



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences
sociales et politiques

INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

SESSION D'ÉTÉ 2022

LE RÔLE DE LA MASCULINITE ET DE LA FEMINITE DANS LE CHOIX PROFESSIONNEL D'APPRENTI·E·S DU CANTON DE GENEVE

Une approche quantitative de la théorie du compromis de Linda S.
Gottfredson via une étude de la recherche du prestige et de l'identité
sexuée

Mémoire de recherche de Master ès psychologie du conseil et de l'orientation.

Présenté par Thomas Mettraux

Directrice : Gianettoni Lavinia

Expert : Masdonati Jonas

Table des matières

Résumé.....	2
1. Introduction.....	3
1.1 (A)Typicité du choix professionnel chez les femmes et les hommes	3
1.1.1 Le Système Educatif Suisse	5
1.1.2 Les modèles théoriques du choix professionnel	8
1.2 La place du genre dans l'orientation professionnelle	11
1.2.1 Stéréotypie	11
1.2.2 Masculinité et Féminité	12
1.3 Hypothèses.....	16
2. Méthode	18
2.1 Design expérimental	18
2.2 Procédure	22
2.3 Echantillon	23
3. Résultats	24
3.1 Régressions sur l'entièreté de l'échantillon	25
3.2 Régressions sur les femmes de l'échantillon.....	28
3.3 Régressions sur les hommes de l'échantillon.....	30
4. Discussion, implications, limites et conclusion	32
4.1 Discussion	32
4.2 Implications pratiques pour la psychologie du conseil en orientation	37
4.3 Limites	38
4.4 Conclusion	39
Références.....	41
Annexes	51
Items du MRNI permettant la mesure de la masculinité hégémonique	51

Remerciements

Je tenais à remercier sincèrement les différentes personnes qui ont permis à ce projet de voir le jour.

Dans un premier temps, un remerciement tout particulier et chaleureux à ma directrice de mémoire Lavinia Gianettoni, pour sa bienveillance, ses conseils avisés et sa disponibilité. Je remercie aussi toute l'équipe UNIL-SRED pour leur accueil et leurs retours sur mes analyses, plus particulièrement Edith Guilley, Jérôme Blondé et Dinah Gross. Je remercie aussi Jonas Masdonati, mon expert, pour m'avoir donné la chance de présenter ce travail, mais aussi pour ses conseils.

D'un point de vue plus personnel, je tiens aussi à montrer ma reconnaissance à ma compagne depuis maintenant plus de dix ans, Laureen, qui m'a toujours soutenu dans mon travail. Ma sœur Laetitia et mes grands-parents Raymonde et Michel m'ont aussi fourni des encouragements indispensables pour ce travail.

Pour finir, je veux encore remercier mes différents groupes d'amis, le reste de ma famille et mes collègues, avec qui j'ai pu partager sur le sujet et qui ont été un soutien moral essentiel.

Ce mémoire est en hommage à mon père, qui nous a quitté trop tôt pour pouvoir le lire.

Résumé

En Suisse, les choix de professions demeurent genrés, bien que des efforts sociétaux soient faits pour y palier. Sous le prisme du modèle du compromis de Gottfredson, l'objectif du présent mémoire est d'approcher les dimensions identitaires importantes lors du choix professionnel d'apprenti·e·s du canton de Genève issu·e·s de diverses filières (N = 1095, dont 401 femmes). Ainsi, différentes dimensions de la masculinité, de la féminité, mais aussi de l'identification au sexe assigné ainsi que le prestige ont été mesurées lors de régressions et d'ANOVAs pour déterminer le rôle prédictif de ces variables dans le genre du choix professionnel. Pour l'entièreté de l'échantillon, le facteur prédictif principal reste le sexe de l'apprenti·e, bien que la différence entre sa masculinité et sa féminité, ainsi que l'interaction entre le sexe et la masculinité contribuent aussi au modèle. Pour les apprenties, la différence entre leur masculinité et leur féminité, ainsi que l'identification au sexe prédira le genre de leur choix professionnel. Chez leurs homologues masculins, seul leur féminité aura un impact sur le choix de formation dans la présente étude. Ces résultats mettent en avant l'aspect multidimensionnel du choix professionnel, mais aussi l'importance de l'identité, plus précisément l'identité de genre, dans ce processus.

Mots-clés : Genre, Choix professionnel, Masculinité, Féminité, Prestige

1. Introduction

1.1 (A) Typicité du choix professionnel chez les femmes et les hommes

L'émergence des mouvements féministes a contribué à développer tout un panel de recherches dans le but d'aider les femmes à s'interroger sur leurs choix de vie, et spécifiquement aux potentielles professions qu'elles peuvent occuper (Fassinger & Assay, 2006; O'Brien & Fassinger, 1993). C'est à partir de là que les chercheur·euse·s ont commencé à s'intéresser aux carrières atypiques, qui ont été définies comme étant les professions ayant moins de 25 à 30% d'employé·e·s d'un sexe (Chusmir, 1990). En Suisse, nous pouvons observer la répartition genrée des carrières et études au travers des chiffres mis à disposition par l'Office Fédéral de la Statistique (i.e. OFS, 2021a pour le domaine tertiaire, mais aussi OFS, 2021b pour la formation professionnelle initiale). Ces résultats dévoilent que les choix de formation en Suisse demeurent passablement conformes aux stéréotypes de genres. En effet, les formations dans les domaines de la santé et du social connaissent une surreprésentation de femmes et les formations en lien avec les domaines dits MINT (*NB*: Mathématiques, Informatique, Sciences Naturelles et Techniques, proche du *STEM* anglophone, décrivant les *Sciences, Technology, Engineering, and Mathematics*) une surreprésentation d'hommes. C'est ainsi que les carrières non-traditionnelles ont été encouragées pour les femmes, en les poussant notamment vers ces filières MINT. Des arguments tels qu'un meilleur salaire, une grande demande sur le marché du travail ou encore la possibilité de gravir des échelons au sein de l'entreprise ont été mis en avant lors de la promotion de ces domaines professionnels. En Suisse, il y a par exemple l'Année Préparatoire Future Ingénieure (Ici à la [Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du canton de Vaud](#), s.d.), réservée aux jeunes femmes envisageant une formation en ingénierie.

Grâce à ces nombreuses recherches, nous en savons bien plus sur les femmes qui ont entrepris des carrières atypiques à leur genre ;

l'importance du sentiment d'efficacité personnelle, de la confiance en elles-mêmes et en leurs capacités sont autant de variables cruciales (citées dans Heppner & Heppner, 2009, p. 61). Par exemple, un sentiment d'efficacité personnelle peu élevé (ou sentiment d'inefficacité) dans des tâches typiquement masculines va limiter l'exploration des femmes et ainsi couper court au développement d'intérêts éventuels pour ledit domaine (Faurie & Costalat-Founeau, 2016). Ces variables représentent autant d'axes de travail potentiels qui vont permettre aux psychologues conseillères et conseillers en orientation de discuter et d'aider toutes personnes dans cette situation. Cependant, si cette « trousse à outils » est bien remplie pour accompagner les femmes aux carrières atypiques, qu'en est-il des hommes ? À ce jour, ce sujet a suscité relativement peu d'attention dans la recherche, même si le travail est souvent identifié comme un aspect central de l'identité des hommes (Heppner & Heppner, 2009 ; Shen-Miller & Smiler, 2015).

Comme dit précédemment, si nous pouvons imaginer pourquoi une femme viendrait à travailler dans un bastion masculin (en dehors des intérêts ou valeurs ; un plus grand salaire, plus de possibilités de faire carrière, ...), cela semble plus compliqué pour les hommes qui vont choisir des domaines féminins généralement moins bien rémunérés ; certaines études montrent même qu'une forme de méfiance plane sur les hommes travaillant dans l'éducation de la petite enfance (Cameron, 2001), ou encore des doutes sont émis sur leur orientation sexuelle quand ils travaillent dans un domaine atypique, tel que les soins (Sargent, 2000). En effet, le domaine des soins à la personne étant généralement vu comme une activité féminine, on peut s'attendre ainsi à ce qu'il soit majoritairement pratiqué par des femmes. Dans une telle profession, les hommes (à l'instar des femmes dans le cas équivalent) sont vus comme des anomalies (Battice, 2010). Cependant, les hommes peuvent être mieux reçus dans ces mêmes domaines professionnels (en l'occurrence, chez Charrier (2010), il s'agit des aides-soignant-e-s et des sages-femmes), où ils se voient confier davantage de responsabilités que leurs homologues féminines, comme par

exemple des postes de cadre qui se trouvent par conséquent plus rémunérateurs (Charrier, 2010).

L'objectif de ce mémoire est de passer en revue différentes variables et modèles importants lors du choix professionnel, plus particulièrement sous le spectre du sexe assigné à la naissance, du genre et du prestige, en suivant notamment le modèle du compromis de Gottfredson (1981). L'utilisation du terme « sexe » va se rapporter ici à la distinction biologique que l'on peut faire à partir des caractéristiques physiologiques humaines (hormones, gonades, ...). Le « genre » va quant à lui se rapporter aux différents déterminants sociaux et psychologiques par lesquels les individus se définissent dans une société, pour apparaître par exemple comme un « homme » ou comme une « femme » (Charpentier, 2021). De ce fait, il nous semble nécessaire d'apporter un contexte sur les différents choix concrets qui s'offrent aux élèves suisses à la sortie de l'école obligatoire, pour ensuite aborder comment se déroule le choix professionnel sous la forme de modèles théoriques. Nous évoquerons ensuite plus en détails les enjeux liés aux genres dans l'orientation professionnelle, tels que la masculinité, la féminité, ou encore les différentes échelles qui s'y rapportent.

1.1.1 Le Système Educatif Suisse

En Suisse, le choix professionnel se fait à la sortie de l'école obligatoire, aux alentours de 15-16 ans. Le système éducatif y est organisé de sorte à permettre une certaine flexibilité en termes de possibilités pour ses bénéficiaires. Si l'école obligatoire est du ressort des cantons¹ (divisée en école primaire [4-11 ans] et degré secondaire I [12-15 ans]), le post-obligatoire dépend quant à lui d'une collaboration de la Confédération avec les cantons. Celui-ci est constitué des degrés secondaire II et tertiaire (Centre d'information et de documentation IDES, sur mandat du SEFRI et

¹ Les cantons sont les Etats fédérés de la Confédération Suisse. Concrètement, ils correspondent aux départements français ou encore aux états américains.

de la CDIP, <https://www.edk.ch/fr/systeme-educatif-ch>). Ainsi, les élèves sortants de l'école obligatoire se retrouvent confrontés à deux choix principaux, indépendamment de leur choix professionnel et de leurs aptitudes : Opter pour une formation professionnelle initiale, aussi appelée apprentissage, et orientée vers la pratique (sanctionnée par un CFC pour Certificat Fédéral de Capacité ou une AFP, pour Attestation Fédérale de formation Professionnelle) ou poursuivre ses études dans une école d'enseignement général, plutôt à visées académiques. Il s'agit ici d'une description sommaire : en effet, il existe bien des différences, que ce soit au niveau du clivage entre Alémaniques et Latins², ou encore au sein même de la Romandie. A noter que seule la filière apprentissage permet de s'insérer directement sur le marché du travail au niveau secondaire II.

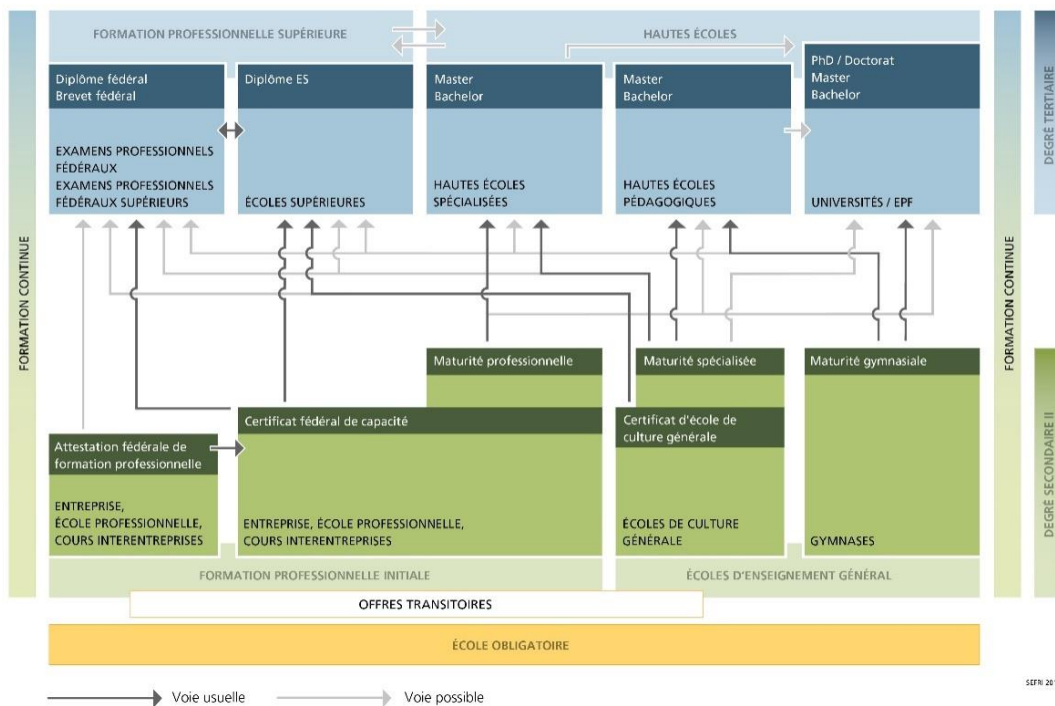


Figure 1. Schéma du système éducatif Suisse (SEFRI, 2019).

² Les Alémaniques correspondent aux parties germanophones de la Suisse, les Latins aux parties francophones (Romandie) et italophones (Tessin).

Concernant la formation professionnelle initiale, elle implique pour l'élève de choisir un métier dans lequel se former de manière pratique, en vue d'obtenir un CFC, ou une AFP si iel présente des difficultés scolaires ou est allophone. L'apprentissage existe en deux modalités différentes, aboutissant toutefois aux mêmes diplômes : l'apprenti-e peut se former auprès d'une (ou plusieurs selon l'apprentissage) entreprise formatrice, et suivre des cours dans une école professionnelle ; c'est ce qu'on appelle formation duale. En moyenne, l'élève passera environ 80% de sa semaine de 5 jours à travailler dans l'entreprise, et les 20% restants en école professionnelle, afin d'intégrer des concepts théoriques propres à sa profession, ou encore de la culture générale, comme des mathématiques ou une langue étrangère (allemand ou anglais généralement). L'autre modalité consiste en une formation en école professionnelle à plein temps, davantage développée en Suisse latine qu'en Suisse alémanique. Si la première permet à l'apprenti-e de percevoir ses premiers salaires et de travailler avec des professionnel-le-s de l'entreprise, la seconde lui permet de rester dans un contexte scolaire qui lui est davantage familier, en côtoyant des collègues d'âges similaires.

L'une des variables communes à ces deux modalités, dont les descriptions sont nécessaires à la compréhension de la présente recherche, est celle du choix professionnel. Les critères entrant en jeu à ce moment précis sont nombreux, comme les intérêts, les aptitudes ou encore la personnalité (Super, 1953). Un-e apprenti-e se lançant dans la menuiserie ne sera pas confronté aux mêmes enjeux que son homologue dans la santé (cadre de travail, collègues, tâches, horaires, etc.). Un autre facteur important dans ce choix – et dans le monde professionnel d'une manière générale – est le genre.

Dans la section suivante, consacrée à un historique de modèles du choix professionnel, nous allons pouvoir observer plus en détails différents facteurs importants lors du choix de la profession, plus particulièrement de la première profession à la sortie de l'école.

1.1.2 Les modèles théoriques du choix professionnel

Le choix professionnel est une décision effectuée à divers moments de sa vie, surtout dans notre société qui favorise les carrières protéiformes. Cependant, le premier se fait généralement aux alentours de 15 ans en Suisse (Babel, 2016) (Pour plus de détails, voir la section *1.1.1 Système Educatif en Suisse*). Mais comment fonctionne ce choix ? Quel(s) facteur(s) entre(nt) en compte ? Plusieurs catégories de théories vocationnelles ont vu le jour pour apporter des éléments d'explications. Au fil du XXème siècle, les théories développementales, en traits et facteurs, cognitives ou encore constructivistes se sont succédées.

La théorie en traits et facteurs nous vient de Parsons en 1909 (cité par Super, 1953) et est encore largement connue aujourd'hui. Selon lui, le choix professionnel est la résultante d'une convergence entre les intérêts et les compétences personnels ainsi que les opportunités qui s'offrent à la personne. Il n'est d'ailleurs pas le seul à mettre en avant l'importance des caractéristiques personnelles dans le choix d'orientation, comme par exemple Claparède (1922) peu de temps après lui. Finalement, Holland (1985) expliquera que les intérêts professionnels se développent par la combinaison de facteurs héréditaires, d'expérience de vie, de dispositions et d'environnements de vie, comme par exemple le contexte familial ou encore les relations interpersonnelles.

Au niveau développemental, ce sont surtout Didier Super (1953) et Linda Susanne Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005) qui mettront en avant le développement vocationnel par étapes successives. Pour Super, le choix vocationnel doit passer par des étapes de développement (apprendre à se connaître, connaître ses intérêts, ses capacités), d'exploration (des activités, des métiers, ...), de stabilisation, suivies d'une phase de maintien puis de déclin, précédant un nouveau changement.

Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005) quant à elle décrit un processus en trois étapes dans sa théorie de la circonscription. Les enfants et adolescent·e·s passent d'une étape à l'autre en mûrissant mentalement. Cela aura pour conséquence de réduire, à chaque

étape, les choix possibles et acceptables. Lors de la première étape, qui se déroule aux alentours de 3-5 ans, les enfants se créent une carte cognitive sur laquelle les professions seront placées en fonction de deux axes : le prestige qui émane de la profession, ainsi que le genre qui lui est attribué. Ces deux dimensions sont créées sur la base de stéréotypes auxquels l'enfant est confronté-e.

Le prestige a été de nombreuses fois défini en psychologie vocationnelle : Sodano et Tracey (2008) en font une synthèse dans leur article, établissant que le prestige est caractérisé entre autres par le statut socio-économique, le niveau de formation, la difficulté de la profession, son niveau de responsabilité ou encore le niveau d'éducation général (toutes citées dans Sodano & Tracey, 2008, p.310 : respectivement, Stevens & Cho, 1985 ; Holland, 1997 ; Roe, 1956 ; Gottfredson & Holland, 1989)

Vers 6-8 ans déjà, les enfants disposent d'une vision très genrée des métiers, où ils estiment que certains métiers ne sont compatibles qu'avec certains sexes, comme par exemple des femmes infirmières ou encore des hommes pompiers (Gottfredson, 1981). Quant au « soi » de l'enfant, il va se construire par le biais d'interactions avec le monde qui l'entoure. Vient ensuite la deuxième étape du processus décrit par Gottfredson (1981), la circonscription : l'individu va ici éliminer différentes professions en se basant sur des critères tels que le prestige ou les normes de genre. En entrant à l'adolescence, les enfants vont peu à peu entrer dans l'étape du compromis ; si dans la circonscription le principe était d'éliminer des professions qui n'étaient plus considérées comme étant dans le domaine de l'acceptable, l'étape du compromis va consister en l'élimination de perspectives envisageables, en se basant sur des obstacles vus comme insurmontables par l'individu (Blanchard & Lichtenberg, 2003). C'est durant cette étape de compromis que la personne prendra en compte comme critères principaux le sexe, le prestige et ses intérêts.

L'étape du compromis est elle-même régie par 4 principes selon Gottfredson (1996) ; Le premier principe mettra en avant la priorité

mise pour l'individu lors d'un compromis, entre les intérêts, le sexe et le prestige. Lorsque le choix professionnel en implique, la personne va préférer sacrifier ses intérêts plutôt que le prestige, et le prestige au profit du type sexué de la profession. Gottfredson explique ce raisonnement par le fait que le concept de soi le plus central et le plus protégé chez une personne est son genre, suivi de son statut social (Blanchard & Lichtenberg, 2003). Le deuxième principe va mettre l'accent sur la « qualité » du choix ; l'individu ne va que rarement rechercher un choix professionnel optimal, et plutôt se contenter d'un *bon* choix professionnel. En effet, le processus de recherche du choix optimal est très coûteux car l'individu doit étudier ses valeurs en profondeur, de même que les possibilités qui lui sont offertes en termes d'accessibilité. De ce fait, c'est un processus qui est souvent vu comme excessif, l'individu pouvant se contenter d'une alternative moins idéale. Selon le troisième principe du compromis, les personnes vont prolonger la tâche de décision dans le cas où les alternatives qui leur sont offertes ne leur conviennent pas. Ce délai supplémentaire leur permettrait de trouver une option plus acceptable et qui leur apporterait davantage de satisfaction. Le quatrième principe va concerner l'adaptation psychologique au compromis, où l'individu va revenir aux priorités mises en avant dans le premier principe que sont le sexe, le prestige et ses intérêts. En effet, un compromis fait sur les intérêts sera plus facilement accepté (et adapté) qu'un compromis fait sur le prestige. Ce dernier sera aussi plus toléré qu'une menace à son identité sexuelle.

Ainsi, selon le modèle de Gottfredson (1981), la notion de soi est centrale par rapport au choix professionnel. L'individu mettra la priorité sur le maintien de ce concept, au détriment du prestige et de ses propres intérêts. Dans la section suivante, nous allons voir plus en profondeur les tenants et aboutissants de l'identité de l'individu, plus particulièrement sous le spectre du sexe et du genre.

1.2 La place du genre dans l'orientation professionnelle

1.2.1 Stéréotypie

Lors de la première étape de la circonscription chez Gottfredson (1981), nous évoquons les stéréotypes auxquels sont confrontés les enfants; les stéréotypes sont un ensemble de croyances que nous nous créons tout·e·s sur le comportement, la morale ou les attributs physiques d'un autre groupe social, qu'elles soient vraies, fondées, fausses ou infondées (Judd & Park, 1993). Ils ont une fonction cognitive de simplification (positive comme négative) des réalités qu'ils traitent, permettant ainsi une catégorisation et un classement plus aisé. A savoir que les stéréotypes sont créés de manière générale antérieurement à l'expérimentation ou à la connaissance. Quand on parle de stéréotypes de genre, Roux (2006) prend comme exemple que les femmes sont perçues comme étant plus sociales et attentives à autrui, tandis que les hommes font plus figure de personnes entreprenantes. Quant à Ludwikowski (2010), elle note également que les femmes sont plus confiantes et expriment plus d'intérêts pour les métiers liés aux personnes et les hommes pour les métiers liés aux choses. Ces stéréotypes se construisent très tôt et peuvent déjà être observés chez des enfants de 3 ans, qui auront tendance à avoir une préférence pour des rôles correspondant à leur sexe (Lévy, Gygax, Gabriel, & Zesiger, 2016). Ces jugements sont aussi présents chez les adolescent·e·s comme chez les adultes, qui auront tendance à voir certaines professions comme étant davantage destinées aux femmes ou aux hommes, comme nous pouvons le voir dans l'étude de Misersky et al. (2014). C'est d'ailleurs un critère de sélection de carrière chez certaines jeunes femmes et certains jeunes hommes, passant avant leurs intérêts et leurs capacités (Gottfredson, 2002).

Shen-Miller et Smiler (2015) notent qu'un changement culturel des conceptions de rôles de genre s'est opéré aux Etats-Unis, particulièrement pour les rôles féminins, ce qui a eu pour effet d'affecter autant les employé·e·s que les étudiant·e·s. Cela a produit de drastiques virages dans certaines professions, qui ont vu leurs

ratios femmes-hommes s'inverser sur ces 50 dernières années, telles qu'en médecine, en droit ou en psychologie (Mitchell, 2012) ; les femmes sont devenues majoritaires dans ces anciens bastions masculins. Grâce à ces changements de normes sociales, les tâches de rôle stéréotypiquement incongruentes devraient devenir plus accessibles aux femmes comme aux hommes. Certaines recherches notent même que les rôles de genre deviennent moins dichotomiques avec les temps ; des jeunes hommes adoptant des caractéristiques féminines se perçoivent toujours en tant qu'hommes (De Visser, 2009; Diekman & Eagly, 2000). Bien que les rôles genrés masculins deviennent de plus en plus souples, certains stéréotypes persistent (Diekman, Goodfriend, & Goodwin, 2004). Par exemple, pour les hommes, les attentes de statut ou encore la recherche de prestige dans leur profession restent élevées (Blanchard & Lichtenberg, 2003; Moss-Racusin, Phelan, & Rudman, 2010). C'est ainsi que les constructions sur la masculinité et ses traits associés, comme la féminité, sont utilisés dans la littérature, afin de voir si le comportement réel d'un individu correspond à ce qui est attendu culturellement de lui ou d'elle.

1.2.2 Masculinité et Féminité

Par conséquent, de nombreuses recherches se sont penchées sur la relation entre ces construits masculins (et féminins) et le choix de carrière ; les rôles sexués (Bem, 1974), la théorie de la congruence de rôle de genre (Carli & Eagly, 1999 ; Diekman & Eagly, 2000 ; O'Neil, 1990), l'adhésion aux idéologies de genres (Levant et al., 1992), ou encore l'adhésion aux normes masculines (Mahalik et al., 2003). Concernant Bem (1974), elle a mis au point le Bem Sex Role Inventory (BSRI), qui a été pendant longtemps la mesure principale de l'adhésion aux rôles sexués. Comme les échelles de masculinité et de féminité sont indépendantes l'une de l'autre, cela sous-entend la possibilité que l'individu puisse s'identifier à des traits propres à l'un des deux, voire aux deux genres. A l'instar de l'internalisation de l'identité chez Gottfredson (1981), Bem avance que les individus auront une forte tendance à adopter des comportements conformes

à leur genre internalisé. Ainsi, les femmes et les hommes ayant fortement internalisé ces notions se sentiront plus à l'aise dans l'exploration de domaines propres à leurs genres, et développeront par conséquent plus facilement des intérêts sur lesdits sujets. Simon, Wagner, et Killion (2017) ajoutent à cela que ces constructions ne sont pas exclusives à un sexe (la masculinité propre aux hommes, la féminité propre aux femmes), mais qu'elles sont cependant récompensées de manières différentes dans les carrières académiques, notamment dans les domaines MINT ; par exemple, si une masculinité élevée est socialement bien reçue chez une femme, ainsi vue comme particulièrement performante (notamment culturellement [aux USA], alors que les attentes peuvent être basses à leur égard), chez l'homme, qui est censé l'être naturellement, c'est davantage vu comme un excès d'agressivité, davantage utilisable en sport ou en droit par exemple.

Un autre modèle similaire est celui de l'adhésion aux idéologies genrées : l'adhésion à l'idéologie masculine traditionnelle décrit l'internalisation individuelle de croyances culturelles quant au rôle de l'homme et son attitude par rapport à sa propre masculinité (Gerdes et al., 2018). Ce terme correspond à celui de masculinité hégémonique utilisé en sociologie (Connell, 1995, cité par Gerdes et al., 2018, p.1). Concrètement, cela correspond à des croyances sur les comportements que doivent adopter les femmes et les hommes, ainsi que sur l'importance de l'adhésion des hommes en général aux normes du rôle masculin (Parent, Moradi, Rummell, & Tokar, 2011; Graef, Tokar, & Kaut, 2010). L'un des instruments les plus utilisés pour mesurer cette adhésion est le Male Role Norms Inventory (Levant et al., 1992 pour la version originale; Levant, Hall, Weigold, & McCurdy, 2016 pour la version écourtée). Pour mesurer l'adhésion aux normes féminines, c'est plutôt le Femininity Ideology Scale (FIS, Levant et al., 2007). Pour en revenir à la masculinité hégémonique, elle est définie comme étant une forme de masculinité dominante, ayant pour but de préserver l'ascendant sur les femmes, mais aussi sur toutes les formes associées à la féminité et à l'homosexualité (Gianettoni, Blondé, Gross, & Guilley, 2021).

La théorie de la congruence de rôle de genre décrit les comportements genrés en fonction de la correspondance (ou non) au stéréotype culturellement souhaité pour l'individu. Ainsi, s'il n'y a pas de correspondance entre le stéréotype et le comportement, cela engendre une évaluation plus négative par les observateurs extérieurs, l'individu ne présentant pas les caractéristiques souhaitées culturellement (Eagly & Diekmann, 2005; Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992). On parle de conflit de rôle de genre si l'individu (ou toute autre personne) subit ces jugements ; O'Neil (1990, p.25) définit les conflits de rôle de genre ainsi : « *Gender role conflict is [...] a psychological state in which gender roles have negative consequences or impact on the individual or on others* ». Le conflit de rôle de genre est lié à la détresse psychologique (O'Neil, 2008), mais aussi au choix de carrière atypique (Dodson & Borders, 2006; Jome & Tokar, 1998; Tokar & Jome, 1998). Bien que très proches normativement parlant, l'adhésion à l'idéologie masculine et la conformité aux normes masculines se différencient surtout sur un point : quand le premier est plutôt sur une pensée du rôle de l'homme de façon générale, le second se rapporte plutôt à la (non-)conformité personnelle aux normes de masculinité (Graef et al., 2010).

De nombreuses recherches se sont basées sur les expériences vécues par les hommes et les comportements liés, telles que l'agressivité, les contreperformances académiques ou encore la prise de risques. Ainsi, les résultats montrent un lien avec l'adhésion à des normes masculines, normes dictées par la culture dominante (aux USA, cela correspond aux hommes caucasiens hétérosexuels de classe moyenne ou aisée) (mentionnées dans Beutel, Burge, & Borden, 2019, p. 375). Dans le domaine de l'orientation professionnelle, l'adhésion à certaines normes masculines est associée aux choix de carrières, plus précisément au domaine d'études postsecondaires (Beutel et al., 2019) ; de ce fait, d'une manière générale, les hommes travaillant dans un domaine atypique à leur genre auront tendance à moins adhérer aux normes masculines moyennes de la population, comme par exemple chez des infirmiers espagnols dans l'étude de Limiñana-Gras, Sanchez-

Lopez, Román, et Corbalan-Berna (2013) (Un autre exemple cité chez Lemkau, 1984).

Lorsqu'ils travaillent dans un domaine majoritairement féminin, les hommes ont recours à de nombreuses stratégies pour faire face au défi imposé à leur identité masculine (Shen-Miller & Smiler, 2015) ; devenir carriériste, mettre en avant les caractéristiques masculines d'un travail tout en diminuant les parts plus féminines, allant jusqu'à renommer certaines tâches ou activités, ou encore s'engager dans des comportements compensatoires ayant pour but de restaurer leur identité masculine. Il est d'ailleurs intéressant de noter que les femmes aux carrières atypiques réagissent de manière similaire (ou contraire, par rapport à leurs homologues masculins) (voir respectivement Sorin, 2002 et Masson-Mauret, 1997, toutes deux citées chez Lagabriele, Vonthron, Pouchard, & Magne, 2011, p.197). Cependant, ces stratégies se basent sur une vision essentialiste du genre et alimentent le clivage des genres sur les lieux de travail, plutôt que de tenter de recréer des identités genrées par un processus constant de négociation (Sevier & Ashcraft, 2009; Simpson, 2004; West and Zimmerman, 1987).

En résumé, à la lumière des études, nous pouvons conclure que l'adhérence aux normes masculines n'est pas seulement pertinente lors de l'engagement des hommes à des comportements à risques (violences, consommation excessive d'alcool, ...) mais aussi pour comprendre leurs comportements, leurs réactions. L'existence de ces normes sociales persistantes va limiter les possibilités d'exploration de ces jeunes hommes (et a fortiori aussi des jeunes femmes), se croyant -à tort- inapte à l'étude ou la pratique de certains domaines professionnels à cause de leur genre. Il est donc important pour les psychologues conseillères et conseillers en orientation de garder à l'esprit l'impact qu'a l'essentialisme de genre lors de l'exploration d'intérêts chez leurs consultant·e·s. De plus, nous avons aussi vu précédemment l'importance que peut revêtir la recherche de prestige (Gottfredson, 1981), mais aussi des aspects identitaires, plus proches de la personnalité que les conseiller·ère·s connaissent bien, lors du choix professionnel.

1.3 Hypothèses

Les hypothèses ici vont tourner autour du rôle du sexe du-de la participant-e et l'expression de leur masculinité et féminité. Quelles seront leurs importances respectives dans le choix professionnel, et dans le genre attribué audit choix ? Est-ce que la recherche de prestige prendra le dessus sur les intérêts dans certaines conditions, selon la théorie du compromis de Gottfredson (1981) ? Ainsi, les 3 composantes de sa théorie vont être vues dans les présentes hypothèses.

1. Indépendamment de leur sexe, les participant-e-s vont chercher des professions en fonction de l'expression de leur propre masculinité ou féminité, pour respectivement choisir des apprentissages vus comme plutôt masculins ou plutôt féminins (Dinella, Fulcher, & Weisgram, 2014; Jome & Tokar, 1998)
 - a. Le sexe (assigné) de l'apprenti-e viendra cependant modérer cette relation ; ce choix peut-être plus difficile à faire lorsqu'il y a « transgression », comme par exemple lorsqu'un jeune homme va s'orienter dans une profession vue comme plutôt féminine (l'inverse s'applique aussi aux jeunes femmes). Cette transgression peut être vécue comme un conflit de rôle de genre par exemple (Diekman & Eagly, 2000; Eagly et al., 1992; O'Neil, 1990)
 - b. L'identification audit sexe prend aussi son importance par ce fait : plus l'apprenti-e s'identifiera à son sexe (tel qu'établi sur sa carte d'identité), plus il ou elle se lancera dans des carrières dites traditionnelles, et moins il ou elle s'intéressera à des carrières atypiques (Dinella et al., 2014).
2. Une recherche de prestige élevée va pousser les participant-e-s à se tourner vers une profession plutôt vue comme masculine (Eccles, 2011)
 - a. La recherche de prestige pourrait expliquer en partie le genre du choix professionnel. Il sera cependant éclipsé par le sexe de l'apprenti-e. Son effet serait

donc indirect et passerait par les traits sexués, plus particulièrement la masculinité, de par son lien positif avec celle-ci, notamment au niveau des carrières ; dans la littérature, la recherche de prestige est souvent liée aux hommes (Gottfredson, 1981 ; Mendez & Crawford, 2002, citées dans Ludwikowski, 2010, p.19)

- b. A noter que parmi les nombreuses recherches sur le modèle de Gottfredson, le prestige était le facteur le plus important dans l'étude de Leung et Plake (1990) dans le cas de compromis.

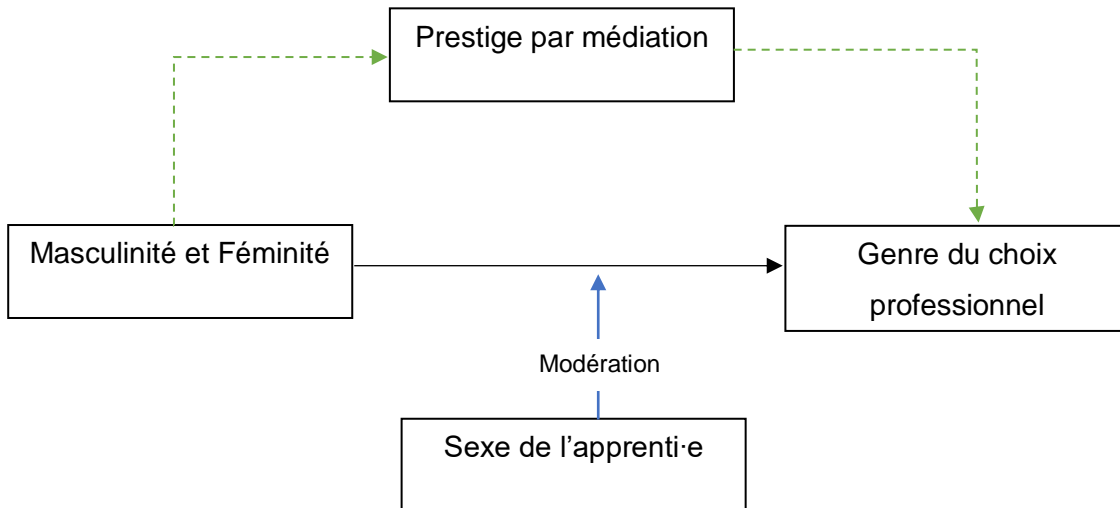


Figure 2. Représentation schématique des hypothèses

2. Méthode

2.1 Design expérimental

Les données sont extraites de la première vague de l'enquête financée par le FNS, réalisée par une collaboration entre le Service de la Recherche en Education du canton de Genève (SRED) avec l'Université de Lausanne (UNIL) : « *Les parcours de formation professionnelle au prisme du genre et de l'orientation sexuelle* » (2020-2023). L'objectif de ce projet de recherche longitudinale sur 3 ans est d'analyser l'impact des enjeux liés au genre et à l'orientation sexuelle lors d'une formation professionnelle initiale, et ce, tout au long de celle-ci. Ainsi, des élèves issus de cinq filières de formation professionnelle (construction, technique, commerce, art et santé/social) ont été interrogé·e·s, sur de nombreux thèmes, tels que le sentiment de discrimination en fonction de l'orientation sexuelle et du sexe assigné, le vécu de violences au travail ou dans la vie personnelle, ou encore l'intention de décrocher de son cursus.

Parmi les nombreuses mesures quantitatives de cette étude, plusieurs échelles ont été retenues pour procéder aux analyses pour ce mémoire. Dans un premier temps, le pourcentage d'hommes présents dans la formation (tiré des données internes du SRED) a été utilisé afin de déterminer le genre propre à chaque filière. Elle constituera la variable dépendante principale de cette étude, ayant comme objectif de déterminer le genre d'une orientation professionnelle, sur la base de la population constituant principalement la formation professionnelle dans ces corps de métier.

Des variables sociodémographiques ont été utilisées lors des différentes analyses, comme par exemple le sexe ; le terme « sexe » est ici volontairement employé, car dans la variable prise en compte dans les données, elle s'applique au sexe tel qu'indiqué sur la carte d'identité. Ce dernier pouvant ne pas correspondre au genre ressenti par la personne, une échelle d'identification au sexe assigné par les papiers d'identité, construite sur la base de celle de

Leach et al. (2008) a été utilisée pour palier à cela. Les items utilisés dans ce but sont les suivants :

Être une femme ou un homme peut être une chose plus ou moins importante et peut être vécue différemment selon les personnes. Les questions suivantes traitent de comment vous vous sentez par rapport au sexe qui est indiqué sur vos documents d'identité (homme ou femme). [Sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Non, pas du tout », 6 à « Oui, tout à fait »]

1. *Je me sens bien en tant que femme / homme*
2. *Je suis fier-e d'être une femme / un homme*
3. *Être une femme / un homme est une partie importante de ce que je suis*
4. *Le fait que je sois une femme / un homme est important dans la façon dont je me vois moi-même*
5. *Je me sens similaire aux autres femmes / hommes*
6. *J'ai beaucoup de choses en commun avec les autres femmes / hommes*

Les moyennes obtenues aux deux échelles du Bem Sex Role Inventory (BSRI raccourci, Bem, 1974) ont été utilisées pour mesurer la masculinité (Bem masculin) et la féminité (Bem féminin).

Pour le Bem masculin, il s'agit des items suivants :

Dans quelle mesure les affirmations ci-dessous correspondent-elles à votre personnalité ? [Sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Non, pas du tout », 6 à « Oui, tout à fait »]

1. *Je défends mes opinions*
2. *J'ai une forte personnalité*
3. *J'ai des qualités de commandement*
4. *J'accepte de prendre des risques*

Pour le Bem féminin, avec la même consigne et la même échelle de réponse, ce sont les items suivants :

1. *Je suis compréhensif-ve*
2. *Je suis attentif-ve aux besoins des autres*

3. *Je suis chaleureux-se*
4. *Je suis doux-ce*

D'autres constructions du genre ont été utilisées, bien que ne donnant pas de résultats significatifs dans les analyses : il s'agit notamment des résultats obtenus au Male Role Norms Inventory (MRNI Short Form, par Levant, Hall, & Rankin, 2013), pour mesurer la masculinité hégémonique de l'apprenti·e et ceux obtenus au Femenity Ideology Scale (FIS Short Form, Levant, Alto, McKelvey, Richmond, & McDermott, 2017) pour mesurer les normes de féminité.

Les items du MRNI utilisés sont trouvables en annexe (21 items). Ceux du FIS sont les suivants:

Nous souhaitons maintenant connaître votre opinion sur les femmes (personnes de sexe féminin). Que pensez-vous de ces divers points de vue qu'on entend ici ou là concernant les femmes ? [sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Pas du tout d'accord », 6 à « Tout à fait d'accord »]

1. *La valeur d'une femme devrait être mesurée à travers le succès de son partenaire*
2. *Une femme ne devrait pas être compétitive*
3. *On peut s'attendre à ce que les femmes aient du mal à gérer leur stress sans devenir émotives*
4. *On peut s'attendre à ce que des femmes prenant des rôles de leader ne soient pas prises au sérieux*

Afin d'estimer une échelle de recherche de prestige telle que vue par Gottfredson (1981, 2005) plusieurs items provenant des échelles du PNR60 et TREE (dans une étude précédente menée par les mêmes chercheuses, voir Guilley et al., 2014) (respectivement « Perception du métier futur » et « Perception de l'avenir ») ont été utilisés. Il s'agissait des items suivants :

1. *Estimez-vous que le métier que vous espérez exercer dans 10 ans est un métier : - Prestigieux [sur une échelle de 1 à*

- 6, 1 correspond à « Pas du tout d'accord », 6 à « Tout à fait d'accord »]
2. *Estimez-vous que le métier que vous espérez exercer dans 10 ans est un métier : - Bien payé [sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Pas du tout d'accord », 6 à « Tout à fait d'accord »]*
 3. *Lorsque vous pensez à votre avenir, qu'est ce qui est important pour vous ? - Gagner beaucoup d'argent, un bon salaire [sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Pas du tout important », 6 à « Très important »]*
 4. *Lorsque vous pensez à votre avenir, qu'est ce qui est important pour vous ? - Avoir une profession avec de bonnes possibilités de promotion. [sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Pas du tout important », 6 à « Très important »]*

En résumé, les variables suivantes ont été utilisées :

Tableau 1. Résumé des différentes variables utilisées lors des analyses.

Variable	Item(s)	Source
Pourcentage d'hommes présents dans la formation	/	Données statistiques internes du SRED
Moyenne obtenue au Bem masculin	Moyenne de 4 items de l'échelle du BSRI cités ci-dessus ($\alpha_{Cronbach} = .76$)	Bem (1974)
Moyenne obtenue au Bem féminin	Moyenne des 4 items de l'échelle du BSRI cités ci-dessus ($\alpha_{Cronbach} = .82$)	Bem (1974)

La différence entre ces deux dernières moyennes	Bem masculin – Bem féminin	Bem (1974) Utilisée suite à des analyses exploratoires
Sexe tel qu'indiqué sur la carte d'identité	« <i>Quel est votre sexe (tel qu'il est indiqué sur vos documents d'identité) ?</i> »	Développée dans le cas de cette recherche
Prestige	Le prestige tel que vu par la moyenne des 4 items cités ci-dessus ($\alpha_{Cronbach} = .61$)	Guilley et al. (2014)
Masculinité Hégémonique	Moyenne de 21 items de l'échelle du MRNI (voir Annexes) ($\alpha_{Cronbach} = .97$)	Levant et al. (2013)
Normes féminines	Moyenne des 4 items de l'échelle du FIS cités ci-dessus ($\alpha_{Cronbach} = .82$)	Levant et al. (2017)
Identification au sexe	Moyenne de l'échelle construite sur la base de celle de Leach et al.(2008) (6 items cités ci-dessus) ($\alpha_{Cronbach} = .84$)	Leach et al.(2008)

2.2 Procédure

Les participant·e·s ont été interrogé·e·s sur une base volontaire à l'aide d'un questionnaire informatisé en ligne qui leur a été proposé en classe. Deux relances par e-mail ont été faites pour les participant·e·s qui n'ont pas rempli le questionnaire en classe. Les élèves sont issu·e·s de plusieurs Centres de Formation Professionnelle (CFP) et écoles professionnelles du canton de Genève, à savoir le CFP Arts, le CFP Santé-social, le Collège et

Ecole de Commerce (CEC) André-Chavanne, le CEC Emilie-Gourd, l'Ecole de Commerce (EC) Aimée-Stitelmann, l'EC Raymond-Uldry, le CFP Technique et le CFP Construction.

2.3 Echantillon

Les participant·e·s sont des apprenti·e·s en première année du canton de Genève (année 2020-2021), étudiant en filière duale ou en école à plein temps (N = 1095, dont 401 femmes). L'âge moyen des participant·e·s est de $M = 18.85$ ans, $SD = 3.92$. La plupart de ces apprenti·e·s sont issu·e·s de la filière duale (N = 865). Concernant la répartition des élèves en fonction des filières, les apprenti·e·s en construction représentent 22.7% de l'échantillon, celles et ceux en technique 26.3%, le commerce 33.2%, la filière santé/social 17.2% et les arts représentent 0.5% des élèves restants.

Tableau 2. Effectifs de l'échantillon en fonction du sexe de l'apprenti·e et du genre de la filière.

	Filières masculines (construction et technique)	Filières mixtes (commerce et arts)	Filières féminines (santé et social)	Total
<i>Hommes</i>	604	199	82	885
<i>Femmes</i>	59	239	172	470
<i>Total</i>	669	438	254	1355

Ces chiffres (Tableau 2.) concernent la part de l'échantillon qui a rempli le questionnaire ; comme tout·e·s les participant·e·s n'ont pas forcément répondu à toutes les questions, les chiffres peuvent ne pas correspondre exactement à l'échantillon mis en avant lors des analyses.

3. Résultats

Dans un premier temps, nous retrouvons dans le *Tableau 3*. ci-dessous les moyennes obtenues aux différentes variables utilisées dans les analyses de ce mémoire, ainsi que leurs écart-types.

Tableau 3. Moyennes et écart-types aux différentes variables utilisées lors des analyses de régression.

	Hommes	Femmes	Total
<i>Pourcentage d'hommes dans la formation*</i>	<i>M = 79.39, SD = 22.60</i>	<i>M = 48.77, SD = 21.40</i>	<i>M = 68.73, SD = 26.55</i>
<i>BSRI masculin</i>	<i>M = 4.48, SD = .98</i>	<i>M = 4.49, SD = .93</i>	<i>M = 4.48, SD = .96</i>
<i>BSRI féminin*</i>	<i>M = 4.58, SD = 1.01</i>	<i>M = 5.15, SD = .76</i>	<i>M = 4.79, SD = .96</i>
<i>Différence entre BSRI Masculin et BSRI Féminin*</i>	<i>M = -.11, SD = 1.03</i>	<i>M = -.65, SD = 1.05</i>	<i>M = -.31, SD = 1.07</i>
<i>Interaction entre le sexe et le BSRI masculin*</i>	<i>M = -4.49, SD = .97</i>	<i>M = 4.51, SD = .91</i>	<i>M = -1.24, SD = 4.43</i>
<i>Prestige</i>	<i>M = 4.79, SD = .84</i>	<i>M = 4.72, SD = .84</i>	<i>M = 4.76, SD = .84</i>
<i>Masculinité Hégémonique (MRNI)*</i>	<i>M = 2.70, SD = 1.32</i>	<i>M = 1.83, SD = .95</i>	<i>M = 2.38, SD = 1.27</i>
<i>Normes Féminines (FIS)*</i>	<i>M = 2.23, SD = 1.31</i>	<i>M = 1.95, SD = 1.10</i>	<i>M = 2.12, SD = 1.24</i>
<i>Identification au sexe</i>	<i>M = 5.08, SD = .99</i>	<i>M = 5.03, SD = .94</i>	<i>M = 5.06, SD = .97</i>

* Différence de moyenne significative entre les hommes et les femmes, $p < .05$

Nous voyons ainsi que les hommes obtiennent des moyennes significativement plus élevées que les femmes quant au pourcentage d'hommes compris dans la formation ($\Delta = 30.62$, $p < .05$), aux échelles du MRNI ($\Delta = .87$, $p < .05$), du FIS ($\Delta = .28$, $p < .05$), mais aussi à la différence entre leur masculinité et leur féminité (différence entre les BSRI), qui est plus élevée que les femmes ($\Delta = .54$, $p < .05$). De leur côté, les femmes obtiennent une moyenne significativement plus élevée au BSRI féminin ($\Delta = -.56$, $p < .05$). A noter qu'elles obtiennent aussi un score plus élevé à l'interaction entre le sexe et le BSRI masculin, mais cela est dû en partie à la valence donnée au sexe dans le recodage³ ($\Delta = -9.00$, $p < .05$).

Des analyses de régressions ont été menées sur l'entièreté de l'échantillon, puis plus spécifiquement sur les deux sexes qui le composent. Toutes les variables citées dans la partie dédiée « 2.1 Design Expérimental », et présentes dans le *Tableau 3*. ci-dessus, ont été systématiquement introduites avec la méthode « Suivant » de SPSS. Cette dernière méthode ne retient que les variables ayant un effet significatif dans le modèle. Pour chaque résultat significatif, une ANOVA a ensuite été effectuée pour mieux apprécier la valence des résultats, et les représenter sous forme graphique.

3.1 Régressions sur l'entièreté de l'échantillon

Une analyse de régression a été menée afin de voir quels effets propres au sexe assigné (papiers d'identité) et au genre (masculinité, féminité, identification au sexe, recherche de prestige, masculinité hégémonique, normes féminines et différence entre masculinité et féminité) prédisaient le genre du choix professionnel de l'apprenti·e, plus précisément la part d'hommes présente dans la filière de leur choix. Un modèle avec trois prédicteurs significatifs a été retenu, expliquant 32.4% de la variance du critère, $R^2 = .32$ et

³ Pour apprécier cet effet d'interaction, le sexe a été recodé comme ceci : « Homme = -1 », « Femme = 1 »

de manière significativement différente de 0, $F(3, 1091) = 175.87$, $p < .05$. Le sexe tel qu'indiqué sur la carte d'identité⁴, $\beta = -.83$, $t = -7.17$, $p < .05$ prédit négativement et significativement le genre du choix professionnel de l'apprenti·e. Comme prédicteurs positifs et significatifs, nous comptons la différence entre le Bem masculin et le Bem féminin, $\beta = .13$, $t = 5$, $p < .05$ (voir *Figure 3.*) et l'interaction entre le Bem Masculin et le sexe tel qu'indiqué sur la carte d'identité⁵ (voir *Figure 4.*) $\beta = .32$, $t = 2.74$, $p < .05$.

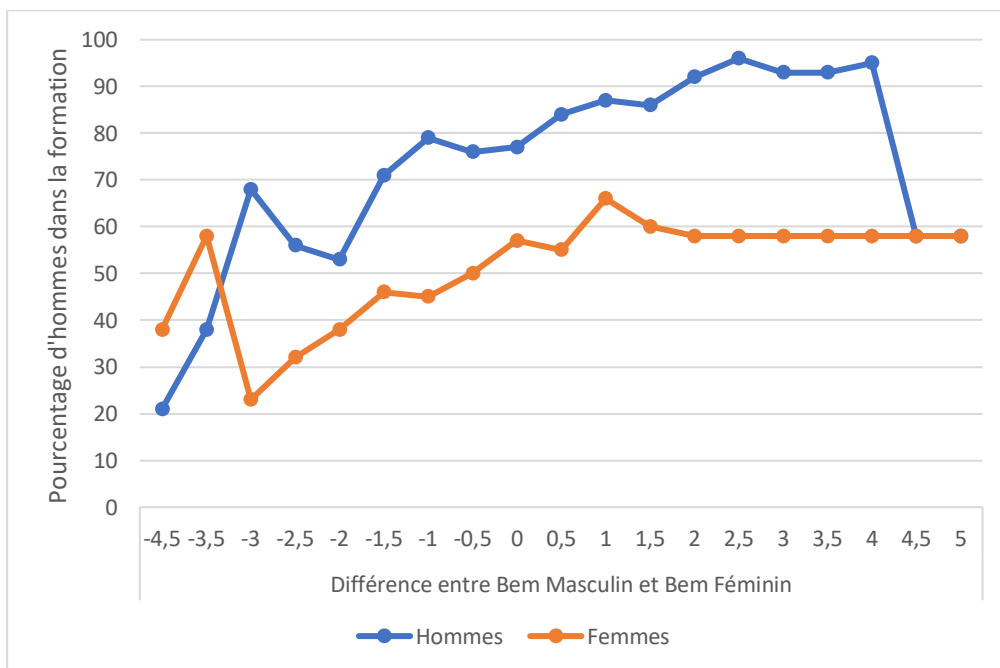


Figure 3. Effet de la différence entre le Bem Masculin et le Bem Féminin sur le choix du genre de filière professionnelle

Nous pouvons voir sur ce graphique que la différence entre les deux échelles de Bem aura assez peu d'impact dans le cas d'une féminité beaucoup plus élevée que la masculinité (scores négatifs), où les deux sexes se confondent aux alentours de 40% d'hommes dans la formation. Chez les femmes, nous voyons rapidement une constante aux alentours de 60% d'hommes dans la formation au fur

⁴ Pour rappel, « Homme » = 1, « Femme » = 2 tels que codés dans la base de données.

⁵ Le sexe a été recodé pour cette variable afin d'avoir une meilleure appréciation de ses effets : « Homme » = -1, « Femme » = 1

et à mesure que la masculinité grandit (et/ou que la féminité diminue). Tandis que chez les hommes, les choix typiques montent de manière régulière jusqu'à atteindre un plafond à environ 95% d'hommes dans la formation. L'effet de cette différence est davantage linéaire et ascendant chez les hommes, tandis que chez les femmes, il tend rapidement vers une constante, à partir du moment où la masculinité est supérieure à la féminité. Ces résultats n'impliquent qu'une acceptation partielle de l'hypothèse de départ sur les traits sexués.

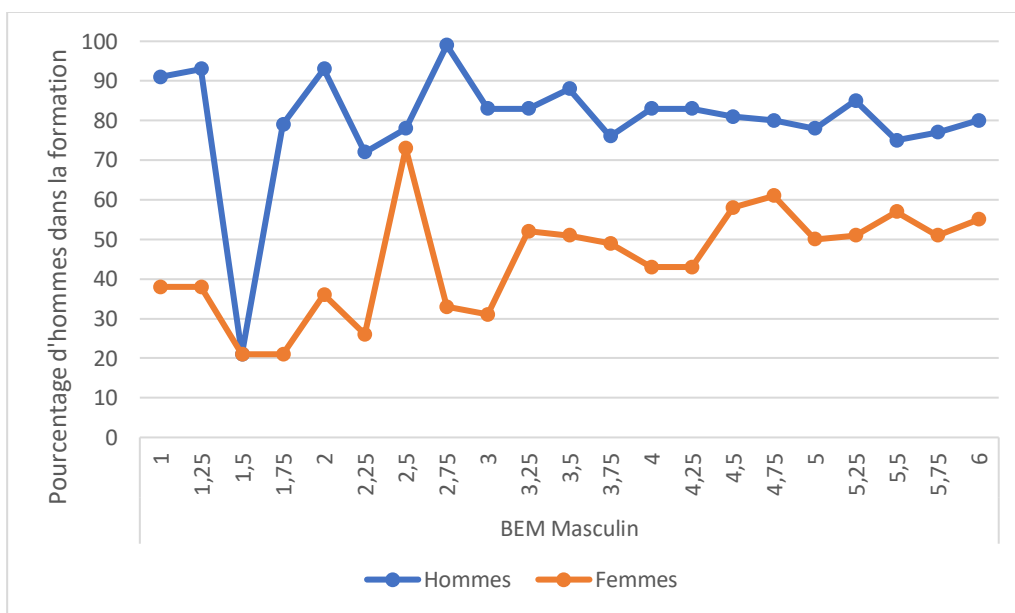


Figure 4. Effet de l'interaction du sexe sur la carte d'identité et du Bem Masculin sur le genre du choix professionnel, en valeur absolue

L'effet d'interaction du sexe avec la moyenne obtenue au Bem masculin est visible sur le graphique (Figure 4.) ci-dessus ; le score à cette échelle semble avoir peu d'impact sur le genre du choix professionnel des apprentis masculins, qui reste dans l'ensemble assez constant. Nous notons cependant qu'en moyenne, plus les apprenties adhèrent à la masculinité (telle qu'exprimée dans le BSRI), plus elles ont tendance à se diriger vers des formations constituées majoritairement d'hommes, et ce de manière linéaire.

3.2 Régressions sur les femmes de l'échantillon

Une analyse de régression a été menée afin de voir quels effets propres au sexe assigné (papiers d'identité) et au genre (masculinité, féminité, identification au sexe, recherche de prestige, masculinité hégémonique, normes féminines et différence entre masculinité et féminité) prédisaient le genre du choix professionnel de l'apprentie, plus précisément la part d'hommes présente dans la filière de leur choix. Un modèle avec deux prédicteurs significatifs a été retenu, expliquant 4% de la variance du critère, $R^2 = .04$ et de manière significativement différente de 0, $F(2, 398) = 9.25$, $p < .05$. La différence entre le Bem masculin et le Bem féminin, $\beta = .16$, $t = 3.25$, $p < .05$ prédit positivement et significativement le genre du choix professionnel de l'apprentie (voir *Figure 5.*), tandis que l'identification au genre $\beta = -.14$, $t = -2.80$, $p < .05$ le prédit négativement (voir *Figure 6.*).

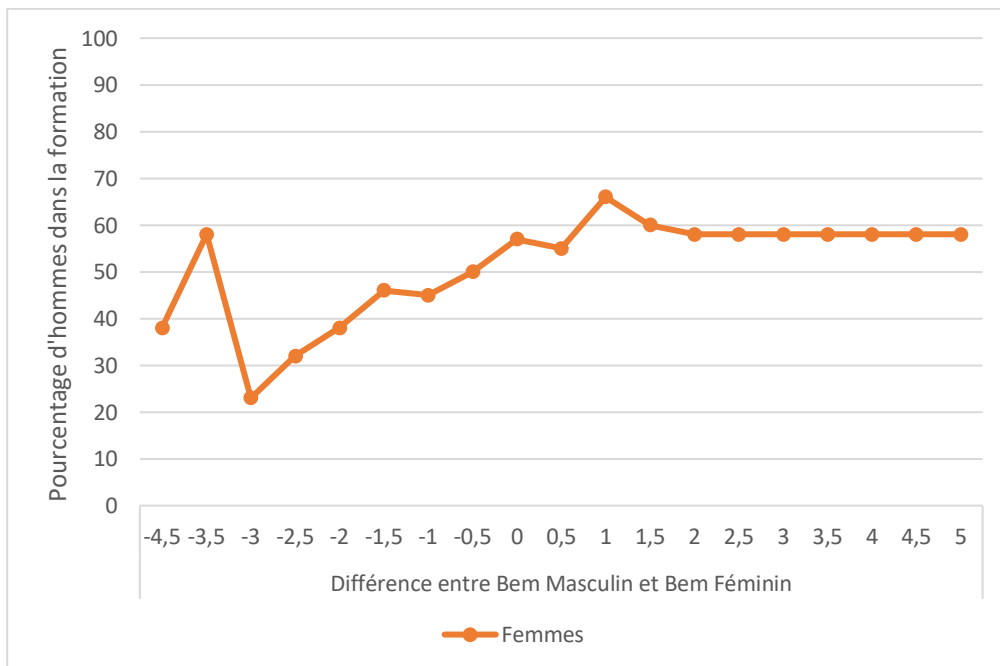


Figure 5. Effet de la différence entre le Bem masculin et le Bem féminin chez les apprenties.

Nous retrouvons cet effet de plateau déjà observé chez les apprenties dans la section dédiée à l'entièreté de l'échantillon (Voir

section 3.1). Lorsque la féminité est supérieure à la masculinité (score négatif), les choix professionnels sont davantage dans la typicité ou dans la moyenne (entre 25 et 55%). Dès que la masculinité dépasse la féminité, les choix professionnels atteignent un plateau aux alentours de 60% d'hommes compris dans la formation. De la même manière que pour l'analyse au point précédent, ces résultats impliquent une acceptation partielle de l'hypothèse sur les traits sexuels.

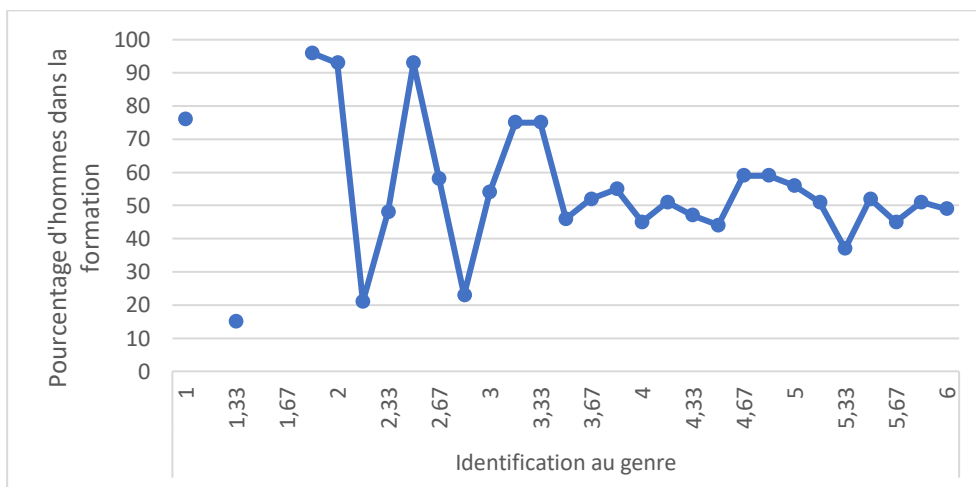


Figure 6. Effet de l'identification au sexe sur le genre du choix professionnel chez les apprenties

Nous voyons ici l'effet principal de l'identification au sexe sur le genre du choix professionnel chez les apprenties. Lorsque l'identification au sexe est en-dessous de la moyenne de l'échelle (~3), le genre du choix professionnel varie grandement, jusqu'à atteindre un plateau aux alentours de 50%, qui va rester stable dès la moyenne. Ces résultats rejettent en partie l'hypothèse de départ de la typicité du choix en fonction de l'identification au sexe, étant donné que ces résultats ne concernent que les apprenties et que la relation n'est pas réellement linéaire.

3.3 Régressions sur les hommes de l'échantillon

Une analyse de régression a été menée afin de voir quels effets propres au sexe assigné (papiers d'identité) et au genre (masculinité, féminité, identification au sexe, recherche de prestige, masculinité hégémonique, normes féminines et différence entre masculinité et féminité) prédisaient le genre du choix professionnel de l'apprenti masculin, plus précisément la part d'hommes présente dans la filière de leur choix. Un modèle avec un unique prédicteur significatif a été retenu, expliquant 3.2% de la variance du critère, $R^2 = .03$ et de manière significativement différente de 0, $F(1, 692) = 22.71$, $p < .05$. Les moyennes obtenues à l'échelle du Bem féminin, $\beta = -.18$, $t = -4.77$, $p < .05$ prédisent négativement et significativement le genre du choix professionnel de l'apprenti (voir *Figure 7.*).

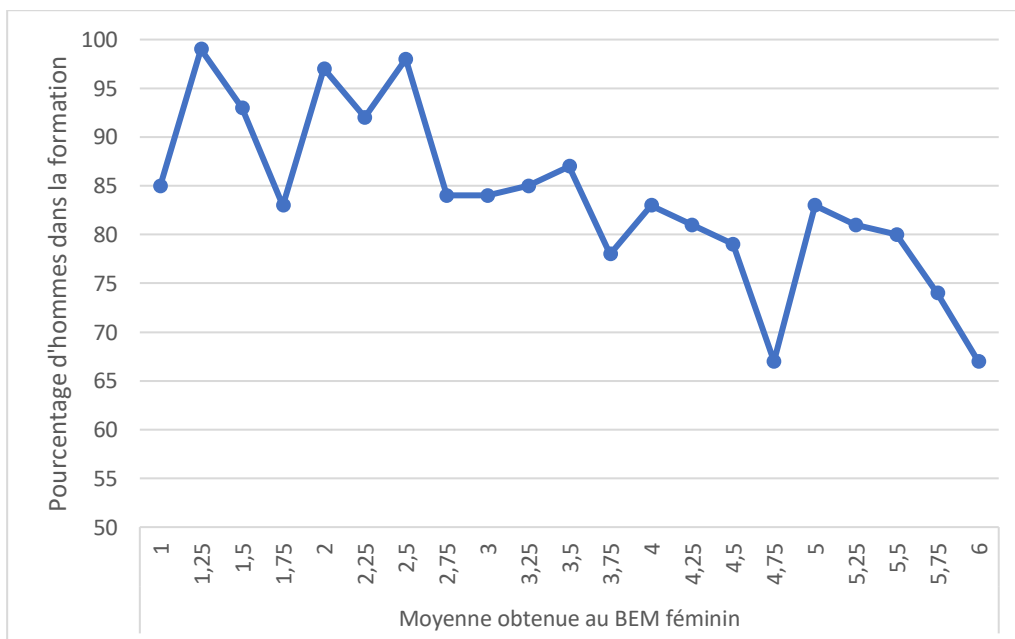


Figure 7. Effet du Bem féminin dans le genre du choix professionnel des jeunes apprentis

Nous pouvons voir dans ce graphique que plus le score au Bem féminin est bas, plus les apprentis vont se diriger vers des carrières comprenant (quasi exclusivement) des hommes. Les scores de féminités élevés se situent aux alentours de 65-80% d'hommes

dans la formation. Ces résultats valident l'hypothèse selon laquelle les apprenti·e·s tendent à se diriger vers des professions moins masculinisées (et ainsi, comportant davantage de femmes) quand iels obtiennent un score de féminité élevé. Cependant, l'absence d'un effet de la masculinité chez les apprentis masculins pousse plutôt pour un rejet / une acceptation partielle de ladite hypothèse.

4. Discussion, implications, limites et conclusion

4.1 Discussion

Pour rappel, les hypothèses générales de ces analyses avaient pour but de déterminer la place de la masculinité, de la féminité et du prestige dans le genre du choix professionnel d'apprenti·e·s du canton de Genève. Il était attendu que le sexe de l'apprenti·e ait un rôle modérateur sur le lien entre la masculinité et la féminité et le genre du choix professionnel. Chacune des normes propres aux genres orienterait les apprenti·e·s vers des domaines comportant davantage d'employé·e·s propres audit sexe (un score de féminité plus élevée pousserait les élèves davantage vers un domaine comportant plus de femmes que d'hommes, etc.). La recherche de prestige jouerait un rôle médiateur, où un score élevé à ces échelles pousserait davantage les apprenti·e·s vers des professions pratiquées majoritairement par des hommes.

Dans nos analyses, chez les femmes, la différence entre les Bem masculins et féminins va prédire positivement le genre du choix professionnel ($\beta = .16$, $t = 3.25$, $p < .05$). Ceci, couplé à une identification au sexe prédisant négativement ce choix dans le modèle ($\beta = -.14$, $t = -2.80$, $p < .05$), nous permettrait d'avancer que les femmes de cet échantillon choisiraient plus facilement un apprentissage dans une filière occupée majoritairement par des hommes si elles s'identifient moins à leur sexe et si elles adhèrent davantage à des normes de masculinités qu'à des normes de féminités, telles qu'explicitées dans leurs BSRI respectifs. Les femmes montrant davantage de traits féminins que masculin et s'identifiant davantage à leur sexe vont plutôt se tourner vers des professions considérées comme typiques à leur sexe.

Concernant les hommes, nous constatons qu'un rejet de la féminité telle qu'explicité par le Bem féminin va prédire leur choix de filière majoritairement occupée par des hommes ($\beta = -.18$, $t = -4.77$,

$p < .05$). Plus les apprentis de cet échantillon adhèrent à des normes féminines, plus ils vont se diriger vers des filières atypiques.

Si nous prenons en compte l'échantillon dans son entièreté, nous constatons un prédicteur négatif (le sexe sur la carte d'identité, $\beta = -.83$, $t = -7.17$, $p < .05$) et deux prédicteurs positifs (La différence de moyennes obtenues au Bem masculin et féminin ($\beta = .13$, $t = 5$, $p < .05$) ainsi que l'interaction entre les résultats obtenus au Bem masculin et le sexe ($\beta = .32$, $t = 2.74$, $p < .05$)). Cet effet est surtout visible du côté des femmes de l'échantillon, pour lesquelles le score au Bem masculin est positivement et linéairement lié au genre du choix professionnel. Par opposition, cette mesure n'a pas d'effet chez les hommes, pour lesquels le genre du choix professionnel reste stable, indépendamment du score obtenu au Bem masculin.

Par rapport aux hypothèses de départ, nous pouvons voir que le sexe de l'apprenti-e aura davantage un effet principal de variable directe, plutôt que son rôle de modératrice escompté. En effet, nous pouvons constater que lorsque nous prenons l'échantillon dans sa globalité, les pourcentages de variances expliquées par le modèle, incluant notamment le sexe, sont bien supérieurs à ceux exclusifs à un sexe ($R^2 = .32$ pour l'entier contre $R^2 = .04$ et $R^2 = .03$ pour les femmes et les hommes, respectivement). L'adhésion à la masculinité et à la féminité a de l'importance dans tous les modèles, mais pas de la manière attendue ; en effet, pour les apprentis de sexe masculin, c'est un rejet des normes du sexe opposée qui aura de l'importance dans un choix de profession typique à leur sexe, plutôt que l'adoption de normes masculines. Pour leurs homologues féminines, c'est davantage lié à une différence entre leur masculinité et leur féminité. Plus leur adhésion aux normes masculines est élevée en comparaison à leur adhésion aux normes féminines, plus elles auraient tendance à se diriger vers une filière comportant davantage d'hommes, et vice-versa.

L'identification au sexe ne prédit significativement et négativement le genre du choix professionnel que chez les femmes, contrairement à ce qui était estimé pour tout l'échantillon. L'hypothèse de départ n'est donc que partiellement validée, car plus les apprenties

s'identifient à leur sexe, plus elles vont se diriger vers des métiers traditionnels, et vice-versa. Cette variable ne sera cependant pas significative chez les apprentis masculins.

La recherche de prestige ne va jouer aucun rôle prédictif du genre du choix professionnel ; cette variable n'a pas joué de rôle significatif et prédictif dans cet échantillon. Les hypothèses concernant le prestige sont ainsi toutes rejetées.

Concernant les résultats de l'identification au sexe, ceux-ci se rapprochent de manière intéressante de ceux obtenus par Ludwikowski (2010) ; dans son étude, une identité féminine allait avoir un rapport de médiation entre le sexe, la confiance et les intérêts professionnels, tandis qu'une identité masculine n'aurait pas d'impact significatif. Elle y fait aussi le lien entre le BSRI et les modèles d'intérêts basés sur le RIASEC, où le Bem masculin retrouverait ses effets réduits dans la relation entre les différences sexuelles, la confiance et les intérêts professionnels. On retrouve aussi le côté « transgressif » mis en avant par Gianettoni, Simon-Vermot, et Gauthier (2010) chez les apprenties ; plus elles se dirigent vers une carrière composée majoritairement d'hommes, moins elles vont s'identifier à leur propre genre et plus elles vont adhérer à la masculinité.

Les résultats obtenus à cette étude apportent de nouveaux éléments à la question récurrente de si la masculinité et la féminité sont deux opposés d'un même axe ou deux dimensions distinctes et séparées ; bien qu'elles aient été considérées comme distinctes au départ de l'étude, que ce soit au niveau des échelles ou encore des éléments qui la constituent, de par la dimension multidimensionnelle du BSRI (Ludwikowski, 2010), ce sera finalement la différence entre ces deux échelles qui aura le plus d'impact prédictif sur cet échantillon, le sexe des participant·e·s exclu.

Pour expliquer en partie l'effet de cette différence, les résultats obtenus dans une étude approfondie par Weisgram, Dinella, et Fulcher (2011) nous indiquent que chez les jeunes femmes (mais pas chez les jeunes hommes) la masculinité et la féminité étaient

liées à la typicalité de leur choix de carrière. Deux recherches de Weisgram et al. (2010, 2011) nous permettent d'approcher les différences entre les sexes sur leurs traits genrés ; si c'est une différence entre la masculinité et la féminité qui a de l'importance dans le genre du choix professionnel chez les apprenties, cela pourrait être dû au fait que les femmes ont tendance à adopter plus facilement des valeurs masculines. A noter que les résultats des apprenties à la présente étude vont venir compléter ceux obtenus par Weisgram et al. (2011), qui trouvent que plus les femmes adhèrent à la féminité et plus elles rejettent la masculinité, plus leur choix de carrière sera traditionnel. Ainsi, si nous considérons l'androgynie comme étant le fait d'adopter à la fois des traits masculins et féminins (cité dans Weisgram et al., 2011, p.254), les femmes s'en rapprocheraient davantage. Weisgram et al. (2010, 2011) mettent aussi en avant le fait que les hommes n'ont pas tendance à adopter des valeurs féminines traditionnelles ; une hypothèse peut être que cela s'exprime de manière plus « violente » dans cet échantillon, où nous sommes davantage dans une non-adhésion, voire un rejet. Il est intéressant de noter aussi que cet évitement de la féminité est mesuré dans plusieurs inventaires, notamment dans le MRNI (Levant et al., 2013, 2016).

L'hypothèse de l'androgynie est aussi pertinente pour compléter les résultats de l'identification au sexe ; comme les femmes ont tendance à adopter plus facilement des traits masculins et ainsi se rapprocher de l'androgynie, la question de leur identité de genre peut se poser plus facilement que pour leurs homologues masculins, pour qui il est difficile d'intégrer la féminité. A noter que Simon, et al. (2017) avancent que la masculinité chez les hommes peut être considérée de manière différentes que la même masculinité (i.e. un même score à la même échelle) chez les femmes.

Le modèle du Personal Globe Inventory (Tracey, 2002) est intéressant pour appréhender les (non-)résultats du prestige ; selon Sodano et Tracey (2008), la recherche de prestige n'est pas en lien avec le genre, car elle se situe sur un axe qui lui est orthogonal. Ce modèle comprend trois axes orthogonaux : L'axe People-Things,

l'axe Data-Ideas et celui qui va du bas au haut prestige (ou échelle de statut) (voir la *Figure 8*. ci-dessous pour une représentation graphique). Ainsi, selon ce modèle, la recherche de prestige aura son propre axe orthogonal à celui des dimensions plus proches de l'identité de genre (masculinité, féminité, identification au genre) qui correspondent à l'axe People-Things (Lippa, 2005).

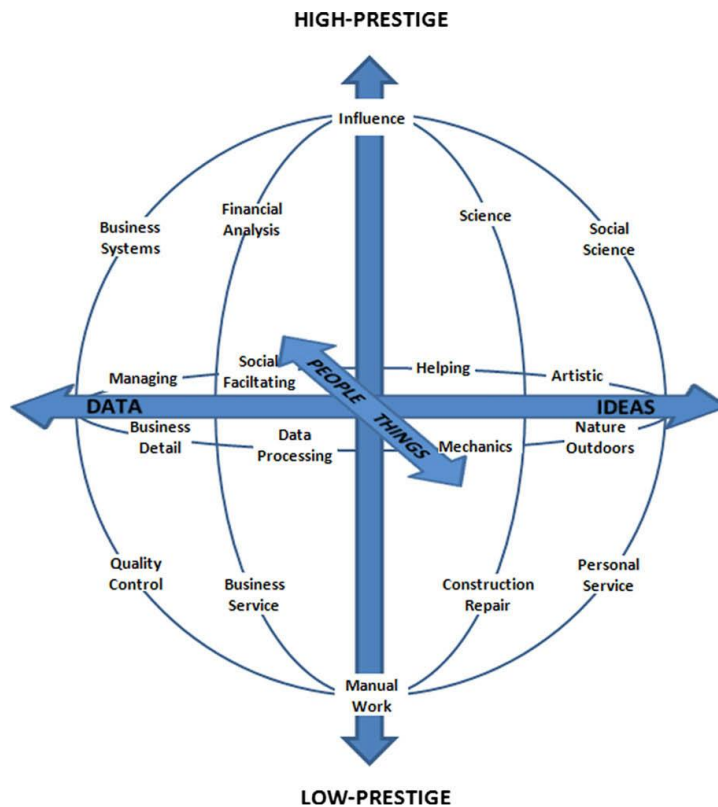


Figure 8. Structure sphérique du Personal Globe Inventory (Sodano & Tracey, 2008).

A noter aussi que, dans la présente étude, le prestige était considéré méthodologiquement comme une variable qui allait influencer le genre du choix professionnel, et non pas comme le sujet principal de la recherche. De ce fait, des analyses complémentaires avec la recherche de prestige comme variable principale pourraient être intéressantes.

Le BSRI est critiqué du fait qu'il se rapproche davantage d'une mesure d'un trait de personnalité (ou l'expression de celui-ci) (Good, Borst, & Wallace, 1994). Il a cependant eu davantage d'impact dans cette recherche que d'autres mesures, comme le

MRNI par exemple (rôles masculins, Levant et al. (2013)) ou le FIS (idéologie féminine, Levant et al. (2017)). A noter que selon Parent et al. (2011), le MRNI, et ainsi, la conformité aux normes masculines, se distingue des facteurs plus proches de la personnalité du BSRI ; il en est de même pour le FIS et les échelles féminines du BSRI, où la personnalité se distingue de l'adhésion aux idéologies du genre (Levant et al., 2016). Ainsi, à l'instar du prestige, ces dimensions (MRNI, FIS) se trouvent sur des axes différents, ce qui expliquerait leur absence de résultats.

4.2 Implications pratiques pour la psychologie du conseil en orientation

Dans la pratique de psychologues conseiller·ère·s en orientation, ces résultats soulèvent l'importance relative qu'a le genre du·de la consultant·e dans le genre de son choix professionnel. Bien que sa place reste importante, elle semble perdre en poids avec le temps ; Campbell et Hansen (1981, cités dans Lippa, 2005) avaient par exemple alloué une section entière du manuel du Strong Campbell Interest Inventory à des considérations de genre, voire même proposer de faire une échelle et un inventaire différents pour les hommes et pour les femmes. Aujourd'hui, si nous nous basons sur quelques-uns des principaux inventaires d'intérêts utilisés en Suisse romande (mis en ligne par le CSFO), nous voyons plutôt des restrictions d'âge, voire de niveau, notamment via un Préférence Général d'Activités (PGA, Gamper & Favre, 2011), un Préférence Etudes Bachelor (PEB, Gamper & Favre, 2011), la version plus récente du Strong (Donnay, Morris, Schaubhut, & Thompson, 2004) ou encore un Vocatio (Jaques, Handschin, & Rossier, 2021) ; la différence d'utilisation se fera ici plutôt en fonction de la sensibilité du·de la conseiller·ère, de l'objectif de son·sa consultant·e, de son âge, de son niveau scolaire ou de langue, etc. Il est intéressant de noter que la nouvelle mouture du Vocatio (Jaques, et al., 2021) intègre aussi le modèle du PGI, incorporant des indices de prestige, de Personnes-Objets, ainsi qu'une échelle Données-Idees.

Bien que les intérêts professionnels occupent ici une place importante, nous pourrions tout à fait imaginer la pertinence de cette recherche au niveau de la personnalité ; plusieurs recherches (Choi, Fuqua, & Newman, 2007, citées dans Ludwikowski, 2010) considèrent que la masculinité et la féminité englobent en fait des éléments plus vastes, comme par exemple la recherche de pouvoir ou l'assertivité, respectivement.

Il est donc important que les psychologues conseiller·ère·s en orientation puissent bénéficier de formations (continues ou incluses dans la formation de base) dans le domaine du genre d'une manière générale : pour la profession, il est essentiel d'avoir conscience des différents biais genrés qui peuvent représenter un frein pour leurs consultant·e·s. Pour le·la psychologue en tant que personne, cela permet de poursuivre cette auto-actualisation constante de la profession, et ainsi éviter d'intégrer des biais sociaux, comme par exemple l'attribution d'un métier à un genre. Cela permettrait aussi de mieux les préparer à ces enjeux contemporains autour de genre, et ainsi sensibiliser au mieux leur public-cible, pour avancer vers davantage d'égalité, notamment dans le monde professionnel.

4.3 Limites

L'une des limites principales de la présente étude et de ses analyses est qu'elle ne prend pas en compte le sens des différentes relations en jeu ; les participant·e·s font-ils preuve de masculinité parce qu'ils étudient dans un domaine typiquement masculin, ou bien sont-ils dans un domaine typiquement masculin parce qu'ils font preuve de masculinité ? Pour répondre à ces questions, d'autres analyses sont nécessaires ; réitérer les mesures de manière longitudinale (ce qui est dans le projet du SRED) permettrait de distinguer avec plus de précision le rôle des traits genrés. Cela permettrait aussi de mesurer une éventuelle évolution causée par le contexte social, tel que proposé par Beutel et al. (2019). Une approche qualitative de ces résultats à la lumière de d'entretiens semi-structurés apporterait d'autres précieux éléments d'explication. De futures études pourraient mettre en lien ces deux

approches déjà existantes dans le cadre du projet du FNS sur ces thèmes.

Une autre limite de cette étude est qu'elle ne prend en compte que deux genres. C'est d'ailleurs visible tout au long de ce mémoire, de par l'utilisation volontaire de la ponctuation « ·e·s » et non pas « ·e·x·s ». Ainsi, bien que certainement parts minoritaires de l'échantillon, certaines communautés appartenant à la LGBTIQ+ n'apparaîtront pas lors des analyses. Par exemple, les personnes intersexes, queer ou encore genderfluid ne sont pas représenté·e·x·s dans cette étude.

Une des forces de la recherche est aussi ironiquement un de ses points faibles : sa population. En effet, les recherches sur les apprenti·e·s sont encore assez rares et les données qui en sont tirées sont très précieuses. Cependant, la particularité principale de ce public est qu'il est jeune, et par définition, encore en développement ; ces jeunes vont continuer à affirmer leur personnalité et leur identité, notamment à travers la socialisation, que ce soit avec leurs pairs ou leurs collègues (Gianettoni et al., 2021 ; Beutel et al., 2019). C'est ainsi un autre atout que de coupler ces données à une recherche longitudinale.

4.4 Conclusion

Les recherches sur les effets du sexe et du genre sur les choix de carrières ont encore de beaux jours devant elles. Les professions restent encore très genrées (Murphy & Oesch, 2015, cités dans Gianettoni et al., 2021, p.47) malgré de plus en plus d'efforts sociétaux faits pour l'inclusivité, comme par exemple des offres d'emploi écrites en langage épïcène, ou encore l'année Future Ingénieure de la HEIG-VD.

Les résultats de la présente étude mettent encore en avant l'importance du sexe dans le choix d'une carrière professionnelle. Nous constatons cependant que des traits genrés proches de la personnalité, comme la masculinité et la féminité, viennent aussi avoir une influence dans ce choix. Le modèle du choix professionnel

de Gottfredson (1981) demeure ici pertinent, bien que le prestige n'ait pas eu d'impact particulier sur cet échantillon ; l'identité est au cœur du choix professionnel, et à l'instar d'une limite de cette recherche, certainement que la profession est au cœur de l'identité, ou du moins, *d'une* identité. Plusieurs théories viennent décrire les multiples identités adoptées par les individus, allant d'une identité vocationnelle, professionnelle, en passant par une identité plus spécifique à des situations (Masdonati, Fournier, Lahrizi, & Pinault, 2016).

Nous invitons les chercheur·euse·x·s et les étudiant·e·x·s à poursuivre les études sur ces thèmes de l'orientation professionnelle sous le prisme du sexe et du genre. Ainsi, à plus long terme, pourrons-nous davantage rencontrer de mathématiciennes et d'hommes sage-femmes.

Références

- Babel, J. (2016). *Analyses longitudinales dans le domaine de la formation : La transition à la fin de l'école obligatoire*. Neuchâtel, Switzerland : Office Fédérale de la Statistique.
- Battice, J. (2010). Editorial: The changing face of nursing in a developing country. *Journal of Clinical Nursing*, 19(13–14), 1765–1766. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02882.x>
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155–162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Beutel, A. M., Burge, S. W., & Borden, B. A. (2019). Masculinity and Men's Choice of College Major. *Gender Issues*, 36(4), 374–391. <https://doi.org/10.1007/s12147-019-09236-0>
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 250–271. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00026-X](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00026-X)
- Cameron, C. (2001). Promise or problem? A review of the literature on men working in early childhood services. *Gender, Work and Organization*, 8(4), 430–453. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00140>
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (1999). Gender effects on social influence and emergent leadership. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 203–222). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n11>
- Centre d'information et de documentation IDES. (s.d.). Le système éducatif suisse. *Edk.ch*. Consulté le 2 mai 2022, <https://www.edk.ch/fr/systeme-educatif-ch>
- Charpentier, A. (2021). La construction sociale du sexe biologique en débat. *Le Philosophoire*, 56(2), 55-82.
- Charrier, P. (2010). Socialisations au masculin dans un milieu professionnel féminin: l'exemple des hommes sages-femmes.

In *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte* (pp. 177-189). Érès.

Chusmir, L. H. (1990). Men Who Make Nontraditional Career Choices. *Journal of Counseling & Development*, 69(1), 11–16. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb01446.x>

Claparède, E. (1922). *Problems and methods of vocational guidance*. Studies and Reports, Series J (Education) No. 1. Geneva, Switzerland: International Labour Office

De Visser, R. O. (2009). “I’m not a very manly man”: Qualitative insights into young men’s masculine subjectivity. *Men and Masculinities*, 11(3), 367–371. <https://doi.org/10.1177/1097184X07313357>

Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171–1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>

Diekman, A. B., Eagly, A. H., Mladinic, A., & Ferreira, M. C. (2005). Dynamic stereotypes about women and men in Latin America and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(2), 209–226. <https://doi.org/10.1177/0022022104272902>

Diekman, A. B., Goodfriend, W., & Goodwin, S. (2004). Dynamic Stereotypes of Power: Perceived Change and Stability in Gender Hierarchies. *Sex Roles*, 50(3–4), 201–215. <https://doi.org/10.1023/b:sers.0000015552.22775.44>

Dinella, L. M., Fulcher, M., & Weisgram, E. S. (2014). Sex-typed personality traits and gender identity as predictors of young adults’ career interests. *Archives of Sexual Behavior*, 43(3), 493–504. <https://doi.org/10.1007/s10508-013-0234-6>

Dodson, T. A., & Borders, L. D. A. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *Career Development Quarterly*, 54(4), 283–296. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00194.x>

- Donnay, D. A., Morris, M. L., Schaubhut, N. A., & Thompson, R. C. (2004). *Strong: interest inventory*. Consulting Psychologists Press Incorporated.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3–22. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.3>
- Eccles, J. (2011). Gendered educational and occupational choices: Applying the Eccles et al.1 model of achievement-related choices. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 195–201. <https://doi.org/10.1177/0165025411398185>
- Fassinger, R. , & Assay, P. (2006). Career counseling for women in science, technology, engineering and math (STEM) fields. In W. B. Walsh , & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of career counseling for women* (2nd ed., pp. 427-452). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Faurie, I., & Costalat-Founeau, A. M. (2016). Sentiments d'efficacité personnelle et dynamique capacitaire dans les choix d'orientation atypique. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 45(2), 129–154.
- Gamper, M. & Favre, B. (2011) Inventaires d'intérêts,
- Gerdes, Z. T., Alto, K. M., Jadaszewski, S., D'Auria, F., & Levant, R. F. (2018). A content analysis of research on masculinity ideologies using all forms of the Male Role Norms Inventory (MRNI). *Psychology of Men and Masculinity*, 19(4), 584–599. <https://doi.org/10.1037/men0000134>
- Gianettoni, L., Blondé, J., & Gross, D. (2021). *Aspirations et formations professionnelles : effets du genre et de l'orientation sexuelle*. 45–62.
- Gianettoni, L., Gauthier, P., & Simon-vermot, J. (2010). Orientations professionnelles atypiques: transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue Française de Pédagogie*, n° 173(4), 41–50.

- Good, G. E., Borst, T. S., & Wallace, D. L. (1994). Masculinity research: A review and critique. *Applied and Preventive Psychology*, 3(1), 3–14. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80104-0](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80104-0)
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and selfcreation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 71-100.
- Graef, S. T., Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2010). Relations of Masculinity Ideology, Conformity to Masculine Role Norms, and Masculine Gender Role Conflict to Men's Attitudes Toward and Willingness to Seek Career Counseling. *Psychology of Men and Masculinity*, 11(4), 319–333. <https://doi.org/10.1037/a0019383>
- Guilley, E., Arruda, C. C., Gauthier, J., Gianettoni, L., Gross, D., Joye, D., & Moubarak, E. (2014). *Maçonne ou avocate : rupture ou reproduction sociale ?*
- Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud. (s.d.). Année préparatoire. *HEIG-VD*. Consulté le 2 mai 2022, sur <https://heig-vd.ch/a-propos/politique/egalite-diversite/programmes-egalite/apfi>

- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2009). On Men and Work. *Journal of Career Development*, 36(1), 49–67. <https://doi.org/10.1177/0894845309340789>
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environment (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ : PrenticeHall.
- Jaque, V., Handschin, P., & Rossier, J. (2021) Manuel du VOCATIO.
- Jome, L. M., & Tokar, D. M. (1998). Dimensions of masculinity and major choice traditionality. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 120–134. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1571>
- Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, 100(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.1.109>
- Lagabrielle, C., Vonthron, A. M., Pouchard, D., & Magne, J. (2011). L'intention de se maintenir dans une carrière atypique: Quels déterminants individuels et contextuels? *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 17(2), 193–209. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30126-1](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30126-1)
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., Ouwerkerk, J. W., & Spears, R. (2008). Group-Level Self-Definition and Self-Investment: A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144–165. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.1.144>
- Lemkau, J. P. (1984). Men in female-dominated professions: Distinguishing personality and background features. *Journal of Vocational Behavior*, 24(1), 110–122. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90070-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90070-8)
- Leung, S. A., & Plake, B. S. (1990). A Choice Dilemma Approach for Examining the Relative Importance of Sex Type and Prestige Preferences in the Process of Career Choice Compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 399–

406. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.399>

- Levant, R. F., Alto, K. M., McKelvey, D. K., Richmond, K. A., & McDermott, R. C. (2017). Variance composition, measurement invariance by gender, and construct validity of the femininity ideology scale-short form. *Journal of Counseling Psychology, 64*(6), 708–723. <https://doi.org/10.1037/cou0000230>
- Levant, R. F., Hall, R. J., & Rankin, T. J. (2013). Male role norms inventory-short form (mrni-sf): Development, confirmatory factor analytic investigation of structure, and measurement invariance across gender. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 228–238. <https://doi.org/10.1037/a0031545>
- Levant, R. F., Hall, R. J., Weigold, I. K., & McCurdy, E. R. (2016). Construct validity evidence for the male role norms inventory-short form: A structural equation modeling approach using the bifactor model. *Journal of Counseling Psychology, 63*(5), 534–542. <https://doi.org/10.1037/cou0000171>
- Levant, R. F., Hirsch, L. S., Celentano, E., Cozza, T. M., et al. (1992). The male role: An investigation of contemporary norms. *Journal of Mental Health Counseling, 14*(3), 325–337.
- Levant, R., Richmond, K., Cook, S., House, A. T., & Aupont, M. (2007). The femininity ideology scale: Factor structure, reliability, convergent and discriminant validity, and social contextual variation. *Sex Roles, 57*(5–6), 373–383. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9258-5>
- Lévy, A., Gygax, P., Gabriel, U., & Zesiger, P. (2016). Stereotype or grammar? the representation of gender when two-year-old and three-year-old French-speaking toddlers listen to role nouns. *Journal of Child Language, 43*(6), 1292–1309. <https://doi.org/10.1017/S030500091500063X>
- Limiñana-Gras, R. M., Sánchez-López, M. P., Román, A. I. S. S., & Corbalán-Berná, F. J. (2013). Health and gender in female-dominated occupations: The case of male nurses. *Journal of Men's Studies, 21*(2), 135–148. <https://doi.org/10.3149/jms.2102.135>

- Lippa, R. A. (2005). Subdomains of gender-related occupational interests: Do they form a cohesive bipolar M-F dimension? *Journal of Personality*, 73(3), 693–730. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00326.x>
- Ludwikowski, W. M. A. (2010). Covariates of sex differences in RIASEC interests and confidence scores. In *Graduate Theses and Dissertations*. <https://doi.org/10.31274/etd-180810-2247>
- Mahalik, J. R., Locke, B. D., Ludlow, L. H., Diemer, M. A., Scott, R. P. J., Gottfried, M., & Freitas, G. (2003). Development of the Conformity to Masculine Norms Inventory. *Psychology of Men & Masculinity*, 4(1), 3–25. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.4.1.3>
- Misersky, J., Gygax, P. M., Canal, P., Gabriel, U., Garnham, A., Braun, F., Chiarini, T., Englund, K., Hanulikova, A., Öttl, A., Valdova, J., Von Stockhausen, L., & Sczesny, S. (2014). Norms on the gender perception of role nouns in Czech, English, French, German, Italian, Norwegian, and Slovak. *Behavior Research Methods*, 46(3), 841–871. <https://doi.org/10.3758/s13428-013-0409-z>
- Mitchell, J. (2012). Women notch progress: Females now constitute one-third of nation's ranks of doctors and lawyers. *Wall Street Journal*, 4.
- Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(2), 140–151. <https://doi.org/10.1037/a0018093>
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A Causal Model of the Career Orientation and Career Choice of Adolescent Women. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 456–469. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.456>
- Office Fédéral de la statistique (OFS) (2021a). *Etudiants des hautes écoles universitaires : tableaux de base*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/degre-tertiaire-hautes->

[ecoles/universitaires.assetdetail.16344905.html](https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/bildung/l-espace-suisse-de-formation/das-duale-system.html)

Office Fédéral de la statistique (OFS) (2021b). *Formation professionnelle initiale*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/diplomes/degre-secondaire-II/professionnelle-initiale.html>

O'Neil, J. M. (1990). *Assessing men's gender role conflict*. In D. Moore & F. Leafgren (Eds.), *Problem solving strategies and interventions for men in conflict* (p. 23–38). American Association for Counseling.

O'Neil, J. M. (2008). Summarizing 25 Years of Research on Men's Gender Role Conflict Using the Gender Role Conflict Scale: New Research Paradigms and Clinical Implications. *The Counseling Psychologist*, 36(3), 358–445. <https://doi.org/10.1177/0011000008317057>

Parent, M. C., Moradi, B., Rummell, C. M., & Tokar, D. M. (2011). Evidence of construct distinctiveness for conformity to masculine norms. *Psychology of Men and Masculinity*, 12(4), 354–367. <https://doi.org/10.1037/a0023837>

Roux, P. (2006). Etudes Genre : Une perspective déstabilisatrice de l'ordre social sexué. In M. Modak, & J. P. Tabin (Eds.), *Penser le social. Hommages à Jean-Pierre Fragnière* (pp. 25-38). Switzerland: Les Cahiers de l'éesp.

Sargent, P. (2000). Real Men or Real Teachers? *Men and Masculinities*, 2(4), 410–433. <https://doi.org/10.1177/1097184X00002004003>

Secrétariat d'Etat à la Formation, la Recherche et l'Innovation (SEFRI). (s.d.). Système éducatif suisse. *Sbfi.admin.ch*. Consulté le 2 mai 2022, sur <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/bildung/l-espace-suisse-de-formation/das-duale-system.html>

Sevier, B., & Ashcraft, C. (2009). Be Careful What You Ask For: Exploring the Confusion around and Usefulness of the Male

- Teacher as Male Role Model Discourse. *Men and Masculinities*, 11(5), 533–557.
<https://doi.org/10.1177/1097184X07302290>
- Shen-Miller, D., & Smiler, A. P. (2015). Men in Female-Dominated Vocations: a Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue. *Sex Roles*, 72(7–8), 269–276.
<https://doi.org/10.1007/s11199-015-0471-3>
- Simon, R. M., Wagner, A., & Killion, B. (2017). Gender and choosing a STEM major in college: Femininity, masculinity, chilly climate, and occupational values. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(3), 299–323. <https://doi.org/10.1002/tea.21345>
- Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349–368.
<https://doi.org/10.1177/09500172004042773>
- Sodano, S. M., & Tracey, T. J. G. (2008). Prestige in interest activity assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 310–317.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.07.002>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Tokar, D. M., & Jome, L. R. M. (1998). Masculinity, Vocational Interests, and Career Choice Traditionary: Evidence for a Fully Mediated Model. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 424–435. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.424>
- Tracey, T. J. G. (2002). Personal globe inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 113–172.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1817>
- Weisgram, E. S., Bigler, R. S., & Liben, L. S. (2010). Gender, values, and occupational interests among children, adolescents, and adults. *Child Development*, 81(3), 778–796.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01433.x>

Weisgram, E. S., Dinella, L. M., & Fulcher, M. (2011). The Role of Masculinity/Femininity, Values, and Occupational Value Affordances in Shaping Young Men's and Women's Occupational Choices. *Sex Roles*, 65(3), 243–258. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-9998-0>

Annexes

Items du MRNI permettant la mesure de la masculinité hégémonique

Dans le contexte des relations entre hommes et femmes, nous souhaitons connaître **votre opinion sur les hommes (personnes de sexe masculin)** plus spécifiquement. Que pensez-vous de ces divers points de vue qu'on entend ici ou là concernant les hommes ? [sur une échelle de 1 à 6, 1 correspond à « Pas du tout d'accord », 6 à « Tout à fait d'accord »]

1. Un homme ne devrait jamais admettre qu'il a été blessé émotionnellement par quelqu'un d'autre
2. Les hommes devraient se montrer insensibles dans des situations émotionnellement fortes
3. Les hommes ne devraient pas dire trop vite aux autres qu'ils tiennent à eux
4. Les hommes devraient savoir bricoler
5. Les hommes devraient savoir réparer la plupart des choses à la maison
6. Un homme devrait savoir réparer sa voiture si elle tombe en panne
7. Les personnes homosexuelles ne devraient jamais pouvoir se marier
8. On devrait fermer tous les bars homosexuels
9. Les personnes homosexuelles ne devraient jamais s'embrasser en public
10. Les hommes devraient regarder un match de foot plutôt qu'un feuilleton
11. Un homme devrait préférer regarder un film d'action plutôt que de lire un roman d'amour
12. Les garçons devraient préférer jouer avec des petits camions plutôt qu'avec des poupées
13. Les hommes devraient toujours aimer avoir des relations sexuelles
14. Un homme ne devrait jamais refuser une relation sexuelle

15. Un homme devrait toujours être prêt pour le sexe
16. Le président d'un pays devrait toujours être un homme
17. Les hommes devraient toujours être ceux qui mènent un groupe
18. Un homme devrait toujours être le chef
19. Il est important pour un homme de prendre des risques, même s'il peut être blessé
20. Quand les choses deviennent difficiles, les hommes doivent être des durs
21. Un jeune homme doit essayer d'être un "dur", même s'il n'est pas très musclé