

## Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse

*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 équivalente à celle des jeunes hommes. Pour autant, leur accès aux postes de cadres en début de vie professionnelle n'est toujours pas à la mesure de l'importance de leur investissement éducatif. L'évolution de leur niveau de diplôme est supérieure au rattrapage qu'elles opèrent en accédant plus massivement qu'auparavant à l'emploi cadre.*



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, les traités de Lisbonne, de Barcelone et d'Amsterdam accordant une place centrale à la promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Pour autant, les objectifs restent loin d'être atteints : d'après les données d'Eurostat, en 2014, dans l'Union européenne, les femmes ne représentent qu'environ un tiers des managers. En France, les femmes ont 30 % de chances de moins que les hommes de devenir cadre ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale. Elles sont sous-représentées dans les postes de direction des trois fonctions publiques malgré leur poids majoritaire dans l'ensemble de leur personnel.

Qu'en est-il des jeunes générations plus diplômées ? Observe-t-on pour elles une progression des femmes dans l'accès à ces positions ? Par ailleurs, les conditions d'emploi et de rémunération des jeunes cadres sont-elles homogènes entre femmes et hommes ?

La mobilisation des enquêtes Génération du Céreq portant sur deux cohortes de sortants du système éducatif à douze ans d'intervalle (en 1998 et en 2010) permet d'éclairer ces questions sur la période 2001-2013. Un recul de trois années après la sortie du système éducatif suffit pour permettre une première mesure de l'accès à l'emploi cadre.

### 2001-2013 : un rapprochement des femmes et des hommes dans l'emploi cadre

Plusieurs évolutions marquent la période. En premier lieu, l'emploi cadre ne cesse de progresser dans l'économie. Entre 2001 et 2013, la part des cadres dans la population en emploi s'est accrue de cinq points en France, pour concerner 20 % des hommes et 15 % des femmes en 2013 (Insee, enquêtes Emploi). L'essor de la catégorie a davantage profité à ces dernières qui parviennent à investir progressivement des positions professionnelles autrefois réservées aux hommes. 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. Les politiques publiques de ces dernières années exigent en effet des entreprises davantage d'égalité salariale, mais aussi une plus grande parité dans l'accès aux postes et fonctions d'encadrement et de direction. Par ailleurs, 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 aspirant potentiellement à des emplois de niveau cadre.

Ces différentes avancées ont sans doute favorisé la progression des jeunes femmes dans les emplois de cadres. Mais cette période correspond aussi à un fort retournement de la conjoncture économique, avec la crise de 2008-2009. La comparaison des situations occupées par les jeunes, trois ans après avoir achevé leur formation initiale, rend bien compte de cette dégradation. ●●●

**Vanessa DI PAOLA**  
(Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, CAR Céreq)

**Arnaud DUPRAY**  
**Dominique EPIPHANE**  
(Céreq)

**Stéphanie MOULLET**  
(Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, CAR Céreq)

CADRE  
ENQUÊTES  
GÉNÉRATION  
ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR

Ce Bref reprend de manière condensée un article des mêmes auteur.e.s paru dans *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee-Références, édition 2017.

••• La part d'une génération en emploi est passée de 82 % en 2001 à seulement 68 % en 2013, un taux équivalent pour les femmes et les hommes cette année-là. Dans le même temps, la part des jeunes de chaque génération au chômage a doublé, passant de 10 % à 20 %. Les diplômé.e.s du supérieur, les plus susceptibles d'occuper un emploi de cadre en début de vie professionnelle, ont moins pâti de cette dégradation puisque leur part en emploi ne baisse que de six points entre les deux générations. Au final, les jeunes sortis du système scolaire en 2010 ont 34 % de chances de moins d'accéder à la catégorie cadre que leurs prédécesseurs de la Génération 1998 (et ce, à caractéristiques individuelles équivalentes, voir le modèle présenté dans l'encadré 3).

Pourtant, en 2013, parmi les jeunes actif-ve-s occupé-e-s, la part de femmes qui exerçaient, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, est devenue équivalente à celle des hommes : 20 %, contre 13 % des femmes et 17 % des hommes douze ans plus tôt (Tableau 1). 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, dans d'aussi grandes proportions, ces positions professionnelles, même si ce résultat s'inscrit dans une tendance de long terme.

### Des évolutions contrastées selon les sphères professionnelles

La progression des jeunes femmes dans l'accès à la catégorie cadre s'observe pour la majorité des professions la composant. C'est au sein des professions libérales, catégorie au poids modeste parmi l'ensemble, que les femmes ont le plus renforcé leur présence, notamment en raison de la fémini-

sation croissante des professionnels de santé et de justice. Parmi les deux catégories professionnelles les plus emblématiques (« Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise » d'une part et « Ingénieurs et cadres techniques » d'autre part), qui couvrent à elles seules 61 % des emplois des jeunes cadres en 2013, la part des femmes a progressé de respectivement 6 et 7 points. Par ailleurs, un quart des jeunes femmes cadres occupent encore des emplois de « Professeur.e.s et professions scientifiques » (contre 10 % des hommes). Appartenir à la fonction publique (en tant que fonctionnaire ou contractuel.le) reste l'apanage des femmes, que l'on considère l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur en emploi ou seulement les jeunes cadres. En proportion, les femmes travaillent ainsi deux fois plus souvent dans ce secteur que les hommes.

### 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 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, lequel a davantage profité aux femmes. Ainsi la part de sortants aux niveaux LMD est passée entre 1998 et 2010 de 23 % à 27 % pour les femmes contre une évolution de 19 % à 22 % pour les hommes.

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 celle de 2010. La

## 1 Part de cadres après trois ans de vie active au sein de chaque Génération (%)

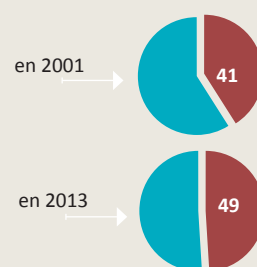
	Situation en 2001 de la Génération 1998			Situation en 2013 de la Génération 2010		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Jeunes en emploi	82	78	86	68	68	68
Dont cadres	15	13	17	20	20	20
Salaire médian courant des cadres (en euros)	1 900	1 730*	1 980	2 170	2 100	2 260
Salaire médian des cadres (en euros constants de 2013)	2 330	2 120	2 430	2 170	2 100	2 260

Sources : enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable.

Champ : ensemble des sortants de chaque Génération. Pour les salaires : ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi trois ans après la fin de leurs études.

\*En 2001, les femmes cadres de la Génération 1998 touchaient en un salaire médian de 1 730 euros, soit 2 120 euros en parité de pouvoir d'achat de 2013. L'inflation cumulée entre 2001 et 2013 est d'environ 23 %.

Part de femmes parmi les cadres de la génération après trois ans de vie active (%)



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 %) – une féminisation surtout sensible pour les docteurs en santé.

### 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 6 points pour les femmes sur la période pour atteindre 29 % tandis qu'elle est restée relativement stable pour les hommes, passant de 37 % en 2001 à 36 % en 2013. L'élévation du niveau de diplôme s'accompagne en outre d'une réduction des différences d'accès à la catégorie cadre entre les femmes et les hommes, à diplôme donné (cf. tableau 2 ci-dessous). Car si l'on observe encore, à niveau de formation équivalent, des écarts au détriment des femmes – à l'exception des docteur.e.s - ils se révèlent beaucoup plus ténus en 2013 qu'en 2001.

Ces écarts restent néanmoins significatifs eu égard au poids majoritaire des femmes parmi les diplômé.e.s du supérieur. Les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur 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 moins de chances que leurs homologues masculins d'accéder à une position de cadre au cours de leurs trois premières années de vie active. Cette pénalisation s'est toutefois atténuée, passant d'un déficit de 52 % de chances en 2001 à 32 % en 2013.

### Un rapprochement des salaires mais des contrats de travail moins avantageux pour les femmes

La sensibilisation croissante des pouvoirs publics et des entreprises aux disparités de salaires entre femmes et hommes n'est, semble-t-il, pas 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 diplômé.e.s du supérieur.

Pour les jeunes cadres, le salaire médian des femmes équivalait à 93% du salaire médian masculin en 2013, contre 87% en 2001, emplois à temps complet et à temps partiel confondus (cf. Tableau 1). Ce mouvement de convergence des salaires résulte principalement de la plus forte progression salariale des femmes dans deux catégories professionnelles : celle des « Professeurs et professions scientifiques » pour lesquels le salaire médian des femmes est passé de 91% du salaire masculin en 2001 à 100% en 2013 et celle des « Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises » pour lesquels le salaire médian relatif des femmes s'est accru de 4 points, passant de 89% à 93% dans l'intervalle 2001-2013. Pour les autres catégories d'emploi, les salaires masculins et féminins sont restés proches d'une cohorte à l'autre. Par exemple, le salaire des femmes ingénieures et cadres techniques d'entreprises représente toujours 95% de celui des hommes.

Peut-on pour autant conclure à un rattrapage des salaires des femmes par rapport à des salaires masculins qui auraient continué de progresser au même rythme que par le passé ? Rien n'est moins sûr 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 % . En d'autres termes, la modération ●●●

## 2 Part des cadres parmi les jeunes en emploi trois ans après la fin de la formation initiale parmi les diplômé.e.s du supérieur (%)

	En 2001 Génération 1998		En 2013 Génération 2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DEUG - BTS - DUT	3	9	5	11
Licence générale (L3)	17*	25	15	25
Licence professionnelle (L3)	-	-	15	17
Maîtrise, M1	34	45	33	44
Master, DEA, DESS (M2)	58	78	59	67
Écoles de commerce	74	84	65	68
Écoles d'ingénieurs	80	95	83	90
Doctorat	93	95	96	96
<b>Ensemble des diplômé.e.s du supérieur</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>36</b>

DEUG • Diplôme d'études universitaires générales  
 BTS • Brevet de technicien supérieur  
 DUT • Diplôme universitaire de technologie  
 DEA • Diplôme d'études approfondies  
 DESS • Diplôme d'études supérieures spécialisées

Sources : enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable.

Champ : ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi 3 ans après la fin de leurs études.

\* En 2001, parmi les jeunes femmes de la Génération 1998 en emploi et titulaires d'une licence générale, 17 % étaient cadres.

Les enquêtes Génération du Céreq observent régulièrement l'entrée dans la vie active de l'ensemble d'une génération ayant quitté le système scolaire une même année. Elles apportent un éclairage sur la diversité des parcours en fonction de la formation initiale suivie, de diverses caractéristiques individuelles et du contexte économique et social.

Cette étude compare les situations à trois ans des Générations 1998 et 2010, à partir d'un échantillon représentatif des quelques 700 000 jeunes ayant quitté le système éducatif ces années là. Les champs des deux enquêtes sont comparables et excluent les sortants d'IUFM.

Les cadres sont identifiés par le code 3 dans la nomenclature PCS2003 à un chiffre. Les cadres encadrant ont des responsabilités effectives d'encadrement en comptant un ou plusieurs subordonnés.

Certains résultats s'appuient sur des régressions logistiques où la variable dépendante correspond à l'accès à l'emploi cadre et où sont incluses les variables suivantes en explicatives :

- le niveau d'études, la spécialité, l'origine sociale, avoir un enfant ;
- des variables de trajectoire scolaire: retard en sixième, retard au bac, série du bac, classe préparatoire aux grandes écoles, expérience professionnelle régulière pendant les études...
- des variables de trajectoire professionnelle : discrimination ressentie, nombre de mois de chômage sur les 3 ans, etc.

L'empilement des deux cohortes et l'introduction d'interactions entre genre et génération d'appartenance permet de montrer comment cet accès a varié d'une génération à l'autre et selon qu'on est homme ou femme.

En savoir plus sur les enquête Génération : [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

●●● salariale qui a plus affecté les cadres masculins entre 2001 et 2013, sous l'effet notamment de la crise financière de 2008 et de ses répercussions sur l'emploi industriel, a favorisé le rapprochement des salaires. En définitive, ce mouvement d'homogénéisation semble s'inscrire dans une tendance de long terme, soutenue aussi par les progrès récents de la législation en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

En matière de contrats de travail, la précarité est, de manière générale, moins fréquente parmi les cadres que parmi l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur. Cependant, même sur ces emplois, les femmes y sont systématiquement plus exposées que les hommes. Ainsi 24% des jeunes femmes cadres étaient en CDD en 2001 et 32% en 2013 (contre respectivement 15% et 20% des hommes).

De même, le temps partiel, bien que plus faible parmi les femmes cadres que dans les autres catégories socioprofessionnelles, concerne toujours avant tout la population féminine. En 2013, environ 9% des femmes cadres ou cadres encadrantes sont concernées, contre respectivement 3% et 1% de leurs homologues masculins.

Pour l'ensemble des jeunes cadres, y compris celles et ceux exerçant une responsabilité hiérarchique, certaines conditions d'emploi comme le type de contrat de travail désavantagent toujours les femmes, même si du point de vue salarial, les situations se sont rapprochées. Mais entre rapprochement et égalité, il reste encore quelques pas à franchir... En effet, si en 2013, la part des jeunes femmes qui ont accédé à la catégorie cadre est devenue équivalente à celle des jeunes hommes, c'est toujours en deçà de leurs possibilités compte tenu de leurs diplômes. L'égalité apparente masque donc encore, au vu des caractéristiques de formation initiale de ces jeunes, une inégalité des chances d'exercer dans un poste de cadre selon que l'on est femme ou homme.

De plus, les débuts de carrières familiales n'en sont, à ce moment-là, qu'à leurs prémices et l'on sait combien la mise en couple et surtout l'arrivée d'enfants pénalisent fortement les avancées de carrières et les promotions des femmes. Les résultats des interactions entre les événements de la vie conjugale et familiale et la carrière professionnelle de chacun des conjoints sont très rarement bénéfiques aux carrières féminines. Il y a donc fort à parier que le suivi de cette cohorte enquêtée à nouveau à l'automne 2017 (soit sept ans après leur entrée sur le marché du travail) ne permette pas de conclure que ces progrès en matière d'égalité femmes-hommes, certes notables, perdurent avec l'avancée en âge. ●

### Pour en savoir plus

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

« Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession? », A. Dupray et S. Moulet, *Travail et Emploi*, n°144, p. 81-107, 2015.

*Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU*, Eurostat, -newsrelease, 41/2015, 5 mars 2015.

*Devenir cadre par la promotion*, M. Möbus, Céreq Nef, n°47, octobre 2011.

« La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes », D. Epiphane, in M. Arliaud, H. Eckert (coord.), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, p. 151-170, La Dispute, Paris, 2002.