Sentiments d'efficacité personnelle et dynamique capacitaire dans les choix d'orientation atypique

Self-efficacy and capability dynamics in non-traditional career' choices

Isabelle Faurie et Anne-Marie Costalat-Founeau

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/4971>

DOI : 10.4000/osp.4971

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2016

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Isabelle Faurie et Anne-Marie Costalat-Founeau, « Sentiments d'efficacité personnelle et dynamique capacitaire dans les choix d'orientation atypique », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/2 | 2016, mis en ligne le 01 juin 2018, consulté le 23 mai 2022. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4971> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.4971>

Ce document a été généré automatiquement le 23 mai 2022.

© Tous droits réservés

Sentiments d'efficacité personnelle et dynamique capacitaire dans les choix d'orientation atypique

Self-efficacy and capability dynamics in non-traditional career' choices

Isabelle Faurie et Anne-Marie Costalat-Founeau

Introduction

- 1 La question des insertions atypiques, de la mixité au travail et dans les choix d'orientation est une question d'actualité scientifique (Duru-Bellat, 2005 ; Gianettoni, Simon-Vermot, & Gauthier, 2010 ; Guichard-Claudic, Kergoat, & Vilbrod, 2008 ; Houel, 2002 ; Lapeyre, 2006 ; Rouyer, Croity-Belz, & Prêteur, 2010 ; Vouillot, Marro, & Blanchard, 2013) et sociétale (développement de programmes d'enseignement de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, débat autour de la théorie du genre à l'école, etc.). Un état des lieux sur l'égalité professionnelle (Maruani, 2011 ; Maruani & Meron, 2012) montre que les disparités demeurent. Au cœur du phénomène, l'orientation apparaît comme un véritable « butoir de la mixité » (Vouillot, 2007, 2010). La division sexuée du travail prend, en effet, source dans la division sexuée de l'orientation. Parce que certains métiers sont dits masculins, en ce sens que les hommes y sont majoritaires, les filles ne s'y orientent pas, et l'absence de filles dans ces métiers renforce leur caractère masculin, et inversement pour les métiers dits féminins, le phénomène est circulaire. Si l'orientation se révèle être un véritable frein à l'égalité professionnelle, elle peut aussi en constituer un des leviers majeurs si l'on parvient à assouplir le caractère profondément normatif des choix de métiers. Par conséquent, il y a un intérêt fondamental à mieux comprendre les dynamiques d'orientation contre-stéréotypique, lorsqu'une fille fait le choix d'un métier dit masculin, ou lorsqu'un garçon s'engage dans une voie traditionnellement féminine. Ce sont ces dynamiques d'orientation contre-stéréotypique, que nous qualifions d'orientation atypique ou non-traditionnelle, qui sont l'objet de la recherche présentée. L'objectif est de mieux

comprendre pourquoi une femme fait le choix de s'orienter vers un métier dit masculin. Pourquoi choisir un secteur où l'on sera en minorité, où il y aura certainement plus de difficultés pour la progression de carrière, pour s'intégrer au collectif de travail et pour se faire reconnaître au travail et en dehors du travail (auprès des proches, de la famille par exemple)? Comprendre les orientations atypiques suppose au préalable une connaissance des processus en jeu dans la construction du choix professionnel. Notre analyse se base sur deux modèles théoriques complémentaires, la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (Lent, Brown, & Hackett, 1994, 2000) et le modèle capacitaire (Costalat-Founeau, 1999, 2008). Nous présenterons ces approches, puis les choix méthodologiques qui en découlent et l'analyse des entretiens réalisés auprès de femmes exerçant des métiers dits masculins des secteurs de la construction, de la sécurité et des activités scientifiques et techniques.

Le choix d'orientation atypique sous l'angle de la TSCOSP

- 2 La théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOSP) de Lent et al. (1994, 2000) est une application au domaine de l'orientation et du développement de carrière de la théorie sociale cognitive de Bandura (1977, 1980, 1993, 2003). Dans la même conception du sujet, elle postule l'existence d'un sujet acteur de son orientation scolaire et professionnelle tout en reconnaissant la présence de sources d'influences personnelles et environnementales qui peuvent renforcer ou, au contraire, affaiblir le pouvoir d'agir de la personne. La TSCOSP se décline en trois sous-modèles en interaction : le modèle des intérêts, le modèle des choix scolaires et professionnels, et le modèle des niveaux de réussite atteints (Lent, 2008). Cette approche est particulièrement intéressante pour la place qu'elle accorde aux processus d'autorégulation, en particulier aux rôles des sentiments d'efficacité personnelle et des attentes de résultats, dans la formation des intérêts et des choix professionnels. Les sentiments d'efficacité personnelle concernent ses propres capacités (« suis-je capable de faire ceci ? »), les attentes de résultats concernent les conséquences de la réalisation d'un type particulier d'action (« si j'essaie de faire ceci, qu'arrivera-t-il ? ») (Lent, 2008, pp. 60-61). Une personne aura tendance à être attirée et à se diriger vers des activités pour lesquelles elle ressent un sentiment d'efficacité personnelle élevé et pense parvenir à des résultats positifs et valorisés. À l'inverse, les individus rejeteront les activités pour lesquelles ils doutent de leur propre efficacité et s'attendent à obtenir de basses performances (Lent, 2008). Il faut souligner que les sentiments d'efficacité personnelle (SEP) sont spécifiques à des domaines d'activité et sont dynamiques, c'est-à-dire variables dans le temps et selon les contextes.
- 3 Cette approche socio-cognitive de l'orientation attribue un rôle majeur aux caractéristiques des situations, aux potentialités qu'elles offrent aux personnes pour étayer leur maturation vocationnelle (Lent & Brown, 2006). Le phénomène de division sexuée de l'orientation se comprend et se construit à ce niveau des différences de potentialités proposées aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes, dans leurs milieux de socialisation (famille, école, loisirs). Au cours du développement, les filles sont préférentiellement exposées à des activités typiquement féminines et sont valorisées lorsqu'elles adoptent des conduites conformes au modèle de féminité en vigueur dans la société. Les garçons se voient à l'inverse encouragés lorsqu'ils respectent ce qu'il convient d'être et de faire lorsqu'on est un garçon, un homme

(Blanchard, 2008 ; Marro, 2003 ; Rouyer et al., 2010 ; Vouillot, Blanchard, Marro, & Steinbruckner, 2004 ; Zaouche-Gaudron & Rouyer, 2002). Ainsi, se mettent en place de véritables prescriptions sociales des métiers d'hommes, des métiers de femmes, c'est-à-dire des métiers conformes aux rôles de sexe traditionnels car ils sont censés mobiliser des capacités qui seraient typiquement féminines ou masculines. Comme Vouillot et al. (2004) le précisent, l'un et l'autre sexe étant enjoins le plus souvent à respecter les normes assignées à leur groupe de sexe, les préférences professionnelles obéissent largement aux stéréotypes.

- 4 La TSCOSP précise que les effets du contexte social, parmi lesquels se situent les effets du sexe, peuvent s'exercer soit directement sur les intérêts et les choix professionnels, soit indirectement *via* la médiation des SEP et des attentes de résultats. Pour Lent (2008), les processus de socialisation des rôles de sexe tendent à biaiser l'accès des garçons et des filles aux expériences nécessaires pour développer des croyances fortes d'efficacité et des attentes positives relatives aux activités perçues comme typiquement masculines (e.g. les sciences) et aux activités perçues comme typiquement féminines (e.g. l'aide, le soin). Depuis les premiers constats de Betz et Hackett (1981), un ensemble important de données convergent pour valider le modèle et montrer que les aspirations et les choix professionnels des femmes sont limités du fait d'un sentiment d'inefficacité à maîtriser les compétences nécessaires pour des professions traditionnellement masculines (pour une revue des travaux, voir Bandura, 2003 ; Betz, 2007 ; Betz & Fassinger, 2012). Les résultats montrent qu'elles se sentent peu capables de réussir dans des activités dites masculines. Ce sentiment d'incapacité limite le développement des intérêts pour ce type d'activités et explique en partie que les filles ne choisissent pas ces domaines. Ce mécanisme participe à la sous-représentation des femmes dans l'industrie, la construction et les transports (Guggemos & Vidalenc, 2015), et à la persistance de ces inégalités (Stevanovic & Mosconi, 2007).
- 5 La TSCOSP apporte une contribution majeure à la compréhension du choix d'orientation atypique pour au moins trois raisons. Premièrement, en se basant sur le modèle du choix professionnel (Lent, 2008), il est possible d'identifier les variables en jeu dans le comportement de choix d'orientation atypique. Quatre groupes de variables sont à considérer : les intérêts et les buts ; les sentiments d'efficacité personnelle et les représentations de soi ; les attentes de résultats ; les expériences d'apprentissage et les potentialités offertes par le contexte social au regard des caractéristiques personnelles. Deuxièmement, elle met en évidence les conditions nécessaires au choix d'orientation atypique, parmi lesquelles des croyances d'auto-efficacité élevées qui favoriseront une certaine transgression vis-à-vis des normes de sexe. Pour Vouillot et al. (2004), une orientation atypique implique que les personnes transgressent certaines barrières internes et environnementales. Le constat a été établi que ce sont les femmes qui ont une représentation égalitaire des rôles des deux sexes qui développent un sentiment d'efficacité personnelle plus élevé vis-à-vis des professions traditionnellement masculines et qui y accèdent plus fréquemment (Bandura, 2003). Cette capacité à s'émanciper des assignations genrées sera plus évidente chez les filles qui présentent des niveaux de SEP élevés sur des activités traditionnellement réservées aux hommes. Pour illustrer ce processus, prenons l'exemple de l'accès des filles aux filières scientifiques, les résultats de Blanchard, Lallemand, et Steinbruckner (2009) montrent que les filles des filières scientifiques se différencient de la moyenne de leur groupe de sexe en développant des SEP relatifs à la dimension scientifique et technique supérieurs à ceux des filles de la filière économique et sociale. Ainsi, la TSCOSP permet de soutenir

l'hypothèse selon laquelle les femmes insérées dans un métier dit masculin devraient présenter un SEP élevé. Celles-ci auront davantage de facilité à s'émanciper des stéréotypes et à pouvoir envisager une orientation atypique. Troisièmement, la TSCOSP caractérise les contextes sociaux et d'apprentissage à même de soutenir le développement des SEP des filles pour des registres d'activités dits masculins. Ces environnements doivent faciliter le vécu d'expériences de réussite sur des tâches traditionnellement masculines (construction, informatique, réparation, etc.). De plus, les environnements qui rendent accessible l'observation de modèles ayant réussi dans le domaine visé contribueront à un accroissement des SEP. Pouvoir rencontrer des personnes, des femmes notamment, exerçant avec succès le métier envisagé offre la possibilité de s'identifier, de se projeter, d'élargir les possibles, d'observer et de s'imaginer dans l'exercice du métier atypique. La source d'inspiration sera d'autant plus forte que le modèle sera une personne importante pour soi, un autrui significatif (Mead, 1963). De même, bénéficier d'encouragements verbaux, de soutien social et de conseils renforcera les SEP. Enfin, le développement des SEP suppose d'être capable de réguler ses émotions, notamment le stress en situation d'évaluation ou les affects (positifs et / ou négatifs) inhérents à la position atypique et au coût psychologique de la transgression (Guichard-Claudic et al., 2008).

- 6 La TSCOSP souligne l'importance des expériences et des actions (réalisées ou empêchées, effectives ou projetées) et l'influence des autrui significatifs dans la construction des représentations de soi et des dimensions du projet. Ce rôle majeur accordé à l'action est développé dans le modèle capacitaire qui peut, nous semble-t-il, apporter un éclairage intéressant à la compréhension du choix d'orientation atypique.

Modèle capacitaire et dynamique d'orientation atypique

- 7 Le modèle capacitaire (Costalat-Founeau, 1999, 2008) est complémentaire à la théorie sociale cognitive en ajoutant une perspective plus dynamique et en proposant la notion de sentiment capacitaire. Ce modèle vise à mieux comprendre l'articulation entre identité, action, et sentiment capacitaire. Pour Costalat-Founeau (2008), l'action est une séquence expérientielle qui intègre l'intention, la mobilisation émotionnelle et l'énergie pour la réaliser. Elle met en relation la connaissance et les compétences, les représentations et les aspirations, les sentiments et les valorisations. L'action revêt une fonction identitaire. Elle exerce à la fois une forme de régulation normative, car elle permet de se comparer, de s'évaluer par rapport aux autres et à la société, et d'être reconnu comme membre du groupe, et une forme de régulation affectivo-cognitive car l'action peut produire des effets de reconnaissance de soi par soi et soutenir le besoin de réalisation de la personne. Ces régulations activent deux formes de capacités : la capacité normative et la capacité subjective, qui s'entraînent l'une l'autre dans un processus dynamique dont la confrontation fait naître un sentiment capacitaire. En d'autres termes, l'action permet de concrétiser les capacités et conduit à l'émergence d'un sentiment capacitaire, qui sera spécifique à un contexte, à un registre d'activités et à un moment de vie. Le modèle capacitaire distingue deux phases dans le sentiment capacitaire. La phase de diffusion représentationnelle lorsque la personne est en situation d'incertitude, qu'elle ne se sent pas capable, qu'elle est en dissonance avec l'environnement extérieur. « On observe une augmentation des frustrations et un manque de confiance en soi qui provoquent un sentiment de repli dans la sphère privée, une non-expression des capacités pouvant aller jusqu'à une résignation du

sujet » (Costalat-Founeau & Guillen, 2009, p. 522). Mais il y a également la phase d'acuité représentationnelle lorsque la personne se sent en consonance avec l'environnement extérieur, capable d'entreprendre des projets. La phase d'acuité correspond à une situation de congruence entre la capacité normative et subjective, la personne se sent légitime et capable d'agir. L'identité et la construction du projet étant des processus dynamiques, une alternance de ces phases, des moments où la personne va se sentir plus ou moins capable, s'observe tout au long de la vie. Ces différents sentiments capacitaires dépendent des contextes et de la réalité subjective, du système complexe de représentations internes, de souvenirs et d'émotions, et du pouvoir d'ajustement du système capacitaire de l'acteur, instance régulatrice des sentiments capacitaires.

- 8 Comme nous pouvons le constater, les sentiments capacitaires se rapprochent des SEP. Toutefois, le modèle capacitaire enrichi nous semble-t-il la notion de SEP en prenant en considération la confrontation des SEP de différents registres d'activités et sources capacitaires. Par exemple, lorsque la personne se sent capable de réussir dans un domaine mais que les personnes significatives de son entourage l'en estiment incapable, des conflits émergent entre ces différentes sources capacitaires (soi / autrui). Parfois, des conflits naissent de SEP contradictoires entre plusieurs registres d'activités ; c'est le cas par exemple d'une personne qui présente un fort SEP quant à ses capacités à réussir mais un faible SEP quant à ses capacités à surmonter des situations difficiles, situation de conflit capacitaire qui s'observe parfois chez les filles de filières scientifiques qui pensent qu'elles peuvent réussir mais qui ne se sentent pas capables d'affronter la compétition des classes préparatoires. Les notions de dynamique du sentiment capacitaire et son instance régulatrice, le système capacitaire, permettent de rendre compte de ces conflits de capacités, des ajustements qu'ils requièrent et des émotions qu'ils activent. L'expression des sentiments capacitaires est une donnée intéressante, c'est un des thèmes investigués dans les entretiens menés.

Problématique

- 9 Encore aujourd'hui, les orientations des filles et des garçons restent toujours très contrastées et peu de filles s'aventurent dans les métiers traditionnellement masculins. À la lecture des travaux antérieurs sur le sujet, le constat formulé par Vouillot et al. (2004) et réitéré depuis par Croity-Belz, Almudever, Cayado, et Lapeyre (2010) d'un manque d'élaborations théoriques permettant d'analyser les processus de division sexuée de l'orientation et du travail reste d'actualité. Il semble nécessaire d'élargir les outils conceptuels et les méthodes d'analyse des réalités subjectives du choix d'orientation atypique et de sa dynamique. La recherche présentée est une contribution théorique et empirique à l'analyse du choix d'orientation atypique de femmes insérées dans des métiers dits masculins des secteurs de la construction, de la sécurité, et des activités scientifiques et techniques. Elles ont été invitées à expliciter les raisons et les informations à partir desquelles ce choix a été élaboré (potentialités offertes par le contexte social, SEP, attentes, intérêts, buts) et à clarifier la signification que prend pour elles ce choix d'orientation atypique. L'objet de la recherche est le discours argumentatif que les femmes construisent autour de leur choix d'orientation vers un métier dit masculin. La question centrale de recherche est d'analyser comment le choix

d'orientation atypique s'inscrit dans une dynamique identitaire et capacitaire. L'étude est exploratoire et se situe dans une approche essentiellement inductive.

Méthode

Échantillon

- 10 Privilégiant le versant subjectif du processus de choix d'orientation atypique, une enquête qualitative a été réalisée sur la base d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de onze femmes volontaires insérées dans des métiers et des secteurs dits masculins. Un appel à candidatures a été lancé *via* le réseau Intranet de différentes entreprises et institutions afin de constituer cet échantillon de situations. Les femmes souhaitant participer et témoigner sur leur parcours d'orientation atypique ont communiqué leurs coordonnées. Afin d'appréhender ce qu'il peut y avoir de commun à l'orientation de femmes dans des métiers traditionnellement masculins, et pour aller au-delà des spécificités de telle ou telle profession (femmes pompiers, femmes mécaniciennes, etc.), nous avons mené le recueil dans des secteurs d'activité et des métiers relativement variés. Trois secteurs d'activité, où les femmes sont minoritaires en nombre ont été retenus : la construction, la sécurité / l'armée, les activités scientifiques et techniques (Guggemos & Vidalenc, 2015). Un autre critère d'inclusion a été l'ancienneté dans le métier fixée à 5 ans et plus, afin de limiter les biais liés à la découverte du poste. L'étude étant exploratoire, aucun autre critère n'a été fixé. Les caractéristiques de l'échantillon sont résumées dans le tableau 1. Toutes les femmes interviewées sont âgées d'au moins 30 ans (l'âge moyen est de 40 ans, allant de 30 à 60 ans, avec 73 % des femmes interrogées ayant entre 30 et 40 ans), mariées ou en vie maritale avec un enfant au moins (1.9 enfant en moyenne). Les entretiens d'une durée moyenne d'une heure quinze minutes ont été réalisés en dehors du lieu de travail. Il est à noter que le niveau professionnel de notre échantillon est élevé, ce biais est à prendre en considération dans l'interprétation des résultats et sera discuté dans les limites de l'étude.

Tableau 1. Caractéristiques de l'échantillon

Identifiant	Âge	Situation	Nombre d'enfants	Secteur d'activité	Profession	Ancienneté profession
Séverine	38	mariée	2	activités scientifiques et techniques	Chercheuse en physique	10 ans
Solange	60	mariée	2	activités scientifiques et techniques	Chercheuse en informatique	34 ans
Céline	37	mariée	3	activités scientifiques et techniques	Ingénieure en informatique	14 ans
Christine	50	mariée	2	activités scientifiques et techniques	Ingénieure en informatique	28 ans
Nathalie	37	mariée	3	construction	Ingénieure en mécanique	14 ans

Carole	41	en couple	1	construction	Ingénieure en bâtiment	18 ans
Olivia	34	mariée	1	sécurité / armée	Lieutenante de police	9 ans
Maryline	45	vie maritale	3	construction	Électricienne	6 ans
Julie	35	mariée	1	sécurité / armée	Lieutenante de police	11 ans
Sarah	36	mariée	2	construction	Carreleuse	8 ans
Coralie	30	vie maritale	1	sécurité / armée	Policière	10 ans

Table 1. *Characteristics sample*

Outil

- 11 Élaboré pour appréhender le processus du choix d'orientation atypique, le guide d'entretien a été construit autour de quatre thèmes :
 - les facteurs temporels et motivationnels du choix d'orientation atypique ;
 - les facteurs contextuels explicatifs du choix d'orientation atypique ;
 - les sentiments d'efficacité personnelle relatifs au choix d'orientation atypique ;
 - les attentes de résultats relatives au choix d'orientation atypique.
- 12 Ces thèmes ont été retenus en cohérence avec le modèle socio-cognitif du choix de carrière, ils permettent une opérationnalisation du modèle.

Analyses

- 13 Les entretiens ont été enregistrés, puis intégralement retranscrits. Le corpus obtenu (107 pages) a fait l'objet d'une analyse de discours réalisée avec le logiciel Alceste (Analyse de lexèmes cooccurents dans les énoncés simples d'un texte, Reinert, 1990). L'analyse du discours par Alceste se base sur les cooccurrences d'énoncés significatifs. Une classification hiérarchique descendante (CHD) établit une différenciation statistiquement significative de classes d'énoncés. Alceste procède à deux classifications successives afin de retenir les classes les plus stables. Le dendrogramme (voir figure 1) représente le mode de séparation des classes et leurs proportions respectives par rapport à la totalité du corpus (aux deux étapes de la classification descendante). Pour chacune des classes, l'analyse se base sur la liste des vocables significativement présents dans la classe ou significativement absents de la classe, les unités de contexte (c'est-à-dire les segments de texte) les plus caractéristiques du profil, les sujets les plus représentatifs de la classe de discours ainsi qu'une classification ascendante hiérarchique des relations locales entre formes d'une même classe (figures 2, 3, 4, 5). Cette méthode permet donc de dégager des classes d'énoncés qui renvoient à des mondes lexicaux spécifiques. « C'est là la tâche du chercheur que de

donner sens aux vocables regroupés dans une classe sur la base de leur cooccurrence. Alceste permet ainsi la mise en œuvre d'une méthode inductive d'analyse linguistique (Martin-Canizares & Baubion-Broye, 2006, p. 511) ». Dans la présentation des résultats, les segments de texte sont retranscrits dans le contexte global des citations plus longues dont ils sont extraits.

Résultats

- 14 Le traitement des résultats via Alceste a mis en évidence quatre classes de discours (277 unités de contexte classées, soit 74 %). Nous commencerons par décrire la classe 3 car ce profil regroupe le plus d'énoncés. Puis nous décrirons la classe 2 qui s'oppose à la classe 3 dans la classification. Enfin, nous décrirons la classe 1 et la classe 4.

Figure 1. Dendrogramme des classes stables

Figure 1. Dendrogram of clusters analysis

Classe 3 (32 % des énoncés traités du corpus) : l'orientation atypique comme remise en cause des rapports sociaux de sexe

- 15 La classe 3 renvoie à un discours où la thématique des capacités, des incapacités, des croyances en soi, parfois aussi du manque de confiance en soi est centrale. Est également centrale la thématique du genre et des rapports sociaux de sexe dans la sphère professionnelle. La référence aux inégalités de positions entre hommes et femmes est présente, de même que les comparaisons hommes / femmes (pour une remise en question de cette hiérarchie des normes de sexe, comme nous le détaillons

ci-après). Les vocables statistiquement les plus significatifs sont homme, femme, capable, place, plafond de verre, arriver, aller, prouver, échec, plus, moins, etc.

- 16 Dans cette classe, l'identité personnelle est référée au groupe des femmes, « moi, en tant que femme... ». L'orientation vers un métier dit masculin prend une dimension collective, « nous les femmes... » / « eux, les hommes... », et est associée à des attentes fortes de reconnaissance : reconnaissance de soi par soi, « prouver que je peux faire, prouver à moi-même » (Olivia, lieutenant de police), et / ou reconnaissance de soi par autrui, « prouver à la société que j'étais capable » (Carole, ingénieure en bâtiment).
- 17 Nous observons la mise en place d'une stratégie d'incomparabilité sociale, un refus volontaire de prendre les hommes comme point de comparaison. « Concrètement dans le travail, je ne me sens pas moins capable, je ne me sens pas plus capable qu'un homme, je ne me suis jamais positionnée en tant que plus ou moins, à aucun moment je ne me suis posé la question » (Olivia, lieutenant de police). On retrouve ce type de propos chez plusieurs femmes représentatives de la classe. Au niveau de la dynamique capacitaire, le refus de se comparer aux hommes devient une stratégie de réussite et de maintien d'un fort sentiment d'auto-efficacité professionnelle : « je me suis sentie capable parce que je ne me suis pas dit c'est un métier d'homme, je me suis dit c'est un métier, je dois y rentrer et puis voilà » (Sarah, carreleuse).
- 18 Il y a, dans ce profil de discours, une remise en question de la division sexuelle du travail. Certaines de ces femmes expliquent que l'orientation atypique est une forme d'insoumission notamment à l'idée qu'il y aurait des domaines réservés aux hommes, d'autres aux femmes. L'engagement atypique est revendiqué comme l'expression d'un esprit de contestation voire une provocation pour certaines.
- 19 Sont évoqués une dynamique du sentiment capacitaire, une alternance de doutes, de difficultés perçues, parfois un sentiment d'incompétence, mais aussi, des croyances fortes d'auto-efficacité, revendiquées comme une condition essentielle à la lutte contre les inégalités, associées à une volonté de faire évoluer les normes de sexe et de réussir. Une forme de résilience, ancrée dans le soutien du groupe des femmes, marque le discours : « on peut le pousser le plafond de verre » (Christine, ingénieure en informatique). Peut-être alors que se joue là, à travers ces parcours et discours atypiques, une possible « mobilité de genre » ; c'est l'hypothèse des sociologues qui postulent que ces insertions contre-stéréotypiques mettent en question les normes de sexe en vigueur. C'est dans et par ces parcours atypiques que peut s'élaborer une mobilité de genre, les racines d'une possible inversion du genre (Guichard-Claudic et al., 2008). Les femmes les plus représentatives de cette classe de discours ont des profils variés, on trouve : Carole, ingénieure en bâtiment ; Olivia, lieutenant de police, Christine, ingénieure en informatique.

Figure 2. Arbre de classification ascendante pour la classe 3

Note : Phi : Le coefficient Phi détermine le vocabulaire significativement présent ou absent de la classe à partir d'une analyse statistique des occurrences des unités textuelles contenant le mot.

Figure 2. Classification tree of cluster 3

Classe 2 (26 % des énoncés traités du corpus) : l'orientation atypique comme résultat d'une histoire familiale et d'un parcours de réussite

- 20 L'argumentation est axée sur le parcours d'accès au métier dit masculin. Il s'agit d'une orientation par vocation qui se manifeste tôt (dès l'enfance ou au cours des études), et le plus souvent dans un environnement familial en lien avec la profession, donc plutôt favorable ou facilitateur. L'orientation vers le métier atypique répond à une attente ou un désir d'un ou des deux parents. Elle est vécue positivement et s'inscrit dans une forme de reproduction sociale, une sorte d'« héritage atypique » où la fille reprend le flambeau d'une tradition familiale. Fortes de cette mémoire en héritage, de la familiarité avec le métier et le milieu professionnel, parfois même bénéficiaires de la réputation sociale de membres de la famille (père, oncle, cousins, conjoint), l'acceptation par le collectif masculin s'avère moins difficile, l'intégration est facilitée pour ces initiées ; « tombée dans le bain toute petite » (Céline, ingénieure en informatique). La référence au père ou à une figure masculine de l'environnement proche (oncle, grand-père, conjoint), le plus souvent exerçant la même profession, est systématique. C'est un autrui significatif, un modèle qui incarne l'image du métier et qui fait naître la vocation et le projet, le père ingénieur par exemple : « j'aimais bien les sciences, mon père était ingénieur » (Solange, chercheuse en informatique). L'évocation de la famille est significativement prépondérante dans ce profil. L'environnement familial, avec ses modèles de réussite (le père) et ses encouragements, contribue au développement de sentiments d'efficacité personnelle élevés.
- 21 Les intérêts professionnels sont présents dans le discours. L'orientation vers le métier est expliquée par le goût pour le métier, pour les caractéristiques de l'activité de travail, pour la matière scolaire en lien. Le métier est un but en soi : « je voulais être ingénieure » (Céline, ingénieure en informatique). Parmi les vocables les plus significatifs, on trouve le champ lexical des intérêts : aimer, goût, choisir, plaire (plu),

métier, carrière, etc. L'association entre figure paternelle et intérêt pour l'activité confère au métier un haut niveau de prestige symbolique et affectif, un projet valorisé et mobilisant pour la personne.

- 22 Enfin, le récit d'un parcours scolaire de réussite est central, de même que la réussite à un concours ou à un examen (concours police, école d'ingénieur, etc.). Les vocables liés au parcours scolaire sont caractéristiques du discours : classe, lycée, élève, etc. La réussite au concours ou à l'examen d'entrée légitime les compétences. Les femmes interrogées ont réussi lors d'une épreuve anonyme où les conditions sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Cette réussite dans ces conditions de stricte égalité atteste de leurs compétences, ouvre l'accès à la profession et légitime la place qu'elles y occupent. C'est un événement de vie important qui marque le propos. Ces expériences de réussite renforcent le sentiment d'efficacité personnelle et contribuent à l'orientation vers le secteur traditionnellement masculin.
- 23 Cette classe s'oppose à la classe 3 car il y a peu de références au genre, à la comparaison hommes / femmes. L'identité est ancrée dans le groupe familial, l'identité sociale associée au groupe des femmes est peu évoquée et la remise en cause des normes de sexe n'est pas explicite. Les vocables femme (Phi = - .25), homme (Phi = - .20), fille (Phi = - .13), garçons (Phi = - .12), masculin (Phi = - .09) sont significativement absents de cette classe de discours. Cette classe regroupe beaucoup de femmes ingénieures, on trouve : Céline, ingénieure en informatique ; Nathalie, ingénieure en mécanique ; Coralie, policière. C'est pourquoi les vocables du domaine des sciences sont significativement présents : math, technique, nombre, manipuler, informatique, etc.

Figure 3. Arbre de classification ascendante pour la classe 2

Figure 3. Classification tree of cluster 2

Classe 1 (27 % des énoncés traités du corpus) : l'orientation atypique comme manifestation du vécu d'une position minoritaire

- 24 L'évocation de situations (scolaires ou professionnelles) où ces femmes se sont retrouvées en position minoritaire est centrale dans ce profil de discours : « il y a toujours un sentiment d'étrangeté quand on est une fille ou deux sur une classe de garçons » (Solange, chercheuse en informatique). La référence aux nombres, aux quotas d'hommes et de femmes est prépondérante : « moi, je m'amuse toujours en réunion à compter le nombre d'hommes, et en général, je suis toute seule » (Nathalie, ingénieure en mécanique). La catégorie grammaticale des nombres est statistiquement plus présente dans cette classe.
- 25 En parallèle, la question de la légitimité d'une femme dans un milieu d'hommes revient fréquemment : « ce qui m'a fait le plus peur et qui me fait toujours peur, c'est de m'intégrer dans un monde d'hommes. C'est-à-dire est-ce que je vais vraiment être acceptée dans ce milieu, est-ce que moi, je vais aussi me sentir à ma place, est-ce que quelque part je ne vise pas un peu trop haut, est-ce que je ne vais pas là où je n'ai pas à être ? » (Sarah, carreleuse). Cette différence semble difficile à vivre et les affects sont plutôt négatifs : « c'est dur, on lutte » (Julie, lieutenant de police) ; « quand j'ai été embauchée, j'ai beaucoup souffert d'être une fille, faut quand même le dire c'était difficile » (Séverine, chercheuse en physique). Le malaise associé à cette position marginale se retrouve également avec les autrui significatifs de la sphère personnelle : « à l'extérieur, on vous regarde d'un air bizarre » (Solange, chercheuse en informatique) ; « c'est pas facile d'annoncer à sa famille, à ses amis, j'ai fait histoire de l'art donc j'ai des amis qui sont dans le milieu de l'art, leur annoncer que je veux être carreleuse. Dans ma belle-famille, ce n'est pas super bien passé, parce que c'est une famille un peu intello, et j'étais libraire... » (Sarah, carreleuse). L'orientation atypique peut susciter incompréhension voire réprobation de l'entourage.
- 26 Ce sont les compétences individuelles et la force de caractère, plus que le soutien d'un collectif ou d'une solidarité féminine, qui permettent de faire face : « avec mon caractère opiniâtre, j'ai dit, je vais pas lâcher... » (Séverine, chercheuse en physique). Le « je » est prédominant dans ce profil. La dynamique d'orientation atypique est la manifestation d'un parcours individuel vers une carrière innovante. L'intérêt pour le métier est exprimé dans ce profil, celui-ci est porteur de sens pour le projet (comme pour la classe 2).
- 27 Les rapports sociaux de sexe sont présents dans le discours, mais contrairement à la classe 3, le positionnement va plutôt dans le sens d'une reproduction de la division sexuelle du travail. En tant que femmes dans un milieu d'hommes, elles s'approprient ou se voient attribuer les tâches généralement féminines. Elles acceptent voire contribuent à cette reproduction des spécialisations professionnelles et des hiérarchies différenciées selon les sexes. Elles ont pu accéder au milieu masculin sans pour autant vouloir en transformer les normes et les usages, certaines vont même rechercher la protection des hommes : « quelque part je suis protégée parce que je suis sous l'aile d'un homme carreleur » (Sarah, carreleuse) et reconnaissent le bénéfice de leur situation minoritaire : « on est chouchouté » (Séverine, chercheuse en physique). Par conséquent, le discours apparaît paradoxal, c'est dur, mais en même temps il y a les bénéfices associés à cette position minoritaire d'unique femme dans un collectif masculin. Cette ambivalence se traduit par une importante dynamique du sentiment

capacitaire : le sentiment d'efficacité personnelle oscille entre des périodes de véritables doutes sur soi (est plusieurs fois évoqué un sentiment d'incapacité ou un risque d'auto-handicap) que nous identifions comme des phases de diffusion représentationnelle, et des périodes où la confiance en soi est plus forte, il y a alors une réaffirmation du projet et acuité représentationnelle.

- 28 Les comparaisons sociales au groupe des hommes sont nombreuses, et toujours défavorables aux femmes, notamment quand l'activité met en jeu les compétences physiques et d'autorité : « il y a le côté féminin qui nous joue des tours. On est moins crédible parce que c'est une question d'aspect » (Coralie, policière). Les mots significatifs sont : garçon, fille, enfant, intéresser, intéressant, personnel... Par rapport à la classe 3, le vocabulaire est différent. On ne parle pas des hommes, des femmes, mais des filles et des garçons. Les auxiliaires « être » et « avoir » qui peuvent faire référence à un discours « essentialiste » sont prépondérants. Les femmes les plus représentatives de cette classe de discours sont : Solange, chercheuse en informatique, Séverine, chercheuse en physique, Sarah, carreleuse.

Figure 4. Arbre de classification ascendante pour la classe 1

Figure 4. Classification tree for cluster 1

Classe 4 (15 %) : l'orientation atypique comme opportunité de réorientation et d'initiative

- 29 La classe 4 regroupe les femmes pour qui le choix d'un métier dit masculin est davantage le fait des circonstances que la manifestation d'un choix par vocation ou « par héritage familial ». Les vocables significatifs sont : occasion, moment, changer, découvrir, stage. L'orientation atypique apparaît comme un moyen de sortir d'une

situation professionnelle difficile (chômage, licenciement, insatisfaction professionnelle, routine, inactivité, précarité, etc.). C'est aussi parfois une solution de remplacement (e.g. quand le projet choisi n'est pas réalisable). Par conséquent, la décision de s'engager dans un métier dit masculin d'orientation est généralement plus tardive, une opportunité qui survient en deuxième partie de carrière ou après une première période de travail. Certaines circonstances vont faire que la possibilité d'exercer le métier apparaît. Souvent ces femmes évoquent un dispositif institutionnel qui a pu susciter la démarche et rendre possible la réorientation (par exemple, Pôle Emploi qui finance une formation qualifiante). Dans ce profil, la carrière est particulièrement atypique car rien ne destinait au métier.

- 30 Les attentes sont surtout de changer de vie, de quitter une situation, de retrouver un pouvoir d'action, une liberté de choix et un intérêt pour ce que l'on fait : « mon attente, c'était juste trouver du plaisir dans ce que je fais, c'est tout. Rien d'autre. Être heureuse d'aller au boulot le matin » (Sarah, carreleuse). L'intérêt pour l'environnement professionnel est exprimé. Précisément, c'est souvent l'envie de quitter un milieu féminin ou une profession de bureau, un contexte professionnel dont l'ambiance et les valeurs ne plaisent plus qui sont les motivations principales. Les discours mettent en avant un attrait et des représentations positives voire idéalisées des contextes masculins et manuels : « je cherchais la franchise, le franc-parler, même si les choses sont dites d'une manière un peu sèches, vulgaires ou dures, mais au moins elles sont dites » (Maryline, électricienne) ; « j'ai eu envie vraiment d'un métier où je vois le résultat de mon action concrètement » (Sarah, carreleuse). Les difficultés liées à l'exercice du métier ou les difficultés d'intégration sont peu anticipées. Par ailleurs, la recherche de l'intégration à un collectif professionnel structuré est centrale pour certaines, notamment les femmes du secteur de la sécurité et de la police, où la présence d'un uniforme peut venir estomper symboliquement les différences et où la solidarité est essentielle à l'exercice de l'activité de travail : « moi, j'avais choisi justement pour cet esprit de groupe » (Julie, lieutenant de police). Enfin, au niveau du sentiment capacitaire, ces femmes manifestent toutes un fort sentiment d'efficacité personnelle dans leur capacité à changer et à s'adapter : « pourquoi pas, j'ai essayé, je me lance » (Maryline, électricienne). Les femmes les plus représentatives de cette classe de discours sont : Maryline, électricienne ; Julie, lieutenant de police ; Sarah, carreleuse.

Figure 5. Arbre de classification ascendante pour la classe 4

Figure 5. Classification tree of cluster 5

Discussion

- 31 L'article présente une étude consacrée aux rôles qu'occupent divers facteurs (expériences d'apprentissage, SEP, attentes de résultats, intérêts, buts) dans l'argumentation du choix d'orientation de femmes vers des métiers dits masculins. Il se centre également sur la dynamique capacitaire du processus d'orientation atypique. Cette recherche s'inscrit dans le courant plus global des travaux qui visent à réfléchir à un changement social dans le sens d'une plus grande égalité entre les sexes dans la sphère professionnelle. Cette égalité accrue se fonde notamment sur un mouvement de « desexuation » des choix d'orientation et des places occupées par les hommes et les femmes sur le marché du travail (Vouillot et al., 2004, p. 278).
- 32 En matière d'apports de la recherche, l'analyse de discours réalisée *via* Alceste sur le corpus des 11 entretiens menés auprès de femmes insérées dans des métiers dits masculins de la construction, de la sécurité / armée, des activités scientifiques et techniques, a fait émerger quatre classes. Elles confirment la présence de facteurs déterminants dans les raisons du choix d'orientation atypique. Parmi eux, on trouve le rôle des expériences d'apprentissage et des soutiens sociaux qui contribuent à l'éveil d'intérêts, à l'identification de compétences, et à l'émergence de SEP et d'attentes de résultats élevés pour le métier atypique. Expériences familiales, expériences scolaires, mais aussi expériences professionnelles d'autres emplois occupés sont évoquées pour expliquer le choix du métier dit masculin. L'exemple des expériences familiales est illustratif. Pour certaines, le métier atypique s'inscrit dans une transmission familiale, c'est le cas par exemple des femmes ingénieures de l'échantillon. Nos résultats étayaient ce qui a pu être décrit sur cette population (Marry, 2004). Ils montrent comment le contexte familial avec, en général, un père ingénieur, peut être le support de modèles de réussite, d'encouragements, et d'une immersion précoce qui développe le goût, les compétences et l'assimilation des valeurs spécifiques au métier et aux études d'ingénieur (les codes et les rites des classes prépa et des écoles). Pour d'autres, le choix du métier dit masculin peut rompre avec la tradition familiale. C'est le cas par exemple d'une des femmes interviewées qui, en renonçant à un métier de libraire pour devenir carreuse, s'inscrit en rupture avec une lignée familiale de professions intellectuelles. Ces expériences d'apprentissage *via* la médiation des SEP et des attentes de résultats sont souvent associées à des trajectoires d'accès au métier différentes. Les classes de discours obtenues distinguent les femmes pour qui le choix du métier dit masculin correspond à une orientation vocationnelle initiale plutôt consensuelle, de celles pour qui il s'agit d'une orientation circonstancielle, d'une reconversion où les obstacles sont plus nombreux pour légitimer la conduite atypique. Cette distinction a été observée également par Rodrigues (2010) chez les femmes conductrices de poids lourds.
- 33 Un second apport des résultats est la mise en évidence des stratégies identitaires et de la dynamique capacitaire activées dans et par le processus d'orientation atypique. Comme le montre la description des classes, les stratégies identitaires et la dynamique capacitaire contribuent à la caractérisation des discours. Les stratégies d'identification aux autres significatifs, de comparaisons sociales et d'ancrage identitaire ont été mises en évidence. Nous avons observé, par exemple, chez certaines femmes un ancrage dans le « je » avec le primat d'une logique individuelle associée au parcours d'orientation atypique, chez d'autres un ancrage dans le « nous » avec une orientation atypique qui

va s'inscrire dans une logique collective, familiale, sociétale, ou liée au « groupe-métier ».

- 34 Par ailleurs, nos résultats montrent que les représentations de soi en matière de capacités, d'incapacités, et les affects liés aux sentiments capacitaires comptent parmi les structures signifiantes de l'analyse. Le choix d'orientation atypique est un processus qui s'inscrit dans une dynamique capacitaire. Celle-ci s'articule autour de phases de diffusion et / ou d'acuité représentationnelle qui impliquent un ressenti affectif reconnu comme le coût affectif de la transgression. Certaines femmes interviewées doutent de leurs compétences, de l'adéquation entre leur projet et leurs caractéristiques personnelles, des actions et du positionnement à adopter. Ici s'exprime ce que le modèle capacitaire qualifie de diffusion représentationnelle. La problématique de la légitimité perçue est en jeu avec ses conséquences sur la reconnaissance. Ce sentiment négatif altère la capacité à réinterroger les spécialisations professionnelles différenciées entre les sexes et leurs hiérarchies. D'autres au contraire font état d'une acuité représentationnelle, d'une congruence entre intérêts, sentiments d'efficacité personnelle et choix d'orientation. Elles se décrivent alors plus fortes pour faire face à l'adversité, aux situations conflictuelles et aux affects négatifs que la position minoritaire et atypique peut susciter, plus aptes aussi à s'adapter et / ou à remettre en cause les normes dominantes.
- 35 Ainsi, l'étude et les résultats présentés sont intéressants pour l'éclairage qu'ils apportent aux travaux des sociologues (Guichard-Claudic et al., 2008 ; Maruani, 2011 ; Lapeyre, 2006) dans la compréhension des mécanismes explicatifs des évolutions que les orientations et insertions atypiques sont susceptibles d'apporter aux rapports sociaux de sexe et à la mobilité de genre. À la question de saisir dans quelles conditions les femmes qui exercent un métier dit masculin sont porteuses de transformations ou, au contraire, un maillon supplémentaire d'une certaine continuité dans les manières de travailler, notre étude semble apporter quelques éléments de réponse. Elle montre l'importance des stratégies identitaires et de la dynamique capacitaire dans la genèse du choix d'orientation atypique et dans les effets individuels et sociaux de cette situation originale.
- 36 Cette recherche comporte des limites qu'il convient de souligner. L'échantillon comporte un petit nombre d'individus qui présentent des profils variés. Il n'a donc aucune validité statistique et les conclusions ne peuvent s'appliquer qu'aux femmes interviewées. L'étude appréhende les processus émergents issus de l'analyse des discours, elle ne cherche pas à représenter statistiquement la population mais à décrire différentes situations possibles du problème étudié. Toutefois, la surreprésentation des femmes de catégories socioprofessionnelles élevées (ingénieures, chercheuses, lieutenantes de police) est à prendre en compte dans l'interprétation des résultats. L'orientation vers un métier dit masculin de bas niveau de qualification n'est pas la même chose que celle vers un métier qualifié ; le choix atypique n'est certainement pas perçu de la même manière par l'entourage ou par le collectif professionnel. Cette dimension ressort un petit peu dans nos analyses (classe 1), elle aurait certainement pris plus de poids dans la structuration des classes si le nombre de femmes orientées vers des métiers dits masculins de bas niveaux de qualification avait été supérieur.

Conclusion

- 37 Plusieurs prolongements théoriques et pratiques peuvent être envisagés. En modélisant les effets du genre sur les intérêts et le choix de carrière, la TSCOSP (Lent et al., 1994, 2000) apporte des éléments de réponse significatifs à l'explication du caractère sexué des choix d'orientation, à la fois sur les raisons d'une résistance si forte de la division sexuée de l'orientation mais aussi sur les conditions sous-jacentes à une émancipation des normes de sexe. Elle souligne en particulier le rôle médiateur joué par les SEP dans les choix d'orientation et l'importance des expériences d'apprentissage. Le modèle capacitaire (Costalat-Founeau, 1999, 2008) se réfère également aux SEP, à travers la notion voisine de sentiments capacitaires, et procure un aspect plus dynamique au processus de choix d'orientation atypique en appréhendant les conflits que cette position contre-stéréotypique peut susciter et les régulations intra- et interpersonnelles mobilisées. Les interactions entre identité, action et sentiment capacitaire sont centrales dans ce modèle, or, « dans les conduites d'orientation, il y a “ enjeu ” et “ mise en jeu ” de l'identité sexué(e) » (Vouillot et al., 2004, p. 282). Apporter une perspective plus dynamique à la TSCOSP en s'appuyant notamment sur le concept de dynamique capacitaire et sur une méthodologie qualitative à même de faire émerger les significations que les personnes donnent à leurs choix professionnels, peut contribuer à renforcer les outils conceptuels et les méthodes d'analyse des réalités subjectives du processus de choix d'orientation atypique. C'est ce que nous avons proposé dans cette étude exploratoire. Toutefois d'autres travaux permettront d'étayer cette perspective. Ils permettront de modéliser les liens entre identité et sentiments d'efficacité personnelle, entre dynamique identitaire et dynamique capacitaire. Un autre prolongement à donner aux résultats pourrait être une étude sur l'influence des raisons du choix d'orientation atypique et de sa dynamique capacitaire sur le vécu de cette situation atypique et sur les conduites d'insertion déployées par ces femmes pour s'adapter au milieu dit masculin.
- 38 Enfin, la notion de légitimité, qui revient à plusieurs reprises dans les discours, pourrait permettre de définir des pratiques d'accompagnement autour de la reconnaissance. Certaines personnes en situation d'orientation atypique font état de doutes sur leur légitimité, de questionnements récurrents sur la place qu'elles occupent, qu'elles ont à occuper, qu'elles devraient occuper. La confiance en soi et l'estime de soi peuvent s'en trouver atteintes. Par conséquent, il semble important d'apporter un accompagnement vers, mais aussi, dans l'exercice du métier atypique (groupes de soutien, échanges de pratiques, réseaux d'entraide entre femmes exerçant un métier dit masculin). Accompagner les personnes en situation d'orientation atypique autour de ces problématiques de reconnaissance pourrait contribuer à ce que l'avancée en mixité conduise à plus d'égalité dans la sphère professionnelle, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui. Enfin, cette recherche pourrait être l'objet d'applications sur d'autres populations pour rendre compte de la complexité du concept de mixité.

BIBLIOGRAPHIE

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1980). *L'apprentissage social*. Bruxelles : Mardaga.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck.
- Betz, N. E. (2007). Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*, 15, 403-422.
- Betz, N., & Fassinger, R. (2012). Quantitative Methods in Counseling Psychology Research. In E. Altmaier & J. C. Hansen (éd.), *The Oxford Handbook of Counseling Psychology* (pp. 328-343). New York: Oxford.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Blanchard, S. (2008). Sentiments d'efficacité personnelle et orientation scolaire et professionnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 37(1), 5-27.
- Blanchard, B., Lallemand, N., & Steinbruckner, M. L. (2009). L'évolution des sentiments d'efficacité scolaires et professionnels de lycéens français entre 1994 et 2006. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 38(4), 417-449.
- Costalat-Founeau, A. M. (1999). Identity Dynamic, Action and Context. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 29(3), 289-300.
- Costalat-Founeau, A. M. (2008). Identité, action et subjectivité, le sentiment de capacité comme un régulateur des phases identitaires, Identité sociale et subjectivité. *Connexion*, 89, 63-74.
- Costalat-Founeau, A. M., & Guillen, S. (2009). Identité sociale et dynamique capacitaire pour un sujet en quête de reconnaissance. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 4, 521-544.
- Croity-Belz, S., Almudever, B., Cayado, V., & Lapeyre, N. (2010). L'insertion des femmes dans des métiers dits masculins : trajectoires atypiques et transfert d'acquis d'expériences. In V. Rouyer, S. Croity-Belz, & Y. Preteur (éd.), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte* (pp. 163-176). Toulouse : Éres.
- Duru-Bellat, M. (2005). *L'école des filles : quelles formations pour quels rôles sociaux ?* Paris : L'Harmattan.
- Gianettoni, L., Simon-Vermot, P., & Gauthier, J. A. (2010). Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie*, 173, 41-50.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrod, A. (éd.) (2008). *L'inversion du genre : quand les métiers se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes : Presses universitaires.
- Guggemos, F., & Vidalenc, J. (2015). Une photographie du marché du travail en 2014. *Insee Première*, 1569.

- Houel, A. (2002). Des femmes face à un métier masculin : représentations et résistances. *Éducation permanente*, 50, 43-51.
- Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse : Octares.
- Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 37(1), 57-90.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14, 12-35.
- Marro, C. (2003). Se qualifier de « fille féminine » ou de « garçon masculin » à l'adolescence. *Pratiques Psychologiques*, 3, 5-20.
- Marry, C. (2004). Les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse. Paris : Belin.
- Maruani, M. (2011). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- Maruani, M. & Meron, M. (2012). *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*. Paris : La Découverte.
- Martin-Canizares, C., & Baubion-Broye, A. (2006). Socialisation organisationnelle et engagement dans de nouveaux rôles professionnels : l'exemple de cadres de l'action sociale. *Carrièresologie*, 10(3), 507-526.
- Mead, G. H. (1963). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Reinert, M. (1990). Alceste, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de G. de Nerval. *Bulletin de méthodologie sociologique*, 26, 24-54.
- Rodrigues, A-C. (2010) *Des femmes conductrices de poids lourds : parcours de vie et rapport au métier d'une portion croissante de la main-d'œuvre dans un métier en mutation*. Thèse de Doctorat, Université Paris-Est.
- Rouyer, V., Croity-Belz, S., & Prêteur, Y. (2010). *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*. Toulouse : Éres.
- Stevanovic, B., & Mosconi, N. (2007). La représentation des métiers chez les adolescent.e.s scolarisé.e.s au collège et au lycée. Du mouvement mais pas de changement. *Travail et Emploi*, 109, 69-80.
- Vouillot, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et sociétés*, 18, 87-108.
- Vouillot, F. (2010). L'orientation, le butoir de la mixité. *Revue française de pédagogie*, 171, 59-67.
- Vouillot, F., Blanchard, S., Marro, C., & Steinbruckner, M.-L. (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, 277-291.
- Vouillot, F., Marro, C., & Blanchard, S. (2013). Le conseil en orientation face à la question du genre. In I. Orly-Louis, V. Guillon, & E. Loarer (éd.). *Psychologie du conseil en orientation* (pp. 229-251). Bruxelles : De Boeck.

Zaouche-Gaudron, C., & Rouyer, V. (2002), L'identité sexuée du jeune enfant : actualisation des modèles théoriques et analyse de la contribution paternelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), 523-533.

RÉSUMÉS

Basée sur la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (Lent, Brown, & Hackett, 1994, 2000) et le modèle capacitaire (Costalat-Founeau, 1999, 2008), l'étude se centre sur le rôle des sentiments d'efficacité personnelle (Bandura, 1977, 2003) et de leur dynamique dans le choix d'orientation atypique. Une analyse via Alceste de 11 entretiens semi-directifs de femmes insérées dans des métiers dits masculins a mis en évidence 4 classes de discours selon les significations que prend ce choix d'orientation atypique. Ces résultats sont discutés du point de vue des retombées théoriques et pratiques qu'ils soulèvent.

Based on social cognitive career theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994, 2000) and the capability model (Costalat-Founeau, 1999, 2008), the study focuses on the role of self-efficacy (Bandura, 1977, 2003) and its dynamic in non-traditional career choices. A discourse analysis via ALCESTE of 11 semi-structured interviews of women engaged in traditionally male jobs highlighted 4 clusters according to the reason given for this non-traditional career choice. These results will be discussed from the viewpoint of the theoretical and practical implications that they raise.

INDEX

Mots-clés : orientation atypique, identité, sentiment d'efficacité personnelle, choix professionnel, stéréotypes de genre

Keywords : Non-traditional career choice, identity, self-efficacy, career choice, gender stereotypes

AUTEURS

ISABELLE FAURIE

est Maîtresse de conférences, Université Paul Valéry, Montpellier 3. Thèmes de recherche : psychologie sociale, du travail et des organisations, sentiment d'efficacité personnelle, projet de carrière, indécision. Contact : Université Paul Valéry, Montpellier 3, route de Mende, 34199 Montpellier cedex 5. Courriel : isabelle.faurie@univ-montp3.fr

ANNE-MARIE COSTALAT-FOURNEAU

est Professeure de psychologie sociale, Université Paul Valéry, Montpellier 3. Thèmes de recherche : identité, dynamique du projet, modèle capacitaire, identité sociale, genre. Contact : Université Paul Valéry, Montpellier 3, route de Mende, 34199 Montpellier cedex 5. Courriel : anne-marie.costalat@univ-montp3.fr