

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Insertion professionnelle et début de carrière

LES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES

RÉSISTENT-ELLES AU DIPLÔME ?

Depuis trente-cinq ans, le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter. Elles représentent aujourd'hui 45 % de la population active. Les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail n'ont pas fondu pour autant, loin s'en faut. Néanmoins, la persistance des inégalités n'exclut pas l'émergence de tendances qui invitent à l'optimisme. A cet égard, le diplôme apparaît comme un vecteur majeur de changement. Un optimisme tempéré toutefois, car la carrière des femmes, même dotées d'un diplôme de haut niveau, reste plus fortement marquée que celle des hommes par les événements extraprofessionnels.

Leurs études terminées, les filles sont confrontées à des conditions d'accès à l'emploi moins favorables que les garçons. Toutefois ce décalage, particulièrement net chez les titulaires d'un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire, est bien moindre pour les diplômés de l'enseignement supérieur¹.

Le niveau de diplôme est un facteur important d'égalisation entre les sexes. L'accession des filles aux niveaux de formation les plus élevés contribue à réduire les différences dans les débuts de vie active. Pourtant, les fruits ne tiennent pas pour toutes les jeunes femmes la promesse des fleurs. La naissance d'un enfant les confronte, bien plus que les hommes, à la nécessité de concilier temps de travail et temps familial, au péril parfois de leurs perspectives professionnelles.

INSERTION PROFESSIONNELLE : QUAND LE NIVEAU MONTE, LES INÉGALITÉS SE RÉDUISENT

Faible à l'issue de l'enseignement supérieur, l'écart entre taux de chômage féminin et masculin est, deux à trois ans après la sortie de formation initiale, nettement plus impor-

tant pour les diplômés de l'enseignement secondaire (baccalauréat professionnel, CAP ou BEP). De même, les possibilités de stabilisation de l'activité professionnelle par un contrat à durée indéterminée dépendent fortement du niveau de diplôme atteint. Si les différences entre filles et garçons sont tenues aux plus hauts niveaux de diplômes, elles sont beaucoup plus nettes 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 de formation) et les filles diplômées de l'enseignement supérieur travaillent dans leur grande majorité à temps plein (voir le tableau ci-dessous).

À l'issue des formations les plus élevées de l'enseignement supérieur (écoles et troisième cycle universitaire), la grande majorité des diplômés, qu'ils soient hommes ou femmes, accèdent à la position de « cadre ». Les jeunes femmes occupent toutefois un peu plus souvent que les jeunes hom-

¹ - Sources : enquêtes de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA) du Céreq.

INDICATEURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE (en %)

Niveau de diplôme	Taux de chômage*		Taux de contrats à durée indéterminée**		Taux de temps partiel**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
École ou troisième cycle	3,6	5,4	89	81	3	9
BTS ou DUT	3,2	4,3	82	81	3	6
Baccalauréat professionnel	14,8	18,9	63	60	6	18
CAP ou BEP	13,0	24,0	58	43	7	36

* Trente-trois mois après le diplôme.

** Dernier emploi occupé au cours des trente-trois mois qui suivent l'obtention du diplôme.

Source : Céreq-ONEVA

POSITION PROFESSIONNELLE AU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ* (en %)

Source : Céreq-ONEVA

Niveau de diplôme	Cadre		Profession intermédiaire		Employé ou ouvrier	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
École ou troisième cycle	83	69	13	26	1	3
BTS ou DUT	5	4	82	50	12	46
Baccalauréat professionnel	0	0	24	7	76	93
CAP ou BEP	0	1	5	7	94	92

* Dernier emploi occupé au cours des trente-trois mois qui suivent l'obtention du diplôme.

N.B. : Pour chaque sexe, les totaux pour certains niveaux de diplôme est différent de 100 %. Cette différence, qui est au maximum de 3 %, recouvre la catégorie « indépendant ».

mes un emploi de la catégorie « profession intermédiaire » (voir le tableau ci-dessus).

Pour les autres niveaux de formations, ce phénomène de « glissement » des femmes vers les catégories socioprofessionnelles inférieures est nettement plus important. Une très grande majorité des jeunes hommes titulaires d'un BTS ou d'un DUT occupe des emplois de la catégorie « profession intermédiaire » alors que leurs consœurs sont plus souvent « employées » (les écarts sont supérieurs à 30 %). De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel qui accèdent à la catégorie « profession intermédiaire » sont en grande majorité des hommes.

Ces écarts en termes 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 (ingénieur et cadre technique d'entreprise, technicien, agent de maîtrise et ouvrier) alors que les femmes sont davantage présentes dans les emplois associés aux fonctions tertiaires (cadre ou profession intermédiaire administrative et commerciale d'entreprise ou de l'État, et employée). Mais, là encore, les écarts entre sexes sont nettement plus faibles pour les diplômés des écoles ou de troisième cycle universitaire (26 %) que pour les titulaires d'un diplôme de niveau inférieur (50 % pour les BTS et DUT, et plus de 60 % pour les bacheliers professionnels, les CAP et les BEP) (voir le tableau ci-dessous).

Les jeunes femmes ayant un diplôme d'un niveau inférieur au baccalauréat connaissent donc globalement une insertion professionnelle nettement plus difficile que les jeunes hommes. Mais à ces niveaux de formation, elles ne se pré-

parent pas aux mêmes professions : aux filles les formations tertiaires ou littéraires, aux garçons les formations industrielles ou scientifiques (voir le tableau ci-dessous). Or, les univers professionnels qui attendent les unes et les autres à l'issue de ces spécialités n'offrent pas les mêmes facilités d'insertion ni les mêmes possibilités de reconnaissance professionnelle des savoirs acquis et des titres scolaires. Ils sont plus structurés et plus favorables à l'issue des formations industrielles qu'après des formations tertiaires où, qui plus est, les filles se retrouvent en concurrence avec leurs homologues plus diplômées.

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, aujourd'hui encore, les filles ont tendance à « éviter » les formations les plus scientifiques et techniques, on est loin du cloisonnement des filières de formations observé pour les niveaux inférieurs. À l'issue de l'enseignement supérieur, femmes et hommes entrent donc sur les mêmes segments du marché du travail et accèdent, pour une grande part, aux mêmes types de professions. Des écarts entre les sexes subsistent, mais ils sont ténus. Pour ces jeunes diplômés, les modalités d'insertion des filles et celle des garçons se caractérisent plus par leur proximité que par leurs différences.

DÉBUT DE CARRIÈRE : LES NÉCESSAIRES ARBITRAGES DES JEUNES FEMMES CADRES

Au début de leur vie active, les hommes et les femmes cadres issus des formations supérieures parmi les plus co-

SPÉCIALISATION DES ÉTUDES (en %)

Industrie		Tertiaire	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
55	24	45	76
63	11	37	89
64	7	36	93
89	14	11	86

Source : Céreq-ONEVA

NATURE DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ* (en %)

Niveau de diplôme	Orienté vers la production**		Associé aux fonctions tertiaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
École ou troisième cycle	42	16	58	84
BTS ou DUT	61	12	39	88
Baccalauréat professionnel	72	7	28	93
CAP ou BEP	82	20	18	80

* Dernier emploi occupé au cours des trente-trois mois qui suivent l'obtention du diplôme.

** Ingénieur, technicien, agent de maîtrise, ouvrier.

tées ont donc des situations professionnelles relativement proches. Mais cette proximité s'estompe progressivement avec le temps. Huit ans après leur entrée sur le marché du travail, on observe des écarts significatifs entre le déroulement de carrière des femmes et celui des hommes (voir l'encadré ci-dessous).

Fait notable, ce laps de temps recouvre également les épisodes les plus denses de la « construction » familiale. Les réorganisations engagées à la suite d'une mise en couple, puis de la naissance d'un enfant, semblent activer la question de la progression différenciée des hommes et des femmes dans le champ professionnel.

Sur ce point, l'analyse des emplois du temps des hommes et des femmes est riche d'enseignements sur l'évolution du partage des rôles dans le couple. Une évolution qui n'est pas sans répercussions sur la vie professionnelle.

Qu'ils soient célibataires ou en couple sans enfant, les hommes et les femmes répartissent le temps accordé au travail, aux tâches domestiques et aux loisirs de façon assez semblable. L'examen détaillé de l'exercice domestique révèle quelques écarts mais les parts respectives du travail professionnel et des loisirs se rejoignent. L'arrivée d'un enfant vient bousculer cette équitable répartition. Alors que la plupart des hommes conservent dans la paternité un temps de loisirs, celui-ci semble s'effacer pour les mères de jeunes enfants. Quant aux tâches domestiques (qui recouvrent aussi les soins aux enfants), les hommes – quand ils interviennent – les exécutent le plus souvent sur le mode de l'« aide », voire du « coup de main ». Beaucoup de femmes déclarent en assumer seule ou presque la charge... Et le chemin à parcourir pour parvenir à un meilleur équilibre dans ce domaine semble encore bien long : en dix ans (de 1975 à 1985), le temps que les hommes consacrent aux tâches ménagères a augmenté seulement de dix minutes par jour².

En ce qui concerne le comportement professionnel, les hommes devenus pères récemment ne réduisent pas leur investissement antérieur. Aucun ne souhaite diminuer son temps de travail ou réaménager ses horaires. S'ils envisagent d'éventuelles évolutions c'est systématiquement dans le sens d'une augmentation de leur disponibilité professionnelle, avec la perspective d'une promotion professionnelle et d'un gain salarial.

Les femmes récemment devenues mères développent elles des comportements plus différenciés :

- Une partie opte 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 (comme les professions libérales) ou des secteurs (la Fonction publique, par exemple) qui offrent une plus grande latitude d'organisation (temps partiel, aménagements d'horaires).
- D'autres continuent d'exercer leur emploi à plein temps – affichant même des durées de travail importantes – et à

faire preuve d'une grande disponibilité pour leur carrière professionnelle. Pour ce faire, elles mettent en place une organisation individuelle fortement structurée qui s'appuie sur la sous-traitance des tâches domestiques traditionnellement imparties aux femmes. Elles ont recours au soutien d'un réseau familial, d'une aide à domicile ou de leur conjoint qui, au chômage ou disposant de moins d'atouts professionnels (tel qu'un niveau de diplôme inférieur), exerce une activité professionnelle moins lucrative.

Les jeunes femmes cadres ne se saisissent pas toutes de la même façon des contraintes et des marges d'autonomie qui caractérisent leur emploi³.

Les choix qu'elles opèrent en matière de gestion du temps ne sont pas neutres en regard des systèmes de promotion du champ professionnel dans lequel elles exercent leur

3 - Elles ne s'inscrivent d'ailleurs pas dans l'un de ces deux profils de façon définitive mais peuvent moduler leur comportement en fonction de leurs possibilités (conjoint à hauts revenus) ou de leurs contraintes (conjoint en recherche d'emploi ou en position professionnelle inférieure) du moment.

ENQUÊTES SUR LES HOMMES ET LES FEMMES

Différents travaux du Céreq ont permis d'établir une comparaison de l'insertion professionnelle des hommes et des femmes diplômés.

- Il s'agit en particulier des résultats de trois études quantitatives réalisées dans le cadre de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA).

La première a été menée en mars 1991 auprès de 17 400 jeunes diplômés (dont 8 300 d'instituts universitaires de technologie ou de sections de techniciens spécialisés, et 9 100 de troisième cycle ou des écoles d'ingénieurs ou de commerce) sortis de l'enseignement supérieur en 1988. La deuxième, réalisée en octobre 1992, concerne 3 500 jeunes ayant obtenu un baccalauréat professionnel en 1990. La troisième, qui a été effectuée en 1993, porte 6 000 jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP ayant obtenu leur diplôme en 1989.

Dans chacune de ces enquêtes, la comparaison entre hommes et femmes s'appuie sur le descriptif des parcours professionnels au cours des trente-trois mois qui ont suivi la fin des études (vingt-huit mois pour les diplômés du baccalauréat professionnel).

- Par ailleurs, une étude menée en collaboration avec l'Association française des femmes diplômées de l'université (AFFDU) a permis d'approfondir la connaissance des processus de construction de carrière et leur interaction avec les processus de construction de la famille.

Vingt jeunes femmes et vingt jeunes hommes, les plus proches possibles quant à leur formation (diplômés du troisième cycle universitaire) et leur activité professionnelle en début de vie active (en emploi et occupant un position d'encadrement trente-trois mois après leur entrée sur le marché du travail) ont été interviewés de manière approfondie sur les huit années qui ont suivi l'obtention de leur diplôme. Cette approche a permis de dégager les effets propres à chacun des sexes et d'observer d'éventuelles inflexions dans les déroulements de carrière.

2 - Cf. « L'environnement de l'emploi des femmes. Vie professionnelle-vie familiale », Leprince F. in *L'emploi des femmes*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (DARES)-La Documentation française, 1993.

activité. Seules celles ayant mis en place une organisation familiale ad hoc, ou qui sont restées célibataire et sans enfant, auront une évolution professionnelle comparable à celle des hommes... sous réserve que leur employeur ait dépassé les représentations stéréotypées du modèle féminin d'activité. En phase avec le « modèle promotionnel » des entreprises, elles conservent, huit ans après leur entrée dans la vie active, les mêmes possibilités de carrière que les hommes. Les femmes qui, par contre, exploitent la marge d'autonomie organisationnelle dont elles disposent afin de mieux répondre aux impératifs de la vie familiale, s'écartent de ce modèle et, dès lors, limitent leurs possibilités de progression professionnelle.

Les évolutions observées dans la sphère de l'école et sur le marché du travail (voir l'encadré ci-dessous) n'ont pas été accompagnées de transformations d'ampleur comparable dans le domaine privé. Aujourd'hui, pour les jeunes femmes les plus diplômées, la tension est vive entre les exigences inhérentes à leurs nouvelles perspectives professionnelles et les inerties incontournables de leur univers familial. La réduction du temps de travail, actuellement en débat, peut apparaître comme un des moyens d'apaiser cette tension. Présentée à la fois comme une solution au sous-emploi durable et comme l'instrument d'une amélioration de la qualité de vie, elle laisse espérer des conditions d'activité professionnelle des hommes et des femmes plus homogènes. Mais concrètement, ses effets sur les inégalités entre les sexes dépendront dans une large mesure des conditions de sa

mise en œuvre (degré de généralisation, possibilité d'aménagement horaire...). Si la réduction du temps de travail des cadres s'opère inégalement selon les professions et les secteurs, elle risque de déboucher sur une accentuation de la féminisation de certains segments de l'appareil productif rendus plus attractifs pour les femmes du fait des facilités d'organisation qu'elles y trouveront. Les femmes seront-elles un jour des hommes comme les autres ?

Thomas Couppié, Dominique Epiphane,
Christine Fournier

BIBLIOGRAPHIE

- À lire dans *Femmes sur le marché du travail : l'autre relation formation-emploi*, Études, Céreq, à paraître fin 1997 :
 - « L'Europe au féminin : l'union des contrastes », Boudier A.
 - « Insertion professionnelle des garçons et des filles : le diplôme réducteur d'inégalités ? », Couppié T.
 - « Formation au masculin, insertion au féminin ? », Couppié T. et Epiphane D.
 - « En sortant des écoles, qu'ont-elles rencontré ? Insertion professionnelle des jeunes femmes diplômées des écoles de commerce et d'ingénieurs », Epiphane D. et Martinelli D.
 - « Femmes des années 90 : diplôme, activité et emploi », Fournier Ch.
- « Le diplôme contribue-t-il à réduire les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail ? », Cacouault M. et Fournier Ch., in *Égalité des sexes en éducation et formation*, PUF, à paraître.

LA PROGRESSION DE L'EMPLOI DES FEMMES EN CHIFFRES

De 1986 à 1996, le taux d'activité des femmes âgées de plus de quinze ans n'a cessé de croître. Il est passé de 45,9 % à 48,5 %, atteignant même 80 % pour les femmes de 25 à 39 ans. Il a toutefois été accompagné d'une progression concomitante de leur taux de chômage (15,6 % en 1996, contre 11,5 % pour les hommes) et d'une augmentation non négligeable du nombre d'emplois à temps partiel (28,9 % pour les femmes contre 4,6 % pour les hommes, en 1996). Mais au total, au cours de cette dernière décennie, le nombre de femmes ayant un emploi a augmenté de 850 000 alors que celui des hommes chutait de 92 000. Parmi ces 850 000 femmes, 700 000 ont contribué au développement des professions déjà très féminisées. L'emploi féminin s'en trouve d'autant plus concentré : en 1996, six groupes professionnels, non cadres, rassemblent plus de 60 % des femmes en emploi (instituteur, profession inter-

médiaire de la santé et du travail social, employé de la Fonction publique, employé administratif d'entreprise, employé de commerce, personnel de services directs aux particuliers). Ces groupes ne rassemblent que 12 % des hommes qui sont, eux, beaucoup plus dispersés sur l'éventail des professions.

Néanmoins, de nouvelles orientations semblent se dessiner : entre 1986 et 1996, la part des femmes parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures » est passé de 27 % à 34 %. Une progression qui fait écho à l'augmentation de leur niveau de formation initiale : en 1991, cinq femmes sur dix accédaient à l'enseignement supérieur contre quatre hommes sur dix. Au cours des années quatre-vingts, la multiplication des emplois de cadres dans le secteur tertiaire a permis aux femmes les plus diplômées d'accéder, à l'instar des hommes, aux emplois les plus qualifiés.