

Insertion professionnelle et genre...

Quel état des lieux aujourd'hui ?

Face à la conjoncture actuelle du marché du travail, l'insertion professionnelle de la population étudiante est devenue une problématique centrale, tant sur le plan national que sur le plan local. Ainsi, la question de la professionnalisation des filières de l'Université et des débouchés à l'issue des études universitaires s'impose-t-elle dès lors qu'on s'intéresse au devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur.

L'Université de Tours s'est, elle, donné comme mission d'améliorer l'insertion professionnelle de ses étudiants en intervenant tant au niveau de leur orientation et de leur professionnalisation. Toutefois la démarche engagée intègre peu les différences potentielles entre étudiantes et étudiants dans ces domaines. Or des travaux récents soulignent la diversité des parcours de formation et d'insertion selon le genre. Dresser un premier bilan de la littérature existant sur ces deux dimensions, portant sur des analyses nationales ou effectuées par des observatoires sur des territoires plus localisés, s'est donc imposé comme une priorité pour l'OVE de Tours.



Insertion professionnelle et Genre



Début 2006, la promulgation en France de lois relatives à l'égalité des chances entre les femmes et les

hommes (loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes – 23 mars 2006 – loi pour l'égalité des chances – 31 mars 2006 –,) est venue renforcer les actions menées jusqu'alors pour assurer l'équité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement l'égalité au plan professionnel.

Pourtant, des inégalités de « genre » perdurent dans le monde du travail et l'insertion professionnelle des jeunes adultes témoigne d'une discrimination sexuée dans l'accès à l'emploi. En effet, les femmes doivent encore faire face à des conditions d'embauche souvent moins favorables que les hommes, à des salaires moins élevés, à des emplois à temps partiel plus fréquents et à un taux de chômage plus élevé (Figures 1, 2, et 3 page 2).

Mais ces différences s'ancrent en réalité bien en amont de l'entrée sur le marché du travail. En effet, les choix éducatifs préfigurent les trajectoires professionnelles que connaîtront les jeunes diplômés. Or très tôt dans leur parcours, les filles et les garçons se différencient à la fois dans leur scolarité et dans leurs choix d'orientation. De fait, comme nous allons le constater, les femmes et les hommes ne s'engagent pas dans les mêmes filières de formation.

En 2004, dans le secteur privé et semi-public, le salaire net moyen des femmes travaillant à temps complet équivalait à 81% du salaire perçu par les hommes.

En 2001, 27.1% des femmes occupaient un emploi à temps partiel (presque 6 fois plus que les hommes) alors que 8.5% d'entre elles souhaitaient travailler davantage (4 fois plus que les hommes).

En 2005, 81% des femmes entre 25 et 49 ans étaient actives contre 94% des hommes.

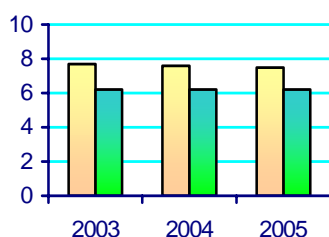


Figure 1 : Taux de chômage selon le genre

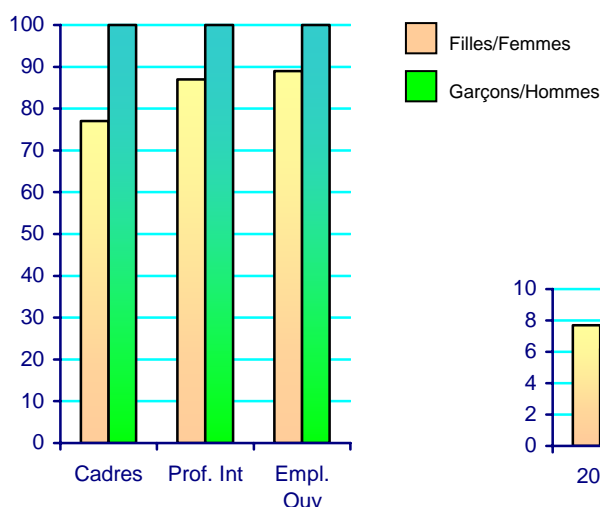


Figure 2 : Ratio salaire homme-femme (2004)

Source : Insee, Enquêtes Emploi, 2003, 2004, 2005.

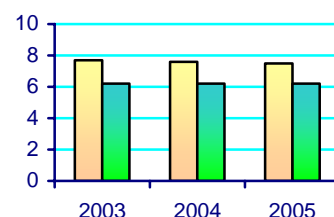


Figure 3 : Genre, emploi temporaire et chômage (2004)

L'entrée dans l'emploi : des constats différents selon le genre

Le principal problème de l'insertion professionnelle des jeunes est le taux élevé de chômage, et la situation de « non emploi chronique »¹ dans laquelle ils se trouvent à leur arrivée dans le monde professionnel. Ils doivent effectivement faire face à de nombreuses périodes sans travail, et à des emplois souvent ponctuels ou précaires (Figures 4 et 5 page 3).

Mais qui sont ces jeunes qui peinent tant à entrer sur le marché du travail ? Ils ont généralement moins de 25 ans, se partagent équitablement entre titulaires du bac et jeunes sans qualification, et sont majoritairement des filles.

Il est effectivement plus difficile d'obtenir et de garder un emploi lorsqu'on n'a pas de diplôme et la durée du chômage dans ce cas là est d'autant plus élevée que le niveau de diplôme est faible (Figure 6 page 3).

Jeunes en « non emploi chronique » :
Jeunes ayant connu au maximum 6 mois d'emploi au cours des 3 premières années passées sur le marché du travail.

CEREQ
(Centre d'Etude et de Recherche sur la Qualification)

Certes les diplômés accèdent plus rapidement à des emplois stables et sont proportionnellement plus nombreux à bénéficier d'un CDI. Pour autant, ils ne sont pas à l'abri d'emploi temporaire, en particulier les filles qui rencontrent plus de difficultés dans leur insertion professionnelle que les garçons. Dès 2004, on observait ainsi que parmi les jeunes en non - emploi chronique, les filles étaient deux fois plus nombreuses que les garçons (respectivement 67% contre 33%)².

² Lorsque le processus d'insertion professionnelle paraît grippé (2004), CEREQ

¹ Enquête « Génération 98 », CEREQ

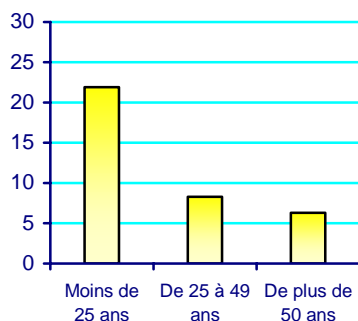


Figure 4 : Taux de chômage fin mai 2006

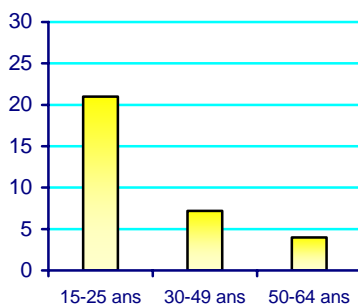


Figure 5 : Proportion d'actifs occupant un emploi à durée déterminée (2004)

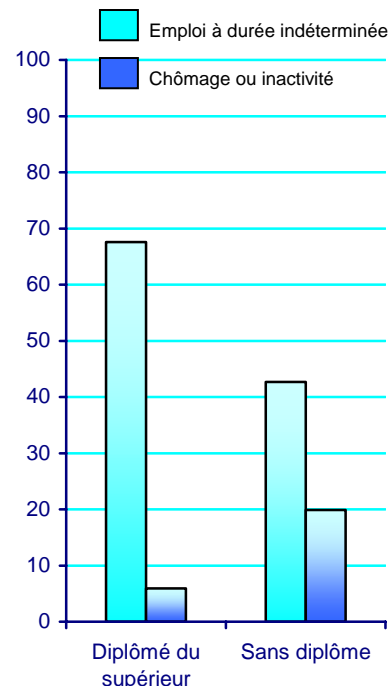


Figure 6 : Répartition des jeunes actifs de 15-29 ans selon le diplôme (2003)

Source : Les dernières statistiques mensuelles (mai 2006) ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Source : Insee, Enquêtes Emploi, 2003, 2004.

Dans ces perspectives, une étude récente réalisée par l'Observatoire Régional des Formations du Supérieur en Basse-Normandie (ORFS) sur l'insertion professionnelle d'étudiantes et d'étudiants titulaires d'une maîtrise³ relève des différences significatives entre les hommes et les femmes, à la fois dans l'accès à leur premier emploi et dans leur évolution de carrière. Les hommes réussissent ainsi plus facilement que les femmes la transition entre leur formation et leur premier emploi. Ces dernières sont effectivement plus souvent inscrites à l'ANPE et pour une durée plus longue. Le chômage touche deux fois plus les jeunes filles uniquement titulaires d'une maîtrise que les garçons. Parallèlement, on constate qu'elles bénéficient moins souvent d'un CDI et de l'accès à la PCS (professions et catégories socio-professionnelles) cadre, ingénieur et profession libérale (deux fois moins que leurs homologues masculins). En ce qui concerne le salaire net mensuel à l'embauche (pour un travail à temps plein), la rémunération des femmes se situe en dessous de la moyenne alors que celle des hommes est au dessus. Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel et à intégrer la fonction publique pour leur premier emploi. L'ORFS note également qu'elles sont moins satisfaites que les hommes de leurs conditions d'embauche, et plus précisément de la correspondance entre leur emploi et leur formation. De même, l'adéquation entre leur salaire et leur niveau de qualification constitue-t-il une source d'insatisfaction, ceci étant particulièrement marqué pour les femmes

ayant un haut niveau d'études telles que les diplômées de troisième cycle.

Concernant l'évolution professionnelle de ces anciens étudiants, l'ORFS observe que même si finalement les femmes accèdent à terme presque aussi souvent que les hommes à un CDI, elles demeurent plus nombreuses pendant les premières années à changer d'emploi (à relier au fait qu'elles sont plus souvent embauchées en CDD que les hommes). Par ailleurs notent les auteurs de cette enquête, il y a toujours plus d'hommes cadres que de femmes, leurs salaires sont toujours plus élevés et les femmes sont aujourd'hui encore les plus nombreuses à travailler à temps partiel.

En résumé, pour un même niveau de diplôme (bac +4/5, soit une qualification II/I), hommes et femmes ayant obtenu une maîtrise en Basse-Normandie ne connaissent pas les mêmes conditions d'embauche lors de leur première insertion professionnelle et globalement peut-on dire que les femmes rencontrent plus de difficultés dans la transition formation/emploi. Elles bénéficient moins de CDI, occupent moins fréquemment des postes de cadres, et perçoivent des salaires moins importants. On retiendra de cette recherche en Basse-Normandie, finalement, que l'inégalité entre les hommes et les femmes, notamment sur le plan des salaires, non seulement perdure effectivement à l'entrée dans l'emploi, mais qu'elle se renforce au cours des cinq années suivantes.

³ L'insertion professionnelle : des différences hommes/femmes (2003). L'info de l'ORFS, n°8

Niveau d'études et premières expériences : le poids de la formation

L'expérience professionnelle

A l'entrée dans le milieu professionnel, la relation entre la formation et l'emploi peut être plus ou moins étroite⁴. Et ce lien est d'autant plus fort que ce sont les compétences acquises au cours de la formation qui mènent à l'emploi. Acquises partiellement au cours de la formation théorique, ces compétences sont également élaborées lors des premières expériences professionnelles (stages, premiers contrats, etc.). A la fin du parcours de formation, la professionnalisation, de fait, est souvent faible et c'est paradoxalement l'une des raisons pour laquelle les jeunes adultes rencontrent des difficultés pour faire leurs premiers pas dans le monde du travail.

En effet, certaines catégories de professions nécessitent un niveau d'études ou un type de diplôme spécifique (qualifications indispensables à l'exercice de la profession, comme par exemple en Droit ou en Sciences médicales), en revanche, dans d'autres domaines professionnels, les recruteurs peuvent préférer miser sur les compétences acquises en milieu professionnel, qui primerait alors sur la formation initiale des recrutés. Dans ces recrutements, les jeunes diplômés partent avec un handicap évident par rapport aux autres actifs.

Parallèlement, même entre eux, les jeunes filles et les jeunes hommes ne bénéficient pas d'une réelle équité en matière de construction d'expérience professionnelle.

En effet, avant même qu'ils ne se confrontent au premier emploi proprement dit, des disparités selon le genre sont déjà observées concernant leurs « jobs⁵ », préfigurant les inégalités qu'on retrouvera ensuite dans le milieu professionnel. Les étudiantes et les étudiants, à ce stade, n'ont effectivement pas le même type d'activités rémunérées, ce qui entraîne des différences en matière d'expériences dont ils peuvent ensuite se prévaloir. Tout d'abord, à activités égales les filles sont moins rétribuées que les garçons. Par ailleurs, les activités exercées par ces derniers sont plus en concordance avec leur formation initiale. Dans ce cas, les fonctions occupées, en lien avec leur domaine d'études, leur apportent, en plus d'un salaire, une expérience professionnelle qui peut les aider à la fois dans leurs études et dans la préparation à l'entrée dans la vie active. De cette façon, les garçons sont plus nombreux que les filles à tirer avantage des activités professionnelles exercées durant leurs études, enrichissant leur formation d'une expérience qui favorisera ensuite leur insertion.

Une différence d'expérience et d'ancienneté professionnelles selon le genre⁶ est enfin systématiquement retrouvée ultérieurement, les femmes interrompant plus fréquemment et de manière plus longue que les hommes leur activité professionnelle durant leur carrière principalement en raison des charges

⁴ Emploi/formation : la divergence, Vie Universitaire, n°95, oct. 2006.

⁵ Des meilleures scolarités féminines aux meilleures carrières masculines (2004). OVE National, Rennes.

⁶ Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 (2006). Première synthèse, DARES, n°22.1

familiales (maternité, éducation et garde des enfants, etc.).

Le diplôme et le niveau d'études

Les diplômés de l'enseignement supérieur ont un taux de chômage moins élevé que l'ensemble de la population et une grande majorité d'entre eux ont accès à un emploi stable⁷. Toutefois, on observe une hiérarchie des salaires qui suit globalement celle des diplômes. Et parallèlement, certains diplômes offrent de meilleures conditions d'embauches que d'autres.

Ainsi, les diplômés de l'enseignement supérieur « court », comme les BTS ou les DUT, trouvent très facilement un emploi après leur formation. Ils y accèdent le plus souvent directement après la fin de leurs études. Dans un délai de 3 années, 70% d'entre eux sont finalement en CDI.

Concernant les titulaires de licence professionnelle, ils accèdent à des emplois plus qualifiés et plus durables que les autres bac+3, ont un taux de chômage moins élevé (9% contre 12%), et des rémunérations plus conséquentes.

Or, plus d'étudiants que d'étudiantes choisissent l'enseignement universitaire professionnel court comme les IUT.

Ainsi, en 2005-2006 à l'Université François-Rabelais, contrairement aux autres filières du 1^{er} cycle (cycle Licence) où les filles composent plus des 2/3 de la population étudiante, les garçons constituent 62.3% des étudiants des IUT de Tours et de Blois. Sur le plan alors de la poursuite d'études (et facilités en cela par des choix de formations pour lesquelles la poursuite d'études existent en master), les garçons sont alors plus nombreux que les filles à utiliser ces formations courtes comme un tremplin pour des études plus longues. Les garçons aspirent donc plus fréquemment, de fait, à poursuivre à un niveau bac+5, qui leur ouvrent alors la voie de postes avec plus de responsabilités.

En outre, on sait que les titulaires d'un bac+5 professionnel (Master II « recherche » ou « professionnel », respectivement ex-DEA – DESS), ont une probabilité plus grande de trouver un emploi que les titulaires d'une seule maîtrise (Master 1^{ère} année) ou d'une Licence. Et on constate en parallèle qu'à l'Université, plus on avance dans le cursus, moins les étudiantes sont nombreuses.

(Tableau 1 page 6, Figure 7 page 6).

	Femmes	Hommes
Licence	61.3 %	38.7 %
Master	57.8 %	42.2 %
Doctorat	53.3 %	46.7 %
Total	60.0 %	40.0 %

Tableau 1 : Répartition selon le cycle et le genre des étudiants à l'Université de Tours

Source : Tableau de bord universitaire 2005-2006

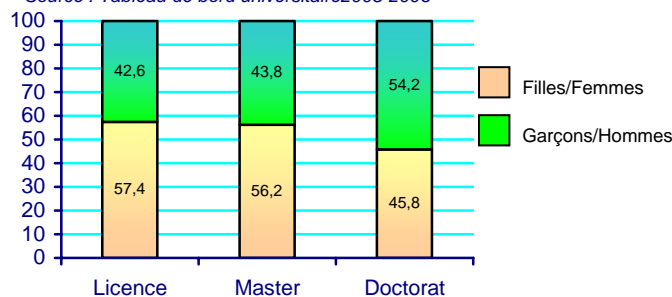


Figure 7 : Répartition selon le cycle et le genre des étudiants en 2004-2005

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, RERS 2005 (France métropolitaine + DOM)

A l'Université de Tours, les diplômés de Licence Professionnelle sont majoritairement de sexe masculin. On constate également une répartition différente selon le genre entre les secteurs d'activité des Licences : les filles sont plus nombreuses dans le secteur tertiaire et les garçons dans le secteur industriel.

On remarque par ailleurs que, 18 mois après l'obtention de leur Licence Professionnelle, les étudiants sont :

- plus nombreux à avoir continué leurs études,
- mieux rémunérés,
- et plus nombreux à être responsables d'une équipe que leurs collègues féminines.

Cf. OVE Tours Actu n°2, Quel devenir pour les diplômés de Licence professionnelle 2003 ?

Le choix de la filière : une formation et un parcours vers l'emploi

Les inégalités observées dans le monde du travail entre les femmes et les hommes sont fréquemment interprétées comme la résultante d'une orientation scolaire différente entre les filles et les garçons. De fait, filles et garçons ne suivent pas tout à fait le même parcours de formation⁸.

Le parcours de formation

De manière générale, à niveau égal, les filles s'orientent plus facilement vers les voies d'enseignement général que les garçons, qui sont plus nombreux à intégrer l'enseignement professionnel court. Ainsi dès la fin du collège, plus de filles que de garçons se dirigent vers un enseignement général menant au baccalauréat. A ce niveau, on constate que le taux de réussite des lycéennes est plus élevé que celui des garçons et qu'elles obtiennent plus fréquemment leur bac d'une part « dans les temps », d'autre part avec une mention (Figure 8, 9 et 10 page 7).

A l'Université, les filles sont majoritaires dans la population étudiante (60% de filles contre 40% de garçons à l'Université de Tours en 2005-2006). Là encore, elles continuent d'être plus performantes que les garçons, avec un taux de réussite plus élevé que celui des étudiants. Comme antérieurement dans leur cursus, les étudiantes sont plus studieuses que les garçons, elles travaillent plus, sont mieux organisées, et leur réussite au diplôme semble s'expliquer en grande partie par ce comportement⁹.

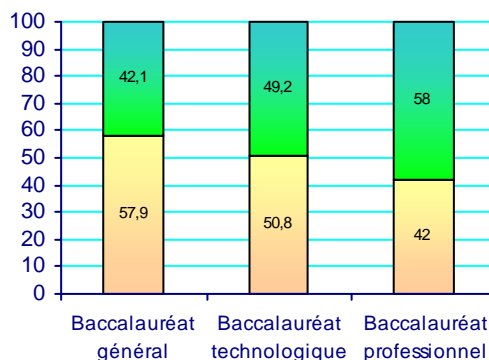


Figure 8 : Répartition femmes/hommes selon type de baccalauréat

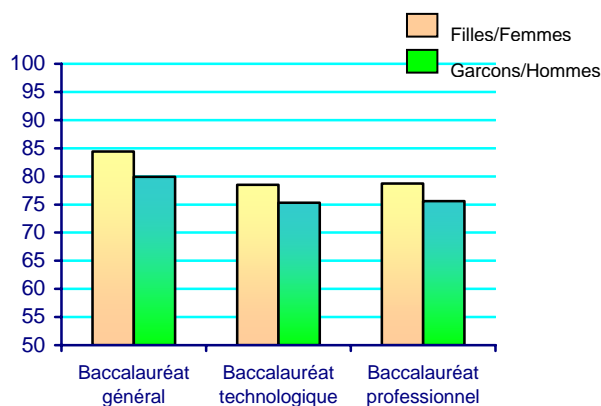


Figure 9 : Taux de réussite au baccalauréat selon le genre

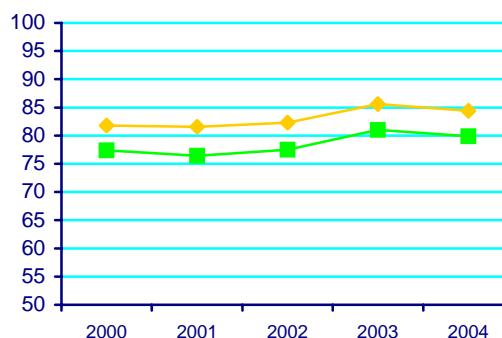


Figure 10 : Evolution du taux de réussite au baccalauréat selon le genre (France métropolitaine + DOM)

Le domaine d'études

Une question légitime se pose alors : pourquoi les jeunes filles qui ont un niveau scolaire supérieur aux garçons n'occupent-elles pas les meilleures places dans le

⁸ Des meilleures scolarités féminines aux meilleures carrières masculines (2004). OVE National, Rennes.
⁹ Des meilleures scolarités féminines aux meilleures carrières masculines (2004). OVE National, Rennes.

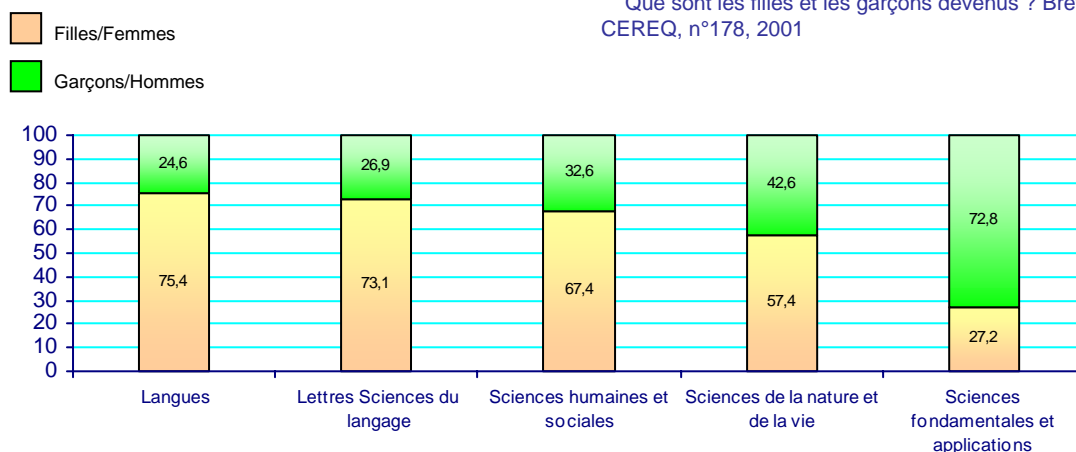
milieu professionnel ? Un bon parcours de formation ne signifie-t-il donc pas l'obtention d'un diplôme élevé et l'exercice d'une profession socialement valorisée ?

Les jeunes filles sont certes largement majoritaires dans l'enseignement supérieur, mais comme nous l'avons déjà évoqué, elles ne sont pas également représentées dans toutes les filières. En effet, si elles sont très nombreuses dans les filières littéraires, elles sont moins présentes dans les filières scientifiques, tout particulièrement dans le domaine des sciences fondamentales (Figure 11 page 8). Or à l'heure actuelle, ces disciplines sont toujours considérées comme des voies d'excellence pour l'accès aux professions les plus prometteuses, tant au niveau de la rémunération que des perspectives de carrière. Le constat est d'autant plus intéressant qu'il est observé, quel que soit le niveau de diplôme obtenu par les filles. A niveau équivalent avec les garçons, malgré la possession des diplôme requis pour entrer dans ces formations, les filles choisissent moins que les garçons ces cursus scientifiques pourtant plus prometteurs.

En conséquence, le secteur industriel, par exemple, où la reconnaissance du diplôme est très importante et dont les filières de formation sont effectivement de bonnes garanties pour l'emploi (70% des sortants des filières industrielles occupent des emplois de cadre ou des professions intermédiaires), reste un secteur où les femmes sont très minoritaires. Inversement, lorsqu'il est observé par le CEREQ en 2001¹⁰, le secteur tertiaire (qui apparaît alors comme un secteur de travail très précaire, où sont de plus associés phénomène de surqualification et moindre valorisation des carrières) demeure effectivement très féminisé, tandis que le taux de chômage y est beaucoup plus fort que dans l'industrie...

Des inégalités subsistent

Même à parcours de formation équivalent, il subsiste au final des disparités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Ainsi, quand les jeunes filles choisissent des filières professionnelles symboliquement plus « masculines » (mécanique, informatique, mathématique, physique), des inégalités de salaires ou de développement de carrière en faveur des garçons sont toujours observées même si ces écarts s'amenuisent à mesure que le niveau d'études s'élève.



¹⁰ Que sont les filles et les garçons devenus ? Bref CEREQ, n°178, 2001

Figure 11 : Répartition des étudiantes et des étudiants dans des filières universitaires littéraires et scientifiques (2004-2005)

Pour les niveaux d'études les plus bas, les jeunes femmes souffrent plus fréquemment d'une insertion professionnelle difficile par rapport à celle de leurs homologues masculins (salaire, chômage, accès à certaines catégories socio professionnelles).

Pour des niveaux d'études plus élevés, les jeunes femmes ont la même probabilité que les garçons d'échapper au chômage, d'éviter les emplois à temps partiel, d'exercer les mêmes professions, mais leurs salaires restent toujours inférieurs... Le seul avantage constaté est qu'elles souffrent moins du choix atypique de leur orientation masculinisée, puisqu'à partir du niveau bac elles ont la possibilité d'accéder plus fréquemment à des emplois de cadres ou des professions intermédiaires, et leurs salaires sont alors plus élevés que ceux des autres jeunes femmes ayant choisi des filières classiques. A ce niveau d'étude (c'est-à-dire au moins équivalent au bac), ce choix d'orientation de filières « atypiques » devient donc plus porteur pour des jeunes femmes, malgré les inégalités salariales qui subsistent avec les hommes.

Quant aux garçons qui choisissent une orientation atypique vers des filières dites « féminisées » (secrétariat, psychologie, lettres langues), ils bénéficient là encore de positions plus favorables que les filles sur le marché du travail. De manière systématique, les garçons issus des filières « féminisées », notamment perçoivent un salaire plus élevé que leurs homologues féminines. Cet avantage, particulièrement observable parmi les jeunes ayant un diplôme inférieur ou égal au bac,

s'amenuise à mesure que le niveau d'étude s'élève.

Mais il faut également retenir que par rapport aux autres garçons (qui ont eux suivi un parcours plus conventionnel), cette situation atypique les dessert. Malgré une probabilité de taux de chômage identique, leurs conditions d'embauche sont moins bonnes : ils ont plus de risques de travailler à temps partiel, moins accès aux professions les plus gratifiantes, et des salaires moins élevés.

Enfin, avec les filières dites « mixtes » (droit, biologie), les différences entre les filles et les garçons sont encore plus tranchées et ceci sur tous les plans. La mixité des filières ne semble donc pas être une condition suffisante pour permettre une égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Concernant maintenant l'ouverture formalisée du marché du travail aux jeunes diplômés, on relève des discriminations sexuelles avant même le recrutement, puisque des effets de genre sont déjà observés au niveau de la formulation de l'offre d'emploi. Une étude s'attachant à analyser ces effets au travers d'offres d'emploi de 1960 à 2000¹¹ a ainsi mis en évidence que certaines propositions d'emploi étaient strictement orientées vers l'un des deux genres, certaines requérant explicitement des hommes, d'autres étant exclusivement adressées aux femmes. Ces textes offrent ainsi l'illustration d'une division sexuée du travail, pouvant s'exprimer par le titre de l'emploi (« *femme de ménage* ») ou par l'utilisation de formes

¹¹ « Cherche homme, femme ou H/F » Le traitement du genre dans les offres d'emploi (2002). CEE, n°54.

féminisées (« *employée de bureau* »). Toutefois, depuis une quinzaine d'années, la formulation de ces offres d'emploi tend vers une neutralité de genre. On utilise plus fréquemment les marqueurs de parité (H/F), les parenthèses féminisées par exemple (il (elle)), ou la féminisation des noms de métiers, montrant de cette manière que ces offres s'adressent aux deux sexes. L'évolution des procédés de rédaction des offres d'emploi va donc dans le sens d'une diminution de l'utilisation de critères discriminatoires et d'une progression des critères de parité, contribuant peut-être ainsi à l'atténuation des inégalités de genre observées sur le marché du travail.

Toutefois, si les inégalités sont moins flagrantes dans les textes, les pratiques et les mentalités collectives demeurent, elles, souvent assez archaïques. Des études s'intéressant à la question du genre ont montré, nous l'avons vu, l'influence des représentations sociales de la femme et de l'homme et donc des stéréotypes de « genre » sur le choix d'orientation et de carrière des filles et des garçons¹².

Dans ce cadre, les rapports sociaux de sexe assimilés dès l'enfance à travers les

différents modes de socialisation (famille, école, groupe) participeraient à la construction de l'identité sexuée, en tant que fille ou garçon, dans le monde du travail. De cette manière, les choix d'orientations scolaire et professionnelle résulteraient d'un processus de sexualisation, déterminant jusqu'au style de vie auquel on aspire. Ainsi, certains jeunes s'engageraient dans tel type d'études ou d'activité professionnelle non pas par manque de compétences objectives mais en raison de la représentation des rôles qu'ils attribuent préférentiellement aux femmes ou aux hommes.

En conclusion, les différences selon le genre semblent aujourd'hui encore perdurer en faveur des garçons. On retiendra toutefois quelques tendances d'évolution possibles. Ainsi les inégalités tendent-elles à se réduire à mesure que le niveau d'études s'élève, ceci étant particulièrement vérifié pour les jeunes femmes ayant fait des choix d'orientation vers des formations plus « atypiques ».

¹² Vouillot, F. ; Blanchard, S. ; Marro, C. ; & Steinbruckner, M.-L.. (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du travail et des organisations*, 10.

Insertion professionnelle et Genre

Pour en savoir plus...

- FLAHAUT Erika (dir.) (2006), *L'insertion professionnelle des femmes : entre contraintes et stratégies d'adaptation*, P.U.R., Coll. « Des sociétés » (avec la collaboration de S. Denèfle, D. Epiphane, C. Marry, J. Rosé, T. Couppié)
- *2001-2004, les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail.*, in : Vie Universitaire, n° 95, Emploi / Formation : la divergence, juin 2006, pages 8-9.
- *Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002.* Première Synthèse, DARES, n° 22.1., Juin 2006.
- *La relation formation / emploi*, in : Vie Universitaire, n° 95, Emploi / Formation : la divergence, Juin 2006, pages 24-28.
- *Les filles et les garçons dans le système éducatif.* Note d'information, Ministère Education Nationale - Enseignement Supérieur - Recherche, 06.06., Février 2006.
- *L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004*, INSEE PREMIERE, n° 1061, janvier 2006.
- *La parité à pas comptés*, INSEE PREMIERE, n° 1006, Mars 2005
- VOUILLOT, F. ; BLANCHARD, S. ; MARRO, C. ; & STEINBRUCKNER, M.-L., (2004), *La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques. (Psychologie du travail et des organisations)*
- *Des meilleures scolarités féminines aux meilleures carrières masculines.* Observatoire (national) de la Vie Etudiante & Laboratoire d'Economie et de Sciences Sociales de Rennes, Mars 2004.
- *Lorsque le processus d'insertion professionnelle paraît grippé.* Cereq Bref, n° 206, Mars 2004.
- *L'insertion professionnelle : des différences hommes/femmes.* L'info de l'ORFS, n°8, Observatoire Régional des Formations du Supérieur de Basse-Normandie, octobre 2003.
- « *Cherche homme, femme ou H/F* » *Le traitement du genre dans les offres d'emploi.* (Centre d'études de l'emploi, n° 54, novembre 2002
- *Femmes et hommes : les inégalités subsistent*, INSEE PREMIERE. , n° 834. Mars 2002.
- *Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active.* Cereq Bref, n° 178, Septembre 2001.
- *Les écarts de revenu salarial entre les hommes et les femmes en début de carrière.* INSEE PREMIERE, n° 801, Août 2001.

Observatoire de la Vie Etudiante

Comité de rédaction :

E. Fouquereau, B. Froment, A. Baudouin
Contact : benedicte.froment@univ-tours.fr
Tel : 02 47 36 65 79 – Fax : 02 47 36 66 21



Université François-Rabelais de Tours

Directeur de l'édition : Michel Lussault
Impression : Imprimerie de l'Université
Tirage en 300 exemplaires
ISSN 1779 - 0921



avec le soutien du FSE