

Université Paris Saclay

Université d'Evry



Master 2 en innovation, marchés et science des données

Mémoire

Intitulé du mémoire :

**Un aperçu de l'insertion professionnelle et l'écart salarial
entre les genres : Cas de l'Université d'Evry**

Encadré par :
Madame Maria-Eugenia Sanin

Présenté par :
Abichou Nour Elhouda

Année Universitaire 2023/2022

Sommaire

Introduction

Chapitre 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

Section 1: Présentation de l'Université d'Evry

- 1.1 Présentation de Université d'Evry
- 1.2 Organigramme de l'Université d'Evry

Section 2 : Département d'analyse et de conseil (DDAC)

- 2.1. Présentation du département
- 2.2. Les tâches effectuées

Chapitre 2 : Cadre théorique

Section 1 : Insertion professionnelle

- 1.1 La notion de l'insertion professionnelle
- 1.2 L'insertion professionnelle chez les diplômés de l'Université

Section 2 : La discrimination salarial entre les sexes

- 2.1 La notion de la discrimination
- 2.2 Les théories présentant l'écart salarial hommes-femmes
 - 2.2.1 La théorie de capital et l'écart salarial
 - 2.2.1.1 Notion de capital humain
 - 2.2.1.2 L'impact de genre sur la rémunération d'un individu
 - 2.2.2 La théories de discrimination
 - 2.2.3 Revue de la littérature empirique

Chapitre 3 : Partie empirique

Section 1 : Méthodologie

- 1.1 Méthode de Recherche
- 1.2 Présentation de l'échantillon
- 1.3 Les hypothèses

Section 2 : Analyse des résultats et recommandations

- 2.1 Traitement des données
- 2.2 Analyse bivariée
- 2.3 L'insertion professionnels de l'Université d'Evry
- 2.4 L'écart salarial entre les genres à l'échelle de diplôme de l'Université d'Evry
 - 2.4.1 L'impact des caractéristiques individuelles et du sexe sur le salaire
 - 2.4.2 L'impact des caractéristiques liées à l'emploi et du sexe sur le salaire

Conclusion générale

Liste des figures

Liste des tableaux

Introduction Générale

En tant que future diplômée d'un Master 2 Innovation, Marchés et Sciences des Données de l'Université d'Evry, je serai bientôt à la recherche d'un emploi. Il sera donc primordial pour moi d'étudier le concept d'insertion professionnelle ainsi que les diverses stratégies et motivations que les individus adoptent dans le cadre de leur recherche d'emploi. Ainsi, dans le cadre de mon mémoire, je me suis d'abord intéressée à l'insertion professionnelle à l'Université d'Evry.

Je m'intéresserai également aux enjeux sociaux, en particulier à l'égalité hommes-femmes en termes de niveau de rémunération. Par conséquent, en tant qu'étudiante à l'Université d'Evry, je souhaite comprendre comment ce phénomène se manifeste au sein de mon université. C'est pourquoi, dans un second temps, je souhaite savoir s'il existe un écart de rémunération entre les sexes au niveau des diplômés à l'Université d'Evry.

Afin de bien mener cette étude, nous nous concentrons sur une population composée d'étudiants de l'Université d'Évry et de diplômés de l'Université Paris Saclay qui ont effectué leurs études sur le site d'Évry. La population est composée d'étudiants ayant suivi des cursus disciplinaires variés, principalement des licences professionnelles et des masters.

A cet effet, nous avons compilé les enquêtes réalisées par l'Université d'Evry et l'Université de Paris Saclay. Cette population spécifique sera l'élément clé de nos analyses et recommandations, car nous ne cherchons pas à représenter le marché du travail dans son ensemble, mais à nous concentrer exclusivement sur le marché du travail entourant ces répondants. En effet, nous visions une approche plus spécifique et mieux ciblée.

Dans cette optique, l'une des principales questions abordées dans cette étude concerne l'analyse l'insertion professionnelle chez les diplômés et de potentiel écart salarial entre les femmes et les hommes à l'échelle de l'Université d'Evry. Différentes approches théoriques sont utilisées pour mener à bien cette analyse. Parmi celles-ci, nous nous intéressons particulièrement aux théories examinant le processus d'insertion professionnelle chez les diplômés ainsi que les

théories présentant la discrimination salariale par sexe. L'objectif de ce travail est de répondre aux deux problématiques suivantes :

- ❖ **Comprendre comment les étudiants perçoivent leur insertion professionnelle et leur satisfaction à l'égard de leur emploi ?**
- ❖ **Quels sont les facteurs qui ont le plus d'impact sur la discrimination salarial par sexe entre les diplômés de l'Université d'Evry ?**

Pour ce faire, le premier chapitre présentera l'organisme d'accueil, l'Université d'Evry. Le deuxième chapitre sera consacré à la présentation des théories choisies pour étudier la notion d'insertion professionnelle et son processus aussi les théories liées à la discrimination salarial par genres. Le troisième chapitre sera consacré à l'application des différentes mesures et visualisations sur la base de jeunes diplômés de l'Université d'Evry. Nous proposons ensuite des analyses et des recommandations basées sur une des analyses graphiques et statistiques.

Chapitre 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

Le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche en France est un élément capital de la structure éducative ainsi que pour l'économie du pays. Il est caractérisé par des établissements universitaires de renommée sur l'échelle nationale et internationale grâce à diverses formations de qualités dans tous les niveaux. Le secteur a pour vocation la formation de cadres hautement compétents, le soutien au dynamisme économique du pays et le positionnement de la France sur l'échiquier international. Cela garantit une employabilité des diplômés à l'échelle internationale.

L'Université d'Evry est un des acteurs dans la mise en place de ce secteur et le fait d'effectuer une alternance au sein de ce secteur me permettra de mieux comprendre cette valeur ajoutée de ce secteur en termes de richesse de leur base de données. Plus particulièrement les bases de données liées à l'enquête de l'insertion professionnelle.

Dans ce premier chapitre, nous allons initialement présenter notre organisme d'accueil, l'Université d'Evry. Afin de bien présenter cette dernière nous allons présenter en premier lieu son organigramme. Dans un deuxième temps, nous allons nous concentrer sur le département, le Département d'Analyse des Données et de Conseil (DDAC) et les différentes tâches effectuées dans le cadre de ce dernier.

Section 1: Présentation de l'Université d'Evry

Cette section présente l'Université d'Evry ainsi que son organigramme.

1.1 Présentation de Université d'Evry

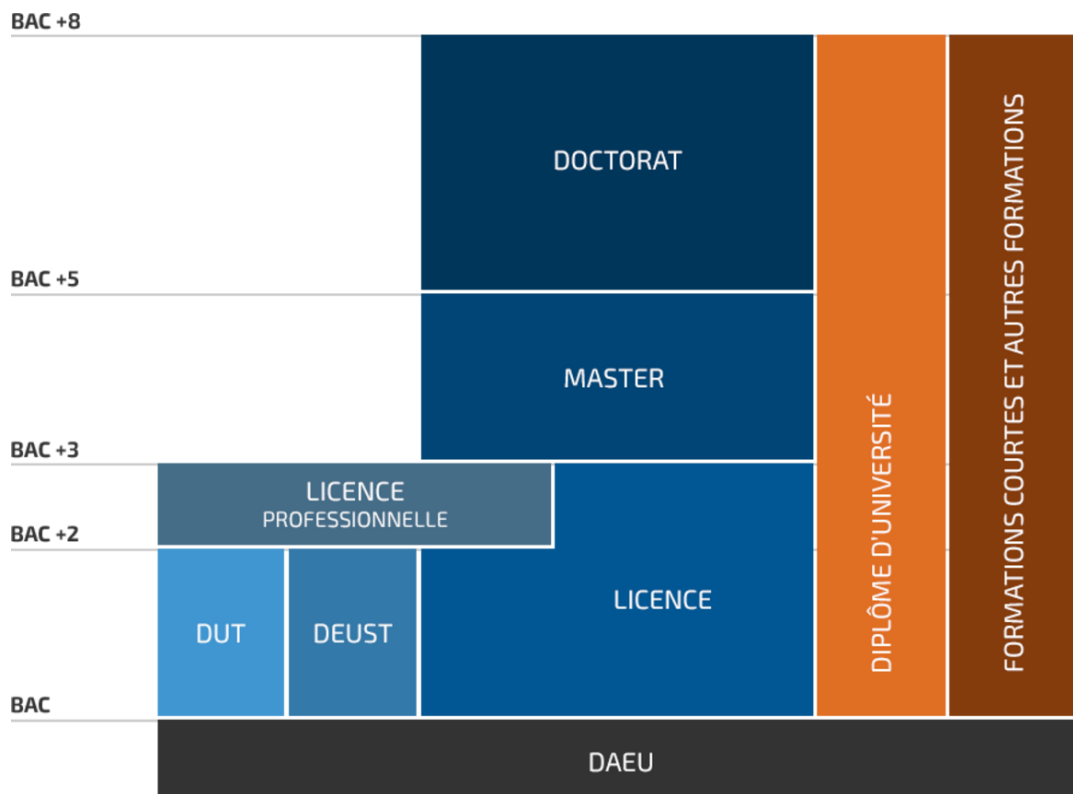
L'université d'Evry est une université française étatique intégrant l'Université Paris-Saclay en qualité d'université membre-associée. Elle a été créée en 1991 en Ile de France plus précisément en Essonne. C'est une université multidisciplinaire et professionnalisante. Elle cherche à la fois à être reconnue à l'échelle internationale avec un fort esprit de recherche et d'innovation en implémentant 18 laboratoires en science et technologies, sciences de la vie et sciences humaines. Son objectif est de mettre en place des nouvelles connaissances avec une meilleure compréhension de l'environnement que l'on entoure.

Cet esprit de recherche était récompensé des labels de type UMR et EA au profit de 18 unités de recherche par la ministre de l'enseignement supérieur de la recherche ainsi que par des grands organismes. Elle englobe aussi 2 fédérations de recherche et 9 écoles doctorales rattachées à l'Université Paris Saclay.

Nous allons présenter aussi son panorama des diplômes qui nous permet de découvrir les différents niveaux d'étude (Figure 1). En effet l'Université d'Evry présente une multitude de niveaux d'études qui sont représentés dont suit :

- ❖ Des Coursus universitaire de courte durée présente par deux types de diplôme, un Diplôme Universitaire de technologie(DUT) et un Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques (DEUST)
- ❖ Des cursus en licence spécialisé dans divers domaines en science, santé, sciences Humaines et Sociales, Lettres et Sciences du Langues, Sciences Economique et de Gestion, Droit et etc.
- ❖ Des cursus en licence professionnelle qui ont pour objectif de faciliter l'employabilité des diplômés.
- ❖ Des cursus en Master proposant une large offre de disciplines ce qui permet à l'étudiant d'être un spécialiste dans un domaine précis ou bien de proposer une spécialité d'un domaine complémentaire à sa formation initiale.
- ❖ Des cursus en doctorat offrant aux étudiants la possibilité de réaliser des recherches plus poussées dans leur domaine d'études.

Figure 1 : Panorama des diplômes



1.2 Organigramme de l'Université d'Evry

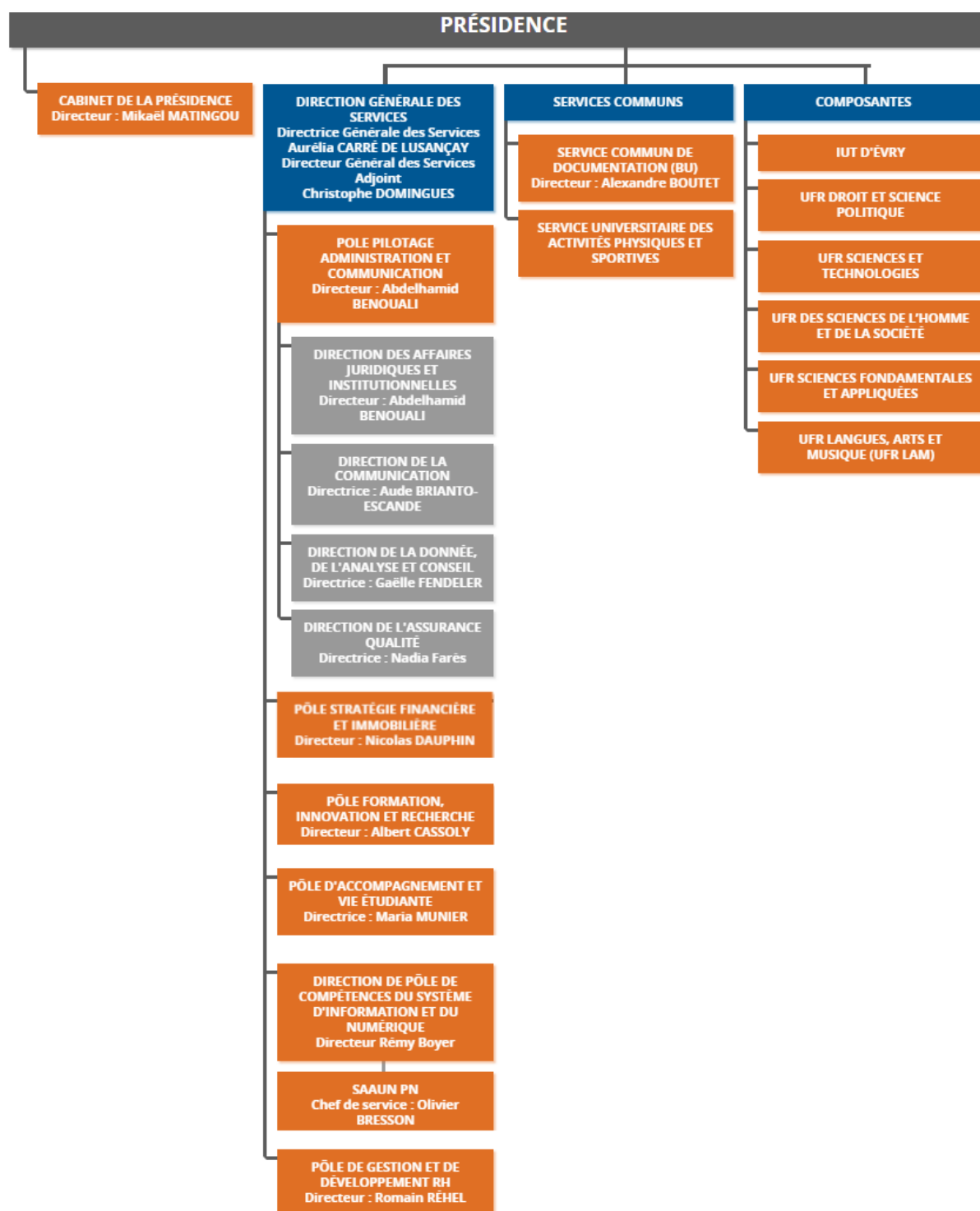
Nous allons présenter et analyser dans ce qui suit l'organigramme de l'université d'Evry (Figure 2). Notre objectif est d'identifier et de comprendre la structure hiérarchique de ce dernier ainsi que les différents rôles et relations entre les différentes composantes de la direction.

Cette analyse de l'organigramme est présentée ci-dessous :

- ❖ Présidence et le cabinet de la présidente : c'est le poste le plus haut hiérarchiquement au sein de l'Université avec un cabinet de la présidente qui inclut des personnels qui assistent le président dans la prise de décisions tactiques et stratégiques et la gestion des opérations quotidiennes.

- ❖ Direction générale des services : Cet acteur central est chargé de la gestion et de la consolidation des services administratifs de l'université. Cette direction a pour mission d'apporter son appui et de fournir son savoir-faire dans divers secteurs.
- ❖ Services communs : Ces services constituent un ensemble de services administratifs qui offrent des prestations et des ressources communes à toute l'université. Ces services incluent des départements tels que les services liés à la bibliothèque universitaire ainsi que des activités physiques et sportives.
- ❖ Composantes : Les composantes désignent les nombreuses institutions académiques de l'université, telles que les Unité de formation et de recherche(UFR) et les Instituts Universitaires de Technologie(IUT). Les composantes disposent de leur propre structure interne, avec à leur tête un directeur.
- ❖ Direction générale des services : Les divisions sont des groupes de services au sein de la direction générale des services, structurés selon leur champ de responsabilité et de leur domaine de compétence. Les différentes divisions sont énumérées dans l'organigramme :

Figure 2 : Organigramme de l'Université d'Evry



Dans la section suivante nous allons nous concentrer sur la direction générale des services par particulièrement sur le département de la direction de la données, d'analyse et conseil (DDAC) dans laquelle l'alternance a été effectuée. Le but est de présenter le département ainsi que les tâches effectuées.

Section 2 : Département d'analyse et de conseil (DDAC)

La direction de la Donnée, de l'Analyse et du Conseil (DDAC) est un service qui a pour mission de recueillir, traiter et gérer les données ayant un lien avec les étudiants, le personnel et les différentes activités de l'université.

2.1. Présentation du département

Le département mène les activités suivantes :

- ❖ Extraction de bases de données : En se basant sur le logiciel Business Objects (BO) le département DDAC effectue la récupération des données générées par l'université. Donnant l'exemple de base de données "Apogé" destiné aux données propres aux étudiants, la base de données "SIHAM" destinée aux ressources humaines et finalement la mise en place de la gestion des heures d'enseignement via la solution "Sysiphe".
- ❖ Réalisation d'enquêtes : Dans le cadre d'une politique de suivi continue des étudiants, du personnel et le reste de la communauté, l'Université conduit des enquêtes via le logiciel "Sphinx". Ces enquêtes ont pour objectifs de quantifier la satisfaction et d'autres thèmes spécifiques. Donnant les exemples des enquêtes suivantes : questionnaire de satisfaction concernant la propreté des sanitaires a été transmis à l'ensemble de la communauté universitaire, Questionnaire sur les assises de la vie étudiante et Questionnaire pour les enseignants-référents en L1, conjointement avec la DOIP.
- ❖ Création de formulaires : Le département met en place des formulaires destinées aux étudiants, au personnel, à la gouvernance ainsi que sur l'ensemble de la communauté universitaire. Ces formulaires sont réalisés aussi par le logiciel "Sphinx". Il s'agit des formulaires ministériels portant sur les étudiants et les anciens diplômés, mais également des formulaires internes sur la satisfaction et des sujets particuliers. Par exemple les formulaires de gestion du forum Stages-Emploi, Demande de

remboursement des mutuelles, Plateforme de visualisation du RIFSEEP et Formulaire d'inscription aux offres culturelles.

- ❖ Exploitation, valorisation et diffusion des données : Le département implémente des plateformes de visualisation de données pour les questions liées aux ressources humaines, aux finances, à la scolarité, aux inscriptions et etc. Le but est de faciliter l'accès aux informations appropriées nécessaires à la bonne prise de décision.

2.2. Les tâches effectuées

Comme alternant exerçant à l'université et chargé de tâches au département Données, Analyses et Conseils (DDAC), nous allons présenter les différentes tâches et responsabilités réservées :

- ❖ Gestion et nettoyage des bases de données de l'open data de l'université : Une mission qui consiste à exploiter et à nettoyer les bases de données extraites via les logiciels présentés précédemment. L'objectif est d'assurer la validation des données collectées de divers logiciels internes. De plus, le nettoyage des données sert à supprimer les doublons, de rectifier les contradictions et à harmoniser les mises en forme.
- ❖ Maintenir la qualité des données tout au long de leur traitement : Il s'agira de procéder à des vérifications régulières de la qualité, de relever les erreurs et de les corriger, tout en veillant à l'exactitude des données avec les membres de l'équipe compétente.
- ❖ Mettre en place des analyses et des modèles statistiques (régressions, des modèles de machine Learning) : La mise en place des analyses des corrélations et des prédictions. De ce fait, la finalité est de fournir des connaissances utiles pour la prise de décision. Ainsi que l'implémentation des modèles statistiques avancés comme les régressions linéaires et des modèles de apprentissages supervisés et non supervisés
- ❖ Réalisation des visualisations de différentes études statistiques sous forme de tableaux de bord ou des outils de reporting via Power BI : Après avoir nettoyé et validé les différentes données extraites, nous passons à la réalisation des tableaux de bord et de reporting à l'aide de Power BI. Ces représentations visuelles contribueront à la compréhension des résultats par les acteurs de l'université et faciliteront la transmission des connaissances dans le domaine de leurs activités.
- ❖ Optimiser et mettre à jour la plateforme Open Data de l'institution : Il s'agira entre autres de fiabiliser les bases de données et de mettre au point de toutes nouvelles

fonctionnalités et pages web (langages HTML et CSS) pour permettre aux usagers de consulter et de déchiffrer plus facilement ces données.

- ❖ Documenter et caractériser les données ajoutées dans l'Open Data : Cette mission consiste principalement à spécifier les caractéristiques et à décrire les différentes sources de données. Par conséquent, nous pouvons garantir que les informations que nous fournissons sont transparentes et faciles à comprendre pour tous les types d'utilisateurs.

Pour mener à bien ce travail de recherche, nous nous sommes principalement attachés aux tâches de gestion, de nettoyage et de maintien de la qualité de la base de données. Le but est de mettre en place des mesures et des présentations graphiques de bonnes qualités. En ce cas, nous pourrions effectuer des analyses et des interprétations pertinentes.

Chapitre 2 : Cadre théorique

Introduction

Le concept de l'insertion professionnelle est un concept qui attire toujours les chercheurs, il est apparu au début des années 1980 à la suite de la prise de conscience des enjeux sociales et économiques liées à cette transition du système éducatif vers le monde de travail pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Des nombreux éléments nous permettons de présenter et de juger cette insertion dans le cadre d'une insertion propres aux jeunes diplômés, notamment le processus de ce concept sur le terrain avec toutes les perspectives vis-à-vis a leurs insertion professionnelle (stabilité d'emploi, correspondance Formation emploi, etc.). Ceci va être le sujet de la première section.

Ensuite, nous allons examiner l'une de défis qui sont confrontes les jeunes diplômés lors de leurs intégrations dans le marché du travail, la discrimination salariale entre les sexes. Une discrimination qui a été le sujet de plusieurs études cherchant à expliquer et à déterminer les facteurs clés à cette inégalité en termes de salaires entre les hommes et les femmes. Ce sujet va être présenter dans le cadre de la deuxième section de ce chapitre.

Section 1 : Insertion professionnelle

Dans ce qui suit, nous allons présenter la notion de l'insertion professionnelle dans sa globalité ainsi que des termes fondamentaux lié à ce concept.

1.1 La notion de l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est un sujet de recherche fréquent vu les difficultés que subissent les jeunes diplômés pour trouver un emploi. Ce passage de milieu scolaire vers le milieu professionnel représente ce concept de l'insertion professionnelle. Selon Larousse, l'insertion professionnelle est un« *Processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi.* ».

Suivant Tap (1991) ce concept est défini par des dimensions liées à la socialisation. Le premier axe de la socialisation est présenté par le concept de l'intégration sociale. Généralement ce concept désigne à l'adhésion à un groupe, à une communauté nouvelle. De même, c'est un terme générique permettant de présenter l'intégration des diplômés au marché du travail. De plus, certaines recherches ont mis en évidence la difficulté de définir ce concept vu la multitude de processus pour s'insérer au marché du travail pour le même type de formation. En effet, Paul (1989) constate la fragmentation des parcours d'insertion des jeunes en raison des différentes formes d'emploi, des multiples formes de chômage et des différentes stratégies des politiques publiques.

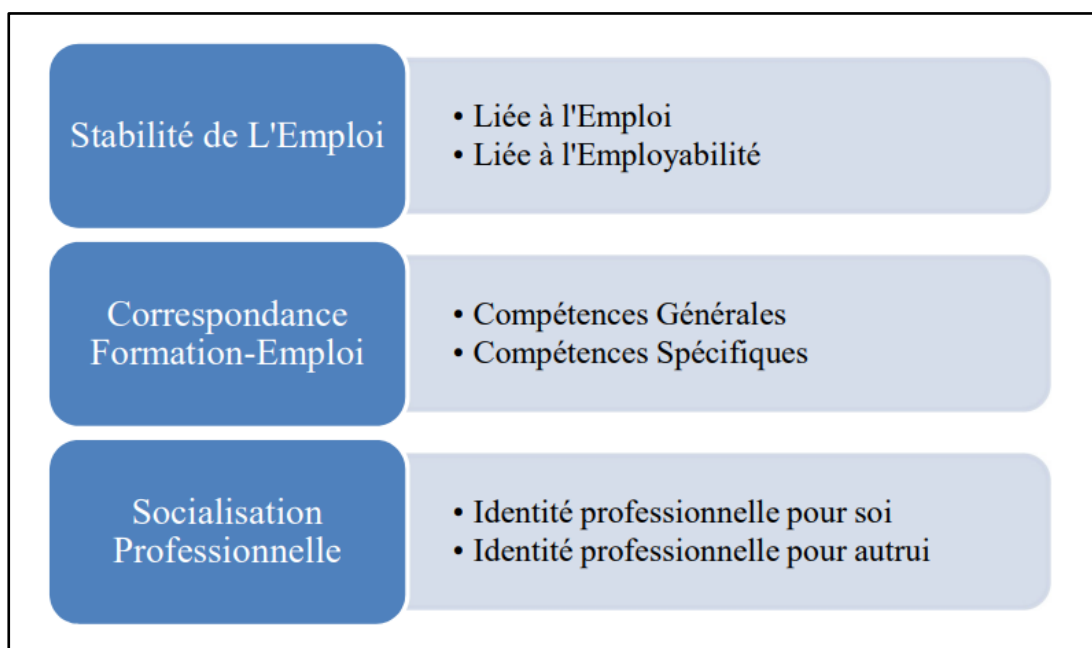
En outre, l'insertion professionnelle a ainsi été présentée sous la forme de deux matrices. La première matrice considère l'insertion professionnelle comme un processus dédié aux personnes qui éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail pour plusieurs raisons, à savoir le sexe, le niveau de qualification, etc. (Eme, 2012). La seconde matrice considère le processus d'insertion professionnelle comme un processus dont l'objectif est d'assurer l'adéquation entre la formation reçue et les besoins croissants des entreprises face à une croissance économique forte (Tanguy, 2002).

1.2 L'insertion professionnelle chez les diplômés de l'Université

De nombreuses études empiriques ont tenté de quantifier le concept d'insertion professionnelle. Trottier, Laforce et Cloutier (1997) ont mené des enquêtes auprès de diplômés afin de comprendre la réalité du processus d'insertion professionnelle sur le terrain. Ces enquêtes cherchent à connaître les perspectives des étudiants sur leur insertion professionnelle.

Ces chercheurs ont représenté ce concept en fonction de 3 piliers, chacun d'entre eux étant composé de deux pôles, comme le montre le graphique ci-dessous illustrant l'ouvrage « *Représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés universitaires* » (Figure 3).

Figure 3 : Piliers clés de la représentation de l’insertion par les diplômés



Ces piliers présentent trois concepts clés de l'insertion professionnelle : la stabilité de l'emploi, l'adéquation entre la formation et l'emploi, et la socialisation professionnelle. Tout d'abord, selon le 1er pilier, la stabilité de l'emploi, une stabilité validée pour certains diplômés par le fait de trouver un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein sans le quitter pendant une longue période. La stabilité fait également appel à un second concept, celui de l'employabilité individuelle. Cette notion se révèle par la capacité à se protéger du chômage et à faire valoir ses compétences auprès d'employeurs potentiels, tout en démontrant une adéquation entre ces compétences et les exigences de l'emploi ou en créant son propre emploi.

Le 2ème pilier repose sur la notion d'adéquation entre la formation suivie et l'emploi occupé par le diplômé. Cette adéquation est une notion subjective qui n'a pas une importance unifiée entre les différents diplômés. Pour certains, il s'agit d'un élément clé de leur insertion, y voyant une suite évidente à leur carrière professionnelle après leurs études, ainsi qu'une sorte de retour sur leur investissement dans les études. Pour d'autres, au contraire, il ne s'agit pas d'un critère de choix, soit parce qu'ils sont en phase de réorientation professionnelle, soit parce que la formation qu'ils ont suivie ne leur apporte que des compétences générales ou non spécifiques à un emploi particulier.

Enfin, le troisième pilier se concentre sur un processus de socialisation professionnelle (Dubar, 2001) basé sur la construction d'une identité professionnelle pour l'individu et pour les autres. La première identité est le résultat des compétences acquises au cours de la scolarité et de l'expérience professionnelle. La deuxième identité intègre un processus relationnel avec les entreprises dans lesquelles ils ont travaillé et interagi avec d'autres. Cette identité est attribuée et validée par les agents sur le lieu de travail.

Dans cette perspective de subjectivation et d'individualité, il est essentiel de savoir si les diplômés de l'enseignement supérieur se comportent en accord avec ces piliers. Ainsi, le processus d'insertion ne se limite pas à la stabilisation sur le marché du travail, mais aussi à l'anticipation et à la préparation personnelle après l'obtention du diplôme, puisque chaque stratégie d'insertion repose sur des choix rationnels propres à chaque individu. Ces choix personnels sont le résultat de l'expérience professionnelle et de la province sociale du diplômé. Cela implique que ce n'est pas seulement l'éducation qui guide le processus d'intégration d'un individu, mais aussi toutes les autres caractéristiques socioculturelles qui émergent une fois la phase d'études terminée.

Section 2 : La discrimination salariale entre les sexes

Dans cette section, nous abordons le phénomène de la discrimination salariale fondée sur le sexe, en présentant les points de vue de plusieurs théories sur ce concept (théorie du capital et théories de la discrimination). Enfin, nous proposons quelques résultats d'études empiriques portant sur ce sujet.

2.1 La notion de la discrimination

La notion de discrimination est relevée dans le cas où deux individus ayant des caractéristiques économiques et/ou non économiques reçoivent deux salaires différents (François Combarrous). De même, et pour une productivité égale, Wolfelsperger (1980) définit la discrimination comme le fait que certains individus ayant des caractéristiques uniques sont traités de manière inéquitable. On parle donc de discrimination lorsqu'un salarié a le sentiment d'être traité moins favorablement en raison de sa nationalité, de son âge, de sa religion, etc. Le plus souvent, c'est le sexe qui est à l'origine de la discrimination salariale.

2.2 Les théories présentant l'écart salarial hommes-femmes

Le cadre théorique de l'analyse statistique de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose principalement sur la théorie du capital humain et les théories de la discrimination.

2.2.1 La théorie de capital et l'écart salarial

La théorie du capital humain est essentielle pour comprendre les énormes disparités salariales que l'on peut observer dans le temps et au cas par cas. La théorie du capital a été développée par l'économiste américain Gary Stanley Becker. Il s'agit d'une théorie qui élargit le champ de recherche de l'économie à toutes les formes de comportement humain. Ses analyses économiques sont basées sur la pensée néoclassique.

2.2.1.1 Notion de capital humain

Commençons par définir la notion clé de cette théorie, la notion capitale d'humain. Selon Becker, le capital humain d'un individu est présenté comme *"l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc."* (Becker, Humann Capital, 1964). Ce capital est propre à chaque individu et s'accumule grâce à l'investissement personnel dans les compétences acquises par l'éducation, l'expérience ou les compétences innées. Il s'agit d'un capital immatériel que les individus accumulent tout au long de leur vie.

2.2.1.2 L'impact de sexe sur la rémunération d'un individu

La hausse considérable de la proportion de femmes sur le marché du travail a conduit les chercheurs à accorder une attention croissante à la question de la parité hommes-femmes sur le lieu de travail. La théorie néoclassique a apporté la première réponse à la question de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans la littérature.

L'idée de base de cette théorie est que l'existence de différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes ne peut être qu'un phénomène temporaire dans un contexte concurrentiel, en supposant que les deux groupes ont des productivités homogènes. Webb (1891) avance que les hommes sont favorisés par rapport aux femmes en matière de salaires

parce qu'ils produisent moins et que la production des femmes est sous-estimée par le marché. En revanche, selon lui, cet écart pourrait être réduit par l'investissement dans l'éducation et la collaboration avec les femmes. Selon Fawcett (1918), cette éducation permet d'établir un salaire égal pour un travail égal.

Dans le même cadre néoclassique, Becker, à travers la théorie du capital humain, suggère que ces différences salariales peuvent être justifiées par le différentiel de productivité entre les hommes et les femmes. Cette productivité est évaluée par un ensemble de variables du capital humain, telles que le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle, l'âge, etc. En fait, un différentiel de productivité est dû au fait que les hommes investissent davantage dans le capital que les femmes, puisque les taux de participation au marché du travail et les taux de mobilité sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes.

De même, l'idée sous-jacente avancée par Polachek (1981) est que les femmes se spécialisent dans des professions où les ruptures de carrière ne sont pas sanctionnées, c'est-à-dire dans les professions moins qualifiées. Toutefois, la plupart des tests empiriques de ces hypothèses n'ont pas permis de les confirmer.

2.2.2 La théories de discrimination

Le problème est que ce modèle néoclassique est devenu caduque et ne permet plus d'expliquer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Ce constat a conduit à l'émergence de ce que l'on appelle les théories de la discrimination. Les premières théories de la discrimination sont les modèles développés par Gary Becker en 1957, et par Cain en 1986, basés sur les préférences discriminatoires de "goût" exprimées par les employeurs, les travailleurs ou les consommateurs dans une situation d'information parfaite. Ainsi, ces différents acteurs d'un marché ont tendance à préférer faire affaire avec des hommes plutôt qu'avec des femmes. En fait, compte tenu des coûts psychologiques supplémentaires engendrés par le fait de traiter avec une femme, les agents préféreront traiter avec des hommes afin de maximiser leurs profits.

Néanmoins, dans un contexte d'information imparfaite, il s'agit plutôt d'une discrimination fondée sur des croyances. Une théorie développée par Arrow en 1972 vise à proposer une justification à cette différence salariale entre les hommes et les femmes fondée sur les croyances. Selon l'idée générale de ce modèle, les entreprises compétitives sont prêtes à payer des salaires plus élevés aux hommes qu'aux femmes parce que, dans un contexte d'information

imparfaite, les employeurs ne sont pas en mesure de visualiser et de déterminer correctement le niveau réel de la productivité, de sorte qu'ils fondent leur évaluation de cette dernière sur des préjugés et sur des observations du marché. Cette double source d'information procure aux hommes un avantage supérieur à celui des femmes en termes de niveau de qualification et de productivité.

Cependant, ces deux dernières théories ont été critiquées de la même façon, car l'hypothèse que toutes les entreprises ont les mêmes perceptions de la réalité est probablement irréaliste et, surtout, il est peu probable que les écarts de rémunération persistent à long terme.

2.2.3 Revue de la littérature empirique

Dans le prolongement des études théoriques, nous présenterons quelques analyses empiriques cherchant à quantifier le pourcentage de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes causé par des attitudes discriminatoires. La majorité de ces études, tant au niveau national et international, ont conclu que les hommes sont mieux payés que les femmes.

En premier lieu, en France, on se focalise sur trois études de Michel Glaude (1987), Jean-Louis Lhéritier (1992) et Sophie Ponthieux et Dominique (2000). Le premier auteur constate l'existence d'un écart salarial en faveur des hommes, avec un écart égal à 25 %. Cette étude est basée sur l'enquête emploi de 1985 auprès des travailleurs à temps plein. Le second auteur a également constaté le même résultat, tout en précisant que cet écart est plus élevé dans les industries âgées de 18 à 59 ans, avec une valeur égale à 12,5%, et plus faible dans les services, avec un pourcentage égal à 11,3%. Les troisièmes auteurs ont conclu à partir d'une analyse des données de l'enquête française sur les jeunes et les carrières (EJC) que les horaires de travail courts des femmes n'ont pas été pris en compte, ce qui a réduit l'écart de 16 % à 11 %. Ce pourcentage explique près de 50 % de la discrimination.

En Europe, et plus particulièrement en Espagne, Patricia Gomez-Costilla et Prieto (2017) ont réalisé une étude analysant les données des statistiques de l'Union sur le revenu et les conditions de vie. Ils ont mis en œuvre un modèle basé sur l'approche de la frontière stochastique et ont conclu à l'adéquation de la discrimination pour tous les niveaux d'éducation. Mais cet écart salarial en faveur des hommes s'affaiblit pour les femmes ayant un niveau d'éducation élevé.

Dans le monde arabe, Abdessalem Gouider (2009) a analysé l'enquête population-emploi (1999) en utilisant l'approche d'Oaxaca Ransom et a conclu que même si le nombre de travailleuses en Tunisie a augmenté grâce à des circonstances économiques, législatives et éducatives favorables au développement des femmes sur le marché du travail tunisien, les femmes sont toujours exposées à des comportements discriminatoires puisqu'elles gagnent 18% de moins que les hommes. Selon lui, cette discrimination est due à la sous-estimation des caractéristiques féminines et il a également constaté que les travailleurs masculins de moins de 35 ans sont favorisés par les femmes avec un écart de rémunération égal à 20%.

Chapitre 3 : Analyse empirique

Introduction

L'objectif de ce chapitre est de confronter les éléments théoriques mis en évidence ci-dessus dans la revue de littérature aux données quantitatives recueillies dans le cadre de l'enquête d'insertion professionnelle menée par l'Université d'Evry, afin de tirer des conclusions sur la pertinence de ces éléments et leur application aux contextes de notre population. Ce chapitre est organisé comme suit : la première section présente la méthodologie de cette recherche. La deuxième section analyse les résultats de notre échantillon.

Section 1 : Méthodologie

Dans cette section, nous présentons l'approche adoptée pour mener à bien notre étude empirique. Dans un premier temps, nous présentons le choix et les propriétés de nos diplômés. Ensuite, nous annoncerons les hypothèses de notre étude, ainsi que les différentes mesures et présentations graphiques propres à chaque concept à analyser.

1.1 . Méthode de Recherche

La méthode de recherche s'appuiera sur un questionnaire en vue de collecter des mesures quantitatives et qualitatives. Cette méthodologie permettra d'avoir des données propres à l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université d'Evry. Notre population sera principalement constituée de répondants aux enquêtes menées par l'Université d'Evry et l'Université de Paris Saclay. Cela permettra d'avoir un public à la fois diplômé de l'Université d'Evry et les étudiants diplômés de l'Université Paris Saclay qui ont suivi leurs cours sur le site de l'Université d'Evry. Suite à cette compilation, 1821 réponses ont été collectés.

Dans ce cas nous allons nous trouver avec vision plus claire sur l'insertion professionnelle de l'Université d'Evry. Les questionnaires permettront pour leur part de récolter des réponses qui seront ensuite exploitées. L'objectif est de disposer de chiffres pertinents qui peuvent être observés par le biais de corrélations, de visualisations et de comparaisons pour les variables concernées.

1.2 Présentation de l'Analyse et de l'échantillon

L'échantillon de notre étude est constitué suite à la compilation de deux enquêtes d'insertion professionnelle. Elles sont réalisées respectivement par l'Université d'Evry et l'Université de Paris Saclay. Suite à cette compilation de ces deux dernières, la direction d'analyse de données a pour objectif de regrouper dans une seule base de données les étudiants qui ont fait ces études à l'Université d'Evry mais leurs diplômes est rattachée à l'Université de Paris Saclay.

Dans cette analyse du questionnaire, 2 grands axes vont être étudiés :

- ❖ L'insertion des Etudiants de l'Université d'Evry
- ❖ L'écart salariale homme-femme entre les diplômés

Les différentes variables à expliquer sur ces différents axes ont été identifiées et associées à une série en relation avec d'autres variables permettant d'expliquer ces axes via des représentations graphiques, des mesures et des tests statistiques. L'objectif est de voir s'il existe une dépendance significative entre les variables à expliquer et les variables explicatives. Les analyses suivantes seront effectuées à l'aide de tests ANOVA.

1.3 Les hypothèses

Les hypothèses formulées découlent de la synthèse théorique présentée dans le deuxième chapitre de notre étude. Les hypothèses sont les suivantes :

- L'hypothèse (H1) : L'objectif du processus d'intégration professionnelle est de créer une adéquation entre le niveau de formation et les exigences du marché (Tanguy).
- L'hypothèse (H2) : Le processus d'intégration professionnelle est subjectif et individualiste (Trottier, Laforce et Cloutier).
- L'hypothèse (H3) : Il existe une discrimination salariale entre deux personnes présentant des caractéristiques uniques. (Wolfelsperger).
- L'hypothèse (H4) : L'éducation mène à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (Fawcett).
- L'hypothèse (H5) : Les écarts de salaires peuvent être justifiés par un différentiel en termes d'investissement dans le capital humain (théorie du capital humain, Becker).

Section 2 : Analyse des résultats et recommandations

Dans ce qui suit, nous préparons les données à analyser et commençons les différentes analyses, les présentations graphiques et les mesures statistiques.

Il faut noter que pour les analyses de la qualité de l'emploi, nous nous concentrerons sur les emplois 30 mois après l'obtention du diplôme. Il en va de même pour l'examen des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

2.1 Traitement des données

Nous avons commencé par traiter les valeurs manquantes (MV). Ce traitement a été effectué dans Excel. Compte tenu du faible nombre d'observations, le traitement des valeurs manquantes a été effectué au cas par cas. Dans un premier temps, nous avons filtré nos données en sélectionnant les diplômés qui avaient saisi leur salaire à 30 mois. Étant donné qu'un certain nombre d'observations indiquaient qu'ils avaient un emploi, mais que le salaire est une donnée sensible pour certaines personnes, il s'agissait soit d'une variable très élevée et non logique, soit d'un zéro, et nous les avons donc considérés comme des valeurs aberrantes. Certaines valeurs de salaire annuel ont également été introduites dans la colonne du salaire mensuel net, nous avons donc décidé de les diviser par 12 et de comparer le salaire calculé avec le salaire moyen de la fonction, en tenant compte du secteur d'activité de l'entreprise et de l'intitulé de la fonction. Nous avons également rempli la VM liée au type de contrat ou au temps de travail en fonction du salaire saisi, du secteur d'activité, de la fonction et du type d'employeur.

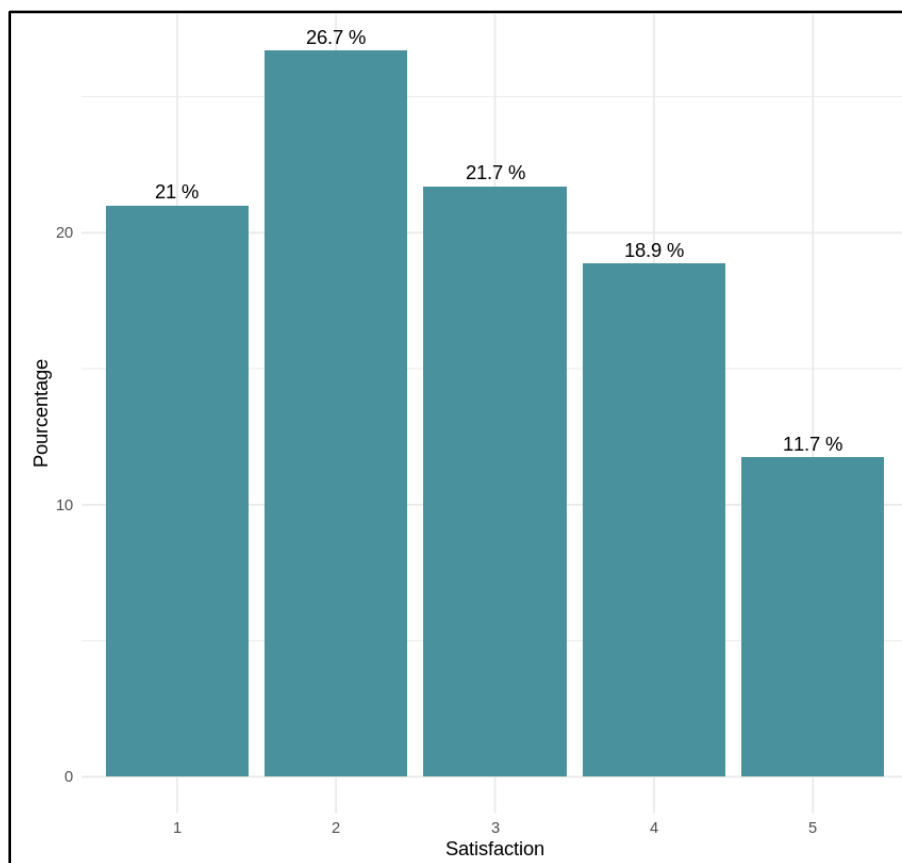
Deuxièmement, nous avons transformé les variables catégorielles multimodalités en facteurs codés par des nombres. L'objectif est de faciliter la création de graphiques et la mise en œuvre de différentes analyses et modèles.

Nous avons également créé une nouvelle variable basée sur la variable 'poursuite_etude', qui détermine le nombre d'années d'études depuis l'obtention du diplôme en 2019.

2.2 L'insertion professionnelle des étudiants de l'Université d'Evry

Dans l'un premier temps, nous commençons par l'analyse des figures présentant les situations professionnelles de diplômés sur 18 mois et 30 mois après l'obtention de leurs diplômes. Avant d'entamer ces analyses nous allons interpréter la satisfaction de diplômés par rapport à l'implication de la formation dans la recherche d'un stage ou d'un emploi (Figure 4) tout en estimant l'importance du rôle de chaque formation suivie dans l'insertion professionnelle sur une échelle allant de 1 (pas déterminant) à 4 (très déterminant).

Figure 4: la satisfaction des diplômés par rapport à l'aide à la recherche de stage / emploi

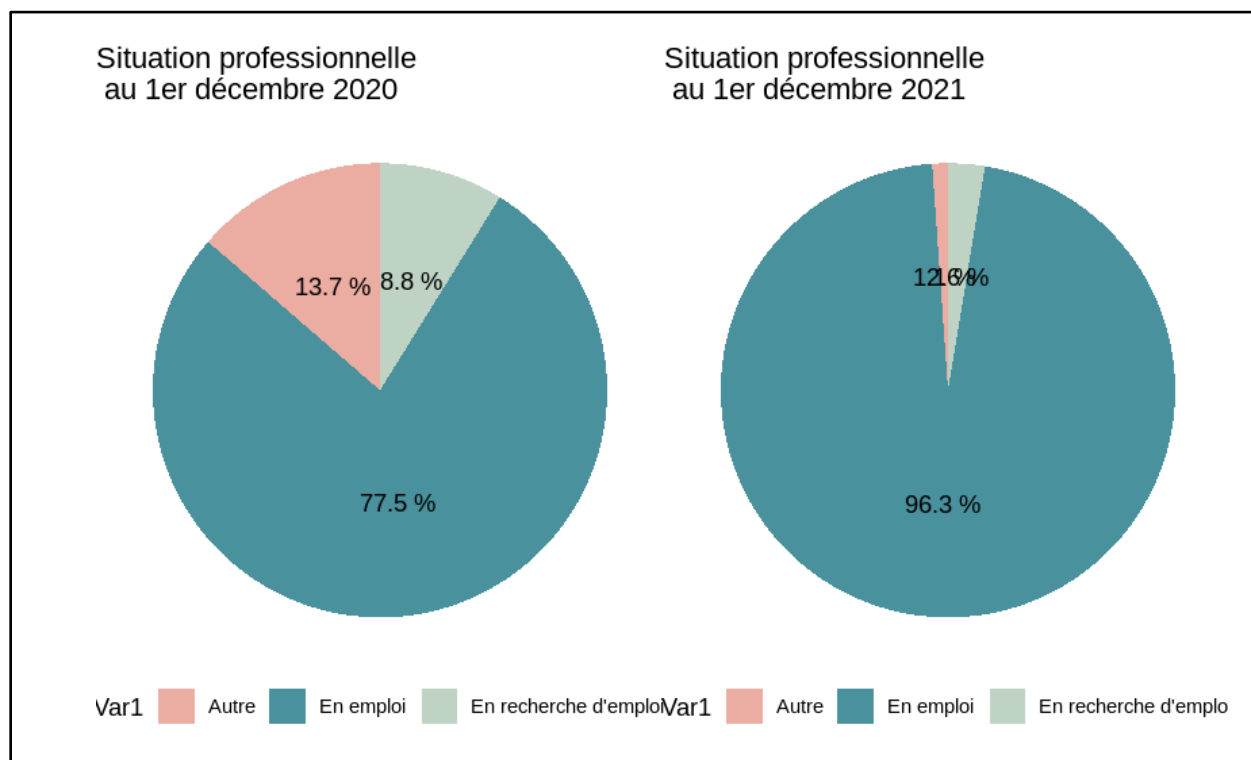


Globalement, 47,7 % des étudiants estiment que le cursus n'a joué qu'un rôle négligeable ou n'a pas joué du tout de rôle dans l'intégration des étudiants dans le monde du travail. 21,7 % des diplômés ont estimé que le programme n'était que modérément impliqué, et seulement 18,9 % ont estimé que le programme jouait un rôle très décisif dans l'intégration des étudiants dans le monde professionnel. Le faible pourcentage d'étudiants ayant estimé que la formation était

très peu ou pas du tout impliquée suggère qu'il existe une certaine inadéquation entre certaines formations et les exigences du marché du travail.

Nous analysons séparément l'insertion professionnelle des diplômés de Master 2 et de Licence Professionnelle. Ces deux situations sont pertinentes, puisque dans les deux cas les étudiants sont en bonne situation à 18 et 30 mois.

Figure 5 : Devenir des diplômés en Licence professionnelle et en Master

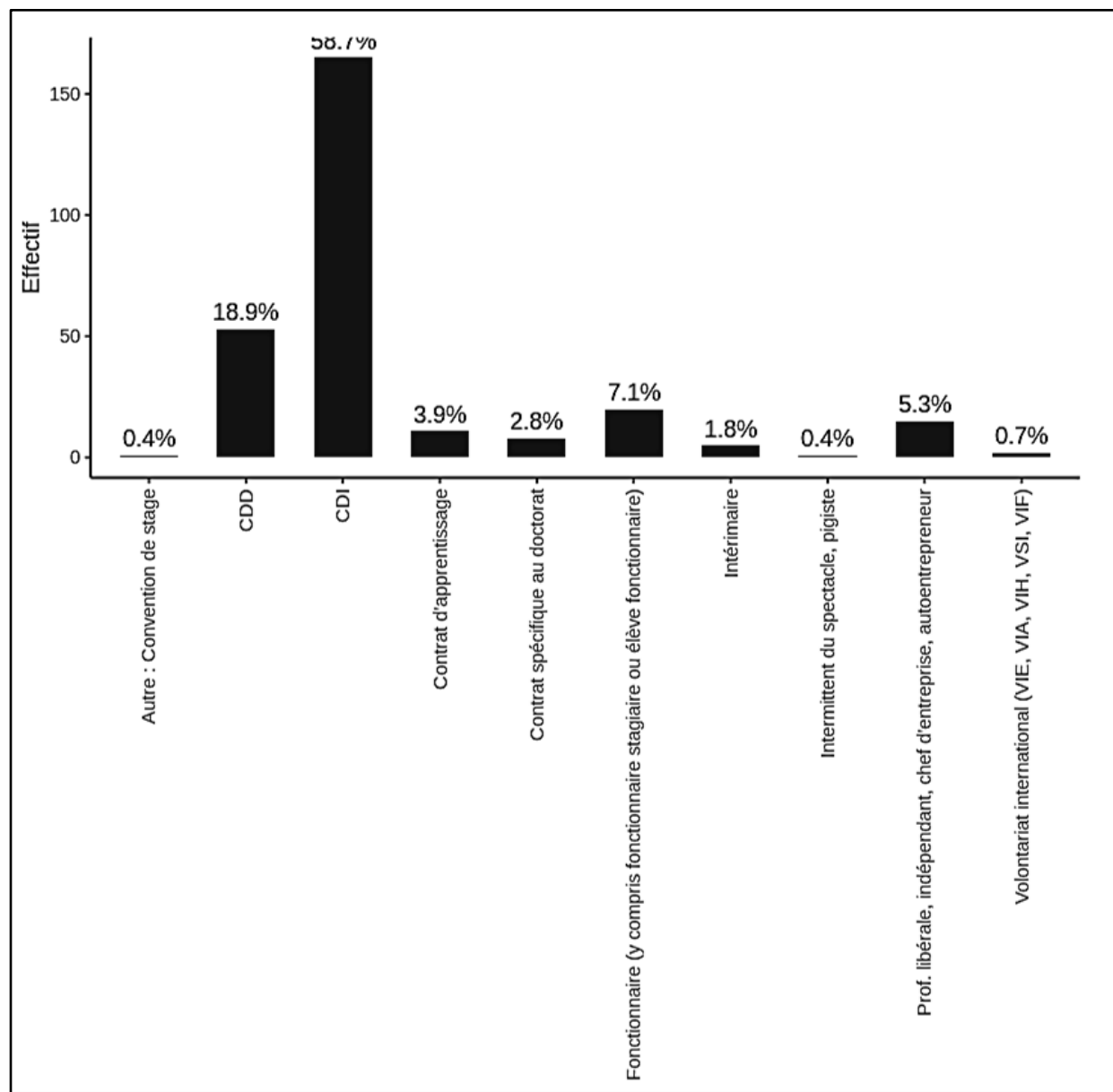


Tout d'abord, et selon le graphique ci-dessus (figure 5), 77,5 % de la totalité des diplômés ont trouvé un emploi 18 mois après avoir quitté le système éducatif, tandis que seuls 8,8 % sont encore à la recherche d'un emploi. Les 13,7 % d'étudiants qui restent sont dans d'autres situations, c'est-à-dire qu'ils ont trouvé un emploi commençant après le 1er décembre 2020 ou qu'ils sont en stage ou dans une autre situation. À 30 mois, cependant, la situation s'est améliorée de plus de 24 %, 96,3 % d'entre eux ayant un emploi, tandis que les autres sont dispersés entre d'autres situations ou à la recherche d'un emploi.

Nous allons examiner plus en détail la qualité de l'emploi de ce pourcentage très significatif. Tout d'abord, et conformément à la figure représentant la main-d'œuvre par type de contrat (figure 6), nous pouvons constater que la plupart des répondants ont signé un contrat à durée

indéterminée, avec un pourcentage égal à 58,7 %, ce qui signifie que plus de la moitié des travailleurs se trouvent dans une situation stable. Viennent ensuite les contrats à durée déterminée (18,9%). Le reste des répondants a signé d'autres types de contrats, avec des pourcentages faibles allant de 0,4% pour les autres types de contrats et les intermittents du spectacle, les freelances et les contrats de type fonctionnaire dont le pourcentage est égal à 7,1%.

Figure 6 : Effectif par type de contrat



La majorité de ces contrats de travail concerne des ingénieurs, des cadres et des professions intellectuelles supérieures, avec des pourcentages presque égaux à 64% (tableau 2). Viennent ensuite les professions intermédiaires, dont le pourcentage est égal à 17,1 %. Les autres

occupations sont dispersées dans le reste de la population enquêtée, avec des faibles pourcentages allant de 0,124% ("fonctionnaires de catégorie C") à 7,12% ("fonctionnaires de catégorie A").

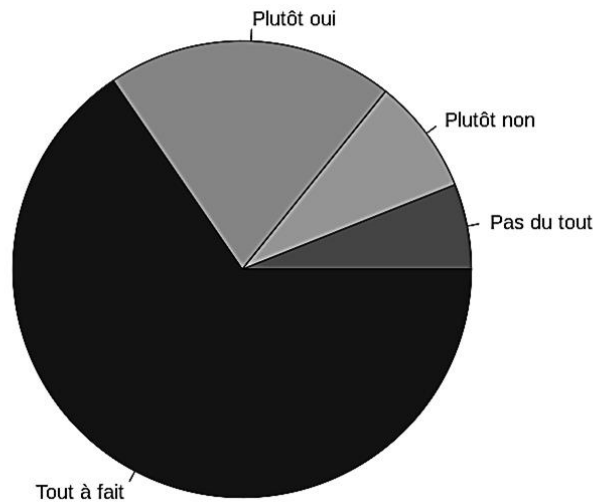
Tableau 2 : Fréquence de chaque modalité de la variable "Niveau_CSP_emploi" à 30 mois

Valeur	Percentage
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	1.78%
Emploi de niveau intermédiaire : technicien(ne), agent de maîtrise	17.1%
Employé administratif d'entreprise, de commerce, personnel de ser...	5.69%
Ingénieur, cadre, professions intellectuelles supérieures	63.3%
Ouvrier	1.07%
Personnel de catégorie A de la fonction publique	7.12%
Personnel de catégorie B de la fonction publique	1.42%
Personnel de catégorie C de la fonction publique	0.356%
Profession libérale	1.78%

Troisièmement, nous allons analyser l'aspect moral des répondants en ce qui concerne leur satisfaction à l'égard de plusieurs facteurs liés à l'emploi occupé. Tout d'abord, nous mesurons le degré d'adéquation entre les niveaux d'études et l'emploi occupé. Pour ce faire, ce sont les répondants qui ont jugé cette adéquation. L'échelle de correspondance va de "Tout à fait" (niveau le plus élevé) à "Pas du tout" (absence de satisfaction). Au vu du graphique de fréquence pour chaque niveau de correspondance (figure 7), 65,5 % des personnes interrogées ont jugé qu'il y avait une adéquation entre leur niveau d'études et l'emploi qu'elles occupent.

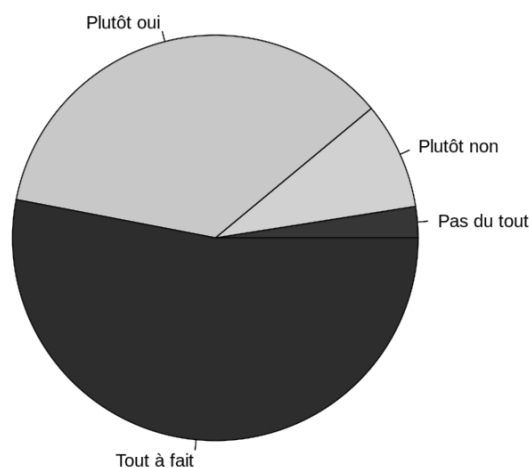
Par ailleurs, 20,3% ont trouvé une adéquation moyenne, ce qui peut signifier qu'ils avaient quelques hésitations ou incertitudes sur l'adéquation entre leur niveau de formation et leur emploi, et le reste n'a pas trouvé d'adéquation du tout, ce qui indique leur insatisfaction. Par conséquent, le fait que seulement 65% des répondants remettent en cause le taux très élevé d'insertion professionnelle, étant donné qu'une proportion importante d'entre eux estime que l'adéquation est moyenne ou inexistante.

Figure 7 : Distribution de la variable correspondance_bac5_bac3



De plus, le pourcentage de diplômés très satisfaits de la qualité de leurs travaux est de 53%. Les autres ne sont que moyennement satisfaits (35,94%). Donc, il y a des attentes qui mériteraient d'être davantage satisfaites. Enfin, 11% des interviewés ne sont pas satisfaits des tâches exécutées. On peut donc se demander s'il y a adéquation entre les perspectives d'avenir et la réalité du travail (Figure 8). Ce diagnostic fait apparaître des pistes d'amélioration pour les recruteurs susceptibles de maximiser la satisfaction et la plénitude des diplômés en matière d'emploi.

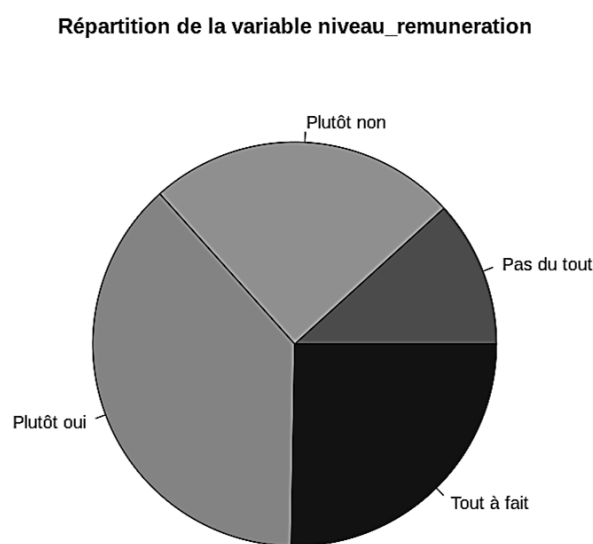
Figure 8: Satisfaction en termes de missions



En ce qui concerne la variable qui mesure le degré de satisfaction de chaque salaire par rapport au niveau de rémunération perçu chaque mois, l'échelle de satisfaction va de "Très satisfait" (le

niveau le plus élevé) à "Pas du tout satisfait" (pas de satisfaction du tout). D'après le graphique de fréquence pour chaque niveau de satisfaction (Figure 9), 38% des répondants ayant un niveau de satisfaction moyen répondent "Plutôt satisfait" à cette question. Si l'on combine les deux réponses "Pas du tout" et "Plutôt pas", on obtient un pourcentage égal à 36,6%. Ce dernier groupe comprend les personnes qui ne sont pas satisfaites de leur niveau de rémunération. Seuls 25% sont satisfaits de leur salaire.

Figure 9 : Distribution de la variable Niveau rémunération



Cette rémunération varie entre 1050 euros et 8000 euros par mois. Le premier quartile est égal à 1800, donc 25% des salariés ont perçu un salaire inférieur ou égale à ce montant. La médiane est de 2100, cette valeur divise la distribution de la variable salaire en deux parties égales, c'est à dire que 50% des salariés vont percevoir un salaire supérieur à 2100 euros et l'autre moitié vont percevoir un salaire inférieur à cette valeur. Cela se justifie par le fait que les ingénieurs, les managers et les cadres supérieurs, qui sont les plus nombreux parmi les personnes interrogées, gagnent mieux leur vie.

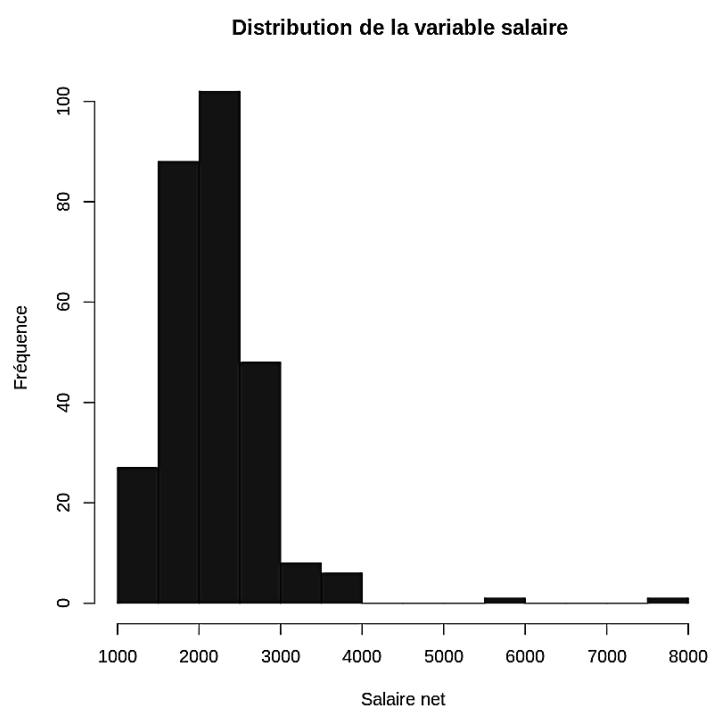
Tableau 3 : Tableau de statistique descriptive de la variable salaire

Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
1050	1800	2100	2222	2500	8000

Le salaire moyen est de 2222. La valeur du troisième quartile est de 2500, ce dernier suggère que 75% des salariés ont perçu un salaire inférieur ou égale à ce chiffre. En revanche, la différence de salaires entre le 1er et le 3ème quartile est de 1359, indiquant une répartition des salaires assez dispersée au sein du groupe.

On remarque que la valeur de moyenne est supérieure à la médiane, ce qui présente une distribution asymétrique étalée vers la droite comme l'affiche le graphe ci-dessous.

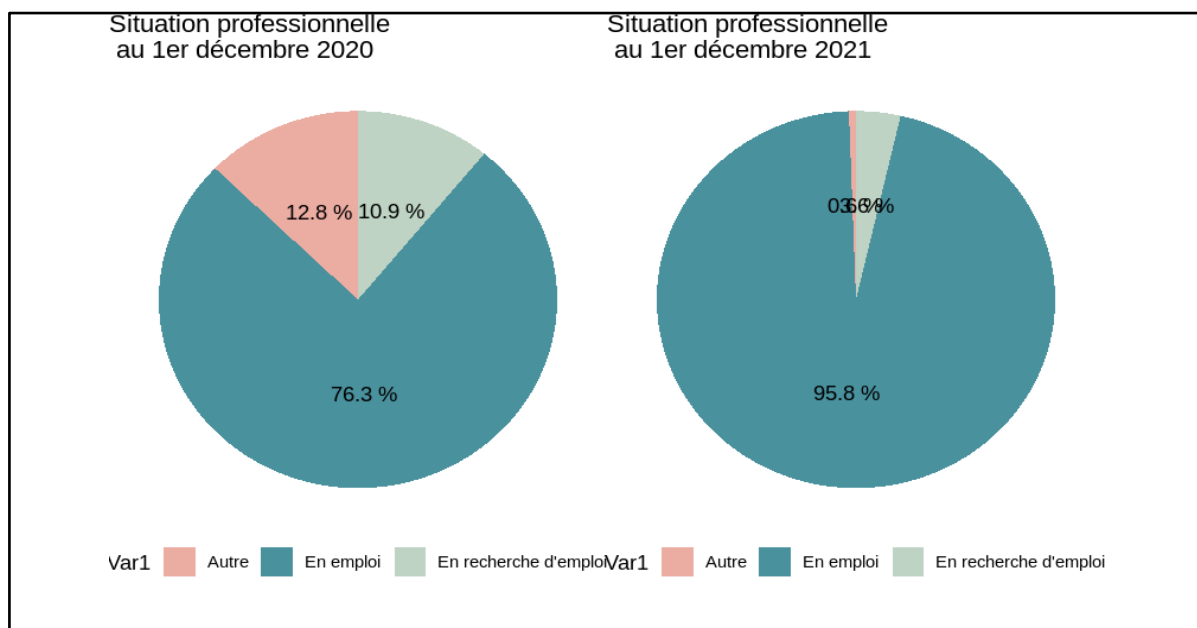
Figure 10 : Distribution de la variable salaire



Cette asymétrie est dû à l'existence des valeurs de salaires très élevées (8000 et 5600) par rapport au salaire moyen. Cette pointe de 8000 euros présente l'observation propre à un indépendant propriétaire d'un cabinet d'ostéopathie. L'autre pointe présente le salaire d'un Ingénieur applicatif.

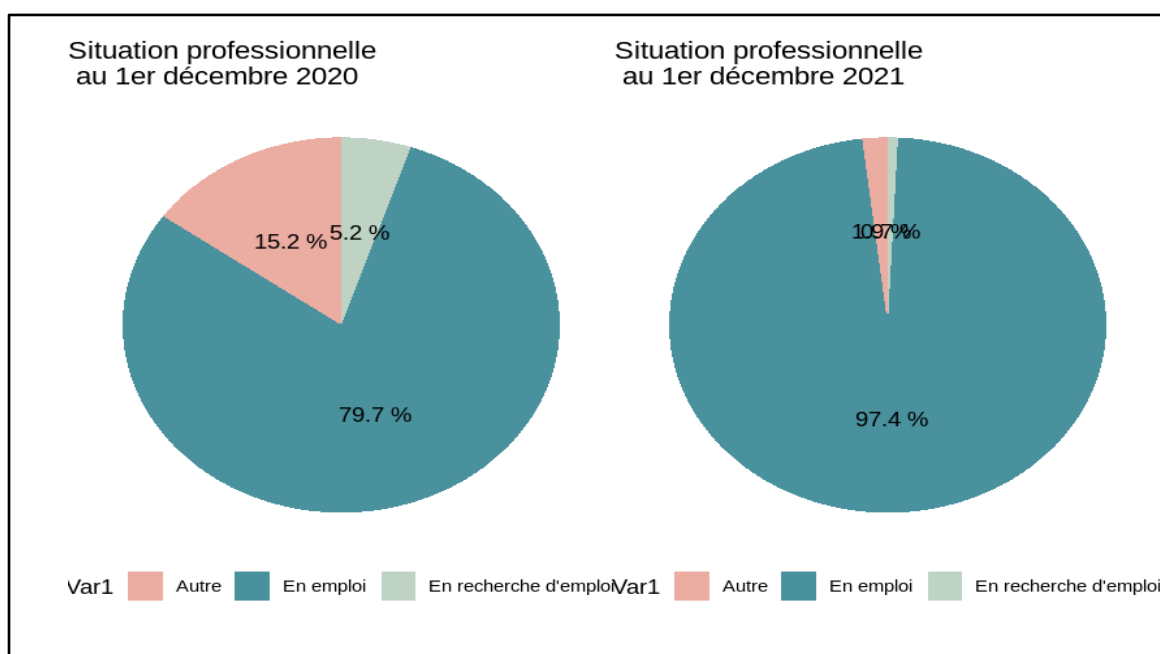
Après avoir analysé de divers aspects liés à l'insertion professionnelle dans sa globalité, nous analyserons brièvement les insertions de diplôme en Master 2 et en licence professionnelle.

Figure 11: Devenir des diplômés en Master



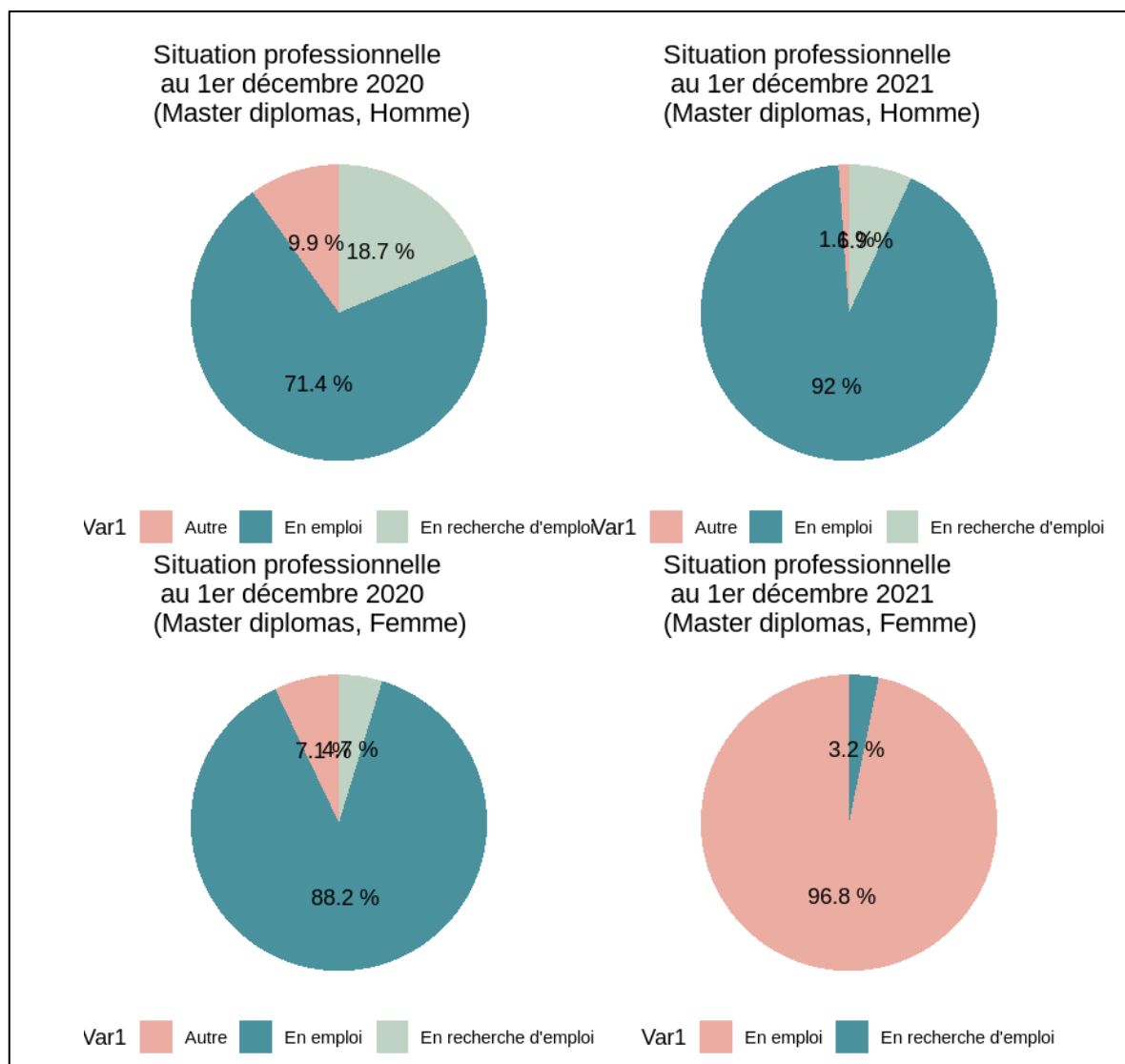
Ce filtre permet de montrer qu'il y a une certaine stabilité en termes d'insertion professionnelle avec une diminution négligeable de presque 1% pour les étudiants en Master après 18 mois et 30 mois de l'obtention de leurs diplômes. Par contre les pourcentages de chercheurs d'emploi augmentent pour attendre 10.9% en 2020 et 3.6% en 2021(Figure 11). Par contre, les diplômés en Licence professionnelle ont présenté des meilleurs résultats via une augmentation de pourcentage d'insertion professionnelle pour attendre 79.7% en 2020 et 97.4% en 2021 (Figure 12).

Figure 12 : Devenir des diplômés en Licence professionnelle



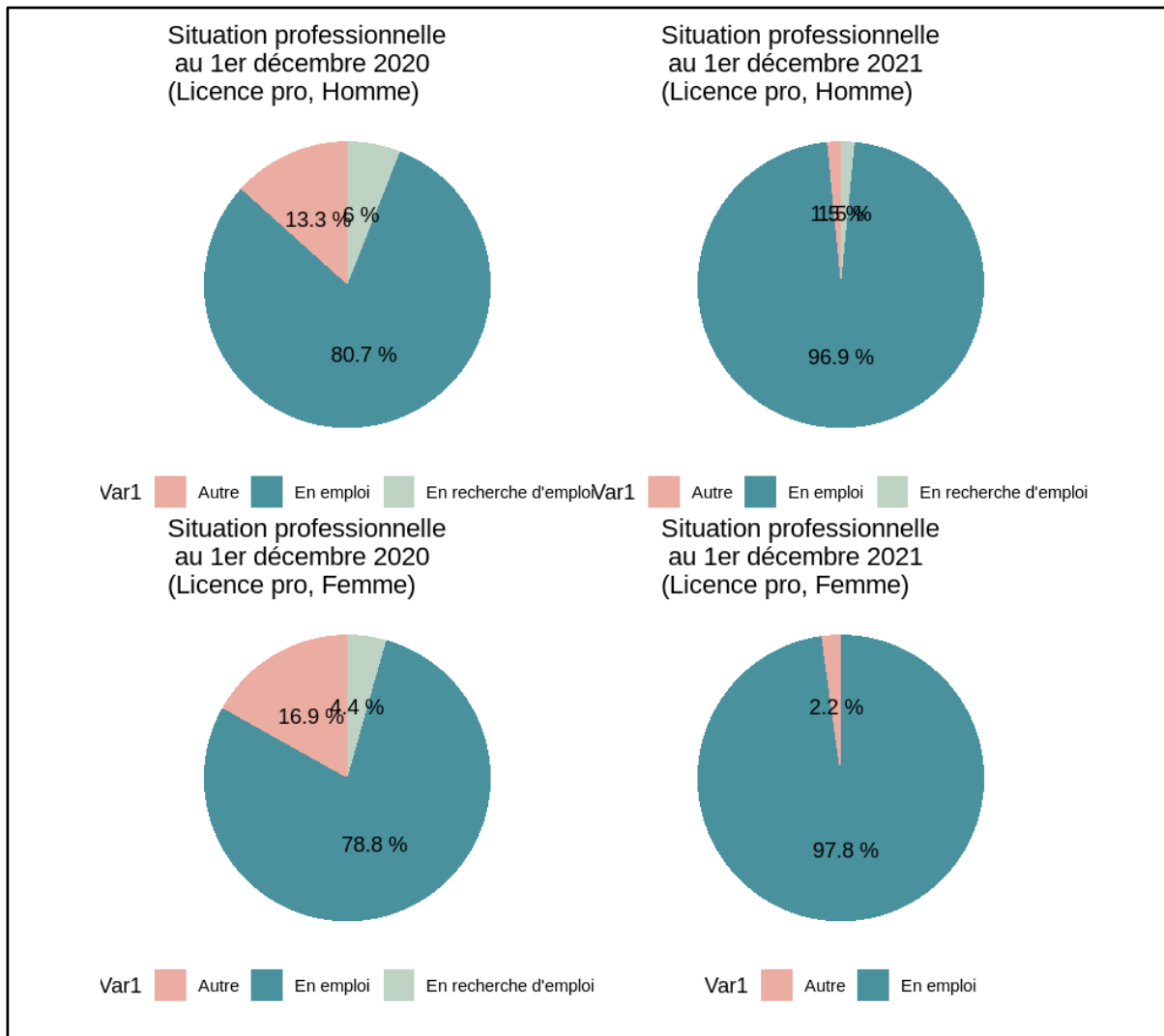
Avant de commencer dans l'analyse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, nous allons juger tout d'abord l'existence ou non d'une égalité dans l'insertion dans le marché de travail.

Figure 13 : Devenir des diplômés en Master / réparation de l'insertion professionnelle
Homme-Femme



Les deux graphiques ci-dessous présentant en premier lieu, les taux d'insertion professionnels des diplômés en Master par genres (Figure 13). Cela suggère des taux d'insertions professionnelle plus avantageux pour les femmes que pour les hommes que ce soit après 18 mois et 30 mois après l'obtention de Master. En effet, 88.2% des femmes occupant un travail en décembre 2020 contre seulement 71.4% pour les hommes (un décalage de 16.8% entre les deux genres). Ce décalage entre terme d'insertion a fortement diminué est atteint 4.8% après 30 mois de l'obtention de leurs Master.

Figure 14 : Devenir des diplômés en Licence professionnelle / réparation de l'insertion professionnelle Homme-Femme



Dans un second temps, nous présentons les taux d'insertions professionnels entre les genres pour les diplômés de licence professionnel (Figure 14). Dans ce cas, on remarque un taux d'insertion 2020 est en faveur des hommes avec un pourcentage égal a 80.7%. Les femmes présentent un taux d'insertion égal a 78.8%, cela permet de conclure une baisse entre les écarts d'insertion entre les genres. Pour l'insertion a 30 mois, ces taux d'insertions sont presque égaux entre les deux diplômés en licences.

En se basant sur ces résultats propres à nos diplômés de l'Université d'Evry, nous constatons que l'entrée sur le marché du travail suggère une certaine inégalité en termes d'insertion professionnelle entre les sexes.

Pour analyser plus en détails cette inégalité, nous allons étudier ce dernier tout en cherchant à détecter l'impact des caractéristiques individuelles et des caractéristiques liés au travail occupé sur le niveau de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.3 L'écart salarial entre les genres à l'échelle de diplômés de l'Université d'Evry

Nous allons analyser les écarts salariaux entre les genres à l'échelle de diplôme de l'Université d'Evry. Pour ce faire, nous se basons sur des analyses statiques sous forme des graphiques et des indices de parités salariales. Cet indice est calculé par la formule suivante :

$$\text{Indice de parité salarial} = \frac{\text{Salaires moyens des femmes}}{\text{Salaires moyens des hommes}}$$

Comme indiqué dans la méthode de recherche nous allons accompagner ces analyses par des tests statistiques de significativités via le modèle d'ANOVA.

Le test ANOVA, propose un effet significatif de sexe sur le niveau de rémunération individuelle mise a part les autres variables qui peuvent impacter cet effet et sa significativité.

2.3.1 Analyse bivariée

Nous présenterons d'abord l'analyse bivariée afin de ne conserver que les variables les plus significativement corrélées avec notre variable cible "salaire_net2021". Le tableau ci-dessous présente les corrélations les plus significatives.

Tableau 4 : Tableau des corrélations les plus élevées et les plus significatives avec la variable du salaire net

Variable	Corrélation simple (Salaire net)	Pr(>F)
Age	0.14193883	0.05304672
niveau_remuneration	0.34595504	5.062467e-09
correspondance_bac5_bac3	0.26048742	2.695905e-05
Licence_Master	0.10232369	0.05977369
Type_autre_dip_lannee_diploma	0.27675653	9.79163e-06
Niveau_CSP_emploi	0.20566838	1.132127e-12
sexe	0.12844641	0.005922196
Type_contrat_travail	0.19588927	3.015959e-09
Secteur_activite	0.05043631	0.00637515
employeur_	-0.03900329	1.38251e-10
Domaine_Etude	-0.03473498	0.0005769577

Cette significativité est basée sur le test de Fisher suite à l'application du modèle ANOVA entre la variable cible et l'ensemble des variables de notre base de données afin de déterminer si la variabilité entre les moyennes des groupes est supérieure à la variabilité des observations au sein des groupes. Sur la base de ce dernier, nous ne retiendrons dans un premier temps que les variables existantes dans le tableau 1 afin de construire des présentations graphiques le plus pertinent possible en termes de significativité.

Toutefois, il est également important de garder à l'esprit que le codage des réponses en chiffres peut limiter l'interprétation de la corrélation. En résumé, ce tableau de corrélation révèle que le niveau d'éducation et le type de contrat de travail sont les variables les plus corrélées avec le salaire net. Cela suggère que ces variables sont des déterminants du salaire net des individus.

2.3.2 L'impact des caractéristiques individuelles et du sexe sur le niveau de salaire

Comme prévu, les caractéristiques individuelles seront présentées via le niveau d'études (BAC+3 et BAC+5), les années d'études après l'obtention du diplôme, les diplômes en parallèle de leur diplôme initial ainsi que l'âge.

❖ Niveau d'éducation et le sexe

La majorité des diplômés ont obtenu un master (74,4% de la population total), tandis que le reste a obtenu une licence professionnelle.

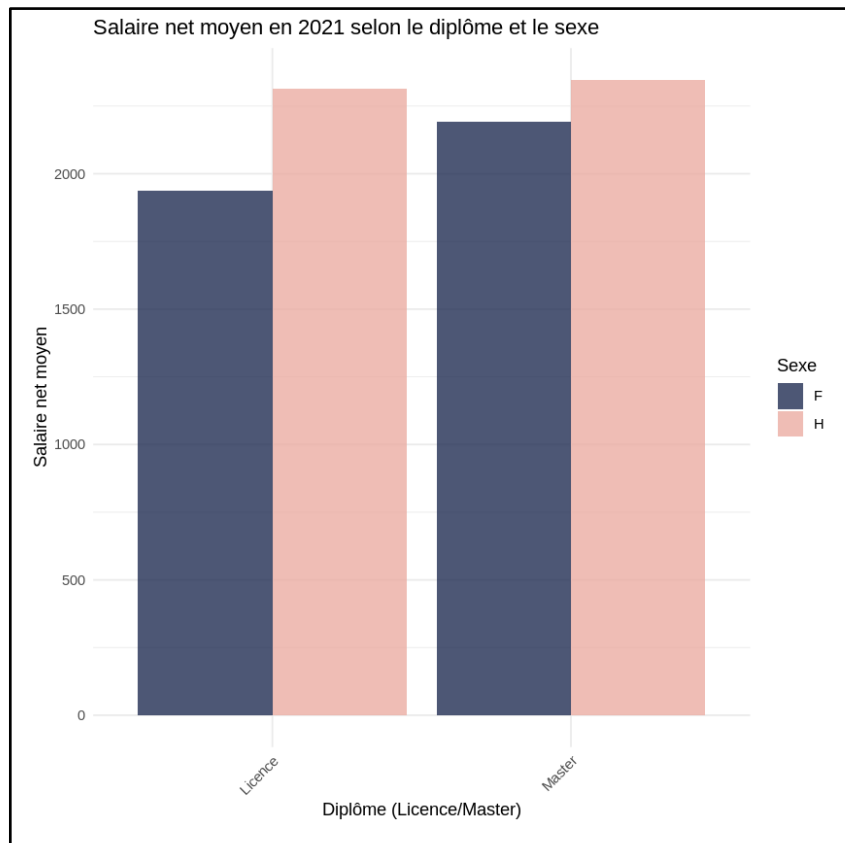
Tableau 5 : L'impact du niveau de diplôme et du sexe sur les salaires

Moyenne de Salaire2021	Femme	Homme	Total général	Indice de parité salariale
Licence	1938,285714	2315,066667	2095,277778	0,83724834
Master	2192,119266	2346,44	2265,956938	0,93423197
Total général	2121,516556	2339,2	2222,224199	0,90694107

Les chiffres du tableau figurant ci-dessus montrent que, à tous les niveaux de diplôme, l'indice de parité de la rémunération moyenne entre les hommes et les femmes est de 0,91, C'est-à-dire, les hommes gagnent en moyenne 9% de plus que les femmes. Cet indice de parité pour tous les niveaux de qualification ne montre pas d'écart de rémunération significatif entre les deux sexes.

Dans la catégorie des salariés titulaires d'un master, les hommes perçoivent un salaire moyen de 2346,44 euros, supérieur à celui des femmes de 2192,12 euros, soit un indice de parité de 0,93. Pour les salariés titulaires d'une licence professionnelle, on constate que le salaire moyen est supérieur d'environ 16% pour les hommes.

Figure 15 : Salaire net moyen en 2021 selon le niveau de diplôme et le sexe



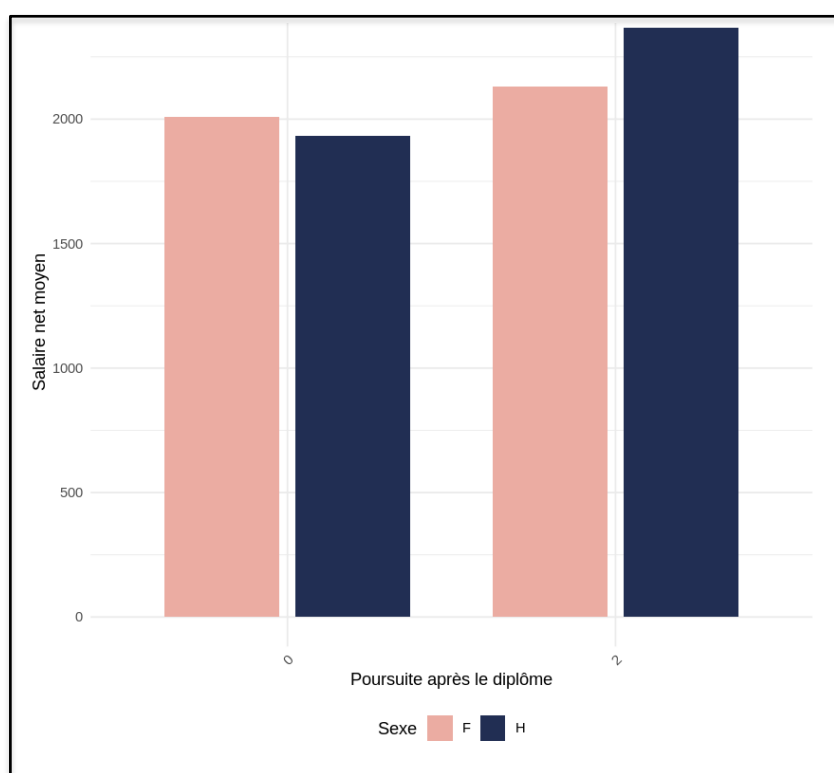
Une remarque, de ce fait, s'impose ; à savoir, l'existence d'une part d'une discrimination salariale aboutissant à une rémunération discriminatoire des femmes par rapport aux hommes malgré que ces femmes soient dotées de la même valeur du diplôme en question(Figure x). Cela confirme donc la valorisation différenciée de l'acquis scolaire entre les femmes et les hommes, s'agissant de l'accès au marché du travail.

Le test ANOVA montre un effet significatif de la variable «Licence_Master » sur le salaire moyen. Par contre, l'interaction entre l'effet de genre et niveau d'étude «Licence_Master » semble avoir un effet non significatif pour expliquer l'écart salarial présenté précédemment.

❖ Poursuite de l'étude et le sexe

Initialement, nous commençons par une simple analyse visuelle (Figure x). Selon cette dernière, on remarque qu'un quasi égalité de niveau de rémunération entre les genres pour les diplômés qui n'ont pas étudié des années supplémentaires après l'obtention de diplôme. Ensuite, le suivi d'une autre formation ou plusieurs pour deux ans permet de créer un écart plus large entre les sexes avec un salaires moyen plus élevé pour les hommes par rapport aux femmes.

Figure 16 : Le salaire net moyen en 2021 selon le nombre d'année de poursuite d'étude après l'obtention de diplôme par sexe



D'après les valeurs de l'indice de parité salarial, nous présentons avec plus de détail ces écarts (Tableau 5). En effet, il apparaît que la poursuite ou non d'étude, l'indice de parité du salaire moyen entre les hommes et les femmes enregistre 0.91 ; autrement dit, 9% de plus de salaire moyen est en faveur des hommes. Cet indice de parité ne montre pas un écart salarial non négligeable entre les deux sexes.

Tableau 6 : L'impact de poursuite d'étude et du sexe sur les salaires

Poursuite d'étude	Femme	Homme	Total général	Indice de parité
0	2007,6	1931,375	1973,722222	1,0394667
2	2129,595745	2365,942623	2239,231939	0,90010456
Total général	2121,516556	2339,2	2222,224199	0,90694107

De même, les chiffres montrent l'absence des années d'études supplémentaires présente un faible écart entre le sexe égal à presque 4% (indice de parité salarial égal à 1.04). Par contre, une plus d'investissement dans le capital humain via les études, créera une sorte de discrimination salarial entre le sexe avec une rémunération plus avantageuse pour les hommes avec une valeur

égale à 2365,94 euros par rapport aux femmes qui touchent au moyenne 2129,596 euros. Ce qui explique l'indice de parité le plus élevé (0.90).

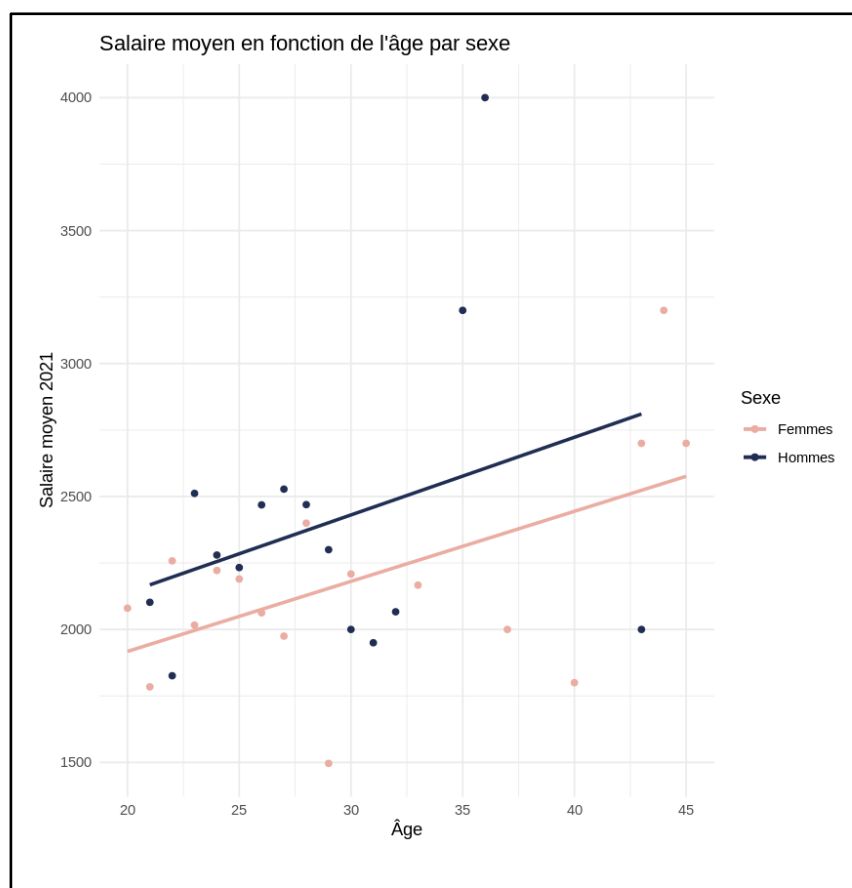
Le test ANOVA montre un effet aussi significatif de la variable « poursuite_etude » sur le salaire moyen. En étudiant l'effet simultané de variable « sexe » et «Licence_Master » on remarque un effet non significatif sur le salaire moyen.

❖ L'impact de l'Age et le sexe sur le salaire

À partir de l'analyse de l'âge, qui oscille entre 20 et 45 ans, on peut constater que la moyenne d'âge de cette population est de 25 ans. En outre, 75% de nos répondants sont âgés au maximum de 26 ans.

D'après la figure ci-dessous, on illustre que les deux droites présentant l'évolution de salaire moyen en fonction de l'âge par sexe sont presque parallèles. Ceci implique l'existence d'une discrimination constante par âge entre les genres c'est-à-dire que les hommes seniors vont être mieux payer que les femmes de même âge.

Figure 17 : Le salaire moyen en fonction de l'âge par sexe



Les interprétations de visuelle sont argumentées par le tableau ci-dessous montrant qu'en générale qu' il existe un écart salarial entre les sexes dont les hommes touchèrent presque 9% plus que les femmes (indice de parité égale a 0.91). En effet, les hommes gagnent au moyens 2335,24 euros contre seulement 2125,94 euros pour les femmes.

Tableau 7 : L'impact du l'âge et du sexe sur les salaires

Classe d'âge	Femme	Homme	Total général	Indice de parité salariale
Entre 22-25 ans	2156,55	2297,125	2219,027778	0,93880394
Moins 22 ans	1811,090909	2102,142857	1924,277778	0,86154511
Plus de 25 ans	2138,903226	2452,275	2315,450704	0,87221181
Total général	2125,93662	2335,244094	2224,754647	0,91037019

Aussi, nous constatons que les salaires moyens par sexe et par âge sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes, ainsi que dans toutes les classes d'âge. De même, les salaires moyenne le plus élevé est enregistré chez les hommes les plus âgés. En outre, On remarque que le salaire moyen de classe d'âge Moins 22 ans est de 2102,14 euros chez les hommes et de 1811,1 euros pour les femmes avec une disparité de 0.86, soit 14% de plus de salaire moyen est en faveur des hommes. Suivi par la classe d'âge Plus de 25 ans avec un salaire moyen de 2452.28 euros chez les hommes et de 2138,90 euros chez les femmes avec un indice de parité de 0.87 signifiant une disparité qui est en faveur des hommes avec 13%. L'écart le plus faible est enregistré dans le classe âge entre 22-25 ans avec un salaire moyen de 2297,13 euros chez les hommes et de 2156,55 euros chez les femmes soit un écart égal à 6% (indice de parité salariale égale à 0.94).

Le test ANOVA montre un effet également significatif de la variable "âge" sur le salaire moyen. En examinant l'effet simultané des variables "sexe" et "âge", on peut observer qu'il n'y a pas de dépendance statistiquement significative sur le salaire moyen, de sorte que l'effet du sexe sur le salaire moyen ne varie pas en fonction de l'âge.

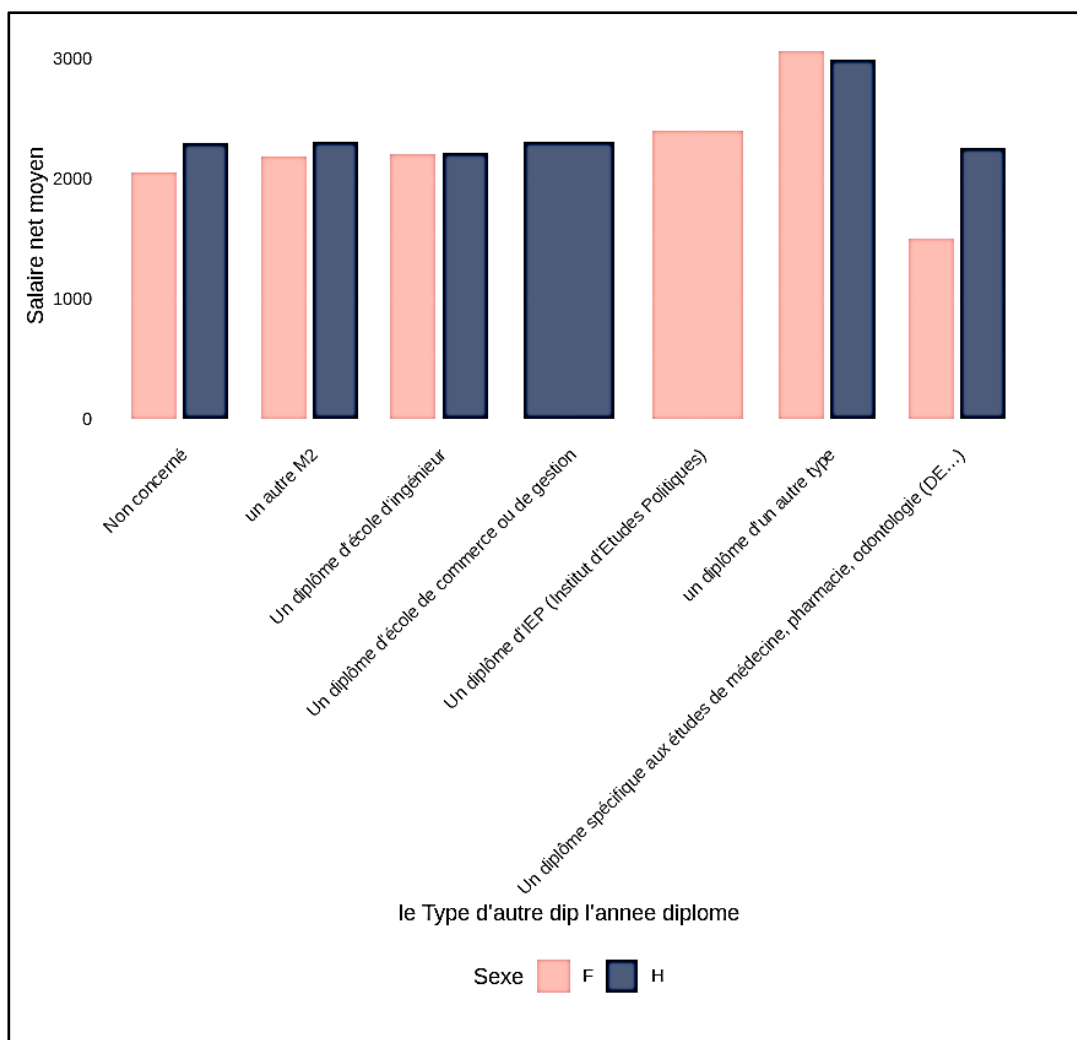
❖ **Le type d'autre diplôme l'année de diplôme et le sexe**

Cette variable permet de déterminer si un individu a obtenu un autre diplôme parallèlement à celui obtenu en 2019. Elle est composée de sept catégories : " Non concerné ", " Un autre M2", " Un diplôme d'école d'ingénieur ", " Un diplôme d'école de commerce ou de gestion ", " Un diplôme d'IEP (Institut d'Études Politiques) ", " Un autre type de diplôme " et " Un diplôme

spécifique à la médecine, la pharmacie ou l'odontologie ". La plupart des répondants n'ont pas obtenu deux diplômes l'année où ils ont obtenu leur diplôme (88,26%). Ensuite, 7,1% des répondants ont suivi un autre type de diplôme.

On entame tout d'abord une analyse d'une graphique affichant les salaires moyens de chaque type de diplôme par sexe (Figure x). Auparavant, on va éliminer les diplômes de type " Un diplôme d'école de commerce ou de gestion ", " Un diplôme d'IEP (Institut d'Études Politiques) " puisqu'elles n'incluent pas les deux genres simultanément. Sinon, visuellement on constate que les salaires moyens des répondants qui n'ont pas suivi une formation en parallèle sont favorisé pour les hommes par rapport aux femmes. Sinon, l'obtention d'un diplôme d'école d'ingénieur créera une sorte d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette égalité disparaisse et les salaires moyens devenu plus avantageux pour les hommes par rapport aux femmes pour le diplôme spécifique aux études de médecine, pharmacie, odontologie et un autre M2. Le Seul cas où les femmes gagnent plus que les hommes est cas d'un diplôme d'un type hors les types présentés précédemment.

Figure 18 : Le salaire net moyen en fonction de type d'autre diplôme effectué en parallèle et de sexe



Les résultats de tableau ci-dessous, valide les interprétations graphiques et ce suggère que globalement il existe un écart de salaires de presque 10% entre aux faveurs des hommes avec un salaire moyen de 2339,2 euros contre un salaire moyen de 2121,5 euros pour les femmes.

Tableau 8: L'impact de type de diplôme et du sexe sur les salaires

Type de diplôme	Femme	Homme	Total général	Indice de parité
Non concerné	2052,919	2288,185841	2160,116935	0,89718172
un autre M2	2182,333	2300	2211,75	0,94884058
un diplôme d'un autre type	3055,8	2984,3	3020,05	1,02395872
Un diplôme d'école de commerce ou de gestion	2300	2300	-----	
Un diplôme d'école d'ingénieur	2200	2209,5	2207,6	0,99570038
Un diplôme d'IEP (Institut d'Etudes Politiques)	2400	-----	2400	-----
Un diplôme spécifique aux études de médecine, pharmacie, odontologie (DE...)	1500	2250	1875	0,66666667
Total général	2121,516556	2339,2	2222,224199	0,90694107

Toutefois, cet écart reste inférieur à celui des niveaux de diplômes d'école d'ingénieur, de diplôme d' autre M2 avec respectivement des indices de parité de 0.99 et 0.95. A ce constat, nous remarquons que le diplôme d'un autre type salaires moyens les plus élevés, respectivement de 2984,3 euros pour le sexe masculin et 3055,8 euros pour le sexe féminin. L'écart salarial le plus large est 57% au faveur des hommes par rapport aux femmes.

Le test ANOVA montre que la variable "Type_autre_dip_lannee_diplôme" a également un effet significatif sur le salaire moyen. En vérifiant l'effet conjoint des variables "sexe" et "Type_autre_dip_lannee_diplôme", on observe qu'il n'y a pas de dépendance statistiquement significative sur le salaire moyen, de telle manière que l'effet du sexe sur le salaire moyen ne varie pas en fonction du type d'autre diplôme l'année de l'obtention de diplôme en 2019.

2.3.3 L'impact des caractéristiques liées à l'emploi et du sexe sur le niveau de salaire

❖ Le secteur d'activité et le sexe

Selon le tableau ci-dessous, les salariés de notre base occupent de postes dans divers secteurs d'activités où il n'y a pas un secteur particulier qui est dominant par rapport aux autres. En effet, 40% des répondants travaillent dans les trois secteurs suivants avec des pourcentage presque égales : Activités spécialisées, scientifiques et techniques (13.9%), Information et communication (y compris informatique) (13.2%) et Industries (manufacturières, extractives et autres)(13.2%). De plus, 32% des répondants travaillent dans les secteurs suivants avec des pourcentage presque quasi égales : Activités financières et d'assurance(10.3%),

Enseignement(10.7%) et Administration publique (hors enseignement) (10.7%). Le reste de la population (28%) est réparti entre les différents secteurs restants.

Les secteurs où les problématiques d'inégalités salariales sont les plus remarquable sont Arts, spectacles et activités récréatives, Construction, Commerce, transports, hébergement et restauration, Industries (manufacturières, extractives et autres) et Administration publique (hors enseignement) .

Tableau 9 : L'impact de secteur d'activité et du sexe sur les salaires

Secteur d'activité	Femme	Homme	Total général	Indice de parité salariale
Activités de services administratifs et de soutien	1983,5	-----	1983,5	-----
Activités financières et d'assurance	2326,5384	2412,25	2373,827586	0,96446822
Activités immobilières	2130	1900	2097,142857	1,12105263
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2423,8333	2396,666667	2409,205128	1,01133519
Administration publique (hors enseignement)	1822	2147,75	1952,3	0,84832965
Agriculture, sylviculture et pêche	1080	-----	1080	-----
Arts, spectacles et activités récréatives	1600	2075	1916,666667	0,77108434
Autres activités de service	1666,6667	-----	1666,666667	-----
Commerce, transports, hébergement et restauration	2189,8823	2506,7	2307,222222	0,87361166
Construction	1968,5	2349,7	2206,75	0,83776652
Enseignement	1903,4	1862,6	1889,8	1,02190486
Industries (manufacturières, extractives et autres)	2191,6153	2505,1667	2395	0,87483815
Information et communication (y compris informatique)	2337,333	2345,591	2342,243243	0,99647953
Santé humaine et action sociale	2290,27	2215	2278,692308	1,03398317
Total général	2125,66	2339,2	2224,803571	0,90871238

Selon le tableau ci-dessus, les écarts salariaux entre sexes sont fluctuants d'un secteur d'activité à l'autre. Ils sont particulièrement en défaveur des femmes dans la Arts, spectacles et activités récréatives, avec un écart de 23%, et dans la Construction: 16%. C'est également le cas dans les industries (manufacturières, extractives et autres) et Commerce, transports, hébergement et restauration où l'écart est de 13%. En revanche, le secteur d'activité d'Information et communication (y compris informatique) cet écart est quasi nul. Par contre, L'écart est même en faveur des femmes dans les activités d'Enseignement, Activités immobilières et Activités

spécialisées, scientifiques et techniques où celles-ci gagnent respectivement en moyenne 2.2%, 12% et 1% de plus que les hommes.

La réalisation du test ANOVA montre que la variable "Secteur_activité" a également un impact significatif sur le salaire moyen. Si l'on vérifie l'effet combiné des variables "sexe" et "secteur_activité", on constate qu'il n'y a pas de dépendance statistiquement significative sur le salaire moyen, de sorte que l'effet du sexe sur le salaire moyen ne subit pas de variation en fonction du secteur d'activité.

❖ Le type de contrat et le sexe

Selon les résultats du tableau ci-dessous, nous constatons que les salaires moyens par sexe et par type de contrat sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes, ainsi que dans la majorité des types, les salariés de sexe masculin touchent un salaire moyen supérieur à celui des salariés de sexe féminin, il est de 2339,2 euros pour les hommes et de 2121,52 euros pour les femmes et que l'indice de parité entre les sexes reste toujours en faveur des hommes (0.91).

Tableau 10 : L'impact de type de contrat et du sexe sur les salaires

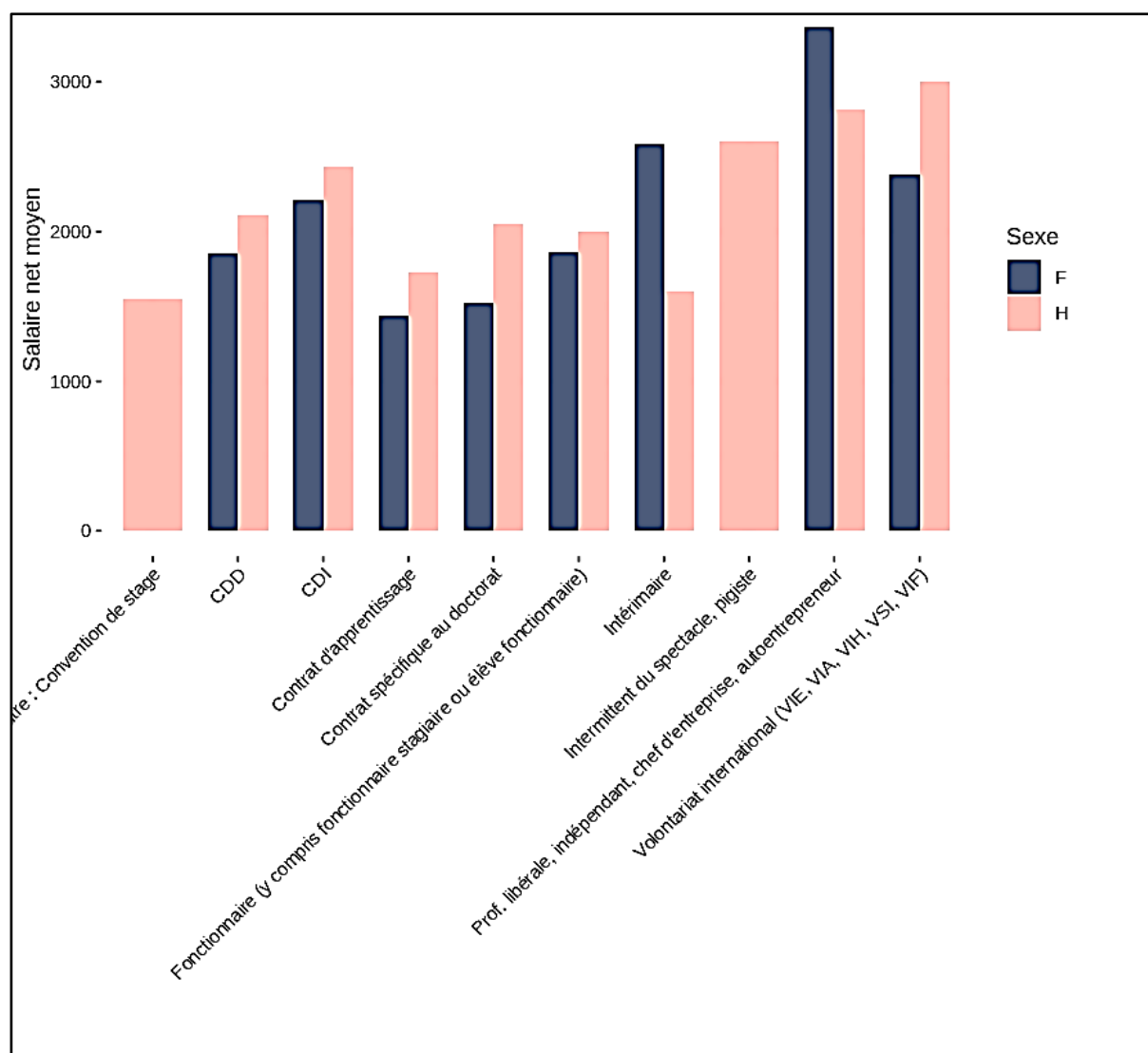
Type de contrat	Femme	Homme	Total général	Indice de parité salariale
Autre : Convention de stage	-----	1550	1550	-----
CDD	1851,103448	2110,25	1968,45283	0,877196279
CDI	2212,964706	2434,05	2320,157576	0,909169781
Contrat d'apprentissage	1436,6	1728,666667	1595,909091	0,831045121
Contrat spécifique au doctorat	1525	2050,666667	1919,25	0,743660598
Fonctionnaire (y compris fonctionnaire stagiaire ou élève fonctionnaire)	1863,210526	2000	1870,05	0,931605263
Intérimaire	2587,5	1600	2390	1,6171875
Intermittent du spectacle, pigiste	-----	2600	2600	-----
Prof. libérale, indépendant, chef d'entreprise, autoentrepreneur	3366,666667	2811,111111	3033,333333	1,197628458
Volontariat international (VIE, VIA, VIH, VSI, VIF)	2381	3000	2690,5	0,793666667
Total général	2121,516556	2339,2	2222,224199	0,906941072

Le niveau de rémunérations moyens les plus élevés sont attachés à l'Indépendant, autoentrepreneur, profession libérale, freelance présentant une situation stable avec une rémunération plus avantageuse pour les femmes avec une valeur égale à 3366,67 euros par

rapport aux hommes qui touchent au moyenne 2811,11 euros. Ce qui explique l'indice de parité élevé parmi les secteurs d'emploi (1,20). La deuxième situation stable est présentée par le contrat de type CDI, ce type favorise les hommes par les femmes en termes de salaires moyens respectivement égales à 2434,05 euros et 2212,96 euros avec un indice de parité égale à 0,91. La troisième contrat stable et formale est le contrat de type Fonctionnaire, semblent avoir des salaires plus avantageux pour les hommes que par rapport aux

Passant maintenant aux situations instables via les types de contrat restants. Des contrats plus temporaires (comme CDD, intérimaire et Volontariat international) ou des contrats spécifiques (comme le contrat spécifique au doctorat et à l'apprenti).

Figure 19 : Le salaire moyen en fonction de type de contrat de travail et de sexe



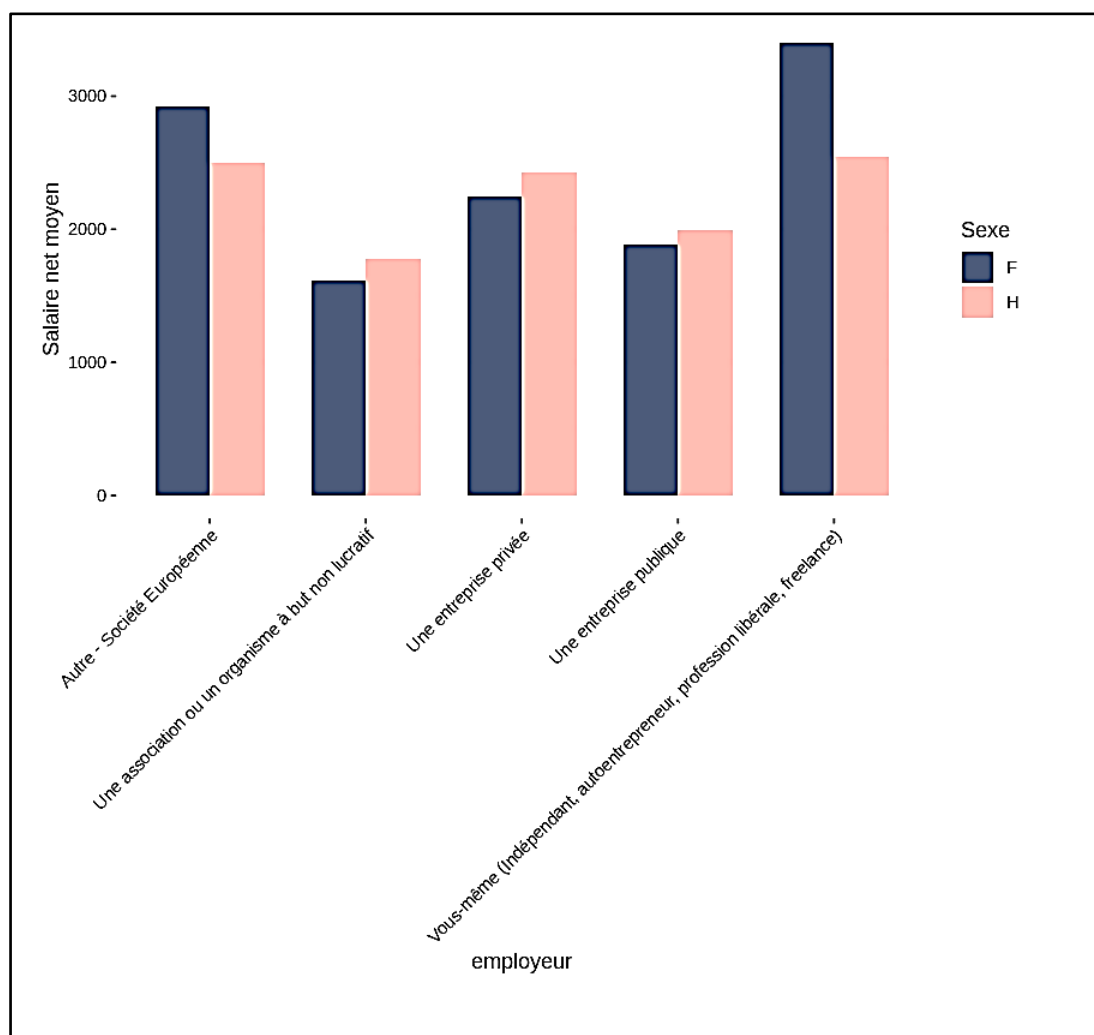
D'après le test ANOVA montre que la variable "Type_contrat_travail" a également un impact significatif sur le salaire moyen. Si l'on vérifie l'effet combiné des variables "sexe" et "Type_contrat_travail", on constate encore une fois qu'il n'y a pas de dépendance statistiquement significative sur le salaire moyen, de sorte que l'effet du sexe sur le salaire moyen ne subit pas de variation en fonction de type de contrat.

❖ **Le type d'employeur et le sexe**

D'après la distribution de type d'employeur dans notre population, on constate que plus de la moitié des employeurs sont des entreprises privées avec un pourcentage de 63.70%. L'autre moitié est dominée par les entreprises publiques avec 25.27% et le reste de pourcentage est faible et dispersé entre les catégories des employeurs restantes.

D'après le graphique ci-dessous (Figure 20), les secteurs qui payer le plus et favorise qui même temps les femmes sont les sociétés européennes qui appartiennent dans notre cas au secteur privé ainsi que les cas des diplômés qui ont créé leurs propres entreprises l'Indépendant, autoentrepreneur, profession libérale, freelance. Le reste de secteurs propose des salaires moyens plus faible avec une discrimination à l'égard des femmes.

Figure 20 : Le salaire moyen en fonction de type d'employeur et de sexe



Nous allons approfondir nos analyses via l'analyse des résultats du tableau ci-dessous montrant que les salaires moyens totaux des femmes sont supérieurs à ceux des hommes avec 2339,2 euros contre 2121,52 euros, avec un indice de parité qui est en faveur des hommes avec 0,91. Cependant, les salaires moyens les plus élevés sont enregistrés chez les femmes.

Tableau 11 : L'impact de type d'employeur et du sexe sur les salaires

Type d'employeur	Femme	Homme	Total général	Indice de parité
Autre - Société Européenne(entreprise privé)	2925	2500	2840	1,17
Une association ou un organisme à but non lucratif	1616,866667	1775	1635,470588	0,9109108
Une entreprise privée	2245,317073	2426,876289	2343,703911	0,9251881
Une entreprise publique	1884,347826	1997,56	1924,211268	0,94332477
Vous-même (Indépendant, autoentrepreneur, profession libérale, freelance)	3400	2540	2922,222222	1,33858268
Total général	2121,516556	2339,2	2222,224199	0,90694107

Le niveau de rémunération moyen le plus élevé est attachés à l'Indépendant, autoentrepreneur, profession libérale, freelance avec une rémunération plus avantageuse pour les femmes avec une valeur égale à 3400 euros par rapport aux hommes qui touchent au moyenne 2540 euros. Ce qui explique l'indice de parité le plus élevé parmi les secteurs d'emploi (1,34).

On constate la même conclusion pour le secteur privé dans le cadre des entreprises européennes mais avec un indice de parité de plus faible (1.17). Par contre dans le cadre national, les entreprises privées présentes un écart remarquable de salaire moyen entre les deux sexes avec 7% de salaire en faveur des hommes. En outre, le secteur public favorise les hommes par les femmes en termes de salaires moyens respectivement égales à 1997,56 et 1884,35 avec un indice de parité égale à 0,94. Le secteur associative est le secteur qui présente l'écart le plus élevé avec un indice de parité égale à 0.91 avec 3% de plus en faveur des hommes.

Statiquement parlant, le test ANOVA montre que la variable "employeur_" a également un impact significatif sur le salaire moyen. Si l'on vérifie l'effet combiné des variables "sexe" et "employeur_", on constate encore une fois qu'il n'y a pas de dépendance statistiquement significative sur le salaire moyen, de sorte que l'effet du sexe sur le salaire moyen ne subit pas de variation en fonction de Type d'employeur.

❖ Catégorie socio-professionnelle et le sexe

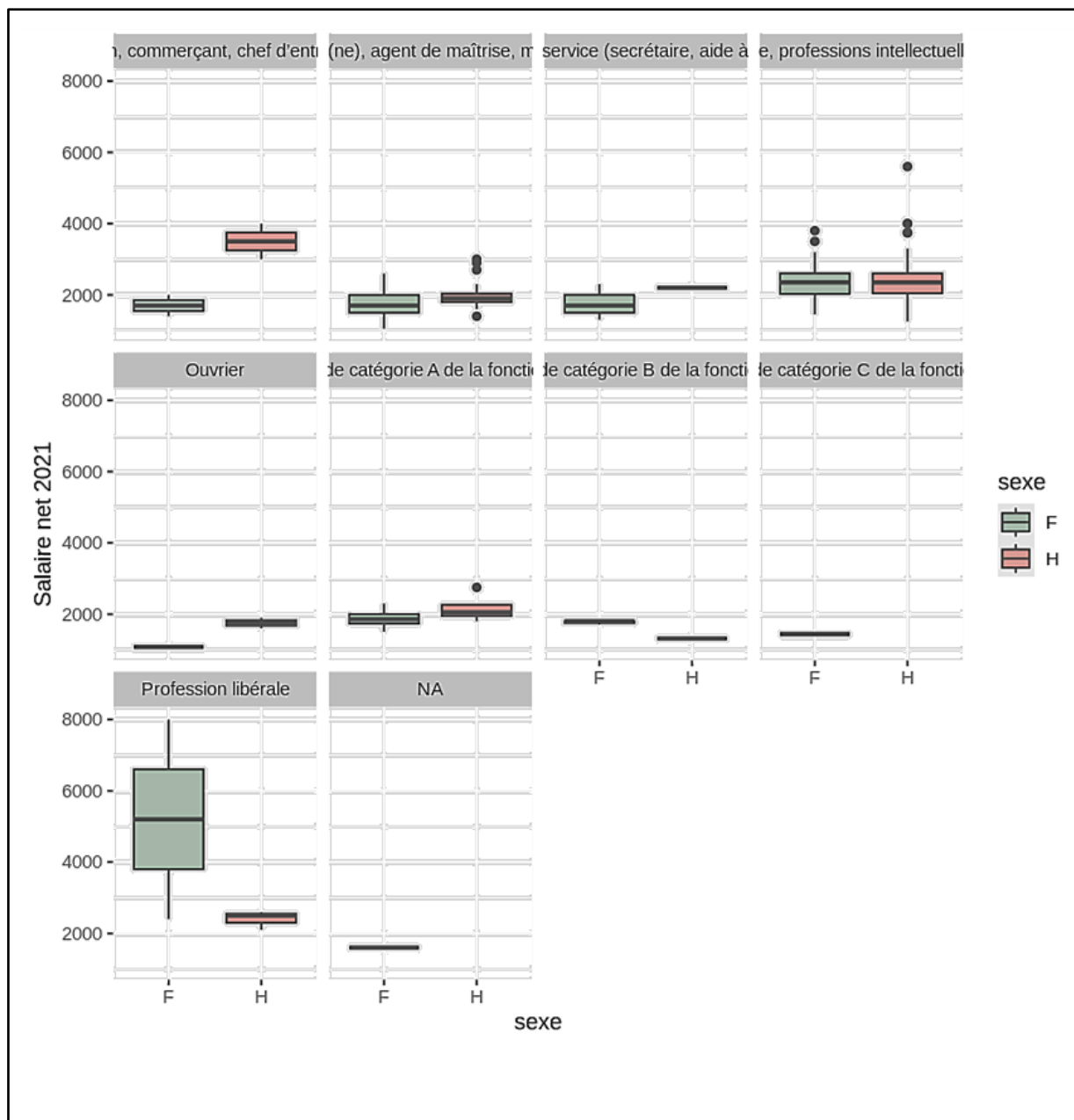
Selon les résultats du tableau et du graphique (figure 21) ci-dessous, les salaires moyens par sexe et par niveau socioprofessionnel sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes, et que dans tous les niveaux, les employés masculins gagnent un salaire moyen plus élevé que les employés féminins, soit 2339,2 euros pour les hommes et 2124,993 euros pour les femmes, et que l'indice de parité est toujours en faveur des hommes (0,91).

Tableau 12 : L'impact du niveau socio-professionnelle (CSP) d'emploi et du sexe sur les salaires

Catégorie socio-professionnelle (CSP) d'emploi	Femme	Homme	Total général	Indice de parité
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	1700	3500	2780	0,48571429
Emploi de niveau intermédiaire : technicien(ne), agent de maîtrise, maîtrise administrative et commerciale, VRP	1760	2005	1867,1875	0,87780549
Employé administratif d'entreprise, de commerce, personnel de service (secrétaire, aide à domicile, hôte(sse) de caisse, vendeur(euse), serveur(euse)...)	1727,733	2200	1757,25	0,78533333
Ingénieur, cadre, professions intellectuelles supérieures	2337,650	2406,589474	2374,44382	0,97135412
Ouvrier	1080	1750	1526,6666	0,61714286
Personnel de catégorie A de la fonction publique	1854,25	2162,5	1915,9	0,85745665
Personnel de catégorie B de la fonction publique	1766,66	1315	1653,75	1,34347275
Personnel de catégorie C de la fonction publique	1440	-----	1440	-----
Profession libérale	5200	2400	3520	2,16666667
Total général	2124,993	2339,2	2224,4464	0,90842738

On remarque que le salaire moyen de CSP « Artisan, commerçant, chef d'entreprise » est de 3500 euros chez les hommes et de 1700 euros pour les femmes avec une disparité de 0.49, soit 51% de plus de salaire moyen est en faveur des hommes. Suivi par le niveau CSP des Ouvrier (les métiers les moins qualifiés) avec un salaire moyen de 1750 euros chez les hommes et de 1080 euros chez les femmes avec un indice de parité de 0.62 signifiant une disparité qui est en faveur des hommes avec 48%. Également, dans le secteur privé comme dans le secteur public, ce sont les professions les moins qualifiées qui présentent les écarts de rémunération les plus faibles, à l'exception des « Ingénieurs, cadres, professions intellectuelles supérieures », où l'écart de rémunération est quasiment nul. Parmi ces professions peu qualifiées, les femmes sont plus avantagées en termes de rémunération, notamment les « agents de catégorie C de la fonction publique », où la rémunération moyenne est supérieure de 34% pour les femmes. La catégorie socioprofessionnelle qui valorise aux mieux les femmes en termes de niveau de rémunération est le « Profession libérale » avec un indice de disparité égal à 2.17.

Figure 21 : Le salaire moyen en fonction de catégorie socio-professionnelle et de sexe



D'après le test ANOVA montre que la variable "Niveau_CSP_emploi" a également un effet significatif sur le salaire moyen. En vérifiant l'effet conjoint des variables "sexe" et "Niveau_CSP_emploi", on observe qu'il n'y a pas de dépendance statistiquement significative sur le salaire moyen, de telle manière que l'effet du sexe sur le salaire moyen ne varie pas en fonction du type de catégorie socioprofessionnelle de l'emploi.

Conclusion générale

L'objectif de ce mémoire était de répondre aux deux questions suivantes, toutes basées sur une réflexion théorique d'une part et sur des représentations graphiques et des mesures statistiques d'autre part :

- ❖ **Comprendre comment les étudiants perçoivent leur insertion professionnelle et leur satisfaction à l'égard de leur emploi ?**
- ❖ **Quels sont les facteurs qui ont le plus d'impact sur la discrimination salarial par sexe entre les diplômés de l'Université d'Evry ?**

Conformément aux résultats de nos analyses sur l'insertion professionnelle, le rôle de l'Université dans l'aide à l'insertion professionnelle des étudiants est mal évalué par près de la moitié des diplômés. Cela peut potentiellement s'expliquer par un problème d'information des étudiants, malgré la multitude de services et d'applications proposés par l'Université pour rapprocher les demandeurs d'emploi et les personnes en recherche d'emploi.

Nous avons ensuite analysé le pourcentage de personnes en emploi. En effet, le taux d'insertion observé à travers les graphiques montre de bons taux d'insertion professionnelle dans tous les cas (Master, Licence Professionnelle et même pour le cas de l'insertion par sexe) un taux minimum égal à 71,4% pour les hommes diplômés en Master à 18 mois et un taux maximum de 97,8% pour les femmes diplômées en Licence Professionnelle à 30 mois. L'objectif d'insertion professionnelle à 30 mois était escompté du fait de trouver un emploi, mais si l'on regarde l'adéquation entre la formation et l'emploi obtenu, on conclut que plus de la moitié des salariés considèrent qu'il y a adéquation entre le niveau d'étude et l'emploi occupé, alors l'hypothèse initiale n'était validée que pour une partie des étudiants (Tanguy).

Par ailleurs, dans ce processus de transition du système éducatif au monde du travail, on constate que chaque groupe de diplômés s'est orienté vers le marché du travail en fonction de ses propres exigences et attentes. En effet, les théories présentées ont établi des normes pour valider ou non l'insertion d'un jeune diplômé via des conditions liées à la stabilité de l'emploi (contrat à durée indéterminée), des conditions liées à la correspondance entre la formation et

l'emploi, etc. Mais dans le cas de notre communauté de diplômés et du monde du travail, ce n'est pas tout à fait le cas. En effet, en termes de stabilité de l'emploi, près de 72% sont dans une situation stable, ayant exercé des professions libérales, ayant ouvert leur propre entreprise et surtout ayant signé un contrat à durée indéterminée (58,7%). Les 30% restants n'ont pas respecté cette condition et ont probablement cherché à entrer sur le marché du travail pour acquérir de l'expérience, même avec des contrats de courte durée.

En ce qui concerne l'adéquation entre la formation reçue et l'emploi, comme nous l'avons déjà conclu, la moitié des salariés n'accordent pas une grande importance à cette adéquation, de sorte qu'une autre condition a été ignorée par certains étudiants. Les travailleurs qui ne sont pas satisfaits des tâches à accomplir sont également assez nombreux (11 %). D'autres ont accepté un niveau de rémunération qui ne correspondait pas à leurs attentes (37%). Ceci valide proportionnellement notre deuxième hypothèse et suppose que chaque jeune diplômé choisit sa propre voie d'insertion en fonction de ses attentes pour l'avenir et de ses propres visions du marché du travail. En effet, nous constatons que certains ont accepté un travail de mauvaise qualité (faible rémunération, missions ne correspondant pas à leurs compétences, etc. Les résultats présentés ci-dessus confirment le fait que le processus d'insertion professionnelle est un processus subjectif et individualiste (hypothèse 2, Trottier, Laforce et Cloutier).

Les analyses effectuées sur les visualisations des taux d'accès à l'emploi par sexe ont d'abord révélé une discrimination par sexe à l'embauche. Cependant, cette discrimination est atténuée par un niveau d'éducation plus élevé. En effet, les femmes hautement éduquées (niveau master) ont un accès à l'emploi plus favorable que les hommes de même niveau, contrairement aux titulaires d'une licence professionnelle. C'est pourquoi nous avons décidé d'étudier le concept de discrimination, en nous concentrant sur la discrimination salariale fondée sur le sexe.

En général, dans le contexte de notre population étudiante, il y a peu de différence dans les revenus moyens entre les femmes et les hommes, de l'ordre de 9 % en faveur des hommes. En revanche, lorsque l'on prend en compte les caractéristiques liées à l'individu et à l'emploi, on trouve des résultats qui varient en fonction de la variable incluse. En ce qui concerne les variables liées à l'individu, le niveau de rémunération est en faveur des hommes pour tous les groupes d'âge, des plus jeunes aux plus âgés, avec des différences allant de 6% à 14%.

Ces écarts persistent, mais ils diminuent de 10% avec un niveau d'éducation plus élevé (master). On peut donc valider prudemment que l'éducation permet d'établir l'égalité salariale

entre les sexes (Hypothèse 4, Fawcett). Ensuite, au fur et à mesure que les années d'études après le diplôme augmentent, les écarts se rétablissent et les hommes gagnent un salaire moyen supérieur de 10% à celui des femmes. La dernière variable incontournable présente les répondants qui ont ou n'ont pas de diplôme à côté de leur diplôme initial en 2019. En effet, certains types de diplômes favorisent une certaine égalité entre les sexes (diplômes d'écoles d'ingénieurs). D'autres ont creusé l'écart en faveur des hommes (diplômes spécifiques en médecine, pharmacie, odontologie et autres M2). Enfin, avec un autre type de diplôme, cette discrimination disparaît et les femmes deviennent plus avantagées en termes de salaire. Nous pouvons conclure que les caractéristiques individuelles présentées par Becker comme des investissements, que ce soit en termes d'âge, qui reflète l'expérience professionnelle, ou les différentes variables liées à l'éducation, permettent dans certains cas de minimiser l'écart salarial entre les femmes et les hommes, mais parfois nous trouvons des écarts même pour des individus ayant des spécifications plus ou moins similaires. On ne peut donc pas valider avec prudence la ni la cinquième hypothèse (les écarts salariaux peuvent être justifiés par un différentiel en termes d'investissement en capital humain, théorie du capital humain, Becker), ni la troisième hypothèse (Il y a une discrimination salariale entre deux individus aux caractéristiques uniques, Wolfelsperger).

En termes de caractéristiques liées à l'emploi, les inégalités salariales entre hommes et femmes sont les plus élevées parmi les cadres supérieurs du secteur public (catégorie A), c'est-à-dire parmi ceux qui gagnent le plus : les femmes cadres gagnent 16% de moins que les hommes cadres. Dans le même secteur et en descendant dans la hiérarchie (catégorie B), l'écart de rémunération disparaît et devient plus favorable aux femmes. Dans le secteur des ouvriers, en revanche, les différences entre les femmes et les hommes sont très marquées. Dans le secteur privé, grâce à l'accès croissant des femmes aux emplois qualifiés, l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes se réduit progressivement. Mais il faut garder à l'esprit que la principale difficulté pour comparer la situation des femmes et des hommes dans les secteurs public et privé réside dans le fait que la structure des rémunérations dans ces deux secteurs est très différente.

Dans l'ensemble, les répondants en situation instable (durée limitée du contrat) affichent les écarts de rémunération les plus remarquables, favorisant dans la plupart des cas les hommes au détriment des femmes. À l'inverse, les répondants en situation stable minimisent autant que possible les écarts de rémunération, tout en s'attendant à des écarts très faibles, voire nuls dans

le cas des travailleurs indépendants, des chefs d'entreprise et des entrepreneurs indépendants. En termes d'impact sectoriel, l'écart salarial est le plus important dans les secteurs à prédominance masculine des arts, des spectacles et des loisirs (23%), de la construction (16%), de l'industrie (13%) et de l'administration publique (15%). La comparaison des proportions d'hommes et de femmes dans un même secteur d'activité révèle des différences en faveur des femmes dans deux secteurs où les femmes gagnent un salaire horaire moyen plus élevé que les hommes, à savoir la santé humaine et l'action sociale (3 %) et les activités immobilières (13 %).

Cependant, une grande partie de ces différences reste inexpliquée, illustrant les discriminations, les hypothèses implicites et les tendances sociales qui existent dans la société et se reflètent dans les entreprises. Il s'agit probablement de préférences discriminatoires "de goût" (Cain, 1986) ou de discriminations fondées sur des croyances (Arrow, 1972) exprimées par les employeurs, puisque ces écarts de rémunération persistent même après la prise en compte de certains facteurs tels que le niveau d'éducation, l'âge, le type de contrat et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi.

En définitive, notre étude présente des limites tenant au faible nombre d'observations, au faible taux de réponse à l'enquête et au nombre moyen de personnes ayant accepté de saisir leur salaire. Ainsi, notre analyse statistique a dû être complétée par des entretiens sociologiques afin de mieux comprendre les besoins et les perceptions des étudiants en matière d'insertion professionnelle et de salaire. L'étude de l'écart salarial devrait être complétée par une analyse multivariée ou une modélisation statistique, qui aurait permis de mieux identifier les facteurs influençant l'écart salarial entre les hommes et les femmes, tout en examinant de près les éventuels problèmes économétriques tels que la multicollinéarité.

Bibliographie

- [1]. *La poursuite d'études est un investissement en capital humain*, Par Hélène DELHOMMEAU, Professeur de SES, Académie de LILLE. Consultable à l'adresse : <https://www.melchior.fr/cours/complet/question-1-la-poursuite-d-etudes-est-un-investissement-en-capital-humain>
- [2]. *Discrimination Salariale du genre : Optique des diplômes*, Souleymane Abba Kiari Abdourahamane, Université de Montréal, Août, 2011.
- [3]. *Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités*, Insee Références, Édition 2022.
- [4]. *Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : analyse des facteurs déterminants*, Abdou Karim Kobre, 12 Jan 2023.
- [5]. *Regard sur la discrimination salariale gendorielle dans le marché de l'emploi au Maroc : une analyse micro-économétrique*, Aafaf LAZAAR et Salma DASSER, October 15, 2022.
- [6]. *L'insertion professionnelle des jeunes À la recherche d'une définition conventionnelle*, Jean Vincens, 1997. pp. 21-36.
- [7]. Université d'Evry. , Consultable à l'adresse : <https://www.univ-evry.fr/accueil.html>
- [8]. *Les réformes dans la Fonction publique : une revue de littérature économique internationale*, Ekaterina Melnik (Dir. par D. Guillemot), Août 2010.
- [9]. *La nature de la relation de travail François Stankiewicz*, Alexandre Léné, Dans Économie des ressources humaines (2011), pages 9 à 32.
- [10]. *Capital humain/ comportements familiaux ET FORMATION DES REVENUS*, Jean-Pierre JAROUSSE, François BOURGUIGNON, Gérard LASSIBILLE, Alain MINGAT, Janvier 1985.
- [11]. *LES NOUVELLES THÉORIES ÉCONOMIQUES DE LA DISCRIMINATION*, Nathalie Havet et Catherine Sofer, Février 2002.
- [12]. *Discriminations selon l'âge, Revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi*, Léa Flamand, Christel Gilles, Alain Trannoy, novembre 2018.

[13].Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une étude à l'échelle d'une Université , Rahma Bensalem, Avril 2022.

[14]. *Capital humain, comportements familiaux et formation des revenus*, Jean-Pierre Jarousse, Francaois Bourguignon, Gerard Laissibille, Alain Mingat, Janvier 1985.

[15].*Le senior, objet de discrimination à l'embauche ?* Jean-Marie Peretti, Dans Humanisme et Entreprise 2009/5 (n° 295), pages 73 à 88.

[16].*Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique*, Nathalie Havet, mars 2004.

[17].Différence salariales entre le secteur public et le secteur privé :données d'une économie en transition, Vera A.Adamchik, Arjum S. Bedi, 5 novembre 1998.

[18].*Les fondements de la théorie du capital humain*, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, 11/05/2009. Consultable à l'adresse : <https://ses.ens-lyon.fr>.

[19]. *Prévention de la discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques*, Marie Mercat-Bruns, Retraite et Société 2001/2, page 147 à 173.

[20].*Les prolongements de la théorie du capital humain*, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, 11/05/2009. Consultable à l'adresse : <https://ses.ens-lyon.fr>.

[21]. *Entreprises : quel rôle dans les inégalités salariales hommes-femmes ?*, Benjamin Monnet, 8 mars 2023, Consultable à l'adresse : <https://www.helloworkplace.fr>

[22].*Le référence pour les professionnels et les étudiants de la finance*, Le Vernimmen. Consultable à l'adresse : <https://www.vernimmen.net/>.

[23]. *L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal*, Revue Jeunes et Société, Éric Verdier et Mircea Vultur, Revue Jeunes et Société, 2016.

[24]. *Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université*, Trottier Claude, Laforce Louise, Cloutier Renée, 1997.