

*Réseau Régional pour l'Égalité Femmes Hommes
ORM, 4 octobre 2016*

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

*Vanessa di Paola, Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence,
France,*

*Arnaud Dupray, Céreq, Marseille, et Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-
Provence, France,*

Dominique Epiphane, Céreq, Marseille, France,

*Stéphanie Moullet, Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence,
France*

Plan

Le contexte de la période : 2001 à 2013

L'accès des Femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : éléments de convergence mais ...

Projet de recherche Lest – Céreq – Clersé : « Quel genre de managers avant 40 ans ? Faits et discours dans quatre pays européens »

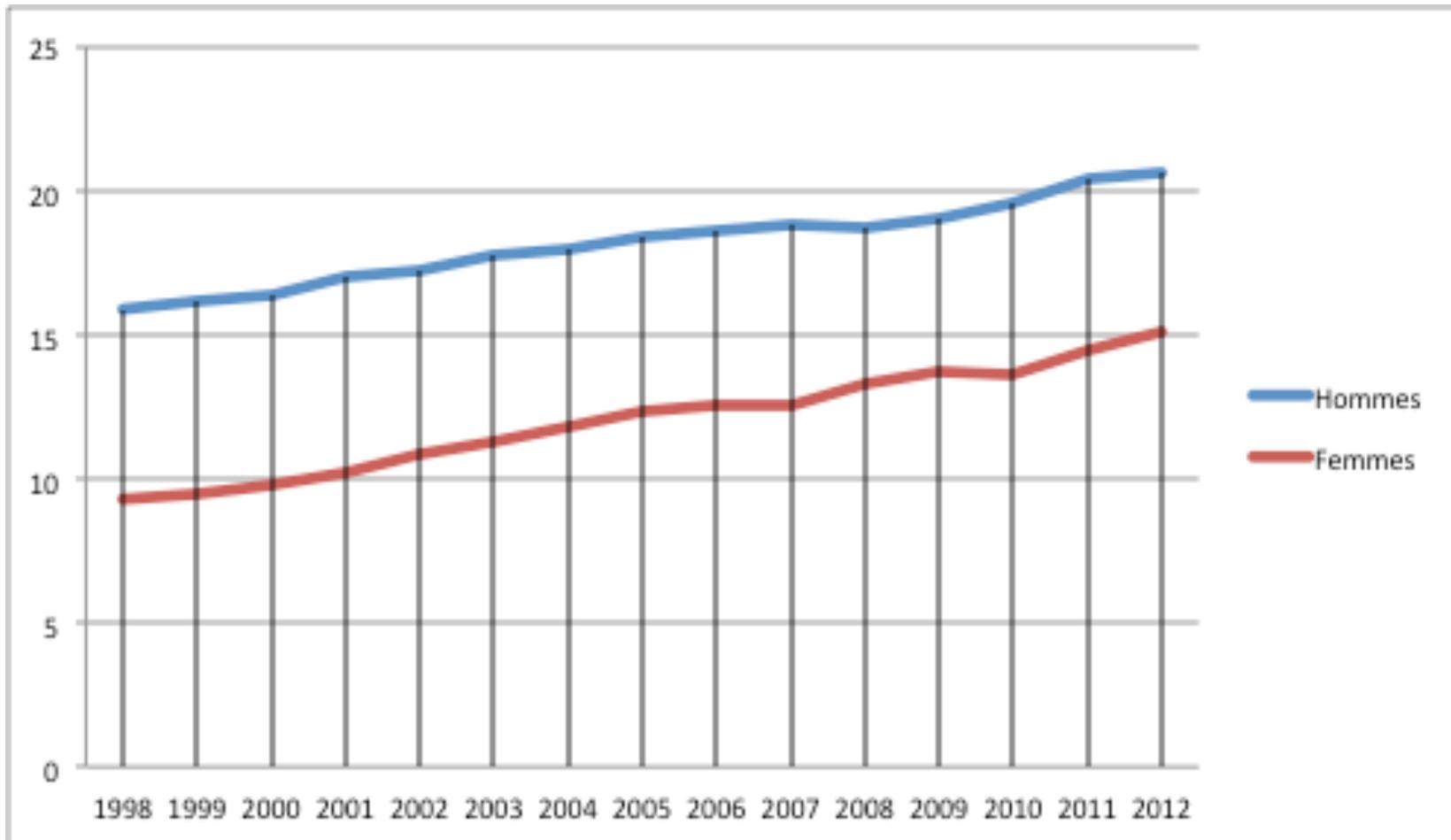
Situation 3 ans après la fin de la formation initiale

Pour l'ensemble de la Génération		1998		2010	
Emploi		81,5		68	
<i>Dont</i>	<i>Industrie</i>	21		13	
	<i>Construction</i>	6		6	
	<i>Services</i>	71		79	
Chômage		9,5		19	
Reprise étude- formation		4,5		9	
Inactivité (yc SN pour G98)		4		4	
Pour les diplômés du supérieur		F	H	F	H
Emploi		89	92	84	84
Chômage		6	5	10	10
Inactivité (SN compris)		3	1,5	2	2
Reprise d'études - formation		3	2	5	5

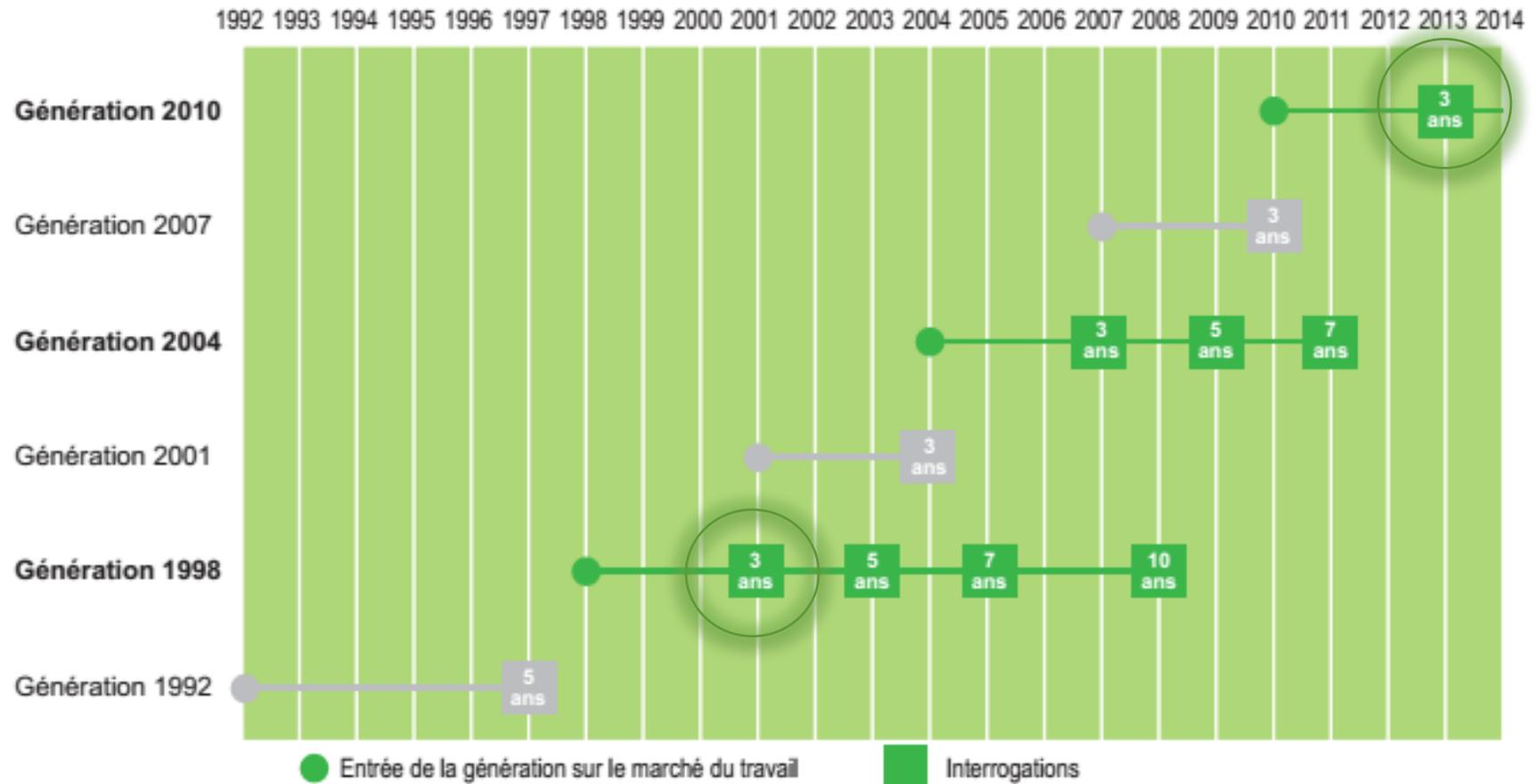
Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010

Champ: Ensemble des sortants de chaque génération

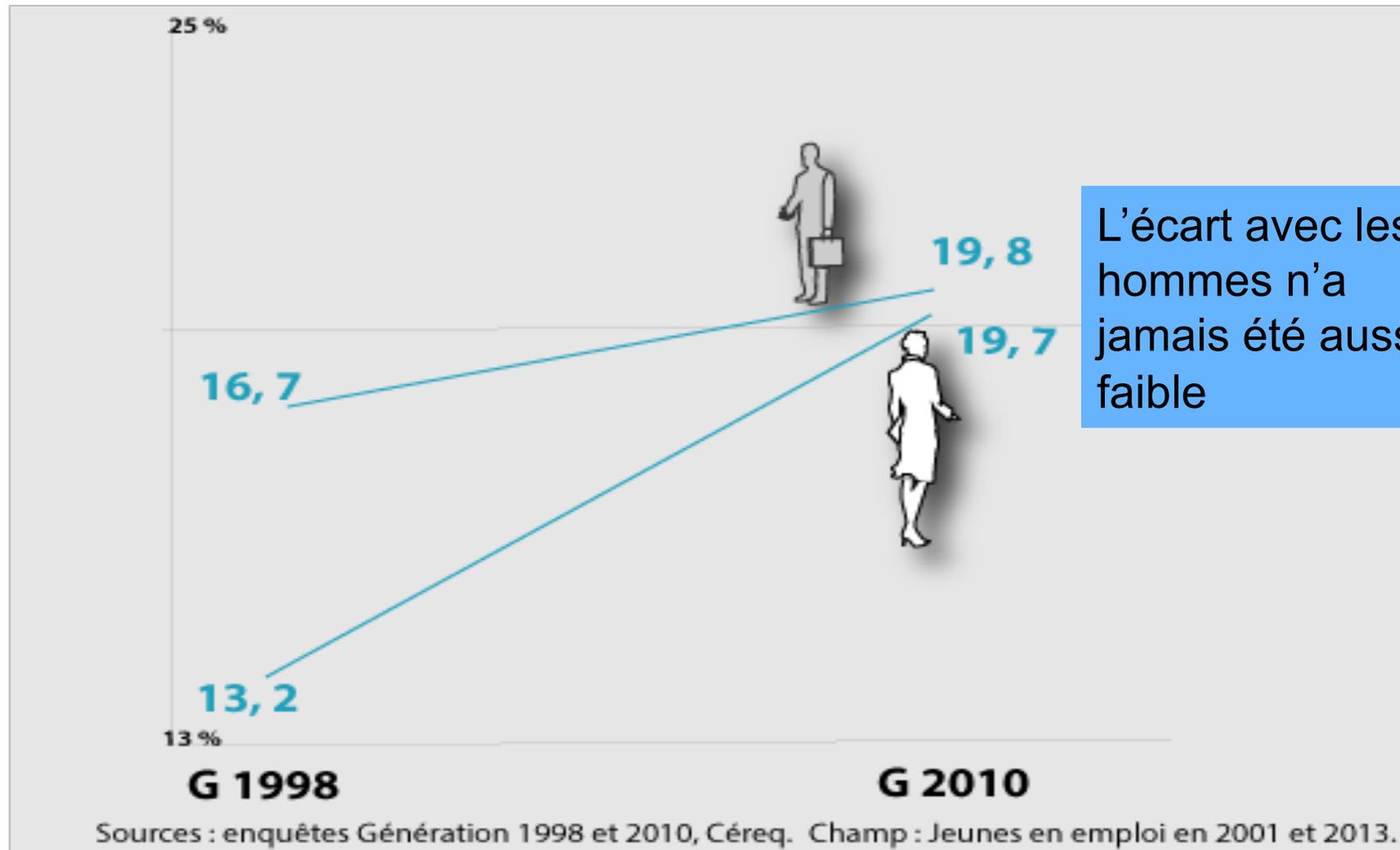
Evolution de la part des emplois cadres (tous âges) en France



Les enquêtes *Générations* : cohortes de débutants



Jeunes cadres après 3 ans de vie active



Répartition des niveaux de diplôme parmi les générations 1998 et 2010

	G1998				G2010			
	Ens.	F	H	Part des F	Ens.	F	H	Part des F
Non diplômé	18	14	22	38	17	12	21	35
Diplômés du secondaire	42	42	42	49	43	43	43	49
Deug-BTS-DUT -yc Santé-social	19	21	17	54	15	17	14	55
Licence L3 générale	5	6	3	64	4	5	3	64
Licence L3 professionnelle	-	-	-	-	3	3	3	44
Maîtrise M1, MST...	6	7	4	61	1	2	1	63
DEA-DESS-Master-M2	5	6	5	53	9	12	7	61
Ecoles de Commerce	1	1	2	47	2	2	1	52
Ecoles d'Ingénieur	2	1	4	24	3	2	4	29
Doctorat	2	2	1	52	2	3	2	62
Ensemble	100	100	100	48	100	100	100	49

Champ: Ensemble des sortants de chaque génération

Source: Enquêtes Génération 1998 et 2010

- le niveau de sortie s'est fortement élevé et la part de sortants aux niveaux L.M.D. a augmenté pour les deux sexes.
- la part de jeunes femmes a fortement augmenté aux niveaux M et D : 10% en 1998 versus 19% des Femmes sortent à ces niveaux.

	Génération 1998			Génération 2010		
	Cadres		<i>Ecart (en points)</i>	Cadres		<i>Ecart (en points)</i>
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Deug-BTS-DUT - yc santé-social	3	9	-6	5	11	-5
Licence L3 générale	17	25	-8	15	25	-11
Licence L3 professionnelle	-	-	-	15	17	-2
Maîtrise, M1, MST...	35	45	-11	34	44	-11
DEA-DESS-Master-M2	58	78	-20	59	67	-8
Ecoles de Commerce	74	85	-11	65	68	-2
Ecoles d'Ingénieur	80	95	-15	83	90	-6
Doctorat	93	95	-1	96	96	-1
% de cadres parmi les diplômés du supérieur	23	37	-15	29	36	-7

Champ; diplômés de l'enseignement supérieur en emploi Source: enquêtes *Génération* 1998 et 2010

- Mais l'accès des jeunes femmes à la catégorie cadre reste modeste au regard de l'augmentation considérable de leur capital scolaire.
- Et, toutes choses égales par ailleurs, les JF ont en 2013, environ 30% moins de chance d'accéder à une position de cadre au cours de leurs 3^{èmes} années de vie active.

	Génération 1998			Génération 2010		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Professions libérales	8	5	53	12	5	71
Cadres de la fonction publique	8	5	53	10	6	61
Professeurs, professions scientifiques	30	14	61	22	10	68
Professions de l'information, des arts et spectacles	5	3	54	6	6	49
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	27	22	46	28	25	52
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	22	51	23	22	47	31
Ensemble des cadres	100	100	41	100	100	49
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur en emploi de cadre trois ans après la fin de leurs études.						

- C'est au sein des prof. libérales que les JF ont le plus renforcé leur présence.
- Elles ont également accru leur présence au sein des cadres adm. et des Ingénieurs et cadres techniques (+6 et +8 points).

Quelles caractéristiques des emplois de cadres

Indicateurs d'emploi à 3 ans

	G1998			G2010		
	H	F	Diff	H	F	Diff
En EDD	15	24	9	20	32	13
Temps partiel	3	12	10	3	9	6
Secteur Public	17	33	16	16	31	15
Personne connue de l'employeur	20	21	1	27	28	2
"Mécontent.e.s" de leur emploi	22	23	2	15	18	4

Champ: Ensemble des cadres diplômés de l'ens. sup.

Source: Enquêtes Génération 1998 et 2010

- Des jeunes femmes cadres plus souvent en contrat précaire, à temps partiel...
- travaillant davantage dans le secteur public
- et plus insatisfaites de leur situation d'emploi

Salaires médians nets mensuels des jeunes cadres (emploi à 3 ans)

	G1998			G2010		
	H	F	Ratio	H	F	Ratio
Cadres de la fonction publique	1 600 €	1 520 €	95	2 000 €	1 900 €	95
Professeurs, professions scientifiques	1 680 €	1 520 €	91	2 100 €	2 100 €	100
Professions de l'info., des arts & spect.	1 510 €	1 370 €	91	1 730 €	1 680 €	97
Cadres adm. & commerciaux d'entrep.	2 150 €	1 910 €	89	2 380 €	2 200 €	93
Ingénieurs & cadres techniques d'entrep.	2 100 €	1 980 €	94	2 310 €	2 200 €	95
Ensemble des cadres	1 980 €	1 730 €	87	2 260 €	2 100 €	93
Ensemble des cadres (euros constants)	2 430 €	2 120 €	87	2 260 €	2 100 €	93

- Un rapprochement des salaires des JF et des JH entre les deux cohortes...
- ... qui résulte principalement d'une baisse des salaires masculins

Eléments de conclusion

Cette comparaison de deux cohortes de débutants dans la vie professionnelle à 12 ans d'intervalle montre que les femmes ont à la fois progressé dans l'accès aux positions de cadres mais également en matière de conditions d'emploi et de salaires, même si des écarts subsistent / homologues masculins.

Le ralentissement économique à partir de la fin 2008 ayant davantage affecté l'emploi industriel et donc sans doute davantage pesé sur les situations masculines notamment en matière salariale, a pu contribuer à l'amélioration de la position relative des femmes.

Toutefois, ce mouvement de convergence entre femmes et hommes dans l'accès précoce à l'emploi cadre s'inscrit dans une tendance de long terme dont deux grands piliers sont la place croissante des femmes aux plus hauts niveaux de l'enseignement supérieur et un renforcement, au cours des années 2000, de la législation en faveur de l'égalité professionnelle.

Pour en savoir plus

Synthèses des résultats de cette étude à paraître dans :

Insee-Références , 2017, « Femmes et Hommes- l'égalité en question »

un BREF (4 pages) du Céreq en mars-avril 2017

...Vers un projet comparatif

« WOMAN – WOman in MANagement
Quel genre de managers avant 40 ans ? Faits et
discours dans quatre pays européens »
ANR 2015-2019 - Lest-Céreq-Clersé

Etudier les mécanismes à l'oeuvre dans l'accès,
l'exercice et l'avancement dans les métiers
d'encadrement des femmes en première partie de
carrière et dans des contextes sociétaux différents.

Investigations à la fois :

- statistiques et économétriques
- Et qualitatives par entretiens, en particulier les discours qui accompagnent la féminisation de cette catégorie.

Perspectives : Quels pays comparer ?

- **Suède** : engagement formel en faveur de l'égalité des sexes + actions publiques visant à soutenir l'emploi des femmes, en particulier des mères
- **UK** : engagement formel en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail + faible soutien en faveur de l'emploi des mères
- **Suisse** : mdt très ségrégué, conciliation vie familiale – professionnelle difficile, faibles politiques de soutien à l'emploi des mères
- **France** : configuration hybride avec des politiques d'égalité sur le mdt, des politiques familiales généreuses dont les effets peuvent exclure les mères du mdt (modèle nataliste et familialiste)

Méthodologie

- Travail quantitatif :

- Exploitation des données d'Eurostat sur les Labor Force Surveys
- Dresser panorama statistique pour les générations récentes des modes d'accès aux emplois de managers
- Cerner si les freins observés en France sont de même nature dans les 3 autres pays

- Travail qualitatif :

- Interview auprès de managers (parcours et vécu), de responsables RH (registre de justification)
- Le discours dominant sur la féminisation de cette catégorie est-il de même nature selon les pays ?

Conclusion

L'approche comparative devrait permettre de dégager les facteurs qui seraient les meilleurs leviers dans une configuration sociétale donnée, pour favoriser la mise en œuvre de politiques d'égalité réelle dans les entreprises.

Symétriquement, il s'agira de montrer en quoi les pratiques d'entreprises et les politiques sociales et d'emploi à l'œuvre dans chaque pays sont plus ou moins porteuses d'avancées en matière d'égalité professionnelle en fonction des dimensions législatives, organisationnelles managériales et culturelles qui les surplombent.

L'ambition est de mettre en évidence la plus ou moins grande cohérence entre les représentations, les politiques sociales et les politiques d'entreprises qui freinent ou accélèrent l'égalité effective entre femmes et hommes dans l'accès à des postes d'encadrement.