Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe

Jean-François Giret, Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul

▶ **To cite this version:**

Jean-François Giret, Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul. Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe. Colloque RESUP Dijon 2008 "L'enseignement supérieur et les marchés du travail", Jun 2008, Dijon, France. halshs-00324236

HAL Id: halshs-00324236
https://shs.hal.science/halshs-00324236

Submitted on 24 Sep 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Institut de Recherche sur l'Education : Sociologie et Economie de l'Education

IREDU – UMR CNRS-uB 5225
Pôle AAFE – B.P. 26513 – F-21065 Dijon Cedex
03 80 39 54 50 – iredu@u-bourgogne.fr – http://www.u-bourgogne.fr/iredu

Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe

Jean-François Giret, Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul, Céreq-Iredu/CNRS, Université de Bourgogne

Réseau d'Étude sur l'Enseignement Supérieur
COLLOQUE RESUP DIJON 2008

L'enseignement supérieur et les marchés du travail
Dijon, 19-20 Juin 2008

COLLOQUE RESUP

L'enseignement supérieur et les marchés du travail

Dijon, 19-20 Juin 2008

Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe

Jean-François Giret, Christine Guégnard, Jean-Jacques Paul

Céreq-IREDU/CNRS
Université de Bourgogne

Le nombre d'étudiantes inscrites dans l'enseignement supérieur continue d'augmenter, et la parité a été atteinte ou dépassée dans de nombreux pays. Ces niveaux d'éducation plus élevés devraient permettre aux femmes diplômées d'être compétitives pour les emplois de direction, d'encadrement et d'expertise professionnelle comme jamais auparavant. Mais quelles sont leurs chances d'occuper de tels postes qui utiliseront leurs compétences et leur potentiel au sortir de l'enseignement supérieur ?

L'examen de l'évolution de la situation des femmes sur les marchés du travail européens conduit à un bilan nuancé. Certes, depuis le début des années soixante, on assiste dans toute l'Europe à une croissance sans précédent de l'activité féminine. Mais cette progression se fait souvent à un prix élevé : le chômage, la concentration dans un nombre restreint de secteurs d'activité, le temps partiel n'épargnent pas les diplômées de l'enseignement supérieur. Les femmes ont de meilleurs parcours scolaires, mais elles se positionnent moins bien sur le marché du travail en Europe. Leur accès aux fonctions hiérarchiques paraît limité par ce que les américaines et anglo-saxonnes ont appelé un *"plafond de verre"*, invisible et transparent, ou *"glass ceiling"*. Quant il s'agit d'illustrer les barrières pour accéder aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles, les Québécoises proposent l'image du *"plancher collant"*, d'autres auteures parlent d'*"évaporation"*, de *"pyramide inversée"*, de *"ciel de plomb"* (Marry, 2004) ou de *"cueillette des edelweiss"* (Meynaud, 1988). Les statistiques des enquêtes dévoilent la rareté des femmes en position de pouvoir, de responsabilité et de décision. Cette rareté est à la fois une question de flux, de représentations, de l'histoire et de la culture de chaque pays, de pratiques de promotion et d'organisation dans le monde du travail, de partage inégal des responsabilités familiales (Marry, 2004 ; Laufer, 2005). Ces barrières se traduisent également par des différences salariales assez fortes dans l'ensemble des pays européens (Ponthieux et Meurs, 2004).

Étudier le début de carrière des jeunes diplômés, femmes et hommes, sur les différents marchés du travail européens peut permettre de mieux saisir les évolutions récentes dans chaque pays et des tendances communes au niveau européen. Notre démarche repose sur l'enquête REFLEX (*Research into Employment and Professional Flexibility*) réalisée auprès de 40 000 jeunes cinq ans après la fin de leurs études, dont 60 % de femmes, diplômé-e-s en 2000 de l'enseignement supérieur, dans 15 pays européens[1] : Allemagne, Autriche, Belgique (Flandres), Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, République tchèque, Suède, Suisse. L'intérêt de cette communication est de comparer l'accès aux emplois des femmes et des hommes dans divers pays d'Europe, au regard des compétences acquises lors de leurs études ou de leurs premières années de vie active. Centrer l'analyse sur leurs situations professionnelles, observées cinq ans après la fin des études, ainsi que leurs perceptions quant à leurs expériences professionnelles, leurs compétences est d'autant plus intéressant qu'une différenciation sexuée des modalités d'accès au marché du travail se développe, plus ou moins accentuée selon le pays.

[1] L'enquête REFLEX a été réalisée également au Japon mais ce pays n'est pas pris en compte dans cette communication.

Dans quelles contrées d'Europe, les jeunes femmes brisent-elles le plafond de verre ? Pour répondre à cette question, notre communication se divisera en deux parties. La première synthétisera les principales différences entre les débuts des trajectoires féminines et masculines sur les marchés du travail européens. La seconde partie se focalisera sur une analyse économétrique des disparités de rémunération selon le genre, à partir de méthodes de décomposition des écarts salariaux.

1. La situation inégale des jeunes diplômé-e-s sur le marché du travail européen

Diplômé-e-s à la fin de l'année universitaire 1999-2000, les jeunes interrogés dans le cadre de l'enquête Reflex sont issus de divers niveaux de formation des 2e et 3e cycles universitaires, des écoles spécialisées, de commerce ou d'ingénieur. Elles et ils ont eu dans leur grande majorité un devenir professionnel enviable, avec un accès rapide et durable à l'emploi. Près de 61 % des femmes et 68 % des hommes n'ont pas connu de périodes de chômage depuis leur sortie de formation. Signe d'intégration : 46 % des femmes et 57 % des hommes obtiennent un poste stable dès la première embauche ; 40 % des femmes et 46 % des hommes sont restés dans leur premier emploi. Cinq ans après la fin des études, 5 % des femmes et 3 % des hommes sont au chômage, les trois quarts sont salarié-e-s et la plupart occupent des postes de cadres supérieurs à durée indéterminée. De l'analyse de leurs réponses apparaissent un lien fort entre la formation et la qualité de l'emploi, une implication dans l'introduction des innovations dans leur entreprise, une reconnaissance certaine de leurs compétences qui se déclinent différemment selon le sexe et le pays.

L'empreinte du genre

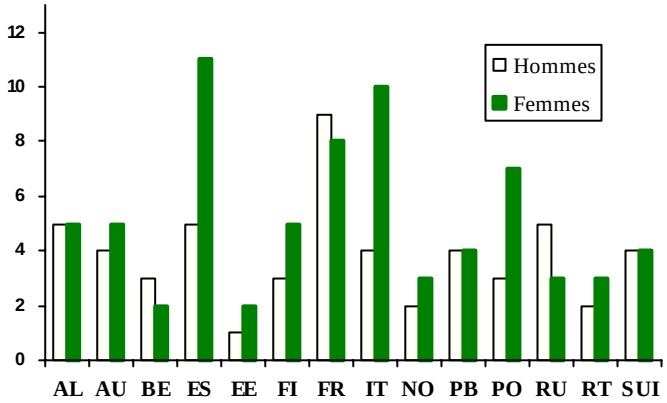
Les évolutions de la société ont donné la possibilité aux femmes d'approcher tous les domaines professionnels. Ces changements masquent toutefois un accès inégalitaire des femmes et des hommes aux formations et au marché du travail. Dans la grande majorité des États membres de l'Union européenne, les femmes titulaires de diplômes universitaires sont plus nombreuses que les hommes. Globalement en 2005, 30 % des femmes âgées de 30 à 34 ans sont diplômées du supérieur contre 27 % des hommes (EUROSTAT, 2007). Pourtant, des différences subsistent entre les domaines d'études choisis, qui se retrouvent dans l'enquête REFLEX. Près du tiers des diplômés ont suivi une filière d'ingénieurs, alors que c'est le cas de 7 % des diplômées. En miroir, le tiers des femmes ont entrepris des études dans les domaines des sciences humaines, lettres et arts, pour seulement 13 % des hommes.

Filles et garçons sont éduqué-e-s différemment dans la famille et à l'école, et cette formation différenciée va les conduire vers des métiers et des espaces professionnels distincts. Les femmes investissent un nombre restreint de formations et d'emplois féminisés, bien qu'elles soient en moyenne plus diplômées que les hommes. Pourtant, la place des femmes dans l'activité économique a évolué. Leur taux d'activité ne cesse de croître et augmente avec l'élévation du niveau de diplôme. Les résultats de deux enquêtes (REFLEX, CHEERS, *cf.* encadré) menées en Europe à six ans d'intervalle sont constants dans le temps. Les femmes sorties aux plus hauts niveaux du système éducatif sont, comme les hommes, préservées du chômage et cette relative protection perdure au fil des ans. Les mêmes constats se révèlent également dans les enquêtes Génération menées par le Céreq en France. Dans l'ensemble, quatre ou cinq ans après la fin des études, les trois quarts ont un contrat ou un emploi à durée indéterminée, et près de 80 % travaillent à temps plein. Le chômage des femmes demeure au même niveau en 1999 et 2005, légèrement supérieur à celui des hommes (5 % contre 3 %). La rapidité d'accès à une première embauche se retrouve dans les deux enquêtes européennes et témoigne toujours d'une hiérarchie géographique, les jeunes formés dans les pays du sud de l'Europe éprouvant davantage de difficultés, et des risques de chômage plus importants. Les disparités persistent aussi selon les disciplines. En haut de l'affiche se placent les filières de commerce et d'ingénieur, les études d'informatique, en bas les lettres et sciences humaines.

La population féminine de l'Europe du Sud connaît des modalités d'insertion professionnelle moins favorables que celles de l'ensemble des diplômées européennes. En Espagne, en Italie et au Portugal, leur durée de recherche pour une première embauche est plus élevée que la moyenne et leur taux de chômage au moment de l'enquête est le double de celui des hommes de leur pays. En France, le taux de chômage féminin est élevé : il est de 8 %, juste après l'Espagne et l'Italie, mais il est proche de celui des hommes. Les diplômées des pays du nord de l'Europe bénéficient des meilleures conditions

d'entrée dans la vie active, avec un chômage faible. Les inégalités de parcours professionnels en défaveur des femmes sont présentes, plus ou moins accentuées selon le pays. Les caractéristiques des systèmes éducatifs et des marchés du travail expliquent bien souvent les écarts, comme par exemple, l'importance du travail à temps partiel aux Pays-Bas, le poids du secteur public dans les pays scandinaves…

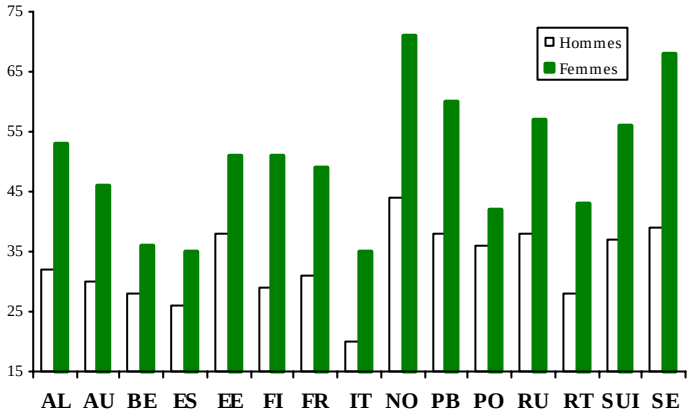
Graphique 1 – Taux de chômage des jeunes en 2005



Les femmes sont davantage exposées au chômage. Près de 39 % des femmes et 32 % des hommes ont connu un temps de chômage depuis leur sortie de l'enseignement supérieur. La Norvège, l'Estonie et les Pays-Bas sont les pays avec les plus faibles taux (25 % sans grande différence selon le sexe). Les écarts les plus importants se trouvent du côté de la Finlande, l'Allemagne, le Portugal, et l'Espagne. Les deux tiers des Espagnoles déclarent avoir connu une période de chômage (contre 55 % des Espagnols).

Le secteur public est le premier employeur des femmes en Europe et regroupe la moitié des actives occupées (35 % des Espagnoles, Belges, Italiennes, 71 % des Norvégiennes), pour le tiers des hommes (20 % des Italiens, 44 % des Norvégiens). La France ne se détache pas de la moyenne avec 49 % de femmes et 31 % d'hommes embauché-e-s dans le secteur public. Les femmes sont présentes, en nombre variable, dans tous les secteurs du tissu économique, mais de manière prédominante dans l'éducation (25 % contre 13 % des hommes), la santé (21 % contre 8 % des hommes). La population féminine représente 38 % des actifs de l'industrie, mais la plupart sont dans le secteur tertiaire.

Graphique 2 – Part des emplois dans le secteur public



Autre caractéristique commune à l'ensemble des femmes d'Europe, les formes particulières d'emploi. Ainsi, l'emploi temporaire féminin est nettement plus fort dans les pays du Sud et notamment en Espagne. Dans les pays du Nord, le recours à la flexibilité externe (donc à l'emploi temporaire) est moins évident du fait de la réglementation et du jeu des acteurs sociaux qui ont limité un tel usage. Les emplois à durée déterminée au moment de l'enquête touchent 22 % des femmes et 17 % des hommes.

Cinq ans après la sortie de l'enseignement supérieur, les jeunes français, norvégiens, estoniens ou tchèques se distinguent par une stabilisation plus fréquente sur des contrats stables pour les femmes comme pour les hommes. Les Espagnols, Italiens et Portugais se caractérisent par un nombre important d'emplois temporaires (près de 30 %) avec des écarts importants en défaveur de la population féminine (38 % des femmes et 30 % des hommes en Espagne, 32 % des femmes et 21% des hommes en Italie, 31 % des femmes et 19 % des hommes au Portugal). Là aussi, la Finlande se détache par l'écart le plus important en défaveur des femmes (29 % contre 13 % des hommes).

Le temps partiel est une autre illustration de la persistance des spécificités nationales de l'emploi des femmes. Le temps de travail moyen déclaré par les diplômés est de quarante deux heures par semaine. Le quart de la population féminine effectue moins de trente-deux heures par semaine dans leur entreprise ou institution (12 % en Suède, 44 % aux Pays-Bas) contre 9 % des hommes (5 % en Suède, 14 % en France). Le travail à temps partiel[2] relève de logiques différenciées : moyen d'accès à l'emploi pour les femmes aux Pays-Bas, lié à l'insuffisance des modes de garde des enfants au Royaume-Uni, fondé sur une demande des salarié-e-s en Suède ou Finlande, relié à l'incitation des pouvoirs publics en France dans l'optique de lutte contre le chômage tout en répondant aux besoins de flexibilité des entreprises…

Dans l'ensemble, les femmes restent moins souvent dans leur premier emploi[3] (40 % contre 46 % des hommes) excepté en Estonie et en France ; le maintien dans l'entreprise ou l'institution est le plus fort en République tchèque (57 % des femmes, 60 % des hommes), le plus faible du côté de l'Espagne et du Royaume-Uni (le quart des femmes et le tiers des hommes). La Finlande se caractérise par l'écart le plus élevé en défaveur des femmes (40 % pour 49 % des hommes). La France se différencie par l'écart le plus important en faveur de la population féminine (46 % contre 38 % des Français).

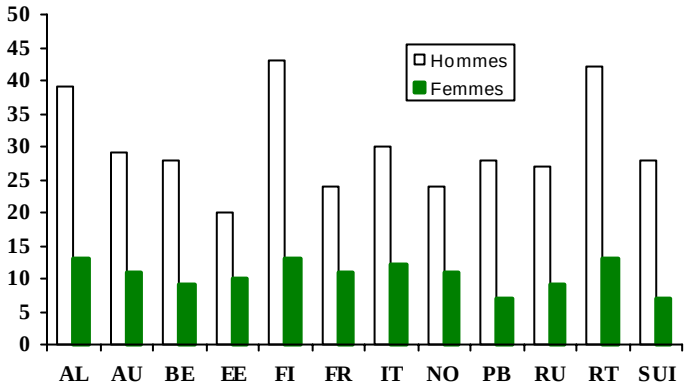
Une conquête inachevée

Les progrès en matière d'égalité professionnelle sur le marché du travail se reflètent dans la part des femmes dans les emplois de haut niveau. Elles accèdent autant que les hommes aux postes de professionnels[4] (63 %) et légèrement moins à ceux de managers (7 % contre 11 %) quatre ans après leur formation. Près des trois quarts des diplômé-e-s des quinze pays européens exercent des fonctions de cadres supérieurs, 20 % des femmes et 19 % des hommes occupent des professions intermédiaires, 10 % des femmes et 7 % des hommes sont employés ou ouvriers qualifiés. Les anciennes étudiantes accèdent le plus souvent à un poste de « professionnelle » en Autriche (88 %), en Norvège (76 %) et en France (71 %). En Estonie, les postes de managers sont manifestement offerts aux diplômés du supérieur et davantage aux hommes (34 % pour 17 % des Estoniennes) ; deviennent managers 12 % des femmes et 16 % des hommes en Suisse, 9 % des femmes et 17 % des hommes en France. En écho de la formation, la part des diplômées travaillant comme ingénieures en sciences et techniques est de seulement 10 % pour 31 % des hommes, avec des écarts selon le pays (*cf.* graphique 3).

Si dans l'enquête REFLEX, les femmes sont présentes dans les fonctions de décision, elles ne bénéficient pas toujours des mêmes possibilités que les hommes pour exercer des emplois de responsabilité. Autant de femmes et d'hommes sont responsables de la définition des objectifs de leur propre travail (74 %), du choix de la réalisation de leur travail (83 %), de la définition des objectifs et des stratégies de travail de l'entreprise (26 %). Cependant, davantage d'hommes encadrent d'autres membres du personnel dans leur institution ou leur entreprise (40 % pour 30 % des femmes en moyenne). C'est en Estonie que les femmes et les hommes encadrent le plus (47 % des femmes et 65 % des hommes), puis au Royaume-Uni (47 % des femmes et 51 % des hommes) ; en Allemagne, elles et ils supervisent le moins (19 % des femmes, 32 % des hommes). Les écarts s'effacent pour les postes de l'enseignement, l'encadrement concernant 18 % des femmes et 21 % des hommes. Les Européennes sont également moins nombreuses à évaluer la qualité du travail d'autres membres du personnel (16 % contre 32 % des hommes).

[2] Faute de définition internationale concernant le travail à temps plein et à temps partiel, nous avons adopté le choix fait par les équipes de recherche du projet REFLEX de trente-deux heures (Allen, van der Velden., 2007).
[3] Quelques-unes se sont retirées du marché du travail (7 % pour 3 % des hommes).
[4] Le terme professionnel regroupe toutes les professions qui requièrent un haut niveau de formation à savoir les cadres supérieurs, ingénieurs, informaticiens, professeurs, juristes, docteurs …

Graphique 3 – Part des ingénieur-e-s en sciences et techniques

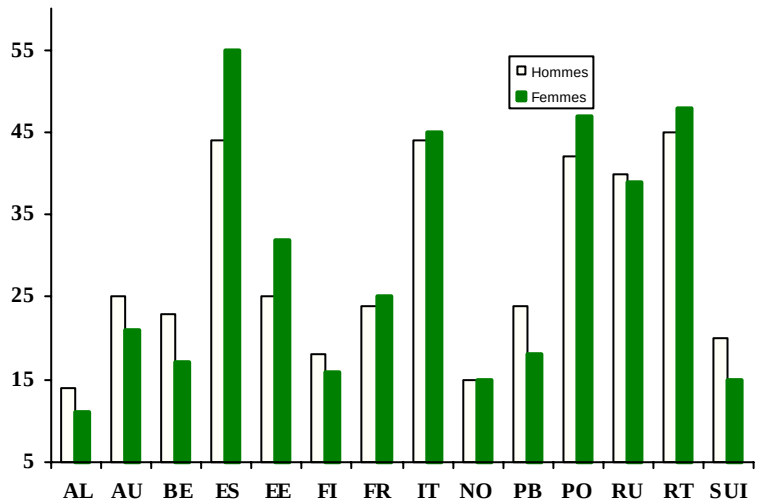


Des valeurs et des compétences déclinées au féminin et au masculin

Près de 68 % des diplômés féminins et masculins de l'enseignement supérieur s'estiment satisfaits de leur activité professionnelle au moment de l'enquête. Les Norvégiens, Autrichiens et Belges sont les plus enchantés (74 %), les femmes comme les hommes ; les plus déçus sont les Italiens (58 %), Espagnols et Portugais (62 %), femmes et hommes. Leurs appréciations sont d'autant plus positives qu'elles et ils sont stabilisé-e-s dans leur emploi. Si la décision devait être prise à nouveau, près de 60 % des jeunes, femmes et hommes, choisiraient la même spécialité d'études et le même établissement d'enseignement supérieur, avec des écarts selon le pays et le sexe : plus de 67 % des femmes françaises, belges et suisses ; près de 50 % des Espagnoles, Estoniennes ; plus de 70 % des hommes français, autrichiens et belges, 50 % des Espagnols. La France est en haut de l'affiche.

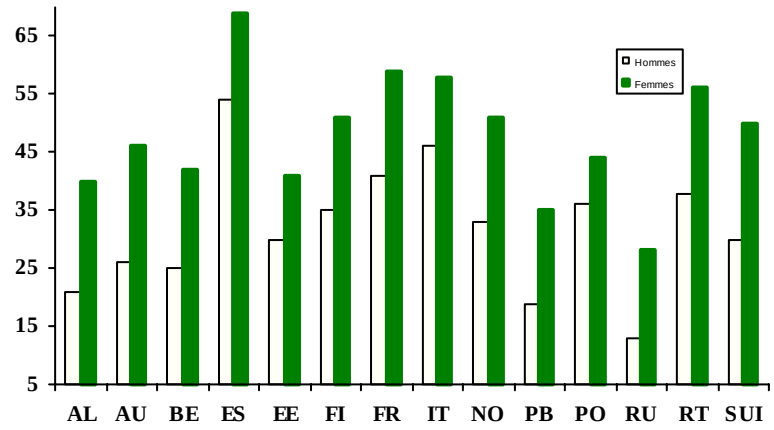
Les femmes ont des perceptions en général voisines de leurs homologues masculins quant à l'importance accordée à l'autonomie de leur travail, à un salaire élevé, à l'opportunité d'apprendre de nouvelles choses, au statut social. Elles se distinguent quand il s'agit de la sécurité de l'emploi (84 % pour 77 % des hommes), de la possibilité de réaliser quelque chose d'utile pour la société (68 % pour 57 % des hommes), d'avoir du temps pour les loisirs (75 % pour 69 % des hommes).

Graphique 4 – Importance donnée à de bonnes perspectives de carrière



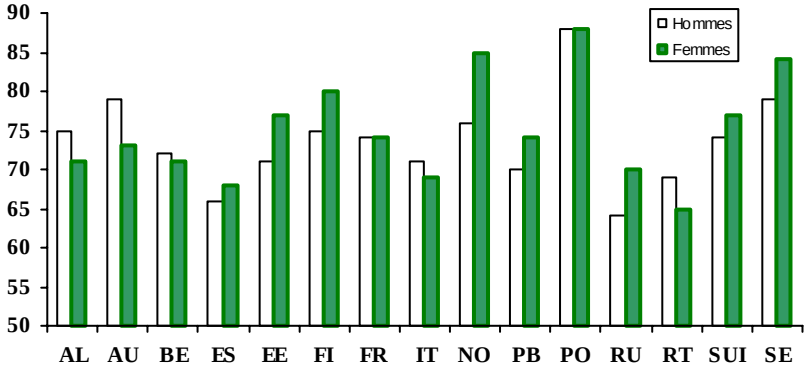
De bonnes perspectives de carrière paraissent aussi importantes du côté des femmes que des hommes, de manière accentuée en Espagne, Italie, Portugal et République tchèque (*cf.* graphique 4). Dans beaucoup de pays, mais pas dans tous, les hommes ont un score plus élevé. Et surtout, dans toutes les contrées étudiées, les femmes ont une préférence marquée pour la possibilité de concilier travail et vie familiale (78 % pour 69 % des hommes), notamment dans les pays du Sud où la prégnance du modèle familial traditionnel demeure (*cf.* graphique 5).

Graphique 5 – Importance de la conciliation entre travail et vie familiale



Près de 74 % des femmes et 70 % des hommes affirment que leurs connaissances et compétences sont utilisées dans leur activité professionnelle. Cette proportion est plus importante pour le Portugal (88 % des femmes et des hommes), la Suède (84 % des femmes et 79 % des hommes) et la Norvège (85 % des femmes et 76 % des hommes), plus faible pour les Espagnols, les Tchèques et les Britanniques, femmes et hommes. Dès la première embauche, 58 % des femmes et 55 % des hommes estimaient être employés à leur niveau de compétences et de connaissances.

Graphique 6 – Utilisation des compétences et connaissances dans leur emploi actuel



Les diplômé-e-s ont noté (sur une échelle de 1 -très bas- à 7 -très haut-) leur propre niveau de compétences et le niveau de compétences requis dans leur emploi actuel (*cf.* tableau 4 en annexe). Parmi les dix-neuf compétences proposées, les plus fréquemment requises sur le marché du travail (avec la note 7) sont par ordre décroissant : l'aptitude à travailler efficacement sous pression (34 % des femmes, 29 % des hommes), l'aptitude à gérer le temps de façon efficace (34 % des femmes, 25 % des hommes), l'aptitude à utiliser Internet et l'informatique (28 % des femmes, 30 % des hommes), l'aptitude à travailler de façon productive avec les autres (31 % des femmes, 23 % des hommes), la facilité à rendre ses propres explications claires pour les autres (29 % des femmes, 22 % des hommes), et la maîtrise de son propre domaine de discipline (25 % des femmes, 21 % des hommes). Fait intéressant : si 11 % des diplômé-e-s affirment un très haut niveau de maîtrise de leur propre domaine de discipline, cette compétence ne vient pas en premier dans l'exercice de leur travail. Ce sont d'autres compétences non cognitives qui paraissent prépondérantes. Les aptitudes à gérer le temps de manière

efficace et à travailler de façon productive avec les autres, sont les deux compétences davantage acquises et requises du côté de la population féminine. Et l'utilisation d'Internet et de l'informatique plébiscitée à un très haut niveau par la population masculine (40 % contre 28 % des femmes), est en fait indispensable pour autant d'hommes que de femmes dans leur emploi (près de 29 %).

Entre Nord et Sud ?

La Norvège pourrait être le pays d'Europe où les jeunes femmes brisent le plafond de verre. Elles ont un devenir professionnel enviable si elles souhaitent travailler dans le secteur public (éducation ou santé). Leur chômage (faible) est quasi identique à celui des jeunes hommes (taux ou parcours de chômage), elles sont aussi souvent ingénieures, cadres supérieures ou managers, avec peu d'emplois temporaires. De plus, les Norvégiennes, en plus grand nombre, estiment être embauchées à leur niveau de compétences et de connaissances, et affirment jouer un rôle dans l'introduction des innovations dans leur entreprise ou institution. Elles sont également davantage satisfaites de leur emploi. Les Hollandaises se trouvent dans les mêmes conditions avantageuses, mais les femmes doivent accepter de travailler dans le secteur public et elles connaissent des débuts de carrière en demi-teintes sous forme de temps partiel. La Suisse paraît également prometteuse, toujours dans le peloton de tête notamment pour les meilleures situations et perceptions, néanmoins les contrats temporaires sont relativement importants. À l'opposé, l'Espagne apparaît comme l'un des pays où les inégalités sont les plus criantes. Les Espagnoles par rapport aux hommes de leur contrée, connaissent un plus fort taux de chômage et des parcours plus fréquemment marqués par la précarité, des contrats temporaires, le manque de reconnaissance de leur diplôme… Pour approfondir les premiers éléments de cette synthèse, il nous faut regarder du côté des salaires, des différences de rémunérations selon le genre pour les diplômé-e-s des pays enquêtés.

2. Une analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes en Europe

Dans un premier temps, deux fonctions de gains sont estimées séparément pour les populations féminine et masculine. Sont introduites comme variables explicatives le temps de travail (en nombre d'heures), l'expérience professionnelle totale depuis la fin des études, le niveau de diplôme[5], la discipline agrégée en huit catégories, le fait d'avoir travaillé durant les études dans un emploi en lien ou non avec la formation, des échelles d'acquisition de différentes compétences. L'enquête REFLEX interroge les individus sur dix-neuf compétences acquises par les jeunes diplômés durant leur formation ou leurs premières années de vie active. Nous avons retenu quatre compétences parmi les plus significatives dans la fonction de gains : l'aptitude à négocier de façon efficiente, la capacité à présenter des idées, des produits ou des rapports en public, l'aptitude à mobiliser les capacités des autres, la capacité à acquérir rapidement de nouveaux savoirs. Enfin, des variables indicatrices par pays ont été introduites pour tenir compte des écarts de rémunération spécifiques aux différents pays.

Les disparités par pays expliquent d'ailleurs la majeure partie de la variance des gains (la part de variance expliquée par les modèles passe de 20 % à 67 %), ce qui montre la forte hétérogénéité des échelles de rémunération des diplômés de l'enseignement supérieur. Il est également possible à partir des fonctions de gains de calculer pour l'ensemble de ces pays la différence de salaires estimés entre les deux sexes. Cette différence est de 20 % en faveur des hommes.

[5] L'enquête permet notamment de distinguer deux catégories de diplômes dans l'enseignement supérieur, les diplômes permettant l'accès au doctorat et les autres (ce qui correspond à la différence Master/Licence)

Tableau 1 – Fonctions de gains pour les femmes et les hommes

	Femmes		Hommes	
	Coef	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Temps de travail	0,011	0,000	0,006	0,000
Expérience professionnelle (en mois)	0,002	0,000	0,004	0,000
Niveau de diplôme (réf. licence)				
Master	0,116	0,008	0,076	0,009
Disciplines (réf. Sciences sociales, commerce, droit)				
Discipline généraliste	-0,336	0,264	-0,699	0,363
Sciences de l'éducation	-0,120	0,010	-0,163	0,018
Sciences humaines, lettres	-0,164	0,011	-0,280	0,016
Sciences exactes, informatique	-0,034	0,013	-0,023	0,012
Sciences de l'ingénieur	0,028	0,013	0,028	0,009
Agronomie	-0,194	0,023	-0,177	0,021
Santé	-0,061	0,010	-0,081	0,015
Travail durant les études (réf. pas de travail durant les études)				
Travail durant les études lié à la formation	0,022	0,007	0,034	0,008
Autre travail durant les études	-0,001	0,007	-0,010	0,008
Compétences acquises (réf. notes de 1 à 6)				
Capacité à présenter des produits, idées en public	0,010	0,002	0,006	0,003
Aptitude à négocier efficacement	0,008	0,003	0,006	0,003
Aptitude à mobiliser les capacités des autres	0,005	0,003	0,022	0,003
Capacité à acquérir de nouveaux savoirs	0,006	0,003	0,005	0,003
Pays (réf. Pays-Bas)				
Italie	-0,506	0,016	-0,467	0,018
Espagne	-0,550	0,014	-0,524	0,017
France	-0,143	0,017	-0,088	0,022
Autriche	-0,203	0,018	-0,039	0,020
Allemagne	0,090	0,018	0,176	0,019
Royaume-Uni	0,086	0,017	0,075	0,021
Finlande	0,028	0,014	0,064	0,018
Norvège	0,352	0,015	0,375	0,018
République tchèque	-1,218	0,013	-1,170	0,015
Portugal	-0,752	0,024	-0,700	0,030
Belgique (Flandres)	0,043	0,018	0,035	0,020
Estonie	-1,151	0,020	-1,040	0,027
_constante	*6,964*	*0,025*	*7,178*	*0,030*

Si l'on se focalise sur les effets des variables introduites dans chaque fonction de gains, les résultats présentés (*cf.* tableau 1) montrent quelques différences sur les poids respectifs des coefficients. Comme attendu, le salaire est une fonction croissante de l'expérience professionnelle, du nombre d'heures travaillées et du niveau de diplôme. Globalement, les rendements de l'expérience sont plus élevés pour les hommes, alors que le coefficient associé au diplôme (le Master) et au temps de travail est un peu plus élevé pour les femmes. Les coefficients associés à la discipline montrent que les spécialités à dominante féminine sont souvent les moins rémunérées (éducation, sciences humaines), mais sont en général un peu mieux payées pour les femmes que pour les hommes. Le travail en cours d'études, lorsqu'il a un lien avec la formation a également un effet positif sur le salaire, pour les

femmes comme pour les hommes. Cependant, l'effet est légèrement plus important pour ces derniers. Enfin, les niveaux de compétences déclarés par les jeunes ont également un impact positif sur le salaire, mais relativement faible comparé aux autres variables. De plus, les écarts de coefficients sont relativement ténus entre hommes et femmes sauf pour l'aptitude à mobiliser les capacités des autres, qui est mieux rémunérée pour les hommes que pour les femmes.

Il est également intéressant de comparer les effets fixes par pays (les Pays-Bas étant la référence). Les rémunérations sont les plus faibles dans les pays du sud de l'Europe, mais les différences salariales entre hommes et femmes restent relativement modérées, bien que toujours en défaveur des femmes. Les rémunérations sont également basses dans deux anciens pays de l'Est (l'Estonie et la République tchèque), avec pour cette dernière des écarts de rémunération entre hommes et femmes relativement marqués. De même, dans des pays comme l'Autriche ou l'Allemagne où les rémunérations sont en moyenne plus élevées, les jeunes femmes semblent plus défavorisées que les jeunes hommes. La France, bien qu'ayant des salaires inférieurs est également dans cette situation. Les pays nordiques qui ont des niveaux de rémunération plus forts enregistrent par contre des écarts relativement faibles.

Pour progresser dans notre analyse, nous utilisons une méthode de décomposition relativement simple des salaires, issue notamment des travaux d'Oaxaca et Ramson (1994) qui permet de décomposer les écarts de salaires des jeunes hommes et des jeunes femmes en deux effets :

- un effet lié aux différences de caractéristiques individuelles : l'hypothèse est dans ce cas que les différences de salaires entre hommes et femmes sont principalement liées à leurs caractéristiques « productives », c'est-à-dire aux caractéristiques qui expliquent les salaires. Il s'agit notamment de tenir compte du fait que la population féminine peut posséder des caractéristiques moins rémunératrices (leurs spécialités de formation par exemple).
- un effet lié aux différences de rémunération de ces caractéristiques, qui peut s'interpréter comme un effet imputable à de la discrimination (bien que nous ne tenions pas compte ici de l'effet des caractéristiques non observées).

Globalement pour l'ensemble des pays européens, les effets liés aux caractéristiques individuelles ne représentent que 37 % des différences de salaires, alors que les effets liés aux différences de rémunérations de ces caractéristiques expliquent 63 % des écarts (*cf.* tableau 2). Ce premier résultat suggère l'existence de discrimination pour l'ensemble des pays européens. Cependant, l'analyse inclut ici des effets fixes par pays, qui captent une partie de la variance des salaires globalement, mais également entre hommes et femmes. Nous avons donc reproduit l'analyse précédente par groupe de pays à peu près homogènes du point de vue du niveau de rémunération.

- les pays nordiques : la Norvège et la Finlande
- les anciens pays de l'Est : la République tchèque et l'Estonie
- les pays du Sud : l'Espagne, l'Italie et le Portugal
- les pays germaniques : l'Autriche et l'Allemagne
- L'Angleterre et les Pays-Bas
- La Belgique et la France

Les écarts de rémunération estimés sont les plus élevés pour les pays germaniques. Ils sont de 31 % pour l'Autriche et l'Allemagne. La décomposition de ces écarts montre que 52 % de ces écarts sont dus à des caractéristiques individuelles, alors que 48 % sont liés à la rétribution de ces caractéristiques. Cette répartition des écarts de rémunération est à peu près identique dans les pays nordiques, bien que les différences de salaires estimés entre hommes et femmes soient moins élevées (24 %). Le constat est proche pour la France et la Belgique, le Royaume-Uni et les Pays-Bas où les différences de rémunération (respective de 19 % et 21 %) s'expliquent dans les mêmes proportions par des différences de caractéristiques et de rendements.

Pour l'Estonie et la République tchèque, les différences estimées entre hommes et femmes sont un peu plus faibles (de 17 %), mais s'expliquent pour les trois quarts d'entre elles par des différences de rendements, c'est-à-dire par de la discrimination. Pour les pays du sud de l'Europe (l'Italie, l'Espagne et le Portugal), les écarts de rémunération sont un peu plus élevés (de 21 %), mais la discrimination n'explique que 60 % de ces écarts.

Ces premiers résultats vont dans le même sens que ceux obtenus par Ponthieux et Meurs (2004), bien que ces derniers portent sur l'ensemble de la population et non sur les diplômé-e-s de l'enseignement supérieur. Il existe une déconnexion entre différence de rémunération et discrimination. Ce n'est pas parce que des pays ont des écarts de salaires élevés que cela est dû principalement à une moindre rémunération de certaines de leurs caractéristiques (leur diplôme ou leur expérience professionnelle par exemple).

Tableau 2 – Différences de rémunérations pour l'ensemble des pays

	coef.	écart type	%
Salaire estimé des femmes	7,28	0,01	
Salaire estimé des hommes	7,47	0,01	
Différence	-0,20	0,01	
Décomposition des écarts			
Différences liées aux caractéristiques	-0,07	0,01	0,37 %
Différences de rémunération des caractéristiques	-0,12	0,01	0,63 %

Tableau 3 – Décomposition des écarts salariaux par groupe de pays

	Différence de salaires estimées H/F	Ecarts liés aux caractéristiques individuelles	Ecarts liés à la discrimination
Finlande, Norvège	24 %	51 %	49 %
Italie, Espagne, Portugal	22 %	41 %	59 %
Allemagne, Autriche	31 %	52 %	48 %
France, Belgique	19 %	47 %	53 %
Royaume-Uni, Pays-Bas	22 %	48 %	52 %
Estonie, République tchèque	17 %	24 %	74 %

Conclusion

Au final, les différences de débuts de carrière entre hommes et femmes sont marquées dans tous les pays européens. À partir de l'enquête REFLEX, la majorité des indicateurs d'insertion retenus confirment ce même constat : les jeunes femmes sont davantage exposées aux difficultés d'entrée dans le monde du travail et accèdent moins souvent aux postes de direction les plus élevés. Certes, des nuances existent selon les pays et les indicateurs retenus. Les pays du sud de l'Europe sont généralement les contrées où les difficultés des jeunes et notamment des femmes sont plus fortes. Les pays du nord de l'Europe semblent plus égalitaires, mais des inégalités y subsistent. En observant le niveau salarial, après cinq ans de vie active, les écarts de rémunération sont en moyenne de 20 % en faveur des hommes avec cependant quelques disparités entre pays. Dans la majeure partie des pays, les différences liées à la discrimination expliquent la moitié de ces écarts. Autrement dit, à caractéristiques égales (notamment en ce qui concerne leur formation et leur expérience professionnelle), les femmes sont en moyenne moins payées que les hommes. Le phénomène est plus accentué pour les pays du sud et les pays de l'est de l'Europe.

Encadré : Le projet REFLEX a été conduit par un consortium d'équipes de recherche de 16 pays (15 pays européens et le Japon), piloté par le Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (*Research Centre for Education and Labour Market*), Université de Maastricht, financé en partie par l'Union européenne dans le cadre du 6e PCRD. REFLEX a pour objectifs de répondre à trois interrogations : quelles sont les compétences acquises par les diplômés de l'enseignement supérieur et mobilisés par les employeurs ? Comment les établissements contribuent-ils à la construction de ces compétences ? Quelles sont les tensions qui peuvent apparaître entre les diplômés, les établissements de formation et les employeurs, et comment les résoudre ? Une enquête a été réalisée cinq ans après la fin des études auprès de diplômé-e-s en 2000 de l'enseignement supérieur dans 15 pays européens : L'échantillon de niveau ISCED (CITE) 5A (2e et 3e cycles universitaires, écoles spécialisées, de commerce et d'ingénieur) est représentatif des différents secteurs de l'enseignement supérieur dans chaque pays. Le taux de réponse moyen est de 30 %, allant de 70 % pour les Suédois à 18 % pour les Estoniens. Près de 40 000 jeunes, dont 60 % de femmes, ont participé à cette enquête d'insertion unique en Europe. Le questionnaire comprenait une centaine de questions et portait notamment sur les études et les situations professionnelles des diplômés, leurs perceptions des compétences acquises lors de leurs études et requises par leur emploi.
Pour en savoir plus : www.reflexproject.org ; www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/

Ce projet a pu s'appuyer en partie sur une précédente enquête européenne CHEERS (*Careers After Higher Education: A European Research Survey*) menée en 1999 en partie par le même consortium et pilotée par le centre de recherche sur l'enseignement supérieur (*International Centre for Higher Education Research)*, Université de Kassel. Près de 35 000 jeunes ont répondu à cette enquête, dont la moitié de femmes, sortant en 1995 des mêmes formations de l'enseignement supérieur dans 11 pays européens et au Japon. Pour en savoir plus : www.uni-kassel.de/incher/cheers

Bibliographie

Allen J. and van der Velden R., 2007, *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*, Research Centre for Education and the Labour market, Maastricht University, the Netherlands.

Arrow K., 1973, "Higher Education as a Filter", *Journal of Public Economics*, 2, 3, 193-216.

Becker, G.S., 1964, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.

Bureau International du Travail, 2004, *Briser le plafond de verre. Les femmes aux postes de direction*, Genève.

Céreq, 2005, "Au-delà du genre, l'emploi", *Formation Emploi* n°91, juillet-septembre, La Documentation française.

Allen J. and van der Velden R., 2007, *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*, Research Centre for Education and the Labour market, Maastricht University, the Netherlands.

Céreq, 2005, *Quand l'école est finie… Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*.

Céreq, 2008, « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref* n°248, janvier.

Laufer J., 2005, "La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel", *Travail et Emploi* n°102, avril-juin, Dares, La Documentation française, pp. 31-44.

Marry C., 2004, *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieurs*, Paris, Belin.

Meynaud H.-Y., 1988, "L'accès au dernier cercle. À propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises", *Revue Française des Affaires Sociales*, I, pp. 67-97.

Oaxaca R.L, Ransom M.R 1994, "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials", *Journal of Econometrics*, 61, pp.5-21.

Paul J-J., Murdoch J., 2003, « Comparaison internationale : à la recherche de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur compétents en informatique », *Formation Emploi* n°82, avril-juin, la Documentation française, pp. 47-60.

Paul J-J., Teichler U., and van der Velden R. (eds), 2000, "Higher Education and Graduate Employment", (special issue), *European Journal of Education*, 35(2).

Ponthieux S., Meurs D., 2004, "Ecarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe", *Revue*

de l'OFCE, n°90, juillet, pp. 153-192.
Teichler U. (Ed), 2007, *Careers of University Graduates, Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Higher Education Dynamics 17, Springer, United Kingdom.

Annexe

Tableau 4 – Les compétences acquises et requises (très haut niveau, niveau 7)

Liste des compétences	Acquises Femmes	Acquises Hommes	Total	Requises Femmes	Requises Hommes	Total
Ecrire et parler dans une langue étrangère	14	13	14	15	15	15
Esprit analytique	13	18	15	18	19	19
Maîtrise de votre domaine de discipline	10	12	11	**25**	**21**	**23**
Présenter en public des produits, idées	12	13	12	19	17	18
Utiliser Internet et l'informatique	**28**	**40**	**33**	**28**	**30**	**29**
Rédiger des rapports, mémos, documentation	20	18	19	25	21	23
Acquérir rapidement de nouvelles connaissances	21	21	22	25	22	24
Assurer votre autorité	9	8	9	18	14	17
Négocier efficacement	9	10	9	18	19	18
Travailler de façon productive avec les autres	**23**	**18**	**21**	**31**	**23**	**28**
Connaissances d'autres domaines ou disciplines	3	4	3	7	6	7
Travailler efficacement sous pression	**20**	**20**	**20**	**34**	**29**	**32**
Gérer le temps de façon efficace	**22**	**14**	19	**34**	**25**	**30**
Emettre de nouvelles idées et solutions	13	17	15	22	20	21
Mobiliser les capacités des autres	10	9	10	19	16	18
Faculté à mettre en question vos idées et celles des autres	16	18	17	16	15	16
Coordonner des activités	21	16	19	28	22	25
Rester à l'affût de nouvelles opportunités	11	11	11	17	15	16
Rendre vos explications claires pour les autres	17	15	16	29	22	27

Lecture : à la question comment notez-vous votre niveau de compétences acquis, 28 % des femmes et 40 % des hommes donnent la note 7 pour l'utilisation d'Internet et de l'informatique. À la question portant sur le niveau de compétences requis dans l'emploi actuel, 28 % des femmes et 30 % des hommes octroient la note 7 pour l'utilisation d'Internet et de l'informatique.