

Les jeunes hommes dans des formations très féminisées : quelles destinées professionnelles ?

Thomas Couppié*, Dominique Epiphane*

Introduction

De nombreuses études abordent de manière comparative hommes et femmes aux parcours et vécus professionnels « atypiques » (Guichard-Claudic et alii, 2008) mais la majorité d'entre elles examinent l'accès des femmes aux métiers « masculins » (Marry 2004 ; Collet 2006 ; Epiphane 2006). Les recherches menées sur les cas d'hommes s'insérant dans des professions « féminines » sont plus rares ou concernent particulièrement les secteurs de la santé et du travail social (Couppié et Epiphane, 2008 ; Charrier, 2004 ; Bessin, 2008).

Tandis que l'orientation des jeunes femmes vers les bastions masculins est largement encouragée par les politiques publiques depuis ces trente dernières années (Couppié et Epiphane, 2016), l'arrivée des jeunes hommes dans les professions féminisées n'est en revanche pas le fruit d'une volonté politique. Par ailleurs, si la féminisation d'une profession est souvent vécue comme une dévalorisation de celle-ci (Cacouault-Bitaud, 2001), la présence des hommes semble au contraire « offrir un gage d'une revalorisation, voire d'une professionnalisation de ces métiers » (Le Feuvre et Laufer, 2008). Enfin, l'appartenance à l'un ou à l'autre groupe de sexe ne joue pas de la même façon dans l'un et l'autre cas. Alors que les hommes sont en général bien accueillis dans les collectifs de travail féminins (Guichard-Claudic et alii, 2008), les femmes doivent au contraire souvent faire face à de fortes résistances et prouver leur légitimité dans les bastions masculins (D'Agostino et alii, 2014). Ainsi, les personnes de sexe minoritaire ne ressentent pas les mêmes types d'insatisfactions : tandis que les jeunes hommes évoquent plus souvent comme source d'insatisfaction les conditions matérielles d'emploi (bas salaires, faibles possibilités d'évolution...), les jeunes femmes, quant à elles, font souvent face à un environnement de travail peu épanouissant, voire hostile (Couppié et Epiphane, 2008 ; D'Agostino et alii, 2014).

Les résultats de ces différentes études montrent que les modalités d'insertion des hommes dans des professions « féminines » et celles des jeunes femmes dans des professions « masculines » ne sont pas de même nature. Dans la lignée des travaux que nous avons menés sur les jeunes femmes qui avaient fait des choix de formations scolaires et professionnelles atypiques (Epiphane, 2006 ; Couppié, Epiphane, 2001, 2007 et 2008), nous nous proposons d'étudier ici les débuts de carrière professionnelle de jeunes hommes sortis de formations très féminisées. Nos précédents travaux ont montré la réduction tendancielle des inégalités et les bénéfices, que peuvent retirer les filles d'un investissement dans une formation menant aux segments professionnels les plus « masculins ». Leurs probabilités d'échapper au chômage, d'éviter un emploi à temps partiel contraint, et d'accéder aux catégories socioprofessionnelles les plus valorisées, sont proches de celles des jeunes hommes. La diversification des choix de formation des filles semble bel et bien fonctionner comme un levier d'égalisation des conditions d'insertion entre les sexes. Qu'en est-il lorsque l'on renverse les catégories ? Les hommes, traditionnellement favorisés vis-à-vis des femmes sur, et par, le marché du

* Céreq, Marseille

travail, bénéficient-ils aussi, quand ils sortent d'une formation dans laquelle ils sont très minoritaires, d'un avantage relatif au moment de leur insertion professionnelle ?

Il s'agira donc d'examiner les conditions dans lesquelles se réalise leur transition école-emploi, pour savoir si ces jeunes hommes connaissent moins de difficultés d'accès à l'emploi que les jeunes femmes issues des mêmes formations. Il s'agira également d'examiner les « destins » professionnels de ces jeunes hommes, pour évaluer s'ils investissent, de la même manière que leurs consœurs, les segments du marché du travail auxquels leur formation les préparait. Dans le cas contraire, nous verrons quelles « solutions de repli » ils adoptent et dans quelles conditions d'emploi.

Enfin, nous nous intéresserons également à certaines des modalités et contextes de formation, censés favoriser l'insertion professionnelle, et nous poserons la question de savoir si ces modalités et contextes permettent de réduire les inégalités de genre dans l'insertion. Il s'agira concrètement d'étudier ici l'impact de l'apprentissage, en tentant de distinguer deux de ses « vertus » sur le marché du travail : d'une part, en tant que mode de formation réputé mieux préparer les jeunes à exercer les métiers ciblés par le diplôme et d'autre part, comme une modalité d'accès efficace à l'emploi, de par sa fonction pour les employeurs de pré recrutement potentiel de jeunes en cours d'études.

Pour répondre à ces questions, nous utiliserons les données des enquêtes « Génération » (enquêtes 2004 et 2010), qui nous permettront de décrire les parcours professionnels de ces jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active (voir l'encadré 1 pour un aperçu des formations sélectionnées).

1. Les jeunes hommes minoritaires dans leur formation sont-ils atypiques ?

Si l'on compare les caractéristiques scolaires des jeunes hommes, qui ont choisi une formation peu conforme à leur sexe, celles-ci révèlent qu'ils n'ont pas un parcours scolaire moins bon que les hommes dans les autres formations (cf. tableau 1). Il s'avère au contraire que ces parcours se caractérisent par un moindre échec dans l'enseignement secondaire, avec un taux de sortants sans diplôme moins élevé que la moyenne (- 5 %), moins de diplômés de niveau V (- 9 %) et une propension à être moins nombreux à avoir été en retard en 6^{ème}, notamment pour les jeunes diplômés de licence. Les titulaires du baccalauréat, ayant ou non poursuivi dans l'enseignement supérieur, se distinguent des autres jeunes hommes par le fait d'être beaucoup plus souvent détenteurs d'un baccalauréat général (écart de 21 % en moyenne, avec un pic de 32 % pour les diplômés de licence), de la série scientifique (écart de 10 %) ; ils sont également légèrement plus nombreux à avoir obtenu une mention au bac (+ 2 %).

Ces jeunes hommes ont également une origine sociale un peu plus élevée que l'ensemble des autres jeunes hommes dans les autres spécialités. Ils sont en effet un plus souvent issus d'une famille de cadres, notamment pour les plus diplômés (écart de 11 % pour les diplômés de licence).

Notons aussi que si ces jeunes hommes ont des profils scolaires relativement proches de ceux de leurs consœurs des mêmes formations, ils se distinguent en revanche d'elles par leur origine sociale plus élevée. Ainsi, la « transgression » de genre serait-elle davantage possible parmi les familles de milieu social plus favorisé, plus enclines à accepter des orientations scolaires peu conformes aux stéréotypes de sexes ?

Tableau 1
CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ÉTUDIÉE

	Formations "féminisées"			Autres (mêmes niveaux)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Niveau et type de diplôme atteint						
Non diplômé(e)s	19	12	13	24	16	22
CAP-BEP	19	24	23	28	19	26
Bac	24	23	23	23	23	23
Bac+2	18	14	15	18	27	21
Bac+2/+3 santé - social	13	20	19	0	0	0
Bac+3	8	7	7	6	15	8
Total	100	100	100	100	100	100
Spécialité de Formation de la classe de sortie						
Disciplinaire	13	8	9			
Commerce, vente	39	17	21			
Finances, banque, assurances	2	1	1			
Comptabilité, gestion	13	8	9			
Secrétariat, bureautique	4	15	13			
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	5	10	9			
Santé	18	26	24			
Travail social	3	6	6			
Coiffure et autres services aux personnes	2	8	7			
Nettoyage, assainissement, protect. environnement	2	2	2			
Total	100	100	100			
Formation par apprentissage	16	18	18	36	20	32
Part de jeunes en retard en 6 ^{ème}	19	18	18	25	20	23
<i>Pour les sortants-es du secondaire n'ayant pas fait</i>	<i>une 2^{nde} générale</i>					
A obtenu son 1 ^{er} vœu après la 3 ^{ème} ?	69	71	70	72	64	71
Aurait souhaité une autre spécialité de formation	30	43	41	32	44	35
Aurait souhaité une f ^o par apprentissage	20	21	21	17	24	19
<i>Pour ceux et celles étant passés-es par une terminale</i>						
A obtenu un bac S	21	17	18	11	12	11
A obtenu un bac général	38	38	38	16	34	21
A obtenu une mention au bac	29	29	29	27	28	28
Part de jeunes ayant :						
Leurs deux parents cadres	7	4	4	4	7	4
Au moins un de leurs parents cadre	24	18	19	18	18	18
Au moins un de leurs parents cadre ou PI	33	26	28	28	28	28
Au moins un parent immigré	22	18	19	19	18	19

Source : Céreq – Enquête Génération 2004 interrogée en 2007 et Génération 2010 interrogée en 2013

2. Des modalités d'insertion professionnelles meilleures que celles de leurs consœurs

Les jeunes hommes, traditionnellement favorisés par rapport à leurs consœurs sur le marché du travail, bénéficient également, lorsqu'ils sont issus d'une formation fortement féminisée, d'un avantage certain en termes d'insertion professionnelle : les conditions dans lesquelles se réalise leur transition école-emploi sont en effet relativement meilleures que celles des jeunes femmes issues des mêmes formations (cf. tableau 2).

Ainsi, le temps passé en emploi par ces jeunes hommes sur la période observée (35 mois) est, toutes choses égales par ailleurs, supérieur de 1 mois à celui de leurs consœurs et leur probabilité d'être en emploi trois ans après leur sortie de formation est 1,3 fois supérieure.

De même, les salaires d'embauche masculins sont également systématiquement plus élevés que les salaires féminins, que ce soit pour le premier ou le dernier emploi : ils sont, toutes choses égales par ailleurs, supérieurs respectivement de 7 % et 8 % aux salaires de leurs consœurs.

Par ailleurs, le temps plein est là aussi, comme à l'issue des autres spécialités plus « classiques », l'apanage des hommes, même si, à l'issue de certains niveaux, la proportion de jeunes hommes à temps partiel lors de leur premier emploi est loin d'être négligeable, comme parmi les non-diplômés ou à l'issue d'un baccalauréat professionnel ou d'un Bac + 3 où le temps partiel concerne environ un quart des emplois occupés par ces jeunes hommes ; mais dans ces mêmes trois cas, le temps partiel féminin est à chaque fois supérieur de 10 points. Au final, toutes choses égales par ailleurs, leur probabilité d'échapper au temps partiel dès le premier emploi est de 2,2 fois supérieure à celle observée chez les jeunes femmes et de 2,6 fois pour le dernier emploi.

Tableau 2
INDICATEURS D'INSERTION
PENDANT LES TROIS PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE

	Formations "féminisées"			Autres (mêmes niveaux)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Embauche premier emploi :						
Part d'emploi à durée indéterminée	34	30	31	31	28	30
Part de temps partiel	20	28	26	12	29	16
Salaire moyen	1 316 €	1 262 €	1 273 €	1 250 €	1 191 €	1 239 €
Situation finale (ou enquête) au dernier emploi :						
Part d'emploi à durée indéterminée	57	57	57	57	54	56
Part de temps partiel	13	24	22	8	22	11
Salaire moyen	1 455 €	1 366 €	1 385 €	1 415 €	1 325 €	1 396 €
Situation au bout de trois ans						
Part de jeunes en emploi après 3 ans	73	74	74	73	66	72
Part de jeunes au chômage après 3 ans	18	17	17	19	21	20
Nombre moyen de mois travaillés sur 35 mois observés	24	24	24	25	22	24
1er emploi chez employeur connu pendant les études	20	26	25	19	19	19
Au moins 2 emplois au cours des 3 premières années	52	50	50	56	55	56

Source : Céreq – Enquête Génération 2004 interrogée en 2007 et Génération 2010 interrogée en 2013

Encadré 1

PRÉSENTATION DES FORMATIONS OU HOMMES SONT MINORITAIRES

Nous nous intéressons ici aux jeunes issus des diplômes disciplinaires, technologiques et professionnels, du CAP à la licence, en passant par le baccalauréat, les formations aux BTS et aux DUT. On retient comme formations où les hommes sont minoritaires, les diplômes (niveau et spécialité NSF), dans lesquels les hommes représentent moins de 35 % des sortants. Il s'agit des sciences de la vie, de nombreuses spécialités des sciences humaines et sociales, des formations au commerce et à la vente, spécialisées dans la finances, la banque, et les assurances, dans la comptabilité et la gestion, dans le secrétariat et la bureautique, dans les spécialités sanitaires et sociales, de la santé et du travail social, dans les spécialités de la coiffure et de l'esthétique et enfin, dans les spécialités du nettoyage, de l'assainissement et de la protection de l'environnement. Dans les deux enquêtes Génération à trois ans, concernant les cohortes empilées de 2004 et 2010, cela représente 16 700 jeunes interrogés issus de ce type de formations (sur un total de 39 100 sortis à ces niveaux de diplôme), dont 2 850 jeunes hommes (soit 17 %).

3. Des destins professionnels plus diversifiés permettant d'accéder à des emplois plus souvent qualifiés

On observait dans nos travaux sur les jeunes femmes scientifiques, minoritaires dans leur formation (Epiphane, 2006 ; Couppié et Epiphane, 2016), que leurs débuts de carrière s'effectuaient moins souvent que celles de leurs confrères des mêmes formations, sur des « emplois cœurs », c'est-à-dire sur des emplois, auxquels la majorité des diplômés de ces formations se destinaient (cf. encadré 2). C'est également le cas pour les hommes minoritaires dans les formations fortement féminisées, qui sont nettement plus nombreux que les jeunes femmes à exercer, au premier comme au dernier emploi, une activité déconnectée de leur formation initiale (cf. tableau 3). Toutes choses égales par ailleurs, en dehors des diplômé-e-s des filières santé-social (où la correspondance formation-emploi est particulièrement forte et de même intensité pour les hommes et les femmes), la probabilité pour un jeune homme d'être sur un « emploi cœur » est 1,3 fois inférieure à celle d'une jeune femme au premier emploi, et de 1,6 fois au dernier emploi observé. Pour autant, alors que les jeunes femmes diplômées de filières scientifiques, où elles étaient minoritaires, étaient fortement desservies lorsqu'elles n'intégraient pas le cœur des métiers et n'accédaient pas aux positions professionnelles les plus prestigieuses et rémunératrices (Epiphane, 2006 ; Couppié et Epiphane, 2016), ce n'est pas le cas des jeunes hommes des filières fortement féminisées. Ainsi, ces destins professionnels diversifiés se conjuguent pour ces jeunes hommes, à des niveaux d'emplois globalement plus élevés. En effet, dès le premier emploi mais également au dernier emploi observé, les non-diplômés comme les diplômés de CAP-BEP et du baccalauréat professionnel, sont beaucoup moins souvent sur des postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés que leurs consœurs. A l'issue d'un baccalauréat professionnel ou d'un BTS-DUT, ils ont davantage accès aux emplois classés en profession intermédiaire voire cadre. Enfin, les plus diplômés d'entre eux (Bac+3 et plus) sont, au premier comme au dernier emploi, un peu plus souvent cadres que leurs consœurs ; ils sont en revanche moins souvent classés en professions intermédiaires et plus souvent employés ou ouvriers qualifiés.

*Encadré 2***MESURE DES EMPLOIS CIBLES ET DU DÉCLASSEMENT**

Dans l'analyse de l'impact d'un passage par l'apprentissage sur les disparités d'insertion des hommes et des femmes issus de formations où les hommes sont minoritaires, nous nous intéressons à la nature des emplois obtenus, tant dans leur dimension hiérarchique (risque de déclassement) que dans leur contenu (acquisition de compétences spécifiques en formation pour le métier occupé).

Concernant la mise en correspondance entre métiers ciblés par la formation et métiers occupés après la sortie de formation initiale, nous nous appuyons sur une application aux données de Génération, d'outils développés par ailleurs. En l'occurrence, on utilise ici la base de données de Certif-Info constituée par les CARIF-OREF, base qui vise à établir un référencement national de toutes les certifications existantes, dont l'ensemble des formations initiales inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). Plus particulièrement, on utilise ici la recension faite, pour chaque diplôme inscrit, des métiers déclarés « cibles » de la formation par l'organisme certificateur à l'origine du diplôme. Ces métiers « cibles » sont identifiés par leur code Rome et ont donc pu être déclinés dans la nomenclature des familles d'activité professionnelle de la DARES. La nomenclature retenue ici est celle des 23 domaines professionnels ; un emploi est considéré comme emploi cible de la formation, s'il appartient au(x) domaine(s) du(des)quel(s) relève(nt) le ou les code(s) Rome identifié(s).

Concernant le déclassement, on retient comme emploi « déclassé », les emplois d'employés ou d'ouvriers non qualifiés pour les titulaires d'un CAP, d'un BEP ou d'un baccalauréat, et les emplois d'employés ou d'ouvriers, qualifiés ou non, pour les titulaires d'un bac + 2 ou d'un bac + 3.

*Tableau 3***TYPES D'EMPLOIS OCCUPÉS PENDANT LES TROIS PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE**

	Formations "féminisées"			Autres (mêmes niveaux)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Embauche premier emploi :						
Part d'emplois en correspondance : cœur	31	46	43	23	16	21
Part d'emplois en correspondance : périphérie	15	16	16	21	24	21
Part d'emplois en correspondance : cœur et périphérie	46	61	58	43	40	42
Part d'emplois hors cible	54	39	42	57	60	58
Part d'emplois classés cadre ou PI	38	38	38	22	28	23
<i>dont : cadres</i>	2	1	1	2	3	2
<i>dont : PI (profession intermédiaire)</i>	36	37	37	20	25	21
Part d'emplois classés employé ou ouvrier qualifié	22	21	21	38	24	35
Part d'emplois classés employé ou ouvrier non qualifié	38	41	40	38	47	41
Part déclassés (hors non diplômés)	43	46	45	41	55	44
Situation finale (ou enquête) au dernier emploi :						
Part d'emplois en correspondance : cœur	30	46	43	21	16	19
Part d'emplois en correspondance : périphérie	16	15	16	21	23	21
Part d'emplois en correspondance : cœur et périphérie	46	61	58	41	39	41
Part d'emplois hors cible	54	39	42	59	61	59
Part d'emplois classés cadre ou PI	42	42	42	28	35	30
<i>dont : cadres</i>	4	2	2	3	5	4
<i>dont : PI (profession intermédiaire)</i>	38	40	40	25	30	26
Part d'emplois classés employé ou ouvrier qualifié	23	22	22	39	24	36
Part d'emplois classés employé ou ouvrier non qualifié	32	35	34	30	40	32
Part déclassés (hors non diplômés)	37	39	39	31	47	35

Source : Céreq – Enquête Génération 2004 interrogée en 2007 et Génération 2010 interrogée en 2013

Correspondance : uniquement pour la Génération 2010

Les modèles « toutes choses égales par ailleurs » confirment ce moindre déclassement masculin, puisque les jeunes hommes ont, au premier emploi, 1,5 chance de moins d'être déclassé et 1,2 au dernier emploi. Contrairement à ce que l'on observait pour les jeunes femmes scientifiques, minoritaires dans leur formation, ces jeunes hommes sont d'autant moins déclassés qu'ils « évitent » les emplois cœurs (cf. modèle E10, tableau 3 en annexe).

L'analyse des salaires confirme que les hommes issus de ces formations continuent à bénéficier de meilleure rémunération que les femmes, quelle que soit la cible professionnelle atteinte (en lien ou non avec leur formation). Alors qu'au moins au premier emploi, les jeunes femmes sont pénalisées lorsqu'elles n'occupent pas les « emplois cœur » (- 4 %), cette pénalité ne s'applique pas aux jeunes hommes (cf. modèle S3, tableau 4 en annexe).

4. Sortir d'un CFA s'avère vertueux... mais ne rapproche pas les sexes !

Les « vertus » de l'apprentissage favorisant l'insertion professionnelle apparaissent effectivement confirmées pour les jeunes issu-e-s de ces formations, que ce soit dans la fonction de pré recrutement qui lui est inhérente ou dans l'effet signal qu'il produit.

Concernant la fonction de pré recrutement, que permet l'apprentissage comme d'autres formes d'emplois et stages en cours d'études, elle aboutit à un accès plus fréquent aux emplois à durée indéterminée tout au long du parcours d'insertion (1,5 fois plus de chance d'y accéder au premier emploi et 1,2 fois plus de chance au dernier emploi, cf. annexe les modèles E1 et E2 du tableau 2) ; elle permet également d'échapper plus souvent au temps partiel (1,2 et 1,3 fois moins, cf. modèles E3 et E4), et, assez logiquement, d'être sur des « emplois cœurs », quel que soit l'emploi observé (1,7 fois plus de chance au premier emploi et encore 1,5 fois plus de chance au dernier emploi, cf. modèles E7 et E8 du tableau 3 en annexe). Seul le risque de déclassement n'est pas significativement réduit par un pré recrutement en cours de formation, mais celui-ci conduit néanmoins à un léger avantage monétaire et des rémunérations augmentées de 2 à 4 %, toutes choses égales par ailleurs (modèles S1 et S2 du tableau 4 en annexe).

Par ailleurs, en ce qui concerne l'effet apprentissage, expurgé de la fonction de pré recrutement potentiel, et donc la mesure d'un effet « signal » d'une modalité de formation réputée mieux préparer les jeunes à exercer les métiers ciblés par leur diplôme, il permet plus encore d'accéder aux emplois à durée indéterminée (1,8 fois plus de chance d'y accéder au premier comme au dernier emploi) et d'échapper plus souvent au temps partiel (risque divisé par 1,9 au premier emploi et par 1,5 au dernier). En revanche, si cet effet « signal » favorise fortement l'accès aux emplois « cœurs » (multiplié par 2 au premier emploi et par 1,5 au dernier emploi), il ne protège pas du déclassement, voire même l'accroît avec le temps (risque multiplié par 1,3 au dernier emploi). De même, une fois contrôlé de sa fonction de pré-recrutement, le signal de l'apprentissage n'est pas associé à des rémunérations supérieures ; au contraire, les salaires d'embauches apparaissent même légèrement inférieurs (- 2 %) pour les jeunes formés par ce mode de formation au premier emploi, « pénalité » qui a cependant disparu au dernier emploi.

L'apprentissage, que ce soit par le signal qu'il envoie ou par sa fonction de pré-recrutement, constitue donc un mode de formation qui favorise une insertion meilleure qualitativement et au profil plus intégrant, en favorisant fortement l'accès aux cibles professionnelles visées par la formation.

On pouvait s'attendre à ce que ses effets intégrateurs vertueux sur le marché du travail, de par leur force, s'imposent alors face à d'autres facteurs ou logiques, à l'œuvre dans le fonctionnement du

marché du travail (à savoirs les facteurs ou logiques, qui conduisent habituellement à des situations professionnelles moins favorables pour les jeunes femmes). Autrement dit, on aurait pu s'attendre que l'apprentissage agisse comme un antidote aux comportements, qui tendent à favoriser les hommes sur le marché du travail. De ce point de vue, les résultats sont très décevants. Que ce soit dans sa fonction de pré-recrutement ou comme signal en tant que mode de formation spécifique, l'apprentissage ne conduit pas à « corriger » l'inégalité observée entre hommes et femmes. Si les deux composantes améliorent assez uniformément les probabilités des hommes, comme celles des femmes, c'est sans compenser l'écart moyen observé entre les deux sexes. Cela se traduit dans les modèles par des termes d'interaction (Sexe X Pré-recrutement et Homme X Formation en CFA) non significatifs dans la majorité des dimensions analysées, qu'ils s'agissent des salaires, du temps partiel, de l'accès à l'emploi dans un métier cible. Sur d'autres indicateurs, les hommes continuent de tirer un profit majoré de l'apprentissage ; ainsi, il les favorise encore davantage dans l'accès direct à un emploi à durée indéterminée au premier emploi, et les protège davantage du risque de déclassement. Au final, seule la fonction de pré-recrutement, dans l'accès à un emploi à durée indéterminée dès l'embauche du premier emploi, indique un rattrapage des jeunes femmes par rapport aux hommes grâce à cette fonction, mais ce rattrapage ne se maintient cependant pas dans le temps.

Conclusion

Les résultats de ce travail montrent que les modalités d'insertion des jeunes hommes dans des professions « féminines » sont, comme on peut le constater pour les diplômés des autres filières de formation, meilleures que celle de leurs consœurs des mêmes spécialités. Leurs probabilités d'échapper au chômage, d'éviter un emploi à temps partiel, d'accéder aux catégories socioprofessionnelles les plus valorisées et de percevoir les salaires les plus élevés, sont toujours supérieures à celles des jeunes femmes. La diversification des choix de formation des jeunes hommes ne les pénalise pas, loin s'en faut. Renverser les catégories d'analyse ne change rien : les jeunes hommes, même issus de formations où ils sont très peu représentés, bénéficient toujours d'un avantage relatif au moment de leur insertion professionnelle.

Si l'examen de leur « destins » professionnels montre que, à l'instar des jeunes femmes minoritaires dans leur formation, ces jeunes hommes n'investissent dans les mêmes proportions, les segments du marché du travail, auxquels leur formation les préparait, au contraire des premières, les « solutions de repli » qu'ils adoptent, ne les pénalisent nullement. Le fait d'atteindre moins les « emplois cœurs » se conjuguent à des probabilités plus fortes d'échapper au déclassement. De même, l'analyse de leurs salaires confirme que les hommes issus de ces formations continuent à bénéficier de meilleures rémunérations que les femmes, même si la cible professionnelle atteinte n'est pas en lien avec leur formation.

Enfin, nous avons vu que l'apprentissage n'est pas un vecteur de réduction des inégalités observées entre jeunes hommes et femmes au moment de leur insertion.

Bibliographie

Bessin M. (2008), « Les hommes dans le travail social : le déni de genre », in Guichard-Claudic Y., Kergoat D. et Vilbrod A. (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 357-370.

Cacouault-Bitaud M. (2001), « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, n°5, pp. 91-115.

Charrier P. (2004), « Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme ? L'intégration professionnelles des étudiants hommes sage-femmes », *Travail, genre et sociétés*, 2(12), pp. 105-124.

Collet I. (2006), *L'informatique a-t-elle un sexe ? Hackers, mythes et réalités*, Paris, L'Harmattan.

Couppié T., Epiphane D. (2016), « Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme » ? Les débuts de carrières des jeunes femmes diplômées des filières scientifiques sont-ils aussi prometteurs que leur réussite scolaire le laissait présager ? », à paraître.

Couppié T., Epiphane D. (2008), « Hommes et femmes minoritaires dans leur profession : le bonheur à quel prix ? », in Guichard-Claudic Y., Kergoat D. et Vilbrod A. (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 41-56.

Couppié T., Epiphane D. (2007), « Le chemin des femmes dans les métiers masculins », in Eckert H. et Faure S. (dir.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, La Dispute, pp. 173-193.

Couppié T., Epiphane D. (2001), « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *Céreq-Bref*, n° 178.

D'Agostino A., Epiphane D., Jonas I., Séchaud F., Sulzer E. (2014a), « Les déroulements de carrières féminines dans des métiers techniques : entre déterminants et sentiments de réussite », in Boudesseul G., Couppié T., Giret J.-F., Guégnard C., Lemistre P. et Werquin P. (dir.), *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*, Céreq, Relief, n°48.

D'Agostino A., Epiphane D., Jonas I., Séchaud F., Sulzer E. (2014b), « Femmes dans des 'métiers d'hommes' : entre contraintes et déni de légitimité », *Céreq-Bref*, n°324.

Epiphane D. (2006), « Les femmes et les sciences font elles bon ménage ? », in Flahault E. (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 113-128.

Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. (2008), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes.

Le Feuvre N., Laufer J. (2008), « Quand l'avancée en mixité est le fait des hommes. Introduction », in Guichard-Claudic Y., Kergoat D. et Vilbrod A. (2008), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 207-213.

Marry C. (2004), *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Paris, Belin.

Annexe

Tableau 1 : Régressions logistiques (P1 & P2) et linéaires (P3 & P4) sur les indicateurs de parcours des jeunes sortis de spécialités de formation très féminisées, du CAP à la licence

	P1	P2	P3	P4
	En emploi 3 ans après la sortie (t)	Au chômage 3 ans après la sortie (champ : actifs) (t)	Proportion de temps passé en emploi (t)	Proportion de temps passé au chômage (t)
cohorte 2010 (ref 2004)	-0.531*** (-9.62)	0.495*** (7.60)	-6.606*** (-11.25)	4.904*** (9.08)
sortant cfa (ref voie scolaire)	0.398*** (4.31)	-0.278*** (-2.61)	8.499*** (8.42)	-4.206*** (-4.67)
Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	0.654*** (7.46)	-0.586*** (-5.24)	16.67*** (29.20)	-11.28*** (-24.83)
homme (ref femme)	0.287*** (3.07)	-0.111 (-1.04)	2.843** (2.23)	-0.837 (-0.70)
homme * spécialité de la santé ou du social	-0.295 (-1.45)	0.254 (1.06)	-2.533 (-1.62)	1.336 (0.97)
homme * sortant cfa	0.165 (0.81)	-0.307 (-1.32)	2.976 (1.48)	-3.510* (-1.91)
homme * Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	0.0796 (0.39)	-0.0684 (-0.27)	0.0177 (0.01)	0.124 (0.10)
En retard en 6ème	0.0232 (0.33)	0.0176 (0.23)	-0.105 (-0.11)	1.590* (1.77)
Au moins un des parents immigré	-0.0770 (-1.09)	0.0754 (0.95)	-1.567* (-1.78)	-0.475 (-0.60)
Père ou mère cadre ou prof ^o intermédiaire	0.0228 (0.34)	-0.123 (-1.47)	1.074 (1.64)	-2.170*** (-4.04)
Non diplômés (ref. bac)	-1.135*** (-11.93)	0.791*** (7.72)	-28.27*** (-20.34)	15.95*** (11.39)
Diplômé de CAP-BEP (ref. bac)	-0.522*** (-6.67)	0.397*** (4.48)	-11.29*** (-11.23)	7.081*** (7.77)
Diplômé de bac +2 / + 3 (ref. bac)	0.818*** (8.70)	-0.850*** (-7.44)	5.484*** (6.33)	-2.548*** (-3.56)
spécialité SHS (ref commerce)	-0.916*** (-7.06)	-0.0524 (-0.32)	-6.544*** (-4.11)	-6.602*** (-5.15)
Spécialité sciences de la vie	-0.808*** (-3.51)	-0.220 (-0.59)	-8.149** (-2.44)	-3.821 (-1.52)
Spécialité banque, finances	-0.191 (-0.75)	0.285 (0.95)	4.091* (1.82)	-5.981*** (-3.26)
Spécialité comptabilité, gestion	0.138 (1.07)	-0.161 (-1.06)	3.476** (2.42)	-3.478*** (-2.73)
Spécialité secretariat, bureautique	-0.146 (-1.49)	0.119 (1.10)	-3.511** (-2.43)	1.775 (1.30)
Spécialité plurivalente sanitaire et sociale	0.415*** (3.83)	-0.410*** (-3.30)	3.505** (2.31)	-5.259*** (-3.57)
Spécialité santé	1.634*** (14.08)	-1.832*** (-11.85)	18.82*** (16.18)	-15.35*** (-14.55)
Spécialité travail social	0.434*** (3.26)	-0.462*** (-3.01)	9.504*** (6.49)	-7.217*** (-5.25)
Spécialité coiffure, esthétique	0.246** (2.04)	-0.166 (-1.23)	6.174*** (4.00)	-4.439*** (-3.17)
nettoyage	-0.153 (-0.90)	0.172 (0.94)	-5.434** (-2.09)	5.615** (1.96)
Constante	0.915*** (9.84)	-1.408*** (-13.10)	66.88*** (54.37)	23.63*** (20.41)
Observations	16669	16669	16669	16669

source : Céreq, enquêtes Générations 2004 & 2010 à trois ans

Champs : sortants des spécialités de formation de CAP, BEP, baccalauréats technologiques et professionnels, BTS, DUT et licences où les hommes sont minoritaires, hors individus sans diplôme.

(t) indique la valeur du t de student associé au paramètre estimé

*, **, *** signalent un paramètre significativement différent de 0 (seuils de 10%, 5%, 1%)

Tableau 2 : Régressions logistiques (E1 à E4) sur les caractéristiques du premier emploi (embauche) et du dernier emploi (situation finale ou à l'enquête) occupé - jeunes des formations très féminisées

	EDI		Temps partiel	
	E1	E2	E3	E4
	1 ^{er} (t)	dernier (t)	1 ^{er} (t)	dernier (t)
cohorte 2010 (ref 2004)	-0.271*** (-5.58)	-0.297*** (-6.18)	0.170*** (3.14)	0.250*** (4.32)
sortant cfa (ref voie scolaire)	0.605*** (7.37)	0.581*** (6.72)	-0.650*** (-6.86)	-0.408*** (-4.23)
Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	0.168*** (2.87)	0.376*** (6.27)	-0.179*** (-2.60)	-0.277*** (-3.93)
homme (ref femme)	0.171* (1.71)	0.132 (1.44)	-0.771*** (-7.39)	-0.930*** (-7.13)
homme * spécialité de la santé ou du social	0.283** (2.11)	-0.0637 (-0.45)	0.195 (1.03)	-0.0889 (-0.42)
homme * sortant cfa	0.433** (2.57)	0.301 (1.59)	0.00989 (0.04)	-0.427 (-1.46)
homme * Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	-0.241* (-1.74)	0.0440 (0.29)	-0.0108 (-0.06)	-0.111 (-0.50)
En retard en 6ème	0.104 (1.30)	-0.111 (-1.50)	0.203*** (2.61)	0.290*** (3.67)
Au moins un des parents immigré	0.414*** (5.65)	0.120* (1.71)	-0.00781 (-0.10)	-0.147* (-1.79)
Père ou mère cadre ou prof ^o intermédiaire	0.162*** (3.04)	0.0458 (0.83)	-0.0766 (-1.21)	0.0250 (0.37)
Diplômé de CAP-BEP (ref. bac)	-0.202** (-2.45)	-0.418*** (-5.71)	0.187** (2.38)	0.206** (2.53)
Diplômé de bac +2 / +3 (ref. bac)	0.319*** (4.40)	0.508*** (7.07)	-0.548*** (-6.83)	-0.540*** (-6.37)
Spécialité sciences de la vie	-0.100 (-0.39)	-0.259 (-1.12)	0.415* (1.65)	-0.143 (-0.51)
spécialité SHS	-0.0593 (-0.47)	-0.457*** (-3.88)	0.619*** (4.86)	0.308** (2.21)
Spécialité banque, finances	0.244 (1.19)	0.167 (0.77)	-0.152 (-0.58)	-0.752** (-2.23)
Spécialité comptabilité, gestion	-0.515*** (-4.10)	-0.194* (-1.75)	-0.0302 (-0.25)	-0.137 (-1.03)
Spécialité secretariat, bureautique	-0.403*** (-3.10)	-0.365*** (-3.36)	-0.0889 (-0.79)	0.0279 (0.24)
Spécialité plurivalente sanitaire et sociale	-0.276** (-1.96)	-0.0832 (-0.71)	-0.136 (-1.14)	0.0984 (0.81)
Spécialité santé	0.533*** (5.26)	0.913*** (9.43)	-1.128*** (-10.40)	-0.702*** (-6.50)
Spécialité travail social	-0.559*** (-4.62)	-0.00980 (-0.09)	0.0332 (0.27)	-0.0362 (-0.28)
Spécialité coiffure, esthétique	0.383*** (2.95)	0.388*** (3.13)	-0.268* (-1.89)	-0.0874 (-0.60)
nettoyage	-0.252 (-0.87)	-0.228 (-0.97)	-0.231 (-1.04)	0.124 (0.53)
Constante	-1.169*** (-11.71)	0.0158 (0.17)	-0.526*** (-5.42)	-0.913*** (-8.63)
Observations	14786	14786	14786	14786
Pseudo R ²	0.057	0.092	0.078	0.069
Log de vraisemblance	-8028.6	-8398.8	-7054.2	-6445.9

source : Céreq, enquêtes Générations 2004 & 2010 à trois ans

Champs : sortants des spécialités de formation de CAP, BEP, baccalauréats technologiques et professionnels, BTS, DUT et licences où les hommes sont minoritaires, hors individus sans diplôme.

EDI : Emploi à durée Indéterminée (CDI, fonctionnaires, non salariés)

1^{er} = situation à l'embauche du premier emploi occupé après la sortie de formation initiale.

dernier = dernière situation observée dans le dernier emploi occupé au cours des 3 premières années de vie active.

(t) indique la valeur du t de student associé au paramètre estimé

*, **, *** signalent un paramètre significativement différent de 0 (seuils de 10%, 5%, 1%)

Tableau 3 : Régressions logistiques (E5 à E10) sur les caractéristiques du premier emploi (embauche) et du dernier emploi (situation finale ou à l'enquête) occupé - jeunes des formations très féminisées

	Déclassement		Métier cible		Déclassement	
	E5	E6	E7	E8	E9	E10
	1 ^{er} (t)	dernier (t)	1 ^{er} (t)	dernier (t)	1 ^{er} (t)	dernier (t)
cohorte 2010 (ref 2004)	0.149** (2.53)	0.226*** (3.90)				
sortant cfa (ref voie scolaire)	0.171 (1.61)	0.232** (2.34)	0.675*** (4.98)	0.421*** (3.19)	0.553*** (3.98)	0.640*** (4.77)
Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	-0.0604 (-0.82)	-0.0980 (-1.28)	0.504*** (5.17)	0.411*** (4.05)	-0.0452 (-0.43)	-0.253** (-2.35)
homme (ref femme)	-0.372*** (-3.75)	-0.219** (-2.26)	-0.429*** (-3.12)	-0.509*** (-3.72)	-0.567*** (-3.44)	-0.404*** (-2.63)
homme * spécialité de la santé ou du social	0.338* (1.69)	-0.189 (-0.77)	0.0590 (0.27)	-0.0900 (-0.40)	0.289 (1.05)	-0.408 (-1.34)
homme * sortant cfa	-0.805*** (-4.09)	-0.651*** (-3.28)	0.0601 (0.23)	0.271 (1.04)	-0.881*** (-3.20)	-0.854*** (-3.12)
homme * Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	-0.0905 (-0.51)	-0.205 (-1.10)	-0.158 (-0.70)	0.164 (0.75)	-0.101 (-0.45)	-0.0747 (-0.33)
En retard en 6ème	0.0100 (0.11)	0.110 (1.31)	-0.137 (-1.26)	0.0176 (0.16)	-0.128 (-1.05)	0.146 (1.26)
Au moins un des parents immigré	-0.220*** (-2.66)	-0.185** (-2.29)	-0.157 (-1.57)	-0.0974 (-0.94)	-0.142 (-1.31)	-0.166 (-1.56)
Père ou mère cadre ou prof°intermédiaire	-0.366*** (-5.65)	-0.259*** (-3.82)	0.218** (2.36)	0.0716 (0.76)	-0.454*** (-5.02)	-0.158* (-1.70)
Diplômé de CAP-BEP (ref. bac)	0.539*** (5.87)	0.575*** (6.66)	-0.175 (-1.60)	-0.212** (-1.97)	0.376*** (3.03)	0.477*** (4.05)
Diplômé de bac +2 / +3 (ref. bac)	0.669*** (7.21)	0.501*** (5.37)	0.752*** (6.11)	1.040*** (8.17)	0.627*** (5.02)	0.529*** (4.10)
Spécialité sciences de la vie	-1.202*** (-4.68)	-1.323*** (-4.97)	-1.741*** (-4.26)	-1.850*** (-4.26)	-1.227*** (-3.23)	-1.269*** (-3.26)
spécialité SHS	-1.268*** (-9.48)	-0.915*** (-6.86)	-1.724*** (-8.68)	-1.953*** (-9.49)	-1.374*** (-7.10)	-0.896*** (-4.76)
Spécialité banque, finances	-1.212*** (-5.63)	-0.934*** (-4.36)	-0.990*** (-3.46)	-0.920*** (-3.24)	-1.446*** (-5.18)	-1.076*** (-3.90)
Spécialité comptabilité, gestion	-0.435*** (-3.53)	-0.293** (-2.44)	-0.787*** (-4.80)	-0.796*** (-4.74)	-0.780*** (-4.52)	-0.612*** (-3.70)
Spécialité secretariat, bureautique	-0.749*** (-6.62)	-0.628*** (-5.67)	-1.573*** (-8.91)	-1.495*** (-8.66)	-0.901*** (-5.35)	-0.535*** (-3.33)
Spécialité plurivalente sanitaire et sociale	-0.464*** (-3.51)	-0.387*** (-3.16)	-0.225 (-1.32)	-0.221 (-1.35)	-0.522*** (-2.91)	-0.265 (-1.60)
Spécialité santé	-4.102*** (-30.12)	-4.211*** (-27.38)	1.345*** (8.70)	1.534*** (9.76)	-3.840*** (-21.69)	-3.846*** (-19.34)
Spécialité travail social	-2.316*** (-15.81)	-2.076*** (-13.62)	0.00862 (0.05)	0.0211 (0.12)	-2.090*** (-10.99)	-1.944*** (-9.64)
Spécialité coiffure, esthétique	1.104*** (5.62)	0.641*** (4.52)	0.458*** (2.68)	0.375** (2.24)	1.112*** (4.72)	0.323* (1.71)
nettoyage	-0.187 (-0.69)	0.0151 (0.06)	0.193 (0.80)	-0.155 (-0.62)	-0.0890 (-0.30)	-0.196 (-0.73)
emploi cible (ref emploi hors cible)					-0.502*** (-4.40)	-0.170 (-1.55)
homme * emploi cible					0.322 (1.49)	0.649*** (3.03)
Constante	0.831*** (8.19)	0.311*** (3.16)	0.0653 (0.55)	0.0385 (0.32)	1.301*** (8.54)	0.549*** (3.97)
Observations	14786	14786	7292	7293	7292	7293
Pseudo R ²	0.297	0.279	0.220	0.232	0.308	0.281
Log de vraisemblance	-6628.6	-6605.3	-3417.6	-3371.3	-3128.2	-3179.0

source : Céreq, enquêtes Générations 2004 & 2010 à trois ans

Champs : sortants des spécialités de formation de CAP, BEP, baccalauréats technologiques et professionnels, BTS, DUT et licences où les hommes sont minoritaires, hors individus sans diplôme.

1^{er} = situation à l'embauche du premier emploi occupé après la sortie de formation initiale.

dernier = dernière situation observée dans le dernier emploi occupé au cours des 3 premières années de vie active.

(t) indique la valeur du t de student associé au paramètre estimé

*, **, *** signalent un paramètre significativement différent de 0 (seuils de 10%, 5%, 1%)

Tableau 4 : Régressions linéaires (S1 à S6) sur le log de la rémunération perçue à l'embauche du premier emploi et sur la dernière rémunération observée - jeunes des formations très féminisées

	S1 1 ^{er} (t)	S2 dernier (t)	S3 1 ^{er} (t)	S4 dernier (t)	S5 1 ^{er} (t)	S6 dernier (t)
cohorte 2010 (ref 2004)	0.100*** (14.61)	0.039*** (5.78)				
sortant cfa (ref voie scolaire)	-0.0210* (-1.88)	0.00780 (0.66)	-0.0274* (-1.91)	-0.0115 (-0.67)	-0.0202 (-1.41)	-0.00636 (-0.37)
Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	0.0323*** (4.13)	0.0181** (2.46)	0.0404*** (3.93)	0.0375*** (3.51)	0.0400*** (3.92)	0.0366*** (3.44)
homme (ref femme)	0.067*** (4.86)	0.078*** (5.80)	0.083*** (3.49)	0.080*** (3.36)	0.0748** (2.47)	0.0747** (2.38)
homme * spécialité de la santé ou du social	-0.0132 (-0.73)	-0.0273 (-1.52)	0.0258 (1.04)	-0.0444* (-1.65)	0.0319 (1.16)	-0.0437 (-1.33)
homme * sortant cfa	0.0244 (1.04)	-0.000208 (-0.01)	0.00519 (0.17)	-0.00608 (-0.18)	-0.00506 (-0.16)	-0.0120 (-0.35)
homme * Stage ou emploi avant sortie dans l'entreprise du 1er emploi	-0.00796 (-0.43)	0.00803 (0.42)	-0.0153 (-0.63)	-0.000084 (-0.00)	-0.0167 (-0.69)	-0.000393 (-0.02)
En retard en 6ème	0.00587 (0.54)	-0.0148 (-1.36)	-0.00150 (-0.10)	-0.0178 (-1.04)	-0.00280 (-0.18)	-0.0169 (-1.00)
Au moins un des parents immigré	0.00881 (0.87)	0.00163 (0.16)	-0.00886 (-0.65)	-0.0169 (-1.14)	-0.0107 (-0.79)	-0.0182 (-1.23)
Père ou mère cadre ou prof ^o intermédiaire	0.0145** (1.99)	0.032*** (4.09)	0.0176* (1.80)	0.029*** (2.66)	0.0124 (1.26)	0.028*** (2.59)
Diplômé de CAP-BEP (ref. bac)	-0.0270** (-2.46)	-0.043*** (-3.77)	-0.0317** (-2.01)	-0.0442** (-2.54)	-0.0269* (-1.71)	-0.0412** (-2.38)
Diplômé de bac +2 / +3 (ref. bac)	0.112*** (11.34)	0.118*** (12.21)	0.110*** (8.18)	0.115*** (8.40)	0.119*** (8.82)	0.119*** (8.72)
Spécialité sciences de la vie	0.0552 (1.59)	0.0204 (0.64)	-0.0181 (-0.36)	0.00154 (0.03)	-0.0364 (-0.72)	-0.00977 (-0.22)
spécialité SHS	-0.062*** (-3.28)	-0.0456** (-2.38)	0.00112 (0.04)	0.00573 (0.19)	-0.0213 (-0.76)	-0.00224 (-0.07)
Spécialité banque, finances	0.0429 (1.22)	0.0530* (1.83)	0.0291 (0.68)	0.0333 (0.92)	0.00637 (0.15)	0.0244 (0.68)
Spécialité comptabilité, gestion	-0.052*** (-3.16)	-0.054*** (-3.37)	-0.0432* (-1.77)	-0.0273 (-1.12)	-0.0555** (-2.28)	-0.0324 (-1.32)
Spécialité secretariat, bureautique	-0.0385** (-2.35)	-0.0190 (-1.21)	-0.0200 (-0.81)	-0.00631 (-0.24)	-0.0346 (-1.39)	-0.0112 (-0.43)
Spécialité plurivalente sanitaire et sociale	0.0190 (1.14)	0.0141 (0.80)	0.0130 (0.54)	0.00917 (0.34)	0.00467 (0.19)	0.00697 (0.26)
Spécialité santé	0.209*** (15.43)	0.192*** (13.70)	0.194*** (10.16)	0.184*** (9.09)	0.143*** (6.97)	0.159*** (6.85)
Spécialité travail social	0.0680*** (4.05)	0.0161 (0.85)	0.0576** (2.33)	0.0130 (0.43)	0.0222 (0.88)	-0.00427 (-0.13)
Spécialité coiffure, esthétique	-0.0476** (-2.49)	-0.0338* (-1.66)	-0.0196 (-0.85)	-0.0280 (-0.98)	-0.00858 (-0.37)	-0.0232 (-0.79)
nettoyage	0.0246 (0.69)	0.00627 (0.15)	-0.0192 (-0.41)	-0.0911* (-1.75)	-0.0207 (-0.45)	-0.0930* (-1.79)
temps partiel	-0.529*** (-50.40)	-0.466*** (-43.62)	-0.486*** (-34.47)	-0.442*** (-27.99)	-0.479*** (-33.97)	-0.439*** (-27.71)
Nombre de mois passés en emploi		0.00714*** (3.62)		0.00812*** (2.61)		0.00779** (2.53)
Nombre de mois passés en emploi (carré)		-0.0000132 (-0.33)		-0.0000397 (-0.64)		-0.0000356 (-0.57)
emploi cible (ref emploi hors cible)			0.040*** (3.09)	0.0110 (0.75)	0.036*** (2.60)	0.0104 (0.70)
homme * emploi cible			-0.0488* (-1.80)	0.00872 (0.32)	-0.0449* (-1.66)	0.0132 (0.48)
déclassement					-0.075*** (-5.16)	-0.0403** (-2.28)
homme * déclassement					-0.000640 (-0.02)	0.00427 (0.13)
Constante	6.913*** (484.53)	6.866*** (242.33)	6.981*** (311.53)	6.890*** (150.28)	7.037*** (292.69)	6.919*** (148.17)
Observations	14719	14679	7226	7195	7226	7195
R ²	0.486	0.467	0.468	0.445	0.472	0.447

source : Céreq, enquêtes Générations 2004 & 2010 à trois ans

Voir notes tableau précédent.