

Orientation et genre

Introduction

Les garçons se dirigent assez systématiquement vers la filière scientifique dans les classes terminales de l'enseignement secondaire alors que les filles se répartissent de façon plus équilibrée entre les différentes séries. Pourquoi ? Qu'est-ce qui explique que le public qui fréquente les amphis de psychologie soit en grande majorité composé d'étudiantes, tandis que les programmes d'ingénieur semblent réservés à la gente masculine ? Pour quelles raisons pensons-nous automatiquement à « une » auxiliaire de vie, « une » puéricultrice, « une » manucure, et à « un » carreleur, « un » menuisier ou « un » huissier ? Ces questions se trouvent au cœur de la problématique du genre dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle, à l'instar de toutes celles qui portent sur les facteurs psychosociaux et les processus individuels et collectifs qui affectent de manière sélective les choix de cursus académique et de carrière selon que l'on soit une femme ou un homme.

De nombreuses données statistiques officielles, pour la plupart disponibles sur le web, attestent cette distribution inégale de la population dans les filières d'enseignement et les métiers en fonction du genre. Par exemple, au niveau européen, on peut apprendre des publications d'Eurostat (Eurostat, 2019) que les femmes ont, globalement, un léger avantage sur les hommes quant à leur niveau d'éducation : 33% des femmes de 25 à 64 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur pour 30% des hommes. Par contre, deux tiers des cadres supérieurs dans l'UE sont des hommes, et six scientifiques sur dix (sciences exactes et sciences de l'ingénieur) sont aussi des hommes.

En France, le rapport *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes* de 2017 révèle qu'en moyenne les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons, redoublent moins et sont plus diplômées à la sortie du système éducatif. Elles sont par ailleurs plus présentes dans l'enseignement général (71%) que professionnel (29%) alors que 40% des garçons fréquentent ce dernier. En ce qui concerne les choix d'orientation dans l'enseignement général, les filles sont très majoritaires dans les séries littéraires (80%) et majoritaires dans les classes terminales économiques et sociales (60%), alors que les garçons se concentrent dans la filière scientifique (53%). Dans l'enseignement professionnel, seulement 14% des filles se retrouvent dans les spécialités de la production, et à l'intérieur de celles-ci, elles convergent massivement dans les spécialités de l'habillement et du textile (90%). Dans les spécialités des services, où elles sont majoritaires, elles privilégient les spécialités de l'aide aux personnes. Dans l'enseignement supérieur, fréquenté à hauteur de 55,1% par les jeunes femmes, des inégalités de répartition hommes-femmes dans les différents cursus se manifestent également. Les femmes sont majoritaires dans les cursus du secteur des sciences humaines et sociales (environ 70%) et dans les filières menant aux professions de santé (64%). A l'inverse, elles sont beaucoup moins présentes dans le secteur des sciences fondamentales et appliquées (moins de 30%). Sur le plan des métiers, on constate une nette progression de la mixité dans les emplois qualifiés, tant dans les professions libérales que dans les emplois de cadre. Pour ces fonctions d'encadrement et de direction, la parité hommes-femmes a été atteinte en 2013, mais uniquement dans la population des jeunes travailleurs. Par contre, la mixité hommes-femmes est loin d'être acquise dans les métiers moins qualifiés. La part des femmes avoisine les 90% dans huit métiers (assistante maternelle, aide à domicile, coiffeuse, esthéticienne, employée de maison, secrétaire, infirmière, aide-soignante). Ces métiers relèvent tous du secteur

tertiaire, alors que les métiers dans lesquels les femmes sont les moins représentées sont ceux de l'industrie et de la construction (cf. chapitre genre et travail).

Pour la Belgique, les constats sont globalement similaires. Selon les Indicateurs de l'enseignement (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2019), les filles sont majoritaires dans l'enseignement secondaire général alors que les garçons sont plus présents dans l'enseignement professionnel. Au sein de ce dernier type d'enseignement, les jeunes femmes sont surreprésentées dans les sections de l'habillement et du service aux personnes, et les jeunes hommes dans les filières de l'industrie, l'agronomie et la construction. A l'université, on peut observer, sur la base de l'Annuaire des Recteurs des Universités francophones (année 2015-2016), une proportion plus importante des femmes dans les domaines des Langues, lettres et traduction (74,5%), Information et communication (67%), Sciences juridiques (64%), Sciences psychologiques et de l'éducation (78%), Médecine (60%), Sciences vétérinaires (74%), et Sciences biomédicales et pharmaceutiques (67%). Les hommes sont quant à eux surreprésentés dans les Sciences de l'ingénieur (80%), les Sciences exactes (65%), les Sciences agronomiques (60%) et les Sciences économiques et de gestion (61%). Pour ce qui est des Sciences politiques et sociales, de l'Histoire, histoire de l'art et archéologie, des Sciences dentaires et des Sciences de la motricité, le ratio hommes/femmes est plus équilibré. Pour l'année 2019, l'Office national belge des statistiques rapportait que les dix métiers les plus féminins en Belgique étaient ceux de sage-femme, aide de ménage à domicile, garde d'enfants, éducateur de la petite enfance, aide-soignant à domicile, secrétaire médical, esthéticien et assimilés, secrétaire, laveur et repasseur de linge à la main et aide-soignant à domicile. Pour le côté masculin, on retrouvait les mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques, les pompiers, les tôliers-chaudronniers, les constructeurs en béton armé, les conducteurs d'engins de terrassement, les plâtriers, les électriciens, les maçons, les

conducteurs de poids lourds et les couvreurs-zingueurs. Parmi les métiers dont la distribution était équilibrée selon le genre, figuraient les garnisseurs de rayons, les avocats et autres juristes, les médecins généralistes, les médecins spécialistes, les agents d'assurances, les managers en ressources humaines, les aides comptables et cadres comptables, les commerçants ou encore le personnel de la restauration. Il est intéressant de noter qu'à de rares exceptions près, les métiers les plus égalitaires sur le plan du genre impliquent, comme en France, d'être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur. A l'opposé, ceux pour lesquels les disproportions en termes de genre sont les plus marquées sont le plus fréquemment des métiers accessibles avec un niveau d'éducation plus faible.

Pour comprendre ces inégalités de genre dans les trajectoires académiques et professionnelles, nous proposons trois pistes de réflexion. Dans un premier temps, nous passons en revue le modèle de la circonscription et du compromis élaboré par Linda Gottfredson. Il s'agit d'un modèle psychosocial qui décrit le développement des intentions d'avenir professionnel de l'enfance à l'âge adulte. On y voit que le genre et les stéréotypes de genre associés aux professions sont des déterminants massifs du processus d'orientation. Dans un deuxième temps, nous analysons le manque d'attrait des femmes pour les études et les métiers techniques et scientifiques (appelées filières STEM en anglais ou STIM en français, pour *Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques*), notamment à la lumière du concept de « communion ». Enfin, il est question de certains choix d'orientation que l'on pose à la condition de se sentir suffisamment brillant, et il apparaîtra que cette « brillance » demeure, aujourd'hui encore, une certitude typiquement masculine.

[Le modèle de la circonscription et du compromis de Linda Gottfredson](#)

Le modèle psychosocial et développemental de Gottfredson a été élaboré dans les années 80' et a été étendu et mis à jour jusqu'au début des années 2000 (Gottfredson, 2002). Il a par ailleurs fait l'objet de nombreuses vérifications empiriques et a donné lieu à la mise en place d'interventions à destination des enfants et des adolescents.

Préalablement à l'élaboration de son modèle, Gottfredson a réalisé plusieurs recueils de données sur la population des travailleurs aux USA, en vue de mieux cerner le sort réservé à certains groupes sur le marché du travail, dont les femmes ou les afro-américains. A l'époque, avant les années '80 donc, le constat était que la population active aux États-Unis était composée de 38 % de femmes, et que celles-ci étaient largement cantonnées dans des métiers à faible niveau de prestige et de rémunération. Elles étaient en outre surreprésentées dans les métiers du soin aux personnes et dans les emplois administratifs. Pour expliquer ces chiffres, Gottfredson considère que, dès l'enfance, garçons et filles divergent quant à leurs intérêts professionnels, et que cette divergence précoce perdurerait jusqu'à l'âge adulte, se combinant à des différences en termes de compétences entre les sexes, compétences acquises par autostimulation. Autrement dit, garçons et filles développeraient assez tôt des intérêts différents pour certaines classes d'activités, qui les conduiraient, en exerçant ces activités, à améliorer certains types de compétences. Ces intérêts différents, et les compétences spécifiques qui leur sont associées, dirigeraient ensuite hommes et femmes vers des premiers métiers distincts, où ils cultiveraient de nouvelles compétences spécifiques, les amenant vers le métier suivant, et ainsi de suite. Par le biais d'intérêts divergents dès l'enfance, le genre déterminerait donc en bonne partie la trajectoire professionnelle.

Deux contenus, deux jugements, deux processus

Deux types de contenus mentaux, ou représentations, sont essentiels dans le modèle de Gottfredson : le concept de soi et les images des professions. Le concept de soi correspond à la manière dont l'individu se perçoit. C'est l'ensemble organisé des caractéristiques qu'il s'attribue. Dans cet ensemble, l'apparence, les habiletés ou compétences, la personnalité, le genre, les valeurs et la place occupée dans la société seraient les caractéristiques déterminantes du concept de soi en ce qui concerne la réflexion relative à sa propre orientation scolaire et professionnelle. Notons d'emblée que le genre occupe une place importante. Il en va de même pour la position sociale de l'individu et ses compétences perçues.

Parallèlement à ces contenus centrés sur l'individu, tout un chacun disposerait également de contenus associés aux différents métiers. Gottfredson souligne que tant les enfants que les adultes n'en savent pas très long à propos des différents métiers. Elle postule en effet que ces contenus, ou images des professions, sont en fait des représentations stéréotypées relatives aux différentes professions, aux personnes qui les exercent, à leurs caractéristiques et à leur style de vie.

Ces images des professions que nous avons en tête ne coexistent pas de façon indépendante. Au contraire, elles seraient liées les unes aux autres et formeraient une carte cognitive des professions, c'est-à-dire une représentation mentale des positions relatives des métiers. Plus précisément, la carte cognitive des professions serait organisée selon deux dimensions : le prestige et le genre. Selon Gottfredson, la carte cognitive des professions ne serait pas une production purement individuelle mais plutôt une carte commune partagée par les membres d'un même groupe social. Pour cerner plus concrètement ce que recouvre cette notion de carte cognitive des professions, une illustration tirée de données récentes figure plus loin (figure 2).

Dans la réflexion à propos de ses intérêts professionnels, l'individu émet un premier jugement, appelé jugement de compatibilité. Celui-ci consiste à sélectionner les métiers dont les représentations sont perçues comme les plus compatibles avec les caractéristiques que l'individu s'attribue (le concept de soi). Plus un métier sera perçu comme compatible avec les éléments du concept de soi, plus ce métier sera apprécié. Par ailleurs, bien qu'un métier puisse paraître fort séduisant en termes d'adéquation avec le soi, il se peut que l'on s'en détourne car on l'estime hors de portée. Il s'agit là du deuxième jugement, le jugement d'accessibilité. Celui-ci porte sur les obstacles perçus comme pouvant entraver l'accès au métier envisagé. Ces obstacles sont très fréquemment en lien avec les choix d'orientation et les performances scolaires antérieurs.

Les jugements de compatibilité et d'accessibilité mènent à la détermination d'un ensemble d'alternatives professionnelles que Gottfredson nomme l'espace social, ou encore la zone des alternatives professionnelles acceptables, et qui comprend les métiers appréciés d'une part, eu égard notamment à leur caractère sexué et leur prestige, et perçus comme accessibles d'autre part, en fonction du parcours scolaire antérieur. Cet espace social peut être représenté graphiquement dans la carte cognitive des professions, comme illustré ci-dessous pour le cas d'un garçon/homme (figure 1). La figure montre que le prestige et le genre associés aux métiers déterminent en bonne partie la sélection des métiers que l'on souhaite exercer. On ne choisit pas de métiers jugés inférieurs, en termes de prestige, à la position sociale que l'on souhaite occuper dans la société. De même, on élimine les métiers qui sont associés au genre opposé. La figure indique aussi que l'on renonce à des métiers appréciés parce qu'ils sont considérés comme hors d'atteinte eu égard aux efforts que l'on devrait déployer pour y accéder.

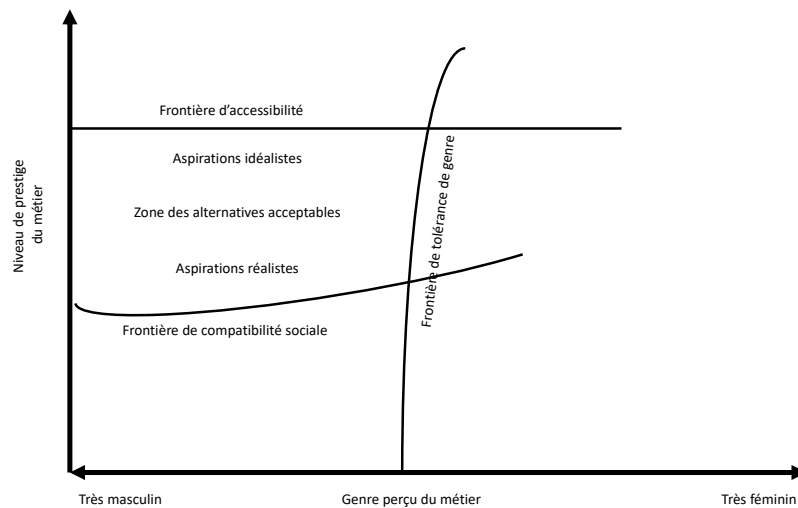


Figure 1. Délimitation de la zone des alternatives professionnelles acceptables

Les jugements de compatibilité et d'accessibilité ne s'effectuent pas une fois pour toutes. Ils relèvent plutôt de processus itératifs qui se développent en s'enrichissant et se complexifiant au fil du développement, de l'enfance à l'âge adulte. Pour en rendre compte, Gottfredson parle des processus de circonscription et de compromis. La circonscription est le processus par lequel un individu élimine progressivement les alternatives professionnelles non acceptables, en termes de compatibilité, pour aboutir à la délimitation (la circonscription) de sa zone des alternatives professionnelles acceptables. Parallèlement, le compromis est le processus par lequel l'individu renonce progressivement à ses aspirations professionnelles préférées pour d'autres considérées comme moins compatibles, mais plus accessibles. Autrement dit, il s'agit d'un ajustement des aspirations professionnelles face à des critères de la réalité (principalement scolaire).

Plus l'individu doit renoncer à ses aspirations professionnelles idéales, plus le compromis est sévère et douloureux. Selon Gottfredson, le compromis le moins douloureux aurait trait au renoncement à des métiers compatibles avec les valeurs et intérêts

personnels. Un compromis plus douloureux aurait lieu lorsqu'il s'agit d'éliminer des métiers qui correspondent à la place que l'on souhaite avoir dans la société. Il s'agit là d'un compromis par rapport à la dimension du prestige. Le compromis le plus douloureux surviendrait quand la dimension du genre doit faire l'objet du sacrifice, ce qui souligne l'importance de cette dimension dans les choix d'orientation.

Les aspects développementaux

Outre la perspective psychosociale présentée plus haut, Gottfredson a aussi adopté une approche développementale. Le concept de soi et les représentations des métiers se développeraient en parallèle, s'enrichissant et devenant de plus en plus complexes en fonction de l'âge, et le processus de circonscription évoluerait lui aussi progressivement et se préciserait selon le développement de l'enfant. Gottfredson distingue quatre étapes ou stades dans ce processus développemental : l'orientation vers la taille et la puissance, de trois à cinq ans, l'orientation vers les rôles de genre, entre six et huit ans, l'orientation vers l'évaluation sociale, entre neuf et treize ans, et l'orientation vers le soi unique, à quatorze ans et plus.

Au stade de l'orientation vers la taille et la puissance (de trois à cinq ans), l'enfant apprend progressivement la valeur constante du genre. Il·Elle n'a pas encore une image claire des rôles de genre, mais est capable de distinguer les genres grâce à l'apparence ou au comportement. Dès cette période, il·elle a intégré qu'il est préférable de jouer avec des pairs du même genre que lui·elle et de montrer des préférences pour les activités des adultes du même sexe que lui·elle. Il·elle classe les gens de manière simple : grand versus petit.

Quelqu'un de « grand » (généralement une personne adulte) est aussi considéré comme ayant du pouvoir.

Le second stade, l'orientation vers les rôles de genre, s'installe entre cinq et huit ans. Pendant cette période, la pensée de l'enfant devient plus concrète et il-elle est capable de faire des distinctions simples, souvent dichotomiques : bien versus mal. Dans sa compréhension des rôles de genre, il-elle se base toujours prioritairement sur des éléments visibles, tels que l'apparence ou les activités. Durant ce deuxième stade, les aspirations professionnelles de l'enfant se fondent sur ce qui est approprié en fonction de son genre. Il-elle rejette, parfois vigoureusement, les activités typiquement associées à l'autre genre. La zone des alternatives acceptables s'esquisse et, à cet âge, l'enfant est devenu apte à nommer les métiers ou activités qui ne sont pas acceptables en raison de leur genre associé.

Durant le troisième stade, stade de l'orientation vers l'évaluation sociale, survenant entre 9 et 13 ans, l'enfant (pré-)adolescent devient particulièrement sensible à la dimension sociale de prestige et à son évaluation. Il prend conscience du caractère plus ou moins prestigieux des professions. Il intègre aussi le poids de la classe sociale et de la hiérarchie sociale dans la détermination des styles de vie et dans la manière dont on voit les autres et sommes vus par eux. Dans la foulée, il comprend aussi quelles sont les attentes de sa famille et de son groupe d'appartenance par rapport aux métiers qu'il ne devrait pas choisir car trop faibles sur le plan social. Par ailleurs, en se comparant aux autres élèves, il devient aussi capable d'évaluer ses habiletés et compétences. L'ensemble de ces éléments nouveaux touchant aux aspects sociaux et aux compétences sont intégrés dans le concept de soi et servent d'ingrédients supplémentaires dans le processus de circonscription de la zone des

métiers acceptables. De premiers jugements d'accessibilité s'opèrent aussi, amenant à renoncer à des métiers perçus comme dépassant les compétences perçues.

Avec le dernier stade, celui de l'orientation vers le soi unique, le·a jeune a environ 14 ans et est capable de comprendre et intégrer dans sa réflexion des informations abstraites et complexes. Gottfredson considère qu'à cet âge, le·a jeune a intégré la carte cognitive des professions communément partagée dans la société. Un premier processus de circonscription a débuté précédemment et le·a jeune va le poursuivre durant son adolescence en spécifiant ses objectifs personnels et ses intérêts pour des classes de métiers précis. Il·elle affine ses goûts, apprend à mieux se connaître et à mettre en tension ses caractéristiques personnelles et les métiers qui pourraient être compatibles avec celles-ci. C'est aussi pendant cette période que de premiers compromis plus ou moins douloureux peuvent survenir en fonction des performances et de la trajectoire scolaire. A l'issue de cette séquence développementale, le·a jeune adulte a une idée des métiers qu'il·elle pourrait exercer, compte tenu de ses intérêts personnels développés durant l'adolescence mais surtout des limites ou frontières dictées par sa position sociale, son genre et sa trajectoire scolaire.

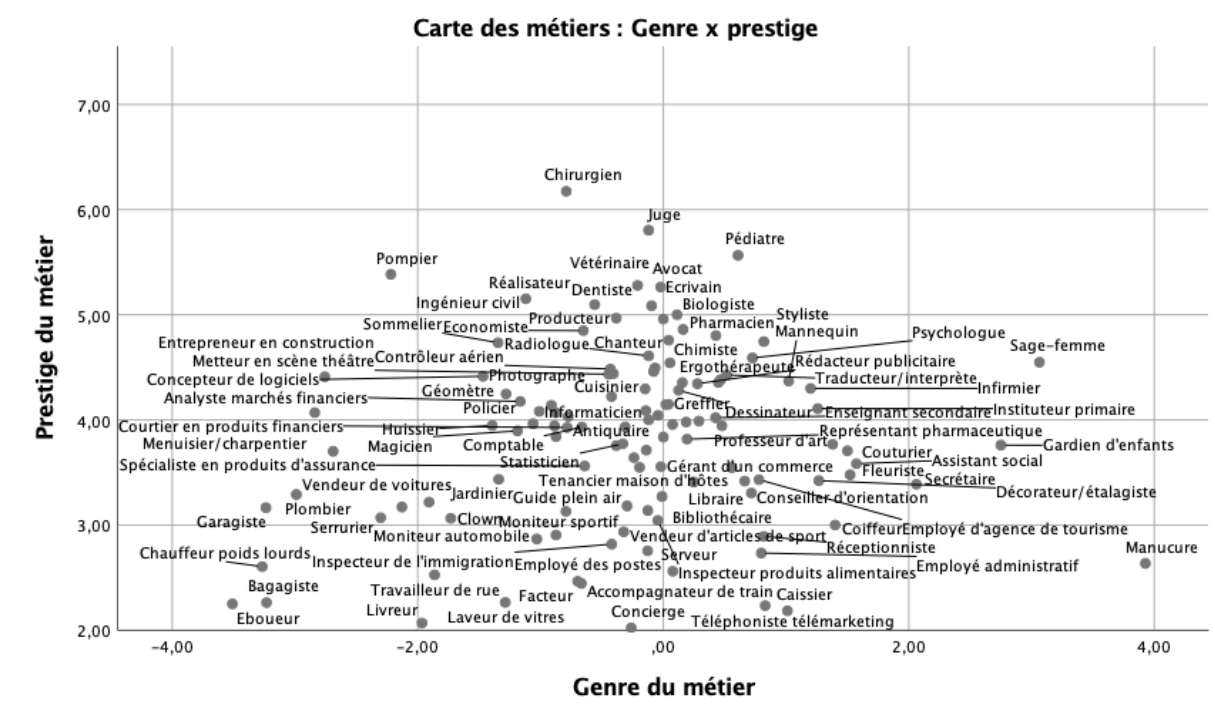
Cette approche développementale insiste sur la précocité de la construction de l'identité de genre ainsi que l'incorporation des stéréotypes de genre associés aux métiers. Or, c'est la combinaison de ces deux éléments qui détermine les choix d'orientation genrés posés tant par les filles que les garçons. Sur cette base, Turner et Lapan (2005) ont mis au point et évalué l'efficacité d'une intervention auprès des jeunes adolescent·e·s en vue de stimuler leur attrait pour des métiers ne correspondant pas forcément à leur genre. Cette intervention se déroule en trois étapes. Dans un premier temps (temps d'exploration), les participant·e·s passent en revue pendant une vingtaine de minutes une série de 250 cartes

sur lesquelles sont présentées des informations relatives à des métiers (nom du métier, études requises pour l'exercer, débouchés, activités spécifiques et salaire moyen). Ensuite arrive l'étape d'évaluation. Les participant·e·s doivent (1) renseigner leur intérêt pour quatre-vingt-dix métiers en indiquant également (2) si elles·ils se sentiraient capable de l'exercer, (3) si ils·elles seraient soutenus par leur famille si elles·ils· choisissaient ce métier et (4) enfin quel est, selon eux·elles, le ratio homme/femmes pour ce métier. Les réponses données sont enregistrées et reproduites directement sur une grille reprenant uniquement le niveau d'intérêt rapporté et la perception du caractère genré du métier. La dernière étape, l'interprétation, peut se dérouler de façon individuelle ou collective. Ici, le conseiller ou l'enseignant, tout en prodiguant des informations supplémentaires sur les métiers, attire l'attention sur les aspects genrés des métiers sélectionnés par les participant·e·s et les encourage à envisager d'autres métiers, notamment du genre opposé en demandant si les activités exercées dans ces métiers paraissent intéressantes et si les participant·e·s se sentent en capacité de les réaliser. Cette phase de discussion/interprétation permet de considérer les carrières non traditionnelles (en fonction du genre). D'après l'évaluation réalisée par Turner et Lapan, ce type d'intervention génère une augmentation de l'intérêt et du sentiment d'efficacité pour des carrières non traditionnelles chez les jeunes adolescent·e·s, garçons comme filles.

[Une illustration de la carte cognitive des professions à partir de données récentes](#)

En 2019, Nils, Bouchat et Yzerbyt ont réalisé une récolte de données qui a notamment permis de construire une carte cognitive des professions sur la base des réponses obtenues. L'objectif général de la recherche consistait à dresser un état des lieux

des stéréotypes partagés par la population belge francophone à propos des métiers et des personnes qui les exercent. Pour ce faire, 120 métiers ont été évalués sur treize dimensions, comprenant notamment le prestige et le genre (les deux dimensions fondamentales du modèle de Gottfredson) mais aussi la richesse, le tempérament, les compétences,.... 1446 personnes, dont 762 femmes (52,7%) âgées de 18 à 73 ans, ont répondu à cette enquête. La carte cognitive des professions construite à partir de ces données est reproduite ci-dessous (figure 2). Les professions qui occupent les places les plus hautes sont perçues comme les plus prestigieuses. Pour le genre, les professions les plus masculines se situent du côté gauche, les plus féminines du côté droit.



Au moins trois constats ressortent de cette recherche et de la carte cognitive des professions qui en est issue. Premièrement, on voit assez clairement à partir de la forme du graphique de la figure 2 que les métiers les plus prestigieux sont aussi les moins genrés. Cela

confirme la montée de la mixité pour les emplois hautement qualifiés, requérant des études longues pour y accéder. Ce constat de la mixité des métiers plus qualifiés explique que le genre perçu d'un métier n'est pas/plus corrélé à son niveau de prestige. Notons pour terminer ce premier point qu'en observant la distribution genrée de ces métiers plus prestigieux, on s'aperçoit que ceux qui sont apparentés aux filières STEM (construction, informatique, finances, ingénieur,...) restent cependant essentiellement perçus comme des métiers masculins.

Deuxièmement, les données indiquent un recoupement entre les stéréotypes de genre associés aux métiers et la répartition réelle des hommes et des femmes dans ces métiers. En effet, les métiers perçus comme les plus féminins sont ceux de gardienne d'enfant, manucure, sage-femme et secrétaire, alors que les plus masculins sont ceux d'électricien, menuisier, plombier, pompier, éboueur et garagiste, ce qui correspond à la distribution réelle de ces métiers en fonction du genre.

Troisièmement, en ce qui concerne les associations entre les dimensions de prestige et de genre et les autres dimensions sur lesquelles les métiers ont été évalués, d'autres observations sont dignes d'intérêt. D'une part, les métiers jugés féminins sont aussi ceux auxquels sont associés un tempérament chaleureux, de bonnes compétences relationnelles et une grande intégrité. Ces trois dimensions sont directement en lien avec la notion de « communion » développée dans le deuxième point de ce chapitre. D'autre part, les dimensions de compétence et d'agentivité (sûr de soi, ambitieux) sont celles qui sont les plus corrélées avec le prestige du métier. La dimension de compétence, même si elle n'est pas corrélée avec le genre dans la présente étude, est en rapport direct avec la notion de brillance (intelligence exceptionnelle), développée dans la troisième section.

Le manque d'attrait pour les STEM et les buts de « Communion »

Dans cette deuxième partie, nous nous penchons sur le rôle des stéréotypes amenant les femmes à s'orienter vers certaines filières d'études et en éviter d'autres, notamment les filières de sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (i.e. STEM). Plus spécifiquement, nous nous attardons au stéréotype attaché aux métiers scientifiques et techniques selon lequel ces carrières offrent des opportunités limitées pour la poursuite des buts de « communion ». Par communion, nous entendons une orientation vers autrui, et plus spécifiquement la motivation à aider, à servir la communauté, à travailler ensemble et à être connecté avec les autres (Diekman, Clark, Johnston, Brown, & Steinberg, 2011). Nous voyons comment la connaissance de ce stéréotype exerce un effet délétère sur l'intérêt des femmes pour les filières d'études STEM et, de surcroît, nous présentons des pistes pour pallier cette dynamique.

Le stéréotype de manque de communion associé aux métiers STEM

Les métiers scientifiques et techniques font l'objet de croyances spécifiques quant à leur capacité à satisfaire les buts de communion (p.ex. travailler ensemble et aider les autres). Dans une étude réalisée sur une population nord-américaine (Diekman, Brown, Johnston, & Clark, 2010), les chercheuses ont demandé aux participant.e.s d'évaluer à quel point différents métiers sont susceptibles de contribuer à l'accomplissement des buts de communion. Les métiers étaient rassemblés en trois catégories, à savoir, des métiers

stéréotypés comme féminins (par ex., infirmière, enseignante), des métiers stéréotypés comme masculins mais hors STEM (par ex. avocat, architecte) et des métiers STEM (par ex., ingénieur, informaticien). La classification en métiers stéréotypés comme masculins ou féminins a été réalisée sur la base de deux critères : les pourcentages réels d'hommes et de femmes dans ces métiers (données fournies par le Ministère américain du travail) et la perception des participant.e.s quant à ces pourcentages. Ainsi, les métiers masculins comptent et sont également perçus comme ayant un pourcentage plus élevé d'hommes, alors que les métiers féminins sont davantage occupés par les femmes et sont perçus comme tels. Il est important de noter que les métiers stéréotypés comme masculins mais hors STEM s'orientent vers plus de mixité de genre comparativement aux métiers STEM.

Les participant.e.s ont évalué les métiers STEM comme étant les moins susceptibles de contribuer à la poursuite des buts de communion, suivis des métiers stéréotypés comme masculins mais hors STEM et enfin des métiers stéréotypés féminins, auxquels les participant.e.s ont associé le plus fort potentiel de travailler ensemble, être connecté.e et aider les autres. Dans une autre étude, les chercheuses (Diekman et al., 2011) ont mis en évidence une association qui est implicite dans l'esprit des participant.e.s entre des mots associés aux domaines STEM (par ex., hypothèses, données, découverte) et le concept de travail individuel (par. ex., des mots comme seul, solitaire etc). Cette association implicite était plus forte chez les participantes à l'étude que chez les participants.

Cette tendance à dissocier les métiers STEM d'un but centré sur la communion n'est pas sans conséquences. Cette représentation est susceptible de rendre les domaines STEM moins attrayants pour les individus qui cherchent à faire un métier pour rendre service à la communauté, être connectés aux autres, travailler ensemble et prendre soin des autres. En effet, la motivation à vouloir remplir un but de communion à travers le métier exercé peut

être particulièrement marquée chez les femmes, une orientation qui trouve ses racines dans les rôles sociaux de genre (Eagly & Steffen, 1984). La théorie des rôles sociaux de genre postule que la position des hommes et des femmes dans la structure et la hiérarchie sociales conduit à une différenciation au niveau des traits et des valeurs, ainsi qu'à la construction sociale des stéréotypes de genre (voir chapitre 9 : Psychologie sociale).

Différences de genre sur la dimension de communion

Parce que les hommes ont historiquement occupé et continuent malgré tout d'occuper des positions de pouvoir et de leadership, ils se voient attribuer plus de traits et de valeurs d'affirmation de soi (par ex., ambition, compétitivité, indépendance) comparativement aux femmes. En revanche, les femmes ayant traditionnellement pour rôle de s'occuper et de prendre soin des autres, y compris des enfants dans la sphère privée, elles sont perçues comme plus communales (chaleureuses, sensibles aux autres, sociables) que les hommes. Les changements sociétaux des dernières décennies ont conduit un nombre croissant de femmes à occuper des positions de pouvoir et de leadership (même si les hommes restent encore majoritaires dans ces postes, voir Chapitre 10 : Psychologie du travail et genre). Cet investissement dans la sphère publique n'a pas pour autant conduit à un plus grand équilibre dans la sphère privée, les femmes restant encore majoritaires à s'occuper des enfants (par exemple, en France, les femmes ont 4.5 fois plus de probabilité d'interrompre leur carrière pour s'occuper des enfants, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, 2017). De façon cohérente avec la théorie des rôles sociaux, ces changements sociétaux ont engendré une atténuation de la différence de genre sur la

dimension d'affirmation de soi, mais avec une différence qui reste encore robuste sur la dimension de communion.

En parlant d'une différence de genre en termes de traits ou de valeurs, nous nous référons principalement à une construction sociale stéréotypique, sans pour autant négliger les phénomènes de socialisation et d'intériorisation de ces stéréotypes, conduisant finalement à des différences d'adhésion. Ainsi, une enquête internationale réalisée auprès de 127 échantillons de participant·e·s issus de 70 pays confirme cette plus forte orientation des femmes vers des valeurs de communion (bienveillance, entraide, solidarité, coopération) comparativement aux hommes (Schwartz & Rubel, 2005). Une étude plus récente réalisée en France auprès de lycéen·ne·s (Aelenei, Darnon, & Martinot, 2017) a également pu mettre en évidence que les filles adhéraient à des valeurs de communion plus que les garçons. Il est important de noter que la tendance des filles à endosser des valeurs et des buts de communion se dessine déjà clairement à l'âge auquel les élèves sont amené.e.s à faire des choix d'orientation pour les études supérieures. Au point suivant, nous voyons comment cette tendance agit conjointement avec l'existence du stéréotype sur le déficit de communion associé aux métiers scientifiques et techniques pour façonner le manque d'intérêt des filles pour les filières d'études STEM.

Comment le stéréotype d'un déficit de communion associé aux métiers STEM influence les choix d'orientation des femmes

Dans une étude corrélationnelle, Diekman et ses collègues (Diekman et al., 2010) ont investigué, auprès d'étudiant.e.s nord américain.e.s, la relation entre l'adhésion aux buts de communion et l'intérêt pour différents métiers (regroupés dans les mêmes catégories

évoquées précédemment, à savoir des métiers stéréotypiquement féminins, des métiers STEM et des métiers stéréotypiquement masculins hors STEM). Ainsi, les autrices ont pu mettre en évidence un lien négatif entre la tendance à endosser des buts de communion et l'intérêt pour les métiers scientifiques et techniques. Autrement dit, plus les étudiant.e.s attachaient de l'importance aux buts de travailler ensemble, d'être connecté.e.s avec les autres, de rendre service à la communauté, moins ils-elles exprimaient un intérêt pour travailler dans un domaine scientifique ou technique. Cet effet persiste même après avoir pris en compte l'expérience des étudiant.e.s ayant déjà suivi des cours de sciences, ainsi que leur sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine scientifique (c'est-à-dire, à quel point ils-elles sont confiant.e.s dans leurs capacités à maîtriser des contenus et à bien réussir des tâches de sciences). Il est intéressant de noter que l'adhésion aux buts de communion n'a pas d'influence sur l'intérêt exprimé par les étudiant.e.s pour les métiers stéréotypiquement masculins, hors STEM. En revanche, comme attendu, les chercheuses ont observé un lien positif entre l'orientation vers la communion et l'intérêt pour les métiers stéréotypiquement féminins. Par ailleurs, cette même étude a pu mettre en évidence que l'intérêt pour les filières STEM était plus fort chez les hommes comparativement aux femmes. Plus important encore, cette différence était expliquée, en partie, par le fait que les femmes adhéraient plus que les hommes aux buts de communion. En d'autres mots, les femmes sont moins intéressées que les hommes par les domaines scientifiques et techniques (stéréotypiquement perçus comme limitant les opportunités d'atteindre des buts de communion) car elles sont davantage attachées à l'idée de communion.

Si ce déficit de communion attaché aux métiers scientifiques et techniques est la cause d'un manque d'intérêt des femmes pour les filières d'études STEM, alors une façon de remédier à cette dynamique est de mettre en avant et de faire découvrir aux femmes le

potentiel de communion inhérent à ces domaines. Afin de tester cette proposition, Diekman et ses collègues (Diekman et al., 2011) ont mis en place une étude expérimentale qui consistait à présenter aux étudiant·e·s une journée typique d'un·e scientifique (le sexe n'est pas spécifié) qui démarre sa carrière dans le domaine d'analyse des données. La présentation des tâches à réaliser par le scientifique était identique pour tou·te·s les participant·e·s, la seule dimension qui variait étant le degré de communion associé au travail. Ainsi, la moitié des participant·e·s lisait que la routine du scientifique impliquait de travailler avec les autres et de s'entraider, aboutissant avec succès à des projets communs, alors qu'à l'autre moitié des participant·e·s, le travail était présenté comme étant majoritairement individuel, permettant au scientifique de développer avec succès ses projets. Ensuite, les participant·e·s évaluaient le niveau de communion du métier et à quel point ce métier leur semblait attractif. Alors que le métier de scientifique impliquant peu de communion était perçu moins favorablement par les femmes que par les hommes, les deux sexes l'évaluaient de façon équivalente lorsque la dimension du travail collectif et d'entraide était mise en évidence. Par ailleurs, les femmes évaluaient le métier comme étant plus attractif lorsque les éléments de communion étaient présents que lorsque le travail était exclusivement individuel, alors que pour les hommes, les deux descriptifs donnaient lieu à une évaluation favorable. En d'autres mots, la mise en avant de la communion pour le métier d'un scientifique a conduit les femmes à percevoir le métier de manière davantage positive, sans en réduire l'intérêt pour les hommes.

L'effet bénéfique d'une perception des métiers scientifiques et techniques comme ayant une finalité plus sociétale et communale sur les choix d'orientation des femmes a également été observé sur des élèves de lycée, une période particulièrement pertinente pour la question des choix d'orientation (Fuesting, Diekman, & Hudiburgh, 2017). L'étude a

été réalisée auprès d'un groupe de lycéennes nord-américaines à l'occasion d'une journée portes ouvertes de découverte des métiers et des filières d'études STEM. Les participantes ont dû d'abord évaluer à quel point elles estimaient que les métiers scientifiques et techniques contribuent au bien-être de la société et sont susceptibles d'aider les gens. Ensuite, elles ont indiqué à quel point elles étaient prêtes à suivre davantage de cours de sciences et mathématiques au lycée, et ont évalué le degré d'intérêt pour les métiers scientifiques. Les résultats révèlent que plus les participantes percevaient les métiers STEM comme ayant une finalité communale, plus elles trouvaient ces filières intéressantes. Par ailleurs, leur intérêt pour les études supérieures STEM était influencé positivement par l'intention de suivre davantage de cours scientifiques au lycée.

Alors que les travaux que nous venons de présenter concernent exclusivement les choix d'orientation vers des filières d'études du supérieur, les principes théoriques pourraient également être mobilisés, pour rendre compte, au moins en partie, de la sous-représentation des femmes dans certains domaines professionnels. En effet, comme discuté dans l'introduction, lorsqu'elles s'orientent vers la voie professionnelle, les filles ne choisissent pas les mêmes métiers que les garçons, se détournant notamment des formations techniques de la production (par ex. mécanique, électricité, électronique, construction). Or, d'après une étude récente (Lips-Wiersma, Wright, & Dik, 2016), ces métiers techniques (par ex., plombier, technicien informatique) sont perçus comme relativement limités dans les opportunités qu'ils offrent pour aider et rendre service aux autres. En suivant les propositions évoquées précédemment, qui ont été testées avec succès pour favoriser l'orientation des femmes vers les filières d'études STEM, il pourrait être judicieux d'inclure des éléments de communion (par exemple en termes de contribution au

bien-être de la société) dans la présentation des formations professionnelles techniques au lycée, afin de rendre ces formations plus attractives pour les filles.

Au-delà des STEM : le rôle de la "brillance" dans l'orientation des femmes

La littérature abondante sur la sous-représentation des femmes dans les STEM a permis d'accroître considérablement notre compréhension des processus à l'œuvre dans l'inégale répartition des femmes et des hommes dans ces filières d'études. Pour autant, il convient d'élargir le champ d'investigation à des domaines autres que les STEM, sous peine de négliger des situations persistantes de domination masculine dans des disciplines affiliées aux sciences sociales et humanités pourtant réputées favorables aux femmes. La philosophie par exemple reste largement dominée par les hommes, aboutissant à une invisibilisation des concepts et de la pensée élaborés par des femmes (Arnaud & Gratton, 2018).

Pour rendre compte de la variabilité en matière de représentation féminine existant au sein même des disciplines, et ainsi sortir de la dichotomie STEM vs. sciences humaines, Leslie, Cimpian, Meyer et Freeland (2015) proposent un modèle basé sur les croyances quant aux habiletés spécifiques au domaine (i.e., Field-specific Ability Beliefs, FAB). Le modèle FAB postule que les individus entretiennent des croyances concernant les caractéristiques supposées nécessaires pour réussir dans un domaine. En particulier, certaines disciplines exigeraient plus que d'autres une sorte de génie, autrement dit le succès y serait l'apanage des esprits brillants. Or, de nombreux travaux attestent de l'existence d'un stéréotype de genre associant la brillance aux hommes plus qu'aux femmes, mais aussi aux garçons plus

qu'aux filles, comme l'illustre une recherche menée auprès de jeunes enfants nord-américains (Bian, Leslie & Cimpian, 2017).

Un stéréotype robuste : Les femmes seraient moins brillantes que les hommes.

Dans une première étude, les enfants écoutaient une brève histoire au sujet d'un personnage "vraiment, vraiment intelligent". Alors qu'aucun indice sur le sexe de ce personnage n'était fourni, on a demandé aux enfants de désigner parmi quatre personnages illustrés (deux femmes, deux hommes) le-la protagoniste de l'histoire. Les garçons ont massivement choisi un personnage issu de leur propre groupe de genre. En d'autres termes, ils ont associé la caractéristique "vraiment, vraiment intelligent" au personnage masculin. En comparaison les filles se sont montrées moins enclines à désigner un personnage féminin, suggérant une croyance limitée dans le fait qu'une femme puisse être "vraiment, vraiment intelligente". Dans cette étude, cette tendance à associer la brillance (i.e., "être vraiment intelligent") aux hommes plus qu'aux femmes s'observe dès l'âge de 6 ans. Les mêmes résultats ont été répliqués dans une deuxième étude lorsque des jeunes participant-e-s devaient désigner le personnage "vraiment, vraiment intelligent" parmi deux garçons et deux filles. Là encore, les garçons interrogés considéraient volontiers que le protagoniste de l'histoire était un garçon, tandis que les filles se révélaient plus réticentes à désigner un personnage de leur propre groupe de genre.

Nos propres recherches en psychologie sociale expérimentale réalisées en France confirment l'existence d'un stéréotype de genre sur l'intelligence (Verniers & Martinot, 2015a). Dans une étude conduite auprès de collégien-ne-s âgés de 14 ans, on mesurait le degré d'accord des participant-e-s avec une série de propositions du type "Les gens en

général pensent que les filles ont un niveau d'intelligence qui change peu, même si elles font des efforts". La moitié des élèves répondaient aux propositions ciblant les filles comme dans l'exemple ci-dessus, l'autre moitié répondait à ces mêmes propositions ciblant les garçons cette fois. Les résultats indiquent que les élèves avaient connaissance d'un stéréotype selon lequel l'intelligence des filles serait moins malléable (i.e., moins susceptible de progresser) que celle des garçons. En outre, des mesures additionnelles révèlent que ces mêmes élèves étaient porteur·se·s d'une croyance selon laquelle les filles auraient moins de potentiel de réussite future que les garçons, justement parce que les efforts de ces dernières se heurteraient à une intelligence présumée moins développable. Ces travaux viennent compléter la littérature documentant l'omniprésence d'un stéréotype défavorable aux filles et aux femmes sur l'intelligence. Qui plus est, ils montrent que cette mauvaise réputation est connue des jeunes enfants comme des adolescent·e·s dès l'âge des premiers choix d'orientation scolaire.

Des disciplines réputées réservées aux esprits géniaux.

Si certains domaines académiques sont supposés exiger une intelligence exceptionnelle, de l'ordre du don, aucune étude à ce jour n'apporte de fondement à cette croyance. Il n'en reste pas moins que les disciplines sont hiérarchisées selon qu'elles nécessiteraient plus ou moins de brillance. C'est ce que documente une étude corrélationnelle conduite en Amérique du Nord (Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland, 2015). Les auteurs·trices ont interrogé des étudiant·e·s et enseignant·e·s issu·e·s de 30 disciplines dans plusieurs universités. Les participant·e·s devaient indiquer dans quelle mesure "être au sommet de leur discipline requiert une aptitude spéciale qui ne peut simplement pas être

enseignée" ou encore dans quelle mesure pour réussir dans leur discipline "vous devez avoir un don inné ou un talent". Parmi les STEM, les mathématiques et la physique sont les disciplines dont les membres étaient les plus enclins à croire et à propager l'idée selon laquelle la brillance est nécessaire à la réussite. Dans les sciences sociales et humanités, les étudiant·e·s et enseignant·e·s en philosophie et en composition musicale se distinguaient également par leur propension à attribuer la réussite dans leur domaine à la brillance. En comparaison, les sciences de la Terre et les sciences de l'éducation sont les disciplines dont les membres étaient les moins portés à pointer la brillance comme base du succès. S'appuyant sur ces résultats, les auteurs·trices ont examiné l'hypothèse d'un lien entre croyance quant à la brillance requise dans une discipline et sous-représentation féminine en son sein. Comme attendu, plus une discipline valorise la brillance, plus faible y est la part de femmes titulaires d'un doctorat. Il est à noter que la croyance en la brillance associée à un domaine est dans cette étude le seul prédicteur significatif de la présence des femmes, là où d'autres facteurs (i.e., la sélectivité de la discipline, la charge de travail, les capacités d'abstraction et d'empathie) se révèlent sans valeur prédictive.

Les personnes affiliées à une discipline sont donc porteuses d'une croyance sur l'importance de la brillance dans leur réussite, croyance reliée à la part des femmes dans cette discipline. Ces croyances sont-elles pour autant partagées par des personnes hors de ces domaines ? Une recherche menée en France auprès d'étudiant·e·s semble le confirmer (Verniers & Martinot, 2015b). Des étudiant·e·s de disciplines variées devaient estimer dans quelle mesure diverses compétences et caractéristiques de personnalité étaient à leur avis reliées à la réussite dans les six domaines suivants : les études en faculté de sciences humaines et en sciences et technologies, les études en écoles paramédicales et d'ingénieur, les classes préparatoires littéraire et scientifique. En raison des contraintes d'espace, nous

ne décrivons pas ici les résultats obtenus sur les caractéristiques de personnalité et focalisons notre propos sur l'intelligence et les efforts, caractéristiques plus centrales pour notre argument. Les résultats indiquent que les participant·e·s, indépendamment de leur genre et de leur propre filière d'études, estiment que l'intelligence et le travail sont davantage liés au succès en sciences et technologies, en ingénierie et en classe préparatoire scientifique qu'en sciences humaines, en formation paramédicale et en classe préparatoire littéraire. En d'autres termes, la croyance selon laquelle intelligence et effort sont des prédicteurs de la réussite dans les filières majoritairement masculines plus que féminines est partagée à la fois par les personnes au sein et hors de ces filières. Il convient de noter que ces résultats diffèrent sensiblement de ceux rapportés dans les études nord-américaines qui mettent l'accent sur le don, le génie, plus que sur le travail. Pour autant, en rapprochant ces résultats du contenu du stéréotype évoqué plus haut, selon lequel les efforts des filles ne leur permettraient pas de développer leur intelligence et signeraient au contraire un manque de potentiel, ces données sont conformes à l'hypothèse FAB. Ainsi, on observe bien que les femmes sont sous-représentées dans les filières réputées exiger une intelligence exceptionnelle, qualité qui leur est déniée en raison de la supposée nature limitée de leur intelligence.

Comment les messages sur la brillance influencent les choix d'orientation des femmes.

Si la corrélation entre croyance sur la brillance nécessaire pour la réussite dans un domaine et sous-représentation des femmes dans celui-ci est établie, quels sont les mécanismes sous-jacents ? C'est la question à laquelle ont tenté de répondre Bian et ses collaborateurs dans une série d'études expérimentales menées en Amérique du Nord (Bian,

Leslie, Murphy, & Cimpian, 2018). Au prétexte d'une enquête visant à évaluer un programme de stages en entreprises, les participant·e·s se voyaient présenter l'annonce d'une offre de stage et devaient ensuite répondre à une série de questions visant notamment à mesurer leur propre intérêt pour cette offre. Le texte de l'annonce décrivait les membres de l'organisation soit en des termes liés à la brillance (e.g., "esprit aiguisé"), soit en des termes liés au dévouement (e.g., "passionné"). Contrairement aux hommes qui se montrèrent également intéressés par les deux types de stage, les participantes exprimèrent moins d'intérêt pour l'offre de stage évoquant la brillance que pour celle évoquant le dévouement.

Ces résultats sur les offres de stage ont pu être répliqués dans des études manipulant cette fois le texte d'une offre d'emploi ou encore la présentation d'un nouveau diplôme universitaire. Ainsi, de manière consistante, on observe que les messages sur la brillance d'un domaine réduisent l'intérêt des femmes (mais pas des hommes) pour ce dernier. Plus spécifiquement, chez les femmes, les messages sur la brillance (contrairement aux messages ne mentionnant pas cette caractéristique) altèrent le sentiment d'auto-efficacité (mesuré par des items du type: "J'ai confiance dans mes capacités à réussir dans ce domaine"), réduisent la perception d'adéquation entre soi et la personne prototypique du domaine (e.g., "Je pense être semblable aux autres personnes qui travaillent dans ce domaine"), diminuent le sentiment d'appartenance (e.g., "Je me considère comme membre de cette communauté") et augmentent l'anxiété (e.g., "Je me sentrais anxieux·se si j'allais dans ce domaine"), autant de facteurs qui contribuent finalement à restreindre l'intérêt pour le domaine.

Par ailleurs, l'intériorisation précoce du stéréotype défavorable aux filles et aux femmes sur la dimension de la brillance semble être à l'origine d'une réduction de l'intérêt

pour certaines activités dès l'enfance. Bian et ses collaborateur·trice·s (Bian et al., 2017) ont ainsi présenté à des enfants nord-américains de 5 à 7 ans un nouveau jeu supposément destiné aux "enfants qui sont vraiment, vraiment intelligents". Les auteur·trice·s ont ensuite mesuré l'intérêt des jeunes participant·e·s pour cette activité. Les résultats ont mis en évidence que si garçons et filles à 5 ans montrent le même intérêt pour le jeu, à partir de 6 ans ces dernières se disent moins intéressées que les garçons.

Prises dans leur ensemble, ces études établissent qu'il existe bien un stéréotype de genre défavorable aux filles et aux femmes sur la dimension de la brillance et que ce stéréotype est intériorisé de façon précoce par les enfants. En outre, ils attestent que les individus sont porteurs de croyances sur le rôle de la brillance pour la réussite dans un domaine donné. La conjonction de ce stéréotype de genre et de ces croyances quant à la brillance a des effets délétères sur une multitude de construits psychologiques, des effets qui aboutissent à une réduction de l'intérêt des filles et des femmes pour les domaines dont la réussite est censée reposer sur la brillance. Ces travaux apportent ainsi un éclairage à la sous-représentation des femmes non seulement dans certaines filières STEM, mais aussi dans certaines disciplines propres aux humanités.

Enfin, il est important de noter que les travaux présentés ici se focalisent sur les femmes et leur attitude à l'égard des domaines réputés requérir de la brillance. Cependant, et comme l'ont montré quantité de travaux (voir notamment les chapitres 9 et 10), les femmes qui prennent le risque de transgresser les stéréotypes et plus généralement la hiérarchie sociale de genre subissent des discriminations en retour. Les recherches futures devraient permettre d'examiner les divers obstacles auxquels se heurtent les femmes qui prétendraient faire carrière dans les domaines réputés réservés aux esprits brillants.

Conclusions

Les données actuelles attestent que les choix d'orientation scolaire et professionnelle continuent à être influencés par le genre. On observe néanmoins une plus grande mixité dans les métiers hautement qualifiés que par le passé, à l'exception des métiers scientifiques et techniques, qui restent davantage masculins. Les métiers peu qualifiés demeurent, quant à eux, fortement genrés.

Sur la base des travaux recensés, il ressort que les processus à l'œuvre dans cette orientation sélective opèrent à un âge précoce. Dès l'enfance, filles et garçons deviennent vite capables de repérer les métiers qui correspondent à leur identité de genre, et cette correspondance semble être un impératif dans les choix professionnels qu'ils-elles envisagent. Plus tard dans le développement, la dimension du genre reste prépondérante dans la sélection des options scolaires et professionnelles.

Pour les métiers STEM en particulier, la combinaison de deux éléments permet d'expliquer le manque d'attrait des femmes pour ceux-ci. D'une part, ces métiers sont associés à des stéréotypes selon lesquels ils manqueraient de communion (peu de relations à autrui, peu de contribution au bien commun). D'autre part, au fil de leur socialisation, les femmes intériorisent davantage des valeurs en lien avec la communion, telles que la bienveillance ou le soin aux autres. L'intégration de ces valeurs de communion et les stéréotypes reflétant le manque de communion des métiers STEM amèneraient les femmes à s'en éloigner.

Pour certains autres métiers, le recours au concept de « brillance » permet de comprendre pourquoi ils sont majoritairement choisis par des hommes. A nouveau, deux éléments se combinent ici. D'un côté, il serait commun de penser que l'exercice de certains

métiers est réservé à des individus particulièrement brillants. De l'autre, les femmes intérioriseraient dès l'enfance le stéréotype selon lequel elles seraient moins dotées que les hommes sur cette dimension de la brillance intellectuelle, ce qui les amèneraient très tôt à éliminer du répertoire des choix envisageables les métiers pour lesquelles cette fameuse brillance est requise.

Même si les processus rappelés ici semblent robustes, il n'en demeure pas moins que des interventions en vue de les contrer existent et ont prouvé leur efficacité (e.g., Turner et Lapan, 2005; Diekman et al., 2011; Fuesting, et al., 2017).

Références bibliographiques

Aelenei, C., Darnon, C., & Martinot, D. (2017). Boys , girls , and the school cultural environment : Teachers ' judgment and students ' values. *The Journal of Social Psychology*, 157(5), 556–570. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1243514>

Arnaud, S., & Gratton, C. (2018). Les femmes en philo, qu'est-ce que ça mange en hiver ? *GLAD!*, 4(30 June 2018). <https://www.revue-glad.org/1120>

Bian, L., Leslie, S.-J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389–391. <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>

Bian, L., Leslie, S.-J., Murphy, M. C., & Cimpian, A. (2018). Messages about brilliance undermine women's interest in educational and professional opportunities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 404–420. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.11.006>

Conseil des Recteurs des Universités francophones (2020). Annuaire statistique 2016. Retrieved from http://www.cref.be/annuaire/2016/tab_1-7-2.pdf.

Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). Seeking Congruity Between Goals and Roles: A New Look at Why Women Opt Out of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers. *Psychological Science*, 21(8), 1051–1057. <https://doi.org/10.1177/0956797610377342>

Diekman, A. B., Clark, E. K., Johnston, A. M., Brown, E. R., & Steinberg, M. (2011). Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to STEM careers: Evidence for a goal congruity perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(5), 902–918. <https://doi.org/10.1037/a0025199>

Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735–

754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>

Eurostat (2019). Women in Sciences and Technology. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190211-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>

Fédération Wallonie-Bruxelles (2019). les Indicateurs de l'enseignement 2019, 1^{ème} édition. Editeur responsable : Lise-Anne Hanse.

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-creation. In D. Brown & L. Brooks (Éds.), *Career choice and development* (4^e éd., p. 85-148). Jossey-Bass.

Fuesting, M. A., Diekman, A. B., & Hudiburgh, L. (2017). From classroom to career: the unique role of communal processes in predicting interest in STEM careers. *Social Psychology of Education*, 20(4), 875–896. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9398-6>

Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>

Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5), 534–551. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>

Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010–1028. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.1010>

Secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (2017). Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Retrieved from <https://www.egalite->

femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2017/

Stabel (2019). Les professions en Belgique. Retrieved from <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>.

Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2005). Evaluation of an intervention to increase non traditional career interests and career-related self-efficacy among middle-school adolescents. *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 516-531.

Verniers, C., & Martinot, D. (2015a). Perception of students' intelligence malleability and potential for future success: Unfavourable beliefs towards girls. *British Journal of Educational Psychology*. psych. <https://doi.org/10.1111/bjep.12073>

Verniers, C., & Martinot, D. (2015b). Characteristics expected in fields of higher education and gender stereotypical traits related to academic success: A mirror effect. *Social Psychology of Education*, 18(4), 719–733. <https://doi.org/10.1007/s11218-015-9312-z>