

Jeudi 6 juillet 2023

Communiqué de presse

Avis de Parution, *Céreq Bref 442*

Entrée dans la vie active

Les jeunes femmes toujours plus diplômées, toujours moins bien rémunérées

Grâce aux enquêtes Génération, les autrices de ce Bref comparent la situation des jeunes femmes et des jeunes hommes sur le marché du travail trois ans après leur sortie du système éducatif, à ce qu'elle était 7 ans auparavant. Alors que les jeunes femmes sont toujours plus diplômées que les hommes, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail perdurent voire s'accroissent.

Pour les femmes, être plus diplômées ne leur garantit pas d'être plus en emploi

- En 2020 (Génération 2017), 50 % des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre seulement 40 % des hommes. En 2010 ces proportions étaient respectivement de 44 % et 35 %.
- Nombre de filières de formation demeurent très sexuées : les femmes sont toujours minoritaires dans les filières scientifiques et techniques et majoritaires en lettres, langues et sciences humaines.
- Les femmes sont aussi souvent en emploi que les hommes, alors qu'elles devraient l'être davantage au vu de leur meilleur capital scolaire.

Une ségrégation professionnelle qui ne s'estompe pas

- En 2020, la gamme des emplois occupés par les femmes reste plus étroite : plus de la moitié d'entre elles se répartit en 5 groupes professionnels (contre 7 pour les hommes) dont aucun n'est catégorisé en cadre (contre 2 pour les hommes).
- Lorsqu'elles accèdent à la catégorie cadre, seules 21 % exercent des responsabilités hiérarchiques contre 28 % des hommes. En outre, à diplôme égal, les femmes ont toujours plus de risques que les hommes d'occuper des emplois peu qualifiés.
- Globalement, au sein de chaque groupe professionnel et pour chacune des Générations, les femmes sont systématiquement plus diplômées.

Rémunération : la loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes de 2014 peine à montrer ses effets

- L'écart se réduit sensiblement entre les femmes et les hommes quant à la part des temps partiels (8 points en 2020 contre 14 en 2013). Cela est dû à la fois à une hausse du temps partiel chez les hommes (+ 4 points) et à une baisse chez les femmes (- 2 points). Pour les deux sexes, on enregistre une diminution nette des temps partiels inférieurs ou égaux au mi-temps et à une forte augmentation de la semaine de quatre jours.
- La place des emplois à durée indéterminée augmente de 5 points pour les deux sexes. Pourtant, à diplôme équivalent, les femmes ont toujours moins de chances d'être en EDI que les hommes.
- Les hommes gagnent en moyenne 8 % de plus que les femmes et cet écart s'est accru de 2 points en 7 ans, et de 6 points si l'on ne tient compte que du temps plein.

- Si pour les cadres on observe un léger resserrement des rémunérations, les autres catégories professionnelles voient les écarts de salaires femmes - hommes se maintenir voire s'accroître légèrement.
- Les femmes en situation de pauvreté (60 % du revenu médian) restent plus nombreuses que les hommes, quels que soient leur niveau de diplôme ou leur catégorie sociale, bien que l'écart se réduise sous l'effet de la baisse du temps partiel féminin.

Si la position relative des femmes par rapport aux hommes s'améliore lorsque la conjoncture économique se dégrade, elle se détériore lorsque la croissance repart. Les autrices constatent que le surinvestissement éducatif des femmes ne se traduit pas par une amélioration significative sur le marché du travail. Les analyses « toutes choses égales par ailleurs » montrent qu'au mieux les écarts femmes - hommes se maintiennent tandis que certains s'accroissent comme les différences de rémunérations. Plafond de verre et plancher collant restent d'actualité.

Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant

Vanessa DI PAOLA & Dominique EPIPHANE

Céreq Bref n° 442, 2023, 4p.

Les dernières publications du Céreq :

Céreq Bref

Céreq Bref 441 – [Jeunes en service civique : des parcours comme les autres ?](#)

Céreq Bref 440 – [Les mondes pluriels de la formation des demandeurs d'emploi](#)

Céreq Bref 438/439 - [Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ?](#)

Céreq Bref 437 - [« Apprendre au travail », une autre voie vers la qualification](#)

Céreq Études

• Céreq Études 42 - [Jeunes volontaires du service civique dans la Génération 2017](#)

• Céreq Études 41 - [Après l'enseignement supérieur... des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire](#)

Les derniers podcasts du Céreq

Les analyses des experts du Céreq, sont désormais disponibles en #podcast, où chaque étude vous est racontée en 5 minutes. [Retrouver tous les épisodes >](#)

Les podcasts du Céreq sont aussi disponibles sur :



En cas de reprise du communiqué, merci de citer le nom des auteurs et le de la publication.



Céreq

Depuis 1971 |

Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

+ d'infos & tous les travaux
www.cereq.fr



Contact presse : PIERRE HALLIER
pierre.hallier@cereq.fr
+33 (0)4 91 13 28 48