

## « Professions genrées et prestige social : une analyse empirique des stéréotypes »

Auteur

**Magali Jaoul-Grammare**

Document de Travail n° 2021 – 12

*Avril 2021*

Bureau d'Économie  
Théorique et Appliquée  
BETA

[www.beta-umr7522.fr](http://www.beta-umr7522.fr)

[@beta\\_economics](https://twitter.com/beta_economics)

Contact :  
[jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr](mailto:jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr)

# Professions genrées et prestige social : une analyse empirique des stéréotypes<sup>1</sup>

Magali Jaoul-Grammare

CNRS, BETA,  
Université de Strasbourg  
Email : [jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr](mailto:jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr)

## Résumé

Malgré les évolutions sociales et l'ouverture de toutes les professions aux hommes et aux femmes, la société continue d'obéir à de nombreux stéréotypes et nombre de professions sont encore considérées comme féminines ou masculines. Au-delà des représentations sexuées des métiers, on constate également des représentations sociales liées au prestige social associé à une profession. Partant de ce constat, à travers un questionnaire administré à des collégiens et des étudiants, l'objectif de cet article est d'étudier la représentation des professions selon deux dimensions : le degré de féminisation et le degré de prestige.

Les résultats obtenus montrent que les représentations genrées des professions sont quasiment identiques chez les filles et les garçons et varient peu avec l'âge. En termes de prestige, si les étudiants semblent avoir une opinion proche des classements internationaux, les collégiens quant à eux semblent influencés par la réalité socio-économique. Enfin, la construction de cartes cognitives montre que les individus ont tendance à sous noter les professions qu'ils considèrent « féminines ». Ceci est confirmé par l'estimation d'un modèle logistique qui souligne que la propension à sous noter les professions féminines est plus importante chez les garçons d'une part et chez les individus plus âgés ensuite.

**Mots-clés:** professions genrées, prestige social, stéréotypes

## Abstract

Despite social changes and the opening of all professions to both men and women, society continues to obey to stereotypes and many professions are considered as feminine or masculine. Beyond gendered representations of professions, there are also social representations related to the social prestige associated with a profession. Based on this observation, the aim of this article is to study the representation of professions according to two dimensions: the degree of feminisation and the degree of prestige, using a questionnaire administered to secondary school pupils and students.

The results obtained show that gendered representations of professions are almost identical for girls and boys and vary little with age. In terms of prestige, while students seem to have an opinion close to the international rankings, secondary school pupils seem to be influenced by socio-economic reality. Finally, the construction of cognitive maps shows that individuals tend to underrate the professions they consider as feminine. This is confirmed by the estimation of a logistic model which underlines that the propensity to underrate female professions is greater among boys on the one hand and older individuals on the other.

**Keywords:** gendered professions, social status, stereotypes

**JEL classification :** C25, C83, D83, D91, J16

---

<sup>1</sup> Cette étude est issue du projet de recherche *IMAGE* mené avec le soutien de de l'Université de Strasbourg et la collaboration de l'Académie de Montpellier.

Si le XIX<sup>ème</sup> siècle marque le développement de l’instruction primaire en France, celle des filles n’est pas une priorité. Lors de l’enquête Guizot de 1833 sur l’Etat de l’école, les directives données aux inspecteurs chargés de visiter toutes les écoles de France sont explicites quant au manque de considération de la Monarchie envers la scolarisation des filles : « *Ne seront visitées que les écoles de garçons et les écoles mixtes. Au sein de ces dernières, les filles ne seront pas comptabilisées* » (Consignes du Ministre de l’instruction Guizot aux inspecteurs chargés l’enquête sur l’Etat de l’école, 1833). Il faudra attendre la III<sup>ème</sup> République pour que s’opère une rupture radicale. Les Lois Ferry sont les premières lois à ne pas distinguer filles et garçons face à l’instruction : « *L’instruction primaire est obligatoire pour les enfants des deux sexes (...)* » (Article 4 de la Loi Ferry du 28 mars 1882). Dès 1870, Jules Ferry soulignait la nécessité d’instruire tous les enfants, quelle que soit leur classe sociale et quel que soit leur sexe, et face à ceux qui lui opposaient une raison financière, il insistait sur le problème sociétal : « *Réclamer l’égalité d’éducation pour toutes les classes, ce n’est faire que la moitié de l’œuvre, que la moitié du nécessaire, que la moitié de ce qui est dû ; cette égalité, je la réclame, je la revendique pour les deux sexes... La difficulté, l’obstacle ici n’est pas dans la dépense, il est dans les mœurs* » (Jules Ferry, Conférence Populaire, 10 avril 1870).

Malgré le développement de la mixité à tous les niveaux du système éducatif au cours du XX<sup>ème</sup> siècle et malgré la priorité donnée à la lutte contre les inégalités, force est de constater que l’évolution des mentalités sociales s’est faite à un rythme beaucoup plus lent que celui auquel ont été mises en place des mesures en faveur de l’égalité filles-garçons : « *Le poids et la complexité des facteurs internes qui influencent les rapports de genre et sont susceptibles de créer, maintenir ou renforcer les inégalités, sont de telle ampleur que les politiques conduites avec ténacité depuis plusieurs décennies parviennent bien difficilement à faire bouger les lignes* » (Leroy et alii, 2013, p. 22).

Ces rigidités proviennent de la présence de stéréotypes au sein de la société et sont à la base de représentations sexuées des formations et des métiers qui influencent les choix de formation et de carrière des individus (Duru-Bellat, 2004 ; MEN-DEPP, 2012; Ramaci et al. 2017) et qui font que malgré l’abondance de règles en faveur de l’égalité filles-garçons à l’école, « *la mixité demeure une conquête inachevée* » (Leroy et alii, 2013, p. 9). Il en résulte un important déséquilibre filles-garçons dans certaines filières de formation mais également dans certains secteurs du marché du travail : en 2019, on compte moins de 3% d’hommes maïeuticiens et moins de 2% de femmes ouvrières dans le bâtiment (INSEE, enquête emploi).

Au-delà des représentations sexuées des métiers, on constate également des représentations sociales liées au prestige social associé à une profession. C’est un critère de différenciation socio-économique qui peut conditionner la demande d’éducation et le choix d’orientation des individus dans l’enseignement supérieur (Ferschtman & Weiss, 1993, 1998 ; Demeulemeester & Diebolt, 2011). Les études menées montrent que quel que soit le pays considéré et l’époque considérée, il existe un classement quasi constant des professions de la

part des individus en fonction du prestige social attribué à chaque profession (Blau & Duncan, 1967; Hodge, Treiman & Rossi, 1966 ; Treiman 1977).

Ces deux types de représentation des professions, genrées d'une part et sociales ensuite, conduisent à l'élaboration par les individus d'un schéma cognitif unique pour se représenter les professions (Gottfredson, 1981). Cette carte cognitive des carrières acceptables va conditionner les choix d'études et détermine ultérieurement les changements de métiers possibles.

Cet article s'inscrit en prolongement de précédents travaux sur l'influence du prestige social sur les choix d'orientation des individus (Diebolt et Jaoul-Grammare, 2019). L'objectif de ce travail est d'analyser la perception qu'ont les individus de diverses professions et comment cette perception évolue. Notre hypothèse est que les considérations varient selon l'âge et le genre des individus, les plus jeunes étant supposés être moins influencés par les stéréotypes de genre ou sociaux. Pour cela, nous avons administré un questionnaire auprès de collégiens et d'étudiants afin de déterminer leur perception d'une trentaine de professions selon deux critères : le caractère plus ou moins féminin et le plus ou moins grand prestige conféré à un métier. Notre travail s'organise de la manière suivante : après avoir défini la notion de stéréotypes tant du point de vue du genre que du prestige social (I), nous détaillerons le modèle de Gottfredson et ses évaluations empiriques (II). Ensuite, nous présenterons le questionnaire et les résultats de l'enquête (III).

## **1. Professions genrées et prestige social**

**Stéréotype** : expression ou opinion toute faite, sans aucune originalité, cliché (Dictionnaire Larousse).

Lippmann (1922) est le premier à utiliser la notion de stéréotypes qu'il définit comme des « *Images dans nos têtes (...) de catégories descriptives simplifiées par lesquelles nous cherchons à situer autrui ou des groupes d'individus* ». Il s'agit le plus souvent de « *croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes* » (Leyens et al. 1994, p.24). Les stéréotypes sont omniprésents dans la vie quotidienne et touchent toutes les personnes, toutes les situations et tous les pays (Bordalo et al. 2016). Ils sont tellement répandus dans nos sociétés qu'ils finissent par ne plus être identifiés comme des croyances mais plutôt comme des faits établis (Croizet et Leyens, 2003, p.120). Contrairement au préjugé, qui est personnel et normatif, la caractéristique essentielle d'un stéréotype est sa dimension consensuelle et collective. Il peut également être vu comme une sorte de menace inconsciente dans le sens où il n'est pas nécessaire d'adhérer à un stéréotype pour en subir l'influence (Desert et al. 2002) ; il y a en effet une sorte d'intériorisation des stéréotypes (Bonnot et Croizet, 2001). Enfin, le stéréotype peut être utilisé comme un outil de contrôle social au service du groupe

dominant lui permettant de se maintenir dans une situation avantageuse (Delacolette et al. 2010).

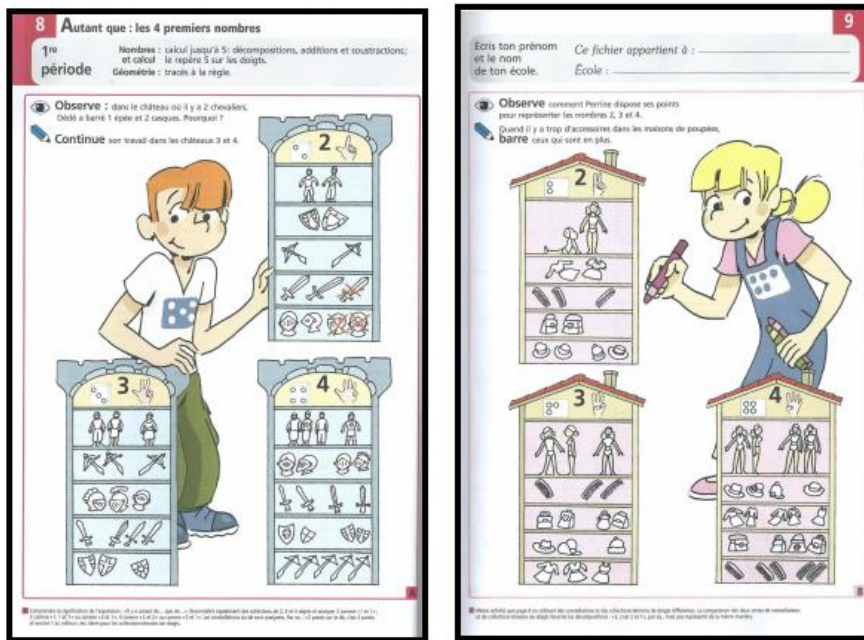
### **1.1. La représentation genrée des professions**

Les stéréotypes de sexe peuvent se définir comme « *l'ensemble de traits et de caractères que l'on attribue automatiquement d'une manière rigide aux membres des catégories filles et garçons* » (Mosconi, 2004, p.166). Comme les stéréotypes classiques, ils possèdent un caractère asymétrique qui dessert le groupe dominé (les femmes).

Par la diffusion répétée d'images genrées, la société dans son ensemble participe à la transmission de ces stéréotypes : il suffit d'aller dans un magasin de jouets où le code bleu/rose est omniprésent ou encore de feuilleter les prospectus publicitaires au moment de la fête des pères/des mères dans lesquels aspirateurs et fer à repasser concurrencent écran plasma et machines à bières !

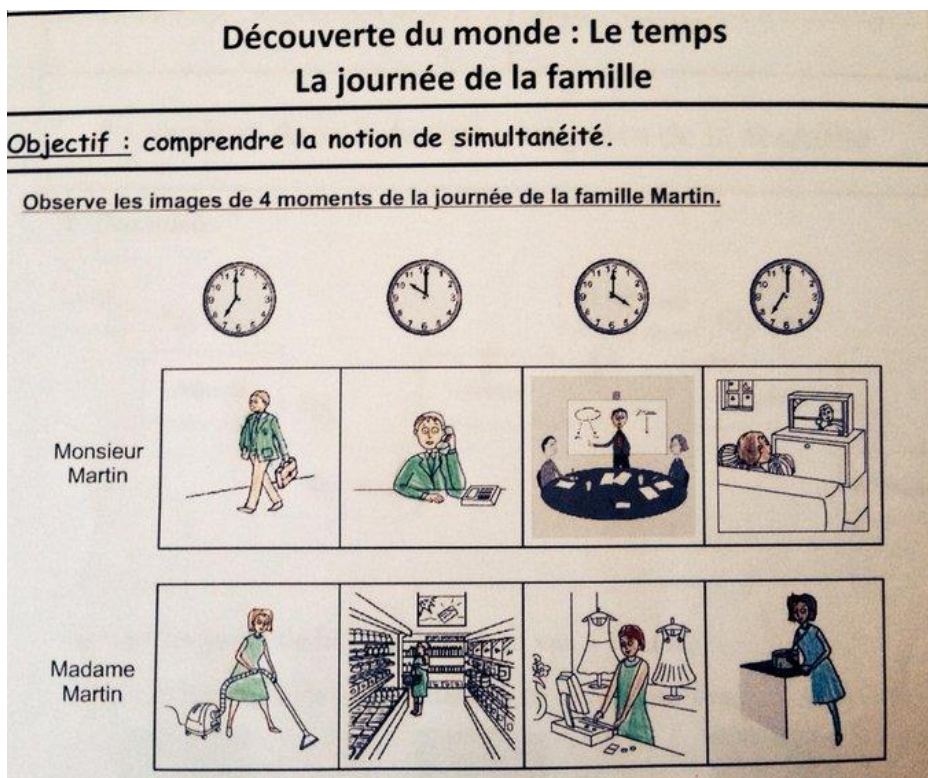
L'école joue également un rôle dans cette diffusion. Ainsi, selon Forquin (1996, p. 23), à l'école on apprend « *ces choses qui s'acquièrent (savoirs, compétences, représentations, rôles, valeurs) sans jamais figurer dans les programmes officiels* », notion de curriculum caché à la fois dans les savoirs transmis mais aussi à travers les processus d'orientation (Figures 1 et 2). En effet, malgré une harmonisation des programmes scolaires entre filles et garçons dès 1924, force est de constater que les pratiques pédagogiques ont peu évolué depuis (Mosconi, 1989). Afin de lutter contre les inégalités filles-garçons à l'école, le dispositif 'ABCD de l'égalité' est expérimenté dès la rentrée 2013. Il visait à « *susciter une évolution positive des attitudes des enseignants et des élèves des deux sexes, conformément aux engagements arrêtés par la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* » (MEN, 2013). Face au phénomène de contestation qui accompagne la mise en place de ce dispositif accusé de véhiculer une certaine théorie du genre, le projet est abandonné. Toutefois, en 2014, un rapport au Sénat souligne que « *la plupart des professionnels constatent une permanence dans la reproduction des stéréotypes de genre et des préjugés, tant dans les outils que dans les méthodes pédagogiques* » (Courteau, 2014). Ce rapport a émis un certain nombre de recommandations visant à tendre vers plus d'égalité entre filles et garçons à l'école dont la modification de certains supports pédagogiques.

Figure 1. Les stéréotypes véhiculés par le système éducatif



Source : « J'apprends les maths avec picille », CP, Editions RETZ, Paris 2008

Figure 2. Les stéréotypes véhiculés par le système éducatif<sup>2</sup>



Source : Exofiches.net, 2014

<sup>2</sup> Cette fiche de travail mise à la disposition des enseignants par le site exofiches.net n'est plus disponible et a été retirée suite à la pétition de nombreuses personnes.

Au-delà des savoirs transmis, les parents et les professeurs adoptent également une attitude différenciée selon le sexe de l'enfant, tant en termes d'interaction verbale que sur le plan moteur, modelant ainsi les comportements d'orientation (Bellotti, 1974 ; Mosconi, 2001 ; Baudelot et Establet, 2007). Les individus font alors leur choix d'études non pas en fonction de leurs compétences propres mais en fonction de celles que leur attribue la société (Duru-Bellat, 2004 ; MEN, 2012). Ils raisonnent selon leurs aspirations personnelles (opposition carrière/vie familiale), selon le contexte social et familial (Stefanovic et Mosconi, 2007) mais surtout en fonction de leur sentiment de compétence (Bandura, 1982). Or, en matière de compétence et de confiance en soi, les stéréotypes ont tendance à accentuer les écarts entre les sexes (Bordalo et al. 2019). Les pressions exercées tout au long de la scolarité, dans et hors de l'école, persuadent notamment les filles que les matières scientifiques sont une histoire de garçons et les conduit à adopter un comportement d'autocensure vis-à-vis des filières scientifiques (Blanchard et al. 2016). Pour Mosconi (2004, p165), le système éducatif n'est pas neutre et « contribue, d'une part, à une socialisation différente et inégale des deux sexes et d'autre part, produit dans la transmission des savoirs, une division socio-sexuée des savoirs ». De cette socialisation scolaire genrée résulte un paradoxe bien connu du système scolaire français : tout au long du parcours scolaire, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons mais elles ont au final, les orientations professionnelles les moins « rentables ».

Une conséquence de cette approche sexuée des professions est le déséquilibre observé sur le marché du travail où certaines professions sont quasi exclusivement féminines ou masculines (Tableau 1).

Tableau 1. Les familles professionnelles comptant le plus et le moins de femmes en 2014

	Part des femmes dans l'emploi		Part des femmes dans l'emploi
<b>Métiers comptant beaucoup de femmes</b>		<b>Métiers comptant peu de femmes</b>	
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles .....	97,7	Conducteurs de véhicules.....	10,5
Agents d'entretien .....	70,5	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment .....	2,1
Aides-soignants.....	90,4	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment .....	2,1
Infirmiers, sages-femmes .....	87,7	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.....	8,9
Secrétaires.....	97,6	Ouvriers qualifiés de la manutention .....	15,8
Vendeurs.....	73,5	Armée, police, pompiers .....	14,8
Employés administratifs de la fonction publique .....	73,4	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics .....	7,9
Enseignants.....	65,7	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons.....	27,1
Employés de la comptabilité .....	84,6	Ingénieurs de l'informatique.....	20,3
Employés administratifs d'entreprise.....	76,9		
Employés de maison.....	94,3		

Source : INSEE, Enquête emploi 2014

## 1.2. La représentation sociale des professions

La représentation sociale est une « *forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (Jodelet, 1989, p. 53). Il s'agit généralement d'une image qu'un groupe social se donne d'un objet social comme une situation sociale.

Weber (1922) est le premier à évoquer la notion de statut social qu'il définit comme « *la demande d'une estime sociale en termes d'avantages positifs ou négatifs* ». La notion de prestige social d'une profession fait son apparition en 1950, dans une note classée confidentielle pour le compte de l'Unesco. De Bruijn y montre qu'aux Pays-Bas, il existe un décalage entre l'enseignement donné aux individus et les besoins économiques de la société. Cette différence provient du fait que les individus établissent leur choix d'orientation non pas en fonction des besoins économiques du pays, mais en fonction du prestige social qu'ils associent à certaines professions.

Au milieu des années 1950, puis dix ans plus tard, une enquête est menée au Japon sur le prestige accordé à une centaine de professions et de fonctions. Chaque profession s'est ainsi vue attribuer une valeur sociale qui a permis de classer chaque profession selon le prestige social qui lui est conféré (Nisihira, 1968). Les professions les mieux classées concernent des fonctions nécessitant un niveau élevé de qualification et des connaissances approfondies (Tableau 2). Ce classement japonais n'est pas une exception. Cette hiérarchisation se retrouve dans près de quatre-vingts études menées sur soixante pays différents où il résulte un classement quasi constant des professions de la part des individus, quel que soit le pays considéré et quelle que soit l'époque considérée (Blau & Duncan, 1967 ; Hodge, Treiman & Rossi, 1966 ; Treiman, 1977).

En France, l'INSEE tente dans les années 1970 d'élaborer un tel classement mais la publication d'une véritable classification des métiers ne verra le jour qu'en 1998 avec le travail de Chambaz, Maurin et Torrelli. Ils proposent une échelle de sociale de 122 professions et montrent que l'évaluation des professions de la part des individus et les décisions qui en découlent en termes de choix éducatifs et professionnels, dépendent de plusieurs facteurs objectifs comme la rémunération, la qualification (Duncan, 1961) et l'importance fonctionnelle de la profession dans la société (Treiman, 1977). Ils mettent également en évidence des éléments plus subjectifs comme l'aspect normatif (Hope, 1982)<sup>3</sup> ou le contexte individuel d'évaluation (Geurts, 1984)<sup>4</sup>. Ce classement des professions découle d'un « *consensus social fort* » (Chambaz et al. 1998, p. 197), proche des nomenclatures internationales *SIOPS*<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Une profession est d'autant plus appréciée qu'elle correspond à ce qui est jugé bon dans la société à un moment donné

<sup>4</sup> Une profession est bien jugée par un individu si les personnes qui l'exercent ont du charisme et une influence sur lui.

<sup>5</sup> *Standard International Occupational Prestige Scale*



(Ganzeboom et Treiman, 1996) dans lequel les professions les mieux notées sont celles alliant rémunération élevée, situation stable et autonomie. Il semblerait ainsi que les individus associent le prestige social à la fois aux conditions de travail et aux conditions de vie associées. Il en résulte que les professions de médecin et de juriste sont généralement classées en haut de l'échelle sociale : 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> positions sur l'échelle SIOPS, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> positions sur l'échelle française (Tableau 3).

Ceci est peu surprenant. En effet, médecin et juriste, ont toujours représenté « *la couche supérieure des professions libérales* » (Haupt, 1993, p. 131) et sont depuis longtemps synonymes de réussite et d'ascension sociale. « *Les familles perçoivent des carrières pour leurs enfants en tant qu'avocats, magistrats, militaires ou percepteurs mais pas dans le commerce ou l'industrie* » (Chaper, Préfet de Bourgogne en 1835, cité par Haupt, 1993, p. 132).

Malgré cette constance, il existe des variations de perception de la part des individus en fonction du contexte dans lequel ils évoluent. En effet, le prestige accordé à une profession est dépendant des conditions historiques, économiques et institutionnelles du pays. Ainsi, suite aux attentats terroristes qui ont touché plusieurs pays dont la France au milieu des années 2010, on a vu arriver dans le top 20 des professions prestigieuses les fonctions de Préfet de police, militaire et pompier (Tableau 4, classement Université de Maastricht, 2018). Un autre élément à prendre en compte est l'influence des médias, des émissions de télévision ou encore de certaines séries télévisées : ainsi dans le palmarès des métiers préférés des français, publié en 2014 (Tableau 5), on voit apparaître dans le top 20, des métiers comme styliste, architecte, cuisinier ou encore technicien de la police scientifique ([www.orientation-education.com](http://www.orientation-education.com)).

Tableau 2. Echelle des professions (Nisihira, 1968)

1	Premier ministre .....
2	Recteur à l'Université de Tokyo .....
3	Président de la Cour Suprême .....
4	Président de la Chambre des Députés .....
4'	Ministre d'Etat .....
6	Physicien atomiste ....
7	Physicien .....
7'	Directeur d'un grand hôpital (médecin en chef) .
9	Juge .....
10	Préfet .....
11	Professeur d'université *.
12	Directeur d'une grande société .....
13	Economiste .....
14	Député .....
15	Cancérologue .....
16	Botaniste .....
17	Médecin * .....
18	Ophtalmologiste .....
19	Commandant d'un grand navire marchand .....
19'	Pilote d'avion .....

Tableau 3. Echelle des professions (Chambaz et al. 1998)

1	pilote de ligne
2	chercheur dans un laboratoire (astronomie, biologie médicale)
3	médecin généraliste
4	juge d'instruction
5	pharmacien
6	architecte
7	expert conseil juridique et fiscal
8	ingénieur d'études en automobile (designer, concepteur...)
9	ingénieur des travaux publics du ministère de l'Équipement
10	ingénieur chimiste
11	ingénieur conseil en informatique
12	technicien de laboratoire de recherche médicale
13	ingénieur d'études des matériaux dans la métallurgie
14	sportif professionnel
15	expert-comptable
16	kinésithérapeute, spécialiste de la rééducation
17	animateur de radio, télévision
18	cadre d'entreprise responsable du marketing et de la publicité
19	journaliste de presse écrite
20	psychologue

Tableau 4. Classement des métiers (Université de Maastricht, 2018)

1. Chirurgien
2. Juge
3. Maire
4. Interniste
5. Avocat
6. Directeur
7. Notaire
8. Pilote
9. Médecin généraliste
10. Professeur d'université
11. Radiologue
12. Préfet de police
13. Ingénieur civil
14. Chef des pompiers
15. Architecte
16. Analyste médical
17. Dentiste
18. Pharmacien
19. Vétérinaire
20. Profession militaire, Colonel

Tableau 5. Palmarès des métiers en France 2014

Classement	Métiers
1	Photographe
2	Architecte
3	Cuisinier
4	Vétérinaire
5	Médecin
6	Chirurgien
7	Décorateur d'intérieur
8	Concepteur de voyage
9	Journaliste
10	Styliste
11	Fleuriste
12	Ingénieur de la police scientifique
13	Agent de voyage
14	Infirmier
15	Jardinier paysagiste
16	Professeur des écoles
17	Sage-femme
18	Avocat
19	Ostéopathe
20	Webmaster

## 2. Stéréotypes et comportement individuel d'études

Les stéréotypes peuvent être envisagés sous trois angles : économique, sociologique et sociocognitif.

L'approche économique, illustrée par les approches en termes de discrimination statistique fondée sur des croyances (Arrow, 1972, 1973) ou des erreurs de mesure (Phelps, 1972), justifie les stéréotypes par un comportement rationnel en information imparfaite. Afin d'apporter une explication aux écarts de salaire entre hommes et femmes, Arrow (1972, 1973) examine comment des stéréotypes relatifs à la productivité de divers groupes d'individus peuvent influencer les décisions d'embauche et les rémunérations. Pour Phelps (1972), ces écarts proviennent d'une discrimination fondée sur les mesures de productivité : si les compétences individuelles sont observables à travers le diplôme, la productivité quant à elle, repose sur des signaux qui sont supposés moins précis chez les femmes que chez les hommes, justifiant ainsi des écarts de salaire.

L'approche sociologique (Schneider, 2004) ne concerne que des groupes sociaux. Elle définit les stéréotypes comme des jugements incorrects et préjudiciables qui s'appliquent à ces groupes (stéréotypes raciaux, religieux...). Pour les sociologues, les stéréotypes sont par essence incorrects et sont souvent l'image des préjugés de la personne à l'origine du stéréotype (Adorno et al. 2004). Les groupes touchés par ces stéréotypes souffrent de la dominance des groupes qui lancent et perpétuent ces fausses images (Delacolette et al. 2010).

Enfin, dans l'approche sociocognitive qui découle de la psychologie sociale (Schneider, 2004), les stéréotypes sont perçus comme des schémas cognitifs (Schneider et al. 1979). Les stéréotypes sont alors définis comme des représentations mentales des différences entre divers groupes. Ils concernent essentiellement les différences qui permettent une grande différenciation intergroupe et une faible différenciation intragroupe. Pour Bordalo et al. (2016), cette définition se rapproche de l'approche heuristique de Kahneman et Twersky (1983) pour lesquels un élément est représentatif d'un groupe si cet élément est observé significativement plus fréquemment dans ce groupe.

La démarche empirique adoptée dans ce travail est basée sur une approche socio-cognitive. Nous nous appuyons notamment sur la théorie de Gottfredson (1981) qui propose d'analyser de manière conjointe les stéréotypes liés au genre à ceux liés à la représentation sociale que les individus se font des professions et dont découlent leurs choix d'orientation.

## **2.1. Les modèles cognitifs d'orientation scolaire**

Dans leur revue de la littérature relative aux modèles socio cognitifs d'orientation, Stefanovic et Mosconi (2007) recensent quatre grands modèles de choix d'études chez les filles et les garçons.

Le premier à élaborer un tel modèle est Holland en 1966 avec sa théorie du choix vocationnel. Selon lui, les choix vocationnels des individus peuvent s'expliquer en fonction de six catégories d'intérêt professionnel : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, et conventionnel. Chacun de ces six intérêts professionnels correspond à des traits de personnalité différents qui façonnent les choix des individus. Afin de décrire les interactions existant entre ces divers types de personnalité et les environnements dans lequel ils évoluent, Holland a développé un modèle hexagonal de choix qui met en évidence une répartition inégale des différents types d'intérêt selon le sexe des individus. Ainsi, les choix professionnels des filles concernent plus souvent des métiers ayant un intérêt social et conventionnel alors que les garçons optent plus souvent pour des professions ayant un intérêt réaliste et investigateur. Il en résulte des comportements moins risqués dans les comportements des filles (Page et al. 2007; Halek et Eisenhauer, 2001, Gabay-Egozi et al. 2014) liés à des niveaux d'aspiration plus faibles (Page et al. 2007).

A la différence de Holland, Bem (1981) rejette l'idée d'une catégorisation binaire du genre et considère qu'il n'existe pas de correspondance entre le sexe déterminé par l'état civil et le degré de masculinité ou de féminité d'un individu. Pour elle, il existe quatre catégories d'individus : l'individu masculin dont les caractéristiques principales sont une haute masculinité, une faible féminité et une faible neutralité, l'individu féminin (faible masculinité, haute féminité et faible neutralité), l'individu androgyne (haute masculinité, haute féminité et faible neutralité) et l'individu indifférencié (faible masculinité, faible féminité et forte

neutralité). Elle considère que les individus les plus efficaces sont les androgynes et en déduit que les choix d'orientation atypiques relativement au sexe, ne reflètent pas un déséquilibre mais soulignent des personnalités plus actives et plus créatives. Ainsi, à la différence des individus qui se conforment aux stéréotypes, ceux qui font des choix d'orientation non conformes à leur sexe sont considérés comme des individus plus accomplis. Les travaux empiriques sur les choix d'études non conventionnels soulignent cependant que si le choix d'études peut sembler atypique, l'individu lui ne l'est pas (Lemarchant et Tudoux, 2008). De plus, au-delà de son aspect rentable pour les filles (Jaoul-Grammare, 2019), il apparaît que de tels choix sont de plus en plus approuvés par l'ensemble des individus (Bosse et Guégnard, 2007).

Dans sa théorie sociale cognitive, Bandura (1977, 1982) dépasse la vision de Holland selon laquelle l'environnement influence le comportement de l'individu et considère qu'il existe un effet réciproque entre les deux. Il s'intéresse notamment au sentiment de compétence et considère qu'un comportement de choix de carrière est d'autant plus efficace que l'individu éprouve un sentiment positif d'auto efficacité mais également lorsque son environnement lui renvoie un tel sentiment. Il rejoint ici la notion d'effet Pygmalion développée par Rosenthal et Jacobson (1968) selon laquelle les attentes des enseignants/adultes vis-à-vis du comportement des élèves pourraient avoir un effet sur la réalisation effective de ce comportement. Ainsi de manière générale, les filles ont tendance à se sous-estimer et à établir des choix d'études et de carrière en sous évaluant leurs compétences. Ceci est d'autant plus vrai qu'elles sont dans un environnement traditionnellement connoté masculin comme les domaines scientifiques (Bordalo et al. 2019) ou que le niveau de concurrence ressenti est important (Gneezy et al. 2003 ; Buser et al. 2017 ; Cattaneo et al. 2017).

On peut ajouter à ces facteurs microéconomiques de choix d'études, l'espoir d'une certaine rentabilité sur le marché du travail (Théorie du capital humain) mais également des facteurs macroéconomique et institutionnel (Yazilitas et al. 2013). Les facteurs institutionnels concernent le système éducatif dans son ensemble et l'influence de son fonctionnement sur le comportement des individus en termes de choix d'études (Legewie et DiPrete, 2014 ; Blanchard et al. 2016). Le niveau macroéconomique se réfère essentiellement aux facteurs sociétaux et à la socialisation différenciée des hommes et des femmes (Baudelot et Establet, 2007).

En plus de la dimension du genre, Gottfredson (1981) va introduire dans son modèle une dimension prestige social des professions.

## **2.2. La carte cognitive des professions et la théorie du compromis**

Gottfredson (1981) propose de représenter les professions selon deux critères : un degré de masculinité/féminité et niveau de prestige. Selon cette théorie, tous les enfants différencient d'abord les métiers relativement au sexe puis, ils associent les professions à différents niveaux de prestige social. Il en résulte l'élaboration par chaque individu d'une carte cognitive unique

pour se représenter les professions. Ce schéma cognitif va offrir aux individus un champ de carrières dites acceptables d'une part, selon la compatibilité en fonction du sexe et d'autre part, en fonction du niveau de statut social relativement au sentiment de compétence éprouvé pour l'atteindre. Ainsi, selon Gottfredson, c'est de cette carte que dépendent l'orientation scolaire et les changements de carrière. Au fur et à mesure qu'ils grandissent, les individus vont peu à peu éliminer certains domaines d'études et certaines professions car elles ne correspondent pas à leur schéma cognitif. En maternelle, les enfants identifient les autres de manière simple : selon la taille, leur âge ou leur caractère animal vs humain ; c'est à cet âge qu'ils prennent conscience que plus tard, ils ne pourront pas devenir un animal ou un être fantastique. Ensuite, en primaire, la distinction va se faire selon le facteur le plus visible pour eux : le sexe. Ils vont dès lors éliminer du champ de leurs possibles des métiers qui leur paraissent incompatibles avec leur conception du genre. Au cours de la préadolescence, les individus prennent conscience que les professions se distinguent également par le statut social auquel elles donnent accès. Ils en déduisent un certain nombre de qualités nécessaires (capacités, efforts) pour exercer ces professions et procèdent ainsi à de nouvelles éliminations. A partir de l'âge de 14-15 ans, l'espace social des individus est déterminé. Empiriquement, il apparaît cependant que les deux dimensions –genre et prestige- n'interviennent pas toujours de manière identique. Les préférences des enfants sont déterminées essentiellement par la dimension du genre (Stockard et Mcqee, 1990) ; ensuite, l'arbitrage entre carrière et vie sociale devient un facteur important (Huteau et Marro, 1986). Néanmoins, les professions d'ingénieur et de secrétaire demeurent associées à des images respectivement masculine et féminine (Guichard, 1992, 1994ab ; Wach, 1992). Malgré ce, l'espace social des individus n'est pas figé et peu évoluer selon divers compromis (Gottfredson, 1999).

Cette théorie du compromis complète la notion de carte cognitive des professions en considérant que l'individu peut modifier ses aspirations pour des choix professionnels plus réalistes et plus accessibles. Ces modifications sont vécues comme des compromis entre ce qui est souhaité et ce qui réalisable. Le compromis peut être anticipé lorsque les modifications interviennent suite à une prise de conscience d'un objectif irréaliste, ou empirique lorsque les modifications surviennent suite à des expériences personnelles. Ces modifications d'objectif interviennent différemment chez les filles et les garçons. Ainsi lors du passage d'un choix souhaité à un choix réaliste, les filles optent généralement pour des professions traditionnellement féminines et les garçons des métiers traditionnellement masculins (Amstrong et Crombie, 2000). Il apparaît également une incertitude quant à l'aspiration professionnelle d'autant plus grande chez les filles, qu'elles grandissent (Gassin et al.1993 ; Flouri et Buchanan, 2002) et que le moment de la prise de décision relative au projet professionnel approche (Creed et Patton, 2001).

L'objet de la partie suivante va consister à regarder d'une part comment les individus se représentent les professions et d'autre part, comment cette représentation varie selon l'âge.

### 3. Analyse et résultats empiriques

L'étude s'insère dans le projet de recherche *IMAGE* mené avec le soutien de de l'Université de Strasbourg et la collaboration de l'Académie de Montpellier. Pour cela, nous avons enquêté des collégiens et d'étudiants à l'aide d'un questionnaire qui s'inspire d'un support de l'ONISEP (2018) proposé dans le cadre des ressources pédagogiques « Parcours-Avenir ».

#### 3.1. Questionnaire

Le questionnaire est composé de deux parties (Cf. annexe 1).

Dans la première partie, 30 professions ou groupes de professions sont proposés aux individus. Ils doivent évaluer chacune de ces 30 professions selon le degré de féminité/masculinité et selon le degré de prestige qu'ils associent à ces professions. Pour cela, on leur demande d'associer à chaque profession un caractère masculin (H), féminin (F) ou mixte (M) selon leur considération de la profession. Ensuite, on leur demande d'attribuer un score de 1 à 10 à chaque profession en fonction du degré de prestige qu'ils y associent (1 pour la moins prestigieuse, 10 pour la plus prestigieuse). On leur demande ensuite de désigner au sein des 30 métiers proposés, celui qu'ils considèrent comme le plus féminin, celui qu'ils considèrent comme étant le plus masculin et celui qu'ils considèrent comme étant le plus prestigieux.

La seconde partie consiste en plusieurs questions concernant les caractéristiques personnelles des individus (âge, sexe, profession des parents). On leur demande enfin à travers deux questions ouvertes, 1) de citer le métier « de leurs rêves » (celui-ci ne faisant pas forcément partie de la liste proposée dans la partie précédente) et 2) de dire pourquoi ce métier les attire.

L'enquête s'est déroulée en 2020 auprès de 147 individus : 54 étudiants (22 garçons et 32 filles) et 93 collégiens (41 garçons et 52 filles).

#### 3.2. La notion de genre

Dans un premier temps, nous avons regardé pour chacune des 30 professions proposées, à quel « genre » elles avaient été associées. Ensuite, nous comparons ces résultats à ceux des réponses aux questions « *Quelle est parmi les 30 professions proposées celle qui est la plus féminine ? La plus masculine ?* ».

Les considérations relatives au genre associées aux métiers issus de la liste proposée, sont sensiblement identiques chez les étudiants et les collégiens. Ainsi, quel que soit l'âge et le genre des individus, les professions associées les plus fréquemment au caractère masculin sont maçon et garde du corps (85%). De la même manière, la profession la plus fréquemment associée au caractère féminin est secrétaire (84 % des étudiants et 67% des collégiens),

rejoignant ici les résultats de Guichard (1992, 1994ab) et Wach (1992). Il en est de même pour les métiers mixtes : plus de 90% des étudiants interrogés associent artiste (98%), Professeur (96%), Chercheur (94%), Médecin et Juriste (92%) à des professions mixtes ; chez les collégiens, ce sont les avocats (92%) et les sportifs de haut niveau (92%) qui accompagnent les artistes (97%) et les professeurs (92%).

Paradoxalement, lorsqu'on demande aux individus de citer le métier le plus féminin/masculin, quelques différences s'observent en fonction de l'âge et en fonction du sexe (Figures 1 et 2).

En effet, chez les étudiants, les résultats des garçons sont les mêmes, mais avec des proportions moindres : 28% citent secrétaire comme métier le plus féminin et 42% citent maçon comme métier le plus masculin. En revanche, les étudiantes sont 30% à placer sage-femme comme métier le plus féminin et 20% placent ouvrier du bâtiment comme métier le plus masculin.

Chez les collégiens, si le métier considéré comme le plus masculin reste maçon, des différences sont observées pour le métier considéré comme le plus féminin : 30% des garçons considèrent que le métier le plus féminin est hôtesse de l'air et 20% des filles considèrent qu'il s'agit du groupe de professions « assistante maternelle-puéricultrice-aide à domicile ».

Figure 1. Métiers considérés comme les plus féminins et les plus masculins selon le sexe chez les étudiants

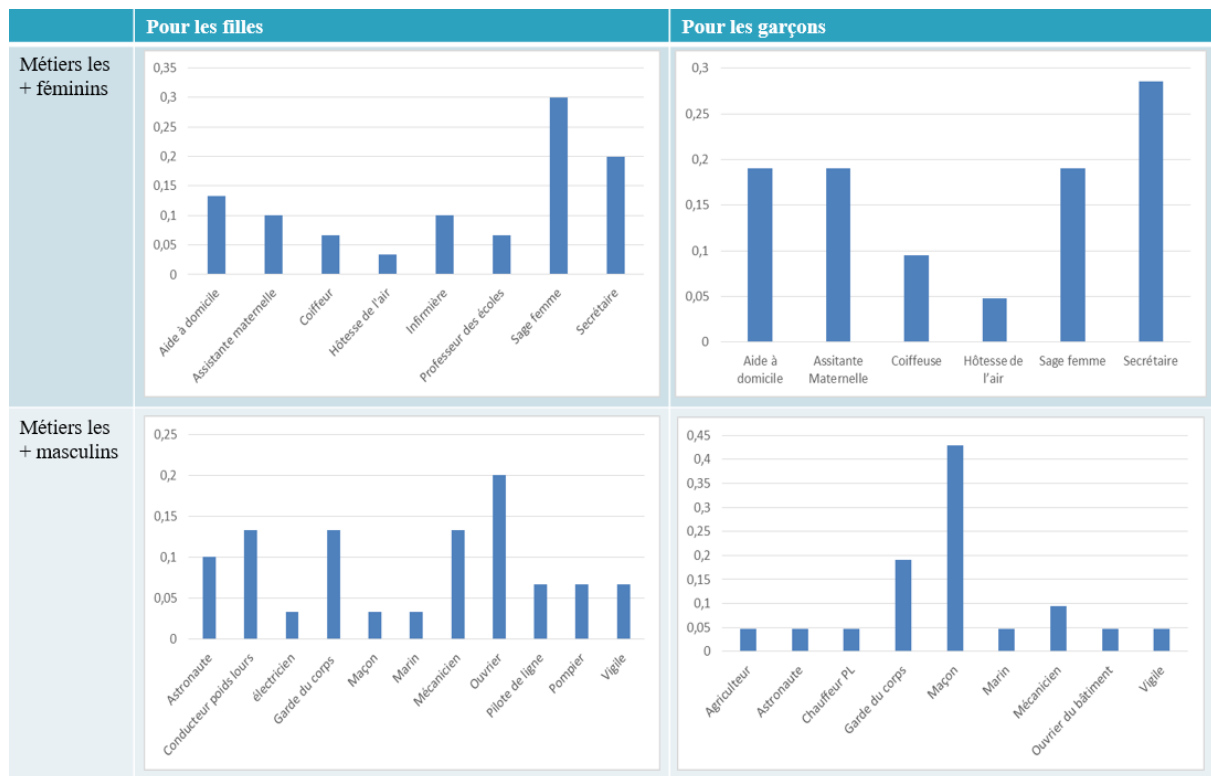
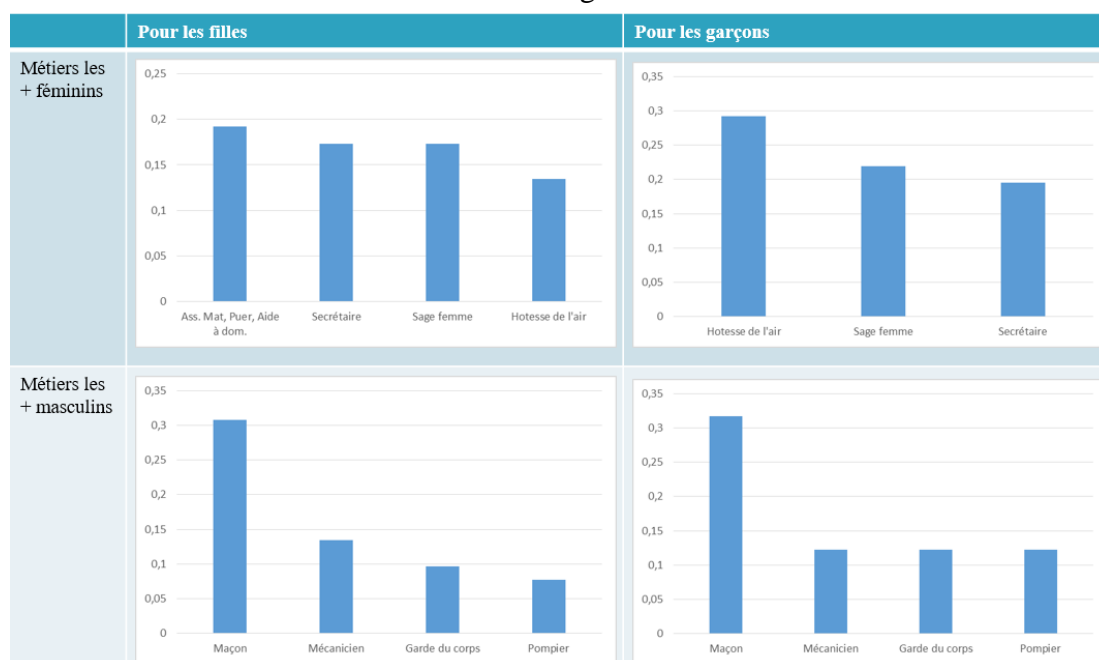


Figure 2. Métiers considérés comme les plus féminins et les plus masculins selon le sexe chez les collégiens



### 3.3. La notion de prestige

Pour l'ensemble des 30 professions, nous calculons tout d'abord le score moyen obtenu par chaque profession, puis nous comparons ce résultat à la réponse à la question : « *Quel est selon vous le métier le plus prestigieux ?* ». Enfin, nous confrontons ces résultats à la question ouverte : « *Si vous aviez la possibilité d'exercer le métier de vos rêves, lequel choisiriez-vous ?* ».

Si en termes de genre, on observe des résultats similaires chez les collégiens et les étudiants, des différences significatives apparaissent dès lors que l'on aborde la notion de prestige.

Ainsi, chez les étudiants, la profession d'astronaute est classée en 1<sup>ère</sup> position par l'ensemble des individus quel que soit leur sexe. Neuf professions sur les dix obtenant le meilleur score sont communes aux filles et aux garçons : chirurgien, astronaute, juriste, pilote de ligne, ingénieur, dentiste/médecin/pharmacien, chercheur, vétérinaire, pompier. La 10<sup>ème</sup> profession est kinésithérapeute pour les filles et sportif professionnel chez les garçons. Lorsqu'on leur demande de désigner la profession la plus prestigieuse parmi les 30 proposées, 42% des filles et 32% des garçons citent astronaute (Figures 3a et 3b). Les filles citent ensuite chercheur (14%) et pilote de ligne (14%) alors que les garçons citent chirurgien (12%) et chercheur ou médecin (10%). Ces résultats sont concordants avec la question ouverte relative au métier rêvé où chercheur et astronaute arrivent en tête des métiers « rêvés ». Notons toutefois que ce résultat peut être biaisé par l'échantillon interrogé composé d'étudiants en L3, M1 et M2 pour qui le métier de chercheur peut être un projet professionnel.



Figure 3a. Métier considéré comme le plus prestigieux par les étudiants

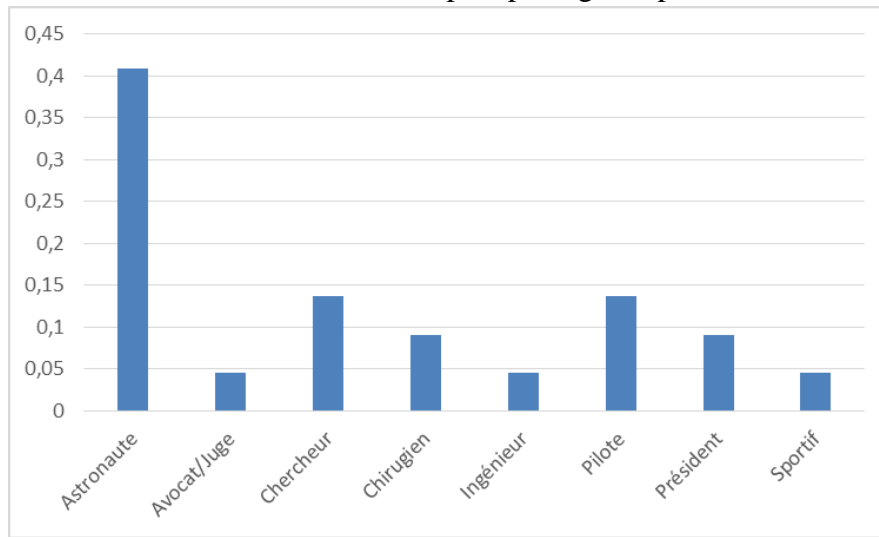
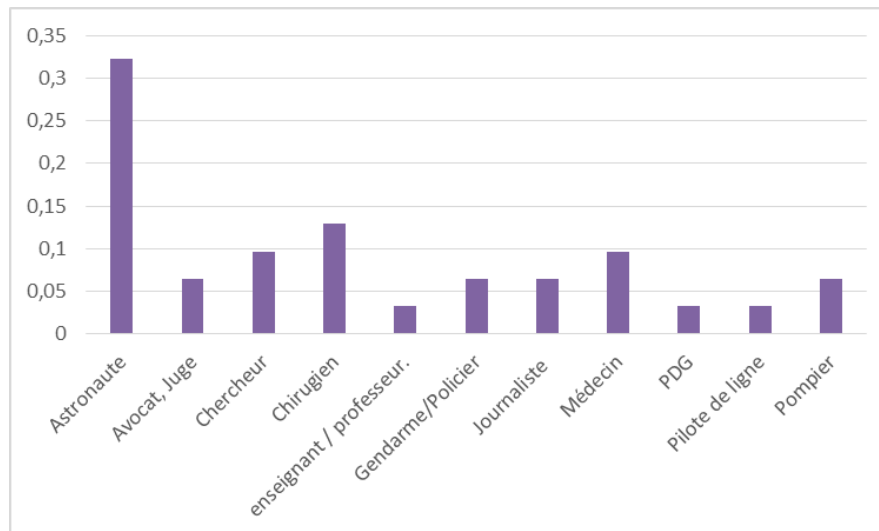


Figure 3b. Métier considéré comme le plus prestigieux par les étudiantes



Les similitudes entre filles et garçons sont moins marquées chez les collégiens que chez les étudiants. Si l'ensemble des collégiens donnent la meilleure note à la profession de pompier, sur les 10 professions obtenant le meilleur score, seules 6 sont communes aux filles et aux garçons : pompier, astronaute, gendarme, chirurgien, artiste, médecin. On trouve ensuite avocat, vétérinaire, infirmier et sage-femme chez les filles et pilote de ligne, sportif professionnel et ingénieur chez les garçons. En revanche, lorsqu'on leur demande de désigner la profession qu'ils considèrent comme la plus prestigieuse dans la liste, tant les filles que les garçons citent prioritairement astronaute (Figures 4a et 4b). Enfin, lorsqu'on s'intéresse à la question ouverte relative au métier de leurs rêves, les réponses sont extrêmement variées et reflètent l'influence des médias et de la société : sportif professionnel, designer de jeu vidéo ou encore agent secret sont ainsi les métiers rêvés par les collégiens alors que les collégiennes rêvent d'être artiste, décoratrice, influenceuse ou styliste.

Figure 4a. Métier considéré comme le plus prestigieux par les collégiens

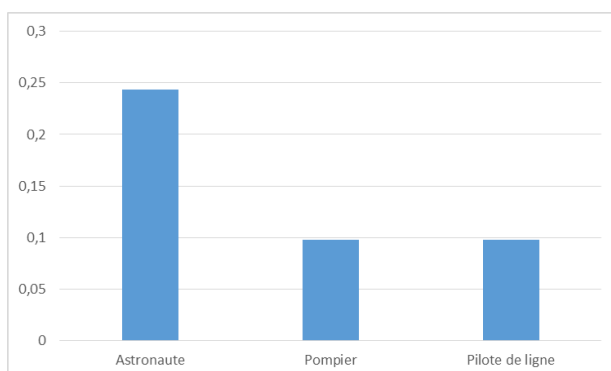
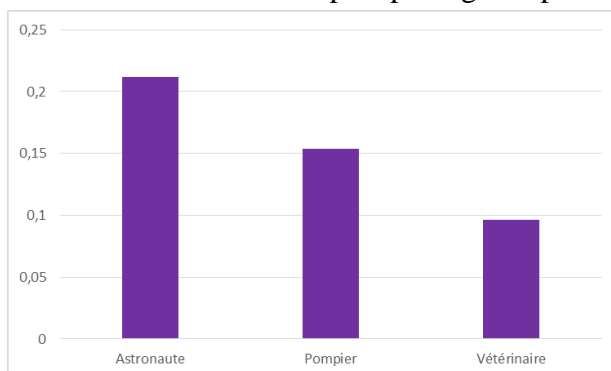


Figure 4b. Métier considéré comme le plus prestigieux par les collégiennes



### 3.4. Sous-estimer les professions féminines : un phénomène genré ?

Dans un premier temps, on représente les cartes cognitives des professions afin de visualiser comment les individus notent les professions selon le caractère féminin ou masculin qu'ils lui associent. Ensuite, à l'aide d'une régression logistique, nous estimons la probabilité de sous-estimer les professions féminines en fonction des caractéristiques individuelles.

#### a) Cartes cognitives

Pour représenter les cartes cognitives, on construit pour chaque individu, un diagramme croisant en abscisse le caractère genré et en ordonné le score de prestige associé à chaque profession. Le nuage de 30 points ainsi obtenu (1 pour chaque profession) permet de dresser la carte cognitive des professions (Figures 5 à 8). Il semblerait que les individus -filles comme garçons- aient tendance à attribuer des notes inférieures aux professions jugées féminines, associant ainsi les métiers jugés comme féminins à des métiers moins prestigieux. Ce phénomène est-il le même selon genre ? Varie-t-il selon l'âge des individus ? D'autres facteurs influencent ils la notation des professions ? L'estimation de la probabilité de sous noter les professions féminines va permettre d'éclaircir ces questions.

Figures 5. Extrait des cartes cognitives des étudiantes

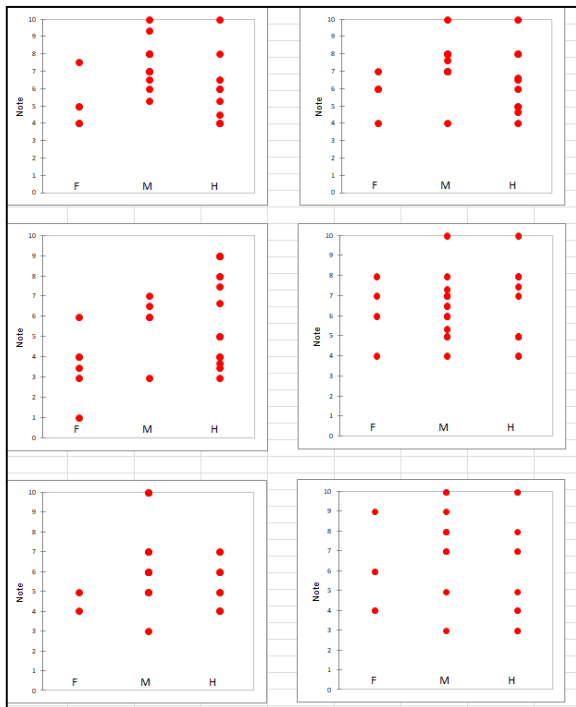


Figure 6. Extrait des cartes cognitives des étudiants

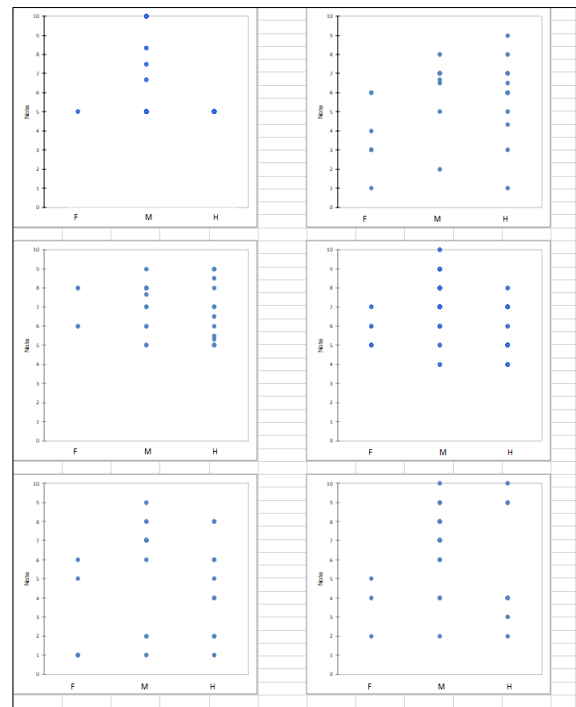


Figure 7. Extrait des cartes cognitives des collégiennes

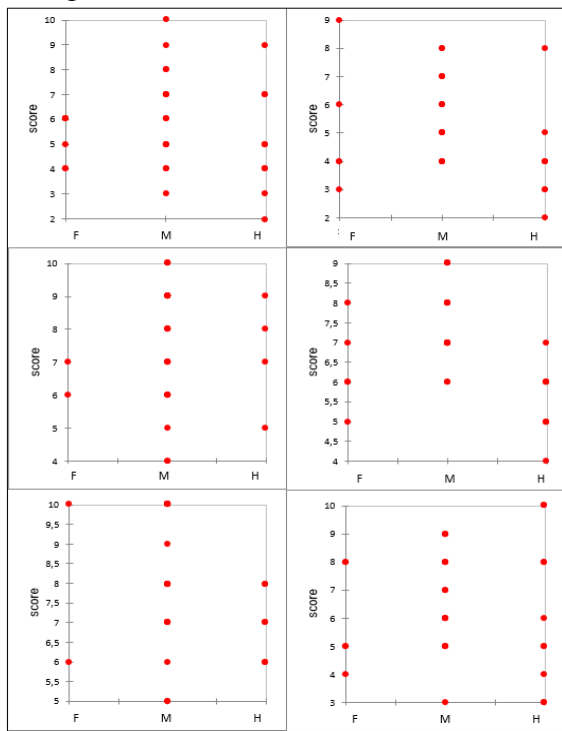
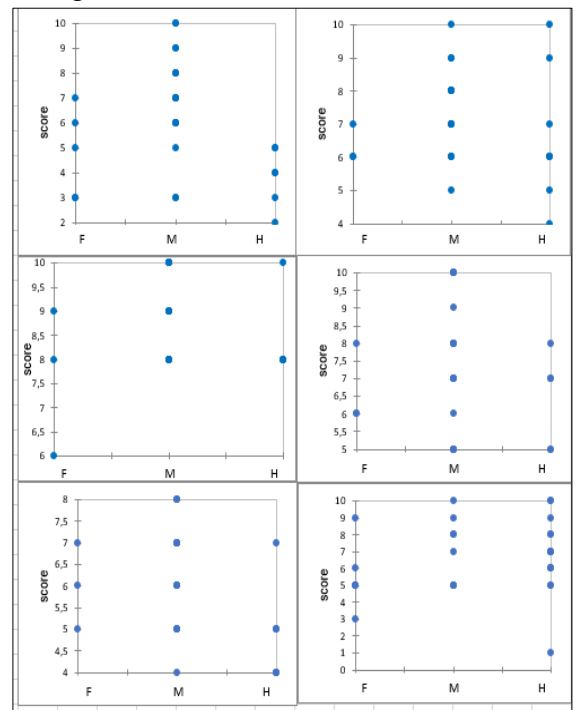


Figure 8. Extrait des cartes cognitives des collégiens



### ***b) Modélisation de la probabilité des sous-estimer les professions féminines***

Pour chaque individu, nous construisons une variable Y : « *Sous-estimer les professions féminines* ». Pour cela, nous calculons la moyenne des notes de prestige attribuées aux professions considérées comme féminines  $M_f$  et celle des notes de prestige attribuées aux professions considérées comme masculines  $M_h$ . La variable Y est définie de la manière suivante :

- Si les moyennes  $M_f$  et  $M_h$  avec  $M_h > M_f$ , sont significativement différentes  $Y = 1$
- Sinon,  $Y = 0$

Ainsi pour un individu i, on a :

$$\begin{cases} y_i = 1 \text{ si l'individu sous note les profession féminines} \\ y_i = 0 \text{ si l'individu ne sous note pas les professions féminines} \end{cases}$$

On va modéliser le comportement d'un individu à l'aide de la probabilité de sous noter ou pas les professions féminines. Le problème qui se pose est que les techniques de régression habituelles sont inadaptées car la relation entre variable endogène et variables explicatives n'est plus linéaire. Il est alors impossible de mener une analyse de la variance et les résultats obtenus ne sont pas fiables.

En effet, *i)* les estimateurs des MCO sont sans biais et convergents mais inefficaces ; *ii)* les résidus ne sont pas normaux ; *iii)* la normalité est asymptotiquement applicable si les variances des estimateurs n'étaient pas biaisées ; *iv)* il existe un problème d'hétéroscédasticité. Pour pallier ces problèmes, on a recours à la régression logistique (Mc Fadden, 1974, 1980, 1986). Le modèle repose sur l'hypothèse que  $y_i$  dépend d'une variable notée  $y_i^*$ , appelée variable latente, qui est fonction des variables explicatives. Elle peut être assimilée à la propension marginale à sous-estimer les professions féminines.

Le modèle devient  $\begin{cases} y_i = 0 \text{ si } y_i^* < 0 \\ y_i = 1 \text{ si } y_i^* \geq 0 \end{cases}$  avec  $y_i^* = \sum_i a_i x_i + \varepsilon_i$  où  $x_i$  sont les variables explicatives et  $\varepsilon_i$  le résidu. La variable  $y_i^*$  étant non observable, on voit l'inadaptation de la régression traditionnelle. Pour dépasser ce problème, on écrit le modèle sous forme probabiliste où F est la fonction de répartition de la loi des résidus :

$$P(y_i = 1) = P(y_i^* \geq 0) = P(X_i' A + \varepsilon_i \geq 0) = P(\varepsilon_i \geq -X_i' A) = 1 - P(\varepsilon_i < -X_i' A)$$

$$P(y_i = 1) = 1 - F(-X_i' A)$$

$$P(y_i = 1) = F(X_i' A)$$

$$\text{Finalement : } y_i = \begin{cases} 1 \text{ avec la probabilité } p = F(X_i' A) \\ 0 \text{ avec la probabilité } 1 - p = 1 - F(X_i' A) \end{cases}$$

L'estimation se fait par la méthode du maximum de vraisemblance. Par analogie avec la loi de Bernoulli, la loi jointe des  $y_i$  est  $[F(X_i' A)]^{y_i} [1 - F(X_i' A)]^{1-y_i}$

Les résidus sont supposés indépendants et identiquement distribués donc  $y_i$  et  $y_i^*$  le sont également. La vraisemblance s'écrit donc :  $\mathcal{L} = \prod_{i=1}^N [F(X_i' A)]^{y_i} [1 - F(X_i' A)]^{1-y_i}$   
 On déduit la log-vraisemblance :

$$\log \mathcal{L} = \sum_{i=1}^N \{ [y_i \times \log(F(X_i' A))] + [(1 - y_i) \times \log(1 - F(X_i' A))] \}$$

En maximisant cette fonction, on déduit l'estimateur  $\hat{A} = \arg \text{Max}(\text{Log } \mathcal{L})$

Le modèle estimé ici est tel que F est une fonction logistique :

$$F(h) = \frac{\exp(h)}{1 + \exp(h)}, \forall h \in \mathbb{R}; F \in [0; 1]$$

Les résultats s'interprètent en termes de rapports de chance (odd-ratios) : plus un rapport de chance est proche de la valeur '1', plus la situation est identique entre les individus selon le caractère de différenciation considéré.

Nous estimons ici la probabilité que  $Y=1$  en fonction des diverses variables individuelles : le genre, le niveau d'études (collégien / étudiant) et les caractéristiques liées à la profession de la mère. Pour cela, deux variables relatives à la profession de la mère sont construites :

- *PCSmère\_Féminine* : variable binaire indiquant si la profession de la mère a été associée dans le questionnaire à une profession féminine ; dans le cas où la profession de la mère ne figure pas la liste des professions du questionnaire, cette variable prend la valeur 0.
- *PCSmère\_Prestigieuse* : variable binaire indiquant si la profession de la mère a été associée dans le questionnaire à une note de prestige supérieure à 5 ; dans le cas où la profession de la mère ne figure pas la liste des professions du questionnaire, cette variable est égale à 0.

Plus de 40% des individus sous estiment les professions qu'ils associent à des emplois féminins. Seulement 28.6% des individus interrogés ont une mère exerçant une profession qu'ils associent à un métier féminin et pour 44.2% d'entre eux, la profession de la mère est associée à un métier jugé comme prestigieux (Tableau 6).

Tableau 6 – Statistiques descriptives

Variable	Modalités	Effectifs	%
Genre	Fille	83	56,5
	Garçon	64	43,5
PCS-Mère Féminine	0	105	71,4
	1	42	28,6
PCS-Mère Prestigieuse	0	82	55,8
	1	65	44,2
Niveau études	Collégien	93	63,3
	Etudiant	54	36,7
Y = sous-estimer les professions féminines	Non	83	56,5
	Oui	64	43,5

Bien que les fréquences soient identiques, la répartition selon le genre n'est pas similaire à la répartition en fonction du fait de sous-estimer les professions féminines. Le test de khi-deux indique toutefois une relation significative entre le genre et le fait de sous-estimer les professions féminines (Tableau 7).

Tableau 7 – Répartition des individus selon Y et leur genre

	Fille	Garçon	Total
Ne pas sous-estimer les professions féminines	46,9	36,1	83
Sous-estimer les professions féminines	36,1	27,9	64
Total	83	64	147
Khi-deux = 7.45	p-value < 0.001		

Sur l'ensemble de l'échantillon, il apparaît que deux facteurs influencent significativement la probabilité de sous-estimer les professions féminines : le genre et le niveau d'études, autrement dit l'âge. Ainsi, les garçons d'une part et les individus plus âgés ensuite (étudiants vs collégiens), ont respectivement 2.6 et 2.1 fois plus de chance de sous-estimer les professions féminines (Tableau 8). Lorsqu'on croise le genre et l'âge (Tableau 9), on s'aperçoit que tant les collégiens que les étudiants ou les étudiantes, ont 4 à 5 fois plus de chance de sous noter les professions considérées comme féminines. Dans un dernier temps, on ré estime le modèle en séparant les populations de collégiens et d'étudiants.

Il apparaît que les collégiens ont 5 fois de chances de sous-estimer les professions féminines que les collégiennes. Il apparaît également que les individus dont la mère exerce une profession considérée comme prestigieuse ont deux fois plus tendance à sous-estimer les professions féminines (Tableau 10).

L'estimation du modèle sur la population étudiante ne révèle pas de différence significative entre fille et garçon, ni selon la profession de la mère (Tableau 11).

Tableau 8 – Probabilité de sous-estimer les professions féminines

Source	Odds-ratio
Constante	-
Genre-Fille	Réf.
Genre-Garçon	<b>2,66***</b>
CSPMère Féminine-0	Réf.
CSPMère Féminine-1	1,01 (NS)
CSPMère prestigieuse-0	Réf.
CSPMère prestigieuse-1	1,16 (NS)
Niveau études-Collège	Réf.
Niveau études-Etudiant	2,10**
n	147
Roc	0.67

Note : significativité à \* p < 0,1 ; \*\* p < 0,05 ; \*\*\* p < 0,01, NS = non significatif  
Lecture : un garçon a 2.66 fois plus de chances qu'une fille de sous noter les professions féminines

Tableau 9 – Probabilité de sous-estimer les professions féminines selon l'âge et le genre

Source	Odds ratio
Constante	-
Genre et niveau d'études-Collégienne	Réf.
Genre et niveau d'études-Collégien	4,9***
Genre et niveau d'études-Etudiant	4,4***
Genre et niveau d'études-Etudiante	4,2***
CSPMère Féminine-0	Réf.
CSPMère Féminine-1	1,1 (NS)
CSPMère prestigieuse-0	Réf.
CSPMère prestigieuse-1	1,2 (NS)
n	147
Roc	0.67

Note : significativité à \*  $p < 0,1$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*\*\*  $p < 0,01$ , NS = non significatif

Lecture : un collégien a 4.9 fois plus de chances qu'une collégienne de sous noter les professions féminines

Tableau 10 – Probabilité de sous-estimer les professions féminines (population = collégiens)

Source	Odds ratio
Constante	-
Genre-Fille	Réf.
Genre-Garçon	5***
CSPMère F-0	Réf.
CSPMère F-1	1,1 (NS)
CSPMère prest-0	Réf.
CSPMère prest-1	2,2*
n	93
Roc	0.74

Note : significativité à \*  $p < 0,1$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*\*\*  $p < 0,01$ , NS = non significatif

Lecture : chez les collégiens un garçon a 5 fois plus de chances qu'une fille de sous noter les professions féminines

Tableau 11 – Probabilité de sous-estimer les professions féminines (population = étudiants)

Source	Odds ratio
Constante	-
Genre-Fille	Réf.
Genre-Garçon	1.2 (NS)
CSPMère F-0	Réf.
CSPMère F-1	0.73 (NS)
CSPMère prest-0	Réf.
CSPMère prest-1	0.5 (NS)
n	54
Roc	0.6

Note : significativité à \*  $p < 0,1$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*\*\*  $p < 0,01$ , NS = non significatif

## Conclusion

L'objectif de ce travail était d'analyser les représentations genrées et sociales des professions. Pour cela, nous avons mené une enquête auprès d'étudiants et de collégiens dans laquelle il leur était demandé de classer 30 professions en fonction du prestige et du genre associés. Les résultats de l'enquête ont permis de dresser une liste de professions prestigieuses, féminines, masculines et mixtes pour les collégiens et pour les étudiants et de les comparer à ce qui était répondu dans les questions ouvertes. Le croisement des données à la fois sur le genre et sur le prestige permettent d'établir les cartes cognitives des professions telles que définies par Gottfredson (1981) et d'estimer la probabilité de sous-noter les professions considérées comme féminines selon le genre et les caractéristiques des individus.

Les résultats obtenus montrent que les représentations genrées des professions sont quasiment identiques chez les filles et les garçons et varient peu avec l'âge : secrétaire et maçon sont ainsi les deux professions qui émergent de la liste des 30 professions proposées comme étant respectivement les professions associées le plus souvent au caractère respectivement féminin et masculin.

En termes de prestige, si les étudiants semblent avoir une opinion proche des classements internationaux, les collégiens quant à eux semblent influencés par la réalité socio-économique. Astronaute obtient le meilleur score de prestige chez les étudiants quel que soit le genre ; c'est également, avec chercheur, la profession qu'ils citent comme étant celle « de leurs rêves ». Chez les collégiens quel que soit leur genre, alors qu'ils annoncent comme métier le plus prestigieux « astronaute » et « Pompier », le métier de leurs rêves semble très influencé par la société et la TV (sportif, artiste...)

Les cartes cognitives montrent que les individus ont tendance à moins bien noter les professions qu'ils jugent « féminines ». Ceci est confirmé en estimant la probabilité de sous-noter les professions jugées comme féminines en fonction des caractéristiques individuelles : la propension à sous noter les professions féminines est plus importante chez les garçons d'une part et chez les individus plus âgés ensuite. Lorsqu'on sépare les deux populations –collégiens et étudiants-, on note un comportement différencié selon le genre chez les collégiens : les garçons sont plus enclins à sous noter les professions féminines et ceci est accentué si la mère exerce une profession jugée prestigieuse. Ainsi lorsqu'on considère les notions de genre et de prestige de manière indépendante, il semblerait donc qu'il y ait une prégnance des stéréotypes de genre malgré l'âge alors que la notion de prestige varie avec l'âge. En revanche, lorsqu'on croise ces deux critères, il apparaît que les stéréotypes tant de genre que sociaux sont présents quel que soit l'âge des individus ; ce n'est finalement que leur notion propre du prestige qui varie, les étudiants se conformant plus aux standards internationaux alors que les collégiens sont plus sensibles aux médias et à la télévision.



Nous rejoignons ainsi les observations de la Commission Européenne selon laquelle « *Les stéréotypes constituent des obstacles à la réalisation des choix individuels, tant des hommes que des femmes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels.* » (Commission Européenne, 2008).

## Références

Adorno, T., Frenkel-Brunswik E., Levinson, D., Sanford, N. (1950). *The Authoritarian Personality*, New York: Harper & Row.

Armstrong, I. P. & Crombie, G. (2000). « Compromises in Adolescents' Occupational Aspirations and Expectations from Grades 8 to 10 », *Journal of Vocational Behavior*, n° 56, pp. 82 - 98.

Arrow, K. (1972). Models of Job Discrimination, in A. Pascal (ed), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books, pp. 83-102.

Arrow, K. (1973). "The Theory of Discrimination", in O. Ashenfelter, A. Rees (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, pp. 3-33.

Bandura, A. (1977). « Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change », *Psychological Review*, vol. LXXXIV, n° 2, pp. 191-215.

Bandura A. (1982). « Self-efficacy mechanism in human agency ». *American Psychologist*, 7, pp. 122-147.

Baudelot C., Establet R. (2007). *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Paris, Nathan, coll. « L'enfance en questions ».

Belotti E. G. (1974). *Du côté des petites filles*, Paris, Édition des femmes.

Bem, S. L. (1981). "Gender schema theory: a cognitive account of sex typing", *Psychological Review*, 88, 354–364

Blanchard M., Orange S., Pierrel A. (2016). *Filles + sciences = une équation insoluble ? Enquête sur les classes préparatoires scientifiques*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, Presses de l'ENS.

Blau, P., Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*, New York, Wiley.

Bonnot, V., Croizet, J. (2011). "Stereotype threat and stereotype endorsement: their joint influence on women's math performance", *Revue internationale de psychologie sociale*, 2(2), 105-120.

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., Shleifer, A. (2016). "Stereotypes", *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 1753–1794.

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., Shleifer, A. (2019). "Beliefs about Gender", *American Economic Review*, 109(3): 739–773.

- Bosse, N., Guégnard, C. (2007). « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », *Travail Genre et Sociétés*, pp. 27-46.
- Buser, T., Peter, N., and Wolter, S.-C. (2017). “Gender, Competitiveness, and Study Choices in High School: Evidence from Switzerland,” *American Economic Review*, 107(5), pp. 125–130.
- Cattaneo, M., Horta, H., Malighetti, P., Meoli, M., and Paleari, S. (2017). “Effects of the Financial Crisis on University Choice by Gender”, *Higher Education* 74(5), pp. 775–798.
- Chambaz, C., Maurin, E., Torelli, C. (1998). « L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions », *Revue française de sociologie*, 39-1, pp. 177-226.
- Courteau, R. (2014). *Rapport d'information au sénat sur les stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires*, 139p.
- Croizet, J. C., Leyens, J. P. (2003), *Mauvaises réputations : Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*, Paris, Armand Colin.
- Creed A.P., Patton W. (2001). « Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status », *Career Development Quarterly*, 49, 4, pp. 336-351.
- De Bruijn, M. J. (1950). *Note sur la situation des Pays-Bas, Conférence d'experts sur les systèmes d'enseignement et la technique moderne*, Paris, 26-30 juin.
- Delacolette, N., Dardenne, B., Dumont, M. (2010). « Stéréotypes prescriptifs et avantages des groupes dominants », *L'Année psychologique*, 1, vol. 110, pp. 127-156
- Demeulemeester, J.-L. & Diebolt, C., 2011, "New Institutional History of the Adaptive Efficiency of Higher Education Systems. Lessons from the Prussian Engineering Education: 1806-1914", *Economies et Sociétés*, Série AF, 43, pp. 33-63.
- Desert, M., Croizet, J. C., Leyens, J. P. (2002). « La menace du stéréotype : Une interaction entre situation et identité », *L'année Psychologique*, vol. 102-3, pp. 555-576.
- Diebolt, C., Jaoul-Grammare, M. (2019). "An Experimental Analysis of the Cliometric Model of Glutting ", *Education Economics*, 27, 5, pp. 546-556.
- Duncan O. D. (1961). « A socioeconomic index for all occupations », in : Reiss, A.J. [éd.], *Occupations and social status*, New York, Free Press of Glencoe.
- Duru-Bellat M. (2004). « École de garçons et école de filles », *Diversité Ville École Intégration*, n° 138, p. 65-72.
- Fershtman, C. & Weiss, Y. (1993). “Social Status, Culture and Economic Performance”, *The Economic Journal*, 103, July, pp. 946-959.
- Fershtman, C. & Weiss, Y. (1998). “Social Status and Economic Performance: a survey”, *European Economic Review*, 42, pp. 801-820.
- Flouri, E., Buchanan, A. (2002). « The role of work related skills and career role models in adolescent career maturity – Special Section: Adolescent Career Development », *Career Development Quarterly*, 51, 1, pp. 36-43.

- Forquin J.C. (1996). *Ecole et culture. Le point de vue des sociologues britanniques*, Paris Bruxelles, De Boeck Université.
- Gabay-Egozi, L., Shavit, Y., Yaish, M. (2014). "Gender Differences in Fields of Study: The Role of Significant Others and Rational Choice Motivations", *European Sociological Review*, Advance Access published December 3, pp. 1-14.
- Ganzeboom, H. B. G., Treiman D. J. (1996). « Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations », *Social science research*, 25, pp. 201-39.
- Gassin, E. A., Kelly, K. R. & Feldhusen, J. F (1993). « Sex differences in the career development of gifted youth ». *The School Counselor*, vol. XXXXI, pp. 90-95.
- Geurts, T. M. (1984). « Dimensions of prestige ; aggregational problems in the measurement of occupational prestige », in Bakker, B.F.M., Dronkers, K. et Ganzeboom, H. B.G. [eds], *Social stratification and mobility in the Netherlands*, Amsterdam, siswo publication, 291, pp. 41-54.
- Gneezy, U., Niederle, M., and Rustichini, A. (2003). "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), pp. 1049–1074.
- Gottfredson L. (1981). « Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations », *Journal of Counseling Psychology*, vol. XXVIII, n° 6, pp. 545-597.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In Brown, D., & Brooks, L. (Eds), *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco, CA : Jossey-Bass
- Guichard, J. (1992). « Échec scolaire et représentations de soi et des professions ». *Orientation scolaire et professionnelle*, n° 2, p. 149-162.
- Guichard, J. et al. (1994a). « Diversité et similarité des représentations professionnelles d'adolescents scolarisés dans des formations différentes ». *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 4, pp. 409-437.
- Guichard, J. et al. (1994b). « Habitus culturels des adolescents et schèmes représentatifs des professions », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. XXIII, n° 4, pp. 439-464.
- Halek, M., and Eisenhauer, J. G. (2001). "Demography of Risk Aversion", *Journal of Risk and Insurance*, 68(1), pp. 1–24.
- Haupt, H. G. (1993). *Histoire sociale de la France depuis 1789*, Les Editions de la MSH, 302p.
- Hodge R. W., Treiman D. J., Rossi P. (1966). «A comparative study of occupational prestige », in : Bendix, R., Lipset, S.M., [eds], *Class, status and power*, New York, Free Press of Glencoe.
- Holland J. L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham MA : Blaisidell.
- Hope, K. (1982). « A Liberal Theory of Prestige », *American Journal of Sociology*, 87, 5, pp. 1011-1031.
- Huteau, M. & Marro, C. (1986). *Les connotations du mot « travail » chez les lycéens*. Laboratoire de psychologie différentielle service de recherche de l'INETOP.

- Jaoul-Grammare, M. (2014). « Prestige social des professions et substituabilité des filières universitaires en France au XXème siècle », *Economies et Sociétés (Les Presses de l'ISMEA), Série AF - Histoire Economique Quantitative*, 49, pp. 1309-1333.
- Jaoul-Grammare, M (2019). “Why Do Young People Make Atypical Gender-Related Study Choices? An Analysis of French Master’s Graduates,” *Journal of Research in Gender Studies* 9(1), pp. 116–138.
- Jodelet D. (1989). *Les représentations sociales*, PUF, Paris, 1989
- Kahneman, D., Tversky, A. (1983). “On the Psychology of Prediction”, *Psychological Review*, 80, pp. 237–251.
- Legewie, J., and DiPrete, T.-A. (2014). “The High School Environment and the Gender Gap in Science and Engineering,” *Sociology of Education* 87(4), pp. 259–280.
- Lemarchant C. et Tudoux, B. (2008). « Orientation scolaire et genre : les élèves de CAP et BEP typiques et atypiques », *Relief. Derrière les diplômés et certifications, les parcours de formation*, Céreq, n°24, pp. 233-244.
- Leroy M., Biaggi C., Debuchy V., Duchêne F., Gaubert-Macon C., Jellab A., Loeffel L., Rémy-Granger D., (2013). *L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements scolaires*, Rapport MEN-IGEN 2013-041.
- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V., Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Sprimont : Mardaga.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*, New-York: Harcourt, Brace.
- Mc Fadden, D. (1974), “Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior”, in P. Zarembka (éd.), *Frontiers in Econometrics*, New York Academic Press, pp. 105-142.
- Mc Fadden, D. (1980), “Econometrics Models of Probabilistic Choice Among Products”, *Journal of Business*, 53, pp. 513-529.
- Mc Fadden, D. (1986), “The Choice Theory to Market Research”, *Marketing Science*, 5, pp. 275-297.
- Martin, J. L. (2001). ““The Authoritarian Personality,” 50 Years Later: What Lessons Are There for Political Psychology?” *Political Psychology*, vol. 22, no. 1, pp. 1–26
- MEN-DEPP, 2012, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, Paris.
- MEN-DEPP, 2013, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, Paris.
- Mosconi, N. (1989). *La mixité dans l'enseignement secondaire : un faux semblant ?*, Paris, PUF.
- Mosconi N. (2001). « Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ? ». In: *Les dossiers des sciences de l'éducation*, 5, Les pratiques enseignantes: contributions plurielles. pp. 97-109.

- Mosconi, N. (2004). « Effets et limites de la mixité scolaire », *Travail, Genre et Société*, 1, 11, pp. 165-174.
- Nisihira, S. (1968). « Le prestige social des différentes professions. L'évaluation populaire au Japon », *Revue Française de Sociologie*, IX, p. 548-557.
- ONISEP (2018). « Genre et prestige des métiers : faut-il faire un lien ? », <https://www.onisep.fr/Equipes-educatives/Ressources-pedagogiques/A/Genre-et-prestige-des-metiers-faut-il-faire-un-lien#:~:text=Cette%20s%C3%A9quence%20p%C3%A9dagogique%20va%20permettre.et%20la%20valeur%20des%20m%C3%A9tiers>
- Page, L., Levy-Garboua, L., and Montmarquette, C. (2007). “Aspiration Levels and Educational Choice. An Experimental Study”, *Economics of Education Review* 26(6), pp. 747–757.
- Phelps, E. (1972). “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, 62, 4, pp. 659–661.
- Ramaci, M., Pellerone, C-L., Presti, G., Squatrito, V., and Rapisarda, V. (2017). “Gender Stereotypes in Occupational Choice: A Cross-Sectional Study on a Group of Italian Adolescents”, *Psychology Research and Behavior Management*, 10, pp. 109–117.
- Rosenthal, R., Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and student intellectual development*. New York : Holt, Rinehart et Winston.
- Schneider, D. (2004). *The Psychology of Stereotyping*, New York: Guilford Press.
- Schneider, D., Hastorf, A., Ellsworth, P. (1979). *Person Perception*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Stefanovic, B, Mosconi, N. (2007). « Les représentations des métiers des adolescent(e-s) scolarisé(e-s) dans l'enseignement secondaire », *Revue française de pédagogie*, 161 (en ligne).
- Stockard J. & Mcgee J. (1990). « Children's Occupational Preferences : The Influence of Sex and Perceptions of Occupational Characteristics », *Journal of Vocational Behavior*, n° 36, pp. 287-303.
- Treiman D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*, New York, Academic Press.
- Yazilitas, D., Svensson, J., de Vries, G., Saharso, S. (2013). « Gendered study choice: a literature review. A review of theory and research into the unequal representation of male and female students in mathematics, science, and technology », *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 19(6), pp. 525-545.
- Wach M. (1992). « Projets et représentations des études et des professions des élèves de troisième et de terminale en 1992 », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. XXI, n° 3, pp. 297-339.
- Weber, M. (1922). *Economy and Society*. Translated and Reprinted, University of California Press, Berkeley, 1978.

## Annexe : questionnaire

### Expérience anonyme sur les représentations personnelles des professions

Certaines professions ou certaines fonctions paraissent plus ou moins féminines/masculines mais également plus ou moins prestigieuses. **Ces appréciations sont personnelles.**

1. Remplir le tableau ci-dessous :

- Colonne lettre : attribuez une lettre H/M/F/ selon que vous considérez la fonction, H plutôt masculine, M mixte ou F plutôt féminine.
- Colonne note : attribuez une note de 1 à 10 selon que vous considérez la fonction plus ou moins prestigieuse (1 pour la moins prestigieuse, 10 pour la plus prestigieuse, 5 pour une fonction moyennement prestigieuse).

Métiers	Lettre	Note	Métiers	Lettre	Note
Assistant(e) maternelle, Puériculteur (trice), Aide à domicile			Infirmier / infirmière, Sage-femme / maïeuticien		
Agriculteur/Agricultrice, Marin-Pêcheur			Ingénieur (e)		
Artiste (cinéma, chanson, musique, humour...)			Journaliste		
Artisan maçon			Kinésithérapeute		
Astronaute			Maître/maîtresse d'école		
Avocat(e), Juge			Mécanicien (ne)		
Boucher/Bouchère, Boulangier/Boulangère			Ouvrier (e) du bâtiment, Electricien / électricienne, Plombier(e), Chauffagiste		
Chercheur/chercheuse			Ouvrier (e) dans une usine		
Chirurgien / chirurgienne			Pilote de ligne		
Chef Cuisinier / cheffe cuisinière			Pompier(e)		
Coiffeur/coiffeuse			Professeur(e)		
Conducteur/conductrice poids lourds			Secrétaire		
Dentiste, Médecin, Pharmacien (ne)			Steward / hôtesse de l'air		
Garde du corps			Sportif/sportive professionnel(le)		
Gendarme, Policier (e), Militaire			Vétérinaire		

2. Dans le tableau ci-dessus : entourez en **rouge** le métier que vous jugez **le plus féminin**, en **bleu** le plus masculin et en **noir** le plus prestigieux.

3. Vous êtes :  Garçon  Fille

4. Quel est votre âge ?.....

4. Profession : du parent 1.....

du parent 2 : .....

5. Si vous aviez la possibilité d'exercer le métier de vos rêves, lequel choisiriez-vous ?.....

6. Pourquoi ?.....