



MARS 2019

-INÉGALITÉS EN DÉBUT DE CARRIÈRE

Des conditions d'emploi moins favorables pour les femmes même à formation équivalente

- 1 Deux ans après l'obtention de leur diplôme, femmes et hommes font leur entrée sur le marché de l'emploi dans des proportions équivalentes**
 - > 9 sur 10 occupent un emploi au moment de l'enquête.
 - > 98 % ont déjà accédé à un premier emploi.
- 2 En revanche, les conditions d'emploi diffèrent**
 - > Les femmes ont davantage de postes en CDD.
 - > Elles accèdent moins fréquemment au statut de cadre.
 - > Leur rémunération est moins élevée.
- 3 Ces inégalités sont en partie liées aux différences dans la formation mais les disparités persistent à formation équivalente**
 - > Les femmes sont davantage présentes dans les filières de formation moins valorisées.
 - > Au sein d'une même filière de formation, le différentiel de conditions d'emploi au détriment des femmes est plus ou moins important selon la filière considérée, mais toujours présent.

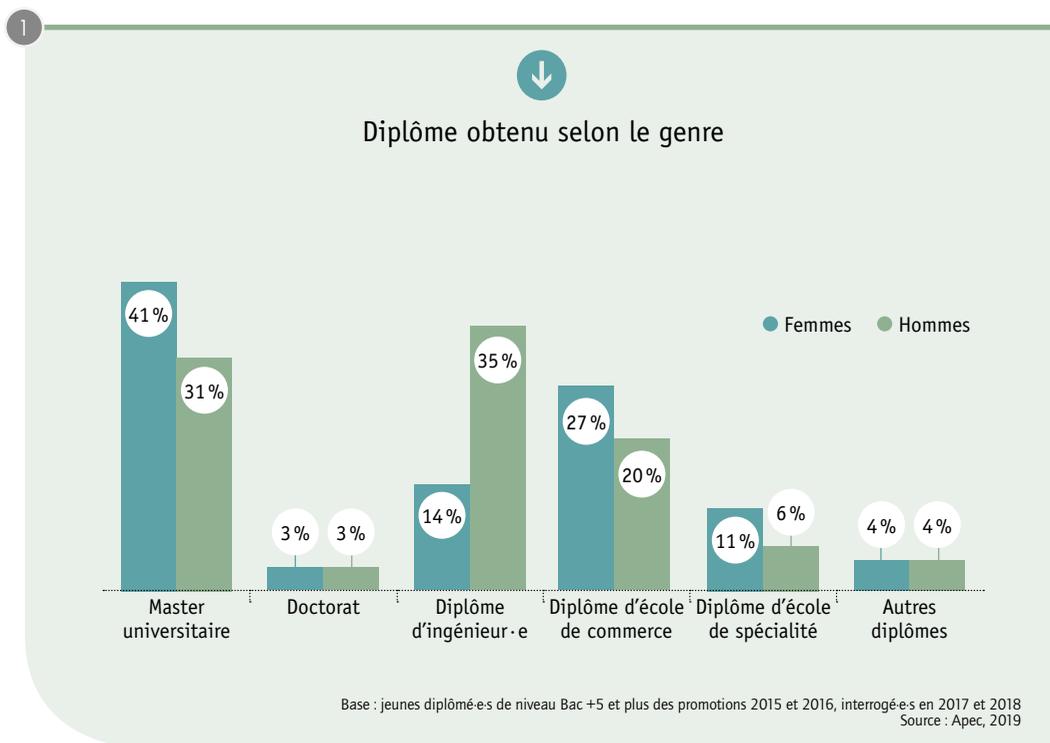


–DES JEUNES FEMMES SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES FILIÈRES LES PLUS VALORISÉES–

Depuis le milieu des années 1980, les filles, de plus en plus présentes dans l'enseignement supérieur, y sont plus nombreuses que les garçons. Pour autant, les jeunes diplômé-e-s femmes et hommes présentent des parcours et des formations différenciés.

Issu-e-s de trajectoires d'orientation différenciées, les jeunes femmes et jeunes hommes sortant de l'enseignement supérieur ne sont pas titulaires des mêmes diplômes dans les mêmes proportions. Si les jeunes diplômées ont plus souvent un master universitaire, un diplôme d'école de commerce ou d'une école de spécialité, les jeunes hommes diplômés sont propor-

tionnellement plus nombreux à détenir un diplôme d'ingénieur ¹. Et, bien que l'on assiste à une forte croissance du nombre de femmes dans l'enseignement supérieur, elles restent minoritaires dans les filières plus sélectives telles que les écoles d'ingénieur et les classes préparatoires aux grandes écoles¹.

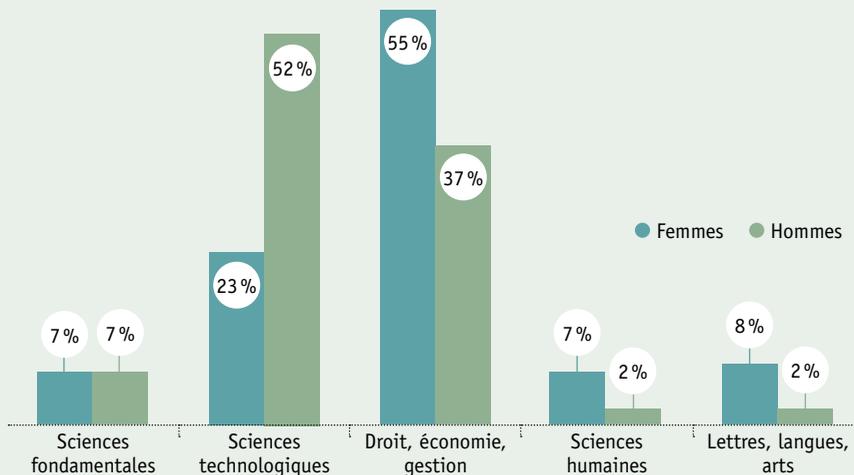


Ces divergences d'orientation se retrouvent également dans les disciplines étudiées. Les jeunes femmes sont davantage représentées dans les disciplines telles que l'économie-droit-gestion, les lettres-langues-

arts et les sciences humaines, alors que les jeunes hommes sont largement surreprésentés dans les sciences technologiques ².

¹ Corazza, E., « Les jeunes femmes investissent les études supérieures, mais pas encore les écoles d'ingénieurs », *Working Paper*, n° 5, Céreq, décembre 2017.

Discipline de formation selon le genre



Base : jeunes diplômé·e·s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, interrogé·e·s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

Les différences entre jeunes femmes et jeunes hommes sur le marché de l'emploi sont donc déjà présentes durant la formation, et même bien en amont dans l'éducation. Ainsi, parmi les bacheliers et bachelières de la série S, les filles représentent 47 % de l'effectif, alors qu'elles constituent 61 % de

la série ES et 80 % de la série L². Le parcours universitaire semble fortement affecter l'insertion professionnelle des femmes, les filières dont elles sont plus souvent issues étant plus fréquemment celles dont les débouchés professionnels sont les moins favorables³. ■

–UNE ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ÉGALITAIRE–

D'après les travaux du Céreq à partir des enquêtes Génération, la proportion de cadres parmi les jeunes de l'enseignement supérieur, après trois ans de vie active, est devenue identique entre les femmes et les hommes pour la première fois en 2013⁴. Cette parité résulte notamment des législations successives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'elle soit salariale ou qu'elle concerne l'accès aux postes d'encadrement et de direction.

L'augmentation et la diversification de l'offre de formations supérieures ont aussi contribué à cette parité. Elle a en effet davantage profité aux femmes qui,

depuis plusieurs générations, investissent l'enseignement supérieur de manière croissante et dont le niveau de diplôme est de plus en plus élevé.

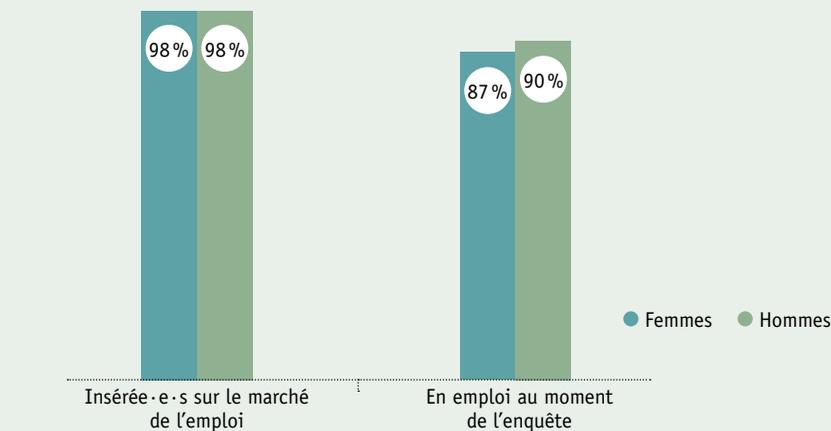
Les études de l'Apec montrent que, deux ans après la fin de leurs études, la situation des jeunes diplômées de niveau Bac +5 et plus est proche de celle des diplômés hommes. En effet, quel que soit le genre, 98 % sont inséré·e·s sur le marché de l'emploi, autrement dit ont déjà occupé un emploi depuis l'obtention de leur diplôme³. Quant à la proportion de jeunes en emploi au moment de l'enquête, 3 points seulement séparent les femmes des hommes.

2. Calculé à partir des effectifs des reçus au baccalauréat à la session 2017 : ministère de l'Éducation nationale / ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Repères et références statistiques*, édition 2018, p. 219.

3. MENESR, « Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelle des diplômé·e·s de master », *Note d'information*, n° 16.06, septembre 2016.

4. « Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse », *Céreq Bref*, n° 359, octobre 2017.

Taux d'insertion et taux d'emploi selon le genre



Taux d'emploi : part de jeunes diplômé-e-s occupant un emploi au moment de l'enquête.
Taux d'insertion : part de jeunes diplômé-e-s ayant déjà occupé un emploi depuis la fin de leurs études.

Base : jeunes diplômé-e-s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, interrogé-e-s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

–DES CONDITIONS D'EMPLOI MOINS FAVORABLES AUX JEUNES DIPLÔMÉES–

La parité en matière d'insertion ne se retrouve pas dans les conditions d'emploi. Des inégalités entre les genres persistent : la nature des contrats, le statut de l'emploi, le temps de travail, les secteurs investis ou encore les responsabilités acquises sont aujourd'hui sources d'inégalités en défaveur des femmes. À cela s'ajoutent, comme évoqué plus haut, les différences d'éducation, de parcours et de formations, facteurs qui contribuent également à ces disparités, et qui se traduisent par des écarts de salaires sur le marché de l'emploi.

LES FEMMES SONT DAVANTAGE CONCERNÉES PAR LES CONTRATS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

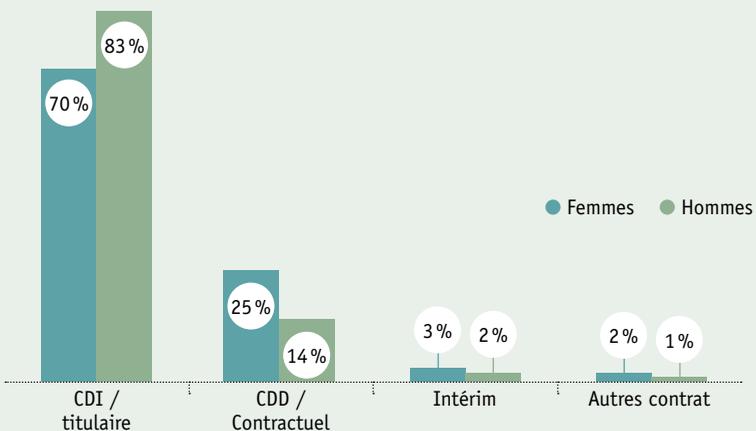
Dans l'ensemble, les jeunes diplômées de niveau Bac +5 et plus sont plus souvent touchées par la précarité que leurs homologues masculins, tant en ce qui

concerne la nature de leur contrat de travail que le statut de cadre.

Deux ans après l'obtention de leur diplôme, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi pérenne (en CDI) ou à être titulaire de leur poste dans la fonction publique : +13 points par rapport aux femmes. Celles-ci sont davantage concernées par les contrats à durée déterminée ⁴.



Type de contrat selon le genre



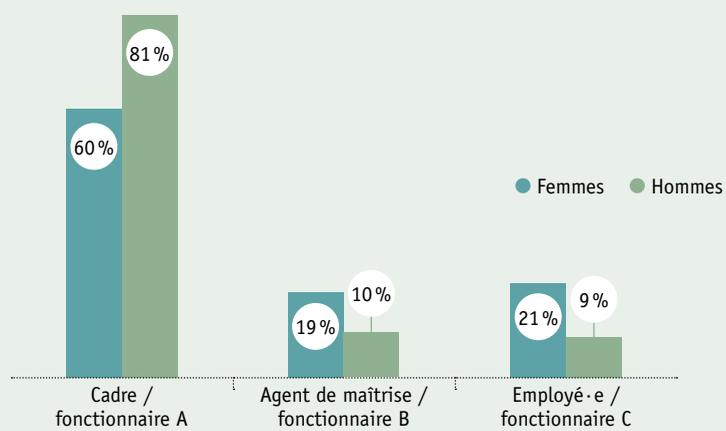
Base : jeunes diplômé-e-s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, en emploi, interrogé-e-s en 2017 et 2018
 Source : Apec, 2019

En outre, bien que le statut de cadre soit majoritaire, les femmes sont nettement moins nombreuses à en bénéficier que les jeunes hommes : 60 % contre 81 %. Les jeunes diplômées sont également deux fois plus nombreuses à posséder le statut d'employé ⁵.

Cet écart a toutefois tendance à se réduire : la part de cadres parmi les jeunes femmes a progressé ces dernières années (+5 points par rapport aux jeunes diplômées de la promotion 2012), sans pour autant rattraper celle des hommes qui, elle, est demeurée stable.



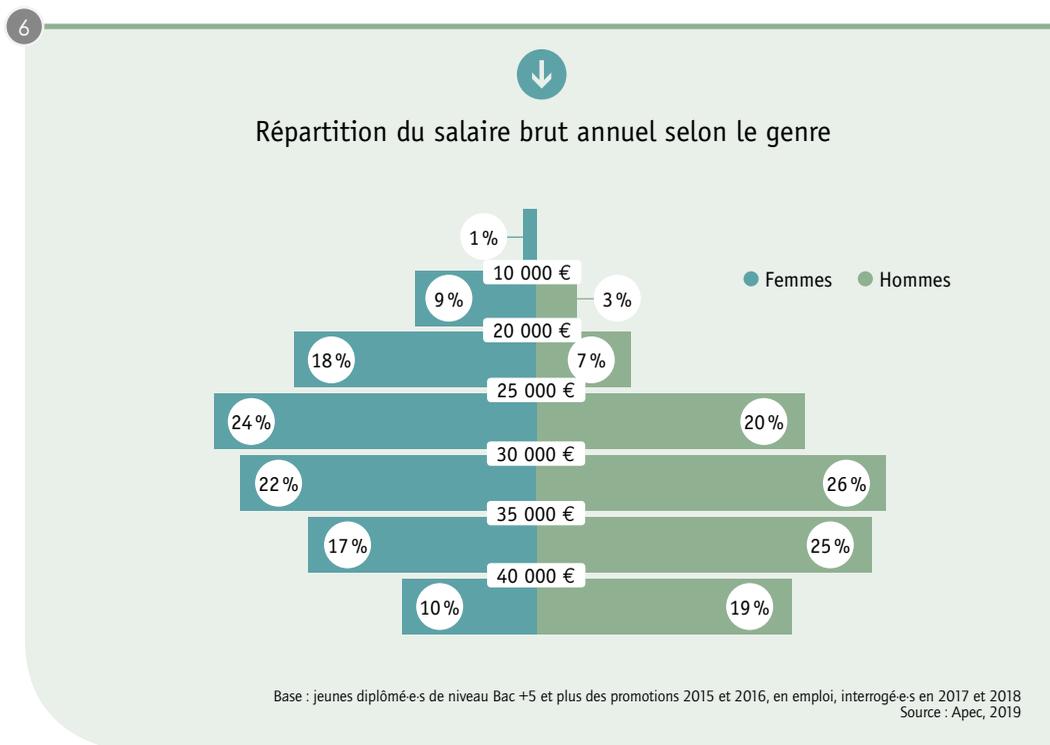
Statut dans l'emploi selon le genre



Base : jeunes diplômé-e-s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, en emploi, interrogé-e-s en 2017 et 2018
 Source : Apec, 2019

Ces différences marquées entre les sexes se matérialisent par des écarts de rémunération. Du fait de leur moindre accès aux emplois à durée indéterminée et, surtout au statut de cadre, les jeunes femmes diplômées de niveau Bac +5 et plus perçoivent une rémunération moins élevée que leurs homologues masculins. En effet, le salaire brut annuel médian déclaré par les femmes s'élève à 29 600 €, contre 33 500 € pour

les hommes. En comparant les salaires par tranches, on remarque que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les salaires inférieurs à 30 000 € bruts annuels, et les hommes plus nombreux parmi les salaires supérieurs à 35 000 €. En particulier, la proportion de femmes occupant un emploi dont le salaire brut annuel est inférieur à 25 000 € est presque trois fois supérieure à celle des hommes ⁶.



Il est important de souligner que ces écarts de salaire, qui ne concernent que les jeunes diplômé·e·s en début de carrière, augmentent avec l'âge. Ainsi, à profil identique, les hommes cadres gagnent 8,5 % de plus que les femmes cadres. Le congé maternité, la sous-représentation des femmes dans les métiers les mieux rémunérés ou encore le plafond de verre sont autant de freins dans la carrière d'une femme expliquant cette disparité⁵.

De surcroît, les femmes sont plus légèrement nombreuses à qualifier leur emploi de « job alimentaire », ainsi qu'à déclarer le fait que leur emploi ne correspond pas du tout à leur formation.

—

LES FEMMES OCCUPENT DAVANTAGE DES POSTES EN RH, COMMUNICATION ET SANTÉ-SOCIAL-CULTURE

—

D'autres facteurs, comme les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les jeunes diplômées sont en emploi, expliquent en partie les différences de conditions d'emploi entre les hommes et les femmes, et la précarité à laquelle celles-ci sont davantage exposées.

Deux ans après la fin de leurs études, les femmes diplômées de niveau Bac +5 et plus sont plus présentes, en proportion, dans les PME (qui accordent moins fréquemment le statut de cadre que les entre-

⁵ Ces orientations sont d'ailleurs au cœur de la stratégie d'innovation définie par la région pour la période allant de 2014 à 2020.

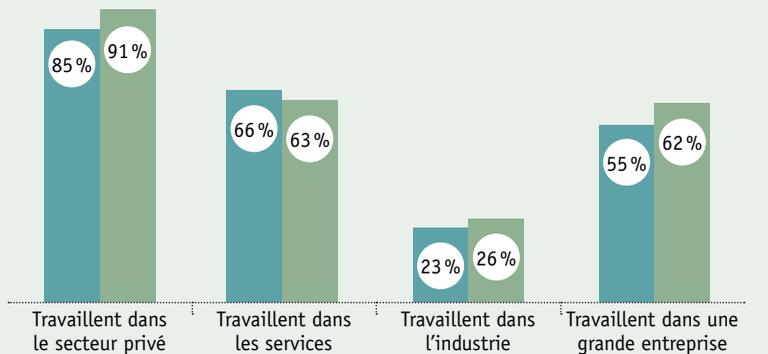
prises plus grandes) et dans le secteur public (où le contrat temporaire est nettement plus courant que dans le secteur privé) ⁷.

Surtout, au sein de ces différents milieux professionnels, les jeunes femmes et les jeunes hommes occupent des fonctions différentes dans les entreprises.

Les femmes apparaissent surreprésentées dans certaines, telles que le commercial-marketing ou les ressources humaines, tandis qu'elles sont très peu nombreuses dans d'autres, comme les études-R&D ou l'informatique (fonctions qui par ailleurs sont parmi les plus rémunératrices) ⁸.

7

Caractéristiques des entreprises dans lesquelles travaillent les jeunes diplômé·e·s

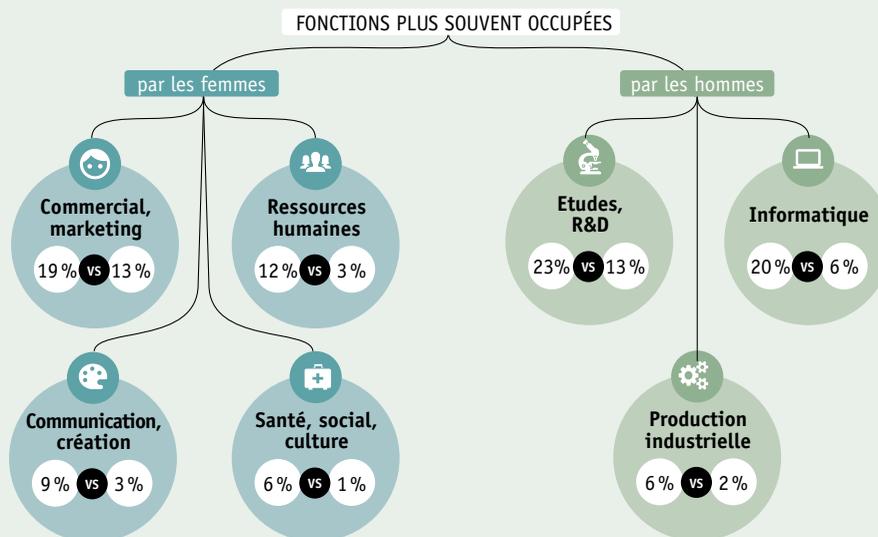


Base : jeunes diplômé·e·s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, interrogé·e·s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

● Femmes ● Hommes

8

Fonctions occupées par les jeunes diplômé·e·s en emploi



Base : jeunes diplômé·e·s de niveau b+5 et plus des promotions 2015 et 2016, en emploi, interrogé·e·s en 2017 et 2018.
Source : Apec, 2019

–DES DIFFÉRENCES DE CONDITIONS D’EMPLOI SELON LE GENRE QUI PERSISTENT MÊME À FORMATION ÉQUIVALENTE–

Les résultats précédents montrent qu’il y a d’une part des trajectoires de formation différentes entre les femmes et les hommes, et d’autre part des différences importantes en termes de conditions d’emploi. Faut-il pour autant en conclure que le premier phénomène est un facteur causal, voire la *cause*, du second ?

Certains discours tendent à identifier les « choix éducatifs » effectués par les femmes comme l’unique cause du fait que leurs conditions d’emploi sont globalement moins favorables. Cette vision reviendrait à rejeter la responsabilité du désavantage sur les personnes désavantagées elles-mêmes, et suppose des « choix » rationnels là où d’autres processus peuvent aussi être à l’œuvre. Mais surtout, il s’agit d’une simple hypothèse qui demanderait à être étayée.

Les comparaisons statistiques développées ci-après permettent d’appréhender cette relation en neutralisant l’effet de la formation.

Cette analyse consiste à comparer les diplômé-e-s femmes et hommes à l’intérieur d’une même filière de formation, celle-ci étant déterminée à la fois par une discipline et par un type d’établissement.

La comparaison met en jeu 4 groupes, représentant 2 grandes disciplines différentes :

- Sciences technologiques (discipline dans laquelle les diplômé-e-s sont en majorité des hommes)
 - > Master universitaire
 - > Diplôme d’une école d’ingénieurs
- Droit-économie-gestion (discipline dans laquelle les diplômé-e-s sont en majorité des femmes)
 - > Master universitaire
 - > Diplôme d’une école de commerce / gestion / management.

Ces regroupements de disciplines ont été choisis de façon à ce qu’une base suffisante, que ce soit pour les diplômes universitaires ou les diplômes d’écoles, permette à chaque fois une analyse fiable ⁹.

9



Répartition femmes-hommes selon la filière de formation

	Sciences technologiques		Droit-économie-gestion	
	Master universitaire	Diplôme d’ingénieur-e	Master universitaire	Diplôme d’école de commerce
Femmes	36%	28%	63%	59%
Hommes	64%	72%	37%	41%
Total	100%	100%	100%	100%

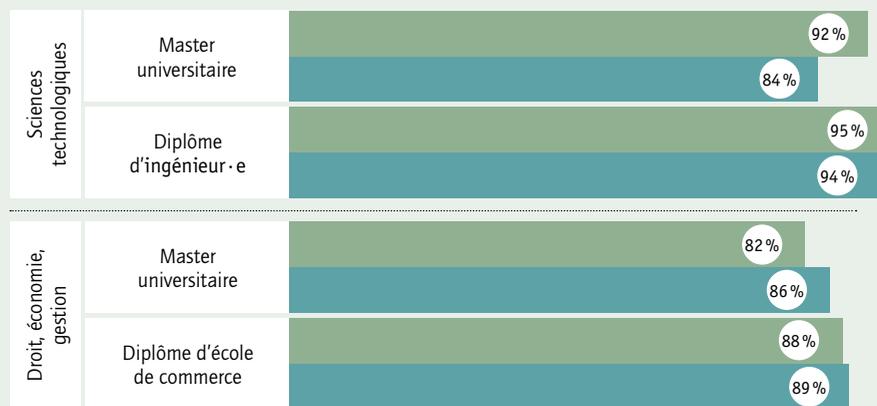
Base : jeunes diplômé-e-s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, interrogé-e-s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

Dans l’ensemble, les différences de taux d’emploi entre femmes et hommes, au sein d’une même filière, sont peu marquées. Cependant, si on peut les qualifier de nulles parmi les diplômé-e-s d’écoles, elles s’observent

à des niveaux statistiquement significatifs chez les universitaires : +8 points en faveur des hommes en sciences technologiques, et, à l’inverse, +4 points en faveur des femmes en droit-économie-gestion ¹⁰.



Taux d'emploi 2 ans après la fin des études selon la formation et le genre



Base : jeunes diplômé·e·s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, en emploi, interrogé·e·s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

● Femmes ● Hommes

Si, en termes d'accès à l'emploi, les jeunes femmes ne sont pas systématiquement défavorisées par rapport aux jeunes hommes diplômés de la même filière, il n'en est pas de même en ce qui concerne les conditions dans l'emploi. Quelle que soit la formation, les jeunes femmes accèdent moins facilement au CDI ¹¹.

Ce désavantage se traduit par un différentiel de 8 à 9 points en leur défaveur, concernant la proportion de CDI et sur toutes les filières, à une exception près : les masters universitaires en sciences technologiques. Là, l'écart à l'avantage des hommes est de 18 points, soit le double des autres filières.



Part de jeunes diplômé·e·s en CDI selon la formation et le genre

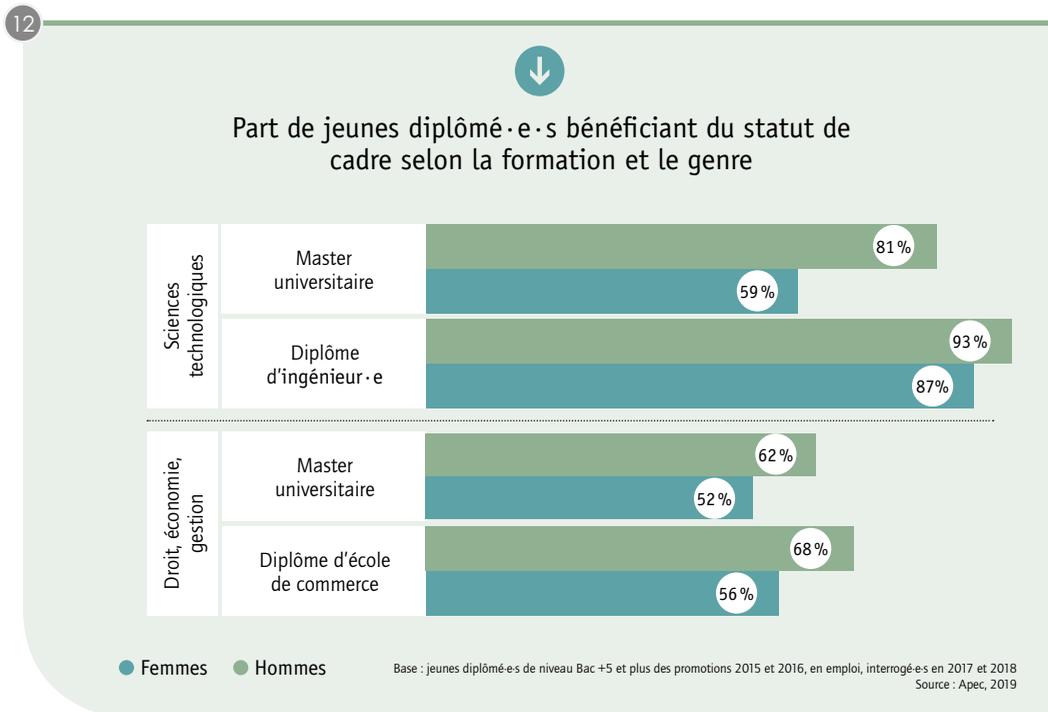


Base : jeunes diplômé·e·s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, en emploi, interrogé·e·s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

● Femmes ● Hommes

Il en est de même en ce qui concerne le statut de cadre. Dans tous les cas, la proportion de cadres chez les femmes est inférieure à celle des hommes ¹². En droit-économie-gestion, ce différentiel est identique pour les universitaires et les diplômées d'écoles :

-8 points. En sciences technologiques, sa valeur est proche pour les ingénieur-e-s (-9 points pour les femmes) ; mais pour les titulaires d'un master universitaire dans ce domaine, il est beaucoup plus marqué : -18 points au détriment des femmes.



En ce qui concerne la rémunération perçue, on retrouve un schéma analogue. Dans les quatre groupes étudiés, la rémunération brute annuelle médiane des femmes est notablement inférieure à celle des hommes ¹³. En droit-économie-gestion, la différence à leur détriment est de -10% (-3 000 € pour les universitaires, -3 500 € dans le cas d'un diplôme d'école). Ce désavantage est

moins marqué pour les femmes diplômées d'une école d'ingénieurs (-6 %, ou environ -2 200 € par rapport à la rémunération médiane des hommes). En revanche, pour celles qui sont titulaires d'un master universitaire dans ce même domaine, la différence est plus forte : -3 700 €, ou -12 %, par rapport à la rémunération médiane des hommes.



Rémunération brute annuelle médiane des jeunes diplômé·e·s selon la formation et le genre

	Sciences technologiques		Droit-économie-gestion	
	Master universitaire	Diplôme d'ingénieur·e	Master universitaire	Diplôme d'école de commerce
Femmes	28 000 €	32 800 €	28 000 €	31 100 €
Hommes	31 700 €	35 000 €	31 000 €	34 600 €

Base : jeunes diplômé·e·s de niveau Bac +5 et plus des promotions 2015 et 2016, en emploi, interrogé·e·s en 2017 et 2018
Source : Apec, 2019

Au sein d'une même filière de formation, le différentiel de conditions d'emploi au détriment des femmes est donc plus ou moins important selon la filière considérée, mais toujours présent. En particulier, il apparaît clairement qu'il y a un désavantage opérant à l'encontre des jeunes diplômées des disciplines de sciences technologiques, particulièrement dans les

filières universitaires (les ingénieures diplômées d'écoles apparaissant en revanche comme nettement moins désavantagées que les autres diplômées). Si cela ne suffit pas nécessairement à réfuter entièrement l'hypothèse des « choix éducatifs », celle-ci s'en trouve cependant fortement relativisée.

—MÉTHODOLOGIE—

Cette analyse a été réalisée à partir des données des enquêtes menées en 2017 et en 2018 auprès des jeunes diplômé·e·s de niveau Bac +5 ou plus des promotions 2015 et 2016 âgé·e·s de 20 à 30 ans. Elle porte sur leur situation professionnelle deux ans après la fin de leurs études, ainsi que sur les conditions d'emploi des diplômé·e·s en poste.

Pour cela, un échantillon de plus de 10 000 répondant·e·s, dont 52 % de femmes, a été constitué à partir de la base des jeunes diplômé·e·s des promotions 2015 et 2016 identifié·e·s à l'Apec.

Pour une meilleure représentativité, cet échantillon a été redressé selon les caractéristiques suivantes : sexe, type d'établissement de formation, niveau de diplôme, grande discipline de formation.

Tous les résultats présentés ici reposent sur le sous-échantillon de plus de 8 700 jeunes diplômé·e·s occupant un emploi salarié au moment de l'enquête.

– L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CADRE –



L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences. Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- analyser les besoins, les difficultés et les processus de **recrutement** des cadres ;
- comprendre les **trajectoires** des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- révéler les évolutions des métiers et des **compétences** des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION

« TRAJECTOIRES : PARCOURS ET INÉGALITÉS »

- *Les jeunes diplômé.e.s dans les ressources humaines : situation professionnelle, décembre 2018*
- *Évolution de la rémunération des cadres - Une légère augmentation qui devrait se poursuivre, septembre 2018*

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION

« RECRUTEMENT : PRÉVISIONS ET PROCESSUS »

- *Attractivité du Centre-Val de Loire, des cadres franciliens prêts à rejoindre la région sous conditions, mars 2019*
- *Prévisions Apec 2019 : la vitalité de l'emploi cadre se confirme, février 2019.*
- *Le marché de l'emploi cadre dans les activités informatiques, décembre 2018.*
- *Note de conjoncture du 4e trimestre 2018, octobre 2018.*
- *Prévisions 2018-2020 des recrutements de cadres en France, juillet 2018.*

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr > rubrique *Observatoire de l'emploi*

ISBN 978-2-7336-1142-5
MARS 2019

Cette étude a été réalisée par la direction Données, études et analyses (DDEA) de l'Apec
Direction de la DDEA : Pierre Lamblin.
Équipe projet : Christophe Thill, Bertille Bodineau, Celia Yvon
Maquette : Ludovic Bouliol

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES
51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212 Service gratuit + prix appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H
*prix d'un appel local

© Apec

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).