

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE

PRESENTE A

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR

GUYLAINE LEBLANC

L'INFLUENCE DES ROLES SEXUELS

DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

CHEZ LES ETUDIANTS(ES) DE NIVEAU COLLEGIAL

JUIN 1987

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre premier - Contexte théorique	5
1- Définition de la stéréotypie des professions; professions masculines et féminines	6
2- Facteurs expliquant la stéréotypie des professions	12
2.1- La théorie des schémas cognitifs stéréotypés	16
3- La mesure du rôle sexuel dans l'orientation professionnelle	19
3.1- Attitudes stéréotypées à l'égard des rôles sexuels et le choix d'une orientation stéréotypée	19
3.2- Attitudes stéréotypées à l'égard des rôles sexuels et leur influence sur les goûts professionnels	23
4- La conception du rôle sexuel et le choix de carrière	26
5- Hypothèse	32
Chapitre II - Procédure expérimentale	33
Chapitre III - Présentation des résultats	41
Chapitre IV - Interprétation des résultats	54
Références	63
Appendice	77

Sommaire

Cette recherche a vérifié l'importance du rôle sexuel dans le choix de l'orientation professionnelle. Plus spécifiquement, elle vérifie si les étudiants(es) qui ont un rôle sexuel stéréotypé (masculin ou féminin) feront le choix d'une carrière qui est congruent avec les standards de comportements appropriés pour leur sexe. De plus, cette recherche suggère que les relations entre le rôle sexuel et le choix de carrière seront plus évidentes à la fin de la formation puisqu'à cette période les étudiants(es) sont plus fixés(es) face à leur orientation, qu'au début de la formation alors que les étudiants(es) envisagent et explorent différentes possibilités de carrière. Il fut émis comme hypothèse qu'il existe une relation plus évidente entre le rôle sexuel (masculin ou féminin) des étudiants(es) en 3^{ème} année de formation et le caractère sexuel de la formation (profession masculine et féminine) qu'entre le rôle sexuel des étudiants(es) en première année et le caractère sexuel de la formation.

Cette hypothèse fut vérifiée auprès d'étudiants(es) qui commencent (1^{ère} année) et qui terminent (3^{ème} année) leur formation dans des cours techniques stéréotypés masculins (techniques de la mécanique et de la métallurgie) et féminins (techniques de diététique et de secrétariat).

Les résultats vérifient partiellement l'hypothèse de recherche à savoir que la nature du rôle sexuel a effectivement un impact sur le plan de carrière. Les étudiants(es) qui se retrouvent dans des disciplines masculines sont davantage masculins à la fin de la formation que ceux en début de la formation. Toutefois, en ce qui concerne les occupations féminines, bien que le score de féminité augmente aussi selon l'année d'étude (les étudiantes sont davantage féminines en 3^{ème} qu'en 1^{ère} année de formation), les résultats se sont révélés non-significatifs.

Cette étude discute de l'impact du rôle sexuel sur l'orientation professionnelle et sur les difficultés vécues par les étudiants(es) (abandon scolaire, indécision face au choix de carrière, changement d'orientation...) dans le processus de décision du choix de carrière.

Introduction

Dans toute culture humaine la socialisation de l'homme et de la femme répond à des standards de comportements typiquement définis non seulement à partir de contraintes biologiques mais également de considérations culturelles. Ces standards ou modèles (patterns) déterminent les rôles qui seront assumés durant toute la vie adulte. Dès l'enfance, le garçon et la fille non seulement intériorisent des traits de personnalité et des comportements qui répondent à la définition de la masculinité et de la féminité de sa propre culture mais apprennent à définir leur identité psychologique (concept de soi) dans des dimensions sexuelles appropriées pour leur sexe. Il est connu par exemple que le garçon est éduqué à un niveau élevé de réalisation de soi, à la dominance et au refoulement de son monde émotionnel au profit d'une approche plus cérébrale alors que la sensibilité, l'émotivité et la préoccupation pour le bien-être d'autrui sont encouragées chez la femme (Bem, 1974, 1981, 1984; Lemkau, 1984; Maccoby et Jacklin, 1974; Pleck et Sawyer, 1974). Ces schèmes de comportements stéréotypés définissent ainsi la nature du rôle sexuel d'un individu. Bien que les rôles sociaux assignés aux hommes et aux femmes diffèrent selon la culture, ils se perpétuent d'une génération à l'autre et teintent le style de vie de chaque individu.

Au niveau de la carrière par exemple, il apparaît que la différence dans la socialisation selon le sexe incite les individus à opter pour des

professions où sont préconisés des attitudes et des traits de personnalité étroitement liés à leur rôle sexuel. Ainsi, il n'est pas rare de constater que les hommes et les femmes se concentrent dans des professions différentes et entretiennent des attitudes très stéréotypées à l'égard des rôles sexuels ce qui limite leur plan de carrière et leurs aspirations professionnelles. Les femmes choisissent des occupations où prédominent les relations interpersonnelles, la sensibilité sociale, la dépendance, la passivité alors que les hommes se retrouvent davantage dans des occupations associées à un niveau élevé de compétence, de rationalisation, d'affirmation de soi et de leadership (Shinar, 1975; O'Dowd et Beardslee, 1960; Broverman et al., 1972; Alden et Siefert, 1980).

La présente étude veut donc vérifier l'importance des rôles sexuels sur le plan de carrière. Plus spécifiquement, elle émet l'hypothèse que les étudiants(es) qui possèdent une conception de leur rôle sexuel très stéréotypée (masculin ou féminin) auront tendance à se diriger vers des occupations fortement stéréotypées.

Le chapitre suivant définit la stéréotypie des professions d'abord sur le marché du travail puis au niveau des schémas cognitifs auxquels les individus font référence lorsqu'ils classent les occupations. Dans un deuxième temps, il présente les différents facteurs pouvant expliquer de façon significative la stéréotypie des professions. Par la suite, il démontre comment les attitudes stéréotypées à l'égard des rôles sexuels influencent les goûts professionnels et le choix d'une occupation.

Finalement, il présente comment l'adhésion des stéréotypes sexuels dans la perception de soi influence le développement des carrières professionnelles.

Chapitre 1

Contexte Théorique

1- Définition de la stéréotypie des professions; professions masculines et féminines

Depuis de nombreuses années, dans le domaine de la psychologie du travail, le phénomène de la stéréotypie des emplois retient l'attention de plusieurs chercheurs. Evidemment, le fait que les hommes et les femmes choisissent et poursuivent constamment des carrières différentes est bien connu. Dans la littérature scientifique, plusieurs études concernant ce sujet ont montré avec évidence qu'il existe une différence marquée entre les sexes dans le profil de carrière. Selon certains auteurs, il semble que plusieurs professions attirent un nombre disproportionné de femmes, alors que d'autres professions attirent principalement les hommes (Gross, 1968; O'Dowd et Beardslee, 1967; Oppenheimer, 1968; Tyer et Erdwins, 1978).

Le phénomène de la stéréotypie des emplois existe depuis fort longtemps dans l'histoire du monde professionnel. Un relevé de la littérature montre que déjà au début des années soixante des auteurs observèrent la présence de comportements stéréotypés à l'égard des occupations (Clark, 1967; Nelson, 1963; O'Dowd et Beardslee, 1967; Oppenheimer, 1968; Powell et Bloom, 1962; Roe, 1956). Encore aujourd'hui, ce phénomène est toujours présent et semble inhérent au monde du travail (Baker et Wills, 1977;

Broverman et al., 1972; Crawford, 1978; Feather, 1975; Harren et al., 1979; Lyson, 1984(b); Panek et al., 1977; Schnier et More, 1975; Shinar, 1975; Tangri, 1972; Taylor et Pryor, 1985; Wolkon, 1972).

Un survol des statistiques, quoique très sommaire reflète bien la réalité du monde des travailleurs et des travailleuses concernant leur attirance pour certains types d'occupation.

Bien que plus de 41% de la population féminine est sur le marché du travail (selon le U.S. Bureau of Labor Statistics, 1979 et selon des analyses semblables effectuées au Canada) 60% de ces femmes se concentrent principalement au niveau des quatre types d'emplois suivants: travail social, infirmière, enseignement, travail de bureau (Bem et Bem, 1973; Hackett et Betz, 1981; Kammer et Smith, 1985; Oppenheimer, 1968; Wilson, 1982). De la même façon, en 1978 des études ont rapporté que la majorité des femmes au travail se retrouvaient dans seulement 20% des 441 occupations citées. En 1980, malgré que 42.1 millions de femmes sur le marché du travail possèdent les mêmes habiletés et les mêmes intérêts que les hommes, le bureau de statistique rapporte que la moitié d'entre elles se concentre dans seulement 20% des 250 occupations (Alden et Sieferth, 1980).

Plus spécifiquement, aux Etats-Unis les femmes au travail constituent seulement 2% de la population des dentistes et 7% de la population des médecins. En 1975, la participation des femmes dans les domaines de la science et dans les domaines masculins est minime et la proportion de

celles-ci diminue dans les professions où le salaire et les responsabilités sont élevés (Alden et Siefert, 1980; Hamby, 1982; Koontz, 1971; Moore et Rickel, 1980; Rones et Leon, 1979; Women in the work force, 1970). En 1977, on estime que seulement 5% des femmes tiennent des postes de supervision de premier niveau, que 2% (et moins) tiennent des postes de niveau intermédiaire et aucune n'est au niveau supérieur de supervision (Kanter, 1977). De plus, seulement 16 des 2500 présidents, vice présidents et membres des conseils d'administration dirigeant les principales compagnies sont des femmes (Larwood et Wood, 1977).

Des résultats semblables furent rapportés par la société américaine de microbiologie. Ainsi, dans les départements de microbiologie, les femmes tiennent généralement des postes moins élevés que les hommes, prennent plus de temps pour atteindre un grade élevé et aucune femme n'est chef de département ou tient un poste administratif (Kashket et al., 1974).

Des statistiques concernant plus particulièrement la population étudiante montrent sensiblement les mêmes phénomènes (Bureau of labor statistics 77,78; Marini, 1978). Malgré le fait que plusieurs femmes de niveau collégial graduent en ingénierie (en 1980), à peu près 99% des employés actifs sont des hommes. En 1976, seulement une personne graduée sur quatre en ingénierie était une femme. Aux Etats-Unis, sur 207,500 diplômés(es) du niveau du doctorat en science et en ingénierie, 92.1% sont des hommes. De plus, 10% des étudiantes de niveau universitaire optent pour des métiers masculins (Almquist, 1974) et bon nombre d'entre elles

limitent leur plan de carrière à cause de la stéréotypie des occupations et du modèle féminin qui leur est enseigné (Almquist et Angrist, 1971, Almquist, 1972; Angrist, 1972).

Par ailleurs, la stéréotypie des occupations, quoique très bien démontrée dans la réalité objective du monde du travail, se retrouve également dans la perception que se font les individus de leur rôle professionnel. Il semble que la prédominance d'un sexe dans certaines disciplines fournit des modèles sociaux qui déterminent la perception des jeunes face à ces occupations. En effet, les professions sont assignées et prescrites presque qu'exclusivement à un sexe plutôt qu'à un autre. Maccoby et Jacklin (1974) citent, dans un écrit au sujet de la différence de socialisation selon le sexe, que les jeunes sont influencés par des modèles sociaux qui les prédisposent et les aident à discriminer certaines attitudes et comportements sociaux. Ainsi, les modèles stéréotypés dans l'environnement immédiat des jeunes façonneraient leur perception et leurs attitudes face à la carrière (Almquist, 1974). En effet, des études ont montré que les stéréotypes sexuels surviennent très tôt dans la socialisation des enfants (Getteys et Cann, 1981) et que les préférences pour les occupations selon leur sexe sont observées dès l'école élémentaire (Kriedberg et al., 1978, Looft, 1971; Schlossberg et Goodman, 1972; Siegel, 1973; Tibbetts, 1975; Tremaine et Schau, 1979). Par exemple, Schlossberg et Goodman (1972) ont montré de façon évidente que les enfants d'âge préscolaire et de sixième année croient qu'une femme ne peut accomplir des tâches associées à la réparation des automobiles, des téléviseurs ou à la

construction des immeubles mais qu'elle pourrait accomplir des métiers de serveuse, d'infirmière ou de libraire. Par contre les enfants ne semblent pas faire référence à de telles limites pour les occupations concernant les hommes.

D'autres auteurs ont voulu vérifié si, à un stade plus avancé dans la scolarité, la perception stéréotypée est encore bien en place dans les schèmes perceptuels des étudiants(es) de niveau collégial et leur ont demandé de catégoriser plusieurs emplois en termes de possibilité pour un homme ou une femme à occuper ces professions. Les résultats ont montré que certaines professions sont perçues comme plus convenables pour les hommes (avocat, policier, camionneur, banquier...) alors que d'autres sont perçues comme plus appropriées pour une femme (enseignante, diététicienne, travailleuse sociale, secrétaire...)(Alden et Siefert, 1980; Panek et al., 1977; Shinar, 1975; Yanico, 1982). Il apparaît également que le profil des emplois perçus comme féminins et masculins est clairement déterminé et en accord pour les deux sexes (Shinar, 1975). De plus, la distribution des travailleurs(euses) pour différentes occupations se rapproche fortement de la perception subjective des étudiants(es) lorsqu'ils (elles) évaluent les occupations féminines, masculines. En retour, la distribution des hommes et des femmes dans différents domaines d'études correspond largement au profil de distribution des hommes et des femmes sur le marché du travail, et ce, pour les mêmes occupations (Harren et al., 1979; Krefting et al., 1978). La différence dans le profil de carrière selon le sexe s'observe très tôt dans la scolarisation. Ainsi, durant les périodes

de formation collégiale et universitaire, cette démarcation radicale dans le choix d'une occupation persiste toujours. Les garçons choisissent davantage une formation débouchant vers des occupations masculines tandis que les filles choisissent davantage les options donnant accès à des occupations féminines (Astin, 1968; Astin et Myint, 1971; Harmon, 1971; Horner, 1972).

Les études citées précédemment montrent avec évidence qu'il existe des normes sociales attendues concernant le sexe le plus approprié pour accéder à chaque type d'occupation. De plus, il apparaît que le sexe biologique est un facteur qui prédit de façon significative l'orientation professionnelle (Harren et al., 1979; Holleran et Lopez, 1984; Stockton et al., 1980; Suchner et More, 1975) Il est même un meilleur prédicteur du choix de carrière que les habiletés académiques (Astin et Panos, 1969).

A cause de ce déséquilibre dans la distribution des sexes selon l'occupation, tant dans la réalité du marché du travail que dans les attentes des individus, les occupations furent classées comme étant traditionnellement masculines et féminines à partir de la proportion d'hommes et de femmes qui occupent une profession particulière (O'Dowd et Beardslee, 1967; Oppenheimer, 1968; Panek et al., 1977; Roe, 1956; Shinar, 1975).

2- Facteurs expliquant la stéréotypie des occupations

Outre cette approche culturelle, d'autres auteurs se sont interrogés au sujet des facteurs qui contribueraient à expliquer plus précisément cette stéréotypie des emplois. Certaines recherches ont misé sur les variables démographiques telles l'environnement social et familial (Almquist et Angrist, 1971; Almquist, 1974; Crawford, 1978; Danziger, 1983; Klemmack et Edwards, 1973; Kriger, 1972; Lyson, 1984(a); Moore et Rickel, 1980; O'Leary, 1974; Oliver, 1975; Peng et Jaffe, 1979; Shelov, 1978; Tangri, 1972), les valeurs au travail (Almquist, 1974; Lyson, 1984; Young, 1984; Tangri, 1972), le statut socio-économique (Crawford, 1978; Shelov, 1978; Willis, 1978; Young, 1984) alors que d'autres se sont attardées plus spécifiquement aux variables de la personnalité (Harren et al., 1979; Oppenheimer, 1968; Schein, 1973; Shinar, 1978).

D'autre part, pour expliquer ce phénomène, certaines études ont proposé l'hypothèse que les habiletés requises pour accomplir certaines professions correspondraient aux habiletés et aux traits de personnalité qui, dans une perspective sociale, sont attribués aux hommes et aux femmes. Plus précisément, il semble que les emplois qui requièrent des habiletés reconnues ou perçues plus fréquemment chez les femmes seraient classés comme des emplois féminins, alors que ceux où sont requises des habiletés reconnues comme masculines sont catégorisés comme des emplois masculins. (Albrecht, 1976; Alden et Siefert, 1980; Oppenheimer, 1968; Schein, 1973; Shinar, 1975).

Dans ce rationnel de recherche, bien des études ont confirmé cet énoncé. Il semble que les traits de personnalité associés aux professions sont très distincts selon le sexe de l'occupation et qu'il existe un consensus élevé entre les hommes et les femmes à ce sujet (Shinar, 1978). Ainsi les occupations féminines sont étroitement liées à la sensibilité, à la dépendance, à la passivité et à la chaleur interpersonnelle. D'autre part, les occupations masculines sont fortement associées à la compétence, la rationalité, l'affirmation de soi et le leadership (O'Dowd et Beardslee, 1960; Oppenheimer, 1968; Shinar, 1975). De plus, les hommes seraient mieux qualifiés pour les emplois où des habiletés de supervision et d'analyse sont essentielles, alors que les femmes se rangeraient davantage vers des emplois requérant des habiletés pour le travail raffiné avec des objets concrets (Broverman et al., 1972; Douvan et Adelson, 1966).

En somme, les résultats des études citées précédemment apparaissent assez concluants par rapport au fait que les traits de personnalité associés aux professions "masculines" et "féminines" reflètent des schèmes de comportements typiques selon le sexe. Ces modèles correspondent dans une perspective plus fondamentale à la conception de la féminité et de la masculinité existant dans notre culture. En effet, le fait que les garçons soient éduqués à la réalisation de soi et au refoulement de leur monde émotionnel au profit d'une approche plus cérébrale alors que la sensibilité, l'émotivité et le bien-être d'autrui soient encouragés chez les femmes est bien connu (Lemkau, 1974; Maccoby et Jacklin, 1974). De la même façon, Pleck et Sawyer (1974) ont noté que la réalisation de soi élevée, la

dominance et la rationalisation étaient la pierre angulaire de la masculinité. Bem (1974) pour sa part souligne "qu'en général la masculinité a été longtemps associée à une orientation instrumentale (e.g., avoir un bon emploi) alors que la féminité a été associée à une orientation expressive (e.g., une préoccupation affective pour le bien-être des autres)" (p. 156).

D'autre part, il existe un consensus élevé entre les sexes au sujet de la conception de la masculinité et de la féminité. En effet, les composantes de l'image masculine sont associées à des caractéristiques de compétence comme l'objectivité, la rationalité, l'efficacité, la vigueur, la capacité de leadership et de prises de décision, alors que les composantes de l'image féminine sont associées à des caractéristiques de douceur et de chaleur dans les relations interpersonnelles, l'antithèse du "prototype masculin" (McKee et Sheriffs, 1959; Broverman et al., 1972; Shinar, 1978; Steinman et Fox, 1966; Williams et al., 1975). Les stéréotypes approuvés dans l'image masculine et féminine sont donc clairement déterminés et conséquemment endossés (Fernberger, 1948; Lunneborg, 1970; McKee et Sherriffs, 1959). Les images de l'homme qui se réalise et de la femme qui éduque prennent une dimension capitale dans la socialisation des enfants et ces rôles associés à l'image féminine et masculine se transposent dans leur rôle qu'ils occuperont dans le milieu professionnel. Les femmes préféreront, par exemple, les professions d'infirmière et d'enseignante parce que ces professions représentent une extension de leur rôle domestique qui implique des activités concernant l'éducation et le bien-être d'autrui (Almquist, 1974).

Le concept de la masculinité et de la féminité comme variable fondamentale dans le développement de la personnalité a stimulé une explosion de recherches. Ainsi, certaines ont défini ces concepts en déterminant le niveau d'intériorisation des standards de féminité et masculinité (Bem, 1974; Spence et al., 1973) alors que d'autres ont exploré comment l'adhésion aux stéréotypes sexuels peut influencer le développement du concept de soi (Bem, 1974). Plus spécifiquement ces auteurs tentent d'explorer comment un garçon et une fille se transforment en adulte masculin et féminin. Comment arrivent-ils à intérioriser le concept de la masculinité et de la féminité dans l'image de soi, ce qui contribue à stéréotyper leurs attitudes, leurs traits de personnalité, leurs habiletés, leurs goûts professionnels et leur choix de carrière.

Dans la littérature scientifique, certains auteurs tentent d'expliquer ce processus en se référant à une théorie de l'apprentissage social ou à une théorie du développement des processus cognitifs. Bem (1984), entre autres, s'est particulièrement intéressée à ce phénomène et à partir des théories précédentes, elle a développé la théorie des schèmes cognitifs stéréotypés qui concerne plus précisément les processus cognitifs dans le développement de la stéréotypie.

2.1- La théorie des schèmes cognitifs stéréotypés (Gender schema theory)
comme facteur expliquant la stéréotypie des occupations.

En s'inspirant des théories citées précédemment, Bem (1984) émet l'hypothèse que dès l'enfance les schèmes cognitifs stéréotypés s'installent lorsque le garçon et la fille apprennent la définition culturelle de la masculinité et de la féminité. Ces représentations sexuelles s'intègrent peu à peu chez l'enfant par les multiples observations et associations qu'il fait en rapport à chaque sexe. Dès lors, les concepts de l'homme et de la femme sont décodés comme des réalités différentes au niveau anatomique, dans la fonction de reproduction, dans la division des tâches et dans les traits de personnalité. L'enfant apprend ainsi à organiser l'information concernant l'homme et la femme en utilisant les dimensions sexuelles. Ses schèmes cognitifs deviennent ainsi stéréotypés par la classification des caractères en eux-mêmes disparates et hétérogènes.

Le fonctionnement du schéma sexuel stéréotypé implique ainsi une spontanéité à classer les personnes, les attributs, les comportements dans des catégories féminines et masculines ou dans des classes équivalentes qui n'ont aucun lien avec le sexe par exemple classer les items "tendresse" et "rossignol" dans la catégorie féminine et les items "confiant" et "aigle" dans la catégorie masculine (p. 187).

La théorie du schéma cognitif stéréotypé postule ainsi qu'il existe très tôt une structure cognitive à laquelle l'individu fait référence, lorsqu'il reçoit toute autre information de l'extérieur, pour décoder et interpréter le sens de cette information. Ce principe pourrait ainsi expliquer les perceptions stéréotypées des individus.

Par la suite, l'enfant s'identifie à l'un des pôles de cette dichotomie et intériorise dans le concept de soi les caractéristiques culturelles de son sexe tout en apprenant à identifier celles de l'autre sexe. Non seulement les attributs sexuels de chaque sexe sont bien identifiés, mais ils sont exclusifs d'un schéma à l'autre (par exemple, la sensibilité appartient au schéma féminin, l'agressivité au schéma masculin). Bem affirme " qu'ainsi, le concept de soi de l'enfant devient stéréotypé et les deux sexes deviennent à ses yeux différents non seulement dans le degré, mais aussi dans le genre" (p. 188).

Au même moment, le jeune évalue son adéquacité en tant que personne en se référant aux schèmes cognitifs stéréotypés. Ces schèmes lui fournissent ainsi des standards d'évaluation et d'ajustement qui régularisent son comportement. L'enfant se conforme aux attentes sociales appropriées pour son sexe au niveau de ses préférences, de ses attitudes, de ses comportements, de ses attributs personnels. Simultanément, il évite de répondre aux attentes sociales appropriées pour l'autre sexe de sorte qu'il se limite à une définition culturelle précise de la féminité et de la masculinité.

Plusieurs études concernant la validité de cette théorie ont montré que les individus qui possèdent un concept de soi stéréotypé ont tendance, comparativement aux individus qui possèdent un concept de soi non-stéréotypé, à se référer aux schèmes cognitifs stéréotypés autant lorsqu'ils analysent l'information provenant de leur environnement (Bem, 1984; Lipka, 1977, 1983), que lorsqu'ils analysent l'information en rapport à soi (Bem, 1984; Markus et al., 1982; Mills, 1983).

De cette façon, un individu se définit non essentiellement dans le degré de féminité et de masculinité qu'il possède réellement, mais plutôt, en se référant aux schèmes cognitifs stéréotypés. Ainsi, le degré d'adhésion d'un individu aux traits de personnalité féminins et masculins soutenus dans les schèmes cognitifs stéréotypés détermine, par le fait même, la nature de son rôle sexuel.

Puisque les sujets stéréotypés sont davantage enclins à organiser l'information de leur environnement dans des dimensions sexuelles ou en référence aux schèmes cognitifs stéréotypés, ils catégoriseront possiblement les occupations selon la connotation sexuelle (i.e., selon le sexe le plus approprié pour cette occupation). De plus, puisqu'ils ont tendance également à limiter leurs comportements et à définir leur rôle sexuel selon les schèmes cognitifs stéréotypés, ils opteront possiblement pour des occupations stéréotypées en répondant ainsi aux attentes sociales appropriées pour leur sexe.

La mesure du rôle sexuel a trouvé une importance capitale au niveau des recherches concernant la psychologie du choix de carrière. Certaines études ont exploré les relations entre les carrières stéréotypées et le rôle sexuel, alors que d'autres ont étudié dans quelle mesure l'adhésion aux stéréotypes sexuels pouvait influencer le plan de carrière des étudiants(es).

3- La mesure du rôle sexuel dans l'orientation professionnelle

3.1 Attitudes stéréotypées à l'égard des rôles sexuels et le choix d'une orientation stéréotypée

Plusieurs études ont exploré comment le rôle sexuel peut influencer le plan de carrière des étudiants(es). Parmi les recherches entreprises à ce niveau, un domaine fut particulièrement exploré soit celui des attitudes liées au rôle sexuel et du choix d'une profession stéréotypée. Il apparaît que la stabilité des croyances qui fondent les stéréotypes et la puissance des rôles sexuels traditionnels empêchent les étudiants(es) d'entreprendre des carrières non-traditionnelles pour leur sexe. Les recherches à ce sujet ont montré que la concentration des femmes dans certaines spécialités (travail social, enseignement, secrétariat...) est due au fait que ces spécialités sont compatibles avec leurs obligations familiales (Brager et Michael, 1969; Espein, 1971; Simpson et Simpson, 1969) et avec leur rôle féminin traditionnel impliquant des qualités comme

l'empathie et le souci des autres (Valentine et al., 1975). De plus, la littérature montre que plus les femmes possèdent des attitudes libérales face au rôle sexuel, plus elles s'orientent vers des carrières non-traditionnelles (Crawford, 1978; Rossi, 1965; Shelov, 1978; Valentine et al., 1975) alors que celles qui sont davantage conservatrices dans leurs croyances face au rôle sexuel gravitent autour des choix stéréotypés (Tangri, 1972; Trigg et Perlman, 1976; Crawford, 1975). Les femmes qui optent pour des orientations féminines (science sociales) préfèrent ces options parce qu'elles leur permettent de retourner sur le marché du travail et qu'elles peuvent remplir pleinement leurs attentes parentales. D'autre part, les femmes qui préfèrent les carrières masculines (ingénieur) accordent une plus grande importance à l'avancement et à la reconnaissance d'un statut de travail que celles qui demeurent dans les disciplines féminines (Galejs et King, 1983; Lemkau, 1979; Moore et Rickel, 1980; Rosen, 1974; Trigg et Perlman, 1976). Cependant, elles accordent une importance aussi grande face à leur rôle parental. Il semble donc que les jeunes filles dans des professions masculines aient une perception différente de leur style de vie que celles qui choisissent des professions féminines.

Par ailleurs, il semble que la persistance des rôles sexuels traditionnels influence les croyances des gens concernant le niveau de compétence attribué à chaque sexe pour accomplir convenablement des postes non-traditionnels (Macke, 1981; O'Leary, 1974; Schein, 1973). Par exemple, les individus qui occupent des postes administratifs (profession masculine)

entretiennent des conceptions négatives concernant la capacité des femmes à occuper ce type d'emploi à cause de leur tempérament féminin (Bass et al., 1971; Bowman et al., 1965; O'Leary, 1974; Orth et Jacob, 1971; Schein, 1973). En effet, il semble que les postes administratifs impliquent des comportements qui sont perçus comme plus compatibles avec le rôle social d'un homme que celui d'une femme. Ainsi, autant les hommes que les femmes croient que les traits de personnalité tels la capacité à prendre des décisions, l'objectivité, la stabilité émotionnelle et l'esprit analytique sont les qualités requises pour réussir dans des postes administratifs et que celles-ci sont davantage retrouvés chez les hommes que chez les femmes en général (Basil, 1972; Lifschitz, 1983; Rosenkrantz et al., 1968; Shinar, 1978). De plus, les individus sont évalués sur la base de leur sexe biologique plutôt que sur la base de leurs habiletés réelles lorsqu'ils se retrouvent dans des postes non-traditionnels (Macke, 1981). Schein (1973) a montré que ce modèle d'attitude est fortement répandu dans le milieu scolaire. Ainsi, les étudiants(es) qui sont en administration croient eux-aussi que les individus qui réussissent dans ce domaine possèdent des attitudes et un tempérament plus communément reconnus chez les hommes que chez les femmes. La socialisation des garçons et des filles les porte à croire qu'ils ou qu'elles sont incompetents(es) et inefficaces dans l'accomplissement des tâches associées à des domaines non-traditionnels.

En contrepartie, les hommes et les femmes semblent entretenir des convictions face à leur propre compétence. Plusieurs recherches ont montré que les femmes sont évaluées comme étant moins compétentes que les hommes

dans plusieurs domaines (Bem et Bem, 1970; Deaux et Taynor, 1973; Goldberg, 1968; Lifschitz, 1983; Macke, 1981; Schaffer et Johnson, 1980; Spence et Helmreich, 1972) et que la réussite chez les femmes est attribuée à des causes externes (chance) alors que la réussite chez les hommes est attribuée à des causes internes (habiletés) (Deaux et Enswiller, 1973; Feather, 1969; Hellman et Guzzo, 1978). Betz et Hackett (1981) ont montré que les hommes se reconnaissent un niveau de compétence équivalent pour les occupations féminines et masculines, alors que les femmes s'attribuent un niveau d'efficacité plus élevé pour les domaines féminins que pour les domaines masculins. Elles jugent également les hommes comme plus compétents dans plusieurs domaines (Feldmans et Kiesler, 1974; Pheterson et al., 1971).

De plus, il semble que les individus sont perçus comme plus attirants lorsqu'ils ont des préférences pour des occupations qui correspondent aux rôles sexuels traditionnels (Shaffer et Johnson, 1980). En effet, les hommes et les femmes sont perçus(es) de façon négative ou sont moins approuvés(es) socialement lorsqu'ils (elles) dévient les standards sexuels établis pour leur sexe respectif (Horner, 1972; Schinar, 1978). Ainsi les hommes dans des occupations masculines sont perçus plus positivement que ceux qui exercent des occupations féminines. Il apparaît également que les hommes dans des occupations féminines sont moins bien perçus que les femmes qui accèdent à des occupations masculines et que celles qui demeurent dans des occupations féminines.

3.2 Attitudes stéréotypées à l'égard des rôles sexuels et leur influence sur les goûts professionnels

Par ailleurs, d'autres études ont montré que les attitudes face au rôle sexuel influencent les aspirations et les goûts professionnels. La cristallisation des stéréotypes sexuels a pour effet d'amener les individus à structurer leur environnement sur la base du sexe biologique selon le principe théorique du schème cognitif stéréotypé (Kohlberg, 1966). Ainsi, sur le plan de la carrière, les individus auront tendance à classer les occupations selon le sexe biologique et par conséquent à opter pour des occupations qui correspondent aux attentes sociales liées à leur sexe.

Une théorie du choix de carrière (Holland, 1973) propose un modèle comportant six orientations de la personnalité auxquelles correspondent des occupations regroupées en fonction des "traits" caractéristiques de personnalité (réalisateur, investigateur, social, conventionnel, entrepreneur, artiste). Plusieurs auteurs ont cherché à savoir si le profil des catégories d'emplois préférés serait différent selon le sexe. Les résultats montrent qu'en effet les hommes préfèrent les occupations liées à l'entreprise, à l'investigation et à la réalisation, alors que les femmes préfèrent par dessus tout les occupations sociales et conventionnelles (Cook, 1981; Gottfredson et Daiger, 1977; Gottfredson et al., 1975; Piel, 1977; Prediger et al., 1974). Par contre, il apparaît que le profil du choix idéal pour une occupation se transforme et qu'on observe un plus grand

intérêt de la part des deux sexes pour des occupations dominées par le sexe opposé (Cook, 1981). Malgré ce fait, on peut affirmer que le choix de carrière des étudiants(es) est gouverné par la prédominance du sexe biologique approprié pour un emploi donné et non en fonction des goûts et des aspirations professionnelles. Les hommes et les femmes développent des motifs d'intérêts différents pour les professions, et ce, de l'école élémentaire jusqu'au niveau collégial (Clark, 1967; Empey, 1958; Marini, 1978; Meyer, 1969; Nelson, 1963; Scheresky, 1976; Tibbets, 1975) et ces différences sont fortement liées au rôle sexuel traditionnel (Lehman et Witty, 1963; Rakowski et Farrow, 1979; Shuval, 1963; Siegel, 1973). De plus, l'idéologie concernant les rôles sexuels continue d'être un facteur prédisant de façon significative le niveau d'aspiration des femmes (Almquist et Angrist, 1971; Angrist, 1972, Danziger, 1983; Klemmack et Edwards, 1973; Gaskeel, 1977, 1978; O'Leary, 1974). Les femmes sont particulièrement motivées à réussir dans des domaines qui préconisent des attitudes liées à leur rôle sexuel traditionnel alors qu'elles évitent un niveau d'aspiration élevé pour des domaines masculins (O'Leary, 1974; Stein et al., 1971; Stein, 1971). Très tôt à l'école élémentaire les aspirations professionnelles sont hautement stéréotypées; les filles plus que les garçons considèrent davantage leurs rôles familiaux lorsqu'elles choisissent leur carrière (Papila et Tennent, 1975 cités par Marini, 1978) et durant la période de l'école secondaire le niveau d'aspiration des filles tend à diminuer alors qu'il augmente chez les garçons (Cutright, 1960). Ces attitudes s'expliquent par le fait que les femmes craignent l'échec (Barnett, 1975), qu'elles ont une estime de soi peu élevée, qu'elles

vivent un conflit entre le rôle sexuel traditionnel et non-traditionnel (Lipinsky, 1966; McLure et Piel, 1978; Millard et al., 1984; O'Leary, 1974) qu'elles sont socialisées à recherché l'approbation des autres et à accorder plus d'importance à ce qu'elles sont qu'à ce qu'elles font (Doovan, 1966). Une autre explication possible serait que l'omniprésence du modèle de réussite en est un qui est davantage masculin dans notre société (Loring et Wells, 1972; McGregor, 1967).

L'importance de la composante sexuelle dans le choix d'une occupation fut aussi confirmée par Lemkau (1978,1984) et Collins et al., (1980). Il semble que l'orientation du rôle sexuel influence les goûts professionnels. Au lieu d'actualiser pleinement leurs habiletés masculines et féminines, les individus sont socialisés dans un rôle sexuel qui peut limiter leurs aspirations et la réalisation d'eux-mêmes.

En résumé, il apparaît que le rôle sexuel peut effectivement déterminer le plan de carrière, en ce sens que l'intériorisation du rôle social influence le choix de carrière. Par ailleurs, une autre question fondamentale connexe à cette dimension du rôle sexuel consiste à s'interroger sur l'adhésion aux stéréotypes sexuels dans le concept de soi comme facteur influençant à son tour le plan de carrière.

4- La conception du rôle sexuel et le choix de carrière

Les théoriciens qui se sont penchés sur l'étude du développement de la carrière ont affirmé que le choix d'une orientation spécifique est une façon d'actualiser différents aspects de sa personnalité (Holland, 1973; Super, 1957). A la lumière de cette théorie, il semble que le concept de soi devient une des principales composantes qui peut prédire dans quel choix professionnel un individu peut s'orienter.

Or, comme il fut amené précédemment, la socialisation au rôle sexuel occupe une place importante dans le développement du concept de soi. Puisque plusieurs traits associés à la féminité et à la masculinité sont inhérents aux occupations, il devient intéressant de supposer que le niveau d'adhésion aux stéréotypes sexuels orientera l'individu vers une occupation correspondant aux traits de personnalité intériorisés dans l'image de lui-même. Dans la littérature, plusieurs auteurs ont soutenu par leurs résultats cette ligne de pensée. Korman (1970) soutient dans sa théorie que " ... les individus s'engageront et trouveront une satisfaction dans des rôles qui maximiseront la consistance du sens cognitif qu'ils ont d'eux-mêmes..."(p.32). Bem (1974), Kagan (1964) et Kohlberg (1966) pour leur part ont affirmé que les individus qui se perçoivent comme ayant un rôle stéréotypé masculin ou féminin auront tendance à éviter des attitudes et des comportements qui sont attribués culturellement au sexe opposé.

Dans le but d'expliquer les différences entre les individus qui choisissent des carrières traditionnelles de ceux qui choisissent des orientations non-traditionnelles, des études se sont penchées sur la question et ont mis en relation les traits de personnalité liés au rôle sexuel féminin et masculin et le choix d'une orientation stéréotypée.

Quelques études concernant ce sujet ont conclu par leurs résultats que les traits de personnalité avaient définitivement un effet significatif sur le choix de carrière (Galejs et King, 1983; Harren et al., 1978; Moreland et al., 1979; Willis, 1978) alors que d'autres soutiennent que les différences entre les individus qui choisissent une carrière traditionnelle de ceux qui optent pour une carrière non-traditionnelle ne sont pas aussi évidentes (Stubbs, 1981).

Parmi les études investiguées à ce niveau, certaines d'entre elles se sont attardées davantage à observer ces différences chez les étudiants(es) en formation. Des recherches concernant les femmes ont conclu que celles qui sélectionnaient des occupations qui sont historiquement dominées par des hommes avaient un concept de soi différent de celles qui étaient dans des occupations historiquement dominées par des femmes. Elles ont en effet une image d'elles-mêmes qui se rapprochait davantage des traits de personnalité masculins (selon le test " adjective check list") tels l'agressivité, la réalisation de soi, la dominance et l'indépendance (Lyson, 1984). D'autre part, les femmes qui sélectionnent des occupations historiquement dominées par des femmes se perçoivent comme ayant des

qualités associées aux traits de féminité comme l'empathie, le bien-être des autres...(Crawford, 1978; Galejs et King, 1983; Moore et Rickel, 1980; Tyler et Erdwins, 1979; Willis, 1978).

Certaines études soutiennent ces résultats alors que d'autres n'arrivent pas aux mêmes conclusions. Tyler et Erdwins (1978), Strange et Rea (1983) trouvent qu'effectivement les femmes dans des orientations féminines ont un rôle sexuel féminin alors que celles qui sont dans des disciplines masculines ont un rôle sexuel masculin. Par ailleurs, Lemkau (1978) et Yanico et al., (1978) ont montré que les femmes dans des orientations non-stéréotypées sont androgynes¹ et ont tendance à s'attribuer davantage des traits masculins et moins de traits féminins que le font les femmes dans des orientations stéréotypées. Pour sa part, Hamby (1982) trouve que les étudiantes en hygiène dentaire (profession féminine) ont un rôle sexuel féminin alors que celles en médecine dentaire (profession masculine) possèdent un rôle sexuel androgyne. Par contre pour d'autres auteurs, il semble que les femmes androgynes ont tendance à choisir tant les disciplines féminines que masculines (Clarey et Sanford, 1982; Stockton et al., 1980; Yanico et al., 1978). Wolfe et Betz (1981) ont montré que les femmes masculines avaient tendance à choisir des carrières non-traditionnelles alors que la plupart de celles qui possédaient un rôle sexuel féminin ou androgyne préfèrent les carrières traditionnelles.

¹- Un rôle sexuel androgyne correspond à un endossement équivalent des caractéristiques féminines et masculines dans le concept de soi.

D'autre part, du côté des hommes certaines études ne montrent pas non plus de relations significatives entre le choix d'une orientation professionnelle et la conception de son rôle sexuel. Strange et Rea (1983) ont indiqué qu'il existait une forte proportion d'hommes masculins (43.9%) et indifférenciés (31.7%) dans des disciplines masculines alors qu'au niveau des disciplines féminines les hommes étaient davantage masculins (34.1%) et androgynes (31.8%). Stockton et al., (1980) ont montré qu'en dépit de leur rôle sexuel, les hommes choisissent davantage des professions masculines tandis que Tyer et Erdwins (1978) ont montré que les hommes dans des professions masculines avaient un rôle sexuel masculin et que ceux dans des professions féminines possédaient un rôle sexuel androgyne. Kantiner et Ellerbusch (1980) ont montré que les hommes androgynes ne se retrouvaient pas dans des disciplines spécifiques mais que dû à leur caractère androgyne, ils pouvaient se retrouver dans une diversité d'occupations. Il semble par ailleurs que les hommes qui choisissent des domaines féminins possèdent un rôle sexuel féminin (Harren et al., 1979; Lyson, 1984) et adhèrent beaucoup moins aux stéréotypes traditionnellement masculins que ceux dans les professions masculines (Lemkau, 1984). Stubbs (1981) a montré que les hommes en enseignement (profession féminine) ne se perçoivent pas comme étant moins masculins ou plus féminins mais que la masculinité était un critère moins important dans la description d'eux-mêmes que les hommes d'affaires. De la même façon, les femmes d'affaires ne se qualifient pas plus masculines que celles en éducation.

Ainsi au niveau de la littérature scientifique, il ne semble pas exister de consensus montrant que le rôle sexuel est en relation directe avec le choix d'une orientation stéréotypée.

Une des raisons possibles expliquant l'absence de consensus à ce sujet serait que les recherches antérieures ont étudié les relations entre le rôle sexuel et le choix d'une orientation stéréotypée à une période précise de la formation. Or le processus de sélection d'une carrière évolue au cours de la formation. En effet, peu de recherche concernant ce sujet ont accordé une importance au fait que les étudiants peuvent modifier leur orientation lors de leur formation. Astin et Panos (1969) estiment qu'à peu près 75% de tous les étudiants(es) modifient leur choix de carrière. Lunneborg (1975), en étudiant l'indécision face au choix de carrière des étudiants(es) de niveau collégial, a trouvé qu'à peu près 25% des 1600 étudiants(es) du collège sont indécis concernant leur plan de carrière. Une autre étude soutient que les étudiants(es) stéréotypé(es) éprouvent davantage de difficultés à se fixer sur leur plan de carrière que les étudiants(es) moins stéréotypés(es) (Millard et al., 1984).

Une explication possible concernant le changement d'orientation et l'indécision face au choix de carrière serait que le rôle sexuel de l'étudiant(e) serait incompatible avec le domaine d'étude choisi. Par conséquent, l'étudiant(e) peut vivre un sentiment d'incohérence entre l'image de lui-même et les différentes expériences vécues au cours de sa formation. En effet, comme les recherches antérieures l'ont souligné, plusieurs traits

de personnalité sont encouragés dans les carrières stéréotypées. Or, si un(e) étudiant(e) a intériorisé un rôle sexuel incompatible avec les comportements préconisés à l'intérieur de son domaine d'étude, il (elle) sera par conséquent motivé(e) à abandonner cette formation pour se diriger vers une discipline plus cohérente avec l'image de lui-même (elle-même). Yanico (1981) a expliqué ce phénomène sous l'angle de la dissonance cognitive élaboré par Festinger (1957).

Par ailleurs, les théoriciens du rôle sexuel ont émis un concept semblable concernant l'attitude des gens qui possèdent un rôle sexuel stéréotypé. Kagan et Kohlberg (1966, cités par Bem, 1974) ont expliqué:

Une personne hautement stéréotypée devient motivée, durant le cours de sa socialisation au rôle sexuel, à conserver son comportement consistant avec les standards sexuels qu'il a intériorisés; ainsi, il devient motivé à maintenir une image de lui-même comme masculine ou féminine, un objectif qui devient présumément accompli en supprimant n'importe lequel comportement considéré comme non désirable ou inapproprié pour son sexe" (p. 155).

Ainsi, considérant les théories au sujet des attitudes des gens stéréotypés, il serait plausible que les individus possédant un rôle sexuel stéréotypé (masculin ou féminin) et qui font le choix d'une carrière non-stéréotypée auront tendance au cours de leur formation à abandonner ce domaine d'étude pour se diriger vers une discipline plus appropriée à leur sexe. Cette étude veut vérifier cette hypothèse auprès des étudiants(es)

qui poursuivent une formation dans différents cours techniques masculins et féminins. Les relations seraient-elles alors plus significatives entre le rôle sexuel et le choix de carrière à la fin de la formation (3ième année) puisqu'à cette période de la formation les étudiants(es) sont plus fixés(es) par rapport à leur carrière, qu'au début de leur formation (1ière année) puisqu'à cette période, les étudiants(es) expérimentent différentes options et n'ont pas choisi définitivement leur carrière professionnelle.

La présente recherche veut donc vérifier l'hypothèse qu'il existe une relation plus forte entre le rôle sexuel (masculin ou féminin) des étudiants(es) en 3ième année de formation et le caractère sexuel de la formation (professions féminines et masculines) qu'entre le rôle sexuel des étudiants(es) de 1ière année et le caractère sexuel de la formation.

Chapitre 2

Procédure expérimentale

Le chapitre suivant se divise en deux parties: La première consiste à présenter les démarches effectuées lors de la pré-expérimentation alors que la deuxième partie décrit la procédure expérimentale de cette étude.

Pré-expérimentation

Sujets

Pour les fins de cette recherche, il fallait déterminer au préalable les professions féminines et masculines parmi les différents cours techniques offerts en milieu collégial plutôt que de les inférer à partir des recherches antérieures. Pour ce faire, un groupe de 60 étudiants(es) provenant de différents domaines d'étude, de niveau universitaire et collégial, furent sélectionnés(es) au hasard pour catégoriser les professions en termes de masculinité et de féminité. Parmi ceux-ci, 26 poursuivent des études universitaires de premier cycle à l'Université du Québec à Trois-Rivières dans différents secteurs, alors que trente-quatre autres étudiants(es) poursuivent leurs études collégiales à St-Anne de LaPocatière.

Questionnaire

Un questionnaire fut élaboré à partir d'une liste de 19 cours techni-

ques donnés au cegep de Trois-Rivières (session automne 1984) afin de sélectionner ceux qui étaient les plus fortement identifiés comme des professions féminines et masculines.

Le questionnaire demandait au sujet d'identifier selon lui, au moyen d'une échelle répartie de 1 (exclusivement aux hommes) à 5 (exclusivement aux femmes), le sexe le plus approprié pour chacune des professions mentionnées. De plus, certaines coordonnées comme l'âge, le sexe et le domaine d'étude furent recueillies par l'entremise de ce questionnaire.

Pour chacun des cours techniques, les pourcentages des réponses données aux différents points de l'échelle étaient calculés. Lorsque les pourcentages étaient plus élevés à l'extrémité 1 (exclusivement aux hommes) et 2 (surtout aux hommes), ces cours étaient alors considérés comme des professions masculines. De la même façon, quand les pourcentages des réponses données étaient plus élevés à l'extrémité 4 (surtout aux femmes) et 5 (exclusivement aux femmes), ces cours étaient alors considérés comme des professions féminines. Parmi ceux-ci, 4 cours techniques furent sélectionnés pour la présente étude. Ainsi, les cours techniques de la mécanique et de la métallurgie étaient ceux qui étaient les plus fortement identifiés, par les deux sexes, comme étant des professions masculines, alors que les cours techniques de diététique et de secrétariat étaient les plus fortement identifiés comme étant des professions féminines.

Expérimentation

Sujets

Afin d'étudier les relations entre le rôle sexuel et le choix de carrière, le questionnaire du BSRI (Bem Sex-Role Inventory) fut administré à des étudiants(es) de niveau collégial qui poursuivaient une formation au secteur professionnel, soit dans des techniques masculines (métallurgie et mécanique) ou féminines (diététique et secrétariat). Tous ces étudiants étaient du cégep de Trois-Rivières.

Pour chacun de ces cours, deux groupes d'étudiants(es) furent sélectionnés. Un premier groupe d'étudiants(es) devait être au tout début de leur formation (1^{ière} année) et un second groupe à la fin de leur formation (3^{ième} année). Deux cent soixante et treize sujets ont répondu au questionnaire, alors que 266 questionnaires furent retenus pour cette étude. En effet, sept d'entre eux ne répondaient pas aux critères de sélection mentionnés précédemment, puisqu'ils étaient à leur 2^{ième} année de formation. Parmi les 266 sujets, 137 étaient en 1^{ière} année de formation, alors que 129 étaient en 3^{ième} année de formation.

Le groupe d'étudiants(es) en technique de la mécanique se compose de 86 individus dont 45 étaient en 1^{ière} année tous de sexe masculin. Quarante et un sujets étaient en 3^{ième} année, dont quarante étaient de sexe masculin et un de sexe féminin. La moyenne d'âge se situe à 19.3 ans.

Le groupe d'étudiants(es) en technique de la métallurgie est formé de 45 individus dont 25 étaient en 1^{ère} année soit 23 hommes et 2 femmes. Les 40 autres étudiants(es) étaient en 3^{ème} année soit 35 hommes et 5 femmes. La moyenne d'âge est de 20.5 ans.

Le groupe d'étudiantes en technique de la diététique se compose de 39 femmes dont 21 d'entre elles se retrouvent en 1^{ère} année et 18 sont en 3^{ème} année. La moyenne d'âge se situe à 19.2 ans.

Le groupe d'étudiantes en technique de secrétariat est formé de 76 femmes où 46 d'entre elles sont en première année, alors que les 30 autres femmes sont en 3^{ème} année. La moyenne d'âge de ce groupe se situe à 19.9 ans.

Mesures utilisées

Le questionnaire contient deux parties. Une première partie concerne les coordonnées du sujet telles l'âge, le sexe, son domaine d'étude ainsi que des informations au sujet de ses antécédents scolaires. La deuxième partie est le questionnaire du BSRI.

Présentation du BSRI

Le BSRI est un instrument "papier-crayon" renfermant 60 caractéristiques de la personnalité. Ces caractéristiques furent identifiées de façon

significative et constante, tant par les hommes que par les femmes, comme étant plus désirables pour un sexe que pour l'autre. Cet instrument contient également 20 adjectifs neutres à partir desquels un score de désirabilité sociale peut être calculé.

Le questionnaire demande à la personne d'indiquer sur une échelle de 7 points, comment chacun des 60 items de la personnalité féminines, masculines et neutre la décrivent. Cette échelle se répartit de 1 ("jamais ou presque jamais vrai") à 7 ("toujours ou presque toujours vrai").

A partir de ses réponses, le sujet reçoit trois scores principaux: un score de masculinité, un score de féminité et un score d'androgynie. Les scores de masculinité et de féminité sont les moyennes obtenues aux items masculins et féminins respectivement. Ces scores détermineront dans quelle mesure une personne s'identifie aux traits masculins et féminins, lorsqu'elle définit son concept de soi. De plus, il est important de noter que les scores de masculinité et de féminité sont des scores indépendants. Bem (1974) a rapporté des corrélations très faibles entre les scores de masculinité et de féminité (Hommes $r=.11$, Femmes $r=.14$) ce qui justifie l'indépendance entre ces deux scores. Des analyses factorielles effectuées sur le BSRI ont supporté ces résultats (Gaudreau, 1977; Water, Waters et Pincus, 1977; Walkup et Abbot, 1978). De plus, Bem (1979) a montré par un "test-retest", quatre semaines plus tard, un niveau de stabilité assez élevé (masculinité $r=.90$, féminité $r=.93$ et androgynie $r=.93$). La version

française du BSRI possède des qualités psychométriques similaires (Alain, 1982; Alain, sous presse).

Définition du rôle sexuel

Bem (1974) soutient qu'un individu peut posséder à la fois des caractéristiques féminines et masculines dans sa personnalité et que son score à chacune des dimensions définit son rôle sexuel. Ceci correspond au principe de l'androgynie.

Ainsi, un "rôle sexuel masculin" représente non seulement l'endossement des caractéristiques masculines, mais le rejet simultané des caractéristiques féminines. De la même façon, un "rôle sexuel féminin" représente non seulement l'endossement des caractéristiques féminines, mais le rejet simultané des caractéristiques masculines. Un "rôle sexuel androgyne" représente ainsi l'endossement simultané des caractéristiques féminines et masculines.

Procédure

Le questionnaire fut administré à tous les sujets. Les étudiants(es) ont été rencontré(es) en groupe selon leur niveau d'étude (11^{ère} année ou 3^{ème} année) et selon leur horaire de cours.

L'expérimentateur se présentait au groupe et lisait avec eux la

feuille-consigne annexée au questionnaire. Les étudiants(es) n'avaient pas de temps limite pour répondre au questionnaire.

Chapitre 3

Présentation des résultats

La présentation des résultats comporte deux parties simultanées. La première présente les analyses effectuées pour l'ensemble des sujets (n=266), alors que la seconde se limite aux analyses effectuées chez les sujets ayant un rôle sexuel stéréotypé (masculin ou féminin).

Pour déterminer le type de rôle sexuel de chacun des étudiants(es), des médianes pour le score de masculinité et de féminité sont calculées, et ce, pour chaque sexe puisque les hommes et les femmes s'évaluent de façon différente aux items masculins et féminins. Ainsi, le rôle sexuel des hommes est déterminé à partir des médianes obtenues pour tous les sujets masculins de l'échantillon. D'autre part, le rôle sexuel des femmes est déterminé à partir des médianes obtenues pour l'ensemble des sujets féminins.

Un rôle sexuel masculin est attribué au sujet lorsque son propre score de masculinité est situé au-dessus de la médiane masculine et que son score de féminité est situé en dessous de la médiane féminine (voir Spence et Helmreich, 1978). De la même façon, un rôle sexuel féminin est attribué au sujet lorsque son score de masculinité est situé en dessous de la médiane masculine et que son score de féminité est situé au-dessus de la médiane féminine.

Une première série d'analyse de variance à 2 facteurs (1^{ière} vs 3^{ème} année) x 2 (technique de la mécanique vs technique de la métallurgie) avec approche par régression (étant donné les groupes Inégaux) ont vérifié comment évolue le score de masculinité pour les concentrations masculines. De la même façon, une deuxième série d'analyse à 2 facteurs (1^{ière} vs 3^{ème} année) x 2 (technique de diététique vs technique de secrétariat) ont vérifié comment évolue le score féminité pour les concentrations féminines.

En ce qui concerne les concentrations masculines, l'examen des résultats de l'analyse de la variance (présentés au tableau 1) montre que le score de masculinité augmente de façon significative selon l'année d'étude $F(1,147)=9.144$, $p<.01$. Le tableau 2 présente les moyennes obtenues au score de masculinité pour les concentrations masculines en fonction de l'année d'étude. Ce dernier indique clairement que les étudiants(es) de 1^{ière} année obtiennent un score moyen de masculinité ($\bar{M}= 4.64$) significativement inférieur à celui des étudiants(es) de 3^{ème} année de formation ($\bar{M}= 4.89$).

Les résultats indiquent également qu'il existe un effet du facteur concentration $F(1,147)= 5.90$, $p<.05$ sur le score de masculinité. Les étudiants(es) pour le cours techniques de la mécanique obtiennent un score moyen ($\bar{M}= 4.86$) supérieur à ceux du cours de techniques de la métallurgie ($\bar{M}= 4.67$). Cependant, les résultats permettent de conclure qu'il n'y a pas d'interaction significative entre les deux facteurs $F(1,147)= .926$, $p>.05$.

Tableau 1

Analyse de la variance des scores de masculinité
obtenus dans les concentrations masculines, par
l'ensemble des sujets de 1ière et de 3ième année de formation

Source de variation	Degrés de liberté	Carré moyen	F	p
Année d'étude(An)	1	3.132	9.144	<.01
Concentrations (Conc)	1	2.021	5.900	<.05
An x Conc	1	.317	.926	ns
erreur	147	.343		

Tableau 2

Moyennes obtenues au score de masculinité et de féminité par les sujets dans les concentrations masculines et féminines respectivement selon l'année d'étude

Année d'étude	Type de concentration					
	Masculines			Féminines		
	M1	M2	M*	F3	F4	F*
1 ^{ère} année	4.76 (45)	4.43 (25)	4.64 (70)	4.99 (21)	4.96 (46)	4.97 (67)
3 ^{ème} année	4.96 (41)	4.82 (40)	4.89 (81)	5.20 (18)	5.11 (30)	5.15 (48)
Total*	4.86 (86)	4.67 (65)	4.77 (151)	5.10 (39)	5.02 (76)	5.06 (115)

M1= Techniques de la mécanique
M2= Techniques de la métallurgie
M*= Tous les sujets
Total*= Toutes les années

F3= Techniques de diététique
F4= Techniques de secrétariat
F*= Tous les sujets

Par ailleurs, comme cité précédemment, pour vérifier l'hypothèse de recherche à savoir que les étudiants(es) qui ont un rôle sexuel stéréotypé (masculin et féminin) au niveau des concentrations masculines auront un score de masculinité significativement plus élevé en 3^{ème} année de formation qu'en 1^{ère} de formation, les mêmes analyses furent calculées.

Les résultats obtenus pour l'analyse de la variance (cf. tableau 3) révèlent les mêmes profils de résultat pour les sujets stéréotypés que ceux obtenus pour l'ensemble du groupe. Les résultats mentionnés au tableau 4 montrent en effet qu'il existe aussi une augmentation significative au score de masculinité selon l'année d'étude (1^{ère} année vs 3^{ème} année) $F(1,68) = 7.81, p < .01$. Les étudiants(es) de 1^{ère} année obtiennent un score moyen de masculinité ($M = 4.51$) inférieur à celui des étudiants(es) de 3^{ème} année ($M = 4.92$). Il existe également un effet significatif pour le facteur concentration $F(1,68) = 5.57, p < .05$, quoique l'interaction entre les deux facteurs n'est pas significative $F(1,68) = .427, p > .05$.

De tels résultats confirment ainsi que les étudiants(es) qui possèdent un rôle sexuel masculin et qui choisissent une carrière masculine obtiennent effectivement un score de masculinité significativement supérieur à la fin de la formation comparativement à ceux qui débutent leur formation. Ces résultats supportent partiellement l'hypothèse de recherche prédisant que les étudiants(es) qui possèdent un rôle sexuel stéréotypé et qui choisissent une carrière appropriée pour leur sexe seront davantage stéréotypés à la fin qu'au début de la formation.

Tableau 3

Analyse de la variance des scores de masculinité obtenus
dans les concentrations masculines, par les sujets masculins
et féminins de 1^{ère} et de 3^{ème} année de formation

Source de variation	Degrés de liberté	Carré moyen	F	p
Année d'étude (An)	1	3.080	7.806	<.01
Concentrations (Conc)	1	2.196	5.566	<.05
An x Conc	1	.427	1.083	ns
erreur	68	.395		

Tableau 4

Moyennes obtenues au score de masculinité et de féminité par les sujets stéréotypés dans les concentrations masculines et féminines respectivement selon l'année d'étude

Année d'étude	Type de concentration					
	Masculines			Féminines		
	M1	M2	M*	F3	F4	F*
1 ^{ère} année	4.76 (18)	4.25 (13)	4.51 (31)	5.14 (8)	4.94 (20)	5.04 (28)
3 ^{ème} année	5.02 (20)	4.82 (21)	4.92 (41)	5.18 (12)	4.93 (14)	5.06 (26)
Total*	4.89 (38)	4.54 (34)	4.72 (72)	5.16 (20)	4.94 (34)	5.05 (54)

M1= Techniques de la mécanique
M2= Techniques de la métallurgie
M*= Tous les sujets
Total*= Toutes les années

F3= Techniques de diététique
F4= Techniques de secrétariat
F*= Tous les sujets

En ce qui concerne les concentrations féminines, les analyses de la variance avec approche par régression (cf. tableau 5) montrent que le score de féminité n'évolue pas de façon significative selon l'année d'étude $F(1,111) = 2.30, p > .05$, quoique les moyennes obtenues au score de féminité augmentent aussi selon l'année d'étude. En effet, le tableau 2 montre que les étudiantes en première année de formation, au niveau des cours de technique de diététique et de secrétariat, obtiennent une moyenne au score de féminité ($M = 4.97$) inférieure à celles qui sont en 3^{ème} année de formation ($M = 5.15$). Cependant ces différences demeurent non-significatives. Du côté des analyses effectuées auprès des étudiantes qui possèdent un rôle sexuel stéréotypé (féminin et masculin), encore une fois, les résultats vont dans le même sens que ceux obtenus pour l'ensemble de l'échantillon concernant le cours technique de diététique, alors que pour le cours technique de secrétariat les moyennes obtenues au score de féminité demeurent sensiblement les mêmes selon l'année d'étude. Comme l'indique le tableau 4, les résultats permettent de conclure que les moyennes obtenues au score de féminité augmentent légèrement selon l'année d'étude ($M = 5.04$ pour le groupe de 1^{ère} année et $M = 5.06$ pour le groupe de 3^{ème} année), mais cet écart est non significatif ($F(1,50) = .003, p > .05$). L'analyse de la variance montre aussi qu'il n'existe pas d'effet significatif, ni pour le facteur concentration $F(1,50) = 1.40, p > .05$, ni pour l'interaction entre les deux facteurs $F(1,50) = .021, p > .05$.

Tableau 5

Analyse de la variance des scores de féminité
obtenus dans les concentrations féminines, par
l'ensemble des sujets de 1ière et de 3ième année de formation

Source de variation	Degrés de liberté	Carré moyen	F	p
Année d'étude (An)	1	.789	2.290	ns
Concentrations (Conc)	1	.119	.346	ns
An x Conc	1	.027	.078	ns
erreur	111	.344		

Taleau 6

Analyse de la variance des scores de féminité obtenus
dans les concentrations féminines par les sujets masculins
et féminins de 1^{ère} et de 3^{ème} année de formation

Source de variation	Degrés de liberté	Carré moyen	F	p
Année d'étude (An)	1	.001	.003	ns
Concentrations (Conc)	1	.595	1.398	ns
An x Conc	1	.009	.021	ns
erreur	50	.425		

Les résultats obtenus dans les concentrations féminines ne confirment pas l'hypothèse de recherche. Les étudiantes qui possèdent un rôle sexuel féminin n'obtiennent pas un score de féminité supérieur à la fin de la formation. L'hypothèse de recherche s'avère toutefois confirmée concernant les concentrations masculines.

Afin de vérifier si l'âge pourrait avoir un effet significatif sur les scores de masculinité et de féminité, des corrélations de pearson ont été calculées.

En ce qui concerne les concentrations masculines, le r de pearson montre qu'il existe une corrélation positive significative entre l'âge et le score de masculinité, $r(149) = .20$, $p < .01$. Toutefois, du côté des concentrations féminines, il existe une corrélation négative significative entre l'âge et le score de féminité $r(113) = -.18$, $p < .05$. Ainsi, lorsque l'âge augmente le score de féminité diminue.

D'autre part les résultats obtenus avec le groupe de sujets stéréotypés amènent à des conclusions similaires. En effet, il existe une corrélation positive significative entre l'âge et le score de masculinité pour les concentrations masculines $r(79) = .23$, $p < .05$ alors que du côté des concentrations féminines, il existe une corrélation négative significative entre l'âge et le score de féminité $r(52) = -.26$, $p < .05$.

Il est à noter, toutefois, que des analyses de covariance, contrôlant l'effet de l'âge, ont donné les mêmes résultats que présentés précédemment et ne méritent pas d'être présentés à nouveau.

Chapitre 4

Discussion

Le principal but de cette étude est de vérifier si les étudiants(es) qui se retrouvent dans un champ d'étude très stéréotypé (masculin ou féminin) possèdent également une conception de leur rôle sexuel stéréotypée. De plus, puisqu'au cours de leur formation de nombreux étudiants(es) modifient leur choix de carrière, cette étude émet l'hypothèse que les sujets stéréotypés(es), qui n'ont pas fait d'abord un choix de carrière correspondant à leur rôle sexuel, modifieront leur orientation pour un champ d'étude plus stéréotypé. Ainsi, la relation entre le rôle sexuel et le choix de carrière serait plus évidente à la fin qu'au début de la formation.

Les résultats montrent en partie que la nature du rôle sexuel d'un(e) étudiant(e) a effectivement une influence sur le plan de carrière. Tel que prédit par l'hypothèse de recherche, les sujets masculins qui se retrouvent dans des disciplines masculines sont plus masculins à la fin de la formation qu'au début de la formation. Par ailleurs, les sujets féminins qui se retrouvent au niveau des disciplines féminines sont également plus féminins à la fin de la formation, ce qui correspond aux prédictions de l'hypothèse de recherche, mais ces différences se sont révélées non-significatives.

Une explication possible concernant les **disciplines masculines** serait que possiblement, comme le veut le rationnel de cette étude, il existe au cours de la formation un phénomène de " sélection naturelle". Ainsi les étudiants(es) qui se retrouvent dès leur première année de formation dans des disciplines qui ne correspondent pas à la définition de leur rôle sexuel auront tendance à modifier leur orientation professionnelle. De cette façon un(e) étudiant(e) qui définit le concept de soi dans des dimensions féminines et qui se retrouve dans des disciplines préconisant des comportements masculins, comme les techniques de la mécanique et de la métallurgie, changera son plan de carrière.

Une autre explication alternative serait que possiblement les étudiants(es) qui se retrouvent dès le début de leur formation dans des disciplines incohérentes avec leur rôle sexuel ont accentué leurs traits de masculinité de façon à ce que leur rôle sexuel soit plus cohérent avec les traits de personnalité préconisés à l'intérieur du domaine d'étude choisi. Yanico et Hardin (1981), dans une recherche voulant vérifier l'importance du rôle sexuel dans la persistance des femmes (étudiantes) au niveau des carrières traditionnelles et non-traditionnelles, en arrivent à des conclusions semblables. Ainsi elles concluent que " ...le choix de carrière peut tout aussi bien influencer le concept de soi que le concept de soi peut influencer le choix de carrière " (p. 26). Comme le soulèvent ces chercheuses, les études portant sur le choix de carrière et le rôle sexuel ont davantage exploré la dernière hypothèse, i.e. celle de Super (1957) face au développement de la vocation. Ainsi une personne qui vit

une dissonance ou un conflit dans son plan de carrière, parce que son rôle sexuel est incohérent avec le sexe de la concentration, peut réduire la dissonance ou résorber le conflit de deux façons: 1) en changeant son domaine d'étude pour un domaine plus congruent avec le concept de soi ou bien 2) en changeant le concept de soi pour qu'il devienne cohérent avec le sexe de la concentration. Par ailleurs, d'autres études semblent soutenir cette conception (Moore et Rickel, 1980; Rosen et Jerdee, 1974). Ces auteurs concluent que les femmes, par exemple, doivent supprimer ou éliminer toute attitude ou comportement identifiés socialement comme féminin pour convaincre leur entourage qu'elles peuvent se réaliser avec succès dans des domaines masculins.

D'autre part en ce qui concerne les **concentrations féminines**, les résultats peuvent s'expliquer de la façon suivante. Il est possible que les professions féminines sélectionnées pour la présente étude étaient plus fortement stéréotypées que les professions masculines. Plus spécifiquement les métiers de secrétaire et de diététicienne sont presque exclusivement associées au sexe féminin alors que les métiers de mécanicien et de métallurgiste sont possiblement plus ouverts aux femmes. Cette affirmation tient du fait que dans cette étude aucune homme ne se retrouve dans des occupations féminines alors que, malgré qu'elles soient peu nombreuses, certaines femmes se retrouvent dans les occupations masculines.

Ce phénomène peut alors amener un plafonnement dans la mesure du score de féminité. Ainsi, les étudiantes dans les concentrations féminines

sont possiblement déjà très féminines dès leur première année de formation de sorte que le score de féminité ne peut augmenter de façon significative à la fin de la formation. De cette façon, il existerait déjà une présélection avant la première année de formation. Etant donné que les professions de secrétariat et de diététique sont fortement identifiées comme étant des professions féminines, les étudiants(es) qui se perçoivent comme très féminins(es) se dirigeront dans ces disciplines et auront peu de raisons d'envisager le changement d'orientation.

Pour vérifier ces explications alternatives, d'autres études méritent d'être entreprises. L'une d'elle consisterait à vérifier l'hypothèse de recherche par une étude longitudinale en suivant l'évolution des scores de masculinité et de féminité au niveau des concentrations stéréotypées. Tel que signalé précédemment, Yanico et Hardin (1981) ont vérifié, par une étude longitudinale, si le rôle sexuel peut influencer la persistance ou le changement d'orientation chez les étudiantes dans des domaines traditionnels (art ménager) et non-traditionnels (ingénierie). Elles suggèrent que les femmes en ingénierie qui possèdent un rôle sexuel féminin auront tendance à abandonner cette discipline. De la même façon, les femmes masculines qui poursuivent une formation en art ménager auront elles aussi tendance à ne pas persister dans ce domaine. Contrairement à leurs attentes, le rôle sexuel n'a aucun effet significatif sur la persistance ou le changement de discipline. Par contre, bien qu'elles aient étudié la relation entre le rôle sexuel et le choix de carrière par une étude longitudinale, elles n'ont pas mesuré l'évolution du rôle sexuel au cours

des années de la formation. Ainsi la mesure continue du rôle sexuel pourrait vérifier si les étudiants(es) accentuent leurs traits de personnalité pour répondre aux stéréotypes existants dans le milieu d'étude choisi ou bien s'ils modifient leur choix de carrière de façon à ce qu'il réponde à leurs traits de personnalité déjà en place.

Quoi qu'il en soit, cette recherche fournit une explication au fait que les étudiants(es) stéréotypés(es) ont tendance à choisir des occupations qui privilégient des attitudes et des comportements congruents avec la conception de leur rôle sexuel. Ce fait confirme les postulats des théoriciens du rôle sexuel (Bem, 1984; Kohlberg, 1966; Kagan, 1964) suggérant que les individus stéréotypés orientent leurs comportements de façon à ce qu'ils correspondent aux standards sexuels appropriés pour leur sexe. Un phénomène qui démontre cet énoncé est que dans cette étude, aucun homme se retrouve en diététique et en secrétariat (professions féminines) et la majorité des étudiants pour les cours de mécanique et de métallurgie (professions masculines) sont des hommes. Cette distribution du sexe selon le type de concentration soutient la stéréotypie des occupations déjà en place dans le milieu professionnel. Ce phénomène montre bien que les garçons et les filles sont encore gouvernés(es) par l'omniprésence des stéréotypes sexuels et ont une tendance spontanée à s'inscrire dans des disciplines traditionnelles pour leur sexe. Phénomène inquiétant! Ces attitudes par rapport au choix de carrière confirment-elles les conclusions de certains auteurs soulevant que les étudiants(es) limitent leurs attiran-

ces et leurs aspirations pour certaines occupations au profit des standards sexuels?

Malgré les nombreux programmes de sensibilisation aux stéréotypes sexuels, le débat de certains mouvements féministes et l'évolution des valeurs traditionnelles, il semble que des changements concrets, du moins pour les étudiants(es) de niveau collégial, soient peu observés à ce jour. La socialisation basée sur le sexe biologique crée chez les étudiants(es) des attitudes très rigides à l'égard des rôles sexuels et contribue à la persistance de "mythes" au sujet de leur capacité de réussite dans des professions non-traditionnelles.

Cette étude témoigne ainsi de l'importance de la mesure du rôle sexuel et des stéréotypes sexuels dans le processus du choix de carrière. Puisque dans le processus du choix de carrière les individus actualisent différents aspects de leur concept de soi (Super, 1957; Holland, 1973) il est possible que l'incohérence entre le rôle sexuel et le choix de carrière peut occasionner des difficultés vécues par les étudiants(es) comme l'abandon scolaire, le changement d'orientation et des difficultés d'apprentissage. La mesure du rôle sexuel peut ainsi devenir un outil d'intervention au niveau de l'orientation professionnelle en ce sens qu'il peut sensibiliser l'étudiant(e) à ses traits de personnalité et à l'impact des stéréotypes sur le plan de carrière. Ce faisant, l'étudiant(e) sera plus en mesure d'actualiser son potentiel en choisissant une profession qui correspond à ses aspirations réelles.

Ceci implique également que les professionnels dans le domaine des relations humaines (enseignants, conseillers en orientation, psychologues) doivent être conscients des attitudes entretenues par la population collégiale et de leurs propres croyances au sujet des stéréotypes sexuels puisque leurs attitudes peuvent produire un impact considérable sur le développement de carrière de leurs clients(es).

Remerciements

Mes remerciements vont d'abord à M. Michel Alain, Ph. D., mon directeur de thèse dont la grande disponibilité et les qualités de chercheurs furent d'une aide précieuse pour la réalisation et la rédaction de ce mémoire.

Je désire également remercier les directeurs et les enseignants(es) des différents modules concernés du Cégep de Trois-Rivières ainsi qu'aux étudiants(es) du Cégep de Trois-Rivières et de St-Anne de LaPocatière pour leur précieuse collaboration.

Références

- ALAIN, M. (1982). Validation française du Bem Sex-Role Inventory, présenté à la Société Québécoise de la recherche en Psychologie, Trois-Rivières.
- ALAIN, M. (sous presse). Validation française du Bem Sex-Role Inventory, manuscrit inédit, soumis pour publication.
- ALBRECHT, S. (1976). Social class and sex-stereotyping of occupations. Journal of vocational behavior, 9, 321-328.
- ALDEN, F.E., SIEFERTH, B.B. (1980). Sex and race as career choice determinants in the technologies. Journal of studies in technical careers, 2,
- ALMQUIST, E.M. (1974). Sex stereotypes in occupational choice: The case for college women. Journal of vocational behavior, 5, 13-21.
- ALMQUIST, E., ANGRIST, S. (1971). Role model influences on college women's career aspiration. Merill palmer quarterly, 17, 263-279.
- ALMQUIST, E. (1972). Attitudes toward married women working among male and female college students. Paper presented at the rocky mountain social science association meeting, Salt Lake City.
- ANGRIST, E., ADELSON, J. (1966). The adolescent experience. New-York: Dunnellen
- ANGRIST, S. (1972). Variations in women's adult aspirations during college. Journal of marriage and the family, 34, 465-468.
- ANGRIST, S. (1972). Changes in women's work aspirations during college. International journal of sociology of the family, 2, 87-97.
- ASTIN, H.S. (1968). Stability and change in the career plans of ninth grade girls. Personal and guidance journal, 46, 961-966.
- ASTIN, A.W., PANOS, R.J. (1969). The educational and vocational development of college students. Washington D.C.: American council on education
- ASTIN, H.S., MYINT, T. (1971). Career development and stability of young women during the post high school years. Journal of counseling psychology, 18, 369-393.

- BAKER, C., WILLS, A. (1977). Earned degrees conferred 1974-1975: summary data. Washington D.C.: National center for education statistics, 1977.
- BARNETT, R.C. (1975). Sex differences and age trends in occupational preference and occupational prestige. Journal of counseling psychology, 22, 35-38.
- BASIL, D.C. (1972). Women in management. Cambridge, Massachusetts: University Press.
- BASS, B.M., KRUSSEL, J., ALEXANDER, R.H. (1971). Male manager's attitudes toward working women. American behavioral scientist, 15, 77-83.
- BEM, S.L., (1979). Theory and measurement of androgyny: a reply to the Pedhazur-Tetenbaum and Locksley-Colten critiques. Journal of personality and social psychology, 37, 1047-1054.
- BEM, S.L., BEM, D.J. (1970). Case study of a nonconscious ideology: Training the woman to know her place. In D.J. Bem (ed.), Beliefs, attitudes and human affairs. Belmont, Calif.: Brooks/Cole.
- BEM, S.L., BEM, D.J. (1973). Training the woman to know her place: The social antecedents of women in the world of work. Harrisburg, PA: Division of pupil personnel services, bureau of institutional support services, Pennsylvania Department of Education.
- BEM, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. Journal of consulting and clinical psychology, 42, 155-162.
- BEM, S.L. (1984). Androgyny and gender schema theory: a conceptual and empirical integration. Nebraska symposium on motivation, Theo, B. Sandereger editor, Nebraska, p. 179-364.
- BEM, S.L. (1981). Gender schema theory: a cognitive account of sex typing. Psychological review, 88, 354-364.
- BETZ, N.E., HACKETT, G. (1981). The relationships of career-related self efficacy explications to perceived career options in college women and men. Journal of counselling psychology, 28, 399-410.
- BOWMAN, G.W., WORTHY, N.B., GREYSER, S.A. (1965). Are women executives people? Harvard business review, 43, 14-16.
- BRAGER, G.A., MICHAEL, J.A. (1969). The sex distribution in social work: causes and consequences. Social casework, 50, 565-601.
- BROVERMAN, I.K., BROVERMAN, D.M., CLARKSON, F.E., ROSENKRANTZ, P.S., VOGEL, S.R. (1970). Sex-role stereotypes and clinical judgement of mental health. Journal of consulting and clinical psychology, 34, 1-7.

- BROVERMAN, I.K., VOGEL, S., BROVERMAN, D., CLARKSON, F., ROSENKRANTZ, P.S. (1972). Sex-role stereotypes: a current appraisal. Journal of social issues, 28, 59-79.
- CLAREY, J.H., SANFORD, A. (1982). Female career preferences and androgyny. The vocational guidance quarterly, 30, (3), 258-264.
- CLARK, E.T. (1967). Influence of sex and social class on occupational preference and perception. Personal and guidance journal, 45, 440-441.
- COLLINS, J., REARDON, M., WATERS, L.K. (1980). Occupational interest and perceived personal success: Effects of gender, sex role orientation and the sexual composition of the occupation. Psychological reports, 47, 1155-1159.
- COOK, E.P. (1981). Sex differences in the career choices of college students. Journal of college student personal, 22, (3), 256-261.
- CRAWFORD, J.D. (1975). A comparative study of feminine role perception, selected personality characteristics and career development. Psychology General. PH.D. Texas Tech. University. 108 p. 36-11 B, p. 5756.
- CRAWFORD, J.D. (1978). Career development and career choice in pioneer and traditional women. Journal of vocational behavior, 12, 129-139.
- CUTRIGHT, P. (1960). Students' decision to attend college. Journal of educational sociology, 33, 292-299.
- DANZIGER, N. (1983). Sex related differences in the aspirations of high school students. Sex roles, 9, (6), 683-695.
- DEAUX, K., ENSWILLER, T. (1973). Explanations of successful performance on sex-linked tasks: What's skill for the male is luck for the female. Journal of personality and social psychology, 29, 80-85.
- DEAUX, K., TAYNOR, J. (1973). Evaluation of male and female ability: Bias works two ways. Psychological reports, 32, 261-262.
- DOUVAN, E., ADELSON, J. (1966). The adolescent experience. New-York: Wiley.
- EMPY, L.T. (1958). Role expectations of young women regarding marriage and a career. Marriage and family living, 20, 152-155.
- ESPEIN, C.F. (1971). Women's place: Options and limits in professional careers. Berkeley, Calif: University of California Press.
- FEATHER, N.T. (1969). Attribution of responsibility and valence of success and failure in relation to initial confidence and task performance. Journal of personality and social psychology, 13, 129-144.

- FEATHER, N.T. (1975). Positive and negative reactions to males and females succes and failure in relation to the perceived status and sex-typed appropriateness of occupations. Journal of personality and social psychology, 31, 536-548.
- FELDMANS-SUMMERS, S.A., KIESLER, S.B. (1974). Those who are number two try harder: The effects of sex on attributions of causality. Journal of personality and social psychology, 30, 846-855.
- FERNBERGER, S.W. (1948). Persistence of stereotypes concerning sex differences. Journal of abnormal and social psychology, 43, 97-101.
- FESTINGER, L. (1966). A theory of cognitive dissonance. Stanford, Calif.: Stanford, University Press.
- FITZGERALD, L.I. (1976). Sex, occupational membership and the measurement of psychological androgyny, paper presented at the annual meeting of the american psychology association (84 th, Washington, D.C. Sep.1976).
- GALEJS, I., KING, A. (1983). Sex role perceptions of traditional and nontraditional college womens. Journal of psychology, 113, (2), 257-263.
- GASKEEL, J. (1977-1978). Sex-role ideology and the aspirations of high school girls. Interchange, 8, 43-53.
- GAUDREAU, P. (1977). Factors analysis of the bem sex-role inventory. Journal of consulting and clinical psychology. 45, 299-302.
- GETTEYS, L.D., CANN, A. (1981). Children's perceptions of occupational sex stereotypes. Sex-Role, 7, 301-308.
- GOLDBERG, P.H. (1968). Are women prejudiced against women? Transection, 5, 28-30.
- GOTTFREDSON, G.D., HOLLAND, J.L., GOTTFREDSON, L.S. (1975). The relation of vocational aspirations and assesments to employment reality. Journal of vocational behavior, 7, 135-148.
- GOTTFREDSON, G.D., DAIGER, D.C. (1977). Using a classification of occupations to describe age, sex and time differences in employment patterns. Journal of vocational behavior, 10, 121-138.
- GOTTFREDSON, L.S., BROWN, V.C. (1978). Holland codes for the 1960 and 1970 censuses; detailed occupational titles, JSAS. Catalog of selected documents in psychology, 8, 22 (ms. no. 1660).
- GROSS, E. (1968). Plus ça change? The sexual structure of occupation over time. Social problems, 16, 198-208.

- HACKETT, G., BETZ, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of vocational behavior, 18, 326-339.
- HAMBY, C.L. (1982). The role of psychological androgyny in female student's dental career choice. Journal of dental education, 46, (9), 537-540.
- HARMON, L.W. (1971). The childhood and adolescent career plans of college women. Journal of vocational behavior, 1, 45-56.
- HARREN, V.A., KASS, R.A., TINSLEY, H.E.A., MORELAND, J.R. (1978). Influence of sex-role attitudes and cognitive styles on career decision making. Journal of consulting psychology, 24, 390-398.
- HARREN, V.A., KASS, R.A., TINSLEY, H.E.A., MORELAND, J.R. (1979). Influence of gender, sex-role attitudes and cognitive complexity on gender-dominant career choice. Journal of counseling psychology, 26, 227-234.
- HARTLEY, R.E. (1961). Current patterns in sex-roles: children's perspectives. National association of women deans and counselors journal, 25, 3-13.
- HEILMAN, M.E., GUZZO, R.A. (1978). The perceived cause of work success as a mediator of sex discrimination in organizations. Organizational behavior and human performance, 21, 346-357.
- HOLLAND, J.L. (1973). Making vocational choices: A theory of career. Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall.
- HOLLERAN, P.R., LOPEZ, L.C. (1984). Predictors of sextypical and aseptypical career choice in college undergraduates. Journal of employment counseling, 21, (4), 182-184.
- HORNER, M.S. (1972). Toward an understanding of achievement related conflicts in women. Journal of social issues, 28, 157-176.
- KAGAN, J. (1964). Acquisition and significance of sex-typing and sex-role identity. Dans M.L. Hoffman et L.W. Hoffman (Eds.), Review of child development research (vol.1). New-York.
- KAMMER, P.P., SMITH, P.L. (1985). Sex differences in career self efficacy, consideration and interests of eighth and ninth graders. Journal of counseling psychology, 32, (4), 551-559.
- KANTER, R.M. (1977). Men and women of the corporation: New-York, Basic Book, Inc.
- KANTINER, J.E., ELLERBUSH, R.C. (1980). Androgyny and occupational choice. Psychological reports, 47, (3), 1289-1290.

- KASHKET, E.R., ROBBINS, M.L., LIEVE, L., HUANG, A.A. (1974). Status of women microbiologists. Science 183: 486-489.
- KLEMMACK, D.L., EDWARDS, J.N. (1973). Women's acquisition of stereotyped occupational aspirations. Sociology and social research, 57, 510-525.
- KOHLBERG, L. (1966). A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes. Dans E.E. Maccoby (Ed.) The development of sex difference. Stanford, CA: Stanford University Press.
- KOONTZ, E.D. (1971). The progress of the woman worker: An unfinished story. Issues in industrial society, 2, 29-31.
- KORMAN, A.K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. Journal of applied psychology, 54, 31-41.
- KREFTING, L.A., BERGER, P.K., WALLACE, M.J. (1978). The contribution of sex distribution, job content and occupational classification to job sextyping: two studies. Journal of vocational behavior, 13 (2), 181-191.
- KRIEDBERG, G., BUTCHER, A.L., WHITE, K.M. (1978). Vocational role choice of second and sixth-grade childrens. Sex-role, 4, 175-181.
- KRIGER, S.F. (1972). Ach and perceived parental child rearing attitudes of career women and homemakers. Journal of vocational behavior, 2, 419-432.
- KRISTAL, J., SANDERS, D., SPENCE, J., HELMRICH, R. (1975). Inferences about the femininity of competent women and their implications for likability. Sex roles, 1, 33-40.
- LARWOOD, L., WOOD, M. (1977). Women in management. Lexington, Massachusetts: D.C.
- LEHMAN, H.C., WITTY, P.A. (1963). Some factors which influence the child's choice of occupations. Elementary school journal, 31, 285-291.
- LEMKAU, J.P. (1978). Personality and background characteristics of women in asextypical occupations. Dissertation abstract international, 39 (2b), 957.
- LEMKAU, P.L. (1979). Personality and background characteristics of women in male-dominated occupations. Psychology of women quarterly, 4, 221-240.
- LEMKAU, J.P. (1984). Men in female-dominated professions: Distinguishing personality and background features. Journal of vocational behavior, 24, 110-122.

- LIFSCHITZ, S. (1983). Male and female careers sex-role and occupational stereotypes among high school students. Sex-role: a journal of research, 9(6), 725-737.
- LINTON, R. (1977). Les fondements culturels de la personnalité, Paris, Dunod, (1945).
- LIPINSKI, B. (1966). Sex-role conflict and achievement motivation in college women. Dissertation abstract, 26, 4077.
- LIPPA, R. (1977). Androgyny, sex-typing and the perception of masculinity-femininity in handwriting. Journal of research in personality, 11, 21-37.
- LIPPA, R. (1983). Sex-typing and the perception of body outlines. Journal of personality, 51, 667-682.
- LOOFT, W.R. (1971). Sex differences in the vocational aspirations of elementary school children. Developmental psychology, 5, 366
- LORING, R., WELLS, T. (1972). Breakthrough: Women in management. New-York: Van Nostrand Reinhold.
- LUNNEBORG, P.W. (1970). Stereotypic aspects in masculinity-femininity measurement. Journal of consulting and clinical psychology, 34, 113-118.
- LUNNEBORG, P.W. (1975). Interest differentiation in high school and vocational undecided in college. Journal of vocational behavior, 7, 297-303.
- LUNNEBORG, P.W. (1978). Sex and career decision-making styles. Journal of counseling psychology, 25, 399-406.
- LYSON, T.A. (1984). Sex differences in the choice of a male or female career live: an analysis of background characteristics and work values. Work and occupations, 11(2), 131-147.
- LYSON, T.A. (1984). Factors associated with the choice of a typical or atypical curriculum among college women. Sociology and social research, 64, 559-571.
- MACCOBY, E., JACKLIN, C. (1974). The psychology of sex differences. CA: Stanford university press.
- MACKE, A.S. (1981). Token men and women: A note on the salience of sex and occupation among professionals and semiprofessionals. Sociology of work and occupations, 8 (1), 25-38.

- MARINI, M.M. (1978). Sex differences in the determination of adolescent aspirations: A review of research. Sex roles, 4, 723-753.
- MARKUS, H., CRANE, M., BERNSTEIN, S., SILADI, M. (1982). Self-schemas and gender. Journal of personality and social psychology, 42, 38-50.
- MCGREGOR, D. (1967). The professional manager. New-York: McGraw-Hill.
- MCKEE, J.P., SHERIFFS, A.C. (1959). Men's and women's beliefs, ideals and self-concepts. American journal of sociology, 64, 356-363.
- McLURE, G.T., PIEL, E. (1978). College bound girls and science career: Perceptions of barriers and facilitating factors. Journal of vocational behavior, 12, 172-183.
- MELLROID, R.J. (1984). Sex-role orientation and career indecision. Journal of psychology, 117(2), 217-221.
- MEYER, M. (1969). Patterns of perceptions and attitudes toward traditionally masculine and feminine occupations through childhood and adolescence. Ed.D. Thesis, Michigan state university.
- MILLARD, R.J., HABLER, B.L., LIST, J. (1984). Sex-role orientation and career indecision. The journal of psychology, 117, 217-220.
- MILLS, C.J. (1983). Sex-typing and self-schemata affects on memory and response latency. Journal of personality and social psychology, 45, 163-172.
- MILLS, C.J., TYRELL, D.J. (1983). Sex-stereotypic encoding and release from proactive interference. Journal of personality and social psychology, 45, 772-781.
- MOORE, L.M., RICKEL, A.U. (1980). Characteristics of women in traditional and nontraditional managerial roles. Personal psychology, 33, (2), 317-332.
- MORELAND, J.R., HARREN, V.A., MONTAGUE, E.K., TINSLEY, H.E.A. (1979). Sex role self concept and career decision making. Journal of counseling psychology, 26, 329-336.
- NELSON, R.C. (1963). Knowledge and interests concerning sixteen occupations among elementary and secondary students. Educational and psychological measurement, 23, 741-754.
- O'DOWD, D.D., BEARDSLEE, D.C. (1967). Development and consistency of student images of occupations. Department of health, Education and welfare, Washington, D.C.

- O'DOWD, D.D., BEARDSLEE, D.C. (1960). College student images of a selected group of professions and occupations. Cooperative research project, no 562, (8142), Wesleyan University.
- O'LEARY, V.E. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. Psychological bulletin, 81, 809-826.
- OLIVER, L.W. (1975). The relationship of parental attitudes and parent identification to career and homemaking orientation in college women. Journal of vocational behavior, 7, 1-12.
- OPPENHEIMER, V.K. (1968). The sex labeling of jobs. Industrial relations, 7, 219-234.
- ORTH, C.D., JACOBS, F. (1971). Women in management: Pattern for change. Harvard business review, 49, 139-147.
- OSIPOW, S.H. (1976). Vocational behavior and career development 1975: a review. Journal of vocational behavior, 9, (2), 129-142.
- PANEK, P.E., RUSH, M.C. GREENAWALT, J.P. (1977). Current sex stereotypes of twenty five occupations. Psychological reports, 40, 212-214.
- PENG, S.S., JAFFE, J. (1979). Women who enter male-dominated fields of study in higher education. American educational research journal, 16 (3), 285-293.
- PHETERSON, G.I., KIESLER, S.B., GOLDBERG, P.A. (1971). Evaluation of the performance of women as a function of their sex, achievement and personal history. Journal of personality, 19, 114-118.
- PIEL, E.R. (1977). Sex and career: Relationships between sex typing and differences on career-related variables for men and women. Dissertation abstract international (3964 A).
- PLECK, J.H., SAWYER, J. (1974). Men and masculinity. Englewood cliff N.J. Prentice-Hall.
- POWELL, M., BLOOM, V. (1962). Development of and reasons for vocational choices of adolescents through the high school years. Journal of educational research, 56, 126-133.
- PREDIGER, D.J., ROTH, J.D., NOETH, R.J. (1974). Career development of youth: A nationwide study. Personal and guidance journal, 53, 97-104.
- RAKOSWKI, S.L., FARROW, J.M. (1979). Sex-role identification and goal orientation in teenage females. Psychological Reports, 44, 363-366.
- ROBERGE, H. (avril, 1985). Le "portrait statistique" de la femme est encore négatif. La press.

- ROE, A. (1956). The psychology of occupations. New York: Willey.
- RONES, P.L., LEON, C. Employment and unemployment during 1978: An analysis (Special labor force report 218). Washington. D.C. Bureau of labor statistics 1979.
- ROSEN, A. (1974). Case studies in development of masculinity and femininity in male children. Psychological Reports, 34, 971-983.
- ROSEN, B., JERDEE, T.H. (1973). The influence of sex-roles stereotypes on evaluations of male and female supervisory behavior. Journal of applied psychology, 57, 44-48.
- ROSENKRANTZ, P., VOGEL, S., BEE, H., BROVERMAN, I., BROVERMAN, D.M. (1968). Sex-role stereotypes and self-concepts in college students. Journal of consulting and clinical psychology, 32, 287-295.
- ROSSI, S. (1965). Barriers to the career choice of engineering, medicine or science among american women. In J.A. Mattfeld and C.G. Van Aken (eds.), Women and the scientific professions, Cambridge, Massachusetts: MIT. Press.
- SCHEIN, V.E. (1973). The relationship between sex roles stereotypes and requisite management characteristics. Journal of applied psychology, 57, 95-100.
- SCHEPARD, W.O., HESS, D.T. (1975). Attitudes in four age groups toward sex role division in adult occupations and activities. Journal of vocational behavior, 6, (1), 27-39.
- SCHERESKY, R. (1976). The grades factor in six-to-ten-year-old children's views of occupational roles. Psychological reports, 38, 1207-1210.
- SCHLOSSBERG, N.K., GOODMAN, J.A. (1972). A women's place: children's sex stereotyping of occupations. Vocational guidance quarterly, 20, 266-270.
- SHAFFER, D.R., JOHNSON, R.D. (1980). Effects of occupational choice and sex-role preferences on the attractiveness of competent men and women. Journal of personality, 48, 505-519.
- SHELOV, M.L. (1978). Traditionality of occupational choice among college women: A study of selected demographic and personality factors in relation to occupational choice. Education Vocational, PH.D. New-York University, 184 p., 39-08A, p. 4912.
- SHINAR, E.H. (1975). Sexual stereotypes of occupations. Journal of vocational behavior, 7, 99-111.

- SHINAR, E.H. (1978). Person perception as a function of occupation and sex. Sex roles, 4 (5), 679-693.
- SHUVAL, J.T. (1963). Occupational interests and sex-role congruence. Human relations, 16, 171-182.
- SIEGEL, L.F. (1973). Sex differences in the occupational choices of second graders. Journal of vocational behavior, 3, 15-19.
- SIMPSON, R., SIMPSON, I.H. (1969). Women and bureaucracy in the semi-professions. In A. Etzioni (Ed.) The semi-profession and their organization. New-York: Free Press. 196-247.
- SPENCE, J.T., HELMREICH, R. (1972). Who likes competent women: Sex-role congruence of interests and subject's attitudes toward women as determinants of interpersonal attraction. Journal of applied social psychology, 2, 197-213.
- SPENCE, J.T., HELMREICH, R., STAPP, J. (1973). A short version of the attitudes toward women scale (AWS). Bulletin of psychonomic society, 2, 219-220.
- SPENCE, J.T., HELMREICH, R. (1978). The psychological dimensions of masculinity and femininity: Their correlates and antecedents. Austin: University of Texas Press.
- STEIN, A.H. (1971). The effects of sex role standards for achievement and sex role preference on three determinants of achievement motivation. Developmental psychology, 4, 219-231.
- STEIN, A.H., POHLY, S.R., MUELLER, E. (1971). The influence of masculine, feminine and neutral tasks on children's achievement behavior, expectancies of success and attainment values. Child development, 42, 195-207.
- STEINMAN, A., FOX, D.J. (1966). Male-female perceptions of the female role in the United States. Journal of psychology, 64 (2), 265-276.
- STOCKTON, N., BERRY, J., SHEPSON, J., UTZ, P. (1980). Sex role and innovative major choice among college students. Journal of vocational behavior, 16, (3), 360-366.
- STRANGE, C.C., REA, J.S. (1983). Career choice consideration and sex-role self concept of male and female undergraduates in nontraditional majors. Journal of vocational behavior, 23, 219-226.
- STUBBS, J.C. (1981). Sex-role characteristics and choice of traditional and non-traditional careers. University of Michigan, PH.D., 139 p.
- SUCHNER, R., MORE, E. (1975). Stereotypes of males and females in two occupations. Journal of vocational behavior, 6, 1-8.

- SUPER, D.E. (1957). The psychology of career. New-York, Harper, S. Row.
- TANGRI, S.S. (1972). Determinants of occupational role innovation among college women. Journal of social issues, 28, 177-199.
- TAWIL, L., COSTELLO, C. (1983). The perceived competence of women in traditionnal and nontraditionnal fields as a function of sex-role orientation and age. Sex Roles, 9, 1197-1203.
- TAYLOR, N.B., PRYOR, R.G.L. (1985). Exploring the process of compromise in career decision making. Journal of vocational behavior, 27, 171-190.
- TIBBETS, S.L. (1975). Sex-role stereotyping in the lower grades: Part of the solution. Journal of vocational behavior, 6, 255-261.
- TREMAINE, L.S., SCHAU, C.G. (1979). Sex-role aspects in the development of vocational knowledge. Journal of vocational behavior, 14, 317-328.
- TRIGG, L.J., PERLMAN, D. (1976). Social influences on women's pursuit of a nontraditional career. Psychology of women quarterly, 1 (2), 139-150.
- TYER, Z.E., ERDWINS, C.J. (1978). Relationship of sex-role to male and female dominated professions. Psychological Reports, 44, 1134.
- VALENTINE, D., ELLINGER, N., WILLIAMS, M. (1975). Sex role attitudes and the career choices of male and female graduate students. Vocational guidance quarterly, 24, (1), 48-53.
- WILLIAMS, J., BENNETT, S., BEST, D. (1975). Awareness and expression of sex stereotypes in young children. Developmental psychology, 11, 635-642.
- WILLIS, G.H. (1978). The effects of occupational stereotypes and self-perceptions of college women, traditionalists and nontraditionalists on occupational choice. Dissertation abstract international, 38, (7a), 3818.
- WILSON, S. (1982). The new decade: The gifted and career choice. Vocational Guidance, 31, 53-59.
- WOLFE, L.K., BETZ, N.E. (1981). Traditionality of choice and sex role identification as moderators of congruence of occupational choice in college women. Journal of vocational behavior, 18, (1), 43-55.
- WOLKON, K.A. (1972). Pioneer versus traditionnal: two distincts vocational patterns of college alumnae. Journal of vocational behavior, 2, 275,282.
- Women in the work force. (1970). Management review, 59, 20-23.

- YANICO, B.J. (1982). Androgyny and occupational sex-stereotyping of college students. Psychological reports, 50, 875-878.
- YANICO, B.J., HARDIN, S.I. (1981). Sex-role self-concept and persistence in a traditional vs nontraditional college major for women. Journal of vocational behavior, 18, 219-227.
- YANICO, B.J., HARDIN, S.I., McLAUGHLIN, K.B. (1978). Androgyny and traditional vs nontraditional major choice among college freshmen. Journal of vocational behavior, 12, 261-269.
- YOUNG, R.A. (1984). Vocational choice and values in adolescent women. Sex role, 10(7-8), 485-493.
- ZITA, E.T., ERDWINS, C.J. (1979). Relationship of sex role to male and female dominated professions. Psychological reports, 44, 1134.
- ZUCKERMAN, D.M. (1983). Women's studies, self-esteem, college women's plan for the future. Sex role, 9(5), 633-643.