



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences
sociales et politiques

SESSION D'ETE 2020

Le choix professionnel des personnes s'identifiant comme LGB : entre identité sexuelle et identité vocationnelle

Mémoire de Maîtrise ès Sciences en psychologie, orientation Psychologie du
conseil et de l'orientation

Présenté par Adeline LEBRUN

Directeur : PAS Jonas MASDONATI

Experte : MER Eva CLOT-SIEGRIST

REMERCIEMENTS

Avant toutes choses, je souhaite formuler mes remerciements aux personnes sans lesquelles ce travail n'aurait pas pu voir le jour. Bien qu'ils soient d'usage, ils n'en sont pas moins sincères.

Je remercie vivement mon directeur de mémoire, M. Jonas Masdonati, d'avoir accepté ce projet de recherche et permis, grâce à ses précieux conseils, sa réalisation. Je le remercie pour sa patience, son soutien et son implication.

Merci également à Madame Clot-Siegrist d'avoir accepté le rôle d'experte pour la soutenance de ce mémoire.

Je suis évidemment extrêmement reconnaissante envers les 11 personnes qui ont accepté de prendre part à cette recherche et m'ont accordé leur confiance. J'espère que ce travail saura rendre justice à leurs récits.

Je remercie ma famille pour son aide inestimable, son soutien et son intérêt dans ce projet.

Et finalement, je remercie mes ami-e-s pour leurs encouragements et leur présence.

RESUME

Cette recherche s'est intéressée au processus de choix vocationnel des personnes s'identifiant comme appartenant à une orientation sexuelle minoritaire. La littérature existante fait état de difficultés particulières pour cette population, notamment en raison des phénomènes de discrimination encore largement répandus sur le lieu de travail (Parini & Lloren, 2017) et des difficultés liées au développement concomitant de l'identité sexuelle et de l'identité vocationnelle (Schmidt & Nilsson, 2006). Dans cette recherche qualitative, nous avons analysé comment le développement de l'identité relative à une orientation sexuelle minoritaire avait influencé le processus de choix professionnel chez 11 participant·e·s. Le cadre théorique des motivations identitaires (Vignoles, 2011) et de la menace identitaire (Petriglieri, 2011) a été utilisé pour saisir l'articulation entre identité sexuelle (sous-tendant l'orientation sexuelle) et identité vocationnelle (sous-tendant le processus d'orientation professionnelle). Les résultats montrent une grande variété dans les parcours individuels. Ils ont toutefois permis de dresser une typologie de l'influence selon trois groupes : une influence de l'identité sexuelle sur l'objet du choix de métier ; une influence de l'identité sexuelle sur le déroulement du processus d'orientation professionnelle ; une absence d'influence de l'identité sexuelle. Nous montrons également que pour certain·e·s participant·e·s, le choix d'un métier peut représenter une opportunité identitaire, en opposition au concept de menace identitaire.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	2
RESUME	3
TABLE DES MATIERES	4
INTRODUCTION.....	7
1. PROBLEMATIQUE	7
1.1 <i>Une photographie des conditions de travail des personnes LGBT en Suisse</i>	<i>8</i>
1.2 <i>Les débuts de la recherche sur les personnes LGB dans le champ de la psychologie du conseil et de l'orientation professionnelle.....</i>	<i>10</i>
1.3 <i>Le modèle intégratif de Chung</i>	<i>11</i>
1.4 <i>Influence de l'orientation sexuelle sur le choix vocationnel</i>	<i>13</i>
1.5 <i>Objet de la recherche.....</i>	<i>16</i>
2. CADRE THEORIQUE	18
2.1 <i>L'identité, une définition intégrative</i>	<i>18</i>
2.2 <i>L'identité sexuelle.....</i>	<i>26</i>
2.3 <i>L'identité vocationnelle</i>	<i>35</i>
3. OBJECTIF DE LA RECHERCHE.....	41
METHODOLOGIE	42
1. RECRUTEMENT ET SELECTION	43
2. DESCRIPTION DES PARTICIPANT·E·S.....	43
3. RECUEIL DES DONNEES	44
4. TRAITEMENT DES DONNEES.....	45
RESULTATS.....	46

1.	PRESENTATION DES PARTICIPANT·E·S	46
1.1.	<i>Anvers</i>	49
1.2.	<i>Linz</i>	50
1.3.	<i>Seattle</i>	52
1.4.	<i>Kerala</i>	55
1.5.	<i>Sydney</i>	57
1.6.	<i>Torino</i>	59
1.7.	<i>Athènes</i>	61
1.8.	<i>Aix</i>	63
1.9.	<i>Camden</i>	66
1.10.	<i>Wien</i>	68
1.11.	<i>Belgrade</i>	70
2.	VERS UNE TYPOLOGIE.....	72
2.1.	<i>Influence sur l'objet du choix</i>	73
2.2.	<i>Influence sur le processus de choix</i>	82
2.3.	<i>Sans influence</i>	88
	DISCUSSION	90
1.	DISCUSSION DES RESULTATS	92
1.1.	<i>Une multiplicité d'articulations</i>	92
1.2.	<i>Des opportunités identitaires</i>	92
1.3.	<i>Une influence sur l'issue du processus de choix</i>	95
1.4.	<i>Une influence sur le déroulement du processus de choix</i>	96
1.5.	<i>Sans influence</i>	98

1.6. <i>Une question de temporalité</i>	98
1.7. <i>Réflexion générale</i>	98
2. LIMITES ET PERSPECTIVES	101
3. IMPLICATIONS POUR LA PRATIQUE	102
CONCLUSION	103
RÉFÉRENCES	104
ANNEXES	114
ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	114
ANNEXE 2 : CANEVAS D'ENTRETIEN	115

INTRODUCTION

Ces dernières années, les débats autour du mariage pour tous en France ou celui pour l'élargissement de la loi antiracisme à l'homophobie en Suisse ont montré l'hétérosexisme¹ encore très forte dans certaines franges de la société. Nous nous sommes alors demandé comment il était possible de construire son identité lorsque l'on se reconnaissait comme appartenant à une minorité sexuelle dans un tel contexte et comment cela pouvait influencer sur les choix de carrières. Nous avons alors constaté que les théories de la psychologie de l'orientation scolaire et professionnelle, issues principalement du contexte nord-américain, prenaient peu en compte la diversité quelle qu'elle soit. De plus, très peu d'études empiriques venaient répondre à ces questions et c'est ce qui a motivé l'élaboration de cette recherche.

1. PROBLEMATIQUE

Pour introduire notre problématique qui concerne le choix professionnel des personnes lesbiennes, gays et bisexuelles (LGB), nous allons commencer par exposer les résultats d'une enquête récente menée en Suisse sur la discrimination contre les personnes homosexuelles sur le lieu de travail, afin de mettre en évidence les problématiques spécifiques que rencontre cette population sur le marché du travail. Nous présenterons ensuite les débuts de la recherche en psychologie du conseil et de l'orientation scolaire et professionnelle sur la thématique des personnes LGB, portant essentiellement sur la discrimination sur le lieu de travail. Puis, il sera fait état du premier modèle de choix professionnel des personnes LGB pour faire face à cette discrimination. Nous nous intéresserons ensuite à l'influence d'une orientation

¹ Terme référant à un système idéologique qui présuppose la supériorité de l'hétérosexualité sur les autres formes d'orientations sexuelles et considère toute personne comme a priori hétérosexuelle (Chouinard, 2010)

sexuelle minoritaire sur le choix professionnel et concluons ce chapitre par l'exposé de l'objet de la recherche.

1.1 UNE PHOTOGRAPHIE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES LGBT EN SUISSE

Une recherche dans le champ des sciences sociales de Parini et Lloren (2017) a permis de dresser un constat de la situation des personnes se reconnaissant comme lesbiennes, gays, bisexuelles ou transidentitaire (LGBT) en Suisse et plus particulièrement de la discrimination dont elles sont victimes au travail. Par discrimination au travail, il faut entendre « le traitement injuste et préjudiciable de travailleurs et travailleuses ou de candidat·e·s à l'embauche, se basant sur des attributs personnels n'affectant pas la performance au travail [traduction libre] » (Chung, 2001, p. 34). Dans leur approche, Parini et Lloren interprètent la discrimination envers les personnes LGBT comme imbriquée aux attentes liées au genre. En effet, l'homosexualité ou la bisexualité ne sont pas des caractéristiques visibles en soi et peuvent être dissimulées sur le lieu de travail. Par contre, lorsque la personne ne se conforme pas aux attentes de « féminité » ou de « masculinité » liées à son sexe, la transgression de la norme de genre est perçue dans les interactions sociales courantes. Ces transgressions peuvent être interprétées comme des manifestations de l'homosexualité. L'hétérosexualité participe à la définition des attentes liées au genre, tant pour les hommes que pour les femmes : être un homme c'est être attiré par des femmes et vice-versa. Parini et Lloren définissent la discrimination comme une sanction sociale envers les personnes ne respectant pas les attentes liées à leur sexe. Ainsi l'homme sera sanctionné s'il abandonne ses attributs de pouvoir liés à son genre, tandis que la femme sera sanctionnée si elle refuse son rôle de mère et n'accepte pas sa position hiérarchique inférieure aux hommes.

Parini et Lloren (2017) ont enquêté sur la prévalence de la discrimination envers les personnes LGB par un questionnaire diffusé dans toute la Suisse en 2014 et ont récolté des données provenant d'un échantillon de 1097 personnes.

Presque 44% des participant-e-s affirment avoir vécu de la stigmatisation verbale (remarques péjoratives constantes sur leur orientation sexuelle et leur expression de genre ainsi que propos et gestes obscènes), 30% avoir vécu du harcèlement sexuel ou moral (intimidation, menaces, abus de pouvoir, avances ou allusions sexuelles non désirées), environ 26 % ont été mis à l'écart de projets intéressants, de l'équipe ou d'événements sociaux informels, 22% ont été victimes d'un outing² non désiré (ce chiffre inclut les personnes transidentitaires ayant achevé leur transition) et presque 6% ont été victimes d'agressions sexuelles ou physiques. Parmi les actes de stigmatisation verbale, il est intéressant de noter que les remarques sur l'expression de genre sont plus fréquentes que celles sur l'orientation sexuelle, ce qui confirme l'hypothèse de l'importance de la transgression de genre dans la discrimination envers les personnes LGB. Les femmes lesbiennes étaient aussi plus fréquemment victimes de discrimination que les hommes gays. De plus, le fait d'être en formation est un facteur de risque par rapport au fait d'être employé, cadre ou indépendant. En effet les personnes en formation de l'échantillon considéré étaient environ 61% à avoir été discriminées, contre 40% pour les personnes ayant le statut d'employé-e. Les plus jeunes étaient également plus souvent discriminé-e-s. Les chercheuses ont également relevé une variabilité selon l'environnement professionnel, le secteur professionnel et l'ancienneté dans l'entreprise. En effet, il y a plus de probabilité d'être victime de discrimination dans un environnement professionnel masculin, dans les secteurs services-ventes-restauration, information-communication-arts-culture, construction-transport-industries et santé-social et avec une ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise.

Cette étude nous éclaire sur la prégnance des phénomènes de discriminations envers les personnes LGB dans le contexte du travail en Suisse et donne des indications sur le contexte social dans lequel elles sont contraintes d'évoluer.

² Expression qui indique le fait de dévoiler, contre sa volonté, l'orientation sexuelle d'une personne (Parini & Llorien, 2017)

Nous allons maintenant aborder plus directement le sujet de la psychologie du conseil et de l'orientation professionnelle.

1.2. LES DEBUTS DE LA RECHERCHE SUR LES PERSONNES LGB DANS LE CHAMP DE LA PSYCHOLOGIE DU CONSEIL ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

C'est dans le courant des années 1970 que la littérature concernant l'orientation professionnelle des personnes s'identifiant comme LGBT a émergé (Croteau, 1996) et c'est également à cette période qu'apparaît la littérature portant sur la discrimination envers les minorités sexuelles (Parini & Lloren, 2017), majoritairement dans les pays anglophones. Dans une revue de littérature portant uniquement sur des études empiriques effectuées sur la thématique des minorités sexuelles et de leur expérience au travail, Croteau a identifié onze études réalisées durant les décennies 80 et 90. Il relève alors le peu de recherches empiriques consacrées à ce sujet ainsi que les problèmes de méthodologie que celles-ci présentent, notamment concernant le peu de diversification de l'échantillonnage. De ces premières études sur la thématique, il ressort que la discrimination sur le lieu de travail est une préoccupation généralisée pour cette population, qu'elle soit vécue ou anticipée.

Parmi ces onze études identifiées par Croteau (1996), deux portaient sur le choix vocationnel des personnes LGB. Celles-ci ont été analysées par Chung (1995). Au moment de la publication de l'étude, aucune recherche empirique n'avait été menée sur le processus du choix vocationnel des personnes LGB. Par contre, quelques données ont pu être mises en avant, comme le fait que les hommes gays semblaient avoir, en moyenne, des intérêts professionnels différents des hommes hétérosexuels, avec un attrait plus marqué pour les arts et le divertissement (Whitam 1983, cité par Chung 1995). Selon la classification des intérêts professionnels de Holland en six types (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant), les hommes gays montraient également des intérêts moins traditionnels et obtenaient des résultats moins hauts dans les types réalistes (p.ex. métiers manuels) et investigateurs (p.ex. métiers scientifiques) (Chung & Harmon, 1994, cités par Chung 1995). Suite à ces premières études, Chung s'est intéressé à comment l'identité sexuelle pouvait

influencer le choix vocationnel des minorités sexuelles au travers du prisme de la discrimination, ce que nous allons voir dans la section suivante.

1.3. LE MODELE INTEGRATIF DE CHUNG

Une nouvelle revue de littérature a amené Chung (2001) à caractériser la discrimination au travail selon trois dimensions. La première dimension relève du **caractère plus ou moins formel** de la discrimination. Si la discrimination est institutionnalisée dans l'entreprise par des décisions telles que les engagements ou les promotions, elle est qualifiée de formelle. Quant à la discrimination informelle, elle reflète une ambiance ou des comportements hostiles envers les personnes LGB. La deuxième dimension à prendre en compte relève du **caractère plus ou moins perçu ou factuel** de la discrimination. En effet, la perception par la personne concernée du danger encouru à révéler son orientation sexuelle sur le lieu de travail peut être plus ou moins surestimée, sous-estimée ou correspondre à des faits établis. La troisième dimension relève du **caractère plus ou moins potentiel ou vécu** de la discrimination, dans le cas où la personne ferait connaître son orientation sexuelle sur le lieu de travail. Chung (2001) propose que le croisement de ces trois dimensions donne lieu à huit types de discrimination possibles. Par exemple, une discrimination informelle, perçue et potentielle reflèterait une anticipation d'une forme de discrimination ambiguë dans les relations interpersonnelles sur le lieu de travail.

Ce classement du type de discrimination a été utile à Chung (2001) pour conceptualiser les stratégies de « coping » mises en place par les personnes LGB pour y faire face. Selon lui, deux grandes familles de stratégies existent : celle du choix vocationnel et celle de l'ajustement au travail. Les stratégies d'ajustement au travail sont elles-mêmes divisées en deux sous-catégories : la gestion de l'identité et la gestion de la discrimination.

Les stratégies relatives au choix vocationnel se déploieraient face à une discrimination potentielle ou à une discrimination réelle. Elles seraient au nombre de trois : *l'entreprenariat* (être son propre patron), *le « job tracking »* (rechercher un environnement de travail accueillant pour les personnes LGB)

et *la prise de risque* (se lancer dans des environnements plus ou moins tolérants).

Dans le groupe des **stratégies d'ajustement au travail**, la gestion de l'identité est utilisée face à une discrimination potentielle, alors que la gestion de la discrimination est mobilisée face à la discrimination vécue. **Dans la gestion de l'identité**, Chung (2001) propose les stratégies suivantes : *l'acting* (s'engager dans une réelle relation hétérosexuelle pour se couvrir), le *passing* (faire croire par de fausses informations qu'on est hétérosexuel), le *covering* (ne pas parler de sa vie privée), *l'implicitly out* (parler librement de sa vie mais sans se revendiquer LGB) et *l'explicitly out* (se revendiquer LGB).

Il existe aussi trois stratégies de **gestion de la discrimination** validées empiriquement (Chung, Williams, & Dispenza, 2009) : *la non-assertivité* (démissionner et ne jamais mentionner la discrimination subie), *le soutien social* (rechercher du soutien dans l'entourage pour pouvoir gérer la discrimination) et *la confrontation* (avec l'auteur de la discrimination ou avec sa hiérarchie).

Dans une étude empirique, Chung et collègues (2009) ont testé ces deux classifications. Ils ont interviewé 17 personnes sur leurs expériences de discrimination au travail et ont ensuite codé l'incident selon la typologie de discrimination proposée par Chung (2001) ainsi que le type de stratégie de coping déployé pour y faire face. Concernant la typologie de la discrimination, les résultats montrent que dans les incidents racontés dans leur échantillon, seules les dimensions formelle vs informelle et potentielle vs vécue ont été retrouvées. La dimension de la discrimination perçue vs réelle ne semble pas être utile, puisque dans leur échantillon, seule la discrimination perçue a été évoquée par les participant·e·s. Aucun autre type de discrimination n'a été retrouvé dans leurs données. Concernant les stratégies utilisées, dans le groupe des stratégies du choix vocationnel, les trois possibilités (*entreprenariat*, *job tracking* et *prise de risque*) ont été évoquées et aucune autre option suggérée. Aucun·e participant·e n'avait cependant choisi la prise de risque comme

solution. Dans le groupe des stratégies de gestion de l'identité (*acting, passing, covering, implicitly* ou *explicitly out*), aucune autre stratégie n'a été évoquée par les participant·e·s, mais personne n'avait utilisé les stratégies de l'*acting* ou du *passing*.

Le but de ces typologies était de donner des instruments aux psychologues pour accompagner les personnes LGB dans le développement de leur carrière. Ce qui est intéressant pour notre propos est le fait que le choix vocationnel des personnes LGB est appréhendé comme une stratégie de gestion face au risque de discrimination encouru. Ceci nous amène aux études plus récentes s'étant intéressées au choix vocationnel des personnes LGB et à l'influence du développement de l'identité sexuelle sur la carrière de manière plus générale.

1.4. INFLUENCE DE L'ORIENTATION SEXUELLE SUR LE CHOIX VOCATIONNEL

Peu d'études empiriques existent sur la question du choix professionnel des personnes s'identifiant comme LGB (Croteau, Bieschke, Fassinger, & Manning, 2008 ; Schneider & Dimito, 2010). Certains facteurs ont tout de même pu être identifiés dans la littérature, notamment l'anticipation de la discrimination sur la place de travail (voir ci-dessus) ; l'interaction de l'identité sexuelle avec d'autres aspects de la diversité tels que l'ethnicité, la classe sociale ou le genre ; l'interaction avec le processus de coming-out³ et dans la mesure dans laquelle l'individu endosse les stéréotypes sociaux attribués aux personnes LGB. Dans ce qui suit, les études identifiées comme pertinentes pour cette recherche vont être passées en revue.

Effet du goulot d'étranglement.

L'hypothèse du goulot d'étranglement (Hetherington, 1991, cité par Schmidt & Nilsson, 2006) suggère qu'il existe une quantité d'énergie psychologique limitée pouvant être allouée aux différents aspects de l'identité (Raskin, cité par Schmidt & Nilsson, 2006). Lorsqu'une personne réalise que son identité

³ « Expression communément utilisée pour désigner le fait de dévoiler son orientation sexuelle » (Parini & Lloren, 2017, p. 155)

sexuelle est différente de la norme, le traitement de cette réalité va mobiliser une énergie psychologique considérable et peut déclencher une certaine détresse. Ceci laissera peu de ressources pour les processus de développement de l'identité vocationnelle et donc du choix professionnel.

Pour tester cette hypothèse, Schmidt et Nilsson (2006) ont mené une étude quantitative à l'aide de questionnaires et ont analysé l'effet des variables du « *conflit sexuel identitaire interne* » et du « *soutien social* » sur la « *maturité vocationnelle* » ainsi que sur l'« *indécision vocationnelle* », sur un échantillon composé de 102 jeunes de 15 à 19 ans s'étant eux-mêmes identifiés comme LGB. La variable du « *conflit sexuel identitaire interne* » se voulait une mesure des difficultés du développement de l'identité par rapport à l'orientation sexuelle. La variable du « *soutien social* » mesurait le degré de soutien perçu par les participant-e-s. La variable de la « *maturité vocationnelle* » représentait l'attitude de l'individu envers le fait d'effectuer un choix vocationnel et de rentrer dans le monde du travail (Lizo, 1995, cité par Schmidt & Nilsson, 2006). Quant à l'échelle d'« *indécision vocationnelle* », elle mesurait l'indécision ou l'incertitude face à un choix de carrière. Les résultats ont montré que la maturité et l'indécision vocationnelles étaient toutes deux prédites par le niveau de conflit sexuel identitaire interne et par le niveau de soutien social perçu. En effet, plus les scores de niveau de conflit sexuel identitaire étaient élevés et les scores de soutien social faibles, moins les scores de maturité vocationnelle étaient élevés et plus les scores d'indécision vocationnelle étaient élevés. Ces résultats soutiennent donc l'hypothèse du « goulot d'étranglement » en cas de difficulté avec le développement de l'identité sexuelle et démontrent l'interaction possible entre orientation sexuelle et processus de choix professionnel : des difficultés avec le développement de son identité sexuelle semblent impacter négativement le processus du choix vocationnel.

Sur la même thématique, une étude qualitative menée par Boatwright, Gilbert, Forrest, et Ketzenberger (1996) s'est intéressée à l'impact du développement de l'identité sexuelle sur les trajectoires de carrière de dix femmes lesbiennes

de 30 à 45 ans. Leur étude permet d'éclairer de manière subjective les résultats reportés ci-dessus. De manière générale, les participantes de l'étude évoquent la difficulté à développer leur « nouvelle » identité de personne homosexuelle et à intégrer celle-ci à leur identité globale. Cinq femmes ayant effectué leur coming-out à l'âge adulte parlent d'une forme de « deuxième adolescence » suite à cette étape, ce qui a impacté leur vie professionnelle ou académique. Cinq autres parlent d'une première « vraie » adolescence. En tant que processus de construction de l'identité sexuelle, le coming-out a mobilisé une quantité importante d'énergie chez ces participantes, causant un allongement des études, une remise en question du choix professionnel voire une incapacité à se maintenir en emploi. La quasi-totalité de l'échantillon a ainsi exprimé avoir éprouvé le sentiment d'être en retard sur le plan professionnel par rapport à leurs pairs hétérosexuelles qui ont progressé plus rapidement dans leur carrière. Un thème commun à la moitié des participantes a été la perte d'opportunités de carrière en raison de la discrimination envers leur identité lesbienne ainsi que la peur que leur identité lesbienne soit découverte sur le lieu de travail. Cette étude montre également que l'influence du développement de l'identité sexuelle sur le choix professionnel ne se limite pas à l'adolescence et qu'il existe des variations dans la temporalité des trajectoires.

Une influence tant positive que négative

Toutefois, l'influence d'une sexualité minoritaire sur l'identité vocationnelle n'est pas forcément négative. L'étude de Schneider et Dimito (2010) illustre ce fait. Par un questionnaire, ces autrices ont étudié l'impact de l'identité LGBT et des expériences de discrimination anti-LGBT sur le choix d'études ou le choix professionnel, avec un échantillon de 119 jeunes adultes étudiants. Les résultats ont montré que 64% des participants indiquent que leur orientation sexuelle a eu une incidence sur leur choix d'études et, parmi ceux-ci, deux tiers disent que l'influence a été positive (en majorité les femmes lesbiennes)⁴. Les

⁴ A noter que l'échantillon était composé d'étudiant-e-s dont la moitié était inscrite à des cours de sciences sociales, d'art ou de sciences humaines, des domaines que l'on peut imaginer comme relativement ouverts à la diversité.

autrices ont également séparé l'échantillon en fonction de l'importance de l'influence de l'identité LGB sur le choix de carrière. Le groupe des participants ayant évoqué un fort impact est celui qui a rapporté également le plus grand nombre d'expériences vécues d'homophobie ou d'hétérosexisme. Il existerait donc un lien entre les expériences de discrimination vécues et l'influence de l'identité sexuelle sur l'identité vocationnelle. Les résultats de Schneider et Dimito ont aussi montré que pour les personnes s'identifiant à une minorité ethnique visible, il y avait une plus forte probabilité d'influence négative de l'identité LGB sur le choix de carrière.

Cette étude souligne que l'expérience du choix vocationnel des personnes s'identifiant à des minorités sexuelles est variable et qu'il est nécessaire de tenir compte de plusieurs aspects identitaires. Selon cette étude, plus que l'orientation sexuelle, c'est l'expérience de la discrimination qui influencerait le choix d'orientation professionnelle.

Une autre étude qualitative effectuée par House (2004) permet d'illustrer les enjeux spécifiques rencontrés par les personnes LGB au moment du choix professionnel. House (2004) s'est intéressée aux obstacles que les femmes lesbiennes peuvent rencontrer dans le développement de leur carrière en raison de leur identité sexuelle. Dix femmes lesbiennes ont participé à des entretiens sur le sujet et l'ensemble de l'échantillon a abordé le choix de carrière par la question « dans quelle carrière puis-je être moi-même » (House, 2004, p.253). C'est-à-dire, dans quelle carrière puis-je vivre mon identité sexuelle sans être exposée à de la discrimination ou à des difficultés particulières. Dans cette étude, l'identité sexuelle a joué un rôle majeur dans le choix d'orientation professionnelle.

1.5. OBJET DE LA RECHERCHE

Ces différentes études montrent en somme que les personnes s'identifiant à des minorités sexuelles font face à des défis spécifiques quant à leur intégration dans le monde du travail, notamment en raison des phénomènes de discrimination largement répandus auxquels elles doivent faire face (Parini &

Loren, 2017). Cette discrimination à l'encontre des personnes LGBT, ne se limite pas à l'intégration professionnelle, mais semble également avoir des répercussions sur le choix d'orientation, celui-ci ayant, par ailleurs, été conceptualisé comme une stratégie de gestion de la discrimination (Chung, 2001). Ces processus résultent d'un contexte social hétéronormatif dans lequel développer une identité sexuelle s'écartant de la norme de l'hétérosexualité revient à s'identifier à un groupe minoritaire stigmatisé (Hetrick & Martin, 1987). De ce fait, développer une identité sexuelle LGBT dans un tel contexte représente un coût psychologique important (Schmidt & Nilsson, 2006).

En outre, des auteurs soulignent que le développement de l'identité vocationnelle (qui sous-tend le choix d'orientation professionnelle) est une tâche développementale de l'adolescence et agit comme moteur de la construction de l'identité globale durant cette phase de vie (Skorikov & Vondracek, 1998). Cependant, selon Hetrick et Martin (1987), pour les adolescents s'identifiant comme LGBT, le développement de l'identité sexuelle s'avère être la tâche développementale la plus importante et la plus difficile en raison du contexte de stigmatisation dans lequel ils vont grandir. Étant donné que les différentes facettes de l'identité sont interreliées et s'influencent mutuellement, on peut s'attendre à ce que la construction de l'identité sexuelle LGBT puisse déteindre sur le développement de l'identité vocationnelle et donc sur le processus du choix scolaire et professionnel (Fassinger, 1996). Or cette problématique est encore peu explorée et les études empiriques à ce sujet sont rares (Schneider & Dimito, 2010).

Nous avons alors décidé de contribuer à combler cette lacune afin de comprendre comment ces deux facettes identitaires se développent et, éventuellement, s'influencent réciproquement. Pour cela, nous souhaitons étudier le processus de choix d'orientation professionnelle et l'influence perçue de l'identité sexuelle sur celui-ci auprès de personnes s'identifiant comme LGBT. Cette recherche va donc amener des éléments de réponses à la question suivante : **comment, chez des personnes s'identifiant comme LGBT,**

l'identité sexuelle influence-t-elle l'identité vocationnelle durant le processus de choix d'orientation scolaire et professionnel?

Dans la partie suivante, les notions théoriques qui serviront à l'analyse de nos données vont être abordées.

2. CADRE THEORIQUE

Nous nous intéressons à l'influence du processus d'identification à une minorité sexuelle sur le développement de l'identité vocationnelle et donc du choix de carrière. Pour cela, une théorie générale de l'identité sera d'abord discutée afin de mieux comprendre comment les différentes facettes identitaires de l'individu s'imbriquent et quels sont les enjeux psychologiques de la construction identitaire. Dans un deuxième temps, le développement de deux composantes spécifiques de l'identité sera abordé : celui de l'identité sexuelle et celui de l'identité vocationnelle.

2.1. L'IDENTITE, UNE DEFINITION INTEGRATIVE

Dans cette recherche, l'acceptation du terme « identité » est basée sur la tentative de définition intégrative du concept proposée par Vignoles, Schwartz, et Luyckx (2011). Ces auteurs adoptent une perspective théorique constructionniste de l'identité. Dans cette perspective, la personne jouerait un rôle actif dans sa construction identitaire tout en étant soumise à des influences socio-culturelles dont elle ne peut faire abstraction. Selon ces auteurs, le concept d'identité est la réponse aux questions « qui es-tu ? » et « en tant que qui agis-tu ? ». Ces deux questions reflètent deux aspects de l'identité : celui de la définition de sa propre identité et celui de la mise en actes de celle-ci, c'est-à-dire l'expression de cette identité au travers du comportement. En effet, l'individu ne fait pas que définir son identité d'un point de vue cognitif mais il la revendique également par ses actions. Il peut aussi avoir une certaine identité mais décider de ne pas la mettre en actes publiquement en raison de pressions sociales (Vignoles, 2011).

La définition de l'identité s'effectue toujours au sein d'un contexte socio-culturel dans lequel existe un certain système de significations. Ainsi toutes les caractéristiques attribuées à une personne ne participent pas forcément à la définition de son identité. Ce ne sont que les caractéristiques chargées d'une signification personnelle ou sociale qui joueront un rôle dans la construction identitaire d'une personne dans un contexte donné (Vignoles et al., 2011). Par exemple, avoir une peau noire n'est pas une caractéristique spécifique si l'on vit dans un pays où la majorité de la population est noire, mais devient une particularité identitaire dans un pays à majorité blanche. Ces caractéristiques, ou composantes identitaires, représentent les contenus identitaires. Mais, toujours dans l'acceptation de Vignoles et al., l'identité n'est pas réduite à ce contenu ou à sa mise en actes. En effet, une perspective constructionniste sous-entend un aspect dynamique. Ainsi « (...) les gens s'efforcent de construire, de maintenir et de défendre un sentiment satisfaisant de leur identité [traduction libre] » (Vignoles, 2011, p. 405), ceci, tout au long de leur vie. L'identité d'une personne n'est donc pas quelque chose de figé. Il y a également une dimension affective liée à la perception que l'on a de son identité, donc de l'image de soi, qui peut être négative ou positive, en fonction des valeurs et des croyances socialement partagées (Breakwell, 1986). Les moyens mis en œuvre pour parvenir à une identité satisfaisante pour soi-même représentent les processus identitaires. En somme, l'identité englobe donc non seulement les différentes caractéristiques identitaires (contenus identitaires) et leurs traductions en actes, mais également les processus à l'œuvre dans l'élaboration, le maintien ou les changements de l'identité.

Enfin, ces mêmes auteurs insistent sur le fait que les identités sont autant personnelles que sociales. L'individu s'approprie des représentations et des significations qui existent déjà dans son contexte social. Il peut adopter, adapter ou rejeter ces représentations sociales, mais il ne peut pas en faire abstraction. Par exemple, il existe une certaine représentation sociale de la paternité dans une certaine communauté, à un certain endroit et à un certain

moment. Ce qu'un futur père va en faire lui appartient, mais il ne peut ignorer cette représentation (Vignoles et al., 2011).

2.1.1. Différents niveaux identitaires

Selon Vignoles et al. (2011) l'identité peut être appréhendée selon trois niveaux⁵: individuel, relationnel et collectif.

Au **niveau individuel**, la personne joue un rôle actif dans la construction de son identité et de son contenu identitaire qui comprend ses buts, croyances, y compris religieuses ou valeurs (Marcia, 1966 ; MacDonald, 2000, Waterman, 1999, cités dans Vignoles et al., 2011), l'estime de soi et l'auto-évaluation (Kernis, Lakey, & Heppner, 2008 ; Sedikis & Gregg, 2008, cités dans Vignoles et al., 2011). Dans ce travail, nous proposons de considérer l'orientation sexuelle au niveau identitaire individuel.

En ce qui concerne **l'identité relationnelle**, comme son nom l'indique, elle se définit dans chacune des relations que l'individu entretient avec des personnes dont l'opinion lui importe (Chen, Boucher, & Tapias, 2006). L'identité relationnelle ne peut pas être auto-définie ; elle émerge dans l'interaction et implique un certain rôle adopté par l'individu au sein de cette interaction, qui doit être reconnu par la société. La nature spécifique de ce rôle adopté peut généralement être étiquetée et possède une signification sociale (Ashmore, Deaux, & McLaughlin-Volpe, 2004 ; Vignoles et al., 2011). Du point de vue du contenu identitaire, c'est par exemple être un parent, un conjoint, un collègue, etc. (Vignoles et al., 2011). Dans notre étude, le statut relationnel spécifique sera envisagé du point de vue du soutien social.

Quant à **l'identité collective**, son contenu relève de l'appartenance de l'individu à certains groupes sociaux ou catégories sociales et des caractéristiques que les membres partagent entre eux. Contrairement à l'identité relationnelle, cette identité ne nécessite pas d'interactions directes

⁵ Un quatrième niveau peut aussi être envisagé par les auteurs : l'aspect matériel, soit les possessions d'un individu.

pour se développer. Par contre, l'individu doit reconnaître l'appartenance à ce groupe comme participant à la définition de soi (Ashmore et al., 2004). Par exemple, les théories sur l'ethnicité proposent qu'un mouvement dialectique soit à l'œuvre dans la définition identitaire des groupes sociaux minoritaires : d'une part le groupe social minoritaire travaille à sa propre définition et d'autre part, il se trouve soumis à la définition que le groupe dominant lui impose. Les membres de ces groupes doivent négocier ces différentes définitions et les significations sociales qu'elles comportent (Poutignat & Streiff-Fénart, 1995). D'autres éléments interviennent dans l'identité collective, notamment l'évaluation que l'individu fait de la catégorie sociale à laquelle il appartient ou l'importance de cette appartenance dans sa définition de soi (Ashmore et al., 2004). L'identité collective peut découler de l'appartenance à n'importe quelle catégorie sociale telle que l'ethnicité (Taylor, 1997, cité dans Vignoles et al., 2011), la nationalité (Schildkraut, 2005, 2007, cité dans Vignoles et al., 2011), la religion (Cohen, Hall, Koenig, & Meador, 2005, cités dans Vignoles et al., 2011) ou le genre (Bussey & Bandura, 1999, cités dans Vignoles et al., 2011). Dans ce travail, nous proposons de considérer la communauté LGB comme une catégorie sociale minoritaire vecteur d'identité collective.

On le voit, l'identité est dépendante du contexte socio-culturel de la personne. Pour que les attributs personnels, les rôles sociaux, l'appartenance à un groupe ou les biens matériels fassent partie de la définition de l'identité, il faut que ceux-ci comportent une signification personnelle et socialement partagée. Ces éléments existent dans un contexte donné comme des idées pour elles-mêmes et peuvent évoluer en fonction du contexte socio-historique et culturel (Vignoles et al., 2011). Par exemple, la signification socialement partagée du terme « homosexuel·le » n'a cessé d'évoluer, influençant dans le même temps la construction identitaire des personnes concernées. L'évolution des significations rattachées à cette catégorie sociale sera abordée ensuite.

Ces différents aspects coexistent au sein de l'identité d'un individu. Celui-ci peut simultanément s'identifier à différents niveaux, en fonction du contexte dans lequel il se trouve (Vignoles et al., 2011). Par exemple, une personne peut

s'identifier simultanément comme psychologue, Suisse allemande, mère, pratiquante émérite d'échec, végétarienne, etc. Ces différents contenus identitaires seront plus ou moins saillants selon les contextes (Turner & Onorato, 1999, cités dans Vignoles et al., 2011) et interagissent entre eux, en étant plus ou moins compatibles les uns avec les autres. Ainsi l'identité sexuelle d'une personne s'identifiant comme LGB peut être importante ou pas selon le contexte et peut être plus ou moins compatible avec d'autres sphères de vie. Par exemple, si une personne évolue dans un environnement professionnel homophobe et qu'elle préfère cacher son orientation sexuelle à ses collègues, ses identités professionnelle et sexuelle seront incompatibles. Et si au contraire sa famille est au courant de ses préférences et qu'elle se sent totalement à l'aise en sa présence, son identité sexuelle n'aura pas forcément d'importance, contrairement à si elle se trouve dans une manifestation pour les droits des minorités sexuelles.

En résumé, l'identité, du point de vue de la personne, correspond à « tous les aspects de l'image de soi tels que représentés dans la cognition, l'affect et le discours [traduction libre]» (Vignoles, 2011, p. 404).

Le plus important étant, comme évoqué précédemment, de parvenir par différents processus à une perception satisfaisante de son identité. Mais quelles sont les caractéristiques d'une identité perçue comme satisfaisante ? Cette question amène à la thématique des motivations identitaires.

2.1.2. Les motivations identitaires (identity motives)

La façon dont une personne construit son identité va dépendre de besoins psychologiques. Ces besoins psychologiques, qui participent au bien-être de la personne, vont pousser les processus de construction de l'identité en direction de certains états désirables ou buts identitaires (Vignoles, 2011). Ces buts, qui sont dénommés motivations identitaires dans les travaux de Vignoles, sont des « pressions vers certains états identitaires et contre d'autres, qui guident les processus de la construction de l'identité [traduction libre] » (Vignoles, Regalia,

Manzi, Golledge, & Scabini, 2006, p. 309). Vignoles et al. (2006) proposent un ensemble de six motivations identitaires distinctes : l'estime de soi, le sentiment de continuité, le sentiment de singularité, le besoin de sens, le sentiment d'efficacité et le sentiment d'appartenance. Ces motivations identitaires « poussent à se voir soi-même de certaines manières, ce qui peut donc nécessiter de s'engager dans certaines actions [traduction libre]» (Vignoles, 2011, p. 406). On pourrait donc les qualifier de besoins psychologiques.

Selon Vignoles (2011), les motivations identitaires peuvent être classées selon qu'elles relèvent de la définition de son identité ou de sa mise en actes, **l'estime de soi** étant la seule motivation identitaire relevant des deux à la fois. La motivation identitaire de l'estime de soi peut être définie comme le besoin d'avoir une vision positive de soi-même. Les individus utilisent de nombreuses stratégies (ou processus identitaires) pour y parvenir, comme peuvent l'illustrer certains biais cognitifs, notamment le fait de s'attribuer la responsabilité de ses succès mais de rejeter la responsabilité de nos échecs sur des causes externes (Jaspal & Cinnirella, 2010 ; Weiner, 1980).

Les trois prochaines motivations identitaires sont associées à la définition de l'identité et permettent à l'individu de se percevoir comme un objet de conscience (Vignoles, 2011). Premièrement, le **sentiment de continuité** consiste en la perception subjective d'être la même personne à travers le temps, malgré les changements permanents inhérents au simple fait d'exister (Vignoles, 2011). Les individus vont, par exemple, s'engager dans la construction d'histoires de vie permettant de donner du sens à leur trajectoire (Chandler, Lalonde, Sokol, & Hallett, 2003 ; McAdams, 2001, cités dans Vignoles et al. 2006). Deuxièmement, l'expérience d'identité personnelle ne pourrait pas non plus exister sans un **sentiment de singularité**, qui permet de se différencier des autres (Vignoles, 2011). Une recherche a par exemple montré qu'un individu retient mieux des informations qui permettent de le différencier des autres (Vignoles, Chryssochoou, & Breakwell, 2002). Troisièmement, la motivation identitaire du **besoin de sens** représente la nécessité d'éprouver

une forme de sens et de but à sa vie (Baumeister, 1991, cité dans Vignoles, 2011). Le sentiment que sa vie a un sens permet de surmonter de nombreuses épreuves, alors que l'absence de sens peut avoir des conséquences négatives sur la santé psychologique de l'individu (Auhagen, 2000).

Deux dernières motivations identitaires vont quant à elles sous-tendre la mise en acte de l'identité : le sentiment d'efficacité personnelle et celui d'appartenance. Le **sentiment d'efficacité** fait référence au sentiment de compétences et de contrôle dans sa vie (Breakwell 1993, citée dans Vignoles et al., 2006). Le **sentiment d'appartenance** renvoie au besoin d'être accepté-e par les autres et d'expérimenter une impression de proximité avec eux.

Jaspal et Cinnirella (2010) ont proposé une septième motivation identitaire : le **sentiment de cohérence**. Ce sentiment fait référence au besoin de compatibilité et de cohérence entre les différentes identités. Cette nouvelle motivation identitaire a été mise à jour dans une étude qualitative portant sur des personnes ayant des identités religieuses, ethniques et sexuelles potentiellement incompatibles.

Ces motivations identitaires sont des principes guidant la construction de l'identité vers des états identitaires désirables. Leur importance varie en fonction des contextes sociaux et de la temporalité pour une même personne (Timotijevic & Breakwell, 2000). Nous allons maintenant nous intéresser à ce qu'il se passe lorsque la personne se trouve dans l'incapacité à satisfaire ces besoins identitaires, en abordant la notion de menace identitaire.

2.1.3. La menace identitaire

Après une synthèse de la littérature sur la question, Petriglieri (2011) définit la menace identitaire en tant qu'« expériences évaluées comme indiquant un dommage potentiel à la valeur, aux significations ou à la mise en actes de l'identité [traduction libre]» (p.644). Dans le contexte de la théorie des motivations identitaires, la menace identitaire apparaît lorsqu'un individu est incapable de satisfaire ses motivations identitaires en raison du contexte social.

Il va alors mettre en place des stratégies pour maintenir ou rétablir un état identitaire satisfaisant. Par exemple, Timotijevic et Breakwell (2000) ont étudié comment des personnes originaires d'ex-Yougoslavie, ayant fui la guerre et émigré au Royaume-Uni, géraient la menace identitaire posée par ce changement de contexte social (nouvelle culture, changement de position sociale etc.). Leur analyse suggère que pour restaurer leur besoin d'efficacité personnelle ou d'estime de soi, les participant-e-s ont, par exemple, affirmé avoir trouvé des aspects positifs à la souffrance et à la perte, en expliquant que cela les avait fait grandir. Jaspal et Cinnirella (2010) se sont quant à eux intéressés à une population de jeunes Britanniques homosexuels, musulmans d'origine pakistanaise. Ils se sont penchés sur la façon dont ceux-ci négociaient leurs différentes identités dans un contexte plutôt homophobe et sur les stratégies qu'ils utilisaient pour faire face aux menaces identitaires. Par exemple, plusieurs ont invoqué le fait que « Dieu les avait créés gay et que Dieu ne faisait pas d'erreurs », ce qui permettait d'alimenter leur besoin d'estime de soi. Pour satisfaire leur besoin de sens, certains participants utilisaient la stratégie de l'attribution externe, en reconceptualisant leur identité gay comme une « tentation du diable ».

Les individus construisent leur identité en fonction des représentations sociales à disposition dans un contexte socio-historico-culturel donné. Cette identité peut être appréhendée à différents niveaux allant de l'individuel au collectif. La construction identitaire s'effectue par différents processus et tend vers certains buts, appelés motivations identitaires. Suite à des changements dans le contexte social, la satisfaction de ces besoins identitaires peut être contrariée, ce qui représente une menace identitaire. Dans ce travail, nous proposons de considérer les choix scolaires et professionnels comme des possibles activations de la menace identitaire pour les personnes s'identifiant comme LGB. Cependant, suite à l'étude de Schneider et Dimito (2010) qui a mis en avant une influence pouvant être vécue aussi de manière positive, nous pensons que le choix scolaire et professionnel peut également constituer une

forme d'« opportunité identitaire », soit un moyen d'intégrer de manière positive l'identité sexuelle et l'identité vocationnelle.

2.2. L'IDENTITE SEXUELLE

L'adolescence est une période souvent charnière dans le développement de l'identité sexuelle (Graber & Bastiani Archibald, 2001). Les jeunes, hétérosexuel·le·s et non-hétérosexuel·le·s, ont beaucoup d'éléments en commun dans leur trajectoire développementale (Savin-Williams, 2011). En effet, la majorité va passer par une phase d'intégration de leur sexualisation dans leur identité globale avec plus ou moins de difficultés (Graber & Bastiani Archibald, 2001). Ce qui caractérise les adolescents qui se questionnent sur leur orientation sexuelle ou ont déjà identifié des préférences pour des personnes du même sexe est qu'ils vont devoir faire face à des défis supplémentaires. Par exemple, le développement de leur sexualité se fait dans un contexte où l'hétérosexualité est la norme et où d'autres formes de sexualité restent encore fortement stigmatisées (Hetrick & Martin, 2014 ; Parini & Lloren, 2017 ; Schneider, 2001).

Bien que les personnes qui ne s'identifient pas comme hétérosexuelles et/ou dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à leur naissance soient communément regroupées sous l'appellation « LGBT », les expériences individuelles varient fortement. Les minorités sexuelles partagent la difficulté de développer une identité individuelle positive mais ne constituent pas un groupe homogène. En effet, de nombreux facteurs interviennent simultanément dans le développement de l'identité sexuelle, par exemple : le genre, l'ethnicité, la classe sociale ou la religion (Fassinger & Arseneau, 2007). Dans ce travail nous nous intéressons aux personnes lesbiennes, gays et bisexuel·le·s.

2.2.1. Identité sexuelle, une définition

Pour comprendre l'identité sexuelle, trois notions doivent être différenciées : l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle et l'identité (ou étiquette) d'orientation sexuelle.

En se basant sur les recommandations de l'APA Task Force on Appropriate Therapeutic Response to Sexual Orientation (2009, cité dans Dillon, Worthington, & Moradi, 2011), Dillon et al. (2011) définissent **l'orientation sexuelle** comme « la configuration d'excitation et de désir sexuels, romantiques et affectifs d'un individu pour d'autres personnes selon le genre de ces personnes et leurs caractéristiques sexuelles [traduction libre] (p.650) ». La plupart des études sur l'orientation sexuelle conceptualisent celle-ci comme une variable comprenant quatre dimensions distinctes : les fantasmes sexuels, l'attraction romantique, le comportement sexuel et l'auto-identification à une certaine catégorie (Kinnish, Strassberg, & Turner, 2005). Il existe un débat sur la nature biologique ou sociale de l'orientation sexuelle (Schneider 2001 ; Tolman & Diamond, 2001). Mais dans ce travail, nous nous intéresserons plutôt à l'expérience subjective qu'en fait la personne concernée, la signification que celle-ci lui attribue et ses enjeux pour son identité individuelle.

L'identité d'orientation sexuelle représente l'auto-identification à une catégorie de préférences et de comportements dans la sphère de la sexualité et l'étiquette que l'on va soi-même s'attribuer. Cette étiquette correspond traditionnellement à : hétérosexuel·le, bisexuel·le ou homosexuel·le, mais la liste des étiquettes tend à s'étendre dans la nouvelle génération avec des identités telle que pansexuel·le (attirance en fonction de la personnalité de la personne, et non de son sexe biologique) (Savin-Williams, 2011). S'attribuer ainsi une étiquette permet de donner du sens à la configuration de sentiments et de cognitions vécue dans la sphère de la sexualité (Dillon et al., 2011 ; Savin-Williams, 2011). C'est un choix conscient. Ainsi l'expression de cette identité, dans son intimité ou dans l'espace public, est soumise au contrôle de l'individu :

il peut décider ou non de la mettre en actes, c'est-à-dire de vivre son identité sexuelle selon son ressenti ou préférer la cacher.

L'identité sexuelle renvoie au fait de se percevoir comme un être sexualisé (Graber & Bastiani Archibald, 2001). C'est une des facettes de notre identité globale. Dillon et al. (2011) proposent de conceptualiser plus spécifiquement l'identité sexuelle comme englobant l'orientation sexuelle et l'identité d'orientation sexuelle mais comportant également toutes les dimensions de la sexualité d'une personne. Ils nomment par exemple : les besoins sexuels, les valeurs sexuelles, les modes d'expression sexuelle, les caractéristiques préférées des partenaires sexuels, les activités sexuelles préférées et les comportements, mais aussi l'identité d'appartenance à un groupe et les attitudes envers les personnes appartenant à des minorités sexuelles. Elle recoupe différents niveaux identitaires : individuel, relationnel et collectif.

Les individus peuvent avoir une certaine orientation sexuelle mais se présenter sous une étiquette différente. Plus généralement, les différentes composantes de l'orientation sexuelle ne coïncident pas toujours entre elles. Ainsi, l'attraction envers une catégorie de personnes, le comportement sexuel et l'identité revendiquée ne sont pas forcément alignés (Savin-Williams, 2011). Par exemple, un homme peut ressentir du désir tant pour les hommes que pour les femmes mais n'avoir de relations sexuelles qu'avec des femmes et se présenter comme hétérosexuel.

Ce qui va nous importer dans cette recherche sera le développement de l'identité sexuelle et l'expression consciente de celle-ci, soit l'identité d'orientation sexuelle.

2.2.2. Le développement de l'identité sexuelle

Si l'on considère la construction de l'identité sexuelle comme le développement d'une image de soi en tant que personne sexualisée, alors on peut affirmer que ce processus est commun à toute personne, indépendamment de son orientation sexuelle. Cette élaboration se déroule

essentiellement durant l'adolescence et survient suite au bouleversement physiologique de la puberté, ainsi qu'aux changements qui en découlent dans les relations interpersonnelles (avec l'environnement familial ou les pairs) (Graber & Bastiani Archibald, 2001). Ce qui marque la spécificité du développement de l'identité sexuelle des personnes s'identifiant comme appartenant à une minorité sexuelle, ce sont les stéréotypes négatifs attachés à cette catégorie (Croteau, Bieschke, Fassinger, & Manning, 2008). Ces stéréotypes sont en effet courants dans les contextes sociaux où l'hétérosexualité est la norme (Schneider, 2011). Les personnes s'identifiant comme bisexuelles se trouvent confrontées à des difficultés supplémentaires comme l'absence de communauté propre et un double rejet, à la fois par les communautés hétérosexuelle et homosexuelle (Brown, 2002 ; Potoczniak, 2007).

Dès les années 70, de nombreux auteurs ont tenté de modéliser le développement de l'identité sexuelle des minorités en une succession de stades (Schneider, 2001). Le modèle le plus connu et ayant posé les fondations pour les recherches futures est celui de Cass (1979, citée par McCarn & Fassinger, 1996 et Savin-Williams, 2011) concernant le développement de l'identité homosexuelle. Son modèle propose les six stades suivants : 1. confusion dans l'identité (questionnement sur son orientation sexuelle), 2. comparaison de l'identité (comparaison avec d'autres personnes et tentative d'acceptation de son orientation sexuelle), 3. tolérance de son identité (certitude sur son orientation sexuelle et premiers contacts avec d'autres personnes LGBT), 4. acceptation de son identité (coming-out auprès de certains proches), 5. fierté dans son identité (rejet des valeurs hétérosexuelles et immersion dans la culture LGBT), 6. synthèse de son identité (intégration de l'identité sexuelle minoritaire dans la conception de soi, relations apaisées avec l'hétérosexualité).

Bien que ces modèles théoriques aient eu le mérite d'ouvrir un champ de recherche et de poser des bases pour la suite, ils ont été critiqués pour être exagérément simplistes et ne pas tenir compte des influences contextuelles

(Savin-Williams, 2011 ; Schneider, 2001). C'est également oublier la dimension socialement construite de l'identité sexuelle (Savin-Williams, 2011 ; Patton, 2010), élément qui sera abordé dans la section suivante.

Une étude de Schneider (2001) illustre la simplification excessive de ces modèles. Elle relève que toutes les études ne trouvent pas les mêmes étapes dans le même ordre. Schneider met également en lumière la différence du développement de l'identité sexuelle entre hommes gays et femmes lesbiennes, ce qui contredit les modèles en stades uniformes. En effet, ces modèles sont ancrés sur l'idée essentialiste selon laquelle l'identité sexuelle est innée pour tous et toutes et doit être découverte par le processus du développement de l'identité sexuelle. Cependant, si la plupart des hommes gays semblent partager une même expérience et ont le sentiment d'avoir « toujours été gays », l'expérience des femmes est plus diversifiée (Kinnish et al., 2005 ; Schneider, 2001).

Savin-Williams (2011), quant à lui, met en évidence que le modèle de progression en six stades de Cass (1979) n'a jamais pu être validé empiriquement. Savin-Williams (2011) relève également que deux données empiriques s'opposent à de tels modèles : l'instabilité de l'identité d'orientation sexuelle dans le temps et l'inconsistance de l'identité d'orientation sexuelle avec les autres composantes de l'orientation sexuelle que sont le comportement et l'attraction. Par exemple, Kinnish et collègues (2005) ont mené une étude sur la flexibilité de l'orientation sexuelle au cours de la vie selon trois dimensions : les fantasmes sexuels, l'attraction romantique et le comportement sexuel et en tenant compte de l'étiquette catégorielle d'identité sexuelle (hétérosexuel, bisexuel ou gay). Ils se sont également intéressés à la variabilité de cette flexibilité selon le sexe. Leurs résultats montrent que si la quasi-totalité des personnes se qualifiant comme hétérosexuelles au moment du questionnaire se sont toujours considérées comme telles, ce n'est pas le cas pour les autres groupes. Par exemple, seules 35% des femmes se décrivant comme lesbiennes se sont toujours attribuées cette étiquette. Les hommes se catégorisant comme gays au moment du

questionnaire sont 61% à s'être toujours considérés comme gays. Pour les femmes bisexuelles, 23 % seulement se sont toujours considérées ainsi contre 34% pour les hommes bisexuels. En ce qui concerne les trois dimensions de l'orientation sexuelle, les variations intra-individuelles sont encore plus importantes. Cette étude démontre la flexibilité de l'orientation sexuelle au cours de la vie et met également en exergue des différences significatives entre hommes et femmes, ce qui remet en cause la conceptualisation essentialiste du développement de l'identité sexuelle en stades ordonnés.

De plus, ces premiers modèles en stades ont eu tendance à considérer la bisexualité uniquement comme une période transitoire menant à une identité gay ou lesbienne, la bisexualité étant conceptualisée uniquement comme un comportement sexuel et non une possible identité (Potoczniak, 2007). En outre, la recherche sur le développement spécifique de l'identité bisexuelle en est encore à ses prémices (Potoczniak, 2007).

Ces différentes données montrent bien que la question du développement de l'identité sexuelle peut difficilement être capturée par un modèle unique. Suite à ce constat, nous proposons d'utiliser la typologie des trajectoires de Schneider (2001) dans notre étude, ceci dans le but de capturer l'expérience subjective du développement de l'identité sexuelle de nos participant·e·s. Dans une étude qualitative au sujet de l'expérience subjective du coming-out, Schneider a identifié quatre types de développement de l'identité sexuelle chez des femmes s'identifiant comme lesbiennes que nous proposons d'appliquer à l'ensemble des personnes développant une identité sexuelle non-hétérosexuelle car proposant un cadre suffisamment large.

Dans le premier type de trajectoire, les femmes se sont décrites comme ayant toujours été lesbiennes. Les femmes qui s'identifiaient déjà comme lesbiennes à l'adolescence tendaient à être dans ce groupe.

Dans le second type de trajectoire, les femmes se sont décrites comme étant devenues lesbiennes après avoir développé des sentiments amoureux pour une

femme à l'âge adulte. Ce type de trajectoire semble ne concerner que les femmes (Schneider, 2001).

Dans le troisième type de trajectoire, les femmes décrivent l'adolescence comme une période de confusion et d'agitation pendant laquelle elles ont dû gérer des attractions à la fois pour le même sexe et pour le sexe opposé. Dans ce groupe se trouvaient le plus souvent des femmes s'étant identifiées comme bisexuelles à un certain moment.

Quant à la quatrième trajectoire, elle représente des femmes qui décrivent leur adolescence comme « en attente ». Soit qu'elles aient réprimé leur attirance pour des personnes du même sexe ou alors qu'elles aient tenté de se conformer à la norme hétérosexuelle et de sortir avec des garçons. D'autres disent aussi avoir reporté l'exploration de leur sexualité (Schneider, 2001).

Dans cette recherche nous nous intéresserons à l'influence du type de trajectoire sur le processus du choix vocationnel.

Le développement de l'identité sexuelle s'inscrit dans un certain contexte socio-culturel, ce qui nous amène à discuter de la dimension socialement construite de l'identité homosexuelle et bisexuelle.

2.2.3. L'identité « LGB »

Dans la définition générale de l'identité adoptée pour cette étude, c'est une perspective constructiviste qui est utilisée où il est considéré que l'individu construit son identité de manière dynamique et sous l'influence du contexte socio-culturel dans lequel il baigne. De plus, ce sont les éléments qui ont un sens à la fois pour la personne et pour l'ensemble de la société qui vont participer à la construction de cette identité. Au sujet de l'identité « gay », Coyle (1991) affirme que ce n'est pas une chose « naturelle » qui émergerait d'une orientation sexuelle particulière et partagée par toutes les personnes homosexuelles. L'identité homosexuelle et bisexuelle peut être considérée comme une catégorie socialement construite et qui évolue en fonction du

contexte socio-historique. De plus, en cohérence avec les théories de l'ethnicité abordées plus haut, nous pouvons considérer les personnes se définissant comme LGB comme un groupe minoritaire qui travaille à son autodéfinition, mais qui subit également la définition et les stigmates imposés par le discours du groupe majoritaire. En outre, contrairement à d'autres groupes minoritaires, une des particularités des personnes s'identifiant comme LGB est le manque de modèles. Par exemple, une personne appartenant à un groupe ethnique minoritaire va se socialiser au sein d'une famille et développer son identité en prenant exemple sur des figures parentales auxquelles elle pourra s'identifier. En revanche, une personne LGB se trouve généralement isolée au sein de sa famille, sans modèle direct (Hetrick & Martin, 1987). Les personnes bisexuelles souffrent, en outre, d'un manque de représentativité au sein même de la communauté « LGB », voire d'un certain rejet (Brown, 2002 ; Potoczniak, 2007).

L'identité « homosexuelle » occidentale trouve son origine dans le discours médical de la fin du XIX^{ème} siècle qui pathologisait l'homosexualité (Coyle, 1991 ; Patton, 2010). Depuis lors, le contexte occidental a eu tendance à opposer hétérosexualité vs homosexualité dans une dichotomie rendant invisible l'identité bisexuelle (Potoczniak, 2007). Au début des années 70, le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM) supprime l'homosexualité de la liste des maladies⁶. A cette même période ont lieu les luttes pour les droits civiques aux États-Unis, qui voient naître l'identité « gay » et « lesbienne » dans une tentative de reprise de pouvoir et d'autodéfinition de ce groupe social par lui-même. Mais ces avancées sociétales sont brisées dans leur élan par l'épidémie du VIH des années 80. Cette maladie semble se propager uniquement dans certaines communautés, notamment dans les milieux gays, ce qui contribuera à renforcer l'homophobie et la stigmatisation (Patton, 2010). Les hommes bisexuels ont été particulièrement stigmatisés car soupçonnés d'avoir été la cause de la diffusion du virus dans la communauté hétérosexuelle (Potoczniak, 2007). A partir des années 90, des traitements

⁶ A noter que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) n'a retiré l'homosexualité de sa Classification internationale des maladies (CIM) qu'en 1990.

contre le VIH voient le jour, ce qui a aidé à modifier l'image de la maladie (Weststrate & McLean, 2010). Une meilleure acceptation des « gays » commence alors (Loughery, 1998, cité dans Weststrate & McLean, 2010) et on voit apparaître des personnages homosexuels dans des séries de télévision nord-américaines. Plus récemment, de plus en plus de pays ont reconnu le droit au mariage entre personnes du même sexe. On note ainsi une certaine évolution de la représentation de l'identité « LGB » dans la société occidentale.

L'influence du contexte socio-culturel sur l'identité sexuelle sur des personnes s'identifiant comme homosexuelles a été étudiée par Weststrate et McLean (2010). En demandant à 251 participant·e·s de tout âge de raconter des événements publics et personnels ayant impacté le développement de leur identité sexuelle, ils ont pu mettre en évidence des différences dans la construction de l'identité en fonction des générations. Les plus jeunes étant les « millenials » né·e·s après 1983 et les plus âgé·e·s étant celles et ceux ayant vécu leur vie de jeunes adultes dans les années 60. Ces différences sont expliquées par les auteurs par l'évolution de la représentation de l'identité « homosexuelle » dans l'imaginaire collectif. Les résultats montrent que les participant·e·s plus âgé·e·s rapportaient plus de souvenirs d'événements culturels ou historiques comme intimement liés au développement de leur identité gay. Les plus jeunes rapportaient des souvenirs plutôt liés à la sphère privée. Pour les souvenirs personnels, les personnes les plus âgées avaient plus tendance à reporter des événements ayant trait à des expériences sexuelles alors que les cohortes plus jeunes parlaient de catégories de souvenirs plus diversifiées. Pour les auteurs, cela montre qu'auparavant, l'identité gay ou lesbienne était uniquement définie par l'aspect sexuel, dans une période de l'histoire où l'homosexualité était une pathologie psychiatrique et vue comme une déviance. A partir des années 70 et des changements sociaux qui en ont découlé, les souvenirs exprimés par les participant·e·s sont plus tournés vers le « self », par exemple « faire son coming out envers soi-même ». Les auteurs soulèvent que dans les années 60, l'identité « homosexuelle » était exclusivement définie par l'aspect sexuel et limitée à un ou deux types de

scénarios possibles. Parallèlement aux changements sociétaux, l'identité « LGB » offre désormais aux générations actuelles une pluralité de possibilités, avec une société de plus en plus ouverte aux minorités sexuelles. L'identité bisexuelle reste pour sa part encore largement invisible (Potoczniak, 2007).

L'identité « LGB » résulte donc bien d'une interaction entre facteurs individuels et facteurs historico-culturels. Les catégories sociales et les représentations qui leur sont associées évoluent au cours de l'histoire et sont différentes selon les contextes. La personne s'identifiant progressivement à une minorité sexuelle ne peut pas en faire abstraction et il lui appartient de s'approprier l'identité gay, lesbienne ou bisexuelle en fonction de ses propres caractéristiques. Nous nous attendons à ce que les participant·e·s à cette étude présentent des trajectoires propres à chacun et à chacune, dues notamment à leur contexte social.

2.3. L'IDENTITE VOCATIONNELLE

L'identité vocationnelle, comme toutes les autres facettes identitaires, est en constante évolution. Le but de la construction de cette identité est de négocier un rôle social qui soit acceptable pour l'individu en fonction de la valeur qui est accordée à ce rôle par la société (Meijers, 1998). Pour qu'un élément entre dans la constitution identitaire d'une personne, il est nécessaire qu'il soit porteur de sens. Ceci est cohérent avec la définition intégrative de l'identité adoptée dans cette étude.

L'identité vocationnelle peut être définie comme la perception d'un individu de ses « configurations stables d'intérêts, de buts et de capacités professionnels et émergeant de l'intégration de ses expériences de vie [traduction libre] » (Holland, Gottfredson, & Power, 1980, cités par Gupta, Chong & Leong, 2015, p. 79). Pour Meijers (1998), c'est également une structure de significations dans laquelle l'individu « relie sa propre motivation, ses intérêts et ses capacités avec des rôles professionnels acceptables [traduction libre] » (p.200). Il ne s'agit donc pas uniquement d'avoir une connaissance de ses intérêts et de ses capacités, mais également de rattacher du sens à ces informations. L'individu va aussi interroger les significations sociales et personnelles rattachées à son

choix professionnel. Son choix est-il plus ou moins valorisé par la société, comment vit-il ce choix ? L'identité vocationnelle recouvre aussi les normes et valeurs de l'individu qui vont guider son comportement (Meijers, 1998).

L'identité vocationnelle permet donc d'orienter ses choix et d'aider à la prise de décision dans la sphère professionnelle. Dans une perspective constructiviste, l'identité vocationnelle est amenée à évoluer tout au long de la vie au gré des interactions entre la personne et son environnement ainsi que de ses expériences.

2.3.1. Les statuts identitaires de Marcia

Faisant suite aux travaux d'Erikson sur le développement identitaire à l'adolescence, Marcia (1966) propose d'opérationnaliser l'identité en termes de statuts identitaires. Bien que ces statuts concernent plusieurs aspects de l'identité comme la religion, les idées politiques et les rôles de genres, seule l'identité vocationnelle sera abordée ici.

Marcia (1966) définit quatre statuts identitaires selon le croisement de deux processus centraux que sont l'exploration et l'engagement. Ces deux processus participent à la prise de décision, qui est un marqueur comportemental de la formation d'identité (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits, Goossens, 2008). Le processus d'exploration est défini comme « la mesure dans laquelle un adolescent cherche des alternatives différentes en tenant compte de ses propres buts, valeurs et convictions avant de prendre un engagement [traduction libre] » (Marcia 1966, cité par Luyckx, Goossens, & Soenens, 2006, p.367). Ce processus mobilise la capacité à sortir du cadre de référence connu par la personne (Meijers, 1998). L'engagement représente une connaissance de ses buts en termes de choix professionnels et de valeurs (Meijers, 1998) et représente le degré d'investissement personnel qu'un individu montre par rapport à ses choix (Marcia, 1966). En croisant ces deux variables, quatre statuts identitaires émergent :

Si l'exploration et l'engagement sont faibles, Marcia parle d'**identité diffuse**. C'est un état où l'individu effectue peu d'exploration et ne cherche pas à développer ses propres références en termes de normes et de valeurs (Meijers, 1998). Cet état est caractérisé par une estime de soi faible ainsi qu'un manque de sentiment de contrôle sur sa vie et un sentiment de bien-être bas (Schwartz, Beyers, Luyckx, Soenens, Zamboanga, Forthun, et al. 2010).

Quand l'individu se trouve dans un processus d'exploration active mais que l'engagement est faible, on parle de **moratoire identitaire**. Dans cet état, l'individu est à la recherche d'alternatives mais se trouve dans l'incapacité de prendre une décision à long terme (Skorikov & Vondracek, 2011).

Lorsque l'exploration est faible mais que l'engagement est fort, l'individu endosse une identité vocationnelle sans s'être intéressé à d'autres alternatives, en adhérant aux idées d'autrui significatifs (Meijers, 1998). Tout engagement pris sans que le monde professionnel ou ses propres intérêts aient été préalablement explorés entre dans cette catégorie. L'exemple typique est celui d'un enfant qui reprend l'affaire familiale sous la pression parentale. Dans le langage de Marcia, on parle alors d'**identité forclose**.

Finalement lorsque l'exploration est élevée et que l'engagement est fort, on parle d'**identité réalisée**. Dans ce statut, l'individu a pu faire des choix de carrière par lui-même, après avoir effectué un processus d'exploration de lui-même et du monde professionnel (Skorikov & Vondracek, 2011). C'est donc selon Marcia (1966) l'état le plus abouti.

Différentes critiques ont été émises concernant cette conceptualisation. Tout d'abord, ce modèle cherche à classer les individus de manière catégorielle selon leur statut identitaire à un moment donné de leur vie mais n'offre pas d'explications sur les processus sous-jacents au développement identitaire (Bosma 1985, cité dans Crocetti, Rubini, & Meeus, 2008). Ensuite, il ne tient pas compte du contexte social dans lequel se construit l'identité (Schwartz, Zamboanga, Luyckx, Meca & Ritchie, 2013). De plus ces statuts ne sont pas à considérer comme des stades, même si d'une manière générale, une certaine

progression peut être observée, de l'identité diffuse vers le statut d'identité réalisée. Les individus peuvent par exemple « régresser » d'un statut d'identité réalisée vers un nouveau moratoire. Face à ces différentes observations, des mises à jour et adaptations du modèle de Marcia ont été proposées (Schwartz, Zamboanga, Luyckx, Meca, & Ritchie, 2013), dont le modèle du double cycle et celui à trois dimensions.

2.3.2. Le modèle du double cycle

D'abord, Luyckx, Goosens, Soenens et Beyers (2006) ont proposé le modèle du double cycle. Ils ont émis l'hypothèse que le processus d'exploration comportait en fait deux dimensions : l'exploration en largeur et l'exploration en profondeur. **L'exploration en largeur** correspond au processus décrit initialement par Marcia (1966) et revient à envisager plusieurs alternatives possibles, alors que **l'exploration en profondeur** renvoie à l'investigation détaillée d'une certaine option après que l'individu ait procédé à un choix. De plus, des recherches ont montré que les personnes se trouvant dans le processus d'engagement et qui ont donc effectué un certain choix, ne sont pas forcément certaines de ce choix et ne s'y identifient pas toujours. Ceci a amené Luyckx et ses collègues (2006) à émettre l'hypothèse de l'existence de deux processus d'engagement différents : **l'engagement** tel que décrit par Marcia (1966) et l'identification à l'engagement. **L'identification à l'engagement** représente l'intégration d'un choix dans l'identité de la personne. Les recherches ont confirmé l'existence de ces quatre dimensions identitaires (Luycky et al., 2006). Suite à ces résultats, les auteurs ont proposé deux types d'enchaînements de ces processus, qualifiés de cycles. Ils proposent que, dans un premier temps, un engagement soit pris après une exploration en largeur ; c'est le **cycle de formation de l'engagement**. Une fois ce choix effectué, un deuxième cycle commence dans lequel la personne se lance dans un processus d'exploration en profondeur de cet engagement afin d'évaluer ce choix par rapport à ses propres standards ainsi que d'un processus d'identification à l'engagement dans lequel il intègre ce choix dans sa conception de soi ; c'est le **cycle d'évaluation de l'engagement**. Si l'évaluation n'est pas concluante, la

personne peut revenir dans le cycle précédent d'exploration en largeur. Ceci revient à dire que les statuts identitaires ne sont pas figés dans une progression linéaire, mais qu'au contraire, la formation identitaire, y compris vocationnelle, est un processus itératif à long terme (Luyckx, Goossens, & Soenens, 2006). Luyckx et collègues (2008) ont ensuite ajouté une troisième dimension d'exploration à leur modèle, **l'exploration ruminative**. Dans cet état, les personnes se trouvent incapables d'évoluer vers tout acte d'engagement et présentent une indécision chronique.

2.3.3. Le modèle à trois dimensions

Crocetti, Rubini, et Meeus (2008) ont proposé un modèle à trois dimensions. Dans leur recherche, ils ont pu mettre en lumière trois processus de formation identitaire : l'engagement, l'exploration en profondeur et la reconsidération de l'engagement. Dans cette conceptualisation, **l'engagement** est à nouveau similaire à celui défini par Marcia (1966) et correspond à un choix identitaire dans une certaine sphère de vie. Par contre, Crocetti et collègues (2008) proposent eux aussi deux dimensions dans l'exploration. La première, **l'exploration en profondeur**, est proche de la conception de Luyckx et collègues (2006) et correspond à une réflexion sur le choix effectué. Ce processus se réalise par une recherche d'informations supplémentaires ou par des discussions menées avec des autres significatifs, toutefois sans remettre en question le choix effectué (Klimstra, Hale, Raaijmakers, Branje, & Meeus, 2010). La seconde dimension de l'exploration est la **reconsidération de l'engagement**, dans laquelle l'individu compare son choix avec d'autres possibilités. Les auteurs comparent ce processus avec l'exploration en largeur de Luyckx et collègues (2006) dans le sens où il intervient une exploration de nouveaux engagements potentiels. Mais à la différence du concept de Luyckx et collègues, il intervient lorsque la personne n'est plus satisfaite de son choix actuel. La particularité du modèle à trois dimensions est de considérer que les individus présentent des engagements « par défaut » acquis dans le contexte familial, pendant l'enfance. La formation de l'identité ne débute donc pas avec une exploration mais plutôt avec un engagement initié par des influences sociales

qui donnent lieu à un premier choix. Par contre, dans un deuxième temps, ce choix peut être exploré en profondeur et éventuellement reconsidéré, dans le cas où l'individu ne parvient pas à s'y identifier. Selon les auteurs, ces processus de formation de l'identité peuvent se dérouler tout au long de la vie.

2.3.4. Intégration

Les deux modèles présentés ci-dessus ne sont pas mutuellement exclusifs. Porfeli, Lee, Vondracek, et Weigold (2011) ont proposé une intégration des deux modèles précédents et une adaptation au cas spécifique de l'identité vocationnelle.

Porfeli et collègues (2011) ont pris en compte l'exploration professionnelle (en largeur et en profondeur), l'engagement professionnel (processus de formation de l'engagement et identification à l'engagement) ainsi que la reconsidération professionnelle. D'après ces auteurs, ce dernier processus est affiné en deux sous-dimensions : le doute de soi professionnel et la flexibilité professionnelle. **Le doute de soi professionnel** « est caractérisé par le doute, le malaise et l'inquiétude au sujet d'un choix professionnel actuel et par une sensation que les autres partagent les mêmes sentiments et idées [traduction libre]» (Porfeli et al., 2011, p.857). **La flexibilité de carrière** est définie comme un examen actif des possibilités alternatives et le fait de considérer que son choix, ses intérêts et ses valeurs professionnels peuvent évoluer au cours de la vie (Porfeli et al., 2011). Ainsi, ce modèle implique trois processus et six dimensions. Leur recherche comprenant un échantillon de 942 personnes a permis de confirmer l'existence de six statuts identitaires. En plus des quatre statuts décrits à l'origine par Marcia (1966), soit l'identité diffuse, forclose, le moratoire et l'identité réalisée, Porfeli et collègues ajoutent le moratoire de remise en question et le statut indifférencié. En prenant en compte les trois processus comme variables, les différents statuts identitaires peuvent être décrits ainsi :

La « **réalisation de l'identité** » vocationnelle se caractérise par une forte présence de processus exploratoires et

d'engagement, et par l'absence de processus de reconsidération. La « **forclusion de l'identité** » vocationnelle correspond à un profil combinant absence de processus d'exploration, fort processus d'engagement et faible processus de reconsidération. Le « **moratoire** » vocationnel combine une forte exploration de surface, de fort processus de reconsidération associés à de faibles engagements. Le « **moratoire de remise en question** » se caractérise par la présence forte d'exploration, des engagements intermédiaires et une forte reconsidération des choix vocationnels. La « **diffusion identitaire** » se définit quant à elle par une faible exploration et de faibles engagements, associés à une forte reconsidération. Enfin, un dernier statut identitaire, qualifié de « **statut indifférencié** » correspond à un niveau intermédiaire sur l'ensemble des dimensions de l'identité vocationnelle (Lannegrand-Willems, 2017, p.93).

3. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

L'objectif général de ce travail de recherche est de comprendre les enjeux spécifiques du processus de choix vocationnel de personnes s'identifiant comme LGB. Ces enjeux sont analysés sous l'angle identitaire afin d'étudier comment l'identité sexuelle influence l'identité lors des processus de choix de carrière et comment cette influence est négociée par les personnes concernées. Cet objectif général peut se diviser en deux objectifs spécifiques :

- 1) Dans un premier temps, en mobilisant les concepts de niveaux identitaires, de motivations et de menaces identitaires, ainsi que d'identité vocationnelle, nous chercherons à comprendre de quelles manières le processus du développement de l'identité sexuelle déteint sur celui du processus de choix vocationnel au niveau individuel. Pour

atteindre ce premier objectif spécifique, nous nous concentrerons sur les récits de personnes s'identifiant comme LGB en considérant l'unicité de chaque expérience.

- 2) Dans un deuxième temps, nous élaborerons une typologie visant à qualifier les différentes stratégies déployées par des personnes s'identifiant comme LGB pour négocier l'articulation entre identité sexuelle et identité vocationnelle. Pour atteindre ce deuxième objectif spécifique, il s'agira de proposer une lecture transversale des récits et d'identifier des stratégies partagées par ces personnes.

METHODOLOGIE

L'objectif de l'étude étant de comprendre des processus à travers le vécu subjectif des participant·e·s, nous avons opté pour une méthode de recherche qualitative. L'analyse phénoménologique interprétative (API) (Antoine & Smith, 2017) a servi de cadre méthodologique. Cette approche « permet au chercheur d'explorer l'expérience de participants, le sens qu'ils donnent à leur expérience et les mécanismes psychologiques sous-jacents » (Antoine & Smith, 2017, p. 373). Le focus est mis sur l'expérience de la personne et sur la compréhension aussi fine que possible d'un certain phénomène. Cette méthodologie implique de ne pas considérer le discours d'une personne comme le reflet d'une réalité. Au contraire, il s'agit d'une interprétation par la personne de sa propre expérience ainsi que d'une mise en sens et « cette compréhension est exprimée imparfaitement sous forme d'une histoire personnelle. L'analyse de cette narration permet de comprendre quel sens est donné et surtout comment du sens est donné à une expérience » (Antoine & Smith, 2017, p. 375). Ce discours doit ensuite à son tour être interprété par la chercheuse dans une visée de compréhension des phénomènes questionnés. L'API est réalisée sur de petits échantillons dans le but d'effectuer une analyse idiographique aussi

détaillée que possible (Antoine & Smith, 2017). La recherche a été conçue comme ancrée théoriquement en tenant compte de la littérature présentée en introduction, mais elle conserve une large part exploratoire du fait du peu de connaissances sur l'objet précis de cette étude.

1. RECRUTEMENT ET SELECTION

Les études utilisant l'API comportent des effectifs réduits comptant en moyenne neuf participant·e·s (Smith 2011, cité dans Antoine & Smith, 2017). Par conséquent, il avait d'abord été décidé de recruter neuf personnes s'identifiant comme homosexuelles ou bisexuelles dans une tranche d'âge de 18 à 25 ans, afin que le récit du premier choix professionnel soit le plus récent possible, et d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes. Mais devant la difficulté à trouver des participant·e·s, les critères ont été élargis à toute personnes de plus de 18 ans s'identifiant comme LGB.

Le recrutement a eu lieu par plusieurs canaux. Des associations LGBT romandes ont d'abord été contactées par e-mail et via les réseaux sociaux et certaines ont diffusé l'annonce par e-mail et sur Facebook. Une annonce sur les réseaux sociaux a aussi été postée sur la page de la chercheuse et dans un groupe d'étudiant·e·s en psychologie. Le bouche à oreille a également été utilisé.

Les premières personnes intéressées n'ayant été que des hommes, le nombre de participant·e·s a été élargi à 11 personnes afin d'équilibrer l'échantillon.

2. DESCRIPTION DES PARTICIPANT·E·S

L'échantillon était composé de quatre femmes et sept hommes âgés de 19 à 47 ans. Les participant·e·s étaient domiciliés en Suisse romande et s'exprimaient facilement en français. Deux participants étaient encore aux études et neuf en emploi.

Le Tableau 1, se trouvant au début de la section des résultats, offre une synthèse des profils des personnes interviewées.

3. RECUEIL DES DONNEES

L'outil privilégié de l'API est l'entretien individuel semi-structuré, ce qui implique la préparation d'un canevas d'entretien en amont tout en exigeant une flexibilité durant l'échange qui permette d'approfondir des points propres à chaque participant·e. « L'objectif majeur de l'entretien est de permettre au participant de faire état de son histoire et de sa situation avec ses propres mots » (Antoine & Smith, 2017, p.377). L'entretien doit être mené dans une posture exploratoire en considérant l'interviewé·e comme « l'expert d'une question le touchant directement » (Antoine & Smith, 2017, p.377).

Au moment de la prise de contact, un résumé de l'étude ainsi que des conditions d'anonymisation ont été transmis et les participant·e-s ont été invité·e-s à poser leurs questions sur la recherche. Au moment de la rencontre, les participant·e-s ont reçu un formulaire d'information avec les coordonnées de l'intervieweuse ainsi que de son superviseur et il a également été vérifié si des questions restaient en suspens. Les participant·e-s ont ensuite été invité·e-s à signer un formulaire de consentement qui a également servi à s'assurer qu'ils étaient au courant de leurs droits (Annexe 1). Une personne a demandé a posteriori que certaines informations ne soient pas retranscrites et une autre a précisé la façon dont elle souhaitait que sa profession soit anonymisée, ce qui a été respecté.

Au-delà des données sociodémographiques abordées en début d'entretien, le canevas était divisé en deux parties (Annexe 2). La première partie s'intéressait à la définition de l'identité et au rapport à l'identité sexuelle. Les participant·e-s étaient amené·e-s à se définir elles-mêmes, eux-mêmes, par rapport à ce qui les caractérisait de manière générale, puis plus précisément par rapport à l'identité sexuelle et de genre. Il leur était finalement demandé quel regard elles et ils portaient sur leur identité sexuelle. La deuxième partie portait sur le processus de choix d'orientation professionnelle ainsi que sur l'influence de

l'identité sexuelle sur ce choix. Il leur était demandé de repenser à leurs choix professionnels et de décrire comment ils-elles s'y étaient pris-e-s. Ensuite l'entretien était dirigé sur leur perception de la façon dont l'identité sexuelle avait éventuellement pu impacter le choix professionnel. Pour les personnes en emploi, l'entretien a également porté spontanément sur la trajectoire professionnelle.

L'entretien débutait toujours par un résumé des objectifs de la recherche et un rappel des droits des participant-e-s. En conclusion de l'entretien, il a systématiquement été demandé si la personne souhaitait ajouter quelque chose sur la thématique et comment elle avait vécu l'entretien.

Les entretiens ont eu lieu dans différents endroits, toujours en accord avec les participant-e-s. Trois entretiens ont eu lieu dans un café, deux dans un bureau sur le lieu de travail de l'intervieweuse, un au domicile de l'intervieweuse, un au domicile de la participante et trois dans des locaux d'universités. La durée des entretiens s'est étalée entre 26 minutes et 74 minutes, pour une durée moyenne de 44 minutes.

4. TRAITEMENT DES DONNEES

Dans un premier temps, les entretiens ont été intégralement retranscrits. Puis, ils ont été lus sans attentes préalables, tel que recommandé par l'API, pour avoir une vision globale et se donner une idée des thèmes qui ressortaient. Ensuite, phrase par phrase, les unités de sens ont été identifiées et annotées dans les marges. A partir des unités de sens, une grille de thèmes et sous-thèmes a été créée pour le premier entretien. Pour chaque entretien analysé ensuite, les thèmes déjà identifiés ont été recherchés et de nouveaux thèmes et sous-thèmes sont venus enrichir la grille d'analyse en de nombreux aller-retours. Cette première étape d'analyse idiographique a fait ressortir la grande variété de thèmes et préoccupations reportés par les participant-e-s. A partir de ce point, la méthodologie s'écarte de l'API, puisque celle-ci est plutôt indiquée pour des échantillons très homogènes (Antoine & Smith, 2017). En

effet, après avoir analysé chaque entretien en détail, l'analyse s'est affranchie des grilles de thèmes et a recherché les convergences et divergences dans les parcours des participant·e·s afin de créer une typologie des interactions entre identité sexuelle et vocationnelle. Pour cette deuxième étape, la réflexion a été menée conjointement avec le superviseur de cette recherche.

RESULTATS

Étant donné la grande variété des parcours et la richesse des thèmes abordés lors des différents entretiens, il a été décidé de présenter les résultats dans un premier temps sous forme verticale (Gaudet & Robert, 2018). Cette première partie présentera donc les parcours et caractéristiques de chaque participant·e, puis tentera de répondre au premier objectif de la recherche en faisant des liens avec les concepts théoriques abordés en introduction. Dans un deuxième temps, les résultats seront synthétisés de façon horizontale (Gaudet & Robert, 2018) et une typologie des différents parcours sera proposée afin de répondre au deuxième objectif de la recherche.

1. PRESENTATION DES PARTICIPANT·E·S

Cette première partie des résultats s'intéresse aux parcours individuels des participant·e·s en termes de développement identitaire et de choix d'orientation scolaire et professionnel ainsi que de l'influence de leur identité sexuelle sur ce choix. Afin de faciliter la lecture, le Tableau 1 présente une vue d'ensemble des participant·e·s en précisant les concepts théoriques présents dans leurs récits. Suite à cela, chaque participant·e sera présenté·e en deux temps. Tout d'abord une description du parcours de chaque participant·e et de leurs particularités sera présentée, puis, la manière dont les concepts théoriques les plus saillants se sont manifestés dans chaque parcours sera mise en évidence. L'identité d'orientation sexuelle a été reportée telle que formulée par les participant·e·s.

Tableau 1. Profil des participant-e-s et synthèse des concepts théoriques identifiés dans chaque entretien

Participant-e	Niveaux identitaires	Motivations identitaires	Menace identitaire	Trajectoire de l'identité sexuelle	Statut de l'identité vocationnelle
Aix 22 ans Homme Homosexuel <i>Étudiant en psychologie</i>	Individuel Collectif	Besoin d'efficacité Besoin de sens Besoin de cohérence	Oui	Toujours su	Indifférencié
Anvers 25 ans Femme Homosexuelle <i>Éducatrice sociale</i>	Individuel Relationnel	Besoin de sens Besoin de cohérence	Non	Toujours su	Réalisation de l'identité
Athènes 44 ans Homme Homosexuel <i>Directeur artistique</i>	Individuel Relationnel Collectif	Besoin d'appartenance	Oui	En attente	Réalisation de l'identité
Belgrade 31 ans Femme Bisexuelle <i>Psychologue</i>	Individuel Collectif	Non identifié	Non	Période de confusion	Réalisation de l'identité
Camden 36 ans Femme Pansexuelle <i>Agente de sécurité</i>	Individuel Collectif	Besoin d'efficacité	Oui	Période de confusion	Forclusion puis réalisation de l'identité
Kerala 23 ans, Homme Homosexuel <i>Professeur de yoga,</i>	Individuel Relationnel Collectif	Besoin d'estime de soi Besoin d'appartenance Besoin de singularité,	Non	En attente	Réalisation de l'identité

Participant-e	Niveaux identitaires	Motivations identitaires	Menace identitaire	Trajectoire de l'identité sexuelle	Statut de l'identité vocationnelle
<i>étudiant en études genre, entrepreneur</i>		Besoin d'efficacité Besoin de sens			
Linz 19 ans Homme Homosexuel <i>Étudiant en psychologie</i>	Individuel Relationnel	Besoin d'efficacité	Non	Période de confusion	Réalisation de l'identité
Seattle 30 ans Homme Homosexuel <i>Enseignant primaire</i>	Individuel Relationnel Collectif	Besoin d'appartenance Besoin de sens Besoin de cohérence Besoin d'efficacité	Oui	En attente	Réalisation de l'identité
Sydney 47 ans Femme Homosexuelle <i>Magistrate au pénal</i>	Individuel Collectif	Besoin de cohérence Besoin d'appartenance	Oui	Toujours su	Réalisation de l'identité
Torino 38 ans Homme Homosexuel <i>Responsable de marque</i>	Individuel	Besoin d'appartenance Besoin de continuité	Oui	En attente	Réalisation de l'identité
Wien 27 ans, Homme Homosexuel <i>Carrossier-tôlier</i>	Individuel Relationnel Collectif	Besoin de continuité Besoin de cohérence	Non	Toujours su	Forclusion

1.1. ANVERS

1.1.1. Description

Anvers se présente comme une femme homosexuelle. Elle a 25 ans et exerce la profession d'éducatrice sociale auprès de personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui Anvers vit son identité sexuelle comme une normalité. Ce qui a caractérisé le développement de son identité sexuelle est une grande souffrance due à un immense sentiment de solitude au moment de l'adolescence. Sans modèle et sans personne à qui parler, elle est restée longtemps « planquée » mais semble s'être toujours sentie attirée par les personnes du même sexe.

A l'école secondaire, elle avait pour projet d'étudier. N'ayant pas obtenu les notes suffisantes pour le gymnase, elle s'est inscrite à l'École de culture générale. Dans cette école, la période de ses 16 ans, fut « la grosse année de tout » car au même moment, elle rencontre sa première copine qui va l'aider à faire son coming-out envers l'extérieur et fait son choix de métier. Au début, elle savait qu'elle souhaitait travailler avec les gens et avait hésité entre le domaine de la santé et du social. Son choix s'est fait après avoir effectué des stages d'éducatrice. Le milieu du social lui a aussi offert un contexte de travail plutôt ouvert d'esprit.

1.1.2. Interprétation

Le discours d'Anvers se concentre au *niveau individuel* de l'identité. Elle laisse entendre qu'elle a *toujours été attirée par les personnes du même sexe* et la problématique a plutôt résidé dans le fait de se sentir très seule face à cette réalité. Le *niveau relationnel* de l'identité a également joué un rôle puisque le

soutien trouvé dans sa relation avec sa première copine lui a permis de faire son coming-out.

Aucune *menace identitaire* en lien avec le choix professionnel n'a pu être identifiée dans son discours. En outre, son identité sexuelle n'a pas eu d'impact direct sur le processus de choix professionnel, mais plutôt une influence indirecte sur le métier choisi. En effet, cette influence a résidé dans sa motivation à vouloir aider les gens et si possible des jeunes éprouvant la même solitude et la même souffrance identitaire qu'elle a elle-même vécues.

Ceci peut représenter une *motivation identitaire* de *besoin de sens* : trouver du sens à son histoire de vie en en faisant quelque chose d'utile pour des personnes dans la même situation. En exprimant le fait que les éducateurs et éducatrices sont des personnes ouvertes d'esprit et que cela a aussi participé à son choix, il apparaît que la *motivation identitaire* du *besoin de cohérence* a aussi joué un rôle. Ce choix semble, en effet, répondre au besoin d'être soi-même sur son lieu de travail. De plus, par ce métier, Anvers développe une autre facette du *niveau relationnel* de l'identité : celui d'avoir un rôle professionnel de référente pour les personnes dont elle s'occupe.

Au niveau de *l'identité vocationnelle*, Anvers se trouve dans un statut de *réalisation de l'identité*. Elle a envisagé plusieurs pistes avant de choisir son métier et a donc effectué une exploration en largeur. Par ailleurs, elle semble très engagée dans sa fonction d'éducatrice sociale. Elle n'exclut toutefois pas d'entreprendre un jour une formation universitaire en psychologie, voie qu'elle aurait suivie si elle avait pu aller au gymnase. Ceci peut se traduire soit par une certaine flexibilité de carrière (réorientation professionnelle), ou par une identification à l'engagement professionnel (approfondissement de sa vocation à vouloir aider les autres).

1.2. LINZ

1.2.1. Description

Linz se décrit comme un homme homosexuel. Au moment de l'entretien, il a 19 ans et étudie la psychologie.

Linz s'est d'abord considéré comme bisexuel avant de réaliser, vers l'âge de 18 ans, que ses préférences se portaient uniquement sur les hommes. Au début, il a eu de la peine à pouvoir en parler et à réussir à se regarder dans le miroir en se désignant comme homosexuel. Il peut aujourd'hui en parler à sa famille et à des amis proches, à condition qu'un lien de confiance soit établi. Très pudique, il a encore « parfois un peu de peine à être exposé comme étant attaché à l'homosexualité ou à la communauté LGBT ».

Il raconte avoir eu de la facilité à l'école et notamment avec les langues, ce qui l'a d'abord poussé à s'intéresser à l'interprétariat. Se rendant compte que cette voie d'études ne lui conviendrait pas, il a changé d'avis à la fin du gymnase et s'est inscrit en Lettres pour rester dans le domaine des langues. Après un semestre, Linz s'est rendu compte que cette voie ne lui correspondait pas non plus. Dans les mois qui ont suivi, il s'est montré curieux des études de psychologie et a profité de suivre quelques cours pour tester. En parallèle il a effectué un stage de trois mois en accueil parascolaire et a rejoint une association LGBT. Cette conjonction d'éléments a fait émerger un nouveau projet : une formation en psychologie. En effet, il raconte avoir eu depuis longtemps un intérêt pour le développement des enfants et des adolescents, au point d'avoir envisagé un certain temps d'être père au foyer. Sa motivation à travailler avec cette population s'est confirmée par un stage en accueil parascolaire. Et au sein de l'association, il s'est découvert des compétences d'écoute et de conseil. De plus, ayant lui-même vécu des difficultés familiales et relationnelles, il s'est dit que cela pourrait lui permettre d'aider d'autres jeunes.

1.2.2. Interprétation

Le récit de Linz relève principalement du niveau *individuel* de l'identité et dans une moindre mesure, du *niveau relationnel*. En effet, ses questionnements sur

son identité sexuelle et ses intérêts professionnels sont individuels, mais son envie de travailler dans une relation d'aide relève de l'identité relationnelle.

On observe chez lui une influence indirecte de l'identité sexuelle sur le processus du choix professionnel. Il s'avère que c'est du fait de son identité de personne homosexuelle (niveau individuel) qu'il a rejoint une association où il a pu se découvrir des compétences qu'il ne soupçonnait pas encore, en tant que bénévole auprès d'autres membres (niveau relationnel).

Bien que sa *trajectoire d'identité sexuelle* ait connu une *période de confusion* où il a d'abord pensé être bisexuel et s'est imaginé profiter de sa « jeunesse pour vivre le côté homosexuel » avant de fonder une famille traditionnelle une fois adulte, le processus du choix professionnel en lui-même n'a pas été entravé par ces questionnements ; il s'est plutôt laissé guider par ses propres intérêts professionnels. Il ne semble pas non plus avoir dû faire face à une *menace identitaire* liée à son orientation sexuelle lors du processus de choix. Au contraire, son identité sexuelle pourrait contribuer à la *motivation identitaire* du *besoin d'efficacité* dans son futur métier de psychologue. Car il considère son identité sexuelle comme un possible « atout » dans certains contextes professionnels, où son expérience personnelle pourrait servir à aider d'autres personnes.

Il a *exploré en largeur* plusieurs possibilités et est en train *d'explorer en profondeur* le métier de psychologue par les études. Il semble être satisfait et investi dans ses études, on peut dès lors parler d'un *processus de formation de l'engagement*. Il ne présente pour le moment pas de *reconsidération professionnelle*, ce qui le place dans un statut de *réalisation de l'identité*.

1.3. SEATTLE

1.3.1. Description

Seattle se définit comme un homme gay. Il a 30 ans et enseigne à l'école primaire.

Il est important pour Seattle de mettre en avant qu'il est en partenariat enregistré. Il vit son orientation sexuelle comme quelque chose d'« hyper positif » depuis son coming-out à l'âge de 21 ans, suite auquel il a reçu beaucoup de soutien de la part de sa famille, y compris élargie. Avant cela, il dit avoir été dans le flou jusqu'à l'âge de 20 ans, sans se poser trop de questions.

Seattle a vécu un violent harcèlement scolaire jusqu'à la fin du gymnase, dirigé principalement sur son physique. Il a « eu droit à des menaces de mort à peu près tout le temps de [sa] scolarité primaire et secondaire ». Bien qu'il n'ait jamais reçu d'insultes homophobes, il pense, a posteriori, que le fait qu'il n'avait que des amies filles ait pu contribuer à faire penser qu'il était gay, même si lui-même, à cette époque-là ne se posait pas ces questions. Mais il n'a jamais pu vraiment s'expliquer cet acharnement à son encontre.

Ce harcèlement a marqué son processus de choix professionnel en trois temps. D'abord, pour fuir cette réalité, il s'est passionné pour les voyages qu'il faisait en famille et a voulu devenir pilote de ligne, les voyages représentant « un échappatoire ». Dans un deuxième temps, ce projet impliquant qu'il fasse l'armée, il a craint de se retrouver à nouveau en position d'être harcelé, ce qui l'a amené à renoncer à son rêve.

A la fin du collège, suite à une recrudescence du harcèlement en dernière année, il a eu besoin de partir un an à l'étranger. Cette année linguistique lui a permis de développer une nouvelle confiance, puisqu'il s'est retrouvé dans un contexte social différent, où il s'est senti valorisé par des « regards ultra positifs » sur lui.

Par la suite, pour rester dans la thématique du voyage, il s'est brièvement intéressé au domaine du tourisme. Puis il s'est tourné vers la psychologie dans l'idée de vouloir aider les autres et d'utiliser l'empathie qu'il a développé suite à son enfance « un peu difficile » en raison du harcèlement, ce qui marque le troisième temps. Mais découragé par le manque de débouchés en psychologie, il a alors effectué un stage d'enseignant chez les tous petits où il a eu le déclic. Dans son discours, Seattle explique ce dernier choix de métier par son envie de

partager avec les enfants et sa volonté d'avoir un impact positif sur leur développement d'une vision ouverte du monde.

1.3.2. Interprétation

Le récit de Seattle se situe à trois *niveaux identitaires* : individuel, relationnel et collectif. En effet, son processus de choix professionnel recouvre le *niveau individuel* (qu'est-ce qui m'intéresse ?) et *collectif* (comment contribuer à changer les choses ?). L'importance accordée à son statut d'époux et son rôle d'enseignant vis-à-vis des enfants relève du *niveau relationnel* et finalement, son engagement pour une plus grande visibilité des minorités sexuelles dans l'enseignement, relève également du *niveau collectif*.

Par rapport au processus du choix professionnel, l'armée a pu représenter une *menace identitaire* à son *besoin d'appartenance*, puisqu'il se serait potentiellement retrouvé dans la position d'être exclu et discriminé. Sa réorientation vers un métier en lien avec l'humain lui permet de réaliser un *besoin individuel de sens*, en se réappropriant le harcèlement pour en tirer des compétences qu'il a souhaité mettre au service des autres. Dans son métier d'enseignant, il essaye également d'avoir un impact sur la vision du monde des enfants, mais également sur l'acceptation des personnes non-hétérosexuelles en ne faisant pas mystère de son compagnon et en impliquant celui-ci dans la vie de l'école. Par cela, il travaille à son *besoin de cohérence* puisqu'il peut rester le même dans sa vie privée et professionnelle, mais il va au-delà et tente de modifier la représentation de *l'identité collective* attachée à la communauté LGBT, en utilisant également son *identité relationnelle* de conjoint officiel. Ce faisant, il reprend prise sur son environnement et remplit également un *besoin d'efficacité*.

Sa *trajectoire d'identité sexuelle* peut être qualifiée comme *en attente* puisqu'il a mis de côté les questions y relatives jusqu'à ses 20 ans. Mais plus que l'identité sexuelle, c'est le harcèlement scolaire qui a influencé Seattle dans son processus de choix. Ce harcèlement a aussi en partie causé un allongement du

processus décisionnel, puisqu'après le gymnase il a eu besoin de partir un an à l'étranger pour souffler, ce qui représente une forme de *moratoire*.

Seattle se trouve aujourd'hui clairement dans un statut de *réalisation de l'identité* puisqu'on retrouve dans son récit une *exploration en profondeur* (il envisage une formation continue), une *identification à l'engagement* qui transparait par l'enthousiasme qu'il montre en parlant de son métier et une absence de *reconsidération professionnelle*.

1.4. KERALA

1.4.1. Description

Kerala se présente comme un homme homosexuel. Lors de l'entretien, il a 23 ans et exerce plusieurs activités : professeur de yoga, étudiant en études genre et entrepreneur.

Bien que Kerala se définisse comme un homme, il met en avant une fluidité dans son expression de genre et apprécie remettre en question et jouer avec les codes, bien que cela soit fréquemment sanctionné dans l'espace public par des regards appuyés et des insultes. Ce qui marque son discours, c'est son sentiment de n'avoir « presque pas eu d'identité à lui-même », une identité qui « reposait dans les mains de la société et de ce que le monde voulait faire de lui ». Il décrit son développement identitaire comme « un parcours du combattant très très dur » qu'il poursuit encore aujourd'hui. A l'adolescence il se considère comme asexué avant de réaliser une attirance pour les hommes vers 18 ans.

Son « identité sexuelle se traduit par une expression de genre », ce qui a provoqué des réactions négatives depuis tout petit en raison de « petites manières » ou d'une « voix un peu plus aiguë ». Cette expression de son identité lui a valu harcèlement et pressions psychologiques tout au long de sa scolarité, jusqu'à la fin du gymnase, avec un pic entre 10 et 15 ans. Au gymnase, il connaît une « une grosse période d'anorexie pendant trois ans ». Bien que

cette maladie soit multifactorielle, il attribue l'une de ses origines au fait d'avoir réprimé son identité et d'avoir cherché à s'«effacer » ou s' « auto-saccager ».

Il a aussi connu différents problèmes de santé physique et cette conjonction d'événements l'a amené à commencer le yoga et à créer un blog sur le bien-être. Il a ensuite poursuivi une formation pour enseigner le yoga et le blog a évolué vers l'activisme. Son choix de s'inscrire en études genre est directement lié à son identité sexuelle et à « une soif de connaissances sur [sa] propre identité ». Il rêverait de travailler, plus tard, sur mandats en tant que consultant, spécialiste des questions de genre. Aujourd'hui, sa propre expression de genre est une forme de militantisme et Kerala souhaite « remettre en question les normes de masculinité de manière générale ». Il redéfinit d'ailleurs « le poids avec lequel vient cette identité sexuelle, plutôt cette expression de genre », comme « un avantage et une force ».

1.4.2. Interprétation

Le discours de Kerala se situe au *niveau de l'identité individuelle, collective et relationnelle*. En effet, son *identité individuelle* a été fortement influencée par les représentations stigmatisantes associées aux catégories sociales auxquelles il a été assigné. Il ne répond pas aux attentes liées au fait d'être un homme. Il tente d'ailleurs de faire évoluer la définition de la masculinité par son expression de genre, effort qui se situe au *niveau de l'identité collective*. Imprégné par une certaine « homophobie internalisée » au niveau de *l'identité individuelle*, il travaille aussi à se défaire des représentations négatives associées à son identité et à la pression de la norme. *L'identité relationnelle* rentre en ligne de compte à travers son statut de professeur de yoga et de « petit gourou sur son podium » qui lui a permis, à travers les regards positifs de ses élèves, de développer une nouvelle confiance en lui-même.

Ses choix professionnels sont influencés indirectement par l'identité sexuelle en ce qui concerne le yoga et l'entrepreneuriat (via les troubles alimentaires qu'il attribue en partie à son identité sexuelle « réprimée »). Par le yoga, il remplit

plusieurs besoins. D'abord un *besoin d'estime de lui-même* et de *singularité* en se distinguant dans un domaine où il est doué et où il peut apparaître entièrement comme lui-même. Ensuite, un *besoin d'appartenance* avec « une communauté de gens » qui « l'aimaient et l'appréciaient pour qui il était » ainsi qu'un *besoin d'efficacité* puisqu'avec le yoga, il donne des cours et permet aux participant-e-s d'améliorer leur bien-être, tout en évoluant dans un contexte « safe » sur lequel il a prise.

Son choix des études genre, qui a été influencé directement par son identité sexuelle, peut aussi être compris comme un *besoin d'efficacité* et *de sens*. En effet, en étudiant les mécanismes sociaux des rapports de domination, il met du sens sur son vécu et reprend ainsi une forme de contrôle sur son environnement.

Sa *trajectoire d'identité sexuelle* peut être qualifiée comme *en attente* puisqu'il s'est considéré « asexué » jusqu'à ses 18 ans.

Que ce soit dans le domaine du yoga ou des études genre, Kerala peut se situer dans un *statut d'identité réalisée*. Il a *exploré en largeur* par une formation dans le yoga et un Master en études genre en cours, il s'est *identifié à ses engagements*, même s'il pense laisser un peu de côté le yoga qui ne satisfait pas pleinement ses ambitions personnelles, et il ne montre aucune *reconsidération professionnelle*. Il n'y a pas assez d'éléments pour qualifier son activité d'entrepreneur.

1.5. SYDNEY

1.5.1. Description

Sydney se définit comme une femme homosexuelle. Elle a 47 ans et exerce une fonction dans la magistrature pénale.

Sydney a grandi dans une famille chrétienne très croyante avec un père pasteur. La religion a fortement imprégné son développement identitaire puisqu'elle a grandi dans un mouvement chrétien appliquant la Bible au pied de la lettre et

dans lequel l'homosexualité était vue comme « une abomination ». Ceci a fortement marqué son parcours identitaire et elle a vécu son identité sexuelle principalement comme quelque chose qui l' « a éloignée de l'église ». En effet, tout cela « n'avait rien avoir avec [sa] vision de l'amour de Dieu ». Vers l'âge de 19 ans, ces difficultés ont provoqué un état dépressif. Il a donc fallu qu'elle cherche ailleurs les réponses aux questions identitaires qu'elle se posait.

Ne sachant pas trop ce qu'elle voulait faire de sa vie, mis à part la certitude qu'elle voulait étudier, Sydney a suivi sa sœur aînée jusque dans des études de droit. Elle s'est rendue compte que le droit pénal lui plaisait particulièrement et s'est intéressée à la police judiciaire, mais les femmes n'y étaient pas encore admises. Elle a donc achevé ses études de droit, fait un stage dans le domaine du droit pénal, qui lui a plu, et est par la suite devenue magistrate au pénal.

Elle explique son intérêt pour les enquêtes judiciaires par le besoin de trouver une « Vérité » autre que celle proposée par l'église, qui rejetait qui elle était. Elle est également mue par un profond besoin de justice et de protection des « plus faibles » qui découle de son parcours identitaire, mais aussi de ses valeurs chrétiennes. Son identité sexuelle a plutôt exercé une influence indirecte au niveau des intérêts professionnels. Son identité de genre a aussi joué un rôle puisqu'elle dit se ressentir « peut-être un peu masculine » et être « garçon manqué », et qu'en y réfléchissant a posteriori, ceci lui a peut-être permis de ne pas avoir peur de rentrer dans un milieu, à l'époque, presque exclusivement masculin.

1.5.2. Interprétation

Le parcours de Sydney relève de *l'identité individuelle* et *collective*. Sydney a dû faire face à une *menace identitaire* face à ses *besoins de cohérence* et *d'appartenance* lorsqu'elle s'est rendu compte que son identité sexuelle (*niveau individuel*) et son identité religieuse étaient incompatibles dans le contexte de son église (*niveau collectif*). Pour remédier à cela, elle s'est mise en quête d'une autre « Vérité avec un grand V » qui lui permettrait de vivre son

identité d'une façon positive. Elle a trouvé en partie cette Vérité dans le domaine du droit. Son identité de genre a aussi influencé son parcours professionnel en élargissant ses perspectives. En effet, elle n'a pas ressenti le fait de s'élancer dans un milieu d'hommes comme un risque puisque, pour une femme, cela revient à prendre du pouvoir par rapport à la condition de son genre, ce qui est, selon elle, plutôt valorisé.

Si son identité sexuelle en tant que telle n'a pas eu d'incidence négative sur son processus de choix, il en a été autrement de sa vitesse de progression de carrière. En effet, n'étant pas encore outée⁷ sur son lieu de travail, Sydney s'est aperçue que son comportement, qui ne cadrait pas avec les attentes liées à son genre, suscitait questions et commérages parmi ses collègues et sa hiérarchie. Elle a l'impression que cela a freiné son évolution à un certain moment⁸.

Au niveau de sa *trajectoire d'identité sexuelle*, Sydney affirme s'être rendue compte très tôt qu'elle tombait plutôt amoureuse de ses copines que de ses copains, sans forcément pouvoir mettre un terme sur ce fait. On peut donc dire qu'elle l'a toujours su.

Ayant exploré en profondeur le domaine de la magistrature pénale, s'étant identifiée à son engagement professionnel qui se traduit par sa volonté à travailler contre les inégalités et n'affichant aucune *reconsidération professionnelle*, on peut affirmer que Sydney se trouve dans un *statut de réalisation identitaire*.

1.6. TORINO

1.6.1. Description

Torino se définit comme un homme homosexuel. Il a 38 ans et travaille comme responsable de marque.

⁷ Terme désignant le fait d'avoir dévoilé son orientation sexuelle.

⁸ Le contexte exact n'est pas précisé afin de préserver l'anonymat de Sydney.

Si aujourd'hui Torino entretient un rapport « extrêmement positif » à son identité sexuelle, ça n'a pas toujours été le cas. En effet, « planqué » jusqu'à la fin de ses études, il était primordial pour lui de « se fondre dans la masse » et « ne pas sortir du cadre », surtout à l'école secondaire et au gymnase.

Il était attiré par le domaine artistique, mais a pensé que faire une école d'art aurait pu « donner un indice sur sa préférence sexuelle ». Également intéressé par la publicité et les médias, il se lance donc dans des études de journalisme, qui ne lui conviennent pas du tout, avant de trouver sa voie dans la communication. Torino raconte que le fait de renoncer à une filière artistique par peur d'être « catalogué comme étant différent » était inconscient sur le moment. Cependant, avec le recul, il se rend compte que ce besoin de rester dans le cadre était « tellement fortement présent » que c'en était internalisé.

A la fin de ses études, il ressent le besoin de partir à l'étranger pour entamer son processus de coming-out. A son retour, allégé de « 50 tonnes » et « libéré », « tout s'ouvre à [lui] », y compris sur le plan professionnel. Il parle de cette période comme « de superbes années ». Par la suite, son identité sexuelle n'a pas eu d'influence sur sa progression de carrière.

1.6.2. Interprétation

Les préoccupations de Torino se situent au *niveau individuel* de l'identité, en rapport avec son long processus de développement de l'identité sexuelle et de ses questionnements sur ses choix d'orientation professionnelle. Le *niveau relationnel* a également joué un rôle important, dans le fait qu'il accorde beaucoup d'importance aux échanges avec les autres dans sa vie en général. Au moment de ses choix professionnels, le niveau identitaire collectif était absent, ce n'est qu'à son retour de l'étranger qu'il commence à se faire « de nouveaux amis qui sont gays, avec qui [il] peut discuter, partager, tout ça » et que le niveau collectif, communautaire, devient une ressource.

Au niveau du processus du choix professionnel, il a dû gérer une forte *menace identitaire* face à la *motivation identitaire* du *besoin d'appartenance*. En effet,

il interprétait le fait de suivre son aspiration artistique comme risquer de révéler ses préférences sexuelles, et par conséquent se retrouver pointé du doigt et mis à part. Ceci a pu être d'autant plus important pour lui qu'il se définit comme quelqu'un de très social et qui accorde beaucoup d'importance au fait d'être très entouré. On peut y voir ici l'importance du *niveau relationnel* dans son identité globale.

Toutefois, en renonçant à cette aspiration, il a dû négocier une menace identitaire à son *besoin de continuité* en trouvant une voie professionnelle dans laquelle il puisse continuer à vivre ses penchants artistiques. Le journalisme est d'ailleurs apparu comme trop éloigné de qui il était car « un truc trop sérieux ». Il trouve finalement le bon compromis avec le domaine de la communication qui lui permet de préserver ce *besoin de continuité* et *d'appartenance*. A ce moment de sa vie, il n'est pas encore outé.

Torino pense avoir *toujours su* qui il était. Ce qui caractérise la *trajectoire de son développement de l'identité sexuelle*, c'est la pression sociale ressentie à être « normal » et la façon dont il a essayé de se « forcer à être quelqu'un d'autre ». Un carcan dont il a mis du temps à se libérer et qui a nécessité qu'il s'éloigne de son environnement pour se découvrir dans un environnement neuf. Cette tentative de se conformer à la norme hétérosexuelle permet qualifier sa trajectoire d'identité sexuelle comme *en attente*.

Par rapport à *l'identité vocationnelle* et au statut identitaire, il se trouve clairement dans une *identité réalisée* : il explore son métier *en profondeur*, *s'identifie à son engagement professionnel* en s'impliquant dans différents projets et en évoluant dans sa carrière. Par ailleurs, il ne montre aucune *reconsidération professionnelle* et garde le côté purement artistique dans la sphère des loisirs.

1.7. ATHENES

1.7.1. Description

Athènes se définit comme un homme gay. Âgé de 44 ans au moment de l'entretien, il occupe une fonction de directeur artistique.

Athènes insiste sur le fait qu'à 44 ans, cela ne fait que quatre ans qu'il « a pris conscience qu'il faut travailler sur soi-même pour pouvoir être à l'aise avec tout le monde ». Son identité sexuelle a été difficile à vivre pendant longtemps, il a eu besoin d'évoluer « à [son] rythme » et a vécu longtemps dans le flou par rapport à son identité jusque vers le milieu de la trentaine.

Toutefois, à la fin de l'école secondaire, le processus de choix professionnel s'est fait très facilement. Sur les conseils d'un psychologue conseiller en orientation, il s'essaie à un stage de typographe et pour lui « il y a un monde qui s'ouvre ». Il entame directement un apprentissage dans le domaine à la fin de l'école obligatoire. A ce moment, l'identité sexuelle n'influence pas le processus parce qu'il était « justement dans un grand point d'interrogation ». Par contre, à la fin de l'apprentissage, il s'est questionné sur la suite et s'est montré très intéressé par « les métiers qui ont affaire avec l'humain ». Suite à la naissance de ses petites sœurs, il a eu envie de faire « prof d'école enfantine ». Il n'y avait alors aucun homme dans ce métier dans son canton et il s'est fait la réflexion que « [s'il] allait là-bas, les gens allaient dire qu'[il] était gay, parce que c'était que les gays qui pouvaient vouloir faire ça ». Il renonce à ce projet et après un séjour de quelques mois à l'étranger, il fait un Brevet fédéral, trouve du travail et progresse dans sa carrière jusqu'à aujourd'hui. En parallèle, Athènes a toujours été passionné par le théâtre et il peut vivre son intérêt pour l'humain à travers le théâtre et la mise en scène ainsi que par la théâtre-thérapie dans laquelle il s'est formé, une activité qui lui prend beaucoup de son temps libre.

1.7.2. Interprétation

Athènes a été longtemps aux prises avec la définition de son *identité individuelle* mais aussi avec *l'identité collective* et les stéréotypes négatifs associés à l'homosexualité. Il raconte d'ailleurs une agression verbale

homophobe qui l'a beaucoup marqué en disant « c'est incroyable, on se sent sale. C'est incroyable, on lui donne la possibilité à cette personne de nous attaquer. Si vous n'êtes pas sûr de vous non plus. »

Son identité sexuelle n'a pas eu d'influence sur son choix, ni sur la progression de sa carrière, mis à part le moment où il ne s'est pas permis d'explorer le métier de maître d'école enfantine. On peut interpréter son renoncement, comme une réaction face à une *menace identitaire* à la *motivation identitaire* du *besoin d'appartenance*. Il n'était pas prêt à être potentiellement mis en dehors du groupe, car pointé du doigt comme « gay ».

Au moment du premier choix professionnel, on peut qualifier le développement de son identité sexuelle comme *en attente* car ayant reporté l'exploration de cette facette identitaire jusque dans la trentaine. Il a par la suite dû attendre de rencontrer les bonnes personnes pour évoluer lui-même de façon positive dans son identité sexuelle, ce qui peut être interprété comme une haute importance accordée à son *identité relationnelle*, qui impacte positivement son *identité individuelle*.

Au niveau de son statut identitaire, heureux dans sa carrière, Athènes se trouve sans aucun doute dans un statut de *réalisation de l'identité*.

1.8. AIX

1.8.1. Description

Aix refuse d'être réduit à des catégories rigides. Mais si on lui pose la question, il se définirait comme un homme homosexuel. Il a 22 ans et est étudiant en psychologie.

Aix raconte avoir aujourd'hui « accepté » son identité sexuelle mais cela reste « un truc avec lequel il n'est pas encore hyper à l'aise ». Pendant l'école secondaire, Aix a subi du harcèlement scolaire en raison de la façon dont il vivait son identité en étant « un peu maniéré » et sans se cacher. Ce harcèlement a entraîné une dépression. A la fin de l'école secondaire, il envisage la voie de

l'apprentissage, mais étant en voie pré-gymnasiale, il est attendu de lui qu'il intègre le gymnase. Il n'ose pas prendre le risque d'aller contre l'avis de son entourage et n'ayant pas vraiment d'autres idées, il choisit « la voie la plus simple », n'osant « pas faire autre chose ». Suite à une deuxième dépression, la fin du collège représente une réelle épreuve, mais grâce au soutien d'un réseau de professionnels qui se met en place autour de lui, il obtient son certificat de maturité. Il ressent alors le besoin de faire « une pause » et de « prendre soin de [lui] » et choisit de faire une année sabbatique. Pendant le collège, Aix est toujours « dans le flou » par rapport à son avenir mais il est attiré par le domaine artistique, notamment par le maquillage, une activité qu'il exerce comme loisir dans le cadre du théâtre. Il pense, un temps, à partir faire une école de maquillage à l'étranger, mais il ne se sent pas le courage de « sortir du cadre qu'il maîtrise » et préfère rester dans la voie des études classiques. Vers la fin de son année sabbatique, il a fallu trouver une voie d'études. Il considère l'égyptologie, une branche qu'il a adoré pendant le collège, mais devant le peu de débouchés, il s'inscrit au dernier moment en psychologie, un choix qu'il fait « par défaut » après avoir considéré différentes filières. Il dit aussi avoir cherché un domaine professionnel « soit où [il] allait travailler seul », soit « dans un métier où il y a vraiment [...] beaucoup de bienveillance et puis de contacts avec les gens ». Aujourd'hui la psychologie est un choix qui lui « plaît bien », mais il s'interroge toujours sur « qu'est-ce qu'il se serait passé s'il en avait pris un autre ».

1.8.2. Interprétation

Les préoccupations identitaires d'Aix se trouvent au *niveau individuel*, il est encore en train d'appivoiser son identité. Mais il vit aussi des questionnements liés à *l'identité collective*, puisqu'il vit une tension entre le besoin d'avoir de modèles positifs, qu'il espère trouver au sein de la communauté LGBT, et le fait qu'en même temps, c'est un milieu où « il ne se sent pas à l'aise ».

A la fin de l'école secondaire et au début du gymnase, Aix a envisagé la voie de l'apprentissage. Plus tard il a eu envie de faire une école de maquillage à

l'étranger. A chaque fois, il a expliqué qu'il avait eu peur de l'inconnu et avait préféré rester dans sa zone de confort, à savoir les études et la voie attendue pour lui par son entourage. On peut interpréter cette façon de rester dans une zone de confort comme une réaction face à une *menace à la motivation identitaire* au *besoin d'efficacité*. Les études sont un environnement connu où il sait qu'il est performant.

Le développement de son identité sexuelle a impacté le processus de choix de manière indirecte. En effet, la période où il doit faire face au harcèlement en raison de son expression identitaire et affronter une première dépression coïncide avec celle du premier choix d'orientation. On peut y voir un *effet du goulot d'étranglement*. Comment trouver les forces pour se lancer dans l'inconnu quand il met déjà tellement d'énergie à affronter les épreuves qu'il rencontre au même moment ? Plus tard, même si la psychologie est un choix par défaut, il dit également qu'il est « très sensible au harcèlement scolaire » et que la psychologie, ce serait « pouvoir à son tour aussi, faire ce pas-là et aider d'autres gens ». On retrouve ici un *besoin d'apporter du sens* à son parcours en transformant les épreuves vécues en ressources pour être utile à d'autres. Le fait qu'il recherche un métier où il puisse travailler seul, ou alors dans un milieu avec beaucoup de bienveillance, peut être interprété comme un *besoin de cohérence*, c'est-à-dire un besoin de pouvoir concilier identité sexuelle et vocationnelle.

Au niveau de la *trajectoire d'identité sexuelle*, il dit avoir réalisé son homosexualité très tôt, il l'a donc *toujours su*. C'est la réaction des autres à cette identité qui a été problématique.

Au niveau du statut de *l'identité vocationnelle*, le récit d'Aix peut être qualifié d'*indifférencié*. En effet, il est en train d'explorer en profondeur son choix au travers d'études supérieures et il est éventuellement dans un *processus de formation de l'engagement*, mais pas totalement. Il montre aussi une certaine *flexibilité de carrière* puisqu'il pense qu'il « enchaînera » avec la suite mais n'exclut pas non plus « d'essayer autre chose entretemps ».

1.9. CAMDEN

1.9.1. Description

Camden se définit comme une femme « très fille, très girly » et pansexuelle, « c'est-à-dire que comparée aux bisexuels, [elle] n'a absolument aucune préférence : homme, femme, transgenre, travesti ». Elle a 35 ans lors de notre rencontre et exerce le métier d'agente de sécurité.

A la question de comment elle se définirait globalement, Camden répond que le terme « gothique » est ce qui la résumerait le mieux. Une des particularités de cette culture est d'être très ouverte sur les questions d'identités sexuelles et pour Camden « ça aide beaucoup ». Elle vit d'ailleurs « très très bien » son identité sexuelle et « n'en fait un secret pour personne ». Ayant grandi dans une famille « ouverte d'esprit », elle dit faire « partie de ces chanceux pour qui le coming out a été facile à faire ».

Pour Camden, la difficulté a surtout été de définir son identité sexuelle dans un contexte social où la notion de pansexualité n'existait pas. C'est « le temps qu'[elle] réalise ce qui [lui] arrivait [qui] a été compliqué ». Cette période de questionnement, qui a duré plusieurs années, a coïncidé avec celle du premier choix professionnel. A la fin de l'école secondaire Camden souhaitait faire un apprentissage de graphiste en école, mais ses parents ont préféré qu'elle fasse « un vrai diplôme ». Étant « pas mal paumée à l'époque » car « en train de chercher qui [elle] était », elle cède à ses parents et intègre l'école de commerce. Elle dit également qu'elle voulait absolument faire un apprentissage en école des métiers, un choix « plus réconfortant » car une « continuité de l'école primaire et secondaire ».

Après avoir obtenu son CFC d'employée de commerce, au moment de commencer sa vie d'adulte, elle décide « de clarifier la situation une bonne fois

pour toutes » au niveau de son identité sexuelle. Après avoir exercé quelques temps son métier d'employée de commerce qui l'ennuie, elle bifurque vers la fonction d'agente de sécurité, métier pour lequel elle a « le déclic ».

1.9.2. Interprétation

Ce qui a aidé Camden dans la construction de son *identité individuelle* a été de trouver une étiquette sociale qui colle avec son vécu interne. Avant de découvrir la notion de pansexualité elle « ne savait pas où se situer » mais après avoir découvert ce terme, ce fut une révélation : « c'est ça qui je suis en fait. Hallelujah, j'ai enfin trouvé ! ». Son exemple illustre bien l'importance ambivalente des catégories sociales et de *l'identité collective* dans le développement d'une identité qui ne colle pas à la norme. D'un côté l'étiquette peut être stigmatisante, mais de l'autre, elle permet de donner du sens à un vécu interne.

Le développement de l'identité sexuelle a influencé celui du choix professionnel, dans le sens où il ne lui est resté que peu d'énergie pour se battre pour son envie d'aller dans une école d'art. On observe donc un *effet du goulot d'étranglement*. Le fait de vouloir continuer dans une école des métiers plutôt que de faire un apprentissage en entreprise peut être une réponse à *une menace à la motivation identitaire* du *besoin d'efficacité*. En continuant dans une école, Camden reste dans un environnement connu où elle sait qu'elle a prise et est compétente. C'est d'ailleurs une fois sa formation terminée, alors qu'elle « gagnait son indépendance », qu'elle a décidé de clarifier son identité sexuelle.

Cette *trajectoire d'identité sexuelle* peut correspondre à une *période de confusion* car elle n'a pas mis la question de côté, au contraire elle a cherché activement qui elle était, pendant longtemps, avant de trouver une réponse.

Au niveau du statut identitaire vocationnel, on peut observer une progression d'un statut de *forclusion de l'identité* vers celui de *réalisation de l'identité*. En effet, le choix de l'apprentissage d'employée de commerce a été fortement

incité par ses parents et elle ne s’y est jamais vraiment identifiée. Mais après avoir découvert le métier d’agente de sécurité, qui lui convient, elle semble avoir trouvé sa voie. Elle a déjà exploré plusieurs aspects du métier, elle s’engage en entamant prochainement un brevet fédéral et elle ne fait part d’aucune reconsidération, ce qui la place dans un statut de réalisation identitaire.

1.10. WIEN

1.10.1 Description

Wien se définit comme un homme homosexuel. Au moment de l’entretien, il est âgé de 27 ans et exerce le métier de carrossier-tôlier.

Pendant son école secondaire dans son pays d’origine (un pays limitrophe de la Suisse), Wien avait envie de devenir psychologue. Mais s’ennuyant et ne travaillant pas à l’école, il a été placé contre son gré dans un secteur professionnel. Il n’avait alors aucune idée de ce qu’il voulait faire et s’est laissé prendre en charge par son père, qui lui a fait faire plusieurs stages dans des métiers manuels. Passionné par les voitures, Wien s’est résolu à faire un apprentissage de carrossier mais ce fut vraiment un choix par défaut. A cette époque de sa vie, il se posait beaucoup de questions sur son identité sexuelle mais il « ne pense pas que c’était si pesant que ça ». Il a bien vécu sa scolarité et a passé quatre ans en internat qu’il qualifie des « plus belles années de [sa] vie ».

Il affirme que son identité sexuelle n’a joué aucun rôle sur le processus de choix. Et par rapport à son intégration dans ce milieu professionnel, il a trouvé « rigolo quand-même d’entrer dans un nouveau monde comme ça où [il] n’a jamais rencontré d’autres mecs comme [lui] ». Après s’être installé en Suisse à l’âge de 19 ans et avoir trouvé son emploi actuel, il a progressivement affirmé son identité sur son lieu de travail jusqu’à faire son coming-out. Pour se faire respecter, il a dû « rentrer dans le lard à tout le monde et les envoyer se faire foutre ». Il s’est également engagé comme bénévole dans une salle de

spectacle où il a trouvé « une nouvelle famille », ce qui lui a permis de s' « ouvrir un petit peu sur le monde » et l' « a beaucoup aidé aussi à [s'] affirmer ».

Il a depuis peu commencé à aimer son travail en découvrant la restauration de voitures anciennes, ce qui lui permet de faire ressortir « son côté artiste » et de « s'ouvrir de plus en plus comme une fleur qui éclot ».

1.10.2 Interprétation

Dans cet entretien, les questionnements identitaires de Wien sont situés au *niveau individuel* et concernent principalement la façon dont il s'est affirmé petit à petit sur son lieu de travail et dans sa vie sociale. Mais d'autres niveaux apparaissent également dans son récit. Notamment, la façon dont il a dû faire face aux remarques de son patron qui lui « donnait toujours des surnoms féminins » relève du *niveau relationnel*, puisqu'il a dû faire face directement, dans son statut d'employé, aux préjugés de son employeur. Et de manière générale, il constate que « c'est compliqué encore maintenant d'être ce qu'on est » en raison des stéréotypes négatifs attachés à l'homosexualité, ce qui relève de *l'identité collective*. Lors d'un voyage en Russie, il a également expérimenté une homophobie d'état où « il est interdit de vivre sa vie comme on l'entend » et où il « aurait pu finir en prison juste parce qu'[il est lui]». Toutefois, les niveaux relationnels et collectifs ne sont pas entrés en jeu au moment du choix d'un métier.

Par rapport au choix professionnel et à son insatisfaction, on peut y voir un *besoin de continuité* insatisfait jusqu'à ce qu'il puisse exprimer ses véritables intérêts relevant du domaine artistique par la restauration des voitures anciennes. Jusque-là, son métier ne correspondait pas à qui il était. Son *besoin de cohérence* a également été mis à mal sur son lieu de travail puisqu'il devait composer avec un milieu très macho où « ça parle de cul toute la journée » avec « des calendriers de femmes à poil dans tous les coins ». Il préférait alors « garder tout pour [lui] ». Mais il a trouvé l'occasion de faire son coming-out au travail, et depuis lors, il a commencé « à [s'] ouvrir beaucoup plus ».

Heureusement, grâce à l'équipe de la salle de concert où il œuvre comme bénévole, il avait déjà pu satisfaire ce *besoin de cohérence*, puisque qu'il a été accepté pour lui-même dans cette équipe. On peut d'ailleurs considérer cet engagement bénévole comme une stratégie identitaire pour répondre à ce *besoin de cohérence* entre sa vie privée et sa vie sociale, qui n'était pas encore possible au travail.

Au premier abord, il est étonnant d'imaginer un homme gay dans un milieu aussi masculin. Mais il a conformé son expression de genre à la norme, et il dit d'ailleurs que la plupart de ses amis ne se doutaient absolument pas de son attirance pour les personnes du même sexe. Son identité sexuelle n'a pas eu d'influence sur son choix car il n'a eu aucune inquiétude à intégrer un milieu répondant plutôt aux stéréotypes masculins. Il n'y a donc pas eu de *menace identitaire* lors du processus de choix d'orientation professionnelle.

Le récit de Wien aborde peu sa *trajectoire d'identité sexuelle*, mais il semble avoir su assez rapidement qu'il était attiré par les personnes du même sexe.

Au niveau du *statut identitaire*, Wien s'est trouvé dans une *forclusion de l'identité*. Il a exploré uniquement les métiers proposés par son père et s'est ensuite engagé dans la voie la plus acceptable pour lui, sans reconsidérer ce choix. Aujourd'hui, il trouve une motivation en passant du temps sur la restauration de voitures anciennes en parallèle des activités habituelles du garage et pense racheter le garage de son patron. On peut penser qu'il évolue vers un statut de *réalisation de l'identité*.

1.11. BELGRADE

1.11.1. Description

Belgrade se présente comme une femme bisexuelle. Elle a 31 ans et travaille comme psychologue, tout en poursuivant une formation postgrade en psychothérapie.

Belgrade raconte avoir pris un travail très rapidement après avoir terminé son gymnase afin de fuir une famille « assez dysfonctionnelle ». Ayant de la facilité en français, elle a eu la chance de trouver rapidement un poste de secrétaire qui lui a permis de prendre son indépendance et dans lequel elle est restée plusieurs années. Toutefois, elle a toujours conservé dans un coin de sa tête l'envie de faire des études, s'intéressant à des domaines variés comme le théâtre, le journalisme ou les lettres. Suite à un drame personnel qui vient bouleverser sa vie, elle entame une thérapie et c'est par ce biais qu'elle se découvre un attrait pour le domaine de la psychologie, qui semble regrouper ses différents intérêts. Elle démissionne alors et reprend ses études. Après avoir obtenu son Master, elle suit à présent une formation postgrade en psychothérapie en cours d'emploi.

Belgrade « [se] sent très bien avec » son identité sexuelle aujourd'hui mais explique avoir « mis beaucoup de temps à l'accepter ». Elle met également en avant le statut particulier des personnes bisexuelles. Minorité au sein d'une minorité, Belgrade se sent stigmatisée au sein même de la communauté LGBT qui tend à considérer les personnes bisexuelles comme instables. Elle ne se sent pas non plus représentée par cette communauté dans l'espace public, qui fait plutôt entendre les voix des personnes homosexuelles. En parallèle, dans le milieu hétérosexuel, on lui dénie son identité bisexuelle en la considérant comme hétérosexuelle si elle se trouve en couple avec un homme, tandis que son attirance pour les femmes va être interprétée comme de la prédation. Il est difficile dans ces conditions de construire une représentation de soi positive.

Cependant, elle n'a pas l'impression que cela a joué un rôle sur son processus de choix ou son parcours professionnel. La gestion de son identité sexuelle est par contre compliquée sur son lieu de travail, puisqu'elle interagit avec des enfants et qu'elle craint le préjugé qui amalgame les minorités sexuelles avec la pédophilie.

1.11.2. Interprétation

Le récit de Belgrade aborde l'identité au niveau individuel, dans ses questionnements sur ses aspirations professionnelles, et collectif. Le *niveau collectif* de l'identité intervient dans le fait qu'elle ne puisse pas se reconnaître dans la communauté dite LGBT. Il lui est donc difficile de puiser de la force dans cette identité collective pour affronter les situations de discrimination qu'elle a pu rencontrer durant ses études, dans le milieu familial, et dans le milieu LGBT de la part de femmes homosexuelles.

Belgrade ne voit pas de lien entre son identité sexuelle et ses choix d'orientation professionnelle. A la place, son récit fait ressortir l'importance du drame personnel venu bouleverser sa vie. Elle met également en avant les rapports difficiles qu'elle entretient avec ses parents, qui l'ont beaucoup « dévalorisée » et qui ont engendré une envie de se prouver qu'elle pouvait réussir des études supérieures.

La trajectoire d'identité sexuelle a été peu abordée, mais elle peut être qualifiée de *période de confusion* dans le sens où Belgrade dit « avoir mis un moment à comprendre [son] identité ».

Par rapport au *statut identitaire vocationnel*, elle dit que « c'est encore toujours en construction ». Bien qu'elle ne désire pas changer de métier, elle explore les différentes facettes et se montre très curieuse. On peut qualifier cela comme une *exploration en profondeur* du métier de psychologue. Engagée dans une longue formation postgrade et affirmant ne pas avoir « envie de changer de métier », on peut placer Belgrade dans un statut de *réalisation de l'identité*.

2. VERS UNE TYPOLOGIE

Cette deuxième partie inductive propose de faire sens des données récoltées au moyen d'une typologie, présentée par la Figure 1, qui tient compte des similitudes et des différences entre les parcours et les vécus des participant·e·s.

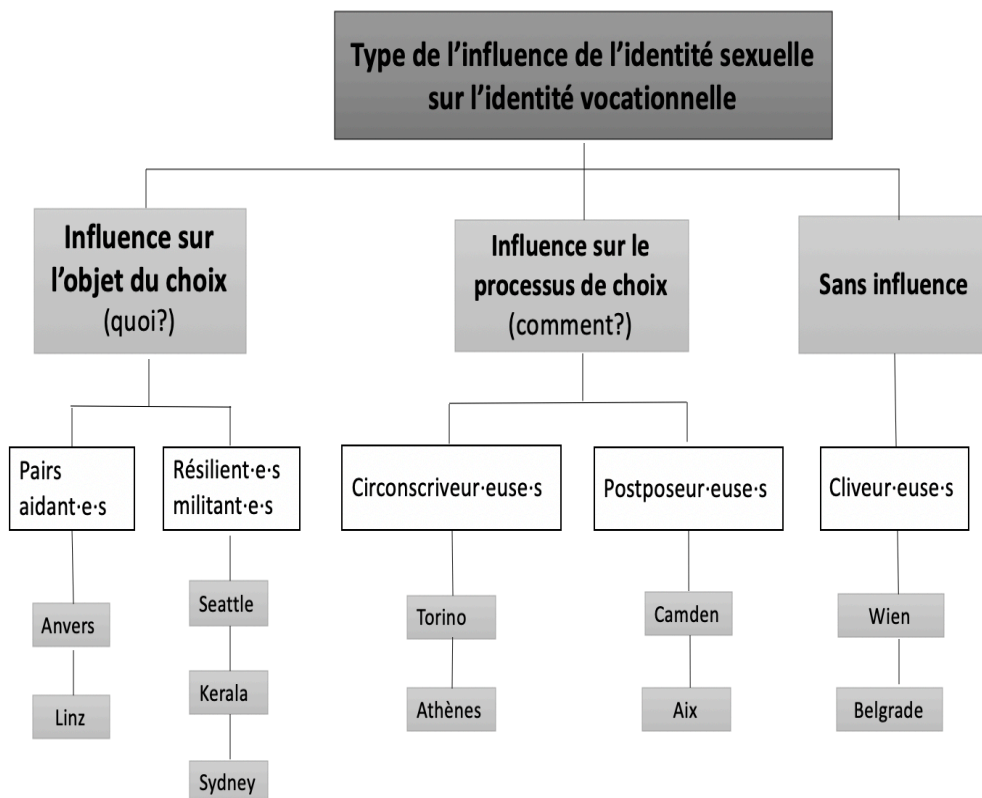


Figure 1. Présentation de la typologie des interactions entre identité sexuelle et identité vocationnelle

Ce qui sépare les participant·e·s en trois groupes, c'est la façon dont l'identité sexuelle s'articule avec l'identité vocationnelle. Dans le groupe *Influence sur l'objet du choix*, l'identité sexuelle a influencé l'issue du processus de choix, c'est-à-dire le métier choisi (en d'autres mots : le « quoi ? »). Dans le groupe *Influence sur le processus de choix*, l'identité sexuelle a interféré avec le développement de l'identité vocationnelle, mais n'a pas influencé le choix du métier (en d'autres mots : le « comment ? »). Dans le dernier groupe, *Sans influence*, le processus du choix d'orientation scolaire et professionnel s'est fait de manière indépendante de l'identité sexuelle.

2.1. INFLUENCE SUR L'OBJET DU CHOIX

La notion d'*influence sur l'objet du choix* fait état d'une articulation entre identité sexuelle et identité professionnelle ayant abouti à un certain choix de formation. Autrement dit, pour ces personnes, ces deux formes d'identité ne

se sont pas construites séparément l'une de l'autre. En outre, plus que l'identité sexuelle en elle-même, ce sont les expériences de vie, engendrées par cette identité sexuelle au sein d'un contexte hétérosexiste, qui ont influencé le type de métier choisi par ces participant·e·s. Ce groupe est subdivisé en deux sous-ensembles qui ont été appelés les *pairs aidant·e·s* et les *résilient·e·s militant·e·s*.

2.1.1. Les pairs aidant·e·s

Dans ce sous-groupe se trouvent Anvers, éducatrice sociale et Linz, futur psychologue et bénévole dans une association LGBT.

Ayant vécu la difficulté à développer une identité sexuelle minoritaire et traversé une période difficile dans leur adolescence, les *pairs aidant·e·s* souhaitent utiliser cette expérience pour soutenir à leur tour d'autres personnes se trouvant dans la même situation :

Après je pense que ça a pu jouer un rôle, où au final je me suis dit, avec cette orientation sexuelle, c'est une forme d'accès pour pouvoir aider les gens parce que je le vis. Pis du coup ben voilà c'est la même chose pour les autres défis qu'il y a eu par rapport à ça. [...] Par rapport à l'association c'est ressorti assez fortement du coup où les personnes venaient me parler de choses et pis on se comprenait en fait parmi. (Linz)

Mais du coup j'pense que ça m'a bien aidée à partir dans le social. A la base, je voulais vraiment bosser avec des ados, pour justement en me disant ben d'avoir une expérience ça peut aider aussi. Tout simplement tu vois un gamin, tu vois qu'il est trop renfermé, tu dis ah, c'est peut-être un petit peu de ça. (Anvers)

Et pis ben t'emmagasines plein de souffrances, plein de choses, donc euh, j'pense qu'après je voulais surtout aider ceux peut-être qui faisaient, alors que maintenant je ne suis pas du tout dans l'adolescence ou quoi que ce soit mais... Je pense que c'était surtout ça, d'aider peut-être ceux, comme j'aurais bien voulu qu'on m'aide aussi quoi. (Anvers)

Ainsi l'identité sexuelle a influencé indirectement le choix professionnel. Indirectement, car il n'y a pas un lien de cause à effet absolu entre le fait d'être gay et de travailler dans des relations d'aide. Ce sont les expériences de vies,

nées du fait de développer une identité sexuelle dans un certain contexte, qui ont plutôt participé à cette orientation professionnelle :

Ouais parce que pour moi en fait, c'est quand-même lié le fait que je sois homo c'est lié au fait que je sois maintenant dans des relations d'aide avec des gens. (Anvers)

Donc, ouais, c'est quand-même vachement en lien avec mon orientation sexuelle, avec ce que j'ai vécu en tout cas. Pas le fait que je sois homo donc oui j'ai envie de devenir éduc ou quoique ce soit [rires], mais l'histoire que j'ai vécue en étant homo. (Anvers)

Pour le côté langues je pense que ça n'a pas eu beaucoup d'influence. Après pour la psychologie, je pense qu'il y a eu une influence indirecte. (Linz)

Ce sont des personnes ayant toujours eu un intérêt pour « l'humain » de manière générale et qui au moment de faire un choix professionnel se disent que leur expérience pourra servir à aider d'autres personnes dans la même situation. D'abord intéressés par un autre domaine, leur intérêt a évolué suite à certaines prises de conscience :

Mais euh, du coup ouais, c'était vraiment la nature [mon premier choix professionnel]. Mais je pense que ça un peu tourné, justement pendant cette secondaire où ça a été plutôt difficile. (Anvers)

Je pense que c'est vraiment ça en fait, le fait de me sentir seule et de me dire ben c'est pas cool qu'il y en ait d'autres qui doivent être seuls là-dedans. (Anvers)

Voilà, il y avait une réflexion là autour, mais après par rapport à l'orientation sexuelle plus directement, je pense que ça a joué un rôle, parce qu'au début de mon année en Lettres, je suis allé à l'association [nom d'une association LGBT] justement en tant que jeune. Et, ben au fil du temps je pense que j'ai pu voir des choses là-bas, où justement je me suis intéressé aux problèmes que les jeunes pouvaient avoir, aux réflexions qu'ils avaient. (Linz)

Pour les *pairs aidant·e·s*, le choix de carrière n'a pas représenté une menace identitaire mais plutôt une opportunité :

Dans le sens où dans certains contextes, [...] l'homosexualité pourrait être un atout, ben pour certains débouchés aussi. Je sais, par exemple, que dans l'association on a une permanence écoute, qui est tenue par un psychologue et une psychologue. Et je

me suis dit ben voilà pourquoi pas, à la fin des études, avoir quelque chose de plus centré sur la communauté LGBT, où justement le fait d'avoir vécu aussi des remises en question par rapport à ça, pourrait m'apporter quelque chose pourrait m'aider dans mon objectif de pouvoir aider les gens. (Linz)

C'est en effet une opportunité, puisqu'au moment du choix professionnel, les *pairs aidant·e·s* se réapproprient leur vécu pour en faire un outil qui leur servira à aider d'autres personnes. Le choix professionnel permet ainsi de répondre à deux types de motivation identitaire. Premièrement leur expérience prend du sens puisque qu'ils peuvent en faire quelque chose d'utile et de positif dans la sphère professionnelle, ce qui satisfait le besoin de sens. Et deuxièmement, ce choix de métier permet de développer un sentiment de compétence dans les relations d'aide grâce à la légitimité conférée par leur propre expérience, satisfaisant de ce fait, le besoin d'efficacité.

2.1.2. Les résilient·e·s militant·e·s

Kerala, prof de yoga, entrepreneur et futur diplômé en études genre, Seattle, enseignant primaire et Sydney, magistrate au pénal, composent le sous-groupe des *résilient·e·s militant·e·s*. Dans ce sous-groupe, le militantisme et le besoin de justice peuvent être interprétés comme découlant d'une forme de rejet par le groupe, causé par leur identité sexuelle ou leur expression de genre « non-conformes ».

Les *résilient·e·s militant·e·s* ont en commun que leur expérience douloureuse de rejet se soit transformée par la suite en une volonté de faire bouger les choses qui s'est traduite par le choix du métier : enseignant en primaire pour apporter des valeurs de tolérance aux enfants, futur responsable de l'égalité et de l'inclusivité dans une entreprise pour assurer un contexte de travail sécurisé pour toutes et tous, magistrate au pénal pour être en mesure de prendre des décisions équitables. Le choix du métier devient une opportunité de reprendre du pouvoir sur son environnement. L'identité professionnelle est aboutie. A la différence des *pairs aidant·e·s*, au travers de leur choix professionnel, les

résilient·e-s militant·e-s ne veulent pas seulement aider, ils veulent changer le monde.

Kerala et Seattle ont été harcelés toute leur scolarité en raison d'un comportement qui ne correspondait pas à celui de la plupart des garçons de leur âge, et qui laissait supposer une orientation divergeant de la norme. Quant à Sydney, qui a grandi dans un mouvement religieux chrétien, elle s'est vue signifier très tôt que son identité sexuelle était « anormale », ce qui représente également une forme de rejet. Au moment de leur construction identitaire, Kerala et Seattle ont fait face à une constante dévalorisation et à une violence à laquelle il leur était impossible de donner du sens :

Mais en fait, c'était surtout que j'étais vraiment le bouc émissaire de beaucoup de garçons, sans vraiment savoir pourquoi. (Seattle)

Pour Sydney, faire connaître son identité sexuelle dans ce contexte revenait à s'exposer au rejet de sa communauté, ce qui l'a obligée à prendre ses distances pour trouver sa propre « Vérité ». Et dans ce contexte normatif, développer une identité sexuelle avec des préférences pour les personnes du même sexe a amené à de grandes souffrances. Malgré cela, ils ont réussi à se construire sans renoncer à qui ils étaient par un cheminement propre, d'où le qualificatif de « résilient·e » :

Non, moi-même. [intervieweuse : Construit.] Ouais, je me suis construit oui. (Seattle)

Et pis moi ça m'a un petit peu quand-même perturbée au niveau de euh... de Dieu. Parce que j'étais tout-à-fait croyante, bon ben [inaudible] c'est un peu perturbant de me dire euh pourquoi, pourquoi je suis comme ça, est-ce qu'il m'accepte pas ? Et pis j'en ai un petit peu discuté autour de moi, finalement j'ai trouvé les réponses. Je les ai plutôt trouvées moi-même. (Sydney)

Et cette construction identitaire a pu devenir en elle-même un acte de résistance :

C'est que la vie de manière générale, quand je suis né, et avec mon développement au niveau de mon identité, ça a été un parcours du combattant très très dur, qui est aujourd'hui toujours très dur. Et donc du coup pour moi, en tant que réaction à ça, c'est

vraiment, c'est l'acceptation de cette identité-là et du parcours qui vient avec cette identité, et des conséquences si on veut entre gros guillemets. Et de jamais lâcher en fait, juste, parce que si j'avais vraiment écouté ce que la société voulait de moi, je serais un petit peu un moins que rien quoi. (Kerala)

Ce combat pour construire son identité permet ensuite, avec le recul, d'envisager ce parcours comme une force et d'en dégager des qualités spécifiques pouvant s'intégrer dans le choix professionnel :

[...] j'ai beaucoup d'empathie. Je pense que cela, c'est dû au fait, ben, comment j'ai grandi, enfin c'était un peu difficile [...] (Seattle)

Alors du coup ben oui je pense que l'homosexualité nous donne une certaine sensibilité que d'autres n'auront pas. Je dirais même plus, ça doit être encore plus fort chez les gays mâles, parce que les homosexuels mâles sont moins bien acceptés que les lesbiennes. (Sydney)

Durant le processus de choix professionnel et d'exploration des possibilités, se développe aussi, l'envie de voir bouger les choses, de changer les mentalités vers plus d'ouverture et de réduire les inégalités au travers de l'activité professionnelle, ce qui a été traduit par l'appellation de « militant·e » :

C'est vraiment venu, master en études genre d'un désir personnel, d'une soif de connaissances sur ma propre identité, sur ma propre histoire. Une manière aussi un peu de me libérer de potentielles chaînes que je m'étais auto-mises et que la société avait construites pour moi aussi et c'était une échappatoire un petit peu au début et maintenant c'est vraiment devenu une passion et quelque chose dans lequel je veux travailler, parce qu'il y a vraiment des choses à faire. Donc voilà, même mes études, mon choix de faculté a été influencé par mon propre parcours, ça c'est sûr. (Kerala)

*D'un autre côté quand j'étais petite on m'appelait la petite moralisatrice, mais d'un autre côté il y avait quand-même euh, alors j'ai un, je pense, un sens assez profond de la justice, enfin j'en ai vraiment besoin quoi. Et ça je pense que ça peut venir de mon homosexualité. C'est que comme il y a une inégalité manifeste de traitement je dirais, alors maintenant ça va mieux aujourd'hui, les choses deviennent un peu, on commence à avoir de plus en plus de droits, qui sont basiques, mais j'ai encore appris dernièrement les droits qu'on n'avait pas [inaudible]. Euh, et donc c'était ça aussi, ce besoin de justice et pis d'égalité. Ça, ça venait certainement un petit peu de mon... **[Intervieweuse : De votre vécu à vous, de votre...]** Ben du fait que je suis pas normale, normale entre*

guillemets. Je ne fais pas partie de la norme, alors comment on fait pour soutenir les gens qui ne font pas partie de la norme ? (Sydney)

Au travers de son choix, Seattle s'est même donné pour mission d'avoir un impact direct sur le développement des enfants, et de participer ainsi activement à une vision du monde plus ouverte :

Et puis je me suis dit : ah ben ouais parce que je pense que finalement chez les enfants il y a beaucoup de choses à faire. C'est pas des gens qui viennent voir un psy, c'est des enfants qui vont à l'école. Mais en même temps, on a, en tant qu'enseignant, un énorme impact sur leur façon de penser et tout ça. Donc je me suis dit : ah ben ça m'intéresse. (Seattle)

Et pis là je me suis dit : ben je pense qu'effectivement il y a un impact là, à avoir au niveau de l'enseignement, mais plus au niveau de l'enseignement de ce que c'est une société. Plus que, enfin. [...] Des valeurs, oui. Oui, c'est vraiment comme ça que c'est venu. (Seattle)

Ce n'est pas l'orientation sexuelle des *résilient·e·s militant·e·s* qui a directement déterminé le choix du métier, ce qui serait réducteur, mais la stigmatisation à laquelle ils ont dû faire face en raison de celle-ci :

Donc tout peut éventuellement découler de mon homosexualité, mais en lien avec la manière dont j'étais perçue à l'église. (Sydney)

Chez ces participant·e·s, le combat pour le droit à vivre sa propre identité sexuelle dans toutes les sphères de vie peut aussi se retrouver dans la sphère professionnelle :

Et puis pour l'entreprenariat, mon identité de genre, c'est devenu en fait, mon identité sexuelle et de genre sont devenues des fers de lance en fait, clairement. Ce sont des armes avec lesquelles je me bats aujourd'hui, sur lesquelles je parle, je m'exprime, pas dans la revendication. (Kerala)

Après avoir trouvé les ressources pour se construire dans des conditions très difficiles, Kerala et Seattle refusent désormais de faire des concessions identitaires. Le besoin de cohérence entre les sphères privées et

professionnelles n'est pas négociable et peut se traduire par des actes concrets permettant de faire évoluer les mœurs sur le lieu de travail :

Et je pense que parmi les personnes que je connais, ben je suis un des premiers à avoir dit clairement. J'étais allé voir ma direction pour leur annoncer que j'allais annoncer à mes élèves que j'étais homosexuel, que s'ils me demandaient pourquoi je prenais un après-midi de congé, parce que c'est quand je suis allé signer les papiers [du partenariat enregistré], je leur dirais clairement. [...] Et ma direction au début, ils étaient un peu, ils se sont dit : ah mais est-ce que vraiment c'est nécessaire ? J'étais là : non mais je vous pose pas la question de savoir si c'est nécessaire ou pas, je vous dis juste que je vais le leur dire [...] (Seattle)

Les résilient·e·s militant·e·s souhaitent reprendre prise sur leur environnement en le modifiant, afin que ce qu'ils ont vécu ne se reproduise pas, ce qui satisfait le besoin d'efficacité et renforce le besoin d'estime de soi.

Les parcours des participant·e·s de ce sous-groupe permettent également d'éclairer les conséquences différentes de la transgression des normes de genre selon le sexe biologique. Kerala et Seattle ont tous deux subi du harcèlement en raison de leur identité de genre non-conforme. A l'inverse, Sydney, une femme se disant perçue comme « un peu trop mec par rapport aux mecs », a plutôt vécu sa masculinité comme un avantage. Elle l'explique ainsi :

Parce que le mec, c'est un mec, et pis faut qu'il soit un mec, faut qu'il soit viril, et pis il est là pour procréer et pis après je sais pas quoi. Il a ce rôle euh, qui doit être difficile. On va plus excuser les femmes d'être un petit peu garçon manqué, deux femmes qui s'embrassent il se trouve que ça fait fantasmer la moitié des mecs [...] (Sydney)

Alors il y a peut-être moins cette recherche d'acceptation, parce qu'on se sent quand-même, en tout cas moi, plus facilement acceptée. [...] Qu'un homme ouais. [...] Voilà qui est efféminé, l'homme qui est efféminé c'est pas facile, facile pour lui. (Sydney)

Ainsi être « un garçon manqué », comme elle se décrit, a plutôt élargi ses perspectives de choix professionnel :

Mais, disons que ... Policier... Ouais ben peut-être que je me voyais plus policier que d'autres parce que justement c'était un métier d'hommes et pis que moi je me ressentais peut-être un petit peu masculine. (Sydney)

Mais en tant que camionneuse, ça veut dire qu'on a quand-même un petit côté masculin. [Intervieweuse : Et que du coup c'est ce qui fait que vous avez osé aller dans de tels milieux ?] Oui, alors effectivement. Oui. Parce que ça ne me fait pas peur, effectivement. (Sydney)

A l'inverse de Seattle, qui a préféré renoncer à son premier projet de faire pilote de ligne, ce qui demandait de faire l'armée :

Mais après il fallait que je fasse l'armée. [...] Et pis personnellement je me suis toujours dit qu'être à l'armée avec 30-40 garçons, où il faut tous se doucher ensemble tout ça, étant donné que j'avais déjà été tellement critiqué à l'école et tout ça. Pour moi me retrouver qu'avec des hommes dans un endroit, je me suis dit que ça n'allait pas être possible. [...] Et je me disais mais qu'est-ce que je vais me retrouver dans un milieu où il y a que des hommes quasiment à part l'exception ? [...] Voilà où je n'aurais pu finalement que revivre ce que j'avais anciennement vécu. J'avais pas du tout envie. Donc du coup j'ai arrêté. (Seattle)

Ainsi, pour les hommes, la transgression de la norme de genre aboutit à une forme de punition par le harcèlement et le fait de devoir renoncer à certains projets alors que pour une femme dans la même situation, cela peut élargir les perspectives de choix :

Alors peut-être que ça m'a ouvert plus de possibilités au niveau de métiers à responsabilités. (Sydney)

Enfin, les femmes qui prennent un peu le pouvoir, je suis désolée de vous dire, mais c'est des femmes qui doivent avoir des couilles. Ça veut bien dire ce que ça veut dire. [...] Ouais ou c'est des gouines, j'sais pas quoi. C'est forcément quelque chose comme ça. (Sydney)

Malgré cela, les trois participant·e·s de ce groupe ont pu trouver une voie qui leur convienne, puisqu'ils sont placés dans un statut de réalisation de l'identité.

2.2. INFLUENCE SUR LE PROCESSUS DE CHOIX

Dans le groupe *Influence sur le processus de choix*, l'identité sexuelle n'est pas la source du choix du métier. Par contre, on observe chez ces participant-e-s, une interférence du développement de l'identité sexuelle sur le processus de choix en lui-même. Deux types d'interférence ont été identifiés et classés en deux sous-groupes : les *circonscriveurs* et les *postposeurs*.

Chez les *circonscriveurs*, l'influence du développement de l'identité sexuelle s'est exercée en réduisant l'éventail de choix que les participant-e-s de ce groupe se sont autorisés. Dans le deuxième sous-groupe, l'influence s'est exercée sur la façon dont le développement de l'identité sexuelle et/ou de ses difficultés, ont amené les *postposeurs* à différer certaines questions inhérentes au processus du choix d'orientation scolaire et professionnelle, et à se laisser porter par la vague.

2.2.1. Les circonscriveur·euse·s

Athènes, directeur artistique, et Torino, responsable de marque composent ce sous-groupe. Ils ont en commun d'être heureux dans leur carrière mais d'avoir, à un certain moment, renoncé à une option de formation de peur d'être étiqueté comme « gay ». Cette peur d'être catalogué et potentiellement mis à l'écart à un moment où leur identité sexuelle n'était pas encore aboutie a pu représenter pour eux une menace identitaire au besoin d'appartenance à leur groupe de référence du moment. En conséquence, leur choix vocationnel s'est porté sur un métier moins menaçant.

A l'adolescence, Athènes et Torino tentent de se fondre dans le moule de l'hétéronormativité et de répondre aux attentes liées à leur genre :

C'est-à-dire que tout le monde autour de moi, enfin la plupart des gens autour de moi, pensaient que j'étais hétéro et moi je savais que je ne l'étais pas. Mais, c'était quelque chose que j'arrivais à mettre de côté et à essayer de me forcer à ne pas y penser [...] je suis quelqu'un de très sociable et qui fait beaucoup de choses, donc il y avait aussi souvent des filles qui étaient intéressées à moi et pis il fallait tout le temps repousser, parce que je voulais pas aller trop loin, donc euh, j'essayais, mais ça fonctionnait mal,

c'était compliqué et puis euh, c'était toujours des histoires qui étaient vouées à ne pas marcher. (Torino)

Parce que moi j'ai beaucoup souffert je pense de ça. Que tout le monde était dans l'expectative que j'allais avoir une copine. Et en réalité, quand j'ai commencé à me dire que peut-être ça pouvait être un jour un copain, j'ai essayé avec les copines. Ça n'a pas forcément marché, mais le fait que ça pouvait être un copain ça m'a freiné. (Athènes)

Au sortir de l'école secondaire, Athènes a la chance d'avoir le coup de foudre pour le métier de compositeur graphique lors de son premier stage. Il savait qu'il n'avait pas envie de faire de longues études et entame son apprentissage dans la foulée. A ce moment de sa vie, il n'identifie aucune influence de l'identité sexuelle sur son choix :

Je ne pense pas que le choix de mon métier là, à ce moment ait été dicté [par mon identité sexuelle], parce que justement j'étais dans un grand point d'interrogation. (Athènes)

Poursuivant les études au gymnase, Torino, quant à lui, se heurte à une menace identitaire lorsqu'il doit choisir sa filière et hésite entre Socio-économique et Moderne :

Et encore une fois, peut-être que ce qui me faisait hésiter entre les deux, c'est parce qu'en Moderne on savait qu'il y avait 1 à 3 garçons pour 20 filles dans une classe en fait. Et je pense que je me disais que si j'allais en Moderne on dirait : ah il fait des choix de filles en fait. Il se comporte comme une fille, parce que c'était ce qu'on me disait quand j'étais enfant tu vois. Donc ça je pense que c'est important. (Torino)

Il choisit tout de même la filière moderne qui répond mieux à ses intérêts. Cette menace identitaire apparaît également lorsqu'il se sent attiré par le milieu artistique :

Et je pense que faire une école d'art ou un truc comme ça, c'était synonyme de donner un indice sur ma préférence sexuelle [...] Mais, à ce moment il fallait rentrer dans le rang, il fallait être un peu, voilà, il fallait se fondre dans la masse. (Torino)

Circonscrivant son choix en réponse à cette menace identitaire, il se fixe alors comme but de travailler dans la publicité, ce qui représente pour lui une concession entre ses intérêts et la pression de la normativité :

Et du coup il fallait faire de la pub en fait, et euh je pense que c'était finalement le bon équilibre entre le côté artistique et le côté on se fait pas trop remarquer, on est quand même assez normalisé. (Turin)

Si je n'avais pas caché mon homosexualité à cette époque-là, je serais sans aucun doute aujourd'hui dans une profession plus artistique encore. J'en suis certain. (Turin)

Achevant son apprentissage, Athènes s'est par la suite retrouvé dans la même situation de conflit face à une menace identitaire identique. En terminant sa formation, son environnement familial s'est modifié et il se découvre de nouvelles aspirations :

Je pense qu'il y a la naissance de mes sœurs qui m'a beaucoup amené. Le fait que j'ai dû, je m'en suis beaucoup occupé quand elles étaient toutes petites, m'a quand même amené cette chose en me disant mais j'aimerais tellement travailler avec les enfants. (Athènes)

Mais comme pour Torino, la pression à se fondre dans la masse à ce moment est trop forte :

Et c'était, c'était dingue parce qu'au [lieu], il n'y avait aucun homme qui était enseignant dans une école maternelle. Et là je me rappelle que je me suis dit et je me rappellerai toujours, que si j'allais là-bas, les gens allaient dire que j'étais gay. Parce que c'étaient que les gays qu'on pouvait voir faire ça. (Athènes)

Il décide de poursuivre dans le domaine de la création typographique et de faire un Brevet fédéral, tout en vivant son intérêt pour l'humain à travers le théâtre. De même, Torino a finalement trouvé son chemin en faisant une école de communication et vivant son côté artiste dans ses loisirs.

Dans le sous-groupe des *circonscriueur·euse·s*, l'identité sexuelle n'a pas influencé le choix du métier, qui a plutôt été dicté par des velléités personnelles. Cependant, elle a influencé le processus de choix en limitant à un certain

moment des aspirations profondes. Cette circonscription peut être interprétée comme une réponse à la menace au besoin d'appartenance. Toutefois, Athènes et Turin se trouvent aujourd'hui tous les deux dans une identité vocationnelle réalisée avec de belles évolutions de carrière.

2.2.2. Les postposeur·euse·s

Camden, agente de sécurité et Aix, étudiant en psychologie, représentent ce sous-groupe. A première vue, leurs parcours sont très différents. Ce qui les réunit pourtant, c'est le fait d'avoir retardé leur choix professionnel en raison de la place qu'a pris le développement de l'identité sexuelle et/ou ses conséquences.

Tout comme Kerala et Seattle, Aix a vécu du harcèlement scolaire en raison de son expression de genre, ce qui l'a profondément affecté et engendré une dépression. A la fin de l'école secondaire il ne sait pas quoi faire et cède aux contraintes extérieures à rester dans la norme par rapport à ses résultats scolaires :

Des fois je pensais à partir en apprentissage mais j'avais quand-même une certaine pression parce que, ben, j'avais bien réussi, j'avais des bonnes notes. Et puis du coup, vu que je savais pas trop quoi faire et que j'osais pas forcément faire d'autres choses, ben j'ai pris la voie la plus simple, c'était le collège, parce que du coup ben ça rallonge de quatre ans les études. (Aix)

Ce choix lui donne ainsi la possibilité d'une forme de moratoire prolongé.

Camden quant à elle raconte un développement identitaire différent, où la difficulté a plutôt résidé à comprendre qui elle était :

Donc c'est vrai que c'était assez compliqué pour moi, parce que l'homosexualité commençait un peu à se démocratiser. Les gens commençaient à dire que c'était pas trop grave d'être gay ou lesbienne, mais dès qu'il s'agissait d'autre chose, personne n'en parlait. La bisexualité, et encore pire, ben la pansexualité, qui est quelque chose quand-même d'assez récent, il faut dire ce qu'il en est. Personne n'en parlait. Et c'est vrai que moi du coup je ne savais pas où me situer. (Camden)

Ce questionnement a coïncidé avec la période du premier choix d'orientation professionnelle. Ce qu'elle souhaitait, c'était faire l'école d'art pour devenir graphiste mais ses parents n'étaient pas d'accord. Accaparée par son développement identitaire, elle n'a pas eu l'énergie de s'opposer à eux. Ne se sentant pas non plus prête à entrer dans le monde professionnel par un apprentissage en entreprise, elle intègre finalement l'école de commerce.

Je pense que c'est aussi un peu pour ça que j'ai cédé à mes parents et que j'ai décidé de faire l'école de commerce, parce que j'étais pas mal paumée à l'époque. (Camden)

Quand je suis entrée à l'école de commerce, donc j'avais 15-16 ans quelque chose comme ça, je ne savais pas trop où j'en étais, très franchement. C'est un peu la période où j'ai commencé à me poser vraiment des questions en plus. Ça n'aidait pas vu que c'était le moment où je devais trouver une voie et en plus de ça j'étais en train de chercher qui j'étais. (Camden)

Tout comme Aix, ce choix de continuer en école, peut aussi être interprété comme un moratoire, une façon de rester en sécurité et repousser son propre choix d'un métier qui lui convienne, pendant que le développement identitaire s'effectue. En effet Camden déclare :

Mais c'est vrai que j'ai toujours voulu faire une école et non pas un apprentissage. Par contre c'est un truc sur lequel j'étais butée : je voulais pas faire l'apprentissage, je voulais faire l'école. Pourquoi ? Je ne sais pas. Ça franchement j'en sais rien. Et effectivement c'était peut-être parce que c'était plus réconfortant, c'était plus un cocon, de savoir qu'on continuait, parce que du coup c'était la continuité de l'école primaire et secondaire. J'étais encore à l'école quoi. (Camden)

Ce moratoire peut aussi être une réponse à la grande pression ressentie de faire des choix d'orientation professionnelle en accord avec les attentes du contexte. Aix a eu envie un certain moment de partir à l'étranger pour faire une école de maquillage mais a ressenti énormément de pression à continuer les études. Ce qui est particulier pour les *postposeur-euse-s*, c'est qu'il faut gérer cette pression de l'orientation scolaire et professionnelle, tout en composant avec la forte pression causée par un développement identitaire sexuel dans un contexte difficile.

Et c'est vrai que quand on est adolescent et que on vit dans une époque où c'est moins démocratisé que maintenant, surtout à l'époque, c'est pas évident. Parce que c'est vrai qu'il y a énormément de pression. Je sais pas combien de fois j'étais dans ma chambre à la limite en PLS⁹, au secours, je sais plus ce que je vais faire. Mais malheureusement je crois que ça vient de là le mal-être qu'ont beaucoup d'adolescents encore maintenant. [...] Et je crois que c'est le gros problème, il y a beaucoup trop de pression. Et ça en rajoute une supplémentaire. (Camden)

Camden s'est faite au choix de formation décidé pour elle par ses parents, mais s'est vite ennuyée quand elle a exercé son métier. Elle a finalement pu faire un choix qui lui appartenait lorsqu'elle a demandé à la société qui l'employait comme employée de commerce, d'être mutée sur le terrain comme agente de sécurité. Aujourd'hui, Camden est contente de sa vie professionnelle et se trouve dans un statut d'identité réalisée.

Aix, épuisé à la fin du gymnase a ressenti le besoin de prolonger le moratoire par une année sabbatique, un choix qu'il a pris contre l'avis général, et au terme de laquelle il s'est engagé par défaut dans des études de psychologie. Encore en cheminement, il évoluera peut-être vers le profil des *pairs aidant-e-s*, à moins qu'il ne bifurque vers une autre voie, chose qu'il n'exclut pas.

Oui c'est ça, et pis du coup c'est quand-même assez, c'est une posture un peu plus à l'écoute, du psy ou autre, qui nous dit ben j'l'ai vécu, j'ai ce vécu-là, mais j'ai pas envie que d'autres le vivent. Je suis très sensible au harcèlement scolaire. Et je me suis dit ben, et c'était aussi je pense la psychologie, de prendre ce choix, ça m'a motivé par mon parcours, les aides que j'ai eues aussi. De pouvoir à mon tour aussi, faire ce pas-là et aider d'autres gens. (Aix)

Ce groupe, dont les particularités se rapprochent de « l'effet du goulot d'étranglement » (Schmidt & Nilsson, 2006), est caractérisé par une difficulté à faire un choix professionnel qui demanderait une prise de risque, alors l'identité sexuelle elle-même est encore en construction et que les difficultés associées à ce développement occupent énormément d'espace dans la vie de la personne. On peut interpréter le délai du choix professionnel comme une

⁹ En position latérale de sécurité.

réaction face à une menace au besoin d'efficacité. En effet, rester dans un environnement connu équivaut à rester dans un univers que l'on a l'impression de maîtriser.

2.3. SANS INFLUENCE

Wien, carrossier-tôlier, et Belgrade, psychologue, forment ce troisième et dernier groupe appelé *Sans influence* et dont les participant·e·s ont été nommé·e·s les *cliveur·euse·s*. Leur choix de métier s'est fait pour des raisons qui n'avaient rien à voir avec leur identité sexuelle ou le développement de celle-ci.

Au moment de choisir une voie de formation, Wien aurait souhaité continuer à étudier mais il a été placé dans un secteur professionnel sur la base de ses résultats scolaires. Se sentant « perdu », c'est son père qui a pris en main le processus de choix et qui lui a fait faire différents stages dans des métiers manuels.

Non, je n'avais absolument pas choisi ça. J'avais choisi une autre orientation, mais ce n'était pas tellement possible. C'est mon père qui a choisi pour moi. (Wien)

Il parle de son choix de métier comme l'option la moins éloignée de ses intérêts que son père lui ait présentée.

J'ai fait un stage dans son domaine. J'ai juste pas fait dans la charpente parce que ça ne m'intéresse absolument pas. Et pis j'ai fait un stage dans un garage aussi. Ça ne me plaisait pas non plus, mais je me suis dit bon! (Wien)

Lors de son premier choix professionnel, Belgrade aussi a plutôt fait un choix par défaut :

Après au départ, c'est vrai que j'ai pas vraiment choisi, parce que comme je m'entendais pas du tout avec ma famille, à 19 ans je suis partie. Et j'ai pris un peu les premiers jobs que j'ai trouvés. (Belgrade)

Les *cliveur·euse·s* ne relèvent pas de lien entre leur identité sexuelle et leur choix de métier. Par exemple, au sujet du développement de son identité sexuelle au moment de ce premier (non-)choix professionnel, Wien déclare :

*Honnêtement je ne me rappelle plus. Je ne m'en rappelle plus vraiment, mais je ne pense pas que c'était si pesant que ça. C'était juste chiant le regard des autres, sinon...
(Wien)*

Belgrade ne voit pas non plus de lien entre son identité sexuelle et ses choix de carrière :

Ben c'est là que c'est compliqué. C'est que j'arrive pas trop à répondre. Au niveau du secrétariat, clairement je n'étais pas du tout dans cette préoccupation-là. J'ai mis aussi un moment à comprendre mon identité je pense. (Belgrade)

[...] disons de manière flagrante, je vois pas. Peut-être qu'il y en a un que je ne connais pas. (Belgrade)

Et plus tard, quand elle a repris des études de psychologie, ce qui s'est avéré être un réel choix cette fois, Belgrade juge que c'est surtout le contexte familial dans lequel elle s'est sentie constamment dévalorisée qui a joué un rôle :

Et pis c'est vrai que plus que mon orientation, c'est, je pense que l'éducation ça fait beaucoup. Les métiers que font tes parents. C'est vrai que mon père, il a toujours dévalorisé les études, en disant que ça ne servait à rien, que c'était pour les gens qui ne savaient rien faire de leurs mains. (Belgrade)

Cette dévalorisation l'a ainsi poussée, en réaction, vers les études :

Et pis du fait qu'on m'a quand même pas mal dévalorisée quand j'étais petite, je pense que oui je voulais faire l'uni [...] (Belgrade)

[...] c'était pour l'idée d'avoir un diplôme d'études supérieures, c'était important pour moi, je pense pour mon estime de soi simplement, je pense que c'était important pour moi de me prouver ça à ce moment-là. (Belgrade)

Quant au choix de la filière d'étude, elle a opté pour la psychologie pour des raisons personnelles, qui n'étaient pas en lien avec le développement de son identité sexuelle.

Et puis là ce qui s'est passé, c'est qu'il y a eu un... Je ne sais pas trop comment l'appeler mais j'ai eu un gros drame dans ma vie à ce moment-là on va dire. Et puis j'ai vraiment eu besoin d'aller voir un psy, pour affronter ça. Et puis finalement j'ai fait 7 ans de thérapie, parce que j'étais intéressée, parce que je me suis dit, mais en fait ça m'intéresse vraiment, le métier. (Belgrade)

Malgré la difficulté à construire leur identité sexuelle dans le contexte social dans lequel ils ont évolué, celle-ci est restée indépendante de la construction de l'identité vocationnelle, et donc du choix professionnel.

DISCUSSION

Après un bref rappel du cadre théorique, la discussion sera structurée de la manière suivante : il s'agira dans un premier temps d'approfondir les résultats et de réfléchir aux apports de la recherche par rapport à la littérature existante. Puis, nous discuterons des limites de l'étude et des améliorations possibles avant de mettre en avant les implications des résultats de cette recherche pour la pratique des psychologues conseiller·ère·s en orientation.

Le peu d'études empiriques existant au sujet du processus de choix vocationnel des personnes s'identifiant comme homosexuelles ou bisexuelles font état de difficultés particulières pour cette population. Les premières études à ce propos ont soulevé l'importance de la discrimination dans le processus de choix d'un environnement professionnel (Chung et al., 2009). Il a aussi été montré que, pendant l'adolescence, les difficultés du développement identitaire en lien avec l'orientation sexuelle pouvaient rendre laborieux le processus du choix vocationnel (Schmidt & Nilsson, 2006) et que le développement de l'identité sexuelle était la tâche développementale la plus importante pour les jeunes LGBT (Hetrick & Martin, 1987). Ces derniers éléments font plutôt état d'une interaction négative entre ces deux facettes identitaires. Toutefois, l'influence d'une identité sexuelle minoritaire semble aussi pouvoir être positive, en tout cas chez les femmes, puisqu'elle permet d'élargir du champ des possibles normalement limité par les stéréotypes de genre (Boatwright, et al. 1996 ;

Gottfredson, 1981). Suite à ces constatations, il a été décidé d'étudier le processus du choix professionnel dans une perspective identitaire et de s'interroger sur l'articulation entre le développement de l'identité sexuelle (qui je suis et comment cela s'exprime-t-il dans ma vie ?) et celui de l'identité vocationnelle (de quelle carrière ai-je envie, à quelle carrière puis-je prétendre ?).

Cette recherche a mobilisé différents concepts théoriques : les niveaux identitaires, les motivations identitaires, la menace identitaire, l'identité sexuelle (spécifiquement l'identité d'orientation sexuelle) et l'identité vocationnelle (qui sous-tend le processus du choix professionnel). Ce cadre théorique a permis, après une analyse idiosyncratique montrant la grande hétérogénéité des parcours, de proposer une typologie des stratégies identitaires utilisées à l'articulation des facettes identitaires sexuelles et vocationnelles parmi les participant·e·s. Cette typologie dégage trois types d'influence de l'identité sexuelle sur l'identité vocationnelle.

Dans le groupe *Influence sur l'objet du choix*, l'identité sexuelle a, en partie, influencé le choix final du métier. Deux sous-groupes ont pu être dégagés. Premièrement, celui des *pairs aidant·e·s*, qui souhaitent utiliser leur propre expérience pour aider d'autres personnes dans le développement de leur identité sexuelle, par des métiers de relation d'aide. Deuxièmement, celui des *résilient·e·s militant·e·s*, qui ont vécu durant l'adolescence une forme de rejet et qui ont choisi leur métier dans l'optique de contribuer à faire changer les choses pour plus d'ouverture envers les personnes LGB dans la société.

Dans le groupe *Influence sur le processus du choix*, l'identité sexuelle a interféré avec le processus du choix de métier. Dans le premier sous-ensemble, celui des *circonscrieur·euse·s*, les participant·e·s ont, à un certain moment, renoncé à une option de choix afin de ne pas trahir leur identité d'orientation sexuelle. Dans le sous-groupe des *postposeur·euse·s*, cette interférence a amené les membres de ce sous-groupe dans une forme de moratoire vocationnel et retardé le moment d'un « vrai » choix d'orientation scolaire ou professionnel.

Finalement, dans le troisième et dernier groupe *Sans influence*, dont les membres ont été appelé-e-s les *cliveur-euse-s*, aucune influence de l'identité sexuelle sur l'identité vocationnelle n'a été relevée. Ces résultats vont à présent être approfondis.

1. DISCUSSION DES RESULTATS

1.1. UNE MULTIPLICITE D'ARTICULATIONS

Un premier constat général est que l'articulation de l'identité sexuelle et de l'identité vocationnelle peut prendre une multiplicité de formes. Ainsi, les données récoltées ont permis de mettre en avant six profils, traduisant différentes manières de négocier l'identité sexuelle et l'identité vocationnelle. De manière générale, l'influence de l'une sur l'autre dépasse la seule question de la discrimination. Bien que l'envie de pouvoir évoluer dans un environnement tolérant, où il est possible de vivre pleinement son identité, soit apparue dans certains récits en tant que critère de choix d'un métier, ça n'était pas la raison principale. De même, bien qu'une forme d'« effet du goulot d'étranglement » (Schmidt & Nilsson, 2006) ait été mise en évidence dans l'un des sous-groupes (celui des *postposeur-euse-s*), ça n'a pas été une expérience commune à l'ensemble des participant-e-s.

1.2. DES OPPORTUNITES IDENTITAIRES

Plusieurs motivations identitaires ont été identifiées dans les données récoltées, mais celles qui ont spécifiquement motivé le choix professionnel des participant-e-s ont été : le besoin de sens, le besoin d'efficacité, le besoin d'appartenance et, dans une moindre mesure, le besoin de cohérence.

La motivation du *besoin de sens*, qui permet de considérer que sa vie a un but (Baumeister, 1991, cité par Vignoles, 2011), a principalement été retrouvée chez les participant-e-s pour qui l'identité sexuelle a influencé *l'objet du choix*. Pour les *pairs aidant-e-s*, choisir un métier les amenant à aider d'autres personnes qui pourront s'identifier à eux et elles, leur permet de donner une signification à leurs expériences passées et du sens à leur choix de métier.

Tandis que pour les *résilient·e·s militant·e·s*, l'activisme pour plus d'égalité des droits et une meilleure représentation des personnes LGB, exercé au travers de leur activité professionnelle, participe à donner un sens à leur vie actuelle, en devenant agent·e de changement à un niveau collectif.

La motivation du *besoin d'efficacité*, qui pousse à agir de façon à ressentir un sentiment de compétence et de contrôle (Vignoles, 2011) est commune au sous-groupe des *postposeur·euse·s*. Affaibli·e·s au moment du premier choix d'orientation scolaire, en raison de la confusion dans leur identité sexuelle ou par une dépression causée en partie par le harcèlement scolaire, les *postposeur·euse·s* ont eu besoin de rester dans un environnement maîtrisé, l'école, afin de maintenir un sentiment d'efficacité. On retrouve également cette motivation identitaire chez certain·e·s participant·e·s du groupe *Influence sur l'objet du choix*. En effet, pour les *pairs aidant·e·s*, assister d'autres personnes en difficulté avec le développement de leur identité sexuelle confère une légitimité permettant d'augmenter le sentiment de compétence. Et pour les *résilient·e·s militant·e·s*, contribuer à changer les attitudes envers les minorités sexuelles ou œuvrer pour plus d'égalité permet de retrouver un sentiment de contrôle et d'agentivité, bafoué lorsqu'ils ont dû subir le rejet sans avoir, alors, les armes pour réagir.

La motivation identitaire du *besoin d'appartenance* est commune au processus du choix professionnel des participants *circonscripteurs*. Ce besoin d'acceptation sociale et de se sentir proche des autres (Vignoles, 2011) a été menacé lorsqu'ils ont considéré certains choix de carrière qu'ils ont interprétés comme typiquement « gay » et donc stigmatisant pour eux. Or, n'ayant pas encore achevé le développement de leur identité sexuelle à ce moment de leur vie, ils ont préféré renoncer à cette option. Ceci peut être mis en lien avec la motivation identitaire du besoin de singularité. En effet, bien que les individus cherchent à se distinguer des autres, le fait d'être assigné contre son gré à un groupe social minoritaire n'est pas une distinction souhaitable (Timotijevic & Breakwell, 2000). A cette étape de leur vie, les *circonscripteurs* n'avaient pas

achevé leur identité sexuelle et n'étaient pas encore prêts à être considérés par leur entourage comme « différents » sur le plan de l'identité sexuelle.

La motivation identitaire du *besoin de cohérence*, soit le besoin de compatibilité entre les différentes facettes identitaires (Jaspal & Cinnirella, 2010), a participé au choix de métiers chez des participant·e·s qui étaient déjà au fait de leur identité d'orientation sexuelle au moment du choix. Il était important pour eux et elles de pouvoir vivre cette identité sur leur futur lieu de travail.

Le *besoin d'estime de soi* est finalement une motivation peu présente dans le choix professionnel de nos participant·e·s. Ce besoin étant fondamental, on peut imaginer qu'il est déjà satisfait par d'autres moyens dans leur vie. Si c'est le cas, cela a pu être une ressource qui leur a permis d'atteindre un statut de réalisation de l'identité vocationnelle malgré les difficultés du développement de l'identité sexuelle. Car de manière générale, la quasi-totalité de l'échantillon, à l'exception d'une personne, se disait satisfaite de sa vie professionnelle actuelle. Ceci peut être le signe d'une négociation réussie entre identité sexuelle et vocationnelle, mais également d'un biais d'auto-sélection des participant·e·s, qui sera discuté plus bas, dans les limites de l'étude.

On le voit, le choix professionnel représente pour certain·e·s une opportunité de remplir les besoins de sens, d'appartenance, de cohérence et d'efficacité personnelle qui ont pu être malmenés par les difficultés liées au développement de l'identité sexuelle. A ce titre, nous proposons d'opposer au concept de menace identitaire, celui d'opportunité identitaire. En effet, l'introduction de cette recherche a beaucoup insisté sur le phénomène de la discrimination et de la stigmatisation subies par les personnes LGB. On aurait pu s'attendre à un sentiment de menace généralisé lors du processus de choix d'orientation scolaire et professionnelle. Or ce n'est pas le cas et, pour certain·e·s participant·e·s, ce choix devient même une occasion de trouver un sens à leur vie et à leurs expériences passées, ou de pouvoir agir comme sujet actif plutôt que comme objet passif de rejet et de stigmatisation.

1.3. UNE INFLUENCE SUR L'ISSUE DU PROCESSUS DE CHOIX

Les données récoltées ont permis trois grandes distinctions. Dans le premier groupe *Influence sur l'objet du choix*, on retrouve les sous-ensembles *pairs aidant·e·s* et *résilient·e·s militant·e·s*. Au-delà des intérêts professionnels, ce qui différencie ces deux groupes est le fait d'avoir été ou non confronté directement à la discrimination lors de la construction de l'identité sexuelle, avant le moment du choix professionnel. Dans leur discours, les *pairs aidant·e·s* ne font pas état d'expériences de rejet et de harcèlement, mais plutôt de difficultés individuelles engendrées par le développement de l'identité sexuelle. Ces difficultés sont liées aux questions de savoir qui ils sont et de comment ils décident d'exprimer cette identité dans leur contexte social. Déjà attiré·e·s par ce qui touche aux sciences humaines, ils et elles souhaitent utiliser leur vécu pour en faire un outil leur permettant d'aider d'autres personnes traversant les mêmes épreuves qu'eux. Leur choix professionnel dans le domaine des relations d'aide leur permet ainsi de tirer profit de leur expérience de vie et de répondre au besoin identitaire de sens. Leur choix de métier se trouve ainsi à un niveau identitaire individuel dans la satisfaction de leurs motivations identitaires, mais aussi relationnel du fait de leur position d'interlocuteur privilégié vis-à-vis d'autres personnes LGB en difficulté.

Ce qui lie le sous-groupe des *résilient·e·s militant·e·s* est l'expérience du rejet et de la discrimination subie pendant l'enfance et l'adolescence, dans des sphères de vie prépondérantes pour eux comme l'école ou l'église. Leur construction identitaire a donc été impactée sur trois niveaux : individuel (difficulté à comprendre qui l'on est et à construire sa propre identité), relationnel (difficulté à trouver sa place dans les relations inter-individuelles) et collectif (difficultés liées aux représentations stigmatisantes et socialement partagées attachées à l'homosexualité). Par leur choix professionnel, les *résilient·e·s militant·e·s* ont eu l'opportunité de restaurer leur sentiment d'efficacité et d'estime d'eux-mêmes. Ils dépassent le stade de l'identité individuelle et relationnelle pour entrer sur le terrain de l'identité collective au

travers de leur militantisme. Ils veulent changer les choses, modifier les représentations négatives et stéréotypées attachées aux minorités sexuelles.

Dans les deux sous-ensembles du groupe *Influence sur l'objet du choix*, on peut parler d'opportunité identitaire. En effet, le choix du métier, tant pour les *pairs aidant-e-s* que pour les *résilient-e-s militant-e-s*, a représenté une opportunité de répondre à des motivations identitaires insatisfaites jusque-là, en raison du contexte de vie défavorable au développement de leur identité sexuelle. Ces participant-e-s se trouvent d'ailleurs toutes et tous dans un statut de réalisation de l'identité.

1.4. UNE INFLUENCE SUR LE DEROULEMENT DU PROCESSUS DE CHOIX

Dans le groupe *Influence sur le processus de choix*, le développement de l'identité sexuelle a pu influencer la qualité du processus de choix, mais pas directement le choix du métier en tant que tel. Tous les participant-e-s de ce groupe se trouvent également dans un état de réalisation identitaire au niveau de l'identité vocationnelle. Dans les données récoltées, l'interaction de l'identité sexuelle avec le processus du choix s'est effectuée de deux manières.

Ce qui caractérise le premier sous-groupe, les *Circonscriveur-euse-s*, est une trajectoire du développement de l'identité sexuelle pouvant être qualifiée d'« en attente » (Schneider, 2001). C'est-à-dire qu'il y a plutôt eu une tendance à repousser l'exploration de cette facette identitaire, voire à nier ou réprimer les attirances pour les personnes du même sexe durant un certain temps. Par ailleurs, les récits de ce sous-groupe font état d'une forte pression ressentie à l'hétéronormativité. C'est la conjugaison de ces deux éléments qui a impacté leur processus de choix professionnel. En effet, lorsqu'ils ont ressenti des intérêts pouvant être perçus comme typiquement « gay », ils ont préféré y renoncer afin de ne pas menacer leur besoin d'appartenance à leur groupe de référence, soit leurs ami-e-s du moment. A ce moment de leur vie, il leur était insupportable de se voir étiquetés comme différent en raison d'une singularité stigmatisante. En effet, ne s'étant pas encore approprié leur identité sexuelle à ce moment de leur parcours, il leur était impossible de faire abstraction des

stéréotypes négatifs attachés à l'homosexualité. Les autres participant·e·s aussi ont vécu l'injonction à l'hétéronormativité, mais elle ne s'est pas retrouvée en porte-à-faux avec le choix professionnel comme dans ce sous-groupe.

Le sous-groupe des *postposeur·euse·s* a montré une forme de saturation mentale liée directement ou indirectement aux questions de l'identité sexuelle, qui a retardé le moment du « vrai » choix professionnel. Le concept des *postposeur·euse·s* est proche de la notion du « goulot d'étranglement » proposée par Schmidt, et Nilsson (2006). Parmi les participant·e·s de ce groupe, le récit de Camden est celui qui répond le mieux à la définition de la notion de « goulot d'étranglement ». En effet, cette définition repose sur le fait qu'une quantité d'énergie mentale limitée soit disponible pour résoudre les questions du développement identitaire et que quand le développement de l'identité sexuelle est compliqué, alors cela impacte négativement le développement de l'identité vocationnelle. Le récit de Camden fait état d'un long cheminement avant qu'elle ait pu trouver une étiquette identitaire lui convenant. Cette confusion dans son identité sexuelle ne lui a pas permis d'affronter dans le même temps les questions de son choix professionnel et elle a suivi la voie que ses parents avaient décidée pour elle. Aix, quant à lui, n'a pas connu cette même confusion, puisqu'il avait déjà compris qui il était au moment du premier choix professionnel. Cependant, ce sont les dépressions successives, en partie provoquées par le harcèlement scolaire dont il a été victime en raison de son identité sexuelle, qui ont monopolisé son énergie et nécessité un moratoire dans le processus de choix d'orientation professionnelle. Toutefois, dans les deux cas, le fait de continuer les études et de se soumettre à la pression extérieure a été vécu comme un moyen de rester dans une relative zone de confort et de moratoire vocationnel. Le concept de *Postposeur·euse·s* est entendu comme une impossibilité d'affronter simultanément des questions identitaires pesantes et un moyen de préserver un sentiment d'efficacité dans une sphère de vie, les études, où ces participant·e·s ont pris. Dans ce sous-groupe, la notion de « pression » ressentie est prégnante.

1.5. SANS INFLUENCE

Finalement, deux personnes ont également affirmé n'avoir perçu aucun lien entre leur identité sexuelle ou les expériences qui en ont découlé et leur processus de choix professionnel. Dans le sous-groupe nommé *Sans influence-cliveurs·euse·s*, le tout premier choix professionnel a été dicté par la nécessité. Il fallait trouver quelque chose à ce moment-là. Ceci a éventuellement pu laisser moins de place aux questionnements identitaires sur le moment. Dans le récit des deux participant·e·s de ce sous-groupe, aucune problématique liée à la transgression de l'identité de genre ou de discrimination directe durant l'adolescence n'a été relevée.

1.6. UNE QUESTION DE TEMPORALITE

La typologie que nous proposons dans cette recherche ne correspond pas à des catégories cloisonnées. Nos participant·e·s étaient âgés de 19 à 47 ans et l'entretien s'est déroulé à un moment T de leur vie. On peut imaginer des évolutions et des passages d'une catégorie à une autre. Si nous avons interviewé Seattle au moment où il a renoncé à faire l'armée, il se serait trouvé dans le groupe des *circonscriveur·euse·s*. Et peut-être qu'Aix, qui fait partie des *postposeur·euse·s* actuellement, se reconnaîtra un jour dans les *pairs aidant·e·s* s'il se décide pour une formation en psychothérapie. On pourrait aussi considérer que Sydney ait sa place dans le groupe *Influence sur le processus de choix*, car en opposition aux *circonscriveur·euse·s*, son identité sexuelle a plutôt élargi son éventail de choix. Nous proposons un cadre souple permettant de faire sens d'expériences subjectives mais ne prétendons pas enfermer les participant·e·s définitivement dans une catégorie.

1.7. REFLEXION GENERALE

En 2017, Sahin et Polry-Louis écrivaient : « Jusqu'ici, il faut reconnaître que les psychologues de l'orientation professionnelle se sont peu préoccupés des choix d'orientation professionnelle des jeunes d'orientation sexuelle minoritaire » (p.11). Ces auteur·e·s relevaient également que la littérature existante ne permettait qu'une vision parcellaire de cette problématique et lançaient un

appel pour des recherches portant notamment sur l'implication des processus identitaires dans le choix vocationnel des personnes se reconnaissant comme LGB. Cette recherche a montré que la théorie des motivations identitaires pouvait être un cadre théorique adéquat pour saisir les questionnements identitaires relatifs au choix professionnel des personnes LGB. Les résultats présentés montrent que l'aspect identitaire peut être abordé selon trois niveaux : individuel, relationnel et collectif. Au niveau individuel, il s'agit d'identifier les besoins identitaires insatisfaits et ceux qui pourraient participer au choix professionnel. Le niveau relationnel peut se rapporter aux futurs rôles professionnels où l'identité sexuelle pourrait être un atout, mais aussi au soutien social qui peut faire défaut ou au contraire être une ressource. Par rapport au niveau collectif, il paraît primordial d'aborder de manière générale les questions d'identité sexuelle dans le contexte scolaire et de participer à la déconstruction des représentations négatives que les personnes se reconnaissant comme LGB ont pu avoir internalisées.

Par rapport aux théories existantes sur la psychologie de l'orientation scolaire et professionnelle, certains concepts bien connus peuvent être discutés à la lumière de certains de nos résultats. Premièrement, le concept de circonscription, à l'origine proposé par Gottfredson (1981), présuppose que les personnes se représentent mentalement les métiers sur une carte selon deux axes : celui du prestige du métier et celui du stéréotype du genre du métier. Sur cette carte, chaque personne va placer son curseur en fonction de sa propre tolérance : à quel point elle accepte de se retrouver dans un métier considéré comme peu prestigieux et stéréotypé comme n'appartenant pas à son genre. Plus la tolérance est basse, plus les possibilités de métiers envisagés sont faibles. Selon Gottfredson, ces restrictions se développent très tôt et en fonction du concept de soi (la vision que l'on a de soi-même). Nos résultats montrent que lorsque l'identité sexuelle n'est pas encore établie au moment du choix professionnel, la conscription au niveau des stéréotypes de genre peut être très forte. Il s'agirait alors de définir pour la personne quel niveau de transgression de genre est acceptable dans son choix de métier. Au vu de certaines avancées

sociales récentes dans les droits des minorités sexuelles et la plus grande diversité en termes d'identité sexuelle chez les jeunes d'aujourd'hui (Savin-Williams, 2011), il est possible que la jeune génération ressente moins de telles pressions de l'hétérosexisme dans leur identité professionnelle.

Deuxièmement, le concept de maturité vocationnelle, proposé par Super (1990, cité par Dunkle, 1996) et qui reflète les dispositions d'un individu à rentrer dans un processus de choix d'orientation professionnelle, est aussi un élément qui s'est retrouvé dans certaines des données, spécifiquement dans le groupe des *postposeur·euse·s*. Cette disposition, qui se traduit par des comportements d'exploration active et une capacité à prendre des décisions, peut donc être entravée par des difficultés en lien avec le développement concomitant de l'identité sexuelle (Schmidt & Nilsson, 2006). Nos données montrent que, malgré ces difficultés, le monde professionnel actuel permet de se réinventer au cours de sa carrière. Les choses ne restent pas figées après le premier (non-)choix professionnel.

Cette recherche fait échos au paradigme récent du *life designing* où l'accent est moins porté sur le processus de choix professionnel que celui d'un processus dynamique de construction de sens. En effet, le choix de nos participant·e·s n'a pas été déterminé exclusivement par une configuration d'intérêts, d'aptitudes ou de valeurs professionnelles, mais a aussi résulté d'un processus de construction de sens dans lequel ils et elles se sont réapproprié leurs expériences. Il ne s'agit pas uniquement du choix d'un métier, mais d'un projet de vie (Savickas et al., 2013).

Finalement, Chung (2001) avait conceptualisé le choix vocationnel comme pouvant être une stratégie face à la discrimination. Il évoquait trois stratégies : l'entrepreneuriat, le *job-tracking* (la recherche d'un environnement de travail bienveillant) et la prise de risque. Il est encourageant de voir que parmi nos participant·e·s, le choix vocationnel est principalement conceptualisé comme un moyen de se réaliser.

2. LIMITES ET PERSPECTIVES

Cette recherche comporte certaines limites et possibilités d'amélioration. Le fait de placer tout le monde sous l'ombrelle LGB a tendance à faire oublier la variété des expériences individuelles (Fassinger & Arseneau, 2007), aussi déterminées par des facteurs tels que l'âge, le contexte socio-économique, le sexe biologique, l'expression de l'identité de genre ou le soutien social. La variété de notre échantillon a permis de rendre compte de parcours identitaires très différents et d'influences entre identité sexuelle et choix professionnel très variées. Cependant, le choix méthodologique de l'analyse phénoménologique interprétative aurait demandé un échantillon plus homogène. En gagnant en diversité, la recherche a perdu en finesse d'analyse sur certains points. D'un autre côté, l'échantillon était homogène au niveau de l'ethnicité et comportait majoritairement des personnes ayant fait des études supérieures. Une perspective future serait de répliquer l'étude avec des échantillons homogènes notamment en termes de tranches d'âge, de sexe biologique, d'identité d'orientation sexuelle et d'expression de genre, mais également de rechercher des participant·e·s avec un niveau de formation moins poussé.

Le recrutement des participant·e·s doit aussi être interrogé. Procéder à un recrutement large via les réseaux sociaux, les associations LGBT et le bouche-à-oreille a peut-être engendré un biais d'auto-sélection et seules des personnes ayant suffisamment établi leur identité se sont portées volontaires à cette étude. De plus, il se peut que seules les personnes ayant eu un parcours professionnel satisfaisant aient eu envie de témoigner, ce qui expliquerait que la majorité des participant·e·s se trouvent dans un statut de réalisation identitaire au niveau de l'identité vocationnelle. Et pour des raisons éthiques, les participant·e·s étaient tous majeurs, ce qui implique un regard rétrospectif, donc forcément reconstruit de leurs histoires de vie lors des entretiens, qui a pu être plus ou moins proche de la réalité et influencé par les canons narratifs relatifs à l'identité « LGB » disponibles dans leur contexte culturel (Sahin & Olry-Louis, 2017 ; Weststrate & McLean, 2010).

3. IMPLICATIONS POUR LA PRATIQUE

Sur la base des résultats de cette recherche, certaines implications pour l'accompagnement des personnes LGB peuvent être relevées. De manière générale, il ne s'agit pas uniquement de choisir un métier en fonction de ses intérêts, de ses compétences ou de ses valeurs. En effet, il existe un enjeu identitaire majeur dans le choix professionnel : celui de définir qui l'on veut être. Ceci est d'autant plus vrai pour des personnes considérées et se considérant comme appartenant à des groupes stigmatisés et pour lesquelles construire une identité avec une vision de soi positive est une question primordiale. C'est même une question éthique quand on pense au risque de suicide élevé parmi les adolescent·e·s LGB (Stop Suicide, 2017). Il s'agit d'aller au-delà des caractéristiques objectivables par des tests et de les amener à réfléchir à la personne qu'ils et elles souhaitent devenir. De plus, la perspective identitaire adoptée par cette étude montre bien qu'on ne peut pas isoler la sphère professionnelle des autres sphères de vie. Il convient de considérer la personne dans sa globalité pendant un accompagnement lors du processus de choix.

Pour les psychologues conseiller·ère·s en orientation intervenant dans des écoles, Sahin et Olry-Louis (2017) suggèrent d'adopter un discours prônant la diversité lors des interventions en classe afin que lors des entretiens individuels, la parole se libère plus facilement. Il pourrait aussi s'agir de disposer des signes discrets comme un petit drapeau arc-en-ciel dans le bureau des psychologues. Dans le canton de Genève, certains établissements scolaires ont disposé une affichette « Ici on peut parler d'orientation sexuelle » dans les bureaux où se déroulent les entretiens individuels, ce qui permet de mettre à l'aise les élèves concerné·e·s (E. Michel, communication personnelle, 3 juin 2020). On pourrait aussi imaginer que des psychologues conseiller·ère·s en orientation spécialisé·e·s sur la question travaillent en partenariat avec des organisations LGBT. De manière générale, il est fondamental que les psychologues conseiller·ère·s en orientation questionnent leurs propres préjugés au sujet des minorités sexuelles, et de toutes minorités sociales d'ailleurs.

CONCLUSION

Cette recherche qualitative avait pour objectif de comprendre comment, chez des personnes s'identifiant comme appartenant à une orientation sexuelle minoritaire, le développement de l'identité sexuelle avait impacté celui du processus de choix d'orientation professionnelle. La littérature existante laissait penser que l'anticipation de la discrimination sur la place de travail jouerait un grand rôle lors du choix d'un métier et que cette étape de vie constituerait une importante menace identitaire. Toutefois, ceci ne s'est pas retrouvé dans les données collectées. De manière générale, on observe un groupe *Influence sur l'objet du choix* qui a intégré son expérience de vie découlant de son identité sexuelle à son choix de métier et pour qui le choix a plutôt présenté une opportunité identitaire, soit dans une perspective de relation d'aide, soit dans une perspective plus militante. On observe également un deuxième groupe *Influence sur le processus de choix* dans lequel l'identité sexuelle n'est pas liée au choix du métier. Malgré cette indépendance entre identité sexuelle et professionnelle, chez certains d'entre eux, l'identité sexuelle a impacté la manière dont le choix professionnel s'est construit, d'une part en circonscrivant le choix et d'autre part en rallongeant le processus du choix professionnel. Finalement il existe également un groupe *Sans influence* pour qui aucun lien n'a pu être fait entre les deux facettes identitaires.

Cette recherche a permis de mettre en avant les enjeux identitaires propres aux personnes LGB lors du processus de choix professionnel, au travers de la théorie des motivations identitaires. Malgré l'importance des phénomènes de discrimination sur le lieu de travail, elle démontre que pour certain·e·s des participant·e·s, le choix d'un métier ne représente pas une menace identitaire, mais bien une opportunité identitaire.

RÉFÉRENCES

- Antoine, P., & Smith, J. A. (2017). Saisir l'expérience : Présentation de l'analyse phénoménologique interprétative comme méthodologie qualitative en psychologie. *Psychologie Française*, 62(4), 373–385.
doi.org/10.1016/j.psfr.2016.04.001
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An Organizing Framework for Collective Identity: Articulation and Significance of Multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130(1), 80–114.
doi.org/10.1037/0033-2909.130.1.80
- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology / Schweizerische Zeitschrift Für Psychologie / Revue Suisse de Psychologie*, 59(1), 34–48. doi.org/10.1024//1421-0185.59.1.34
- Boatwright, K. J., Gilbert, M. S., Forrest, L., & Ketzenberger, K. (1996). Impact of identity development upon career trajectory: Listening to the voices of lesbian women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 210–228.
doi.org/10.1006/jvbe.1996.0019
- Breakwell, G. M. (1986). *Coping with Threatened Identities*. London & New-York: Psychology Press.
- Brown, T. (2002). A proposed model of bisexual identity development that elaborates on experiential differences of women and men. *Journal of Bisexuality*, 2(4), 67–91. doi.org/10.1300/J159v02n04_05

- Chen, S., Boucher, H. C., & Tapias, M. P. (2006). The relational self revealed: Integrative conceptualization and implications for interpersonal life. *Psychological Bulletin*, *132*(2), 151–179. doi.org/10.1037/0033-2909.132.2.151
- Chouinard, V., (2010). La prevention de l'homophobie et de l'hétérosexisme à l'école : exemple au collégial. *Service Social*, *56*(1), 43-43. doi.org/10.7202/039778ar
- Chung, Y. B. (1995). Career decision making of lesbian, gay, and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, *44*(2), 178–190. doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00684.x
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, *50*(1), 33–44. doi.org/10.1002/j.21610045.2001.tb00887.x
- Chung, Y. B., Williams, W., & Dispenza, F. (2009). Validating work discrimination and coping strategy models for sexual minorities. *The Career Development Quarterly*, *58*(2), 162–170. doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00053.x
- Coyle, A. G. (1991). *The construction of gay identity* [Ph.D., University of Surrey]. <http://epubs.surrey.ac.uk/771286/>
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-

dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31(2), 207–222.

doi.org/10.1016/j.adolescence.2007.09.002

Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195–209. doi.org/10.1006/jvbe.1996.0018

Croteau, J. M., Bieschke, K. J., Fassinger, R. E., & Manning, J. L. (2008). Counseling psychology and sexual orientation: History, selective trends, and future directions. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology, 4th ed* (pp. 194–211). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Dillon, F. R., Worthington, R. L., & Moradi, B. (2011). Sexual identity as a universal process. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 649–670). New-York: Springer.

doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_27

Dunkle, J. H. (1996). Towards an integration of gay and lesbian identity development and Super's life-span approach. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 149-159. doi.org/10.1006/jvbe.1996.0015

Fassinger, R. E. (1996). Notes from the margins: Integrating lesbian experience into the vocational psychology of women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 160–175. doi.org/10.1006/jvbe.1996.0016

Fassinger, R. E., & Arseneau, J. R. (2007). "I'd Rather Get Wet Than Be Under That Umbrella": Differentiating the Experiences and Identities of Lesbian, Gay,

Bisexual, and Transgender People. In K. J. Bieschke, R. M. Perez, & K. A. DeBord (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, bisexual, and transgender clients, 2nd ed* (pp. 19–49). Washington D.C.: American Psychological Association. doi.org/10.1037/11482-001

Gaudet, S., & Robert, D. (2018). *A journey through qualitative research: From design to reporting*. SAGE.

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology, 28*(6), 545–579. doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545

Graber, J. A., & Archibald, A. B. (2001). Psychosocial change at puberty and beyond: Understanding adolescent sexuality and sexual orientation. In A. R. D'Augelli, & C. J. Patterson (Ed.), *Lesbian, gay, and bisexual identities and youth: Psychological perspectives* (pp. 3–26). Oxford University Press.

Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 79–90. doi.org/10.1177/1069072714523088

Hetrick, E. S. H., & Martin, A. D. (1987). Developmental Issues and Their Resolution for Gay and Lesbian Adolescents. *Journal of Homosexuality, 14*(1–2), 25–43. doi.org/10.1300/J082v14n01_03

House, C. J. C. (2004). Integrating barriers to caucasian lesbians' career development and Super's life-span, life-space approach. *The Career*

Development Quarterly, 52(3), 246–255.

doi.org/10.1002/j.21610045.2004.tb00646.x

Jaspal, R., & Cinnirella, M. (2010). Coping with potentially incompatible identities: Accounts of religious, ethnic, and sexual identities from British Pakistani men who identify as Muslim and gay. *British Journal of Social Psychology*, 49(4), 849–870. doi.org/10.1348/014466609X485025

Kinnish, K. K., Strassberg, D. S., & Turner, C. W. (2005). Sex differences in the flexibility of sexual orientation: A multidimensional retrospective assessment. *Archives of Sexual Behavior*, 34(2), 173–183. doi.org/10.1007/s10508-005-1795-9

Klimstra, T. A., Hale III, W. W., Raaijmakers, Q. A. W., Branje, S. J. T., & Meeus, W. H. J. (2010). Identity formation in adolescence: Change or stability? *Journal of Youth and Adolescence*, 39(2), 150–162. doi.org/10.1007/s10964-009-9401-4

Lannegrand-Willems, L. (2012). Le développement de l'identité à l'adolescence : Quels apports des domaines vocationnels et professionnels ? *Enfance*, N° 3(3), 313–327. doi.org/10.4074/S0013754512003060

Luyckx, K., Goossens, L., & Soenens, B. (2006). A developmental contextual perspective on identity construction in emerging adulthood: Change dynamics in commitment formation and commitment evaluation. *Developmental Psychology*, 42(2), 366–380. doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.366

Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence, 29*(3), 361–378. doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.03.008

Luyckx, K., Schwartz, S. J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., & Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration: Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality, 42*(1), 58–82. doi.org/10.1016/j.jrp.2007.04.004

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology, 3*(5), 551–558. doi.org/10.1037/h0023281

Schneider, M. S. S., & Dimito, A. D. (2010). Factors influencing the career and academic choices of lesbian, gay, bisexual, and transgender people. *Journal of Homosexuality, 57*(10), 1355–1369. doi.org/10.1080/00918369.2010.517080

McCarn, S. R., & Fassinger, R. E. (1996). Revisioning sexual minority identity formation: A new model of lesbian identity and its implications for counseling and research. *The Counseling Psychologist, 24*(3), 508–534. doi.org/10.1177/0011000096243011

Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling, 20*(3), 191–207. doi.org/10.1023/A:1005399417256

- Parini, L., & Lloren, A. (2017). Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse. *Travail, genre et sociétés*, 38(2), 151–169.
doi.org/10.3917/tgs.038.0151
- Patton, C. (2010). Sexualities. In M. Wetherell, & C. T. Mohanty (Eds.), *The Sage handbook of identities* (pp. 360–378). London: Sage.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36(4), 641–662. doi.org/10.5465/amr.2009.0087
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853–871.
doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001
- Potoczniak, D. J. (2007). Development of bisexual men's identities and relationships. In K. J. Bieschke, R. M. Perez, & K. A. DeBord (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, bisexual, and transgender clients, 2nd ed* (pp. 119–145). Washington D.C. : American Psychological Association. doi.org/10.1037/11482-005
- Poutignat, P., & Streiff-Fénart, J. (1995). *Théories de l'ethnicité*. Paris : Presses Universitaires de France. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01671583>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M., & Bigeon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21e

siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (39/1), 5-39.

doi.org/10.4000/osp.2401

Savin-Williams, R. C. (2011). Identity development among sexual-minority youth. In

S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory*

and research (pp. 671–689). New-York: Springer. [doi.org/10.1007/978-1-](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_28)

[4419-7988-9_28](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_28)

Sahin, P., & Olry-Louis, I. (2017). La formation des intentions professionnelles des

adolescent·e·s se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire.

L'orientation scolaire et professionnelle, 46(1), 1-25.

doi.org/10.4000/osp.5342

Schmidt, C. K., & Nilsson, J. E. (2006). The effects of simultaneous developmental

processes: Factors relating to the career development of lesbian, gay, and

bisexual Youth. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 22–37.

doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00002.x

Schneider, M. S. (2001). Toward a reconceptualization of the coming-out process

for adolescent females. In A. R. D'Augelli, & C. J. Patterson (Eds.), *Lesbian, gay,*

and bisexual identities and youth: Psychological perspectives (pp. 71–96).

Oxford University Press.

Schwartz, S. J., Beyers, W., Luyckx, K., Soenens, B., Zamboanga, B. L., Forthun, L. F.,

Hardy, S. A., Vazsonyi, A. T., Ham, L. S., Kim, S. Y., Whitbourne, S. K., &

Waterman, A. S. (2011). Examining the light and dark sides of emerging adults'

identity: A study of identity status differences in positive and negative

psychosocial functioning. *Journal of Youth and Adolescence*, 40(7), 839–859.

doi.org/10.1007/s10964-010-9606-6

Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Luyckx, K., Meca, A., & Ritchie, R. A. (2013).

Identity in emerging adulthood: Reviewing the field and looking forward.

Emerging Adulthood, 1(2), 96–113. doi.org/10.1177/2167696813479781

Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz,

K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research*

(pp. 693–714). New-York: Springer. doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_29

Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its

relationship to other identity domains and to overall identity development.

Journal of Career Assessment, 6(1), 13–35.

doi.org/10.1177/106907279800600102

Stop Suicide, 2017. *Publication de Stop Suicide : Le risque de suicide parmi les*

personnes LGBT. Consulté le 30 mai 2020 sur : [https://stopsuicide.ch/wp-](https://stopsuicide.ch/wp-content/uploads/2017/07/Publications_STOP_Suicide_et_LGBT.pdf)

[content/uploads/2017/07/Publications_STOP_Suicide_et_LGBT.pdf](https://stopsuicide.ch/wp-content/uploads/2017/07/Publications_STOP_Suicide_et_LGBT.pdf)

Timotijevic, L., & Breakwell, G. M. (2000). Migration and threat to identity. *Journal*

of Community & Applied Social Psychology, 10(5), 355–372.

doi.org/10.1002/1099-1298(200009/10)10:5<355::AID-CASP594>3.0.CO;2-Y

Tolman, D. L., & Diamond, L. M. (2001). Desegregating sexuality research: Cultural

and biological perspectives on gender and desire. *Annual Review of Sex*

Research, 12, 33–74.

- Vignoles, V. L. (2011). Identity Motives. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 403–432). New-York: Springer. doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_18
- Vignoles, V. L., Chrysoschoou, X., & Breakwell, G. M. (2002). Evaluating models of identity motivation: Self-esteem is not the whole story. *Self and Identity*, 1(3), 201–218. doi.org/10.1080/152988602760124847
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollledge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308–333. doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308
- Vignoles, V. L., Schwartz, S. J., & Luyckx, K. (2011). Introduction: Toward an integrative view of identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 1–27). New-York: Springer. doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_1
- Weiner, B. (1980). A cognitive (attribution)-emotion-action model of motivated behavior: An analysis of judgments of help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(2), 186. doi.org/10.1037/0022-3514.39.2.186
- Weststrate, N. M., & McLean, K. C. (2010). The rise and fall of gay: A cultural-historical approach to gay identity development. *Memory*, 18(2), 225–240. doi.org/10.1080/09658210903153923

ANNEXES

ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



Participation à un Projet de Recherche

Orientation professionnelle et identité sexuelle

Par Adeline Lebrun, sous la direction du Prof. Jonas Masdonati

Formulaire de consentement à l'intention des participant·e·s
--

1. On m'a informé·e de la nature et des buts de ce projet de recherche, ainsi que de son déroulement.
2. Ma participation à cette étude est volontaire et je peux me retirer en tout temps.
3. Les enregistrements vocaux seront détruits une fois la retranscription effectuée.
4. Les données de cette étude seront traitées en toute confidentialité et elles ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques.
5. J'ai pu poser toutes les questions voulues concernant ce projet et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes.
6. J'ai lu le présent formulaire et je consens volontairement à participer à cette étude.

Nom et prénom :

Date :

Signature :

ANNEXE 2 : CANEVAS D'ENTRETIEN

Introduction et questions sociodémographiques			
<p><i>Dans cet entretien je vais m'intéresser à la façon dont vous avez effectué vos choix d'orientation professionnelle et de comment votre identité et votre orientation sexuelle a joué sur ce choix. Vous êtes libre de répondre ou non aux questions et d'interrompre l'entretien à tout moment sans avoir besoin de vous justifier. Cet entretien est confidentiel, tout ce qui pourrait permettre de vous identifier sera modifié ou effacé de la retranscription. A la fin de la recherche l'enregistrement de l'entretien sera effacé. (donner le feuillet d'information, faire signer le formulaire de consentement) Avez-vous des questions ?</i></p> <p><i>Pour commencer je vais vous poser quelques questions sociodémographiques :</i></p>			
<ul style="list-style-type: none"> - Age - Genre - Profession - Profession des parents - Situation de famille (en couple, pacsé, célibataire...) - Cohabitation 			
Partie 1 : Autodéfinition			
<p><i>Transition : Si c'est OK pour vous, nous allons maintenant commencer l'entretien à proprement parler. On va débiter par des questions sur votre identité c'est-à-dire, l'image que vous avez de vous-mêmes et de votre orientation sexuelle.</i></p>			
Questions principales	Alternatives et développement		
Si vous deviez vous définir, comment le feriez-vous ?	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui fait de vous ce que vous êtes ? - Comment vous présenteriez-vous à un-e inconnu-e ? 		
Comment définiriez-vous votre orientation sexuelle ?	<ul style="list-style-type: none"> - Quelle étiquette donneriez-vous à votre orientation sexuelle ? 		

<p>Quel regard portez-vous sur votre orientation sexuelle ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce que ça vous fait quand vous pensez à votre orientation sexuelle ? - Que pensez-vous des personnes qui ont la même orientation sexuelle que vous ? 		
<p>Partie 2 : Le premier choix vocationnel</p>			
<p>Transition : <i>Nous allons à présent aborder la question de votre premier choix d'orientation</i></p>			
<p>Questions principales</p>	<p>Alternatives et développement</p>		
<p>Repensez à la période de votre premier choix de formation professionnelle (ou académique), comment vous y êtes-vous pris pour faire votre choix ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vers quel âge s'est fait ce choix ? - Comment avez-vous eu l'idée de ce choix ? - Qu'est-ce qui vous a amené-e à faire ce choix ? - Comment avez-vous été aidé dans ce processus ? - Quelles actions avez-vous entreprises pour prendre cette décision ? P.ex. stage, questions à des connaissances, prise d'informations... 		
<p>Quels aspects étaient, pour vous, importants à prendre en compte lors de ce 1^{er} choix professionnel ?</p>	<p>Quels ont été les critères que vous avez considérés et qui vous ont décidé-e pour ce choix professionnel ?</p>		
<p>Repensez à la période où vous avez fait ce 1^{er} choix de formation professionnelle (ou académique), comment votre identité et votre orientation sexuelle ont-t-elles influencé ce choix ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si vous vous étiez considéré-e comme hétérosexuel-le, auriez-vous fait le même choix ? Pourquoi ? - Si vous regardez en arrière, y aurait-t-il des décisions qui pourraient être éclairées par votre orientation sexuelle ? 		
<p>A cette période, où en étiez-vous par rapport à votre orientation sexuelle ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avec vous-même ? - Avec vos proches ? - Comment votre entourage se comportait-il face à votre orientation sexuelle ? - Selon vous, comment la société considérerait-elle les personnes LGB à cette période de votre vie ? 		

<p>Si vous deviez refaire un choix aujourd'hui, ce choix serait-il différent ? Pourquoi ?</p>			
<p>Avez-vous déjà reconsidéré votre choix ? Changé de profession et de voie d'étude ? Pourquoi ?</p>	<p>→ <i>Si la personne a dû faire d'autres choix, investiguer les mêmes aspects que pour le 1^{er} choix.</i></p> <p><i>Ou poser les questions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure ces autres choix se font faits différemment que votre premier choix ? - Dans quelle mesure votre orientation sexuelle a-t-elle influencé ces choix ultérieurs ? 		

Conclusion

- Souhaitez-vous ajouter quelque chose à ce sujet ou sur votre expérience ?
- Comment cela a-t-il été pour vous ?
- MERCI !!!!