significatif.

Champ : France métropolitaine, ensemble des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur et en emploi pour la probabilité d'être cadre ; ensemble des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur et cadre à trois ans pour la probabilité d'être cadre encadrant.e.

Lecture : pour les femmes, appartenir à la Génération 2010 plutôt qu'à la Génération 1998 diminue de 15,1 % – soit (1 – 0,849) – les chances d'être cadre trois ans après la fin des études. Appartenir à la Génération 2010 plutôt qu'à la Génération 1998 augmente de 42 % les chances d'être cadre hiérarchique trois ans après la fin des études, quand on est cadre.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.