



U – PANTHÉON - SORBONNE –
UNIVERSITÉ PARIS 1



Les cahiers du CERGORS



U – PANTHÉON - SORBONNE –
UNIVERSITÉ PARIS 1

*Centre d'Etudes et de Recherches
sur la Gestion des Organisations et des Relations Sociales
17, rue de la Sorbonne – 75231 PARIS Cedex 05
<http://cergors.univ-paris1.fr>*

*Directeur de la publication :
M. le Professeur Jean-François AMADIEU*

*Numéro 3
Septembre 2005*

Les cahiers du CERGORS

Numéro 3 - Septembre 2005

Université Paris I – Panthéon Sorbonne

Directeur de publication : Professeur Jean-François Amadieu

**LES STAGES, UNE DES FORMES DE LA DISCRIMINATION
SEXUELLE DANS LE MONDE DU TRAVAIL?**

Sophie Landrieux - Kartochian
Maître de Conférences, membre du CERGORS
et
Chloé Guillot - Soulez
Docteur en Sciences de Gestion, membre du GREGOR

*Coordination : Sophie Landrieux-Kartochian
Les Cahiers du CERGORS sont téléchargeables gratuitement à partir du site du CERGORS
(<http://cergors.univ-paris1.fr>).*

Sommaire

REVUE DE LITTÉRATURE : STAGES EN ENTREPRISE ET DISCRIMINATION SEXUELLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	5
1. Les stages en entreprise, une expérience de travail en cours d'études.....	5
1.1. Les expériences de travail en cours d'études	6
1.2. Stage et insertion professionnelle des jeunes diplômés : mythe ou réalité de la pré- embauche ?	6
2. Marché du travail et discrimination sexuelle	7
2.1. Retour sur la définition juridique de la discrimination	7
2.2. Le genre du marché du travail.....	8
METHODOLOGIE.....	9
1. Présentation de l'étude.....	9
1.1. Description du questionnaire.....	10
1.2. Description de l'échantillon	10
2. Questions de recherche	10
RESULTATS	11
1. L' accès au stage	11
2. Etude des phénomènes de concentration et de segmentation fonctionnelle des stages	12
1.1. Secteurs d'activité.....	12
1.2. Segmentation fonctionnelle et domaine du stage.....	13
3. Discriminations salariales et indemnités de stage	13
4. Des similarités entre étudiants	14
4.1. La taille de l'entreprise.....	14
4.2. La réussite aux entretiens	15
DISCUSSION.....	16
1. Les filles de moins bonnes négociatrices qui se satisfont de moins que les garçons ?	16
2. Des filles au patrimoine relationnel moindre ?.....	17
BIBLIOGRAPHIE	18

LES STAGES, UNE DES FORMES DE LA DISCRIMINATION SEXUELLE DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

Sophie Landrieux-Kartochian et Chloé Guillot-Soulez¹

La discrimination à l'embauche constitue un sujet de recherche de plus en plus étudié en France, comme en témoigne la réalisation récente d'enquêtes par la méthode dite de *testing* (Amadiou, 2004 et 2005 ; Duguet et Petit, 2004). Il s'agit d'un moyen permettant de mesurer la discrimination à l'encontre d'une catégorie d'individus. Ces études ont notamment permis de mieux connaître l'étendue de la discrimination à l'embauche à l'égard des femmes. Cependant, il existe de nombreuses autres inégalités dont les femmes seraient victimes sur le marché du travail (Colmou, 1999 ; Génisson, 1999 ; Garner-Moyer, 2003). Elles seraient ainsi plus vulnérables face au chômage (Maruani, 2000, p.55), progresseraient moins dans leur carrière et auraient accès aux postes de direction (Laufer et Fouquet, 1997, Epiphane, 2001). Par ailleurs, les inégalités sexuelles touchent également les salaires (Meurs et Ponthieux, 2000 ; Le Minez et Roux, 2002).

L'accès au stage, lui, ne semble pas avoir été autant exploré que les autres formes de discrimination et notamment que la discrimination à l'embauche. Pourtant la démarche qui accompagne la recherche de stage présente de nombreuses similitudes avec celle de la recherche d'emploi (recueil des offres de stages, envoi de candidatures spontanées ou non...). Il pourrait paraître anodin d'étudier l'accès au stage, par comparaison aux discriminations à l'embauche ou dans l'évolution des carrières. Le rôle dévolu aux stages dans l'insertion professionnelle fait pourtant penser le contraire. En effet, d'un point de vue **managérial**, le stage est souvent considéré comme une pré-embauche (CIDJ, 2004, p.2) et jouerait donc un rôle dans la réussite de l'insertion professionnelle (CEREQ, 2002b). Par conséquent, des discriminations dans l'accès aux stages pourraient contribuer à expliquer pour partie des difficultés ultérieures d'insertion des femmes et contribuer à la discrimination sexuelle à l'embauche. Cet argument est fréquemment employé vis-à-vis des étudiants. Citons un article du journal *Le Figaro* à destination des étudiants : « Réfléchissez au bénéfice que vous pourrez retirer de votre stage...Le stage reste la meilleure façon de procéder pour prendre pied dans une entreprise...Il y a aujourd'hui une tendance très nette à la professionnalisation des stages »².

De plus, d'un point de vue **juridique**, étudier l'accès au stage sous l'angle des discriminations est également justifié. En effet, l'accès à un stage entre dans le cadre de la loi contre les discriminations sur le marché du travail. Ainsi, l'article L122.45 du Code du Travail prévoit qu'*« aucune personne ne peut être écartée du recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de*

¹ Les auteures remercient tout particulièrement les Professeurs Hubert de la Bruslerie et Jean-François Amadiou, ainsi que leurs collègues : Alice Le Flanchec, Erwan Le Saout, Claire Edey, Emilie Hennequin, Etienne Maclouf et Eric Sellier.

² LEGRAND Jean-Claude, 2005. « 10 conseils pour trouver un stage », *Guide Le Figaro*, 17 mars, cahier n°3.

rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap... ». La loi vient donc justifier l'intérêt d'étudier cette période qui précède la véritable vie professionnelle du futur salarié. La loi introduit de multiples catégories susceptibles d'être victimes de discriminations. Dans notre étude, nous nous intéresserons plus spécifiquement à **la discrimination dite sexuelle**.

Notre étude vise donc à donner un premier aperçu sur l'existence ou non de différences entre étudiants sur la base du sexe pour trouver un stage et sur le type de stage obtenu. Nous avons, pour ce faire, mené une enquête auprès d'une population d'étudiants en gestion de l'Université Paris I – Panthéon Sorbonne en les interrogeant sur le stage obligatoire qu'ils ont à réaliser entre la licence et la maîtrise. Les stages faisant partie des premières modalités d'insertion professionnelle, ils pourraient préfigurer ce qui va se passer pour ces étudiants à leur entrée sur le marché du travail. ***Notre article pose donc la question générale de savoir si les stages vont refléter des différences entre étudiants de sexes masculin et féminin similaires à celles qui existent sur le marché du travail.***

Nous débutons ce cahier de recherche par une revue de littérature qui décrit brièvement les stages en entreprises réalisés en France par les étudiants, ainsi que les formes de la discrimination sexuelle sur le marché du travail. Une deuxième partie est dévolue à la méthodologie et à la présentation de l'enquête menée. La troisième partie donne les résultats principaux de cette enquête. Les résultats sont ensuite discutés.

REVUE DE LITTÉRATURE : STAGES EN ENTREPRISE ET DISCRIMINATION SEXUELLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans cette revue de littérature, nous décrirons principalement le rôle des stages comme expérience de travail et ensuite nous évoquerons brièvement les discriminations sexuelles sur le marché du travail.

1. Les stages en entreprise, une expérience de travail en cours d'études

La question des stages semble avoir été peu étudiée. Les travaux du CEREQ issus de l'enquête 98 permettent cependant d'avoir des éléments descriptifs sur les stages. Par ailleurs, il faut faire la distinction entre les stages qui sont obligatoires dans le cursus des étudiants et conventionnés, et ceux qui sont facultatifs. Un stage obligatoire et conventionné répond à plusieurs critères : il doit « être prévu au programme d'enseignement nécessaire à l'obtention du diplôme » et « faire l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise et l'établissement » (CIDJ, 2004, p.3).

1.1. Les expériences de travail en cours d'études

Il existe pour les étudiants deux formes d'expérience de travail en cours d'études, à savoir d'une part le fait d'exercer un travail régulier ou d'effectuer des « petits boulots », mais également les stages.

72% des jeunes issus de l'enseignement supérieur, sortis du système éducatif en 1998 dont l'itinéraire a été étudié par le CEREQ au travers de l'enquête Génération 98, « déclarent avoir effectué des **stages** durant leurs études (CEREQ, 2002, b, p.30). Selon le type de formation ou de discipline, les jeunes n'ont pas la même chance d'avoir effectué un stage et le nombre de stages diffère également. Ainsi, « alors qu'un jeune diplômé d'une maîtrise de gestion a en moyenne réalisé près de quatre stages durant ses études, le diplômé d'une maîtrise de lettres et sciences humaines...n'en a effectué qu'un » (Ibid.).

En dehors des stages, plus de 80% des diplômés du supérieur auraient exercé au minimum **une activité professionnelle** au cours de leurs études. Dans 15% des cas, cette activité était régulière tout au long de l'année scolaire et d'au moins 8 heures par semaine ; dans les autres cas, il s'agissait de petits boulots durant les vacances ou l'année scolaire (Ibid., p.31). Ce sont principalement les étudiants issus des filières généralistes qui sont concernés par ces activités professionnelles. « Près d'un quart des sortants de maîtrise et de licence affirment avoir travaillé régulièrement durant leurs études », contre 12% des diplômés des écoles de commerce ou 2 % des sortants des écoles d'ingénieurs.

1.2. Stage et insertion professionnelle des jeunes diplômés : mythe ou réalité de la pré-embauche ?

Le stage est souvent évoqué comme une pré-embauche. Cependant son lien avec l'insertion professionnelle est difficile à évaluer et serait dépendant de la formation suivie (CEREQ, 2002b, p.30). Comment apprécier l'apport des stages ?

Stage et acquisition de compétences

« Pour 85% des diplômés du supérieur qui ont effectué un stage, cette première expérience leur a apporté des compétences professionnelles » et « les deux tiers d'entre eux ont profité du stage pour nouer des relations professionnelles » (CEREQ, 2002, b, p.30). 85% des étudiants de maîtrise jugent avoir acquis de telles compétences, ce qui est plus que pour les étudiants de licence (75%) ou de DEUG (70%), mais moins que les ingénieurs (95%) ou élèves des écoles de commerce (96%).

Comparativement, les activités professionnelles semblent un peu moins formatrices que les stages. En effet, « trois jeunes sur quatre déclarent qu'une activité régulière durant les études leur a apporté des compétences professionnelles » (CEREQ, 2002b, p.32). On peut noter que « seulement 23% des jeunes ayant travaillé régulièrement déclarent en effet que leur emploi avait un lien direct avec leur formation et 20% évoquent un lien indirect » (CEREQ, 2002a, p.18). Cependant, même quand leur emploi n'avait aucun rapport avec leurs études (57% des cas), deux tiers de ces jeunes « jugent néanmoins que ce travail leur a apporté des compétences professionnelles » (Ibid.).

Stage et constitution d'un réseau professionnel

Les deux tiers des diplômés du supérieur déclarent avoir profité de leur stage « pour nouer des relations professionnelles » (CEREQ, 2002b, p.30). C'est plus souvent le cas des diplômés des écoles de commerce ou des DESS ou des ingénieurs (à près de 80%), contre 55% dans le cas des sortants de licence et 62% de maîtrise.

Là encore, le bénéfice des activités professionnelles semble moindre puisque 58% des jeunes ayant eu de telles activités estiment qu'elle a « été l'occasion de nouer des relations professionnelles » (CEREQ, 2002b, p.32).

Stage et CV

« 84% des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui ont effectué des stages déclarent avoir mentionné leurs stages dans tous leurs CV » (Ibid., p.30). Les stages sont plus souvent mentionnés que les expériences professionnelles. « 77% des jeunes qui ont une activité professionnelle l'ont mentionné dans tous les CV » (Ibid., p.32). Les « petits boulots » durant les vacances sont mentionnés par deux tiers des jeunes dans leur CV et les « petits boulots » la nuit ou les week-ends ne sont mentionnés que par la moitié de ceux les ayant effectués (CEREQ, 2002a, p.18). Là encore, les stages semblent plus valorisés par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur que les expériences professionnelles (et surtout que les petits boulots), car ils les mentionnent plus souvent que ces dernières.

Stage et expérience professionnelle : une forme de pré-embauche

Ces expériences de travail en cours d'études semblent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Outre qu'elles seraient formatrices (apport de compétences), et à ce titre très souvent mentionnées sur les CV, et également un moyen de se créer un réseau, il est notable de constater que concernant leur premier emploi, « 27% des jeunes sortants de l'enseignement supérieur déclarent avoir travaillé chez cet employeur avant la fin de leurs études » au moins une fois (CEREQ, 2002b, p.32-33). Dans ce cas, travail est entendu au sens de stage ou d'expérience professionnelle. Ainsi, c'est le cas de près d'un tiers des diplômés de DESS ou d'écoles de commerce, de 27% des étudiants issus de licence et de maîtrise. Ces chiffres illustrent notamment l'intérêt des stages en cours d'études pour faciliter l'insertion professionnelle.

2. Marché du travail et discrimination sexuelle

2.1. Retour sur la définition juridique de la discrimination

L'article 255-1 du Code Pénal définit la discrimination ainsi : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, **de leur sexe**, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée... ». L'article 255-2 prévoit les sanctions en matière de discrimination concernant notamment l'accès à un bien ou un service, l'exercice normal d'une activité économique, le refus d'embaucher ou encore le fait de subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments

visés à l'article 225-1... Ces sanctions peuvent aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Hélène Garner-Moyer (2002) définit plus précisément la notion de discrimination et présente les théories économiques expliquant l'existence de discriminations. Nous nous contentons ici de cette définition juridique.

2.2. Le genre du marché du travail

Nous évoquons ici successivement les principales formes de la discrimination sexuelle sur le marché du travail qui sont communément étudiées. Seul le cas français est présenté.

La discrimination à l'embauche

Différentes études ont démontré l'existence de discrimination de genre à l'embauche. Ainsi, Emmanuel Duguet et Pascale Petit (2004) ont mis à jour l'existence d'une discrimination à l'embauche dans le secteur financier à l'encontre des jeunes femmes (25 ans) sans enfants, en comparant leur taux d'accès aux entretiens à celui d'hommes aux caractéristiques similaires. De même, une étude de Jean-François Amadiou (2004) reposant également sur la méthode d'audits par couples a montré que le taux de succès des femmes demeurerait inférieur à celui du candidat masculin de référence.

Cette discrimination à l'embauche peut aussi se lire dans ce que Margaret Maruani nomme « le surchômage féminin » (2000, p.55). L'accès au marché du travail semble plus difficile pour les jeunes femmes notamment. Ainsi, une étude récente qui mesure les écarts dans la probabilité d'occuper un emploi révèle l'existence d'un « écart de 5,9 points entre les jeunes hommes et les jeunes femmes d'origine française » dans l'accès au marché du travail, cet écart étant largement inexplicable par d'autres variables (Joseph et Lemièrre, 2005). De plus, « ce constat de discrimination dans l'accès à l'emploi se retrouve dans la population des jeunes d'origine étrangère dans laquelle l'écart dans la probabilité d'accès est de 7,8 points », écart entre les hommes et les femmes qui demeure à nouveau inexplicable dans les mêmes proportions (Ibid).

Concentration et segmentation du marché du travail

Le marché du travail français fonctionnerait selon un « modèle de segmentation rigide où la répartition des emplois par genre reste peu diversifiée » (Okba, 2004). En effet, l'emploi féminin est particulièrement concentré : « dix des quatre-vingt quatre familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois occupés par les femmes » (Ibid.). On parle de **segmentation horizontale**. De plus les femmes travaillent majoritairement dans le tertiaire : la part du tertiaire dans l'emploi féminin dépasse en effet les 80% (Cotta, 2000, p.55). La part des femmes dans les services aux entreprises dépasse les 40% et les 50% dans les activités financières, tandis que dans l'énergie et la construction cette part est inférieure à 20% et que dans l'industrie des biens d'équipement et des biens intermédiaires, elle demeure inférieure à 25% (Regards sur la parité, Insee, 2001).

Par ailleurs, le marché du travail français est aussi marqué par une **segmentation verticale**. Ainsi, les femmes auraient plus de difficultés à accéder à des emplois qualifiés et à des fonctions d'encadrement. Ainsi, elles accèdent moins souvent que les hommes au statut cadre avant trente ans (Galland et Rouault, 1998). Cependant, la féminisation de cette catégorie se poursuit, mais les femmes continuent « à occuper assez peu certaines fonctions

d'encadrement ou des postes prestigieux » (Okba, 2004). On parle de plafond de verre pour décrire « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles que rencontrent les femmes quand il s'agit d'accéder à la sphère du pouvoir aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles » (Laufer, 2003, p.4). Une étude récente de Françoise De Bry et Jérôme Ballet (2004) met à nouveau à jour l'absence de parité hommes/femmes dans les conseils d'administration et de surveillance et les états-majors des entreprises.

En outre, au sein des entreprises, les femmes cadres et ingénieurs se retrouvent plus fréquemment dans certaines **fonctions**. Parmi les fonctions plus féminisées, on retrouve la fonction communication à hauteur de 70%, la fonction personnel à 62%, la comptabilité et la gestion financière à 47%, la vente et le commercial à hauteur de 30%, la production à 11%... (Cotta, 2000, p.86). On peut d'ailleurs parler d'une « polarisation des métiers de cadres en deux filières : plus professionnelles et relationnelles pour les femmes et plus techniques et d'encadrement pour les hommes » (Okba, 2004). Enfin, les femmes cadres sont à nouveau plus représentées dans le tertiaire (30,3% de femmes parmi les cadres du secteur des services) que dans l'industrie (21,5%).

Discrimination salariale

De nombreux travaux mettent en avant la persistance d'inégalités salariales entre hommes et femmes. Cet écart salarial est estimé à 27% en faveur des hommes, dont plus de la moitié s'expliquerait par de la discrimination salariale (Meurs et Ponthieux, 2000). Cette discrimination salariale à raison du sexe existe pour les jeunes hommes et femmes. Ainsi, une étude récente qui se fonde sur l'analyse des données issues de l'enquête Génération 98 du CEREQ montre à nouveau l'existence de ces écarts salariaux sur une population jeune, où « le sexe joue un rôle important dans les écarts de salaires au sein des mêmes catégories d'emploi » (Joseph et Lemièrre, 2005). Par ailleurs, d'autres études montrent que cet écart augmente dans le temps : « les écarts de revenu entre hommes et femmes se creusent en cours de carrière » (Le Minez et Roux, 2002).

Au terme de cette brève revue de littérature, nous pouvons constater que si la discrimination sexuelle dans le monde du travail a été étudiée et établie dans de nombreux domaines, il n'en demeure pas moins qu'il ne semble pas exister d'études concernant les discriminations en matière de stage. Notre enquête fournit des premiers éléments de réponse à l'existence ou non de discrimination sexuelle relative aux stages. Cette enquête est présentée dans la partie suivante consacrée à la méthodologie.

METHODOLOGIE

1. Présentation de l'étude

Notre travail de recherche s'appuie sur les résultats d'une enquête menée par questionnaires à l'Université Paris I – Panthéon Sorbonne auprès d'étudiants en gestion de niveau maîtrise (ou Master 1). Le questionnaire a été diffusé en avril 2005 lors de cours magistraux ou de travaux dirigés (TD). Les responsables de l'enquête ont assisté à cette diffusion et donné des consignes précises aux étudiants qui ont disposé d'une vingtaine de minutes pour remplir un

questionnaire de six pages (dont une de présentation) intitulé « les conditions d'accès au stage : atouts et difficultés ». Les traitements statistiques ont été effectués avec le logiciel SPSS.

1.1. Description du questionnaire

Les étudiants ont été interrogés expressément sur le stage obligatoire et conventionné qu'ils avaient eu à réaliser entre leur licence et leur maîtrise ; un tel stage répond à plusieurs critères : il doit « être prévu au programme d'enseignement nécessaire à l'obtention du diplôme » et « faire l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise et l'établissement » (CIDJ, 2004, p.3).

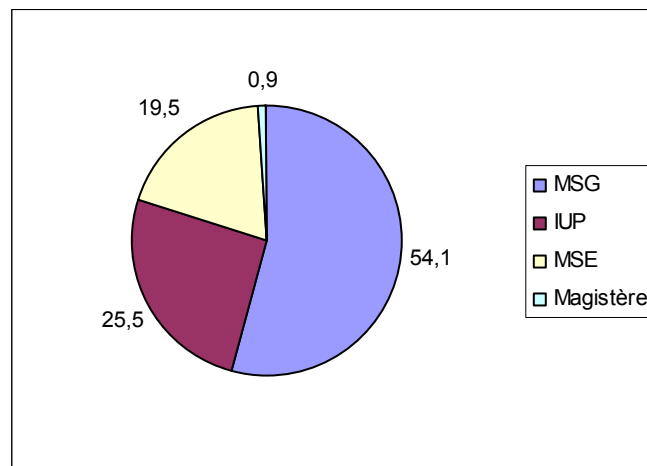
Le questionnaire se compose de quatre grandes parties. La première est relative à la recherche du stage obligatoire. La deuxième décrit le stage effectué. La troisième les interroge sur les inégalités dans l'accès au stage et enfin la quatrième s'intitule « mieux vous connaître » et comporte donc des renseignements sur l'étudiant.

1.2. Description de l'échantillon

239 questionnaires ont été recueillis. L'échantillon se compose majoritairement de filles (53,6% contre 46,4% de garçons).

Tous les étudiants appartiennent à l'UFR de gestion et ils se répartissent entre différents cursus : la Maîtrise de Sciences de Gestion (54,1% des étudiants de l'échantillon), l'Institut Universitaire Professionnalisé (25,5%), la Maîtrise de Sciences Economiques, option économie et gestion de l'entreprise (19,5%) et le Magistère de finance (0,9%).

Graphique 1 : Répartition des étudiants interrogés selon la formation suivie



2. Questions de recherche

La question générale qui sous-tend ce travail est de savoir si les stages vont refléter des différences entre étudiants de sexes masculin et féminin similaires aux différences hommes / femmes qui existent sur le marché du travail.

Plus spécifiquement, nous nous interrogeons sur les points suivants :

1. L'accès au stage est-il plus difficile pour les filles que pour les garçons ?

2. Y a-t-il des différences dans le secteur d'activités où filles et garçons effectuent leur stage ?
3. Y a-t-il des différences dans le domaine dans lequel filles et garçons effectuent leur stage ?
4. Y a-t-il des différences dans le montant des indemnités de stage perçues par les étudiants de sexes masculin et féminin ?

RESULTATS

Nous allons présenter ici successivement un certain nombre de différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et montrer dans quelle mesure ces différences peuvent être observées sur une population d'étudiants poursuivant un cursus en gestion lors de leur recherche du stage obligatoire conventionné de niveau licence. Plutôt que de présenter de façon linéaire un panorama – bien connu et ayant fait l'objet de nombreuses recherches – des inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail, ces inégalités ont été regroupées en trois domaines : la discrimination à l'embauche, les phénomènes de segmentation et de concentration et enfin les discriminations salariales. Le cas des stages sera présenté systématiquement en regard afin de permettre une comparaison aisée.

1. L' accès au stage

Les études antérieures évoquées dans notre revue de littérature mettent à jour l'existence de discriminations à l'embauche à l'égard des femmes en France. Qu'en est-il en matière d'accès au stage ? Pour essayer d'appréhender l'accès aux stages, nous avons mobilisé plusieurs mesures relatives à la durée de la recherche de stage ainsi qu'au taux de réponses positives à leurs CV.

Ainsi, on peut tout d'abord constater des différences statistiquement significatives dans la durée de la recherche de stage. En effet, si plus d'un quart des garçons trouvent un stage en moins d'un mois, les filles sont moins de 10% dans ce cas. En outre, plus d'un tiers d'entre elles recherchent un stage durant plus de trois mois, contre 26,4% des garçons (tableau 1).

Tableau 1 : Sexe et durée de la recherche de stage

Durée de la recherche de stage	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
Moins d'un mois	28 (25,5%)	12 (9,4%)	40 (16,9%)
De 1 à 2 mois	21 (19,1%)	41 (32,3%)	62 (26,2%)
De 2 à 3 mois	32 (29,1%)	31 (24,4%)	63 (26,6%)
Plus de 3 mois	29 (26,4%)	43 (33,9%)	72 (30,4%)
Total	110 (100%)	127 (100%)	237 (100%)

Khi-deux = 14,445, ddl=3, p=0.002

Par ailleurs, si le nombre de CV envoyés par les garçons et les filles est comparable (en moyenne 20,47 pour les garçons et 21,90 pour les filles), les étudiantes rencontrent moins de succès suite à leur candidature. Elles ont un taux de réponses positives à leurs CV d'environ 23%, contre près de 32% pour les étudiants. Un test de comparaison des moyennes montre

que cette différence est statistiquement significative (avec $t = 1,828$, $ddl = 206,070$ et $p = 0,069$).

Au vu de ces résultats, il semble que l'accès au stage est plus difficile pour les étudiantes et qu'elles rencontrent des difficultés similaires à celles des femmes recherchant un emploi. On peut donc se demander si les étudiantes seraient victimes de discriminations quant à l'accès aux stages comparables au phénomène de discrimination sexuelle à l'embauche.

2. Etude des phénomènes de concentration et de segmentation fonctionnelle des stages

Les études ont montré que les femmes restent concentrées dans certains secteurs d'activité ou dans certaines fonctions. Qu'en est-il en matière de stage ?

1.1. Secteurs d'activité

En matière de stage, on peut tout d'abord observer la diversité des secteurs dans lesquels ces étudiants en gestion ont effectué leur stage (tableau 2). Cette diversité nous a conduites à effectuer des regroupements afin de pouvoir effectuer des analyses statistiques fiables (tableau 3). Ce tableau permet de mettre clairement à jour la tertiarisation de l'emploi féminin. En effet, les filles ne sont que 18,7% à avoir travaillé pour l'industrie, contre 23,6% pour les garçons. Par ailleurs, au sein de la catégorie des services, les filles sont moins présentes que les garçons dans les services financiers et comptables.

Ces chiffres ne sont pas étonnants compte tenu de la répartition de l'emploi féminin selon les secteurs d'activité et mettent à jour une nouvelle fois le phénomène de tertiarisation.

Tableau 2 : Sexe et secteur d'activité de l'entreprise ayant accueilli le stagiaire

Secteur d'activité	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
Banque, finance, assurance	41 (37,3%)	28 (22,8%)	69 (29,6%)
Audit, comptabilité	7 (6,4%)	7 (5,7%)	14 (6,0%)
Communication, médias, telecom	5 (4,5%)	21 (17,1%)	26 (11,2%)
Energie et BTP	7 (6,4%)	4 (3,3%)	11 (4,7%)
Industrie de transformation et santé	9 (8,2%)	11 (8,9%)	20 (8,6%)
Transport et autres activités industrielles	10 (9,1%)	8 (6,5%)	18 (7,7%)
Commerce et distribution	9 (8,2%)	13 (10,6%)	22 (9,4%)
Administration publique et association	2 (1,8%)	6 (4,9%)	8 (3,4%)
Services aux entreprises	14 (12,7%)	15 (12,2%)	29 (12,4%)
Divertissement	6 (5,5%)	10 (8,1%)	16 (6,9%)
Total	110 (100%)	123 (100%)	233 (100%)

Tableau 3 : Sexe et principaux secteurs d'activité de l'entreprise ayant accueilli le stagiaire

Secteur d'activité	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
Industrie	26 (23,6%)	23 (18,7%)	49 (21,0%)
Services financiers et comptables	48 (43,6%)	35 (28,5%)	83 (35,6%)
Autres services	36 (32,7%)	65 (52,8%)	101 (43,3%)
Total	110 (100%)	123 (100%)	233 (100%)

Khi-deux = 9,852, ddl = 2, p = 0,007

1.2. Segmentation fonctionnelle et domaine du stage

Les taux de féminisation varient énormément selon les fonctions en entreprises. Ces différences s'observent-elles en matière de stage ?

Concernant les domaines dans lesquels les étudiants font leur stage, des différences sexuelles significatives apparaissent à nouveau, qui peuvent s'apparenter aux phénomènes de segmentation fonctionnelle décrits dans la revue de littérature. Ainsi, on retrouve davantage les garçons en finance et comptabilité pour 60% d'entre eux, contre un peu plus de 41% des filles. A cette surreprésentation masculine en finance et comptabilité, répond une surreprésentation féminine en marketing et communication et gestion des ressources humaines, même si les étudiantes demeurent tout de même assez bien représentées en finance et comptabilité comparé à ce qui se passe sur le marché du travail.

Les stages ne reflètent pas exactement la féminisation des fonctions telles que soulignées par Michèle Cotta (2000). Cependant, on observe des similitudes. Ainsi, les filles se retrouvent moins souvent en finance et comptabilité que les garçons et plus souvent en marketing et communication, ainsi qu'en gestion des ressources humaines. Les filles demeurent donc plus présentes que les garçons dans les fonctions traditionnellement féminisées.

Tableau 4 : Domaine du stage et sexe du stagiaire

Domaine du stage	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
Finance/comptabilité	66 (60%)	52 (41,3%)	118 (50%)
Finance/comptabilité et autre	7 (6,4%)	8 (6,3%)	15 (6,4%)
Marketing et communication	19 (17,3%)	30 (23,8%)	49 (20,8%)
Gestion des ressources humaines	5 (4,5%)	11 (8,7%)	16 (6,8%)
Logistique, achat, ventes	5 (4,5%)	7 (5,6%)	12 (5,1%)
Divers	8 (7,3%)	18 (14,3%)	26 (11%)
Total	110 (100%)	126 (100%)	236 (100%)

Khi-deux = 9,586, ddl = 5, p = 0,088

3. Discriminations salariales et indemnités de stage

Existe-t-il des écarts salariaux en matière d'indemnités de stage comparables aux discriminations salariales décrites dans notre revue de littérature ?

Dans le cas des stages, il est possible d'appréhender les inégalités salariales en se référant à la perception d'une indemnité de stage ou non et à son montant. En effet, les entreprises peuvent verser aux étudiants qui travaillent pour elles en stage une indemnité dont le montant recommandé est de 30% du SMIC.

La première différence salariale entre étudiantes et étudiants concerne le fait de percevoir ou non une indemnité de stage. Plus de 82% des étudiants perçoivent une telle indemnité. Cependant, **les étudiantes ont moins souvent perçu une indemnité** de stage que leurs homologues masculins ; 78,7% d'entre elles ont touché une indemnité de stage contre 88,2% des garçons. Cette différence est statistiquement significative au seuil de 10% (valeur du khi2 = 3,746, ddl = 1 et p=0,053).

De plus, quand celles-ci ont touché une indemnité, cette dernière était nettement inférieure et cette différence est statistiquement significative elle aussi. En effet, les étudiantes ont perçu en moyenne **140 euros de moins** que les étudiants (376,50 euros contre 516,17), soit une différence d'environ 37%. Cette différence est statistiquement significative (test t d'égalité des moyennes, avec t = 2,548, ddl = 183,324 et p = 0,012).

Une analyse de la distribution des indemnités fait bien ressortir ces écarts, ainsi que le montre le tableau suivant. Les filles sont davantage représentées dans les classes où l'indemnité de stage est faible et le sont beaucoup moins quand celle-ci dépasse 500 euros par mois. Les différences sont à nouveau statistiquement significatives.

Tableau 5 : Montant de l'indemnité de stage en fonction du sexe

Montant	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
0 euros	13 (12%)	26 (21,5%)	39 (17%)
1-500 euros	61 (56,5%)	68 (56,2%)	129 (56,3%)
501-999 euros	20 (18,5%)	20 (16,5%)	40 (17,5%)
1000 euros et plus	14 (13%)	7 (5,8%)	21 (9,2%)
Total	108 (100%)	121 (100%)	229 (100%)

Khi-deux = 6,329, ddl = 3, p = 0,097

4. Des similarités entre étudiants

Dans les parties précédentes, nous avons surtout parlé des différences entre hommes et femmes sur le marché du travail, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi, des phénomènes de concentration ou de segmentation ou encore des salaires. Nous avons cependant trouvé certaines similarités dans la situation des étudiants concernant la taille des entreprises où leur stage a été effectué et leur réussite aux entretiens.

4.1. La taille de l'entreprise

Il existe cependant des convergences entre hommes et femmes, comme par exemple la féminisation des entreprises selon leur taille. En effet, la part des femmes est en moyenne de 40,7% dans les effectifs du secteur privé et semi-public et si elle est un peu plus importante dans les entreprises de moins de 10 salariés (43,8%) que dans celles de 10 à 49 salariés (38,5%), elle remonte ensuite à plus de 41% pour les entreprises de 50 à 5000 salariés (Regards sur la parité, Insee, 2001, p.54). Existe-t-il en matière de stage des différences dans la répartition des étudiants ?

Deux mesures de la taille de l'entreprise ont été utilisées. Les étudiants ont dû déclarer si leur entreprise était une PME ou une grande entreprise (société-mère ou filiale...), ainsi que le nombre de salariés de l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur stage. Les résultats se recoupent. En effet, 70% des garçons déclarent avoir effectué leur stage dans une grande entreprise, contre 61% des filles. A partir du nombre de salariés, il n'est pas possible non plus de mettre à jour des différences statistiquement significatives en fonction du sexe des étudiants. Cependant, on observe que les étudiantes ont plus souvent travaillé dans des entreprises de moins de 49 salariés (pour 47,3% d'entre elles, contre 35,8% des garçons) et elles n'ont été que 28% à effectuer leur stage dans une entreprise de plus de 250 salariés contre près de 36% pour les garçons (tableau 4).

Tableau 6 : Sexe et taille de l'entreprise

Nombre de salariés dans l'entreprise	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
0-49 salariés	34 (35,8%)	44 (47,3%)	78 (41,5%)
50-249 salariés	27 (28,4%)	23 (24,7%)	50 (26,6%)
plus de 250 salariés	34 (35,8%)	26 (28,0%)	60 (31,9%)
Total	95 (100%)	93 (100%)	188 (100%)

Khi-deux = 2,648, ddl = 2, p = 0,266

4.2. La réussite aux entretiens³

Par ailleurs, si nous avons souligné dans notre étude l'existence de discriminations quant à l'accès au stage, au travers notamment du taux de réponses positives aux CV ou encore dans la durée de la recherche du stage, un autre indicateur ne fait pas lui apparaître de différence significative.

Nous avons en effet demandé aux étudiants si un de leurs entretiens pour obtenir un stage s'était mal passé. Moins de 10% d'entre eux déclarent avoir fait une telle expérience et si les filles sont 11,3% d'entre elles à estimer qu'un de leurs entretiens s'est mal passé, contre 8,2% des garçons, cette différence n'est pas statistiquement significative (khi-deux = 0,659, ddl = 2, p = 0,719). Ainsi, il semblerait qu'une fois l'entretien décroché, **les filles réussissent aussi bien que les garçons.**

Ces résultats semblent comparables à ceux de Jean-François Amadiou (2005) qui montrait dans son étude que les taux de réussite aux entretiens des différents candidats (candidats de référence ou candidats avec des caractéristiques susceptibles d'engendrer une discrimination, comme l'âge, le sexe, l'origine ou le handicap) étaient élevés. Selon lui, « le relatif succès rencontré par tous (les) candidats lors des entretiens d'embauche montre que c'est l'envoi du CV et le tri sur CV qui constituent le frein principal à l'embauche » (Ibid.).

Cette étude met donc à jour des différences sexuelles saisissantes en matière de stage. D'autres facteurs que le sexe pourraient-ils avoir influé sur ces résultats ?

³ Les auteures auraient souhaité pouvoir calculer un taux de réussite aux entretiens, en comparant le nombre d'entretiens décrochés au nombre de propositions de stages, mais un tel calcul n'a pas été possible. En effet, certains étudiants ont eu leur stage sans entretien, d'autres ont passé plusieurs entretiens pour le même stage, d'autres ont eu plusieurs propositions suite à un entretien dans la même entreprise, etc.

DISCUSSION

Nous présentons dans cette partie des éléments de discussion de nos résultats. Nous nous demandons quels facteurs, autres que le sexe, pourraient avoir contribué aux différences observées en matière de stage. Le premier élément de discussion que nous proposons est la capacité de négociation des étudiantes, qui pourrait notamment expliquer les différences en matière d'indemnités de stages. Le second concerne le patrimoine relationnel des étudiants.

1. Les filles de moins bonnes négociatrices qui se satisfont de moins que les garçons ?

Peut-on expliquer certaines des différences entre étudiants selon leur capacité de négociation ? Il est frappant de constater que les filles ont **moins souvent** tenté de négocier en cours d'entretien de recrutement leurs conditions de stage, 39,3% d'entre elles, contre 50,5% des garçons ont négocié sur au moins un point⁴. Cette différence est statistiquement significative (avec khi-deux = 2,808, ddl = 1 et p=0,094).

21,3% d'entre elles ont tenté notamment de négocier le contenu de leur travail (contre 26,2% des hommes), alors qu'elles n'ont été que 10,7% à négocier le montant de leur indemnité de stage contre 17,5% des garçons. Faut-il y voir une preuve que les filles privilégient l'intérêt du travail à sa rémunération ou se satisfont de percevoir moins ?

Finalement, les filles ont beaucoup plus souvent **accepté toutes les conditions** du recruteur que les garçons (56,3% d'entre elles, contre 43,7% des garçons) et ce alors même qu'elles jugeaient plus souvent que les garçons que le rapport de force dans la négociation était partagé entre le recruteur et le stagiaire (41,7% contre 29,1% pour les garçons).

Tableau 7 : Jugement porté sur le rapport de force dans la négociation selon le sexe

Rapport de force	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
En faveur du stagiaire	3 (2,9%)	5 (4,2%)	8 (3,6%)
En faveur du recruteur	70 (68%)	65 (54,2%)	135 (60,5%)
Partagé	30 (29,1%)	50 (41,7%)	80 (35,9%)
Total	103 (100%)	120 (100%)	223 (100%)

Ceci nous amène à nous demander si les filles se satisfont de moins. Pour tenter de répondre à cette question, nous avons mobilisé les items du questionnaire relatifs à l'évaluation par l'étudiant de son stage.

Une première question générale leur était posée pour savoir si le stage répondait à leurs attentes. Plus des trois quarts des étudiants se déclarent satisfaits de leur stage ; les garçons un peu plus souvent que les filles (77,7% contre 73,8%), mais cette différence n'est pas statistiquement significative. Leur jugement globalement positif sur leur stage est conforté par le fait qu'ils sont près des trois quarts à trouver leur stage très intéressant ou intéressant. Les

⁴ Les thèmes de négociation sont les suivants : le contenu du travail, les horaires, le montant de l'indemnité de stage et la catégorie Autre. Les étudiants ayant répondu Autre ont alors précisé le point négocié (en général, la période du stage ou la possibilité de prendre des vacances).

filles semblent un peu moins satisfaites, mais cet écart n'est pas statistiquement significatif (tableau).

Tableau 8 : Jugement porté par l'étudiant sur son stage en fonction du sexe

Jugement	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
Très intéressant	35 (32,1%)	44 (34,6%)	79 (33,5%)
Intéressant	48 (44%)	49 (38,6%)	97 (41,1%)
Moyennement intéressant	22 (20,2%)	24 (18,9%)	46 (19,5%)
Peu intéressant	4 (3,7%)	10 (7,9%)	14 (5,9%)
Total	109 (100%)	127 (100%)	236 (100%)

Par ailleurs, on peut également remarquer que plus des trois quarts des étudiants ont réalisé leur stage dans le domaine de leur choix, ce qui contribue certainement à ce niveau de satisfaction élevé. Là encore, les garçons ont plus souvent réalisé leur stage dans le domaine qu'ils souhaitent (78,8% d'entre eux, contre 73,7% des filles), mais cette différence n'est pas statistiquement significative.

Ainsi, même si les jeunes filles ont souvent eu plus de mal à trouver un stage et que ce stage s'avère moins payé, leur jugement général sur leur stage ne semble pas s'en ressentir. Ce paradoxe a déjà été soulevé dans des travaux précédents. Ainsi, en dépit des difficultés d'insertion des jeunes femmes cadres mises à jour par Dominique Epiphane (2001), ces dernières ont un jugement aussi positif que celui de leurs confrères sur leur emploi et s'estiment globalement aussi satisfaites de leur rémunération que les hommes.

2. Des filles au patrimoine relationnel moindre ?

Le rôle du réseau est essentiel dans la recherche du stage. Il s'agit non seulement du moyen le plus mobilisé, mais aussi de celui qui a les meilleurs résultats pour trouver un stage. Or, les filles sont moins aidées pour trouver leur stage. En effet, elles ne sont que 63,4% à déclarer avoir trouvé leur stage par relations, contre 76,2% des garçons. Cette différence pourrait expliquer en partie pourquoi les durées de recherche de stage sont différentes pour les étudiants de sexe différent. Elle pourrait aussi expliquer pour partie l'écart de rémunération.

Tableau 9 : Rôle du réseau et accès au stage

Moyen de trouver le stage	Sexe du stagiaire		Total
	Homme	Femme	
Par relations	80 (76,2%)	78 (63,4%)	158 (69,3%)
Sans relations	25 (23,8%)	45 (36,6%)	70 (30,7%)
Total	105 (100%)	123 (100%)	228 (100%)

Khi-deux = 4,346, ddl = 1, p = 0,037

Ces résultats sont à nouveau comparables à ceux d'études antérieures. Alain Bihr et Roland Pfefferkorn (2002) ont étudié la mobilisation par les familles de leurs ressources relationnelles pour l'insertion professionnelle de leurs enfants. Ils avaient déjà mis à jour des différences

comparables en fonction du sexe de l'enfant, les hommes étant « plus souvent redevables à leur famille de leur premier emploi stable » que les femmes (19% contre 11%) (Ibid., p.172-3). Il semblerait donc que dès le stage, les filles soient moins aidées dans leur recherche et que le « patrimoine relationnel aille davantage aux hommes » (Ibid, p.173). Moins aidées dans leur première recherche d'emploi, les filles seraient aussi moins aidées dans leur recherche de stage.

En conclusion, notre étude présente à nos yeux l'apport principal suivant : il s'agit d'une des premières études, à notre connaissance, sur les phénomènes de discrimination sexuelle relative à l'accès aux stages en entreprises.

Cette étude présente cependant des limites. Nos résultats demandent à être affinés. Nous n'avons présenté que des **premiers éléments de discussion** et d'autres facteurs que le sexe sont susceptibles d'avoir influencé nos résultats. Ils feront l'objet de tests ultérieurs plus approfondis.

Nous envisageons également de répliquer notre étude afin de confirmer et d'affiner les résultats obtenus. Notre objectif est de mieux expliquer les différences hommes/femmes en matière d'accès au stage et de type de stage.

BIBLIOGRAPHIE

AMADIEU Jean-François, 2004. « Enquête *Testing* sur CV, Adia/Paris I », *Observatoire des discriminations*, <http://cergors.univ-paris1.fr>.

AMADIEU Jean-François, 2005. « Discrimination à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien », *Observatoire des Discriminations*, avril. <http://cergors.univ-paris1.fr>.

BIHR Alain et Roland PFEFFERKORN, 2002. *Hommes, femmes, quelle égalité ? Ecole, travail, couple, espace public*. Les Editions d'Atelier.

CEREQ, 2002 a. *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*.

CEREQ, 2002 b. *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la « Génération 98 »*, décembre.

CIDJ, 2004, « Trouver un stage en entreprise », *Actuel CIDJ*, Juin, 1.82.

COLMOU Anne-Marie, 1999. *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles, Quelles solutions ?* Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation.

COTTA Michèle, 2000. *Femmes dans les lieux de décision*. Rapport du Conseil Economique et Social. Les éditions des Journaux Officiels.

DE BRY Françoise et Jérôme BALLEET, 2004. « Responsabilité sociale de l'entreprise et gestion des ressources humaines : la parité hommes/femmes et le plafond de verre », XV ème Congrès annuel de l'AGRH.

DUGUET Emmanuel et Pascale PETIT, 2004. « Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data », *Cahiers de la MSE, EUREQua Working Paper*, n°38.

EPIPHANE Dominique, 2001. « Les jeunes cadres sont-ils des anges ? La féminisation de la catégorie 'cadres et professions intellectuelles supérieures' au miroir de l'insertion des jeunes », *CEREQ, Document Génération 92*.

GALLAND Olivier et Dominique ROUAULT, 1998. « Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale », *Economie et Statistiques*, n°316-317.

GARNER-MOYER Hélène, 2002. *Apparence physique et GRH, entre choix et discrimination*. Cahier de Recherche du CERGOR, 02/04, Novembre.

GARNER-MOYER Hélène, 2003. « Discrimination et emploi : revue de la littérature », *Documents d'étude DARES*, mai, n°69.

GENISSON Catherine, 1999. *Femmes-Hommes, quelle égalité professionnelle ?* La Documentation Française. Rapport au Premier Ministre.

INSEE, 2001, *Regards sur la parité, Edition 2001*, INSEE.

JOSEPH Olivier et Séverine LEMIERE, 2005. « La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail, mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles », *Net.doc.12*, Mars.

LAUFER Jacqueline et Annie FOUQUET, 1997. *Effet de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique*. Groupe HEC, Centre d'Etudes de l'Emploi, Service des Droits des Femmes.

LAUFER Jacqueline, 2003. *L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre*. Rapport de recherche DARES.

LE MINEZ Sylvie et Sébastien ROUX, 2002. « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Economie et Statistiques*, n°351, INSEE.

MARUANI Margaret, 2000. *Travail et emploi des femmes*. La Découverte, Paris.

MEURS Dominique et Sophie PONTHEUX, 2000. « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et statistiques*, 337-338, 7/8, 135-158.

OKBA Mahrez, 2004. « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche de l'égalité professionnelle », *Premières Synthèses*, Juillet, n°31.2, DARES.

Les cahiers du CERGORS

Septembre 2005, *Les cahiers du CERGOR* deviennent *Les cahiers du CERGORS* ! La série « *Les cahiers du CERGOR* » demeure consultable sur le site du CERGORS (<http://cergors.univ-paris1.fr>).

Numéro 1

Olivier Quang-Tri Truong, 2005. « Les entrepreneurs d'origine étrangère en France : le cas des français d'origine vietnamienne », *Les cahiers du CERGORS*, n°1.

Numéro 2 – Septembre 2005

Charles-Henri d'Arcimoles et Julien Le Maux, 2005. « Gouvernance d'entreprise et rémunération des dirigeants en France, Variation sur la transparence et la performance », *Les cahiers du CERGORS*, n°2, Septembre.

Numéro 3 – Septembre 2005

Sophie Landrieux – Kartochian et Chloé Guillot – Soulez, 2005. « Les stages, une des formes de la discrimination sexuelle dans le monde du travail ? », *Les cahiers du CERGORS*, n°3, Septembre.

Résumé du cahier de recherche :

Ce cahier de recherche présente le compte-rendu d'une recherche menée auprès d'étudiants de niveau maîtrise en gestion à l'Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne portant sur les différences hommes/femmes quant aux stages. En effet, l'accès au stage fait partie des domaines dans lesquels la loi interdit toute discrimination sur la base notamment du sexe.

Cette recherche met à jour l'existence d'inégalités sexuelles similaires à celles qui existent sur le marché du travail tant sur le plan de l'accès au stage, que dans la nature des stages obtenus et le montant des indemnités perçues. En ce sens, les stages semblent préfigurer les conditions d'emploi futures des femmes et seraient ainsi un des multiples visages de la discrimination sexuelle. Les auteures présentent enfin des éléments de discussion de leurs résultats et s'interrogent sur ces différences.

Mots-clefs :

Stage, processus de recrutement, discrimination, genre.