

DÉCRYPTAGE

Les inégalités femmes-hommes chez les jeunes diplômés ne diminuent pas, on vous explique pourquoi

DECRYPTAGE// En tout début de carrière, on observe déjà des inégalités salariales entre les femmes et les hommes diplômés des grandes écoles. Si les jeunes femmes sont payées 5,5 % de moins que leurs homologues masculins, elles ont aussi plus de difficultés à accéder à des postes de cadres et à responsabilité hiérarchique.



Les jeunes diplômées de grandes écoles ont moins de chance d'accéder à des postes de cadres, par rapport aux hommes. (Getty Images)

Par **Gaëlle Lebourg**

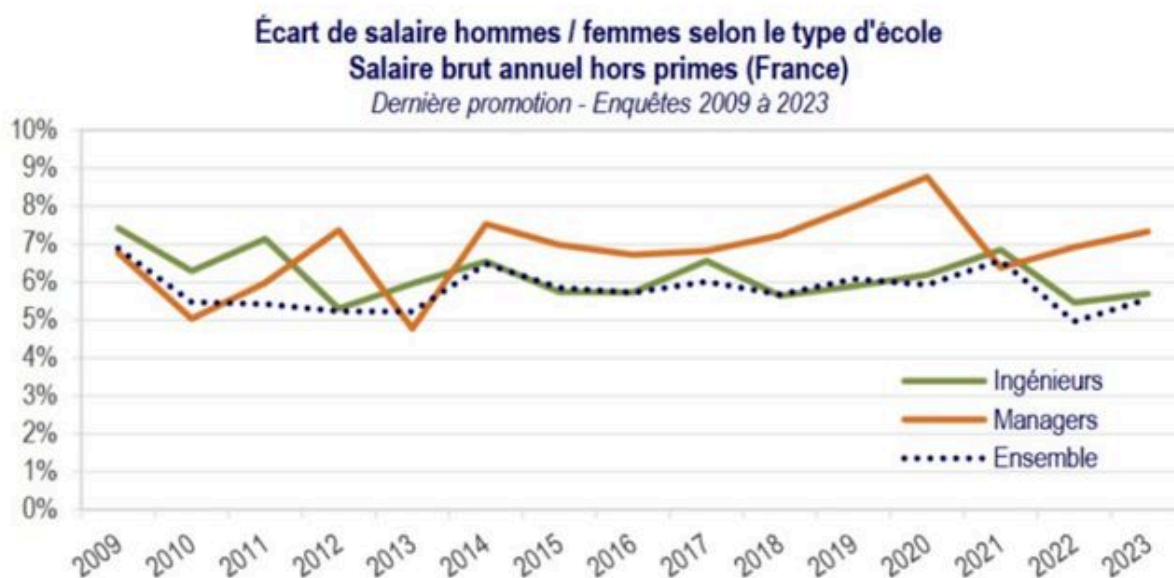
Publié le 11 mars 2024 à 11:45

« *On pense toujours que chez les jeunes, les inégalités se réduisent. Mais ça ne bouge quasiment pas, c'est incroyable* », s'étonne toujours Vanessa Di Paola, économiste et maîtresse de conférences à Aix-Marseille Université. Toutes les études récentes concordent : les inégalités salariales chez les jeunes diplômés du supérieur ne diminuent pas, y compris à poste et niveau de diplôme égaux.

Commençons par les faits. « *Dès la sortie de l'enseignement supérieur (Bac +3 et plus), les femmes ont un revenu médian brut de 28.000 €, contre 34.000 € chez les hommes* », explique Laetitia Niaudeau, directrice générale de l'Apec, qui s'appuie sur le baromètre Apec 2023.

Nicolas Glady, directeur de Télécom Paris et vice-président de la commission Formation et Carrière à la Conférence des grandes écoles (CGE), confirme ces observations. « *Les jeunes diplômés des écoles membres de la CGE ont en moyenne un très bon taux d'insertion et des salaires très élevés, mais sur tous les indicateurs, on observe des inégalités entre les femmes et les hommes. Le salaire est un peu plus faible (écart salarial de 5,5 %), comme le taux d'activité professionnelle ou le pourcentage de femmes en CDI.* »

Un écart de salaire de 5,5 % entre hommes et femmes de la promotion 2022



L'écart de salaire entre les hommes et les femmes diplômés de grandes écoles ne diminue pas. ((CGE Enquête Insertion 2023))

Ces différences sont visibles dans tous les secteurs, y compris chez les diplômés des filières ingénieurs et scientifiques, où « 80 % des femmes sont en CDI, contre 90 % des hommes », précise Nicolas Glady. Cette précarisation plus grande chez les femmes influence par ricochet leur niveau de rémunération.

Les femmes sous-représentées dans les métiers les plus rémunérateurs

Comment expliquer ces inégalités ? En grande partie par des choix d'orientation différents. « Dans l'enseignement supérieur long, les femmes sont toujours majoritaires dans les sciences humaines et sociales, et les hommes dans les filières scientifiques et les écoles d'ingénieurs », explique Arnaud Dupray, économiste et ingénieur de recherche au Cereq. Or, les filières scientifiques sont « les voies royales vers les secteurs d'activité et les métiers les plus rémunérateurs, avec les meilleures évolutions de carrière possibles », rappelle Vanessa Di Paola.

Résultat ? « Les femmes restent sous-représentées dans les professions les plus rémunératrices et socialement valorisées », notent Vanessa Di Paola et Dominique Epiphane, autrices d'une **étude du Cereq** au titre plus que parlant : « Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant » (2023).

On retrouve plutôt les femmes dans les métiers du soin, du tertiaire et de la fonction publique, où les salaires sont beaucoup plus faibles que dans l'industrie ou le privé. « Tant qu'on ne rendra pas attractives les filières féminines pour les garçons, ça ne bougera pas », estime Vanessa Di Paola.

« La mixité n'est pas une solution »

La mixité des professions serait-elle la solution pour lutter contre ces inégalités ? « *Ce n'est pas parce que c'est mixte que c'est égalitaire !* », prévient Vanessa Paola, avant d'ajouter : « *Dans les professions mixtes, les femmes ont moins de chance d'occuper des fonctions de cadre avec des responsabilités hiérarchiques.* »

« *Ce n'est pas une question de choix de secteurs, abonde Nicolas Glady. C'est flagrant chez les diplômés des écoles de management, où tous les secteurs paient mieux les hommes que les femmes.* » Alors que les diplômés des écoles de management sont en moyenne mieux payés que ceux des écoles d'ingénieurs, le salaire des hommes ingénieurs est supérieur au salaire des femmes issues d'écoles de management. « Quel que soit le diplôme, les hommes sont privilégiés », conclut Nicolas Glady.

Malgré tout, chez les jeunes diplômés des écoles de commerce comme d'ingénieurs, les hommes vont massivement vers les secteurs les plus rémunérateurs, d'après l'enquête Insertion 2023 de la CGE. Les jeunes ingénieurs sont majoritaires dans les secteurs qui rapportent le plus (finance et assurance, puis industrie des TIC), avec respectivement 74 % et 81 % d'hommes. A l'inverse, l'industrie agroalimentaire est le secteur le moins bien payé et le plus féminisé (65 % de femmes).

LIRE AUSSI :

- **En 2023, le salaire des jeunes diplômés dépend encore du rang de leur école**
- **Pourquoi les femmes ingénieures sont-elles toujours aussi peu nombreuses en 2023 ?**

On retrouve aussi les femmes dans des fonctions moins stratégiques, pour lesquelles l'accès à des postes de direction d'entreprise est moins évident. Chez les diplômés des écoles de commerce, l'édition et l'audiovisuel puis la communication, la publicité et le marketing sont parmi les métiers les plus féminisés (et aux plus bas salaires).

Plus de difficulté à accéder aux postes de hiérarchie

Plus surprenant encore, les femmes font face au plafond de verre dès leur entrée sur le marché du travail. « *Chez les jeunes diplômés, à formation équivalente, 43 % des femmes accèdent au statut cadre dès le début de leur carrière, contre 48 % des hommes* », note Laetitia Niaudeau, directrice générale adjointe de l'Apec. En tout début de vie professionnelle, « *les femmes sont davantage dans des postes de spécialistes ou techniques* », observe Arnaud Dupray.

Et quand elles occupent des postes de cadre et de manager, « *elles ont plus souvent des plus petites équipes, de non-cadres, et moins souvent la responsabilité d'un budget* », complète Laetitia Niaudeau.

Cette difficulté à accéder à des postes à responsabilité peut s'expliquer par des réflexes sexistes ou à des stéréotypes de la part des employeurs, « *alors qu'ils sont persuadés de ne pas discriminer, note Vanessa Di Paola. Ils pensent valoriser des compétences qui n'ont pas de sexe, mais ils valorisent en fait des compétences associées au masculin, et n'associent pas les qualités féminines au leadership.* »

La parentalité, toujours un frein, même chez les jeunes parents

La parentalité (déjà !) est aussi une clef d'explication de ces inégalités salariales. « *Après trois ans de vie active, être devenu père ou mère freine encore les carrières des femmes et favorise celle des hommes* », explique Vanessa Di Paola. Les femmes doivent être « *des Wonder Women pour réussir dans leur carrière professionnelle* », assure l'économiste, qui préconise un partage équilibré des tâches domestiques et parentales pour favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilité.

Ces inégalités précoces peuvent-elles être corrigées au cours de la carrière ? « *Il n'y a pas de rattrapage, nous répond Laetitia Niaudeau. Dans la population cadre globale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes ne se réduit pas et oscille depuis dix ans entre 13 et 15 % . A profil et poste équivalents, il s'élève à 7 %.* »

Face à ce bilan peu reluisant, il est essentiel d'agir avec des « *mesures volontaristes* », à tous les maillons de la chaîne, assure Nicolas Glady. Des écoles de la CGE comme

Télécom Paris forment par exemple les élèves à la négociation salariale, et sensibilisent les employeurs aux inégalités femmes-hommes. Des actions nécessaires pour espérer un jour atteindre l'égalité des salaires.

Gaëlle Lebourg