

L'accès des femmes à la catégorie cadre à l'aune de la comparaison européenne : faits et discours

ELABORATION POUR LA CONSTITUTION D'UN PROJET DE TYPE ANR

Coordinatrice/Coordinateur du projet : Vanessa DI PAOLA

Organisme de rattachement (préciser l'Institut pour le CNRS) : INSHS

Grade : Maitresse de Conférence

Laboratoire (nom complet et sigle) :

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST),
UMR 7317, CNRS DR 12, Aix-Marseille Université

Adresse du laboratoire :

35 avenue Jules Ferry
13626 Aix-en-Provence cedex 1

Courriel : vanessa.dipaola@univ-amu.fr

Tél. : 04.42.37.85.28

Site web : <http://www.lest.cnrs.fr/>

Chercheuses/chercheurs participant au projet :

Nom du responsable	Grade	Nom de l'équipe	Laboratoire ou Structure	Institut de rattachement
DI PAOLA Vanessa	MCF		LEST	INSHS
MOULLET Stéphanie	MCF		LEST	INSHS
DUPRAY Arnaud	IR1	DEEVA*	CEREQ**	CEREQ
EPIPHANE Dominique	IR1		CEREQ	CEREQ

* Département des Entrées et des Evolutions dans la Vie active

** Centre d'étude et de recherche sur les qualifications

1. Rapport final

Le projet ici présenté constitue le point de départ d'une recherche comparative sur l'accès et la féminisation de la catégorie cadre que nous avons engagé notamment suite à l'obtention d'une subvention du GIS-Institut du genre. Notre premier objectif était de dresser un panorama statistique, pour des générations récentes de diplômés du supérieur, des parcours d'accès au statut cadre des hommes et des femmes ; notre deuxième objectif était de mettre en place un projet de recherche à l'échelle européenne sur ce sujet. Aussi, ce rapport fera dans une première partie l'état des lieux de la situation française, et dans une deuxième partie, une présentation du séminaire que nous avons pu organiser à Paris les 10 et 11 juin 2015 avec les partenaires européens sollicités pour conduire ce projet comparatif.

Table des matières

1.	Rapport final	3
1.1.	Les cadres en France	4
1.1.1.	Définition et contour de la catégorie cadre en France	4
1.1.2.	Evolution de la catégorie cadre en France	5
1.2.	Evolution de l'accès des jeunes à la catégorie cadre - Panorama statistique.....	5
1.2.1.	Les enquêtes <i>Génération</i> s : des cohortes d'entrants sur le marché du travail.....	5
1.2.2.	Trois ans après la fin des études... ..	7
1.2.3.	Taux et temps d'accès à la catégorie « cadre »	9
1.2.4.	Les caractéristiques de l'emploi « cadre » à trois ans... ..	12
1.3.	Première approche des dimensions explicatives	14
2.	Montage projet de recherche européen	18
2.1.	Organisation séminaire européen.....	18
2.2.	Relevé de décisions envoyé aux partenaires européens	19
	Les données	19
	Question(s) de recherche et Méthode :	21
	Financement :	22
3.	Bilan Financier	23

1.1. Les cadres en France

1.1.1. Définition et contour de la catégorie cadre en France

Nous nous appuyons sur la définition basée sur la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles de l'Insee, dont la dernière rénovation date de 2003. Cette nomenclature s'appuie sur la division du travail telle qu'elle avait cours durant les trente glorieuses, avec comme dominante le monde industriel et son versant bureaucratique. Il en découle une certaine représentation des classes sociales qui peut paraître maintenant datée en dépit de son évolution. Cette nomenclature prend ainsi en compte le métier exercé et le niveau hiérarchique en terme social et professionnel. C'est-à-dire qu'elle est conçue sur la base des classes sociales.

Comme le montre Amossé (2012)¹, la PCS a été l'objet de nombreuses critiques tenant à sa conception passéiste, au fait qu'elle serait une variable « analytiquement impure » car issue d'un cadre définitionnel mélangeant « plusieurs logiques de l'objectif et du subjectif ». Pour autant, attaquée dans ses fondements théoriques, elle demeure toujours pertinente pour décrire les inégalités socio-économiques. Elle doit bien entendu être complétée par d'autres indicateurs pour approcher toute la complexité des inégalités socio-économiques. En particulier, la précarité de certaines professions n'est pas prise en compte de même que leur occupation éventuelle de manière disproportionnée par certaines strates de la population (selon le genre, l'origine géographique...).

Au niveau le plus agrégé, le statut d'emploi (indépendant ou salarié) et la position des emplois selon le niveau de qualification, servent de clé de répartition des codes professions de la PCS. Néanmoins, il semble que l'aspect *hiérarchique* tant au niveau 1 (le plus agrégé – 8 positions) qu'au niveau 2 (42 positions) ou au niveau 3 (486 positions), prévale sur l'aspect *statut* puisque les professions libérales sont classées avec les cadres. De fait, nous incluons ici dans les catégories de cadres les professions libérales, qu'elles soient exercées effectivement à titre indépendant ou comme salarié, statuts qui restent indistincts même au niveau le plus détaillé en 486 postes. En revanche, les statistiques présentées ne concernent pas les chefs d'entreprises qui, au niveau le plus agrégé, se confondent avec les commerçants et artisans.

Par ailleurs, les cadres spécialistes, experts dans leur domaine, mais sans responsabilité hiérarchique ne peuvent être véritablement distingués à quelques exceptions près, des cadres qui exercent effectivement une activité hiérarchique, qu'elle soit liée à de l'animation, de la coordination, de l'accompagnement, de la supervision etc...

Ainsi, l'aspect « management » associé à la fonction du cadre dans le sens commun, n'est pas explicite dans la nomenclature. Or, au sein du salariat, le nombre de personnes à encadrer ou le budget par rapport auquel on est en responsabilité pèsent dans la caractérisation de l'emploi cadre. Il en résulte que l'emploi cadre au sens de la nomenclature PCS rassemble des emplois fortement hétérogènes en termes de positionnement hiérarchique, de prestige, de rémunération associée, de diplôme requis...

Sur le registre du « management », les enquêtes *Génération*s du Céreq (*cf infra*) permettent de documenter si la personne encadre des personnes dans son poste avec les modalités suivantes : {0, 1 à 5, 6 à 10, plus de 10}. La dernière modalité recouvre un éventail plutôt large de valeurs mais compte tenu que l'on s'intéresse à des jeunes en début de vie active (trois années après la sortie du système éducatif), le niveau d'information requis semble suffisant. Nous pourrions donc intégrer cette dimension supplémentaire pour caractériser les emplois de cadres occupés par les hommes d'un côté, les femmes de l'autre.

¹ « Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle », RFSE, 10, p. 225-233.

De manière pragmatique, le panorama en évolution qui suit s'appuie sur l'exploitation de deux cohortes de sortants du système éducatif, en 1998 et 2010. Nous ne descendrons qu'au niveau 2 de la nomenclature, qui distingue alors 6 professions regroupées de cadres : les professions libérales, les cadres de la fonction publique, les professions scientifiques, les professionnels de l'information, des arts et des spectacles, les administratifs et commerciaux et enfin les ingénieurs et cadres technique.

1.1.2. Evolution de la catégorie cadre en France

En l'espace de 15 ans, entre 1998 et 2012, le poids de la catégorie cadre s'est accru de 5 points en France, concernant plus de 20 % de l'ensemble des hommes actifs et 15 % des femmes.

Tableau 1. Cadres et professions intellectuelles supérieures dans l'ensemble de la population active (en %)

Année	Tous âges			
	Ensemble	25-49 ans	Hommes	Femmes
1998	13	13	16	9
1999	13	13	16	10
2000	13	13	16	10
2001	14	14	17	10
2002	14	14	17	11
2003	15	15	18	11
2004	15	15	18	12
2005	16	16	18	12
2006	16	16	19	13
2007	16	17	19	13
2008	16	17	19	13
2009	17	17	19	14
2010	17	18	20	14
2011	18	19	20	15
2012	18	19	21	15

Source : Enquêtes Emploi

L'accroissement de la catégorie a davantage profité aux femmes qu'aux hommes, celles-ci arrivant à grignoter petit à petit des positions dans des bastions professionnels autrefois réservés aux hommes. Les progrès culturels et les avancées législatives surtout, sans nul doute participent à ce mouvement lent de rattrapage des femmes dans l'emploi cadre, femmes qui rappelons-le, sortent en moyenne à des niveaux plus élevés du système éducatif depuis la fin des années quatre-vingt. Il demeure que ces valeurs globales masquent la persistance de disparités dans les types de postes occupés par les hommes d'un côté, les femmes de l'autre, comme va l'éclairer la 2ème partie.

1.2. Evolution de l'accès des jeunes à la catégorie cadre - Panorama statistique

1.2.1. Les enquêtes *Générations* : des cohortes d'entrants sur le marché du travail

Les données sont issues des enquêtes « *Génération* » du Céreq. Il s'agit de cohortes de jeunes dont le point commun est d'être entré sur le marché du travail la même année, ce qui permet d'évacuer les écarts liés aux variations de la conjoncture. Les jeunes, quel que soit leur parcours

scolaire, leur niveau de formation et leur filière d'études, sont interrogés de manière homogène.

L'objectif des enquêtes *Génération* est d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes et leur trajectoire professionnelle, en fonction de la formation suivie et d'autres caractéristiques individuelles (genre, origine sociale, etc.). Elles permettent de comprendre la diversité des parcours individuels en début de carrière.

La première enquête Génération a été menée en 1997 auprès de jeunes sortis du système éducatif en 1992. Depuis 2001, un dispositif régulier d'interrogation a été mis en place : une génération nouvelle de sortants est interrogée tous les trois ans. Les interrogations portent sur les trois premières années qui suivent leur sortie de formation initiale. Une génération sur deux est ensuite réinterrogée à intervalles réguliers : après cinq ans, sept ans, et jusqu'à dix ans de vie active.

Les tableaux présentés ici sont calculés sur les Générations 1998 et 2010 (interrogées respectivement aux printemps 2001 et 2013).

Tableau 2. Répartition des niveaux de diplôme par sexe et part des femmes à chaque niveau

	G1998			G2010		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Non diplômé	14	22	38	12	21	35
CAP-BEP-MC	13	16	44	13	16	44
Bac Général	8	5	59	10	8	55
Bac Pro Techno	22	21	49	20	19	50
BTS-DUT-Santé-social	21	17	54	17	14	55
Licence L3	6	3	64	8	6	55
Maîtrise M1, MST...	8	5	60	2	1	63
DEA-DESS-Master-M2	6	5	51	12	7	61
Ecoles Ing.-Comm.-M2	2	4	33	3	6	37
Doctorat	2	1	52	3	2	62
Ensemble	100	100	49	100	100	49
Effectifs	340 441	354 990		330 308	344 261	

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

La répartition des jeunes hommes et femmes dans la hiérarchie des niveaux de diplômes entre les deux enquêtes a fortement évolué. Le niveau de sortie s'est élevé pour les deux sexes et la part de sortants de l'enseignement supérieur aux niveaux Licence, Master, Doctorat a augmenté de 4 points pour les hommes comme pour les femmes : en 1998, ils représentaient 18 % des jeunes hommes et 24 % des jeunes femmes et en 2010, respectivement 22 % et 28 %. Mais la part de jeunes femmes a beaucoup plus augmenté aux niveaux les plus élevés : si les diplômé-e-s de Master et de Doctorat représentaient 10 % des jeunes hommes et 10 % des jeunes femmes de la génération 1998, ces proportions sont passées à respectivement 15 % et 18 % pour celle de 2010. La part des jeunes femmes aux plus hauts niveaux de formation s'est donc particulièrement accrue et elles représentaient en 2010, 37 % des diplômés des grandes écoles (contre 33 % pour la cohorte précédente) ; 61 % des diplômés de Master (contre 51 %) et 62 % des jeunes docteurs (contre 52 %).

Cette élévation du niveau de diplôme des jeunes femmes va être un des facteurs principaux, explicatifs de l'accroissement de leur accès à la catégorie *cadre*.

1.2.2. Trois ans après la fin des études...

Parmi les jeunes en emploi trois ans après la fin de leurs études, on compte 20 % de cadres pour la Génération 2010, soit 5 points de plus que la Génération 1998. Cette proportion de cadres parmi les actifs occupés est la même au sein de la population féminine et masculine, de sorte que les jeunes femmes sont à parité parmi les cadres en 2013. Douze ans auparavant, et pour les jeunes ayant passé le même temps sur le marché du travail, la parité n'était pas encore atteinte : 17 % des jeunes hommes étaient cadres contre 13 % pour les femmes, ne représentant alors que 41 % parmi les cadres.

Tableau 3. Part des cadres après trois ans de vie active

G1998			G2010		
15*			20		
Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
13	17	41**	20	20	49

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * après trois ans de vie active, 15% des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et en emploi en 2001 sont cadres. **Parmi les cadres après trois ans de vie active, 41% sont des femmes.

Plus précisément, parmi les jeunes cadres de la Génération 1998 comme ceux de la Génération 2010, la plus grande part d'entre eux (39 % et 33 % respectivement) sont des « ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ». Dans ces professions, les jeunes hommes restent largement sur-représentés en 2013, à hauteur de 70 %, quand ils étaient 77 % pour la Génération 1998.

Tableau 4. Répartition des différentes PCS cadre à 3 ans

	G1998			G2010		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Profession libérale	6*			8		
	8	5	53*	12	5	70
Cadres de la fonction publique	7			9		
	8	5	53	11	7	60
Professeurs, professions scientifiques	20			15		
	29	13	60	21	10	68
Professions de l'information, des arts et des spectacles	5			7		
	6	4	49	7	6	50
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	24			28		
	27	22	46	29	27	51
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	39			33		
	22	51	23	20	46	30

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * après trois ans de vie active, 6% des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et cadre en 2001 sont profession libérale. Cette part est de 8% pour les femmes et de 5% pour les hommes.

**Parmi les jeunes en profession libérale en 2001, 53% sont des femmes.

Les « cadres administratifs et commerciaux » constituent le deuxième groupe le plus nombreux avec respectivement 24 % et 28 % des cadres. Ici, la parité est atteinte pour la Génération 2010. La parité est aussi observée chez les cadres identifiés comme exerçant des « professions de l'information des arts et des spectacles », elle était déjà presque atteinte pour la Génération 1998.

Enfin, les « professions scientifiques », regroupant 20 % des cadres de la Génération 1998 et 15 % pour la Génération 2010, se sont féminisées : désormais on compte 68 % de jeunes

femmes contre 60 % douze ans auparavant. Les « professions libérales » et les « cadres de la fonction publique » sont deux groupes qui se sont également féminisés : on y compte respectivement 70 % et 60 % de femmes (ces professions représentent 8 % et 9 % des cadres pour la Génération 2010, deux points de plus que pour la génération antérieure).

Qui sont les jeunes cadres après trois de vie active (en termes de diplôme et d'origine sociale) ?

Elévation du niveau de diplôme détenu par les jeunes cadres, en particulier pour les jeunes femmes

Parmi les cadres après trois ans de vie active, leur niveau de diplôme s'est considérablement élevé entre les Générations 1998 et 2010, et ce, pour les deux sexes. Les jeunes hommes cadres en 2001 sont 59 % à détenir un diplôme de niveau bac+ 5 et plus contre 56 % chez les jeunes femmes. Douze ans plus tard, ces dernières lorsqu'elles sont cadres, sont désormais plus diplômées que les hommes (et bien plus diplômées qu'elles ne l'étaient pour la Génération 1998) : 76 % des jeunes femmes cadres en 2013 détiennent au moins un diplôme de bac +5 contre 71 % pour les jeunes hommes.

Tableau 5. Niveaux de diplômes des cadres après trois ans de vie active

	G1998			G2010		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Non diplômé	0	2	10	0	1	22
CAP-BEP-MC	1	1	39	0	1	25
Bac Général	2	2	43	3	3	52
Bac Pro Techno	3	3	38	2	3	39
BTS-DUT-Santé-social	7	12	30	6	9	40
Licence L3	9	5	56	7	9	46
Maîtrise M1, MST	23	16	52	3	2	58
DEA-DESS-Master-M2	28	26	44	43	30	58
Ecoles Ingénieur,- Commerce	15	24	30	16	31	34
Doctorat	13	9	52	17	10	61
Total	41391	56237	41391	53991	55567	53991

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

Pour la Génération 2010, le diplôme de Maîtrise n'existe plus et le niveau M1 n'étant pas un niveau de fin d'études, les jeunes cadres pour cette génération comparée à la Génération 1998 (où la maîtrise est encore un palier de fin de formation initiale) sont très peu nombreux à ne pas avoir poursuivi en bac+5. Il semble que les jeunes femmes cadres qui, par le passé, le devenaient avec un diplôme de bac +4 détiennent désormais un diplôme de bac +5 : la part des femmes cadres de ce niveau est passée de 44 % à 58 % ; de 13 à 17 % parmi les titulaires d'un doctorat. Pour les jeunes hommes cadres, l'élévation des diplômes passe par un report vers le bac + 5 mais aussi vers les diplômes d'écoles d'ingénieurs et de commerce.

Les jeunes femmes cadres plus souvent filles de cadres que par le passé

En termes d'origine sociale, avoir au moins un des deux parents cadre est la situation la plus fréquente pour les jeunes devenus cadres, qu'ils appartiennent à la Génération 1998 comme à

la Génération 2010. Il semble cependant que cette origine « pèse plus lourd » pour la génération la plus récente puisque 58 % des jeunes cadres ont au moins un de leurs parents qui est lui-même cadre, soit 3 points de plus que pour la génération antérieure. Ce résultat tient à l'origine sociale des jeunes femmes cadres : c'est essentiellement chez elles que l'origine sociale s'est élevée : elles sont désormais 61 % à être filles de cadres contre 55 % douze ans plus tôt.

Tableau 6. Origines sociales parmi ceux qui sont devenus cadres au cours des 3 années

	G1998		G2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun des 2 parents cadres	45		42	
	45	45	40	44
Un des deux parents cadre	35		34	
	33	36	35	34
Deux parents cadres	20		24	
	22	22	26	23
Total	100	100	100	100

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

1.2.3. Taux et temps d'accès à la catégorie « cadre »

On peut, plutôt que simplement constaté qui est devenu cadre après trois de vie active, s'intéresser au processus d'accès à cette catégorie. En particulier, tous les niveaux de formations ne prédestinent pas à atteindre cette catégorie.

En effet, l'accès d'une cohorte de sortants de formation initiale à la catégorie cadre s'est globalement amélioré au cours de la dernière décennie : 16 % des jeunes de la Génération 2010 sont devenus cadres après trois ans de vie active, soit deux points de plus que pour la Génération 1998. Mais c'est pour les jeunes femmes que la part de celles qui accèdent à la catégorie a le plus progressé. En effet, 16 % d'entre elles sont devenues cadres en 2013, c'est à dire après trois ans de vie active, contre 12 % d'entre elles en 2001. Au final, pour la cohorte la plus récente, jeunes hommes et jeunes femmes accèdent tout autant les uns que les autres à cette catégorie. Devenir cadre est sans aucun doute davantage possible pour les jeunes femmes du fait, en particulier, de l'augmentation de leur niveau de diplôme d'une cohorte à l'autre (*cf* tableau 2 supra).

Dès le bac+2 et pour chaque niveau de diplôme à partir de là, les jeunes hommes sont plus fréquemment cadres que leurs consœurs (indépendamment de la spécialité de formation) en 2001 comme en 2013. Par ailleurs, c'est seulement à partir du Bac+5 que les jeunes, hommes comme femmes, accèdent au moins dans 6 cas sur 10 à la catégorie cadre, trois ans après l'obtention du diplôme. Hormis les détenteurs d'un bac+2 (très peu nombreux à devenir cadre), c'est pour les diplômés de bac+4 (Maîtrise/M1) que l'écart de taux d'accès entre sexes est le plus grand pour la Génération 1998 : le taux d'accès des jeunes hommes est de près de 60 % supérieur à celui des jeunes femmes avec ce même diplôme (50 vs 32 %). Cet écart se réduit grandement pour la Génération 2010 où il n'est plus de que 26 %, toujours à l'avantage des hommes.

Pour les diplômés de bac+5, l'accès des hommes à la catégorie cadre a fortement diminué entre les générations, il est resté inchangé pour les jeunes femmes de sorte que l'écart entre les sexes n'est plus pour la Génération 2010 que de 6 points (contre 20 points pour la Génération 1998). Pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerces, plus de 8 jeunes sur 10 accèdent

après trois ans de vie active à un poste de cadre quelle que soit la période étudiée. En revanche, l'accès des jeunes hommes et des jeunes femmes est moindre pour la génération la plus récente : 88 % des premiers sont cadres trois ans après la fin de leurs études - soit 5 points de moins que pour les diplômés de la Génération 1998 - et 79 % des secondes sont également cadres avec trois ans d'expérience – soit également 5 points de moins que pour les diplômées de 1998. Enfin, les docteurs, y compris ceux en santé, sont plus de 95 % à être cadres au bout de trois ans de vie active, hommes et femmes, en 2001 comme en 2013.

Tableau 7. Taux d'accès au statut cadre à 3 ans

Taux d'accès pour l'ensemble de la cohorte	G1998		G2010	
	14*		16	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux d'accès par sexe	12	16	16	16
Taux d'accès par diplôme :				
BTS-DUT-santé social	4	11	6	11
Licence, L3	18	26	15	22
Maitrise, M1, MST	32	50	31	39
DEA-DESS – Master, M2	59	79	61	67
Ecoles d'Ingénieur - Commerce	84	93	79	88
Doctorat	95	96	95	97

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

Lecture : * après trois ans de vie active, 14% des jeunes sortis du système éducatif en 1998 sont devenus cadres.

Pour les jeunes devenus cadres au cours de leurs trois premières années de vie active, le temps d'accès à ce statut varie selon le sexe et la génération étudiée. La moitié des sortants de formation initiale en 2010 devenus cadres depuis mettent moins de 2 mois pour le devenir (6 mois en moyenne) contre 5 mois pour les sortants de 1998 (9 mois en moyenne). Pour la Génération 1998, les femmes qui sont devenues cadres le sont devenues plus rapidement que les hommes.

Tableau 8. Temps d'accès au statut (mois) - Parmi ceux qui sont devenus cadres au cours des 3 années

	G1998		G2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moyen	9		6	
	8	10	6	6
Médian	5		2	
	4	7	3	2
BTS-DUT-santé social	15		6	
	11	16	7	6
Licence, L3	5		4	
	4	9	4	5
Maitrise, M1, MST	6		3	
	5	8	3	4
DEA-DESS – Master, M2	4		3	
	4	4	3	1
Ecoles d'Ingénieur - Commerce	5		2	
	3	7	2	2
Doctorat	1		1	
	1	1	1	1

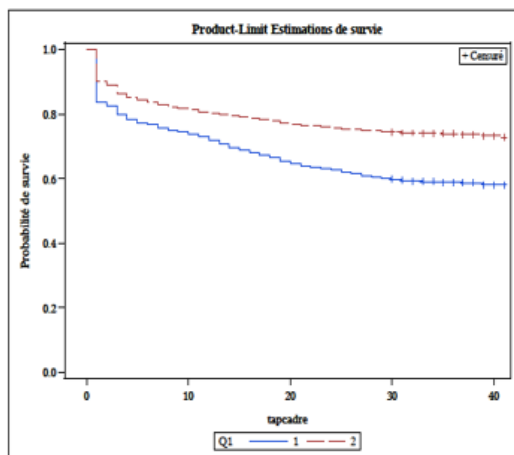
Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

Les temps d'accès sont quasi semblables entre jeunes hommes et jeunes femmes pour la génération la plus récente, légèrement plus rapide pour les dernières (comparativement aux hommes) pour les diplômées de bac+ 3 et bac +4. Pour la Génération 2010, les diplômés d'école d'ingénieur et de commerce accèdent aux positions cadres avec les mêmes durées quel que soit leur sexe.

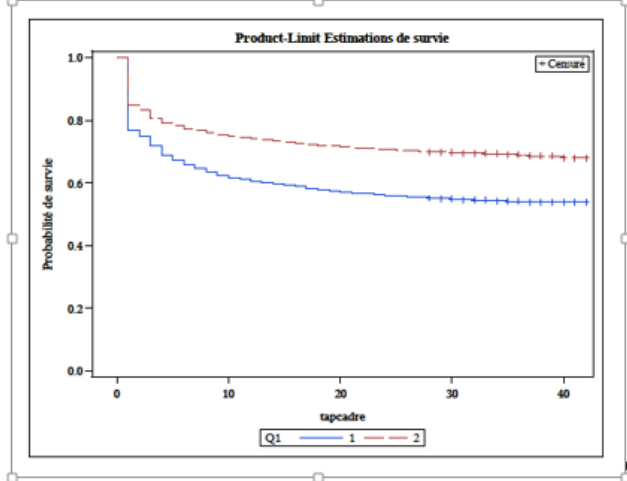
Ces résultats peuvent apparaître trompeurs dans la mesure où les temps d'accès ne sont établis ici que pour ceux qui ont accédé dans leur parcours sur le marché du travail (et au cours période d'insertion professionnelle) à la catégorie cadre. La sélection n'est cependant pas la même pour les jeunes hommes et les jeunes femmes. Il faut donc pour confronter les temps d'accès des deux sous-groupes tenir compte des données censurées (les femmes et les hommes qui en trois ans n'ont pas encore eu accès à la catégorie).

Autrement dit, si l'on ne considère que le temps médian d'accès à la catégorie parmi les jeunes cadres, on gomme les différences entre hommes et femmes, notamment pour la Génération 2010. Lorsque l'on tient compte de l'existence des phénomènes de censure (certains n'accèdent pas à des emplois cadre au terme des trois premières années de vie professionnelle), le recours à la classe des modèles de durée s'impose (l'estimateur de Kaplan-Meier dans une étape descriptive) et, pour l'ensemble des diplômés de bac+2 et au-delà, les jeunes femmes mettent alors toujours plus de temps que les jeunes hommes à devenir cadres.

Bac+2-et-plus--Génération-1998

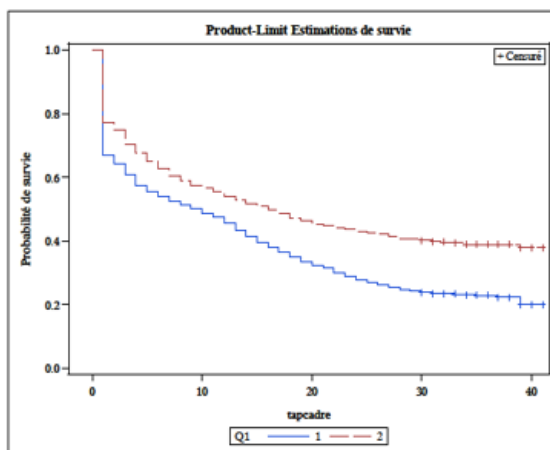


Bac+2-et-plus--Génération-2010

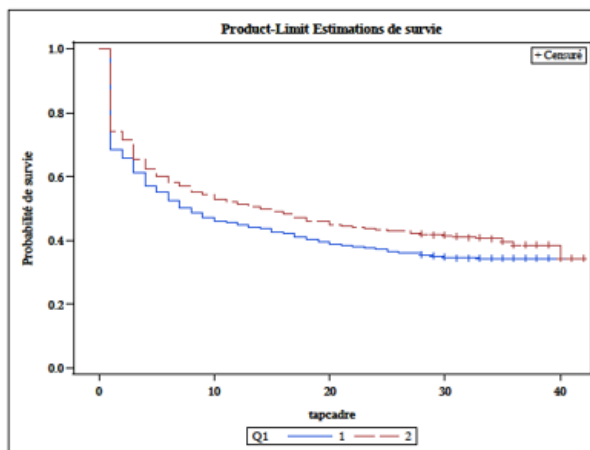


Si l'on raisonne à diplôme identique, pour les *diplômés de bac+5*, on montre que l'accès des jeunes hommes à la catégorie cadre est bien plus rapide que celui des jeunes femmes pour le Génération 1998. Pour les diplômés de 2010, l'accès est légèrement plus rapide pour les hommes et c'est la détérioration de leur situation qui les rapproche de la situation des jeunes femmes.

M2-DEA-DESS—Génération-1998¶

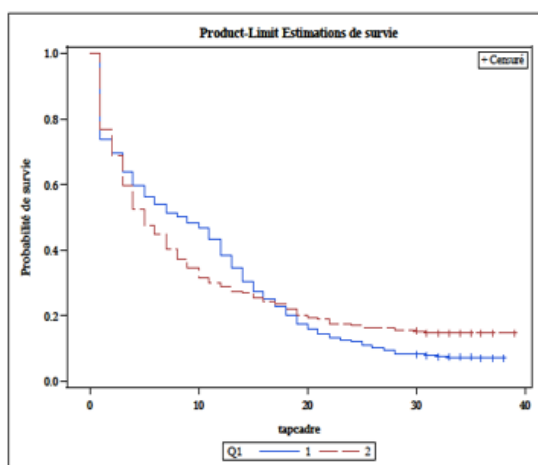


M2-DEA-DESS—Génération-2010¶

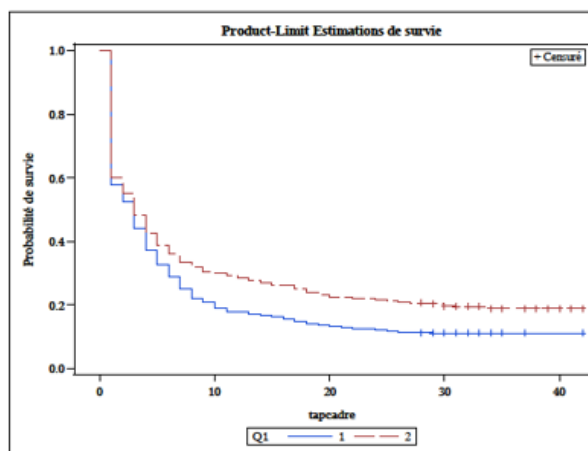


Enfin, pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce, les jeunes femmes de la génération 1998 ont la première année après la fin de leurs études un meilleur accès à la catégorie cadre que leurs collègues masculins, puis avant la fin de la deuxième année post-diplôme les jeunes hommes retrouvent un avantage relatif. Pour la génération 2010, au cours des premiers mois sur le marché du travail, l'accès des jeunes hommes et femmes est semblable, et avant la fin de la première année après l'obtention du diplôme, l'accès des hommes à la catégorie cadre devient « meilleur » que celui des jeunes femmes.

Ecoles d'ingénieurs et de commerce –Génération 1998



Ecoles d'ingénieurs et de commerce –Génération 2010



1.2.4. Les caractéristiques de l'emploi « cadre » à trois ans...

Des salaires masculins systématiquement plus élevés

Qu'il s'agisse du salaire au 1^{er} emploi de cadre occupé lors des trois premières années de vie active, de celui de l'emploi de cadre occupé trois ans après l'entrée sur le marché du travail (tous temps de travail confondus ou en ne prenant en compte que les emplois à temps complets) ou de celui des jeunes cadres qui managent équipe (d'une personne ou plus), les salaires masculins sont, dans tous les cas, supérieurs aux salaires féminins, et ce, quelle que soit la génération considérée. S'il existe des variations dans les écarts entre hommes et femmes selon l'emploi considéré, on constate une réduction de ces écarts entre la génération 1998 et

la génération 2010. Par exemple, l'écart salarial entre hommes et femmes pour l'emploi à trois ans, à temps plein, passe de 11 % en 2001 à 7 % en 2013.

A noter que la fonction d'encadrement réduit les écarts de salaires car si l'on observait un écart de 14 % au détriment des femmes au sein des jeunes managers en 2001, cet écart s'est considérablement réduit pour n'être plus que de 1,5 % en 2010.

Tableau 9. Salaires, temps de travail et taux d'encadrement des jeunes hommes et femmes cadres

	G1998		G2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salaire* mensuel médian au moment du 1 ^{er} accès au statut cadre	1 540		1 840	
	1 390	1 655	1 750	1 950
Salaire mensuel médian à 3 ans (tout temps de w)	1 870		2 155	
	1 715	1 980	2 060	2 200
Salaire mensuel médian à 3 ans (temps plein)	1 900		2 190	
	1 780	1 980	2 100	2 250
Temps de travail partiel	7%		8%	
	13%	3%	12%	4%
Taux d'encadrement (<i>managers</i>)	37%		35%	
	31%	41%	31%	38%
Salaire des <i>managers</i>	1 980		2 310	
	1 855	2 115	2 300	2 335

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées. (*) En € courant.

Des temps de travail relativement proches et qui n'expliquent pas les écarts salariaux

Les temps de travail différenciés des jeunes cadres hommes et femmes n'expliquent pas les écarts de salaires observés, notamment pour la génération la plus récente. En effet, en 2013, ces écarts sont de 7 % que l'on considère tous les emplois ou les seuls emplois à temps complet. En tout état de cause, même si les jeunes femmes cadres occupent plus souvent que leurs homologues masculins un emploi à temps partiel (en 2001 comme en 2013), leur proportion est nettement inférieure à celles des autres jeunes femmes : en 2013, plus du quart (28 %) des jeunes femmes qui occupent un emploi non-cadre l'exerce à temps partiel (contre 14 % des jeunes hommes non-cadre).

Un taux d'encadrement féminin qui n'évolue pas entre les deux générations

Alors qu'on a pu voir précédemment l'évolution substantielle de l'accès des jeunes femmes à la catégorie cadre entre les deux générations, leur positionnement sur les fonctions hiérarchiques n'a quant à lui, pas évolué : en 2001 comme en 2013, seulement 3 femmes sur 10 (contre 4 hommes sur 10) déclarent avoir un ou plusieurs salariés sous leurs ordres.

Des contrats de travail assez contrastés

Les jeunes hommes cadres sont nettement plus souvent que leurs consœurs sur des emplois dont le contrat est à durée indéterminée (CDI) et ce, quelle que soit la génération observée : on constate un écart de l'ordre de 18 points sur cet indicateur au détriment des femmes. En revanche, près de deux fois plus souvent qu'eux, elles accèdent à un emploi cadre dans la fonction publique au cours des trois ans.

Tableau 10. Contrats de travail des jeunes hommes et femmes cadres 3 ans après leur sortie du système scolaire

	G1998		G2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emploi à durée indéterminée	81		73	
	76	84	67	79
	70		63	
Dont Contrat à durée indéterminée (CDI)	61	76	54	72
Dont Fonctionnaires	11		10	
	15	8	13	7
Part qui accède à l'emploi cadre dans la fonction publique	23		23	
	32	16	30	16

Source : Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

1.3. Première approche des dimensions explicatives

Différentes pistes d'analyses peuvent conduire à expliquer ces variations dans les emplois de cadres occupés par les femmes. A ce stade, nous proposons de survoler les principales. Elles peuvent renvoyer au registre éducatif, aux politiques publiques (non) mises en place, plus largement aux cultures sociétales de genre à l'œuvre, ou encore au fonctionnement du marché du travail et de ses acteurs.

Du point de vue de l'éducation...

Depuis le début des années 90 en France, les filles sortent du système éducatif mieux diplômées en moyenne (à un niveau plus haut) que les garçons. Bien que plus concentrées dans certaines filières (Services, Sciences-humaines, Social...), elles progressent aussi tendanciellement dans les filières les plus masculinisées « filières techniques et de sciences dures » à l'Université et également dans les filières de droit et de médecine où elles étaient déjà bien présentes. Ces orientations scolaires leur ouvrent de nouvelles perspectives dans des professions où autrefois elles constituaient l'exception : médecins, magistrats, ingénieurs... En résulte notamment un report tendanciel de l'âge au premier enfant pour les jeunes femmes les plus diplômées.

Des aspirations professionnelles devenues légitimes

...avec les progrès médicaux et législatifs qui ont permis aux femmes de maîtriser leur fécondité (loi Neuwirth de 1967 sur la contraception, loi Veil de 1975 qui légalise l'IVG...), les progrès culturels depuis les années 60 dans la perception de ce qui est le plus souhaitable pour les femmes lorsqu'elles ont des enfants (Mainguéné, 2011)², le mouvement continu de tertiarisation de l'économie qui a permis à la fois de réduire la proportion d'emplois exposés aux pénibilités physiques, sonores etc. et faisant appel à des compétences communicationnelles et relationnelles plus que simplement techniques ou physiques, a multiplié les possibilités d'emplois accessibles aux femmes... Tous ces facteurs ont concouru à rendre les aspirations de carrière des femmes aussi légitimes que celles des hommes.

Du côté des politiques publiques...

Depuis les années 70, le marché du travail voit un renforcement de la législation sur le travail en faveur d'un traitement égal des hommes et des femmes pour un travail égal³ Ces différentes

² « Couple, famille, parentalité, travail des femmes Les modèles évoluent avec les générations » Insee premières, n°1339, Mars 2011.

³ Loi Roudy de 1983, loi Génisson de mai 2001 qui la prolonge et institue le dialogue social annuel sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises, loi relative à la lutte contre la discrimination de novembre 2001, Accord national interprofessionnel de mars 2004 sur l'égalité

mesures concourent à ce que les aspirations professionnelles des jeunes hommes et femmes convergent en disposant des mêmes possibilités de réalisation et à ce que employeurs tendent vers des pratiques indifférenciées en termes de recrutement et de gestion des carrières à postes et performances égales de leurs titulaires.

Mais face à ces facteurs de convergence, persistent des freins notamment liés à la répartition des rôles sociaux dans la sphère privée qui reste fortement inégalitaire en défaveur des femmes. Les politiques familiales de leur côté peuvent introduire des disparités de traitement en accordant des droits aux femmes qui dérivent de leur rôle dans la sphère reproductive et les renvoient d'abord de fait à cette fonction (Périer, 2010)⁴. Les modèles culturels de répartition des rôles sociaux et des activités entre conjoints au sein des ménages peuvent également peser sur le rapport à l'emploi des femmes et instaurer plus ou moins de discontinuités dans les parcours professionnels avec la naissance des enfants.

Enfin, il existe toujours, au sein des organisations, des freins à la progression professionnelle des femmes liés au modèle masculin de la « performance » : présentisme et longues journées, réunions stratégiques tardives,⁵ occupation de postes où « les challenges » et les possibilités de se faire repérer comme « salarié performant » par la hiérarchie sont moins fréquentes que chez les hommes, la nécessité d'avoir la confiance de ses supérieurs, enfin les sacrifices de carrière asymétriques liés aux mobilités professionnelles et géographiques du conjoint.

La formation de la famille

—à des âges où se construisent les carrières soit entre 25 et 40 ans, peut restreindre la disponibilité physique et psychologique des femmes au travail et peser sur leurs orientations professionnelles d'une part, sur leurs opportunités de progression dans les professions cadres d'autre part. En effet, le poids des charges domestiques et parentales pèse encore massivement sur elles malgré des évolutions récentes (Ricroch, 2012) et la disparité de charge domestique et parentale selon le sexe s'accroît avec le nombre d'enfants (Champagne et al., 2014). Une conséquence indirecte peut être également de limiter leurs opportunités de participer à de la formation continue freinant leurs possibilités de promotions si ces formations en constituent l'une des conditions.

En corollaire de cette répartition inégale des tâches domestiques et parentales :

Conciliation vie privée/vie professionnelle...

La faible compatibilité des emplois cadres hormis dans le public en France, avec la possibilité de travailler à temps partiel, option qui répond souvent à des souhaits de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Compte tenu de la nécessité de démontrer son implication professionnelle pour être promu dans un poste de cadre, une étude dans le secteur des métiers de la banque de réseau a montré que les femmes avaient tendance à différer le projet d'enfant dans les échelons aux portes du niveau cadre (Dupray, 2009).

professionnelle et la mixité, loi de mars 2006 sur l'obligation de négocier dans les branches et entreprises pour supprimer les écarts salariaux entre hommes et femmes, loi de janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance – avec un objectif de 40 % de femmes au sein des CA des 650 entreprises cotées et publiques à horizon 2017 ; loi de mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination etc. – inscription dans la loi de respect de quotas de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici 2018 assorties de sanctions financières en cas de carence)

⁴ Périer, H. (2010) La logique sexuée de la réciprocité dans l'aide sociale. *Revue de l'OFCE*, 114, p. 237-263.

⁵ « *mothers are more likely to leave male-dominated occupations when they work 50 hours or more per week, but the same effect is not found for men or childless women. Results also show that overworking mothers are more likely to exit the labor force entirely, and this pattern is specific to male-dominated occupations* », Cha (2013)

Les modèles culturels de division des rôles dans le couple

... peuvent desservir l'accès et la progression des femmes dans l'emploi cadre (Pfau-Effinger, 2010)⁶. Une partie des faibles taux d'emploi des femmes dans certains pays d'Europe du Sud est à relier à l'adhésion du plus grand nombre à un rôle prioritaire des femmes dans la sphère familiale (Algan et Cahuc, 2005).

Dans la même veine, la priorité de carrière au conjoint masculin en cas d'homogamie forte des couples en termes de capitaux éducatif et socio-culturel, peut obliger les femmes à des mobilités géographiques contraintes qui les pénalisent dans leur carrière (Bertaux-Wiame, 2006).

Des stéréotypes de genre...

...transmis par l'éducation et les médias (Epiphane, 2007 ; Hamel et Rault 2014) amenant les femmes à des orientations scolaires et professionnelles socialement induites, pouvant les détourner de leurs propres attirances et aspirations si elles sont par trop en décalage avec ceux-ci. Ces stéréotypes, mobilisés dans le monde professionnel (Chaintreuil, Epiphane, 2013) peuvent également susciter des comportements discriminatoires au moment du recrutement ou dans les opportunités d'évolution professionnelle.

Une ségrégation des professions persistante, source de disparités salariales

On sait en effet que d'une part la ségrégation des professions selon le genre est construite par la ségrégation des filières d'études (Couppié, Epiphane, 2006 ; 2009), et que d'autre part, les professions à personnel féminin majoritaire payent moins que les autres (Couppié, Dupray, Moullet, 2012 ; Dupray et Moullet, 2013) et que cette composition sexuée des emplois où les femmes sont majoritaires, est susceptible de conduire à une accentuation des écarts de salaires entre hommes et femmes lorsqu'ils ont des enfants.

La nécessité de se conformer aux qualités requises d'un bon manager

Leadership et disponibilité temporelle notamment. Ainsi Guillaume et Pochic (2009), dans leur étude sur les carrières des cadres à EDF montrent qu'une progression de carrière continue et importante requière plusieurs conditions : un diplôme d'une école prestigieuse à la base, une mobilité géographique et fonctionnelle, être promu rapidement en début de carrière et avoir atteint un certain niveau d'échelon entre 35 et 40 ans, enfin une loyauté sans faille à l'égard de l'entreprise mesurée par le temps de travail effectif. Belghiti-Mahut (2004) montre en outre que l'appui et la confiance de l'entourage professionnel est une variable déterminante de leur avancement de carrière de même que le soutien d'un mentor et la mobilisation de réseaux informels (Laufer, 2005).

Bibliographie :

Algan, Y., Cahuc, P. (2005) "The roots of low European employment: family culture?", IZA DP 1683, july.

Belghiti-Mahut, S. (2004) « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », RFG, n°154, p. 145-160.

6

- Cha (2013) “« Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations », *Gender & Society*, Vol. 27, No. 1, p. 158-184.
- Champagne C., Pailhé A., Solaz A. (2014) « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolution ? », *Document de Travail de l'INED* n°203.
- Crozon R., Gneezy U. (2009), « Gender differences in preferences », *Journal of Economic Literature*, Vol. 47, No. 2, p. 448-474.
- Guillaume, C. and Pochic, S. (2009). “What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work–life Balance”. *Gender, Work & Organization*, 16, p. 14–36.
- Hamel, C., Rault W. (coord.) (2014) “Les inégalités de genre sous l’oeil des démographes”, *Population & Sociétés*, N°517, décembre.
- Hogarth R.M., Karelaia N., Trujillo C.A. (2012), « When should I quit? Gender differences in exiting competitions », *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 83, p. 136-150.
- Kleinjans K.J. (2009), « Do gender differences in preferences for competition matter for occupational expectations? », *Journal of Economic Psychology*, Vol. 30, p. 701-710.
- Laufer J.(2005), "La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel", *Travail et Emploi*, n°102, Avril-Juin, p. 31-44
- Pfau-Effinger, B. (2004).” Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences”, *British Journal of Sociology*, 55, p. 377-399.
- Pfau-Effinger, B. (2010). “Cultural and institutional contexts”, pp. 125-146 in J. Treas and S. Drobnic (eds.). *Dividing the Domestic: men, women and household work in Cross-National Perspective*. Stanford University Press.
- Ricroch, L. (2012) « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit » Insee-références, regards sur l'égalité hommes-femmes, p. 67-80.

2. Montage projet de recherche européen

2.1. Organisation séminaire européen

Grâce à la subvention du Gis-Institut du Genre et de l'Apec⁷, nous avons pu organiser un séminaire avec les partenaires européens que nous avons sollicités en vue du montage du projet comparatif sur « l'accès et la progression des jeunes femmes dans les carrières de managers et d'experts en Europe, faits et discours ».

Au regard des situations du marché du travail, de son fonctionnement, et des modèles sociétaux à l'œuvre, nous avons finalement retenu huit pays balayant une assez grande diversité des situations : la France, L'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, le Portugal, l'Italie, la Suède et la France.

Les rencontres ont été pensées sur deux journées : une première journée a consisté en la réalisation d'un séminaire visant à faire un état des lieux statistiques dans les différents pays autour des deux points suivants :

- Etat des lieux statistique des poids relatifs des femmes et des hommes dans les emplois qualifiés et/ou les fonctions managériales en début de vie active, en ayant préalablement précisé ce que recouvrent ces emplois.
- Dimensions explicatives : rôle de la formation initiale et continue dans l'accès à ces emplois, rôle des éléments de nature institutionnelle (politiques familiales, protection sociale) et rôle du fonctionnement du marché du travail (ségrégation des emplois, part du temps partiel, flexibilité ...), et enfin rôle des rapports sociaux de sexe (*gender ideology*) ?

Elle a donné lieu au programme suivant (cf Affiche en annexe) :

8h30-9h15	• Accueil des participants
9h15-9h30	• Ouverture par les représentants de l'Apec Éric Péres (vice-président de l'Apec) et Pierre Lamblin (Directeur du Département études et recherche).
9h30- 9h45	• Introduction Vanessa di Paola (AMU, LEST, Car Céreq) et Raymond Pronier (Apec)
10h00-10h30	• Le cas de la France Arnaud Dupray (Céreq), Dominique Épiphane (Céreq) et Stéphanie Moullet (AMU, LEST, Irt, CAR Céreq)
10h30-11h15	Christophe Lenzi (Apec), Christophe Thill (Apec)
11h15-11h30	Hélène Alexandre (Apec)

Pause

11h45-12h15	• Le cas du Royaume-Uni Clare Lyonnette (Université de Warwick-Angleterre) <i>Discutante</i> : Christine Erhel (Centre d'Économie de la Sorbonne, CEE-France)
12h15-12h45	• Le cas des Pays-Bas

⁷ Nous avons obtenu un financement de l'Apec pour conduire une étude statistique sur « L'accès des jeunes femmes à la « catégorie cadre » à l'aune de la comparaison européenne ».

- Stéphanie Steinmetz (Université d'Amsterdam-Pays-Bas)
Discutante : Anne Bustreel (CLERSÉ-France)
- 12h45-13h15 • **Discussion**

Déjeuner

- 14h30-15h00 • **Le cas de l'Italie**
 Rosella Bozzon (Université de Trento-Italie)
Discutant : Ferruccio Ricciardi (LISE-CNAM-France)
- 15h00-15h30 • **Le cas de l'Allemagne**
 Karen Jaehrling (IAQ, Université de Duisburg-Essen-Allemagne)
Discutante: Catherine Marry (Centre Maurice Halbwachs-France)
- 15h30-16h00 • **Le cas de la Suède**
 Anne-Marie Daune-Richard (LEST, pour la Suède)

Pause

- 16h30-17h00 • **Conclusion de la journée** : Jacqueline Laufer (HEC Paris)
- 17h00-17h30 • **Discussion générale**

La deuxième journée était un workshop restreint aux partenaires du projet présents (par téléphone pour la Hongrie et la Suède). L'objectif de cette deuxième journée était de mieux cerner les questions de recherches, les données et méthodes utilisées et les pistes de financements envisageables pour monter ce projet. A l'issue de cette journée, un relevé de décision a été envoyé aux partenaires en vue de mener à bien la recherche de financement.

2.2. Relevé de décisions envoyé aux partenaires européens

Au terme de ces deux journées de travail, nous vous envoyons un premier relevé de décision. Dans un deuxième temps, nous vous enverrons d'une part une synthèse des différentes présentations faite lors du séminaire car cela pourrait nous aider à construire le questionnaire nous semble-t-il ; et d'autre part, une note sur le travail qualitatif (cf la présentation faite par Dominique Epiphane le 2^e jour).

3 points importants :

- Les données quantitatives
- Les questions posées et les méthodes utilisées
- Les financements

Les données

Bases de données

- Cadrage à partir des *EULFS* car ce sont les données générales les plus homogènes et ensuite approfondissement avec les *LFS* nationales
- Autres enquêtes à explorer : *INED GGS* ; *Structure of Earning Surveys* – Eurostat.

- En complément les éventuels panels de chaque pays pour une vraie dimension longitudinale⁸ :
 - France : *Génération 1998* et *Génération 2004* à 7 ans ; *Génération 1998* et *Génération 2010* à 3 ans⁹
 - Allemagne : GSOEP
 - UK : *BHPS* → *Understanding Society* + enquête *Future Track* sur le modèle de TREE ()
 - NL : cohorte sur les jeunes
 - Suède : payant
 - Italie : rien
 - Hongrie : il y a quelque chose
 - Portugal : ?
 - Suisse : *TREE*... cette enquête ne devrait pas convenir à notre objet car elle est basée sur PISA (jeunes ayant 15 ans), donc même avec 10 ans d'observation (dernière cohorte), les jeunes n'auront que 25 ans, ce qui fait court pour avoir quitté le système éducatif avec des diplômes élevés et être devenu cadre.

Ce travail de panorama comparatif des mouvements de féminisation de certaines professions à l'œuvre dans les différents pays doit guider le choix des professions à étudier dans le travail qualitatif.

Cadre ?

Le concept de « cadre » ne vaut qu'en France. Il convient donc de s'entendre sur ce que l'on retient comme définition. On retient les 3 digit de ISCO 2008 :

1. Managers
2. Professionals
3. Technicians and associate professionals

Nb : **ISCO4D**: International Standard Classification of Occupations ISCO-08 coded at 3 or if possible 4 digit level

Pour les positions 2 et 3, il faudra compléter par des informations sur l'existence de responsabilité d'encadrement. Attention, il ne faudra pas nécessairement éliminer les professions sans encadrement car les différences hommes/femmes pourraient justement tenir à cette dimension.

NB: **SUPERVISOR** Supervisory responsibilities

Codes

1Yes

2No

9 STAPRO ≠ 3

Blank No answer

⁸ Merci de nous aider à compléter ce point pour votre pays.

⁹ Les enquêtes Génération « T » du Céreq interroge des jeunes sortis du système éducatif l'année « T » 3 ans après (quand « à 3 ans »), 7 ans après (quand « à 7 ans »).

Filter

STAPRO = 3 (Employees)

Purpose: To be able to separate supervisors from other workers for analytical purposes. To monitor gender equality and "equal opportunities", as well as being an indicator of career progression.

On conserve les indépendants, les professions libérales dans le travail statistique (mais pas dans le quali).

Quelle classe d'âge ?

La comparaison européenne rend délicat le choix d'une classe d'âge pour étudier les débuts de carrière car les modèles éducatifs (âge de fin de la scolarité) diffèrent d'un pays à l'autre. Une notion qui pourrait être explorée en parallèle du focus sur une classe d'âge assez large des 25-39 ans (choix non définitif !), pourrait être de regarder l'ancienneté sur le marché du travail (entre 15 et 20 ans par exemple, choix à discuter) en plus de l'âge pour contrôler des effets des différences de fin de scolarité dans les différents pays.

NB : Regarder les managers à 15 ans d'ancienneté – voir qui ils sont, comment ils sont arrivés là... Mais attention, cela crée un biais de sélection : après 15 ans d'ancienneté les femmes ne sont pas arrivées au même point de leur carrière que les hommes probablement... donc regarder aussi en complément ce que les personnes diplômées sont devenues après 15 ans d'ancienneté pour révéler les différences.

Question(s) de recherche et Méthode :

Notre premier objectif était de dresser un panorama statistique, pour des générations récentes de diplômés du supérieur, des parcours d'accès au statut *cadre* des hommes et des femmes. Nous souhaitons cerner si les freins et les « facilitateurs » observés en France dans l'accès à ces professions pour les femmes sont de même nature dans d'autres pays compte-tenu à la fois de l'environnement économique, du fonctionnement du marché de l'emploi, de la répartition sexuée de l'offre éducative mais aussi du contexte institutionnel et sociétal.

Notre deuxième objectif était de prendre en compte les motivations invoquées par les recruteurs, les managers et les dirigeants d'entreprise pour favoriser la féminisation des professions supérieures et d'encadrement. En effet, il nous semblait que les parcours individuels et les éléments macro-sociaux susceptibles de soutenir ces trajectoires vers l'encadrement ne représentaient qu'un angle partiel pour comprendre comment se réalisent ces appariements.

A l'issue des discussions que nous avons eu, il semble nécessaire de déplacer la question vers l'analyse des situations occupées par les managers et professionnels selon qu'ils sont hommes ou femmes car les données disponibles pour l'ensemble des pays ne devraient pas permettre l'analyse longitudinale envisagée pour la France à partir des enquêtes Générations.

1. La question de recherche est à repenser au regard de ces impossibilités techniques.
2. Ne pas abandonner complètement cette dimension « accès à ces professions » lorsque les données du pays le permettent (cf le point ci-dessus sur les cohortes disponible dans chaque pays).

3. La question de recherche vise à articuler le travail quanti et le travail quali et non pas à les penser comme deux parties indépendantes. L'objectif est de mettre en regard le panorama statistique et les discours dans les différents contextes sociétaux avec leur évolution socio-historique.

Le projet devrait donc comporter à la fois un travail quantitatif autonome avec des méthodologies statistiques et économétriques appropriées (Optimal Matching, modèles de durée, équations de gains avec décomposition à la Oaxaca-Blinder...), et un travail articulant quanti et quali en développant des méthodes mixtes d'analyses.

Financement :

Trouver le financement suppose que chacun partage ses connaissances sur les ressources locales potentiellement mobilisables.

A ce stade, nous avons listé :

- *MRSEI* (Montage de Réseaux Scientifiques européens ou internationaux – cf [site web MRSEI](#))
- *Join Project International* : financement pour des recherches internationales financés conjointement par chaque pays... avec un sujet.. Dominique Anxo nous envoie les références.
- *European Trade Union Institute* (ETUI)
- Tenter les *ministères de l'égalité., du travail...* dans les différents pays...
- *Fondation de Dublin*
- Fondation d'une grande entreprise, comme Orange par exemple.
- Potentiel financement de *Warwick University* pour le montage du réseau... Clare va se renseigner.
- *H2020* – guetter les « fuites » sur les thématiques ouvertes...

3. Bilan Financier

Aix en Provence, le 10/06/2015

ETAT RECAPITULATIF DES DEPENSES ACQUITTEES

Réf. CNRS :	LEST UMR 7317 Code 0825
Réf. Partenaire :	GIS/AEB/IPS/2014-56

Objet :	Projet de Recherche "l'accès des femmes à la catégorie cadre à l'aune de la comparaison européenne : faits et discours", responsable scientifique Vanessa DI PAOLA
Période	25/03/2014 au 27/06/2015

NATURE DE LA DEPENSE PAR POSTE	MONTANT HT
Frais de mission	4 121,22 €
TOTAL	4 121,22 €

Nature	Objet	Montant HT	Comande GESLAB	Validée Recherche
MISSION Séminaire	DUPRAY Arnaud déplacement Paris du 09/06/15 au 11/06/15	251,50 €	17749	oui
MISSION Séminaire	EPIPHANE-CHIARINI Dominique Paris du 09/06/15 au 11/06/15	236,25 €	17748	oui
MISSION Séminaire	MOULLET Stéphanie Paris du 09/06/15 au 11/06/15	252,78 €	17747	oui
MISSION Séminaire	DI PAOLA Vanessa Paris du 09/06/15 au 11/06/15	236,25 €	17746	oui
MISSION Séminaire	BOZZON Rossella Paris du 09/06/15 au 11/06/15	236,25 €	17743	oui
MISSION Séminaire	JAEHRLING Karen Paris du 10/06/15 au 11/06/15	161,00 €	17742	oui
MISSION Séminaire	STEINMETZ Stéphanie Paris du 09/06/15 au 11/06/15	251,50 €	17741	oui
MISSION Séminaire	LYONETTE Clare Paris du 09/06/15 au 11/06/15	236,25 €	17740	oui
MISSION Séminaire	INSARAUTO Valeria Paris du 09/06/15 au 11/06/15	196,25 €	17739	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT AVION A/ Londres Paris LYONETTE Clare	259,42 €	17811	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT AVION A/R Verone Paris BOZZON Rossella	402,11 €	17812 & 17813	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT TR A/R MARS PARIS DI PAOLA	162,00 €	17814	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT TR A/R MARS PARIS EPIPHANE	162,00 €	17815	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT TR A/R MARS PARIS MOULLET	162,00 €	17816	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT TR A/R MARS PARIS DUPRAY	162,00 €	17817	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT AVION A/R BREMEN PARIS JAEHRLING	624,66 €	17818	oui
Fonctionnement CWT Transport	BT TR A/R AIX PARIS INSARAUTO	129,00 €	17819	oui
TOTAL		4 121,22 €		



(Aix+Marseille
université)



Accès et progression des femmes dans les emplois cadres en première partie de carrière

**Séminaire européen organisé par le LEST (Aix-Marseille Université, Cnrs) et le Céreq
en partenariat avec le Département études et recherche de l'Apec**

**Mercredi 10 juin 2015 de 8h30 à 17h30,
À l'Apec, 51, Boulevard brune. Paris, 14^e arrondissement**

Ce séminaire marque le lancement de la recherche comparative sur l'accès des jeunes femmes aux métiers cadres, menée à l'échelle européenne par le Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail et le Céreq avec le soutien de l'Apec et de l'Institut du Genre. Au cours de la journée, les différents chercheurs dresseront un panorama de la situation dans chacun des pays concernés par la recherche :

- état des lieux des emplois très qualifiés et/ou des fonctions managériales ;
- poids relatifs des femmes et des hommes dans ces emplois en début de vie active ;
- première approche des dimensions explicatives : rôle de la formation initiale et continue dans l'accès à ces emplois, rôle des éléments de nature institutionnelle (politiques familiales, protection sociale), rôle du fonctionnement du marché du travail et rôle des rapports sociaux de sexe.

Matinée

8h30-9h15	• Accueil des participants
9h15-9h30	• Ouverture par les représentants de l'Apec Éric Perès (Président de la Commission Études de l'Apec/Secrétaire général de FO Cadres) Pierre Lamblin (Directeur du Département études et recherche)
9h30- 9h45	• Introduction Vanessa di Paola (AMU, LEST, Car Céreq) et Raymond Pronier (Apec)
9h45-10h15	• Le cas de la France Arnaud Dupray (Céreq), Dominique Épiphanie (Céreq) et Stéphanie Moullet (AMU, LEST, Irt, CAR Céreq)
10h15-11h	Christophe Lenzi (Apec), Christophe Thill (Apec)
11h-11h15	Hélène Alexandre (Apec)

Pause - 11h15-11h30

11h30-12h15	• Le cas du Royaume-Uni Clare Lyonnette (Université de Warwick-Angleterre) <i>Discutante</i> : Christine Erhel (Centre d'Économie de la Sorbonne, CEE-France)
-------------	--

Déjeuner - 12h15-14h00



Après-midi

- 14h00-14h30
- **Le cas des Pays-Bas**
Stéphanie Steinmetz (Université d'Amsterdam-Pays-Bas)
Discutante : Anne Bustreel (CLERSÉ-France)
- 14h30-15h00
- **Le cas de l'Italie**
Rosella Bozzon (Université de Trento-Italie)
Discutant : Ferruccio Ricciardi (LISE-CNAM-France)
- 15h00-15h30
- **Le cas de l'Allemagne**
Karen Jaehrling (IAQ, Université de Duisburg-Essen-Allemagne)
Discutante: Catherine Marry (Centre Maurice Halbwachs-France)

Pause

- 15h45-16h15
- **Le cas de la Suède**
Anne-Marie Daune-Richard (LEST, pour la Suède)
- 16h15-16h45
- **Conclusion de la journée**
Jacqueline Laufer (HEC Paris)

Inscriptions

Nombre de places limité.

Inscription avant le 1^{er} juin 2015 à 14H00, par courriel adressé à :

cendrine.mouline@apec.fr

Merci de joindre au courriel une carte de visite ou d'indiquer nom, prénom, coordonnées et équipe de recherche.