



## **Jeunes femmes managers : une égalité encore à conquérir**

Désormais plus diplômées que les hommes, les jeunes femmes ont rattrapé leur retard dans l'accès à la catégorie cadre en début de carrière. Cependant, en resserrant l'analyse sur les postes de managers, qu'en est-il précisément ? Grâce à un module spécifique de l'enquête Génération du Céreq, les auteur.e.s Dominique Epiphane et Arnaud Dupray ont analysé les caractéristiques des femmes et des hommes qui occupent ces postes à responsabilité hiérarchique et la nature de ces emplois. Le monde des managers apparaît alors encore inégalitaire, soumis aux stéréotypes genrés.

### **Des égalités d'accès aux postes et aux fonctions de managers à conquérir**

- Les femmes – à caractéristiques identiques - ont presque deux fois moins de chances d'accéder à un poste de manager que les hommes.
- La mission d'encadrement est la fonction principale de 55 % des hommes managers contre 48 % des femmes.
- 30 % des hommes managers encadrent plus de dix personnes, pour seulement 24 % des femmes.
- 64 % des femmes managers travaillent dans le secteur public contre 15 % des hommes managers.

### **Une égalité de carrière et de salaire à conquérir**

- Si les salaires d'embauche des femmes managers sont quasi-équivalents à ceux des hommes, 7 ans après, ces dernières touchent en moyenne près de 10 % de moins.
- Pour les managers du privé dont l'encadrement est la fonction principale, on mesure une différence de 300 € du salaire médian au profit des hommes. Cela découle en partie du montant de la part variable liée au management, assurant aux hommes un meilleur gain de rémunération qu'aux femmes.
- Selon l'examen des déterminants du salaire, avoir des enfants à charge pénalise les femmes en termes de rémunération et non les hommes.

### **Une inégalité dans la perception de la fonction de manager**

- Les femmes managers se considèrent plus souvent mal ou très mal payées (29 % contre 22 % pour les hommes).
- Moins d'un quart des femmes managers considère leur poste actuel comme un tremplin contre près d'un tiers des hommes.

- Elles se déclarent moins nombreuses que les hommes à « *se réaliser tout à fait professionnellement* » dans leur poste (42 % contre 51 %).
- Enfin, elles sont plus enclines à estimer que le travail prend trop de place par rapport à leur temps hors travail (30 % des femmes contre 25 % des hommes).

Malgré les différentes lois en faveur de l'égalité professionnelle homme/femme depuis les années 1970, les femmes managers ne sont toujours pas les égales des hommes managers. En effet, les entreprises continuent de disposer de latitude pour différencier recrutement, parcours professionnels et en conséquence rémunérations au profit des hommes, ou exigent des femmes davantage de preuves de leur excellence.

## Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir

Arnaud Dupray, Dominique Épiphané  
*Céreq Bref* n°385, 2020, 4p.



**Céreq**

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation – emploi – travail,  
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

*Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.*

**+ d'infos & tous les travaux**

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)



**Contact presse Pierre Hallier**

| [pierre.hallier@cereq.fr](mailto:pierre.hallier@cereq.fr) |

Tél. 04 91 13 28 48

