



## Les inégalités de genre dans l'insertion professionnelle

Les enquêtes d'insertion annuelles menées par l'université de Tours mettent en évidence des différences significatives entre les femmes et les hommes au début de leur vie active. Plusieurs recherches nationales renforcent ce constat d'une inégalité entre les sexes à plusieurs niveaux : en termes d'insertion, d'accès aux emplois qualifiés, de durabilité de l'emploi, de rémunération, etc.

L'agrégation (et le cumul des effectifs) des résultats des enquêtes "devenir des diplômés 6 mois et 30 mois après la diplomation" des 3 dernières promotions permet de consolider et d'approfondir les analyses locales antérieures. Cette publication compare les conditions d'emploi des hommes et des femmes aux deux temporalités de référence et cherche à discerner le poids du genre des autres facteurs explicatifs.

### MÉTHODOLOGIE

L'étude porte sur les diplômé-es de formation initiale (dont apprentissage) primo-entrants sur le marché de l'emploi. Deux temporalités sont observées qui offrent une vision de la situation professionnelle à court terme et une vision plus stabilisée : 6 mois après la diplomation (date de référence 1er février de l'année N+1) et 30 mois après la diplomation (date de référence 1er décembre N+2). Les promotions 21-22, 20-21 et 19-20 ont été agrégées pour l'enquête à 6 mois et les promotions 19-20, 18-19 et 17-18 pour l'enquête à 30 mois. Les calculs portant sur les caractéristiques des emplois excluent du périmètre les diplômés ayant opté pour une poursuite d'études après le diplôme. Les taux de participation varient entre 68 % et 77 % selon les promotions.

### CARACTÉRISTIQUES PÉDAGOGIQUES ET PASSÉ SCOLAIRE

#### Répartition femmes/hommes par domaine d'études

	Licence pro		Master 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Domaines		Domaines	
Arts, Lettres, Langues			75%	25%
Droit, Économie, Gestion	55%	45%	67%	33%
Sciences Technologies, Santé	42%	58%	58%	42%
Sciences Humaines et Sociales	68%	32%	69%	31%
Métiers de l'enseignement			64%	36%
Ensemble	50%	50%	66%	34%
	Régime d'inscription		Régime d'inscription	
Initiale	39%	35%	73%	73%
Alternance	61%	65%	27%	27%

À l'université de Tours, les étudiants sont plus souvent des étudiantes. **Plus précisément, les femmes sont majoritaires en master dans les cinq domaines de formation avec une forte concentration en Arts, Lettres et Langues (75 %).** La parité est, en revanche, atteinte en **Licence Professionnelle**. Toutefois, les femmes dominent nettement les LP rattachées aux Sciences Humaines et Sociales. Si l'on s'intéresse au régime d'inscription, la répartition entre personnes en formation initiale et en alternance est la même chez les femmes et chez les hommes.

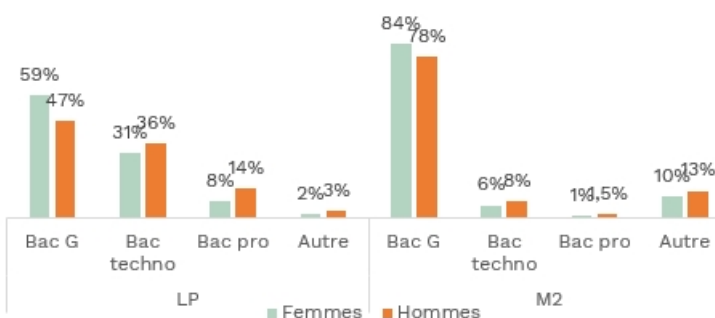
**Par ailleurs, les femmes sont plus diplômées que les hommes et présentent de meilleurs parcours scolaires (dans le secondaire et le supérieur).**

Source : agrégation des 3 dernières promotions enquêtées via l'enquête 6 mois.

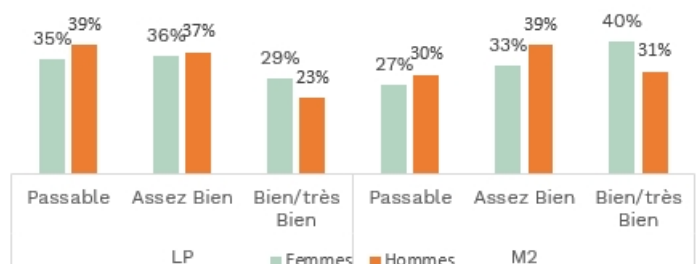
Lecture : Au sein des LP rattachées au domaine SHS, 68 % des diplômés sont des femmes.

Elles sont plus fréquemment titulaires d'une mention bien ou très bien au baccalauréat et plus couramment détentrices d'un bac général (à noter toutefois que les hommes diplômés de master ont plus souvent obtenu un bac S, ce qui n'est pas le cas en LP).

#### Type de bac obtenu selon le sexe



#### Mention obtenue au bac selon le genre



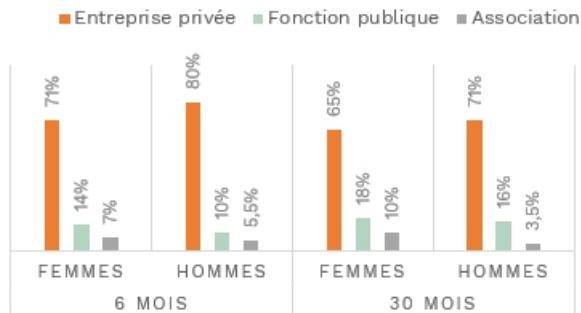
Source : données issues de l'agrégation des 3 dernières enquêtes à 6 mois.

## DES CONDITIONS D'EMPLOI MOINS FAVORABLES POUR LES FEMMES

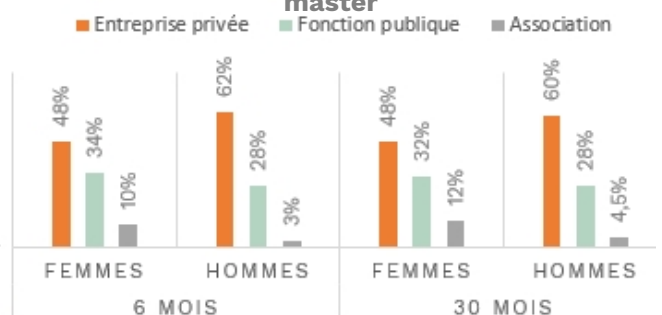
Les taux d'insertion à 30 mois se révèlent pratiquement similaires pour les hommes et pour les femmes, atteignant respectivement 94 % en Master et 95,5 % en LP. À 6 mois, les femmes affichent un taux d'insertion supérieur suite à un master (82 % contre 78 % pour les hommes) et suite à une LP (85 % contre 83 %). Au-delà de ces chiffres, la problématique des inégalités de genre en début de vie active se complexifie avec la question cruciale de la qualité des emplois obtenus après la diplomation.

En premier lieu, **les femmes sont sous-représentées dans les entreprises privées et sont plus souvent embauchées dans la fonction publique ou par une association**, à toutes les temporalités observées (diplômées de master ou de LP).

### Type d'employeur des diplômé-es de LP



### Type d'employeur des diplômé-es de master

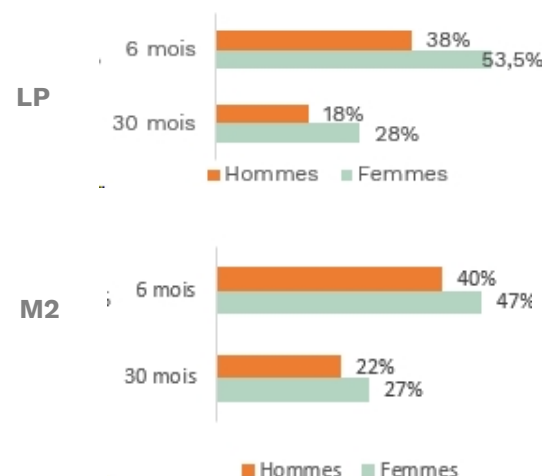


Seuls les principaux types d'employeurs sont affichés dans les graphiques. Les totaux n'équivalent donc pas à 100 %.

Les contrats de travail présentent une précarité plus marquée pour les femmes, en particulier à 6 mois, où **47 % d'entre elles suite à un master (contre 40 % des hommes) et 53,5 % suite à une LP (contre 38 % des hommes) ne bénéficient pas d'un contrat pérenne**. Bien que réduit, cet écart persiste à 30 mois, atteignant 5 points en master et 10 points en LP. Lorsqu'on se limite aux diplômés travaillant dans le secteur privé (la fonction publique recourant davantage aux contrats à durée déterminée), des différences significatives subsistent pour les titulaires d'une LP (13 points d'écart à 6 mois et 7,5 points à 30 mois). L'instabilité des contrats de travail à 30 mois pour les femmes diplômées de master semble être davantage liée à leur surreprésentation dans la fonction publique.

Cette donnée est également à mettre en parallèle avec le moyen principal d'obtention des emplois. **Les jeunes diplômé-es directement embauchés après leur stage et surtout après leur alternance jouissent plus souvent d'un contrat à durée indéterminée. Les femmes sous-déclarent ce moyen d'obtention surtout à 6 mois** (35 % pour les LP à 6 mois contre 42 % des hommes et 26 % contre 32 % pour les diplômé-es d'un master).

### Part de contrats/statut à durée déterminée



Durée déterminée = CDD, vacation, emplois aidés, intérim.

### Moyen principal d'obtention de l'emploi à 6 mois

		LP	LP ex-	M2	M2 ex-
		ensemble	alternants	ensemble	alternants
Réponse à une offre	F	29%	26%	35%	38%
	H	21%	18%	26%	30%
Suite stage ou alternance	F	35%	41%	26%	36%
	H	42%	47%	32%	46%
Candidature spontanée	F	11%	10%	11%	5%
	H	9%	9%	12%	7%
Réseaux de relations	F	12%	11%	11%	11%
	H	14%	11%	11%	7%

Lecture = 35 % des femmes diplômées de master ont obtenu leur emploi à 6 mois en répondant à une offre contre 26 % des hommes.

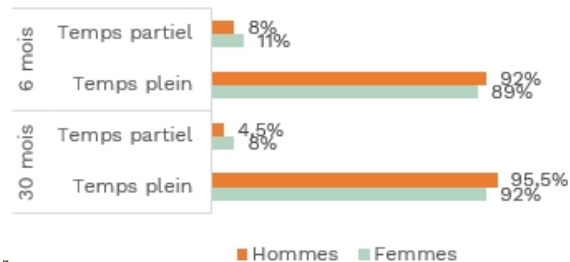
Parmi les ex-alternant de M2, 36 % des femmes ont obtenu leur emploi suite à leur alternance contre 46 % des hommes.

L'expérience accumulée dans la structure peut être prise en compte par l'employeur qui sera plus à même de proposer un contrat pérenne. Au-delà d'un effet propre du sexe, la répartition genrée dans les formations, qui ne proposent pas toutes ce régime d'inscription, amplifie certainement le phénomène.

À six mois, en restreignant le périmètre aux diplômé-es ex-alternants, les hommes sont plus souvent restés dans la même structure d'accueil de leur apprentissage que les femmes : 47 % contre 41 % des femmes en LP et 46 % contre 36 % en master.

Par ailleurs, les femmes travaillent un peu plus fréquemment à temps partiel, surtout pour les diplômées de master où une quotité réduite de temps de travail est plus courante qu'après une LP (11 % des femmes diplômées de master indiquent un temps partiel à 6 mois contre 8 % des hommes puis 8 % contre 4,5 % à 30 mois). Un effet "diplôme" est à prendre en considération puisque le temps partiel concerne principalement des formations très féminisées (comme la psychologie par exemple).

## Quotité travaillée - diplômées de master



## Niveau de l'emploi - diplômées de LP

	Niveau cadre, ingénieur		Niveau intermédiaire		Niveau employé, ouvrier	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
6 mois	6%	9,5%	78%	78%	15,5%	12%
30 mois	13%	22%	76%	65,5%	11,5%	12%

## Niveau de l'emploi - diplômées de M2

	Niveau cadre, ingénieur		Niveau intermédiaire		Niveau employé, ouvrier	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
6 mois	68%	76%	26%	19%	6%	5%
30 mois	71%	80%	23%	17%	6%	3%

En ce qui concerne les LP, aucune disparité significative n'est observée à 6 mois, mais des écarts apparaissent à 30 mois où les hommes accèdent plus fréquemment à un niveau de qualification supérieur à celui de leur formation de bac+3 (22 % déclarent un emploi de niveau "cadre, ingénieur, catégorie A", contre 13 % des femmes). Il semble alors se dessiner une progression plus rapide dans la carrière pour les hommes. En revanche, la répartition des emplois moins qualifiés (de niveau "employé ouvrier") demeure la même, indépendamment du genre.

Comme nous l'avons vu, les femmes bénéficient de conditions d'emplois moins bonnes que les hommes suite à l'obtention d'un master ou d'une LP. Ces différences se traduisent concrètement par une rémunération moyenne tendancielle plus faible. À niveau de diplôme équivalent (master) et en excluant les personnes travaillant à temps partiel, les hommes touchent en moyenne 188 euros de plus que les femmes à 6 mois. L'écart s'accroît à 30 mois pour passer à 228 € (soit 11 % de plus que les femmes). L'écart reste stable entre les deux temporalités pour les diplômées de LP avec 131 € à 6 mois puis 128 € à 30 mois de plus en moyenne pour les hommes.

## Revenu net mensuel moyen

	6 mois		30 mois	
	LP	M2	LP	M2
Femmes	1 609 €	1 886 €	1 741 €	2 045 €
Hommes	1 740 €	2 074 €	1 869 €	2 273 €

Calcul effectué sur les personnes travaillant à temps plein en France et hors valeurs extrêmes (- de 1000 € et + de 10 000 €).

## Revenu net mensuel moyen selon le niveau d'emploi (PCS)

	6 mois		30 mois	
	LP	M2	LP	M2
<b>Ingénieur, Cadre, Catégorie A</b>				
Hommes		2 191 €	2 071 €	2 390 €
Femmes		2 005 €	1 943 €	2 177 €
<b>Technicien, intermédiaire, Catégorie B</b>				
Hommes	1 747 €	1 697 €	1 847 €	1 838 €
Femmes	1 626 €	1 674 €	1 748 €	1 770 €
<b>Employé, ouvrier, Catégorie C</b>				
Hommes	1 511 €		1 625 €	1 458 €
Femmes	1 441 €		1 449 €	1 448 €

Calcul effectué sur les personnes travaillant à temps plein en France et hors valeurs extrêmes (- de 1000 € et + de 10 000 €).

Les femmes rencontrent également des obstacles plus importants que leurs homologues masculins pour accéder aux emplois les plus qualifiés. À 6 mois, nous observons 8 points d'écart entre les sexes en défaveur des femmes concernant la part d'emplois de niveau "cadre, ingénieur, catégorie A" pour les jeunes diplômées de master. L'inégalité ne se résorbe pas à 30 mois avec un différentiel de 9 points. Soulignons que ces inégalités se manifestent au sein des domaines DEG et STS mais ne sont pas présentes dans les domaines ALL et SHS.

En réalité, plusieurs variables de caractérisation des emplois (et la combinaison de ces variables) affectent le revenu net mensuel moyen et participent fortement aux inégalités constatées : le secteur d'activité (très dépendant de la formation suivie), le type d'employeur, le niveau de qualification de l'emploi, la stabilité du contrat de travail, etc. Le niveau de qualification (PCS), apparaît d'ailleurs comme le critère le plus discriminant sur le salaire perçu. Au sein des PCS, la dispersion des salaires (écart-type) est plus importante pour la catégorie "cadre, ingénieur" où les différences de salaire s'accroissent.

L'accès plus restreint des femmes aux postes supérieurs se révèle alors être un élément central des inégalités salariales.

Malgré tout, les différences subsistent en se focalisant sur les profils professionnels les plus typiques. Pour les diplômées de master, il s'agit de personnes en emploi dans une entreprise privée de niveau "cadre, ingénieur" avec un écart de 149 € à 6 mois en faveur des hommes et 173 € à 30 mois. Pour les LP il s'agit de personnes en emploi dans une entreprise privée de niveau "intermédiaire, technicien" où l'on observe 120 € de plus pour les hommes à 6 mois, puis une différence de 68 € non significative statistiquement à 30 mois. La fonction publique apparaît, à ce niveau, plus égalitaire.

Comme précédemment évoqué, les disparités de féminisation au sein des domaines d'études se révèlent particulièrement marquées, notamment en Master. En se concentrant sur ce niveau de diplôme, plusieurs observations méritent d'être développées. Les secteurs fortement féminisés, tels que ALL, ainsi que les SHS, affichent généralement des niveaux de rémunération moins élevés. Parallèlement, dans les domaines où les salaires sont plus hauts, notamment dans les STS et surtout en DEG, les écarts de revenus moyens entre hommes et femmes sont plus prononcés (209 € pour le domaine DEG à 6 mois, puis 242 € à 30 mois).

### Revenu net mensuel moyen des diplômé·es de master selon le domaine d'études

	6 mois		30 mois	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ALL	1 717 €	1 816 €	1 886 €	1 984 €
DEG	1 979 €	2 248 €	2 186 €	2 428 €
STS	1 923 €	2 063 €	2 093 €	2 243 €
SHS	1 751 €	1 744 €	1 810 €	1 873 €
Métiers de l'enseignement	1 832 €	1 862 €	1 812 €	1 884 €

De plus, au sein même des filières fortement féminisées (ALL), des disparités persistent. Enfin, les domaines des SHS et des Métiers de l'Enseignement présentent des écarts salariaux relativement faibles, voire non-significatifs statistiquement. Cette observation souligne la complexité des facteurs influençant les inégalités salariales entre les sexes, qui vont au-delà de la simple féminisation d'un domaine d'études.

### POUR CONCLURE

Les femmes, bien que plus diplômées et affichant de meilleurs parcours scolaires, demeurent discriminées sur le marché de l'emploi. Cela se manifeste notamment par leur sous-représentation dans le secteur privé, des contrats de travail plus précaires et une accessibilité moindre aux emplois les plus qualifiés. Les différences de conditions d'emploi se traduisent également par des écarts salariaux persistants, même à niveau d'emploi équivalent. Une étude du CEREQ pointe une baisse des inégalités en période de crise (baisse des salaires masculins) mais également une reprise dès que la conjoncture s'améliore. C'est d'ailleurs ce que l'on constate dans nos dernières enquêtes d'insertion se déroulant dans un contexte national de faible taux de chômage.

En somme, les enjeux se situent non seulement dans la période d'insertion professionnelle, mais aussi en amont. L'orientation et la ségrégation scolaire apparaissent comme les premiers éléments explicatifs des différences constatées ultérieurement sur le marché du travail. Les inégalités résultent en définitive d'une interaction complexe entre des choix individuels, des appétences particulières (construits aussi socialement via des processus "d'auto-sélection" ou des croyances envers des stéréotypes genrés, etc.) et les structures sociales et professionnelles. Une compréhension approfondie de ces mécanismes est essentielle pour mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité. L'observation et l'analyse des différences sexuées dans les parcours de formation et d'emploi restent donc plus que jamais d'actualité.

### LEXIQUE

- ALL : Domaine des Lettres et Langues. Regroupe les formations rattachées au domaine LL.
- DEG : Droit, économie, gestion. Regroupe les formations rattachées au domaine DEG.
- SHS : Sciences humaines et sociales. Regroupe les formations rattachées au domaine des SHS.
- STS : Sciences, techniques et santé. Regroupe les formations rattachées au domaine STS.
- PCS : profession ou catégorie socioprofessionnelle. Il s'agit d'une nomenclature de référence établie par l'INSEE servant à la codification des professions à partir du statut occupé dans le milieu professionnel. Elle sert d'outil pour représenter la structure sociale et professionnelle. Nous avons simplifié les catégories en 3 niveaux (le plus élevé : "cadre, ingénieur, catégorie A de la fonction publique", l'intermédiaire : "technicien, agent de maîtrise, catégorie B de la fonction publique, le moins élevé : "employé, ouvrier, catégorie C de la fonction publique").

### BIBLIOGRAPHIE

- Observatoire des inégalités, Rapport sur les inégalités en France, "Combien touchent réellement les salariés en France ?", Observatoire des inégalités, Juin 2023
- Vanessa Di Paola, Dominique Ephiphane, Julio Del Amo, "Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant", Céreq Bref, n°442, Juillet 2023
- Louis-Alexandre Erb, Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelles des diplômé·es de master, Note d'information du SIES n°6, Septembre 2016.



Date de parution  
Février 2024

Rédaction - CAPE - Pôle qualité des formations  
Mail : [qualite.formations@univ-tours.fr](mailto:qualite.formations@univ-tours.fr)  
Web : <https://pedagotheque.univ-tours.fr>