



HAL
open science

Etude de dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement féminin : quelle place accorder au sexe et aux stéréotypes de genre ?

Julie Magne

► To cite this version:

Julie Magne. Etude de dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement féminin : quelle place accorder au sexe et aux stéréotypes de genre ?. Psychologie. Université de Bordeaux, 2016. Français. NNT : 2016BORD0419 . tel-02018636

HAL Id: tel-02018636

<https://theses.hal.science/tel-02018636>

Submitted on 14 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THÈSE PRÉSENTÉE

POUR OBTENIR LE GRADE DE

**DOCTEUR DE
L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX**

Mention : Psychologie

Présentée et soutenue publiquement

Le 13 Décembre 2016, à Bordeaux

Par Julie Magne

Née le 19 Mai 1984, à Bordeaux

**ETUDE DES DIMENSIONS PERSONNELLES,
RELATIONNELLES ET ATTITUDINALES EN JEU DANS
L'INTENTION DE QUITTER UN EMPLOI
TRADITIONNELLEMENT FEMININ :
Quelle place accorder au sexe et aux stéréotypes de genre ?**

Sous la direction de Mme Felonneau et Mme Lagabrielle

Membres du Jury

M. STEINER Dirk	PU, Université Nice Sophia Antipolis	Président
Mme VONTHRON Anne-Marie	PU, Université Paris-Ouest Nanterre	Rapporteuse
Mme CROITY-BELZ Sandrine	PU, Université Toulouse 2 Jean Jaurès	Rapporteuse
M. BLANCH Josep	PU, Université Autonome de Barcelone	Examinateur
Mme LAGABRIELLE Christine	PU, Université Toulouse 2 Jean Jaurès	Co-directrice de thèse
Mme FELONNEAU Marie-Line	MCF-HDR Université de Bordeaux	Co-directrice de thèse

A Isabelle,

REMERCIEMENTS

« Parfois notre lumière s'éteint, puis elle est rallumée par un autre être humain. Chacun de nous doit de sincères remerciements à ceux qui ont ravivé leur flamme »

A. Schweitzer

Ce parcours doctoral n'aurait pu s'achever sans le concours de nombreuses personnes que je tiens à remercier sincèrement.

Je remercie particulièrement mes directrices de thèse, Christine Lagabrie et Marie-Line Félonneau, pour la confiance qu'elles m'ont accordée en acceptant d'encadrer ce travail doctoral mais aussi pour leur disponibilité et leurs conseils avisés. Je les remercie particulièrement pour le soutien qu'elles m'ont témoigné dans de nombreuses circonstances. Elles ont su à maintes reprises « raviver ma flamme ».

Je souhaite vivement remercier l'ensemble des membres du jury d'avoir accepté d'évaluer mon travail. Merci à Dirk Steiner, Joseph Blanch, Sandrine Croity-Belz et Anne-Marie Vontron. Une pensée particulière pour Anne-Marie Vontron qui fut, il y a déjà quelques années, assesseure dans mon jury de soutenance de Master 1. Christine était alors déjà ma directrice de recherche. Cette première soutenance a marqué les suivantes et est sans nul doute à l'origine de mon goût pour la recherche.

Je tiens à remercier tous les membres des équipes de Psychologie du Travail et de Psychologie Sociale ainsi que les membres du laboratoire de Psychologie. J'adresse aussi mes remerciements à l'ensemble des secrétaires du département de Psychologie, du laboratoire et de l'Ecole Doctorale de Bordeaux 2.

Je remercie chaleureusement Thomas, avec qui j'ai partagé ce parcours doctoral. Sa présence et nos échanges durant ces derniers mois m'ont beaucoup apporté.

Au terme de ce parcours, je remercie celles et ceux qui me sont chers, amis et famille, et que j'ai quelque peu délaissés ces derniers mois pour achever cette thèse. Un merci particulier à Julien qui a su se montrer patient, à Pascal, Joëlle, Alix et mes grands-mères pour m'avoir toujours soutenue, à mon père pour avoir fait naître en moi, dès le plus jeune âge, la curiosité scientifique. Un grand merci à ma sœur Charlotte pour son aide, sa disponibilité et son soutien sans faille.

J'adresse aussi toute ma gratitude à : Aimé, pour son humour et sa gentillesse ; à mes collègues, pour l'intérêt qu'ils ont montré à l'égard de ce travail ; à Bastien pour son écoute.

Merci également à tous ceux et toutes celles qui m'ont aidé dans le recueil des données : Valérie, Manue, Vanessa, Anne-Sophie, Jennifer... Et bien sûr, un grand merci à tous les participants de s'être rendus disponibles pour répondre aux différentes études.

Je ne pouvais terminer ces remerciements sans évoquer celle qui m'a poussée à réaliser ce travail : ma mère. Elle a toujours montré beaucoup d'intérêt pour les études que je menais, et m'a soutenue qu'elle que soit la direction que je prenais. Elle était très fière que j'entreprenne un parcours doctoral et je sais qu'elle serait d'autant plus fière que je le termine. Il a fallu composer sans elle pour terminer ce travail et la tâche a souvent été difficile. Mais c'est aussi pour elle que j'ai gardé le cap et que je peux aujourd'hui présenter cette thèse. En cela, elle a été et sera toujours mon plus grand soutien.

Encore merci à tous et à toutes

RESUME

Etude des dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement féminin : quelle place accorder au sexe et aux stéréotypes de genre ?

Cette recherche doctorale a pour objectif de préciser le rôle du sexe et des stéréotypes de genre dans les dimensions attitudinales et relationnelles en jeu dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement féminin. Pour ce faire, cinq études ont été réalisées. Les quatre premières ont trait à la construction d'un outil évaluant l'identification aux stéréotypes de genre alors que la cinquième investigate le rôle de cette dernière et du sexe dans les modèles classiques du turnover.

La première étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 498 étudiants. Elle a permis de préciser les stéréotypes féminins et masculins véhiculés dans la société française. Ces derniers ont ensuite été validés dans une seconde étude, auprès d'une population générale (N = 574). L'outil ainsi constitué a été proposé dans une troisième étude (N = 542) afin d'en vérifier la validité conceptuelle. Une quatrième étude (N = 431) a mené à l'identification des attentes sociales en matière de caractéristiques genrées, à l'égard des personnes souhaitant travailler dans une profession dite féminine. Enfin, la cinquième et dernière étude (N = 204) investiguait d'une part, l'incidence du sexe et des stéréotypes de genre dans les attitudes (satisfaction et engagement organisationnel), les ressources socio-organisationnelles (LMX, TMX et SOP) et l'intention de quitter un emploi féminin. D'autre part, l'incidence du sexe dans les relations entretenues entre ces dimensions était également questionnée.

Les principaux résultats mettent en évidence le caractère genré du turnover puisque les dimensions en cause dans ce dernier diffèrent selon le sexe du travailleur. Si la satisfaction et l'engagement organisationnel apparaissent essentiels pour éviter la rotation volontaire des hommes comme des femmes, les formes d'engagement apparaissent distinctes selon les stéréotypes de genre. Alors que les hommes valorisent un engagement basé sur leurs propres investissements, les femmes préfèrent un engagement centré sur les investissements qu'on leur confère. En ce sens, les pratiques de socialisation organisationnelle paraissent essentielles pour ces dernières.

Ce travail souligne également les limites des approches comparatives visant à identifier les différences entre les sexes et démontre l'importance de dissocier les hommes, des femmes lorsque l'on cherche à mettre en évidence des modèles prédictifs de l'intention de quitter.

Mots clés : Intention de quitter, satisfaction au travail, engagement organisationnel, relations sociales au travail, stéréotypes de genre, sexe.

ABSTRACT

Study of personal, relational and attitudinal dimensions involved in intend to leave a traditionally female's job: what the sex and gender stereotypes bring ?

This doctoral research aims to clarify the role of sex and gender stereotypes in the attitudinal and relational dimensions involved in intend to leave a traditionally female's jobs. To do this, five studies were performed. The first four relate to the construction of a tool who evaluates the identification of gender stereotypes while the fifth investigates the role of the latter and of the sex in the classical models of turnover.

The first study was carried out among a sample of 498 students. She clarified the female and male stereotypes in French society. These were then validated in a second study, from a general population (N = 574). The tool thus formed was proposed in a third study (N = 542) to verify the construct validity. A fourth study (N = 431) completed the identification of the social expectations of gendered characteristics, with respect to people wishing to work in a traditionally female's profession. Finally, the fifth and final study (N = 204) was investigating on the one hand, the impact of sex and gender stereotypes in attitudes (satisfaction and organizational commitment), socio-organizational resources (LMX, TMX and SOP) and intend to leave a female employment. On the second hand, the impact of gender in the relationships between these dimensions was also questioned.

The main results demonstrate the gendered nature of the turnover since the dimensions involved in the latter differ by gender of the worker. If satisfaction and organizational commitment appear essential to prevent voluntary turnover of both men and women, forms of engagement appear different, depending on gender stereotypes. While men value a commitment based on their own investments, women prefer a commitment focused on investments which are conferred to them. In this sense, the organizational socialization practices seem essential for women.

This work also highlights the limits of comparative approaches to identify gender differences and demonstrates the importance of separating men and women when seeking to bring out predictive models of turnover intention.

Key words : Intend to leave, satisfaction, organizational commitment, social relationships, gender stereotypes, sex.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	11
MIXITE, GENRE ET TRAVAIL	14
1. INTRODUCTION	14
2. MIXITE PROFESSIONNELLE : ELEMENTS DESCRIPTIFS	16
2.1. <i>Eléments de définition</i>	16
2.2. <i>Mixité dans les familles professionnelles</i>	17
2.3. <i>Ségrégation professionnelle et inégalités professionnelles entre les sexes</i>	20
2.4. <i>Ce qu'il faut retenir</i>	23
3. DES DIFFERENCES ENTRE LES SEXES AUX STEREOTYPES DE GENRE	24
3.1. <i>Les différences de sexe</i>	24
3.1.1. Des différences entre les sexes	26
3.1.2. ... à l'expression du genre	28
3.1.3. Les développements majeurs des études sur le genre	31
3.2. <i>Le genre au prisme des stéréotypes</i>	33
3.2.1. Le contenu des stéréotypes de genre	33
3.2.2. L'évaluation des stéréotypes de genre	36
3.2.3. Vers une évolution des stéréotypes de genre	39
3.3. <i>Ce qu'il faut retenir</i>	40
4. GENRE ET TRAVAIL : UNE CONTEXTUALISATION INDISPENSABLE	42
4.1. <i>Des stéréotypes de genre aux stéréotypes des professions</i>	42
4.2. <i>Transgression des stéréotypes et choix d'une intégration dans un métier non traditionnel</i>	44
4.3. <i>Conséquences de la transgression des stéréotypes de genre</i>	46
4.4. <i>Ce qu'il faut retenir</i>	50
5. CONCLUSION DE PARTIE	52
SECONDE PARTIE : DIMENSIONS ATTITUDINALES ET SOCIO-ORGANISATIONNELLES EN LIEN AVEC L'INTENTION DE QUITTER UN EMPLOI DIT FEMININ	54
1. INTRODUCTION	54
2. TURNOVER EFFECTIF ET INTENTION DE QUITTER	56
2.1. <i>Le turn-over : définition et modèles de référence</i>	56
2.2. <i>De la mesure du turnover à celle de l'intention de quitter l'organisation : l'apport de l'approche cognitive du turn-over</i>	57
2.2.1. Le modèle de Mobley (1977, 1978) : un modèle de référence du turnover	57
2.2.2. Le rôle des attitudes dans le développement du turnover	59
2.2.3. L'intention de quitter : une dimension clé du turnover	60
2.3. <i>Vers un modèle généré du turnover ?</i>	61
2.4. <i>Ce qu'il faut retenir</i>	64
3. SATISFACTION AU TRAVAIL ET L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL : DEUX DIMENSIONS CLES DU TURNOVER	65
3.1. <i>La satisfaction au travail</i>	65
3.1.1. Définition	67
3.1.2. L'évaluation de la satisfaction au travail : l'intérêt de la mesure à facette	68
3.2. <i>L'engagement organisationnel</i>	69
3.2.1. Clarification des termes involvement et commitment	70
3.2.2. La multidimensionnalité de l'engagement organisationnel	71
3.2.3. Les nouvelles voies de recherches sur l'engagement organisationnel	74
3.3. <i>Les relations entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel</i>	75
3.4. <i>Les attitudes ont-elle un genre ?</i>	76
3.4.1. Les différences de sexe dans les niveaux d'engagement organisationnel et de satisfaction au travail	76
3.4.2. De l'origine des différences attitudinales entre les sexes	78
3.4.3. L'importance de la tradition sexuée (ou genre) de la profession	80
3.4.4. Des dimensions sexuées en cause dans les différences attitudinales entre les sexes ?	81
3.5. <i>Ce qu'il faut retenir</i>	82
4. L'APPORT DES RESSOURCES SOCIO-ORGANISATIONNELLES DANS LA COMPREHENSION DU DEVELOPPEMENT DE L'INTENTION DE QUITTER : UNE APPROCHE MULTI-SOURCES	83

4.1.	<i>L'apport de la théorie de l'échange social à la compréhension des relations sociales au travail</i>	83
4.1.1.	Le soutien organisationnel perçu (SOP)	84
4.1.2.	Le Leader Member exchange (LMX) et le Team Member exchange (TMX)	85
4.1.3.	Les conséquences attitudinales et comportementales du LMX et du TMX	87
4.2.	<i>La dimension sexuée des ressources socio-organisationnelles</i>	89
4.2.1.	Les différences de sexe dans la perception du soutien dans l'environnement professionnel	89
4.2.2.	Le sexe du supérieur et ses effets sur les subordonnés	90
4.2.3.	Le soutien dans l'environnement professionnel a-t-il le même effet sur les hommes et les femmes ?	92
4.3.	<i>Ce qu'il faut retenir</i>	93
5.	CONCLUSION DE PARTIE	94
METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE		96
1.	SYNTHESE ET PROBLEMATIQUE	96
PRESENTATION DE LA PREMIERE PARTIE : IDENTIFICATION DES STEREOTYPES POSITIFS ET NEGATIFS ASSOCIES AUX HOMMES ET AUX FEMMES DANS LA SOCIETE FRANÇAISE. 102		
1.	PREMIERE ETAPE : IDENTIFICATION DES CARACTERISTIQUES POSITIVES ET NEGATIVES ASSOCIES AUX HOMMES ET AUX FEMMES DANS LA SOCIETE FRANÇAISE.	104
1.1.	<i>Procédure de l'étude menée lors de la première étape</i>	104
1.2.	<i>Caractéristiques de l'échantillon</i>	105
1.3.	<i>Résultats</i>	105
1.3.1.	Les caractéristiques positives associées aux femmes dans notre société	105
1.3.2.	Les caractéristiques négatives associées aux femmes dans notre société	108
1.3.3.	Les caractéristiques positives associées aux hommes dans notre société	110
1.3.4.	Les caractéristiques négatives associées aux hommes dans notre société	113
1.4.	<i>Constitution des listes d'items féminins et masculins</i>	115
1.5.	<i>Discussion relative aux résultats de la première étape</i>	116
2.	DEUXIEME ETAPE : VALIDATION DES LISTES D'ITEMS FEMININS ET MASCULINS AUPRES D'UNE POPULATION GENERALE.	119
2.1.	<i>Procédure de l'étude menée lors de la deuxième étape</i>	119
2.2.	<i>Caractéristiques de l'échantillon</i>	121
2.3.	<i>Résultats</i>	122
2.3.1.	Constitution des items féminins	122
2.3.2.	Constitution des items masculins	124
2.4.	<i>Discussion relative aux résultats de la deuxième étape</i>	126
3.	TROISIEME ETAPE : VALIDATION DE L'OUTIL D'IDENTIFICATION AUX STEREOTYPES DE GENRE AUPRES D'UNE POPULATION GENERALE.	129
3.1.	<i>Procédure menée lors de la troisième étape</i>	129
3.2.	<i>Caractéristiques de l'échantillon</i>	131
3.3.	<i>Résultats</i>	131
3.3.1.	Résultats descriptifs	131
3.3.2.	Analyses corrélationnelles	133
3.3.3.	Analyses en clusters	134
3.4.	<i>Discussion relative aux résultats de la troisième étape</i>	136
4.	QUATRIEME ETAPE : IDENTIFICATION DES STEREOTYPES POSITIFS ET NEGATIFS ASSOCIES A LA PROFESSION INFIRMIERE	139
4.1.	<i>Procédure de l'étude menée lors de la quatrième étape</i>	139
4.2.	<i>Caractéristiques de l'échantillon</i>	139
4.3.	<i>Résultats</i>	140
4.3.1.	Les caractéristiques adaptées pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier	140
4.3.2.	Les caractéristiques adaptées pour qu'une femme exerce le métier d'infirmière	142
4.3.3.	Comparaisons échantillon général	144
4.4.	<i>Discussion relative aux résultats de la quatrième étape</i>	145
5.	DISCUSSION SYNTHETIQUE SUR LES RESULTATS DE LA PREMIERE PARTIE	146
6.	LIMITES ET PERSPECTIVES DES ETUDES MENEES	147
SECONDE PARTIE - DIMENSIONS INDIVIDUELLES, SOCIALES ET ATTITUDINALES EN LIEN AVEC L'INTENTION DE QUITTER UN ETABLISSEMENT DE SOIN POUR DES INFIRMIERS ET DES AIDES-SOIGNANTS. 149		
1.	PRESENTATION GENERALE DE L'ETUDE ET OBJECTIFS	149
2.	HYPOTHESES	150

2.1.	<i>Hypothèses relatives au rôle de l'identification aux stéréotypes de genre</i>	150
2.2.	<i>Hypothèses relatives aux différences de sexe</i>	151
2.2.1.	Incidence du sexe sur les dimensions attitudinales, relationnelles et personnelles en lien avec l'intention de quitter	151
2.2.2.	L'incidence du sexe du supérieur	153
2.3.	<i>Hypothèses relatives au genre de la profession : dimensions attitudinales et relationnelles liées à l'intention de quitter un emploi dit féminin</i>	154
2.3.1.	L'effet des dimensions relationnelles et attitudinales sur l'intention de quitter	155
2.3.2.	Les relations entre les dimensions attitudinales et relationnelles	156
2.4.	<i>Hypothèses relatives aux dimensions attitudinales et relationnelles liées à l'intention de quitter un emploi dit « féminin » pour les hommes et pour les femmes</i>	156
3.	LES VARIABLES ET LEURS MESURES	158
3.1.	<i>Les variables indépendantes</i>	158
3.1.1.	Les variables individuelles	158
3.1.2.	Les variables contextuelles	159
3.1.3.	Les variables attitudinales	162
3.2.	<i>Variable dépendante</i>	166
3.3.	<i>Variables contrôles</i>	166
4.	PROCEDURE	167
5.	POPULATION D'ETUDE	168
6.	ANALYSES PRELIMINAIRES	170
6.1.	<i>Vérification de l'équivalence des groupes aides-soignants et infirmiers</i>	170
7.	RESULTATS DESCRIPTIFS	174
7.1.	<i>Résultats descriptifs relatifs à l'identification aux stéréotypes de genre</i>	174
7.2.	<i>Résultats descriptifs relatifs aux dimensions attitudinales de l'étude</i>	174
7.3.	<i>Résultats descriptifs relatifs aux dimensions personnelles et relationnelles de l'étude</i>	176
8.	RESULTATS RELATIFS AUX HYPOTHESES	178
8.1.	<i>Hypothèses relatives au rôle de l'identification aux stéréotypes de genre</i>	178
8.1.1.	L'identification aux stéréotypes de genre dans la profession de soin, dite féminine	178
8.1.2.	Détermination des profils de genre (H1.2)	178
8.1.3.	L'incidence de l'identification aux stéréotypes de genre sur le sentiment d'efficacité personnel liée à l'exercice d'un emploi féminin	180
8.1.4.	L'incidence de l'identification aux stéréotypes de genre sur les attitudes au travail	181
8.2.	<i>Hypothèses relatives aux différences de sexes</i>	181
8.2.1.	Les différences de sexe sur les attitudes	181
8.2.2.	Les différences de sexe sur les dimensions relationnelles et personnelles	182
8.2.3.	L'incidence du sexe du supérieur	182
8.2.3.	Synthèse des résultats relatifs aux différences de sexe sur les dimensions de l'étude	184
8.3.	<i>Hypothèses relatives au genre de la profession : dimensions attitudinales et relationnelles liées à l'intention de quitter un emploi dit féminin</i>	185
8.3.1.	L'effet des dimensions attitudinales sur l'intention de quitter	185
8.3.2.	L'effet des dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail	189
8.3.3.	L'effet des dimensions relationnelles sur l'engagement organisationnel de type sacrifice perçu	190
8.3.4.	L'effet des dimensions relationnelles sur l'engagement organisationnel normatif	192
8.4.	<i>Les hypothèses relatives aux effets médiateurs des dimensions relationnelles et attitudinales sur l'intention de quitter</i>	193
8.5.	<i>Synthèses des principaux résultats concernant les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin</i>	195
8.6.	<i>Les dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin pour les femmes</i>	196
8.6.1.	Dimensions attitudinales et relationnelles en jeu dans l'intention de quitter	196
8.6.2.	Dimensions relationnelles en jeu dans la satisfaction au travail	197
8.6.3.	Dimensions relationnelles en jeu dans l'engagement organisationnel normatif	198
8.6.4.	Analyses relatives à l'effet médiateur de la satisfaction au travail dans la relation entre les dimensions relationnelles et l'intention de quitter	199
8.6.5.	Synthèse des résultats sur les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin pour les femmes	200
8.7.	<i>Les dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin pour les hommes</i>	201
8.7.1.	Dimensions attitudinales et relationnelles en jeu dans l'intention de quitter	201
8.7.2.	Dimensions relationnelles en jeu dans la satisfaction au travail	203

8.7.3. Dimensions relationnelles en jeu dans la dimension sacrifice perçu de l'engagement organisationnel	204
8.7.4. Analyses relatives à l'effet médiateur de la satisfaction au travail et de l'engagement sacrifice perçu dans la relation entre les dimensions relationnelles et l'intention de quitter	205
8.7.5. Synthèse des résultats sur les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin pour les hommes	207
9. DISCUSSION SUR LES RESULTATS DE L'ETUDE 2	209
9.1. <i>L'incidence des caractéristiques individuelles reliées au genre sur les dimensions de l'étude....</i>	209
9.1.1. Les caractéristiques genrées des soignants	209
9.2. <i>Les différences de sexe dans les dimensions de l'étude</i>	212
9.3. <i>Les dimensions individuelles, relationnelles et attitudeles en jeu dans l'intention de quitter un emploi féminin.....</i>	215
9.4. <i>Les différences de sexe dans les modèles prédisant l'intention de quitter un emploi féminin</i>	220
9.5. <i>Principales limites de l'étude et perspectives</i>	222
CONCLUSION GENERALE.....	224
BIBLIOGRAPHIE.....	226
SOMMAIRE DES FIGURES.....	252
SOMMAIRE DES TABLEAUX.....	253
ANNEXES.....	257

INTRODUCTION GENERALE

« C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. » Depuis que Simone de Beauvoir a écrit ces lignes dans « Le Deuxième Sexe » (1949), les femmes ont massivement investi le marché du travail. Pour autant, presque soixante-dix ans plus tard, les inégalités entre les sexes perdurent. En cause notamment, une répartition sexuée des activités professionnelles. Se pose alors la question de l'accès des femmes à des professions traditionnellement masculines mais aussi celle relative à l'accès des hommes à des professions traditionnellement féminines. Car si les sexes étaient auparavant séparés par la frontière du marché du travail, celle-ci se trouve désormais entre les professions qu'ils investissent.

En 2013, une étude du ministère du Travail indiquait que les métiers étaient un peu plus mixtes qu'il y a trente ans. Si ce résultat semble positif, il reste cependant à nuancer puisque l'évolution n'est en fait que de 4 %. Malgré les nombreuses mesures en faveur de la mixité et l'instauration de lois visant à soutenir l'égalité professionnelle entre les sexes, les avancées en la matière restent modestes. Pis, il semble même que les effets escomptés soient encore moindres chez les plus jeunes puisque cette étude indique que « les emplois des jeunes hommes et des jeunes femmes restent ainsi répartis de manière moins égalitaire que ceux de leurs aînés » (p. 9). Malgré les discours positifs qui entourent la mixité, et les nombreuses mesures mises en place en sa faveur, peu d'évolutions sont constatées. Dans le domaine du soin par exemple, les projections réalisées par la DARES (2013) indiquent que d'ici 10 ans, la part des femmes dans les professions d'infirmières et d'aides-soignantes n'aura reculé que d'un point. Pourtant c'est également dans ces professions que le nombre de postes à pourvoir sera le plus élevé (200 000 postes sur dix ans). Les travaux dans le domaine de la psychologie ont permis d'identifier certains freins à l'avancée en mixité. Les stéréotypes de genre, par exemple, interviennent dès le plus jeune âge et canalisent les filles et les garçons vers des filières scolaires répondant aux normes traditionnelles de la féminité et de la masculinité. Il en résulte qu'encore aujourd'hui, la plupart des travailleurs exercent des professions dans lesquelles les représentants de leur sexe sont majoritaires.

Transgresser de telles normes, et notamment en travaillant dans un domaine traditionnellement dévolu à l'autre sexe (par exemple les soins infirmiers pour les hommes ou le secteur de la sécurité pour les femmes) n'est pas sans conséquences pour les individus qui

font ce choix. Les chiffres montrent d'ailleurs un recul de la mixité après cinq ans de mise en œuvre malgré les différentes mesures visant à la favoriser. Les travaux sur la masculinisation des métiers dits féminins demeurent cependant rares (Muel-Dreyfus, 1983 ; Charrier, 2010 ; Lagabrielle & Vonthron, 2011). En outre, peu d'études quantitatives existent, notamment du fait de la difficulté de constituer des échantillons conséquents. La préférence est donnée aux études qualitatives avec toutes les limites qu'elles comportent concernant la généralisation des résultats.

Notre étude porte spécifiquement sur l'intention de quitter des hommes et des femmes dans le secteur des soins. En ce qui concerne les soins infirmiers, malgré une forte progression du nombre d'infirmier(e)s ces dernières années, le nombre croissant d'hommes s'engageant dans ce métier n'a pas modifié la proportion hommes/femmes qui reste stable depuis 10 ans. On constate même une augmentation de la proportion de femmes parmi les diplômés récents. Au regard de la forte association de cette profession avec le genre féminin, nous nous interrogerons sur l'incidence de cette position atypique dans le développement de l'intention de quitter cet emploi pour les hommes. D'autre part, il nous semble également pertinent de questionner les dimensions en jeu dans leur intention de quitter. En effet, à notre connaissance peu d'études ont cherché à appréhender simultanément les dimensions en jeu dans le développement de l'intention de quitter des hommes et des femmes lorsque ces derniers travaillent dans un même contexte professionnel, représenté dans cette étude par une profession traditionnellement féminine.

Les appuis théoriques de ce travail concernent deux champs de recherche, que nous abordons dans deux chapitres distincts. L'objectif de chacun de ces chapitres est de présenter les principaux éléments théoriques permettant d'appréhender les dimensions relatives au genre dans un modèle de l'intention de quitter son emploi.

Le premier chapitre « Mixité, genre et travail » se propose d'aborder la question de la mixité professionnelle au travers de travaux relatifs au maintien de la division sexuelle du travail. Outre des éléments factuels concernant la ségrégation sexuelle du marché du travail, ce premier chapitre vise à améliorer la compréhension de ce phénomène grâce aux stéréotypes de genre. Une attention particulière est donnée aux fondements théoriques du « genre » et aux méthodologies actuelles permettant de l'appréhender.

Le deuxième chapitre s'intitule « Dimensions attitudinales et socio-organisationnelles en lien avec l'intention de quitter un emploi féminin ». Il aborde les dimensions classiques en

jeu dans le développement de l'intention de quitter et interroge le rôle des dimensions relatives au genre. Plusieurs questionnements guident ce chapitre : Est-ce que les modèles classiques de l'intention de quitter fonctionnent de la même manière dans un emploi dit « féminin » ? Dans ce contexte professionnel spécifique, existe-t-il des différences entre les sexes quant aux attitudes et aux ressources socio-organisationnelles allouées ? Les dimensions en cause dans le développement de l'intention de quitter agissent-elles de la même manière pour les hommes et pour les femmes ?

Dans un troisième chapitre, nous développerons la problématique de cette recherche ainsi que l'approche méthodologique qui sera proposée afin d'y répondre.

Le quatrième chapitre est consacré à la première étude de ce travail qui vise à proposer un outil actualisé permettant d'évaluer l'identification aux stéréotypes de genre. Les différentes étapes nécessaires à cette construction seront explicitées.

Le cinquième sera consacré à la deuxième étude de cette recherche. Nous y discuterons l'ensemble des résultats obtenus dans ce travail et tenterons de proposer un modèle théorique de l'intention de quitter un emploi féminin, pour les hommes et pour les femmes. Ce modèle intègre différentes variables relatives au genre et précise les dimensions attitudinales et relationnelles qui devraient être intégrées dans les prochaines études. Nous évoquerons enfin les limites de cette recherche avant de conclure.

MIXITE, GENRE ET TRAVAIL

1. Introduction

Depuis les années 90, si la mixité est envisagée comme un processus bénéfique pour les entreprises (Sehili, 2008), ces dernières sont en réalité peu préparées à l'intégration d'hommes dans les milieux dits féminins et de femmes dans les milieux dits masculins (Fortino, 2009). Il est même fréquemment constaté un recul de la mixité après quelques années de mise en œuvre. Selon Fortino (2009), il y a confusion entre la mixité et l'égalité professionnelle. Ainsi, la parité numérique entre les sexes est posée comme un objectif, lequel, lorsqu'il est atteint, témoignerait d'une avancée en matière d'égalité des sexes. De ce fait, les dynamiques instaurées par la coprésence des hommes et des femmes dans un même espace social sont peu interrogées.

Les premiers travaux sur le vécu des individus s'intégrant dans des professions majoritairement occupées par l'autre sexe se sont focalisés sur les conséquences de l'appartenance à une minorité numérique (Kanter, 1977). Si ces derniers ont mis en évidence les désagréments dont sont victimes les « *tokens* » (ou membre de la minorité numérique), il n'en reste pas moins que la perspective de neutralité des genres sur laquelle ils reposent est depuis remise en question (Zimmer, 1988 ; Taylor, 2010). Force est de constater qu'il existe une asymétrie entre les processus de féminisation et de masculinisation des professions. Les résistances masculines à l'entrée des femmes sont fortes alors que l'inverse n'est pas ou peu observé. Aubert et De Gaulejac (1991) évoquent ainsi une asymétrie dans le coût de la transgression des normes. Il en résulte que les femmes abandonnent les professions traditionnellement masculines du fait des multiples barrières rencontrées dans leur environnement professionnel, alors que les hommes exerçant dans des professions dites « féminines » abandonnent généralement leur emploi au profit d'un rôle d'encadrement.

De nombreux travaux se sont alors penchés sur le rôle que pouvaient jouer les stéréotypes de genre dans la division sexuelle du travail. Ces derniers, du fait de leur dimension prescriptive, participent au maintien des inégalités entre les sexes. En assignant aux hommes et aux femmes des comportements, des traits de personnalité et des rôles professionnels en raison de leur sexe, ils favorisent la reproduction de la division sexuelle du travail.

Cette première partie a pour objectif de dresser un état des lieux de la mixité professionnelle et d'expliquer les mécanismes à l'œuvre dans le maintien de la division sexuelle du travail. Avant d'aborder les expériences des personnes faisant le choix d'une profession non traditionnelle en termes de sexe, nous définirons les stéréotypes de genre ainsi que les théories qui ont participé à leur compréhension.

2. Mixité professionnelle : éléments descriptifs

2.1. Eléments de définition

La mixité est définie selon Fortino (2002, p.10) « comme la mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social » et en principe, « présuppose un rapport égalitaire entre les individus différents mis en présence » (Mosconi & Vouillot, 2013, p. 72). S'il est vrai que depuis les années 60, le marché du travail a largement été investi par les femmes, favorisant en partie la mixité dans la sphère professionnelle, il faut cependant reconnaître qu'elle n'a pas pour autant effacé les inégalités entre les sexes. Au contraire, il semble parfois même qu'elle les ait accentuées. Posée comme un objectif à atteindre, la mixité n'est bien souvent appréhendée qu'en termes de nombre. Dans cette perspective, sont considérés comme mixtes, les familles professionnelles et les métiers occupés par au moins 40% d'hommes ou de femmes. Vu sous cet angle, le marché du travail pourrait donc être considéré comme mixte, puisqu'aujourd'hui un travailleur sur deux est une femme (INSEE, enquête emploi 2010). Si ces chiffres témoignent d'une avancée sociale majeure, Giraudon, Polzhuber et Sage (2008) précisent qu'il ne faut pas confondre la mixité avec « la féminisation de la main d'œuvre ou avec l'accès des femmes à des métiers jusqu'alors exercés exclusivement par des hommes » (p. 4). En effet, comme le souligne Duru-Bellat (2014) même si les taux d'activité et de scolarisation des femmes « ont connu une hausse spectaculaire en un demi-siècle, la mixité des emplois et des filières de formation est très loin d'avoir progressé proportionnellement » (p.87).

Force est de constater que les hommes et les femmes font très tôt des choix les menant par la suite à occuper des espaces professionnels ségrégués. Si l'on évoque fréquemment la division sexuelle du travail, on parle également de la division sexuelle de l'orientation. Quel que soit le palier d'orientation, les filles et les garçons tendent à se séparer du fait de choix d'orientations divergents. En matière de filières, les filles se concentrent dans l'enseignement, le littéraire, les arts, la communication et la santé tandis que les garçons sont majoritaires dans les mathématiques, les sciences de l'ingénieur, l'architecture, la production industrielle, les transports et l'agriculture (Vouillot, 2007). Si les filles ont aujourd'hui accès à des domaines d'études autrefois réservés aux garçons, la division sexuelle de l'orientation perdure néanmoins. En ce sens, Vouillot (2007, p.91) souligne que « la diversité des filières professionnelles et des métiers connotés « masculins » est plus étendue que celle des filières et professions connotées « féminines ». Selon l'auteure, les mesures successives en faveur de

la diversification de l'orientation des filles présentent au moins une limite. Elles ne prennent pas en compte le manque de diversification dans les choix d'orientation des garçons. Ainsi cette division sexuée ne serait pas tant le fruit de choix marqués de la part des filles mais plutôt celui la désertion des filles comme des garçons de certaines spécialités (Vouillot, Mezza, Steinbruckner, & Thiénot, 2011). Par la suite cette division sexuée se perpétue sur le marché du travail.

2.2. Mixité dans les familles professionnelles

Près de 50 % de femmes se concentrent dans seulement 10 des 87 familles professionnelles existantes et dans lesquelles elles représentent en moyenne plus de 75% des effectifs. En revanche, les dix professions employant le plus d'hommes (75% des effectifs en moyenne) ne regroupent qu'un tiers d'entre eux (Liebus, 2014). Si l'on considère les dix familles professionnelles les plus féminisées (cf. Tableau 1), elles sont près de 30% à travailler dans des professions qui regroupent en moyenne 92% de femmes. Les dix familles professionnelles les plus masculinisées, quant à elles, composées en moyenne de 97,3% d'hommes, (cf. Tableau 1) ne regroupent que 15% des hommes. En conséquence, les femmes plus que les hommes, sont amenées à travailler dans des professions majoritairement occupées par des représentantes de leur propre sexe.

Par ailleurs, seules 19 familles professionnelles sont mixtes (chiffres clés 2014, Ministère du droit des femmes). Les métiers mixtes restent donc relativement rares (Meron, Omalek, & Ulrich, 2009) puisqu'ils concernent moins de 20% des personnes en emploi. Autrement dit, une grande majorité des personnes actives travaillent soit dans un métier dit typique (ou traditionnel, ou congruent) soit dans un métier dit atypique (ou non traditionnel, ou incongruent), avec une proportion plus grande de travailleuses dans le premier cas. Ainsi, la mixité professionnelle est tantôt « à hégémonie numérique féminine », tantôt « à hégémonie numérique masculine » ; elle est parfois proche de l'équilibre ou au contraire fortement déséquilibrée (Fortino, 2002). Ce phénomène est largement répandu puisque dans les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE)¹, plus de la moitié des professions recensées est « dominée » à plus de 80 % par le même sexe. Il est donc

¹ « L'OCDE regroupe plus d'une trentaine de pays : toute l'Europe occidentale et l'Amérique du nord, plus le Japon, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, la Corée et, depuis 1995 et 1996, certains pays d'Europe centrale (République tchèque, Hongrie, Pologne) et, depuis 2010 le Chili, la Slovaquie, Israël, et l'Estonie. L'OCDE est le principal rassembleur de statistiques sur les pays développés » (INSEE).

courant de parler de professions « *traditionnellement masculines* » et de professions « *traditionnellement féminines* » (OCDE, 2012).

La mixité peine donc à évoluer. En témoigne le rapport 2013 de la DARES sur la répartition des hommes et des femmes par métier indiquant qu'en 1983, vingt métiers étaient considérés comme mixtes contre dix-neuf en 2011. S'ils regroupaient 23.8% des actifs en 1983, ils ne concernent plus que 19.8% d'entre eux. Pour autant, même si l'on constate une relative stabilité du nombre de métiers à dominance féminine, masculine et mixte sur les trente dernières années, ces chiffres cachent en fait de nombreux mouvements au sein des professions. En trente ans, cinq métiers à dominance masculine sont devenus mixtes comme par exemple les cadres administratifs comptables et financiers ou bien les cadres du secteur bancaire. A l'inverse, cinq métiers mixtes, dont les ouvriers non qualifiés de la manutention et les agriculteurs, sont maintenant à dominance masculine. **Malgré ces changements, il faudrait toutefois aujourd'hui que la moitié des hommes ou des femmes en emploi changent de métier pour que ces derniers deviennent mixtes (DARES, 2013, p.1).**

Tableau 1 : *Emploi des hommes et des femmes selon les familles professionnelles (en %)²*

Famille professionnelles dans lesquelles les femmes sont les plus majoritaires (en % de femmes)	Famille professionnelles dans lesquelles les hommes sont les plus majoritaires (en % d'hommes)
Assistants maternels (99.4%)	Conducteurs d'engins du BTP (97.5%)
Aides à domiciles et aides ménagères (98%)	Ouvriers qualifiés gros œuvre (98.3%)
Secrétaires (97.9%)	Ouvriers de la réparation automobile (98.2%)
Secrétaires de direction (96.8%)	Ouvriers qualifiés travaux publics béton extraction (97.9%)
Aides-soignants (92.5%)	Ouvriers qualifiés bâtiment second œuvre (97.5%)
Infirmiers, sages-femmes (88.9%)	Ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal (97%)
Employés de maison (88%)	Ouvriers qualifiés maintenance (96.5%)
Employés de la comptabilité (85.9%)	Ouvriers non qualifiés gros œuvre, travaux publics et extraction (96.5%)
Coiffeurs, esthéticiens (84%)	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (95.3%)
Caissiers, employés de libre service (82.4%)	Techniciens et agents de maîtrise électricité électronique (95.3%)
TOTAL 28.7%	TOTAL 15.3%

La division sexuée au sein des familles professionnelles et des métiers (ou ségrégation horizontale) se retrouve également au sein des catégories socioprofessionnelles (ségrégation

² Source Insee, Enquête emploi 2006, traitement DARES

verticale). Les femmes sont ainsi surreprésentées dans les catégories d'employée et de profession intermédiaire tandis que les hommes se trouvent majoritairement dans les autres catégories socioprofessionnelles (cf. Tableau 2). Néanmoins, dans les groupes professionnels les plus qualifiés, la mixité a quelque peu progressé (Navés & Wisnia-Weill, 2014). En vingt ans, la part des femmes cadres est passée de 36,5 à 42,5 % et celles des professions intermédiaires de 41,8 à 49,6 %. On attribue cette évolution à la massive scolarisation des filles depuis les années 60. Ces résultats sont cependant à nuancer puisque dans les catégories socioprofessionnelles (CSP) les moins élevées, la ségrégation s'est amplifiée. Les femmes représentent ainsi 78% des employées non qualifiées alors qu'auparavant les postes non qualifiés étaient principalement occupés par des hommes ouvriers, dans le secteur industriel. On parle ainsi d'inégalités à géométrie variable (Meron, 2008) ou de bipolarisation de l'emploi féminin (Maruani, 2008). Si les femmes diplômées accèdent aujourd'hui à des situations professionnelles où les différences entre hommes et femmes s'estompent, les moins qualifiées, quant à elles, « exercent toujours des métiers presque exclusivement réservés aux femmes, aux revenus faibles et aux conditions de travail difficiles » (Méron, 2008, p.85).

Globalement, ces chiffres sont identiques en Europe et aux Etats-Unis même si l'écart d'activité entre femmes qualifiées et non qualifiées est sensiblement plus marqué aux États-Unis qu'en Europe (Evertsson, England, Hermsen, & Cotter, 2007). Si l'accès à la scolarité et l'élévation des niveaux de diplômes des femmes constituent une piste intéressante dans la réduction de la ségrégation professionnelle, d'autres stratégies sont à mettre en œuvre si l'on souhaite faire avancer cette problématique. Dans cette perspective, il semble nécessaire de prendre en compte les caractéristiques associées aux professions selon qu'elles sont occupées par une majorité d'hommes ou de femmes. En effet, cette répartition n'est pas sans conséquence dans le maintien des inégalités entre les hommes et les femmes.

Tableau 2 : Population en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2013 (en %)³

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Agriculteurs exploitants	2.8	1.2	2	
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8.5	3.6	6.2	
Cadres, professions intellectuelles supérieures	20.2	14.5	17.2	
Professions intermédiaires	23.7	26.9	25.2	
Employés	12.7	45.4	28.3	
Ouvriers	32	8.2	20.6	
<i>Dont</i>				
<i>qualifiés :</i>	<i>Ouvriers</i>	22.9	3.5	13.6
<i>qualifiés :</i>	<i>Ouvriers non</i>	9.1	4.7	7
Non déterminés	0.2	0.1	0.1	
Ensemble	100	100	100	

2.3. Ségrégation professionnelle et inégalités professionnelles entre les sexes

L'une des problématiques majeures de la persistance de la ségrégation professionnelle est le rôle qu'elle joue dans le maintien de l'inégalité de rémunération entre les sexes, contribuant ainsi à d'autres formes d'inégalité (Cohen, 2013 ; Shauman 2006). Selon Weeden (1998), la ségrégation professionnelle constitue à la fois une mesure directe de l'inégalité et un précurseur à d'autres formes d'inégalité liées à la situation professionnelle. La mixité jouit aujourd'hui d'un discours positif de la part des politiques publiques, et ce justement parce qu'elle est considérée comme un outil au service de la réduction des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Cohen (2013) reste néanmoins sceptique quant aux perspectives de réduction à court terme de cette ségrégation, malgré les différentes mesures mises en œuvre.

Pourtant, dans le dernier rapport annuel sur l'écart global entre les genres (Forum Economique Mondial, 2014), on observe que la France est classée 16^{ème} sur 142 pays alors qu'elle n'était qu'à la 45^{ème} place en 2013. Ce rapport dresse un bilan des inégalités selon quatre indicateurs : l'accès à l'éducation, la santé et l'espérance de vie, la présence en politique, la participation et les opportunités économiques. Cette 16^{ème} place est donc une moyenne de ces quatre critères. Derrière cette avancée notable, se cache des réalités diverses selon le critère envisagé. Ainsi, dans les sous-critères inclus dans celui de la participation économique des femmes, la France ne figure qu'à la 126^{ème} place mondiale concernant

³ Source INSEE, Enquête Emploi 2012

l'égalité salariale. En 2012, tout temps de travail confondu, les femmes touchaient 24%⁴ de moins que les hommes. Néanmoins, soulignons que 30% des femmes travaillent à temps partiel contre 5% des hommes. Même avec ce critère pris en compte, les femmes perçoivent encore 14 % de moins. Plus encore, selon l'INSEE, à catégorie socioprofessionnelle, expérience, qualification et secteur d'activité équivalents, il reste encore un écart inexpliqué de 9% entre le salaire des hommes et celui des femmes. En outre, les inégalités des salaires augmentent à mesure que la femme s'élève dans la hiérarchie. Chez les cadres, par exemple, l'écart était de 29,1 % en 2012 alors que chez les employés, il était de 8,4 %.

Concernant le chômage, alors que les femmes en recherche d'emploi étaient deux fois plus nombreuses que les hommes en 1975, l'écart a totalement disparu aujourd'hui. Ici encore, cette égalité n'existe qu'en surface. En fait, selon les chiffres 2013 de Pôle Emploi, si le nombre de demandeurs d'emploi n'exerçant aucune activité (catégorie A) est plus faible pour les femmes, elles sont en revanche surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi recherchant un emploi tout en exerçant une activité réduite (catégories B et C). Là encore, la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiels joue un rôle majeur. En outre, parmi les motifs d'entrée dans le chômage, Birh et Pfefferkorn (1999) indiquent que les femmes sont plus concernées par des fins de contrats à durée déterminée (CDD). En ce sens, dans les entreprises privées ou publiques, plus de la moitié des CDD est occupé par des femmes, ces dernières représentant 60% des salariés concernés par des emplois catégorisés comme « contrats aidés » ou des stages. Par conséquent, parmi les causes d'entrée au chômage, le motif « fin de contrat précaire » (CDD ou intérim) précède largement les motifs relevant de « démission » ou de « licenciement ». Il semblerait que ces écarts proviennent en partie des professions dans lesquelles les hommes et les femmes évoluent. Les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont ceux du tertiaire, tandis que ceux qui comptent la plus forte proportion d'hommes relèvent de l'industrie ou de la construction. Or, le taux de chômage et le recours aux contrats précaires sont plus élevés dans le secteur tertiaire que dans le secteur industriel (Milewski, Letablier, Meda, & Vouillot, 2005).

Lorsqu'on passe au registre des compétences requises pour un emploi, on relève également une distinction selon la féminisation ou la masculinisation des professions. Cette dernière ne s'appuie pas tant sur les compétences objectivement mises en œuvre dans ces professions, mais plutôt sur la représentation des métiers selon qu'ils sont à dominance

⁴ Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, Dares Analyses n°16, Ministère du Travail, mars 2012.

féminine ou masculine. Parce qu'elles sont supposées s'appuyer sur des qualités intrinsèques, les professions des femmes souffrent généralement d'un manque de reconnaissance des compétences nécessaires à leur exercice. Dans la mesure où elles sont perçues comme le prolongement de comportements naturellement féminins, ces professions n'exigeraient ni qualification spécifique ni compétences acquises par une formation. On a vu ainsi apparaître les termes de « semi-profession » ou encore d'emploi féminin en opposition à métier masculin (Maruani, 1998). A l'opposé, les métiers associés au genre masculin renverraient à des notions comme le prestige, la compétence et seraient perçus comme plus lucratifs. Ici encore, les caractéristiques structurelles des professions semblent jouer un rôle dans les inégalités entre les sexes, caractéristiques constituant des freins majeurs à l'avancée en mixité. D'une part, les hommes peuvent se détourner de ces professions du fait qu'elles sont censées mobiliser des qualités qui seraient naturellement celles de femmes. D'autre part, la faible valorisation pécuniaire et sociale de ces métiers dits féminins rend ces domaines professionnels peu attractifs pour les hommes » (Milewski, Letablier, Meda, & Vouillot, 2005).

Au regard de ces éléments, de nombreuses mesures ont été mises en place dans le but de favoriser la mixité professionnelle et de réduire les inégalités entre les sexes. Néanmoins, comme l'indique England (2010) le changement social à l'égard de la ségrégation des sexes reste majoritairement à sens unique, les femmes, plus que les hommes cherchant à s'insérer dans des professions masculinisées au regard notamment des avantages associés à ces professions. De ce fait, la plupart des recherches relatives à la mixité, qu'il s'agisse de l'orientation ou de l'intégration professionnelles ou encore des expériences de travail, se concentrent généralement sur les femmes accédant aux professions non traditionnelles et n'abordent que rarement les hommes. Les professions féminisées ne sont en conséquence que rarement questionnées. Nous pouvons supposer que ces différents constats expliquent en partie pourquoi les changements dans la répartition professionnelle des femmes sont plus prononcés que ceux des hommes. D'autant que, si l'ouverture des anciens « bastions masculins » aux femmes constituent une priorité politique depuis plusieurs décennies (Junter, 2004 ; Laufer & Silvera, 2006), les hommes sont généralement peu encouragés à investir des professions dites féminines. Si cela semble justifié dans la mesure où les femmes, plus que les hommes, sont victimes des inégalités professionnelles, la mixité ne pourra cependant avancer si l'on ne considère pas en parallèle les choix et les parcours professionnels des hommes. Et pour aborder ces questions, l'étude des environnements de travail féminisés semble autant

nécessaire que celle des environnements masculinisés. En effet, la division sexuelle du travail est porteuse d'enjeux symboliques qui doivent être abordés si l'on souhaite faire avancer la mixité au travail.

2.4. Ce qu'il faut retenir

Cet état de lieu de la mixité dans le monde professionnel a permis de souligner les difficultés relatives à son avancée. Orientation scolaire, intégration professionnelle et maintien dans l'emploi sont autant de pistes à prendre en compte si l'on souhaite faire avancer la mixité et ainsi réduire les inégalités entre les sexes. A ce propos, les différentes études statistiques présentées montrent que globalement la ségrégation sexuelle du marché du travail est en faveur des hommes. S'il est évident que favoriser l'entrée des femmes dans les professions traditionnellement dévolues aux hommes constituent un enjeu fort pour réduire les inégalités professionnelles entre les sexes, cela ne suffit toutefois pas à résoudre la problématique de la division sexuelle du travail. En témoigne les chiffres relatifs à l'avancée en mixité des métiers ces vingt dernières années. Au regard des caractéristiques structurelles différentielles associées aux professions selon qu'elles sont majoritairement occupées par l'un des sexes, il semble qu'un travail est à mener quant à l'intégration et au maintien des hommes et des femmes dans des professions féminines. Et dans ce cadre, il est indispensable de prendre en compte les dimensions symboliques en jeu dans les rapports entre les sexes.

3. Des différences entre les sexes aux stéréotypes de genre

3.1. Les différences de sexe⁵

A l'origine de la division sexuelle du travail se pose la question plus large des différences cognitives et comportementales entre les hommes et les femmes et de leurs origines éventuelles. Il s'agit là d'une thématique qui a toujours divisé la communauté scientifique et il n'existe pas de consensus clair sur l'importance de ces différences. Si certains chercheurs, qualifiés de « maximalistes », parlent de « sexes opposés », estimant que les différences entre les hommes et les femmes sont grandes et profondément enracinées, d'autres, « minimalistes », soutiennent que ces différences sont minimales au regard des différences existantes à l'intérieur du groupe des femmes ou à l'intérieur du groupe des hommes (Anselmi & Law, 1998 ; Lips, 2008).

Les premiers appréhendent le sexe comme une variable **individuelle**, ce qui correspond à l'approche traditionnelle que l'on retrouve dans la recherche. Elle prend généralement la forme d'études comparatives entre les sexes et soutient notamment que les différences entre les sexes leurs sont constitutives. Dans cette perspective, les théories fonctionnalistes suggèrent que la société a besoin des femmes pour *effectuer « les rôles expressifs » dans la famille tandis que les hommes occupent des « rôles instrumentaux » reliant la famille à des institutions extérieures. Dans le champ du travail, les différences biologiques entre les hommes et les femmes sont alors considérées comme la source de modèles de travail différenciés* (Browne 2006 ; Kanazawa 2005). Le genre serait intrinsèque (ou inné) et les différences comportementales entre les hommes et les femmes seraient fondamentales. Ces recherches mettent donc l'accent sur les origines biologiques des différences comportementales entre les sexes et ne distinguent pas le sexe du genre. De nombreux travaux ont ainsi été menés sur l'influence des gènes, des hémisphères cérébraux ou encore sur celles des hormones comme source des différences cognitives et comportementales entre les sexes (Chou, Chen, Chen, Lin, & Chu, 2011 ; Courvoisier et al., 2013 ; Hines, 1982 ; Mazur & Bosth, 1998). Les théories évolutionnistes par exemple (Buss, 1995) s'appuient sur la théorie élaborée par Darwin et proposent que les hommes et les

⁵ Eagly et Wood (2013) proposent de nommer les différences observées entre les femmes et les hommes « différences entre les sexes », indépendamment de leurs causes. Le terme de genre se réfère quant à lui aux significations que les individus et les sociétés attribuent aux hommes et femmes (par exemple, les stéréotypes ou les rôles de genre). Nous adoptons cette terminologie dans cette thèse et nous utilisons les termes genre, rôles de genre et stéréotypes de genre pour évoquer le même concept.

femmes ont développé des comportements différents, nécessaires à leur adaptation et leur survie. Les hommes seraient plus agressifs que les femmes car ils doivent entrer en compétition avec d'autres hommes pour assurer leur reproduction. Ces théories qui apparaissent déterministes, suggèrent néanmoins que les facteurs culturels et environnementaux peuvent influencer les mécanismes de l'évolution.

Les seconds soutiennent que les éventuelles différences entre les sexes sont en grande partie **contextuelles** et proviennent des différents rôles que les individus tiennent ou des situations dans lesquelles ils se trouvent. Les études se centrent ici sur les différences psychologiques entre les sexes, appréhendées en termes de masculinité et de féminité. Les différences individuelles sont étudiées au regard des catégories de rôles de genre et non pas selon la catégorie biologique du sexe et l'on s'intéresse ici à dissocier leurs influences. On retrouve dans ce champ les théories généralement qualifiées de constructivistes. S'appuyant sur les idéologies en matière de genre et d'égalité, elles tirent leurs origines des travaux débutés à la fin des années 1970 par les psychologues du développement et les psychologues sociaux (Eagly & Wood, 2013). Les premiers (Bandura, 1977 ; Mischel, 1966) se sont centrés sur la socialisation et les apprentissages et les seconds (Bem, 1974 ; Deaux, 1984 ; Eagly, 1983 ; Spence & Hemlreich, 1978), sur les stéréotypes, les normes, l'identité et les rôles. Ces chercheurs soutiennent que les différences entre les sexes sont certes parfois liées aux différences biologiques, mais qu'elles sont le plus souvent le produit des attentes culturelles relatives aux comportements et aux caractéristiques considérées comme appropriées pour les femmes et pour les hommes. Dans cette veine, sont distinguées les causes biologiques, et donc issues du sexe, des causes socioculturelles, faisant référence au genre (Unger, 1979). Sont notamment étudiées les forces de la socialisation de genre, des structures familiales et des différences entre les sexes dans les valeurs au travail et hors-travail, dans les choix d'orientation et dans les décisions professionnelles (Glick & Fiske, 2007).

Dans une même perspective, les théories de la structure sociale (Eagly, 1987 ; Kanter, 1977) mettent l'accent sur les différentes positions sociales occupées par les hommes et les femmes. Ces théories suggèrent que la plupart des différences sexuées sont la conséquence du pouvoir et du statut supérieur accordés aux hommes dans la plupart des sociétés. Les hommes développeraient en conséquence des traits et des comportements dominants pour s'adapter au rôle assigné tandis que les femmes développeraient des traits et comportements conformes à leur rôle de subalterne (Eagly & Wood, 1999). De telles conceptions ne rejettent cependant pas complètement l'influence du biologique puisqu'elles postulent que ce sont les différences

biologiques entre les sexes qui mènent à l'assignation des différents rôles. Selon les auteures, si les hommes et les femmes occupent des rôles similaires, alors les différences entre les sexes seront minimisées. L'étude menée par Whiting et Edwards (1988) sur les rôles de genre au travers de différentes cultures abonde en ce sens. Globalement, ces chercheurs ont trouvé que lorsque les environnements des hommes et des femmes divergent, ils contribuent aux différences de sexe dans le comportement.

Eagly (1987) suggère que les rôles de genre sont stéréotypés et s'expriment sur quatre dimensions : les traits, les rôles comportementaux, les caractéristiques physiques et les professions. Par la suite, Wood et Eagly (2002) ont élargit la théorie du rôle social en proposant un modèle biosocial. Ce dernier intègre des éléments des théories de la structure sociale et des théories évolutionnistes. L'approche est interactionniste et les auteurs proposent que les attributs physiques des hommes et des femmes interagissent avec le contexte social dans lequel ils vivent. Deux critères amèneraient aux différences entre les sexes : (1) les différences physiques, avec notamment pour les femmes le fait de pouvoir avoir des enfants et pour les hommes leur supériorité en matière de taille et de poids et (2) le type de société en termes social, économique, technologique, dans lesquels vivent les gens. Ainsi « en raison de la spécialisation physique des sexes, certaines activités dans un environnement donné sont réalisées plus efficacement par l'un ou l'autre sexe » (Wood & Eagly, 2012, p. 57).

Chacune de ces théories a apporté un éclairage intéressant à la question des différences entre les sexes. Nous notons néanmoins que les théories de la structure sociale et le modèle biosocial se sont particulièrement intéressés à la question de la division sexuelle du travail (Eagly, Wood, & Dieckman, 2000 ; Wood & Eagly, 2002). Nous reviendrons donc plus précisément sur leurs apports dans la compréhension de ce phénomène par la suite.

3.1.1. Des différences entre les sexes...

Les études portant sur les différences entre les sexes se sont considérablement développées depuis le début du 20^{ème} siècle. L'évolution des méthodes scientifiques a notamment permis de dépasser certains présupposés essentialistes concernant ces différences. Si le débat nature/culture perdure, il n'en reste pas moins que l'état des connaissances en la matière a nettement progressé. Quelle que soit la perspective envisagée, la question des différences cognitives, comportementales et sociales entre les sexes reste centrale. Des études comparatives puis des méta-analyses ont ainsi été menées afin de documenter ces différences.

En 1974, Maccoby et Jacklin publiaient l'un des premiers ouvrages portant sur les différences entre les sexes. Intitulé « The Psychology of Sex Differences », il était composé d'une compilation de 1400 publications américaines portant sur les différences cognitives, intellectuelles et sociales entre les sexes. Les différences étaient considérées comme significatives si un grand nombre d'études arrivaient au même résultat⁶. Les résultats montraient des différences dans quatre sous-domaines sur les dix-neuf investigués : la compétence verbale (en faveur des femmes), la compétence visuo-spatiale, la compétence mathématique et l'agression (en faveur des hommes). Si leur analyse a permis de remettre en cause certaines croyances naïves concernant les sexes, leur méthodologie a néanmoins été critiquée. Les statisticiens par exemple ont souligné que leur méthode pouvait conduire à de fausses conclusions (Hyde, Fenema, & Lamon, 1990). C'est pourquoi par la suite de nombreuses recherches empiriques et des méta-analyses ont été réalisées (Bettencourt & Miller, 1996 ; Costa, Terraciano, & McCrae, 2001 ; Eagly & Crowley, 1986 ; Eisenberg & Lennon, 1983 ; Else-Quest, Hyde, & Linn, 2010 ; Hyde, Fennema, & Lamon, 1990 ; Hyde, Lindberg, Linn, Ellis, & Williams, 2008 ; Schmitt, Realo, Voracek, & Allik, 2008 ; Voyer, Voyer, & Bryden, 1995 ; Voyer, Postma, Brake, & Imperato-McGinley, 2007).

Elles ont mis en évidence des différences dans les capacités spatiales, les capacités mathématiques, les capacités verbales et les capacités sociales. Concernant les premières, si les hommes réussissent mieux les tâches de rotation mentale (Voyer, Voyer, & Bryden, 1995), les femmes, elles, sont meilleures dans les tâches de localisation d'objet (Voyer et al., 2007). Concernant les capacités mathématiques, le faible avantage des hommes pourrait être en partie expliqué par leur avantage en rotation mentale (Nuttal, Casey, & Pezaris, 2005). Les femmes seraient quant à elles plus performantes dans les tâches nécessitant des capacités verbales et plus spécifiquement dans celles faisant intervenir l'écriture (Hyde & Linn, 1988). Il ressort globalement de ces études que les femmes seraient meilleures dans les tâches faisant appel aux capacités verbales et à une attention diffuse, tandis que les hommes seraient plus performants dans les tâches faisant appel à la rotation d'objet et à une attention focale (Helgeson, 2012). Enfin, concernant les compétences sociales, les femmes seraient plus empathiques, mais cette différence serait plus forte : (1) lorsque cette dernière est évaluée avec des mesures auto-rapportées que lorsqu'elle est évaluée par observation (Eisenberg & Fabes, 1998) et (2) lorsque les individus savent que l'objet de la recherche concerne

⁶ Cette méthodologie est appelée « la méthode du consensus » ou « étude descriptive ».

l'empathie (Garner & Estep, 2001). En outre, les hommes apporteraient davantage leur aide que les femmes, essentiellement dans un contexte de danger (Eagly & Crowley, 1986), alors que dans le contexte des relations amicales, les femmes apporteraient plus leur aide que les hommes. Enfin, ces derniers seraient plus susceptibles que les femmes d'être agressifs.

En 1984 Deaux indiquait déjà que les différences entre les hommes et les femmes étaient issues de l'interaction du sexe avec le contexte et non de différences sexuées innées. Cet argument a apporté du crédit à la thèse des minimalistes ainsi qu'au modèle biosocial, d'autant qu'il est confirmé dans la revue de littérature de Hyde (2005) portant sur 46 études menées sur les différences entre les sexes qui conclut que les hommes et les femmes sont similaires sur la majorité des variables psychologiques. Plus récemment (2013), Carothers et Reis ont analysé les données recueillies dans treize études portant sur les différences sociales entre les sexes. Au total, 122 caractéristiques telles que la force physique ou encore les traits de personnalité principaux ont été investiguées. Les chercheurs ont en outre utilisé différentes méthodes statistiques. Leurs résultats montrent que si les hommes et les femmes partagent effectivement peu de caractéristiques physiques, en revanche il n'existe que peu de différences sur le plan psychologique. Selon les auteurs, il serait impossible de déterminer le genre d'un individu uniquement à partir de ses traits psychologiques.

Enfin, comme l'indiquent Hyde et McKinley (1997), les études ne trouvant pas de différences ne sont généralement pas publiées. Les publications sur le sujet constitueraient un échantillon biaisé des études conduites (Helgeson, 2012). Selon Hyde (2005) ou encore Carothers et Reis (2013), la propension que l'on observe chez les chercheurs à se concentrer sur les différences entre les sexes favorise très largement le développement et le maintien des stéréotypes de genre. Certaines études ont par ailleurs montré un effet pro-endogroupe de la part des chercheurs s'intéressant aux questions de genre. Les chercheurs ont ainsi produit des résultats qui dépeignent leur propre sexe plus favorablement que le faisaient les chercheurs de l'autre sexe (Wood & Eagly, 2013). Selon Wood et Eagly (2013) notamment, les résultats concernant la psychologie du genre sont très probablement influencés par les préjugés idéologiques et les biais pro-endogroupes.

3.1.2. ... à l'expression du genre

Au vu des résultats contrastés concernant les différences et similitudes entre les sexes, certains auteurs ont cherché à expliciter dans quelles conditions des différences étaient

susceptibles de s'exprimer. Dans cette perspective, trois grandes théories psychologiques sont généralement évoquées (Helgeson, 2012 ; Lips, 2008) :

- **La théorie de l'apprentissage social** (Bandura, 1977) s'intéresse à la manière dont les enfants acquièrent leur identité de genre et adoptent les comportements genrés. Trois processus sont évoqués : la modélisation, l'imitation et le renforcement. Selon cette théorie, les enfants développent les rôles de genre en observant des modèles. Ils imitent alors leur comportement et, s'ils sont récompensés du comportement émis, ce dernier est alors renforcé et répété. En général, les enfants tendent à imiter les comportements perçus comme typiques socialement (Perry & Bussey, 1979) car ils sont récompensés lors de l'adoption de comportements congruents avec leur genre. Les garçons sont néanmoins plus susceptibles d'être sanctionnés que les filles pour un comportement attentatoire dans la mesure où les rôles masculins sont plus rigides que les rôles féminins (Helgeson, 2012) Si les normes sociales et les modèles de rôles changent dans une culture, alors les différences attendues se modifieront également.
- **La théorie du développement cognitif** (Kohlberg, 1976) suggère qu'une série d'étapes développementales conduisent à l'acquisition des rôles de genre. Dans un premier temps, les enfants s'identifient comme fille ou garçon sur la base de caractéristiques superficielles reposant essentiellement sur des critères externes (longueur des cheveux, vêtements, etc...). Cette étape mène à l'acquisition de l'identité de genre. Dans un second temps, les enfants acquièrent la constance du genre. C'est à cette étape qu'ils comprennent que le genre d'une personne est stable. Une fois la constance de genre acquise, l'identité de genre devient une composante importante de la définition de soi et conduit à adopter des comportements congruents avec son genre. Ici aussi, l'enfant va s'identifier à des modèles afin d'adopter les comportements appropriés.
- **La théorie du schéma de genre** (Bem, 1981) combine des éléments de la théorie de l'apprentissage social et de la théorie du développement cognitif pour expliquer comment sont acquis les rôles de genre. Selon cette théorie, les enfants apprennent et intériorisent très tôt comment la société définit les rôles des hommes et des femmes. Ces informations constituent des schémas de genre (ou scripts) qui sont ensuite utilisés pour organiser les futures expériences (Bem, 1993). Ces schémas sont finalement intégrés au concept de soi et les enfants endossent les traits et comportements qu'ils

jugent adéquats pour leur sexe. Les facettes du concept de soi étant relativement stables dans le temps, l'orientation de genre du concept de soi est considérée comme une variable de personnalité (Wolfram, Mohr, & Borchert, 2009). Bem distingue deux types d'individus : les schématiques et les aschématiques. Une personne schématique se caractérise par une forte adhésion aux stéréotypes du genre qui lui est socialement attribué. Une femme féminine ou un homme masculin seront donc qualifiés de schématiques. Ces personnes auraient tendance à adhérer aux stéréotypes de genre et à utiliser les schémas de genre pour guider leurs comportements et décrypter ceux des autres. Elles seraient donc plus enclines à se conformer aux rôles traditionnels de genre et à attendre des autres qu'ils s'y conforment également. A l'inverse, un homme féminin ou une femme masculine seront qualifiés d'aschématiques. Ils seraient moins influencés par les schémas de genre et auraient donc moins tendance à les utiliser pour catégoriser les individus et leurs comportements. Des recherches ont suggéré que les schémas de genre sont activés plus rapidement que d'autres schémas lorsque nous interagissons avec l'entourage. Cette facilité d'activation des schémas de genre est susceptible de renforcer les stéréotypes de genre (Deaux & Major, 1987).

Cette présentation des différentes théories ayant cherché à appréhender les processus menant à des différences entre les sexes nous a permis d'aborder certaines caractéristiques du genre. Si les différences entre les sexes ont d'abord été pensées comme naturelles et issues de différences biologiques, les études ont par la suite introduit la question du rôle joué par les normes sociales. Le genre s'est alors développé en référence à ces travaux et se définit aujourd'hui comme une construction sociale de la sexualité biologique. Il correspond aux représentations que l'on se fait de ce qu'est un homme et de ce qu'est une femme, et auxquelles chacun est conditionné à répondre. Même si l'emploi du terme « genre » est aujourd'hui usuel pour qualifier la dimension sociale des rapports sexuels, la distinction entre sexe et genre n'est cependant pas si nette que cela (Howard & Hollander, 1997). En témoignent les perspectives matérialistes féministes ou les travaux en neurosciences actuels soulignant la difficulté de distinguer les facteurs biologiques des influences culturelles dans certaines différences de comportements des hommes et des femmes.

En parallèle de ces travaux, des études ont cherché à définir, à caractériser et à évaluer les rôles (ou stéréotypes) de genre dans le but de définir ensuite l'influence spécifique que ces derniers pouvaient avoir sur les individus.

3.1.3. Les développements majeurs des études sur le genre

Dans son ouvrage « Psychology of Gender » (2012), Helgeson propose un découpage en quatre périodes pour caractériser le développement des études ayant cherché à conceptualiser le genre.

La première période (1894 – 1936), débute avec la publication du livre d'Ellis (1894) dans lequel il est proposé d'utiliser l'approche scientifique pour étudier les différences et similitudes entre les sexes. C'est l'approche biologique qui prédomine. L'idée majeure de l'époque, étant que les hommes présentaient une intelligence supérieure à celle des femmes. De nombreuses recherches scientifiques ont alors été menées afin de corroborer cette hypothèse. D'abord axées sur la taille des cerveaux, elles se sont ensuite intéressées aux différentes aires cérébrales. Helgeson (2012) indique néanmoins que plusieurs de ces travaux étaient alors sujets au biais de confirmation d'hypothèse. Cette période s'est achevée avec la publication de Terman et Cox Miles (1936) dans laquelle les auteurs concluaient qu'il n'y avait pas de différence entre les sexes concernant l'intelligence.

La seconde période (1936 – 1954) a permis l'introduction du construit de masculinité/féminité. L'hypothèse majeure posait que ce construit pouvait permettre d'appréhender les différences hommes/femmes. De nombreux outils ont alors été développés afin de le mesurer mais les postulats sur lesquels ils reposaient sont apparus largement critiquables. L'AIAS (Attitude Interest Analysis Survey, Terman, & Cox Miles, 1936) par exemple, a été développé sur la base de différences observées sur des tests réalisés par des enfants. Les tests pour lesquels les filles avaient obtenu un score plus élevé que les garçons furent considérés comme représentatifs du féminin et les tests pour lesquels les garçons avaient obtenu un score plus élevé que les filles furent considérés comme représentatifs du masculin. L'outil final était composé d'une échelle bipolaire sur laquelle le féminin et le masculin constituaient les deux pôles extrêmes. Le MMPI (Multiphasic Personality Inventory, Hathaway & McKinley, 1940) pour sa part, était composé d'items féminins qui avaient été validés sur un échantillon de treize hommes homosexuels. Les auteurs suggéraient que l'endossement de traits féminins par les hommes prédisait leur homosexualité. D'autres tests ont été proposés durant cette période mais ceux que nous venons de présenter résumant assez clairement les limites méthodologiques qui les caractérisent. Le problème central provenant d'un genre uniquement conceptualisé sur la base des différences de sexes.

La troisième période (1954 – 1982) constitue une étape clé dans la conceptualisation et l'évaluation des rôles de genre. Découlant de leur recherche sur l'expressivité et l'instrumentalité des leaders, Parsons et Bales (1955) proposent d'appliquer ces concepts aux rôles de genre. L'instrumentalité est alors considéré comme reliée au genre masculin et constitue le stéréotype masculin tandis que l'expressivité constitue le stéréotype féminin. La conception bidimensionnelle du genre est née et avec elle le construit d'androgynie. Alors que féminin et masculin étaient jusque-là considérés comme les deux pôles d'un même continuum, ils sont désormais pensés comme deux dimensions distinctes. Les individus peuvent par conséquent endosser des traits aussi bien féminins que masculins et sont alors qualifiés d'androgynes. Deux outils, qui font encore référence aujourd'hui, sont développés : le BSRI (Bem Sex Role Inventory, 1974) et le PAQ (Personal Attribute Questionnaire de Spence, Heilmreich, & Stapp, 1974).

La dernière période (1982 – aujourd'hui) a notamment mis en exergue la multidimensionnalité du genre. Les chercheurs s'accordent à présent sur le fait que les stéréotypes de genre ne peuvent se réduire à de l'instrumentalité et de l'expressivité. Par ailleurs, les études ont également mis l'accent sur l'importance du contexte social dans l'expression des différences entre les sexes. Le genre est désormais considéré comme une catégorie sociale (Deaux & Major, 1987) et le concept de tension de rôle de genre est proposé (Pleck, 1995). Ce dernier intervient lorsqu'une personne est en conflit avec le rôle de genre assigné par la société. Par exemple, un homme ou une femme qui souhaite travailler dans une profession traditionnellement dévolue à l'autre sexe, est susceptible de ressentir des tensions de rôles.

Cette présentation succincte du développement des études sur le genre a permis d'identifier certaines caractéristiques essentielles des théories actuelles y étant relatives :

- Le genre est une catégorie sociale susceptible d'affecter les comportements et les attitudes des individus. Il n'est pas seulement le reflet des différences entre les sexes ;
- L'expressivité et l'instrumentalité sont des dimensions clés de la féminité et de la masculinité mais ne suffisent plus à appréhender le genre dans sa globalité ;
- L'identification des individus aux rôles de genre s'évalue par le biais des stéréotypes de genre féminin et masculin. Ces construits sont aujourd'hui définis comme indépendants.

3.2. Le genre au prisme des stéréotypes

Un stéréotype est une croyance partagée par les membres d'un groupe concernant une ou plusieurs caractéristiques des membres d'un autre groupe (Bourhis, Gagnon, & Moïse, 1994 ; Leyens, Désert, Croizet, & Darcis, 2000). La plupart des chercheurs conviennent donc que les stéréotypes de genre sont une généralisation cognitive au sujet des attributs des femmes et des hommes (McCauley, Stitt, & Segal, 1980 ; Miller, 1982). Ils sont le résultat d'une catégorisation sociale et peuvent se modifier avec le temps. La catégorisation de sexe implique nécessairement des croyances sur la biologie et la nature. Ainsi, la recherche sur 40 catégories sociales a montré que la catégorisation femmes-hommes est jugée comme la plus naturelle, nécessaire, immuable, discrète, et stable, ce qui fait du genre la plus extrême des catégories naturelles humaines (Haslam, Rothschild, & Ernst, 2000). De plus, les stéréotypes de genre présentent la caractéristique d'être fondés sur une distinction qui sépare les êtres humains en seulement deux groupes : les hommes et les femmes. En conséquence, beaucoup d'entre eux sont basés sur la notion des contraires. Une des implications à posséder des stéréotypes opposés à l'égard de deux groupes, est que lorsque l'individu s'éloigne du stéréotype associé à son groupe, il se rapproche également du stéréotype associé à l'autre groupe (Lips, 2008). Ainsi, un homme qui paraîtrait moins confiant que le stéréotype masculin, sera non seulement perçu comme moins masculin, mais également comme plus féminin. A l'inverse, une femme qui semblera moins chaleureuse que le stéréotype féminin sera perçue comme moins féminine mais aussi comme plus masculine.

3.2.1. Le contenu des stéréotypes de genre

Les stéréotypes se structurent selon deux composantes : une composante descriptive et une composante prescriptive (Fiske & Stevens, 1993). L'aspect descriptif des stéréotypes de genre indique les attributs typiques de chaque sexe. Dans la mesure où ces attributs ont tendance à être considérés comme souhaitables pour chaque sexe, ils ajoutent un aspect prescriptif aux rôles de genre (Wood & Eagly, 2012). Par exemple, il a plusieurs fois été montré qu'une femme qui ne se conforme pas aux attentes traditionnelles (qui ne se montre pas sensible et maternelle par exemple) est la cible de comportements hostiles (Burgess & Borgida, 1999 ; Eagly & Karau, 2002 ; Gill, 2004 ; Rudman & Glick, 1999, 2001).

Le contenu des stéréotypes peut être analysé selon quatre éléments distincts que les gens utilisent pour différencier les hommes des femmes : les traits, les comportements, les caractéristiques physiques et les professions (Deaux & Lewis, 1984 ; Eagly, 1987). Dès 1975,

Williams et Bennett ont cherché à documenter les traits stéréotypiques associés aux hommes et aux femmes. Ils ont proposé une liste de trois cents adjectifs à des étudiants afin qu'ils les catégorisent soit comme typiques des femmes, soit comme typiques des hommes. Ils ont ainsi sélectionné trente adjectifs typiques des hommes et trente trois adjectifs typiques des femmes (cf. Tableau 3). Globalement, les premiers renvoient à des traits tels que l'empathie, la douceur ou encore la chaleur tandis que les seconds réfèrent à des traits tels que la dominance, la compétitivité ou encore la confiance en soi. Ces résultats sont consistants avec les recherches actuelles (Abele, 2003 ; Fiske, 2010 ; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007 ; Prentice & Carrenza, 2002 ; Spence, 1993 ; Spence & Buckner, 2000 ; Williams, Satterwhite, & Best, 1999) et présentent également une relative stabilité à travers les cultures. Une des plus grandes études interculturelles sur les rôles a été conduite par Whiting et Edwards (1988). Elle a mis en évidence des différences récurrentes entre les sexes sur deux thématiques : les comportements nourriciers et la domination du soi. Il existe d'autres termes pour désigner ces dimensions dans la littérature. Par exemple, Gutmann (1970) distingue le style égocentré des hommes du style allocentrique des femmes alors que Gilligan et Attanucci (1988) décrivent le point de vue des femmes en termes de responsabilité et d'interdépendance, et le point de vue des hommes en termes de droits et de non-ingérence dans les droits des autres. Pour d'autres auteurs (Phalet & Poppe, 1997 ; Poppe & Linssen, 1999), il s'agit là des dimensions récurrentes des stéréotypes relatifs aux groupes sociaux : la compétence et la sociabilité. Malgré des différences dans la terminologie, Gill, Stockard, Johnson et Williams (1987) indiquent que tous ces termes mettent l'accent sur l'orientation des femmes vers l'intégration sociale et sur celle des hommes vers des objectifs plus individualistes.

Tableau 3 : Adjectifs stéréotypiques associés aux hommes et aux femmes (Tableau emprunté à Lips, 2008)

Adjectifs typiques des femmes			
Affectée	Emotive	Agitée	Sentimentale
Affectueuse	Nerveuse	Humble	Tendre
Reconnaissante	Féminine	Faible	Sophistiquée
Attractive	Inconstante	Harcelante	Soumise
Charmante	Coquette	Prude	Bavarde
Plaintive	Frivole	Ecervelée	Fragile
Dépendante	Difficile	Sensible	Geignarde
Rêveuse	Douce		
Adjectifs typiques des hommes			
Aventureux	Cruel	Gai	Sévère
Agressif	Audacieux	Logique	Équilibré
Ambitieux	Désordonné	Bruyant	Constant
Assuré	Dominant	Masculin	Rigoureux
Autocratique	Entreprenant	Rationnel	Solide
Vantard	Fort	Réaliste	Dur
Grossier	Beau	Robuste	Insensible
Confiant	Indépendant	Sûr de soi	Impassible
Courageux			

Selon certains auteurs (Conway, Pizzamiglio, & Mount, 1996 ; Fiske, Xu, Cuddy, & Glick, 1999 ; Glick & Fiske, 1999, 2001), l'attribution de compétence aux membres d'un groupe est en grande partie déterminée par le statut relatif de ce groupe (dominant ou dominé), tandis que l'attribution de sociabilité est principalement déterminée par le type de relation (coopérative ou compétitive) que l'endogroupe entretient avec le groupe jugé. De la sorte, les membres des groupes dominants sont généralement perçus comme très compétents,

tandis que les membres des groupes subordonnés sont souvent jugés peu compétents. Les membres des groupes sociaux avec lesquels nous coopérons sont généralement vus comme sociables et sympathiques, alors que les membres des groupes avec lesquels nous sommes en compétition sont fréquemment perçus comme peu sociables et froids. Les femmes, qui sont socialement subordonnées aux hommes, sont ainsi stéréotypées comme étant plus agréables (Eagly & Mladinic, 1989) et sont plus susceptibles d'adopter des rôles subalternes qui nécessitent des traits communaux (Eagly, 1987). Par ailleurs, les stéréotypes féminins étant plus favorables que les stéréotypes masculins (Eagly & Mladinic 1994 ; Rudman & Goodwin, 2004), les femmes sont susceptibles d'être encouragées à en être fières et à les endosser. En maintenant ce système de justification des croyances (Kay et al., 2007), les individus peuvent rationaliser les inégalités sociales et conclure que les femmes et les hommes méritent leurs positions sociales. Les études corroborent cette idée puisque dans les sociétés les plus inégalitaires, les stéréotypes féminins et masculins apparaissent plus répandus (Glick & Fiske, 2001).

3.2.2. L'évaluation des stéréotypes de genre

Dans le cadre de l'évaluation de ces stéréotypes, il est encore classique de se référer au Bem Sex Role Inventory (BSRI) développé par Bem (1974) ou au Personal Attribute Questionnaire développé par Spence et Hemlich (1978) évoqués précédemment. Ils sont les premiers à conceptualiser le masculin et le féminin comme deux construits indépendants, permettant ainsi aux individus d'obtenir un score de féminité et un score de masculinité. La combinaison de ces deux scores permet ensuite de dresser quatre profils : féminin, masculin, androgyne et indifférencié. Si ces outils semblent similaires dans leur contenu, ils ne reposent pourtant pas sur les mêmes bases empiriques (Lubinsky, Tellegen, & Butcher, 1983). Ainsi, si les concepteurs du PAQ considèrent que leur outil évalue avant tout de l'expressivité et de l'instrumentalité, Bem avance que le BSRI évalue de la masculinité et de la féminité. Pour l'auteure, ces derniers s'interprètent en termes de degré d'adhésion aux rôles (ou stéréotypes) masculins et féminins. Les items composant le BSRI renvoient donc à « des caractéristiques psychologiques, socialement admises et valorisées de l'homme et de la femme, et non à des descripteurs que s'attribueraient plus fréquemment les hommes que les femmes et vice versa » (Marro, 2002, p. 4). Cette approche méthodologique constitue une rupture avec les approches précédentes qui se concentraient sur les différences effectives entre les sexes pour définir le masculin et le féminin. Ici, pour sélectionner les caractéristiques féminines et masculines, il était demandé à un échantillon de classer des adjectifs soit comme typiques des

femmes, soit comme typiques des hommes. Il ne s'agissait pas d'indiquer un avis personnel mais bien celui véhiculé dans la société.

Ajoutons que le PAQ n'est constitué que d'items dont la désirabilité sociale a été contrôlée ce qui n'était pas le cas dans la version originale du BSRI. Néanmoins, Bem a par la suite modifié son outil afin d'y inclure uniquement les aspects souhaitables de la masculinité et de la féminité (Bem, 1981). Finalement, il semble que le PAQ et le BSRI (cf. Tableau 4) mesurent des construits similaires (Marsh & Myers, 1986), en témoignent les corrélations élevées obtenus entre les deux outils (Lubinsky, Tellegen, & Butcher, 1983).

Tableau 4 : *Items féminins et masculins présents dans le BSRI version courte et le PAQ.*

	BSRI	PAQ
Items masculins	J'ai confiance en moi	Indépendant
	Je suis ambitieux(se)	Actif
	Je suis autoritaire	Très compétitif
	J'ai une forte personnalité	Prend facilement des décisions*
	Je suis énergique	Ne baisse pas facilement les bras
	J'ai des qualités de commandement	Se sent supérieur aux autres
	Je prends facilement des décisions	Sûr de soi
	Je suis dominant(e)	Garde maîtrise de soi sous la pression
	J'accepte de prendre des risques	
	J'agis comme un chef	
Items féminins	Je suis de bonne humeur	Emotive*
	Je suis affectueux(se)	Capable de se consacrer pleinement aux autres
	J'essaie d'apaiser les peines d'autrui	Très douce*
	Je suis sympathique	Très serviable
	Je suis sensible aux besoins des autres	Sensible aux sentiments des autres
	Je suis compréhensif(ve)	Compréhensif
	Je suis compatissant(e)	Chaleureux
	Je suis chaleureux(se)	Très aimable
	Je suis tendre	
	Je suis doux(ce)	

* *items supprimés lors de la validation française.*

Le fait que ces deux outils considèrent principalement les attributs socialement souhaitables est maintenant remis en cause. Par exemple, si Bem (1974) postulait que les

échelles de féminité et de masculinité étaient non corrélées, plusieurs études ont par la suite montré qu'elles corrélaient positivement (Antill & Cunningham, 1980 ; Lunbinski et al., 1983 ; Spence, Helmreich, & Holahan, 1979). Dès 1986, Marsh et Myers postulaient que ces corrélations n'étaient que le reflet d'un biais méthodologique. En évaluant seulement des caractéristiques valorisées, ces outils sont en effet susceptibles d'induire un biais de désirabilité sociale (Baumrind, 1983 ; Kelly, Caudill, Hathorn & O'Brien, 1977 ; & Worrell, 1977 ; Kelly Pedhauzer & Tetenbaum, 1979). De plus, plusieurs études ont montré que les stéréotypes de genre combinent des caractéristiques aussi bien positives que négatives (Antill, Cunningham, Russell, & Thompson, 1981 ; Fisk, Cuddy, Glick, & Xu, 2002 ; Prentice & Carrenza, 2002 ; Spence, Helmreich, & Holahan, 1979). Par la suite, de nouveaux outils ont été développés afin d'y intégrer des caractéristiques indésirables (Antill, et al., 1981 ; Spence, et al., 1979). Les études ont ainsi identifié un panel de traits indésirables féminins, comme « crédule » et « faible » qui sont plus tolérés, appropriés et communs aux femmes qu'aux hommes. De même, elles ont délimité un panel de traits socialement indésirables pour les hommes, comme « arrogant » et « insensible », plus tolérés, appropriés et communs à ces derniers qu'aux femmes (Antil et al., 1981 ; Spence et al., 1979).

En accord avec ces remarques, Spence, Helmreich et Holahan (1979) ont tenté de concevoir deux échelles destinées à évaluer les aspects socialement indésirables de la masculinité et de la féminité en s'appuyant sur les travaux initiaux menés par Bakan (1966). Selon ce dernier, deux grands principes régissent l'existence humaine : (1) le principe d'agentivité qui se focalise sur le soi et qui est plus commun aux hommes et (2) le principe de communion qui se centre sur les autres et qui est plus commun aux femmes. Selon lui, ces deux principes nécessitent d'être tempérés l'un par l'autre. En effet, si être exclusivement focalisé sur le soi serait destructeur pour l'individu et la société, être focalisé sur les autres au détriment de soi aurait des répercussions négatives sur la santé. A partir de ces constats, Spence et ses collègues (1979) cherchèrent à faire évoluer le PAQ en y intégrant une échelle de masculinité négative et une échelle de féminité négative. La première, censée représenter des caractéristiques agétiques indésirables, se focalise sur le soi et l'exclusion des autres. Elle est composée des huit items suivants : arrogant, prétentieux, égoïste, cupide, dictatorial, cynique, égocentrique et hostile. Pour la seconde, les difficultés rencontrées pour concevoir une échelle de féminité négative satisfaisante les menèrent à en créer deux (Helgeson, 2012). L'une évalue la « communion extrême » (faible, servile, crédule et soumise) et l'autre « l'agression verbale passive » (geignarde, plaintive, tatillonne et casse-pieds).

Nonobstant, ces échelles sont rarement mentionnées dans la littérature et par conséquent, peu utilisées (McCreary & Korabik, 1994). Très peu d'études ont abordé la question ci-dessus alors même que selon Marsh et Myers (1986) elle est essentielle. Ces derniers ont constaté des effets différentiels sur l'estime de soi selon la désirabilité de l'échelle. Par exemple, concernant la masculinité, seuls les aspects désirables étaient directement liés à l'estime de soi. Des corrélations similaires entre ces échelles et l'estime de soi ont également été signalées par Russell et Antill (1984) puis par Hegelson et Fritz (1998). Il semble dès lors que d'autres études soient nécessaires afin que la nature de la masculinité et de la féminité indésirables soit mieux comprise.

En parallèle de ces travaux, des auteurs ont cherché à documenter ce qui, en dehors de l'expressivité et l'instrumentalité, pouvait être constitutif du genre. Spence (1991) a indiqué que le PAQ, comme le BSRI, ne mesuraient pas de la féminité ou de la masculinité globales Bem, de son côté, pense que son outil est une mesure composite. Selon elle, chacune des échelles est composée d'une agglomération d'items reflétant plusieurs dimensions. D'autres auteurs ont ensuite cherché à identifier les différentes facettes de la masculinité et de la féminité dans l'objectif de construire des échelles pour chacune. Dès 1986, Marsh et Myers proposaient une représentation de ces différentes facettes (cf. Tableau 5). Néanmoins, à notre connaissance, aucun outil n'a été développé depuis.

Tableau 5 : *Représentation multi-facettes du féminin et du masculin (March & Myers, 1986)*

MASCULIN	FEMININ
Rationnel, quantitatif, orienté vers les mathématiques	Emotionnelle, anxieuse, pleure facilement
Orientés vers les buts, orientés vers les succès/réussite	Dépendante, soumise, docile, passive
Agressif, dominant, besoin de contrôle	Nourricière
Auto-suffisant, autonome, indépendant	Traditionnelle, conventionnelle
Compétitif, assertif	Empathique, sensible aux besoins interpersonnels
Dur, vulgaire, insensible	Romantique, orientée vers l'amour
Orienté vers le physique/Athlétique	Expressive verbalement, orientée vers le langage

3.2.3. Vers une évolution des stéréotypes de genre

Des études récentes relatives aux stéréotypes de genre indiquent que ces derniers présentent certains changements (Diekman & Eagly, 2000 ; Prentice & Carranza, 2002). Sachant que la relation entre les traits et les rôles est établie (Eagly, Wood, & Dieckman, 2000 ; Wood & Eagly, 2002) et compte tenu des multiples changements sociaux survenus au

cours des 40 dernières années quant aux rôles endossés par les hommes et les femmes, la question de la stabilité temporelle des traits stéréotypés de genre semble légitime.

Les études présentent des résultats contrastés sur le sujet. La méta-analyse réalisée par Lueptow, Garovich-Szabo et Lueptow (2001) sur sept études conduites entre 1974 et 1997 indique qu'il n'existe que peu de changements dans les stéréotypes de genre durant cette période. Seules les femmes sont perçues comme plus féminines. En revanche, l'étude conduite par Twenge (1997) auprès d'étudiants à différentes périodes entre 1973 et 1993 précise qu'en vingt ans, les femmes endossent de plus en plus de stéréotypes masculins alors que les hommes n'endossent pas plus de stéréotypes féminins. Dans la même perspective, Dieckman et Eagly (2000) ont demandé à des personnes d'évaluer la probabilité que l'homme moyen et la femme moyenne de 1950, de 2000 et de 2050, possèdent certains traits stéréotypiques. Elles leur ont ensuite demandé d'estimer : (1) le pourcentage d'hommes et de femmes qui travailleraient d'ici 3 ans dans certaines professions (avocat, physicien, commandant de bord, mécanicien) et (2) le pourcentage d'hommes et de femmes qui réussiraient dans les tâches domestiques (entretenir la voiture, cuisiner, tondre la pelouse et laver le linge). Les résultats indiquent que les répondants perçoivent les caractéristiques des hommes et des femmes de plus en plus similaires à travers le temps. Selon les auteures, cela viendrait du fait que leurs rôles semblent aujourd'hui converger. Néanmoins, davantage de changements sont perçus du côté des femmes, ces dernières étant perçues comme endossant progressivement les caractéristiques du stéréotype masculin. Selon Eagly et Wood (2013), cela traduirait l'entrée massive de ces dernières dans le monde du travail depuis les années 50 alors que dans le même temps, peu d'hommes ont fait le choix d'être homme au foyer. Ces résultats sont consistants avec ceux obtenus par Prentice et Carranza (2002). Les auteurs ont mis en évidence des changements dans les stéréotypes associés aux femmes mais pas dans ceux associés aux hommes. Des méta-analyses portant sur les attributs et les comportements agentiques témoignent de peu voire d'aucune différence entre les sexes (Byrnes, Miller, & Schafer, 1999 ; Wood & Eagly, 2012).

3.3. Ce qu'il faut retenir

La question des différences entre les sexes a largement été étudiée en psychologie. D'abord portées par le présumé essentialiste, les études ont peu à peu abordé ces différences au regard des contextes dans lesquels elles intervenaient. En parallèle, les méthodes d'investigation ont elles aussi évolué et ont permis un renouvellement des

questionnements relatifs à l'origine des différences entre les sexes. Il ressort des différentes théories présentées que si les études comparatives entre les sexes constituent encore aujourd'hui des pistes de recherche pertinentes, ces dernières doivent désormais intégrer d'autres dimensions pour comprendre comment et quand ces différences interviennent.

Dans cette perspective, les travaux portant sur les stéréotypes de genre ont notamment souligné comment ces derniers agissent sur les individus pour les amener à endosser des traits et des rôles professionnels congruents avec leur sexe. Ainsi, « entre déterminisme biologique (le sexe) et déterminisme social (le genre), les individus des deux sexes semblent avoir peu de marges de manœuvre » (Rouyer, Croity-Belz, & Prêteur, 2010, p. 8) pour déconstruire les rapports sociaux de sexe. Dans cette perspective, la théorie proposée par Bem (1974) précise comment les individus acquièrent des schémas de genre et la manière dont ces derniers agissent ensuite sur les hommes et les femmes. Il est avancé que les différences entre les sexes sont en partie le fruit de leur adhésion aux stéréotypes de genre. La théorie des rôles et le modèle biosocial (Eagly, 1987 ; Eagly & Wood, 2002) soulignent quant à eux l'incidence de la division sexuelle du travail sur le maintien des stéréotypes de genre. Les différences entre les sexes interviennent lorsque ces derniers évoluent dans des contextes socioprofessionnels différents. Ainsi, ces dernières s'estomperaient si les hommes et les femmes occupent des rôles, notamment professionnels, similaires.

De nombreuses recherches relatives au contenu des stéréotypes de genre ont souligné le caractère expressif des stéréotypes féminins et le caractère instrumental des stéréotypes masculins. Pourtant, il est aujourd'hui avancé que ces dimensions ne suffisent plus à appréhender les stéréotypes de genre dans leur globalité. En outre, des études ont mis en évidence des évolutions les concernant. Enfin, le caractère indésirable des stéréotypes n'est pas pris en compte dans les outils actuels. Ainsi, si l'identification aux stéréotypes de genre semble jouer un rôle majeur dans l'expression des différences entre les sexes, il semble qu'un travail soit à mener pour actualiser les outils permettant dévaluer cette identification.

4. Genre et travail : une contextualisation indispensable

4.1. Des stéréotypes de genre aux stéréotypes des professions

La disparité dans la répartition des hommes et des femmes au sein des professions repose très largement sur les stéréotypes de genre. L'appartenance à l'un des sexes génère des attentes normatives concernant les rôles sociaux et professionnels à endosser (Hugues, 1958 ; Marro, 1998). Traditionnellement, les hommes sont prioritairement assignés à la sphère productive et les femmes à la sphère reproductive (Molinier, 2004). Deux principes majeurs largement mis en avant par les sociologues organisent cette division sociale : le principe de hiérarchie et le principe de séparation (Kergoat, 2001). Ce dernier renvoie à l'idée selon laquelle il y aurait des travaux faits pour les hommes et d'autres faits pour les femmes. Les hommes s'intègrent dans des professions associées à la technique ou encore à la force et l'usage de la violence tandis que les professions très féminisées sont associées à l'écoute, la douceur ou encore l'empathie (Fortino, 2002). Le principe de hiérarchisation, quant à lui, assigne aux professions des hommes une valeur plus élevée qu'à celles des femmes. Elles seraient « féminines » quand elles nécessitent des qualités jugées comme naturellement féminines, et masculines quand elles sont associées au prestige et à la compétence. Les ségrégations verticale et horizontale apparaissent comme le reflet d'idéologies culturelles. En référence aux théories de la structure sociale, la première est sous-tendue par l'hypothèse selon laquelle les hommes sont plus adaptés que les femmes à occuper des statuts élevés associés à l'exercice du pouvoir et/ou de l'autorité. La seconde est maintenue par une logique d'« essentialisme de genre » (Charles & Bradley, 2009).

Les théories ayant précisé les processus par lesquels des rôles de genre sont acquis ont ouvert la voie à la compréhension de la division sexuelle du travail. En effet, ces derniers façonnent notamment les croyances des individus quant à leurs possibilités de carrière (Gottfredson, 1981). Au regard de la robustesse du concept de soi « genré » dans les choix professionnels, les hommes et les femmes tendraient à éliminer les professions incongruentes avec leur genre (Gottfredson, 1981 ; Gottfredson & Lapan, 1997) perpétuant ainsi la division sexuelle du travail. Dans cette perspective, de nombreuses études ont par exemple mis en évidence des différences selon le sexe dans l'inventaire de Holland⁷ (Betz, Harmon, &

⁷ La typologie de Holland a été conçue pour guider les choix de carrière et d'orientation qui combinent les intérêts et les capacités des personnes. L'auteur distingue six types de personnalités (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel), qui correspondraient à des professions différentes.

Borgen, 1996 ; Holland, 1985). Selon Lent, Brown et Hackett (1994), les réponses obtenues à cet inventaire permettraient de prédire les choix professionnels. La méta-analyse de Konrad et ses collaborateurs (2000), réalisée sur plus de 200 études, a mis en évidence des différences entre les sexes dans 33 des 40 attributs d'emplois examinés. Néanmoins ces différences étaient liées aux stéréotypes et aux rôles de genre plutôt qu'au sexe. En référence à ces derniers, les intérêts professionnels des femmes se portent généralement sur les professions centrées sur les personnes et ceux des hommes sur les professions relatives à des aspects impersonnels (Croity-Belz, Almudever, Cayado & Lapeyre, 2010). Cela confirme l'influence que peuvent avoir ces stéréotypes lors des choix professionnels. D'autant que la littérature relative aux différences sexuelles dans l'efficacité perçue à réaliser des activités professionnelles vient compléter ces résultats.

Les croyances d'efficacité personnelle sont en grande partie le produit d'expériences socio-éducatives, d'attitudes et de pratiques culturelles prédominantes, influencent par ailleurs les parcours professionnels (Betz & Hackett, 1986 ; Lent & Hackett, 1987) et contribuent notamment à l'évolution de carrière et au succès professionnel (Bandura, 2003). Dans le cadre d'une catégorisation culturelle sexuée des choix de carrière, les femmes expriment généralement un plus faible sentiment d'efficacité pour les professions nécessitant des compétences quantitatives, mais elles ne diffèrent pas des hommes, voire les surpassent, dans leur efficacité à réaliser les mêmes activités quantitatives dans les tâches correspondant au stéréotype féminin (Betz & Hackett, 1981 ; Junge & Dretzke, 1995).

Dans une étude portant sur un échantillon de 35 infirmier(e)s (composé de 16 hommes et 19 femmes), Snyder (2007) rapporte qu'une majorité des infirmières pensent que les hommes ne font pas d'aussi bons infirmiers qu'elles-mêmes, même si ces derniers ne se sentent pas moins compétents qu'elles. Jinks (1993) avait déjà souligné que nombre d'infirmières estiment que l'exercice de leur métier dépend de caractéristiques biologiques innées. Selon Bandura (2003), ce résultat renvoie à la croyance selon laquelle le niveau de capacité d'un sexe est moins bien adapté à l'exercice de certains métiers. Par extension, cela contribuerait à l'affaiblissement des capacités perçues, des hommes comme des femmes, à tenir des postes habituellement dévolus à l'autre sexe (Lagabrielle & Vonthron, 2011).

Il semblerait toutefois que le genre plus que le sexe soit un facteur essentiel des différences sexuées dans l'efficacité perçue (Abdalla, 1995 ; Matsui, Ikeda, & Ohnishi., 1989 ; Matsui & Onglatco, 1991). En ce sens, Long (1989) a démontré qu'un niveau élevé

d'efficacité perçue dans l'emploi était associé à la congruence entre le genre de la profession et celui de l'individu. Ainsi, en référence à la théorie de Bem, ce sont les individus schématiques qui douteraient le plus de leurs capacités pour des parcours non-traditionnels. Ces conclusions suggèrent que l'inefficacité perçue dans un emploi spécifique provient moins de différences de compétences entre les sexes que de la congruence du genre de l'individu avec celui de la profession. Cette approche stéréotypée des activités en termes de genre, qui suggère une moindre aptitude pour certaines, abaisse l'évaluation de l'efficacité personnelle pour les compétences requises et conduit les femmes comme les hommes, à abandonner tout un pan de domaines professionnels (Harvey & McMurray, 1994).

Néanmoins, un nombre non négligeable de travailleurs s'engagent dans des parcours professionnels non-traditionnels. Selon Bandura (2003), du fait des pratiques culturelles dissuasives, un sentiment d'efficacité solide serait d'autant plus nécessaire pour ces travailleurs. L'étude de Troutman, Burke et Beeler (2000) réalisée auprès d'experts comptables a souligné l'importance du sentiment d'efficacité dans le développement de l'intention de quitter son emploi pour les hommes alors que ce dernier n'avait aucun effet pour les femmes. Nous pouvons donc supposer que le sentiment d'efficacité perçue constitue une dimension clé dans l'intention de quitter un emploi pour les hommes, et d'autant plus lorsqu'ils œuvrent dans une profession atypique.

4.2. Transgression des stéréotypes et choix d'une intégration dans un métier non traditionnel

Les premiers travaux sur le vécu des individus s'intégrant dans des professions majoritairement occupées par l'autre sexe se sont focalisés sur les conséquences de l'appartenance à une minorité numérique (Kanter, 1977). Kanter (1977) propose d'expliquer les dynamiques relationnelles entre hommes et femmes au regard de leur proportion numérique dans le milieu de travail. Elle définit trois configurations entraînant des effets différents sur les individus :

- **Le groupe homogène** (100% d'hommes ou de femmes) : les relations sont axées sur les différences individuelles ;
- **Le groupe balancé ou mixte** (proportion hommes/femmes de l'ordre de 60%/40%) : les relations intergroupes sont bonnes et l'accent est mis sur les différences individuelles plutôt que sur l'appartenance à l'un des deux groupes.

Ce changement d'attitude lié à l'accroissement de la minorité serait généré par l'atteinte du seuil de masse critique (Lortie-Lussier & Rinfret, 2007) ;

- **Le groupe dominant/ groupe « token »** (proportion hommes/femmes de l'ordre de 85%/15%) représente le ratio le plus fréquent dans les milieux dit atypiques en termes de sexe.

Selon « l'hypothèse du contact » de Kanter (1977), l'appartenance à une petite minorité numérique augmenterait la visibilité d'un groupe, rendant ainsi les stéréotypes saillants. De ce fait, les membres de la minorité subiraient des évaluations biaisées. A ce titre, la sous-représentation numérique dans le milieu de travail entraînerait trois tendances perceptuelles vis-à-vis des membres de la minorité : la visibilité, la différenciation et le contraste. Plus précisément, il est montré que les membres de la minorité subissent l'exclusion des événements sociaux informels, une attention exagérée et un isolement des conversations importantes concernant l'entreprise (Kanter, 1977 ; Pierce 1995).

Si ces travaux ont mis en évidence les désagréments dont sont victimes les « *tokens* » (ou membre de la minorité numérique), il n'en reste pas moins que la perspective de neutralité des genres sur laquelle ils reposent est depuis remise en question (Taylor, 2010 ; Zimmer, 1988). En effet, les travaux menés par la suite ont mis en évidence une asymétrie entre les processus de féminisation et de masculinisation des professions. Les résistances masculines à l'entrée de femmes sont fortes alors que l'inverse n'est pas ou peu observable.

Cependant, les travaux sur la masculinisation des métiers dits féminins sont peu abondants comme souligné auparavant (Alonzo, 1996 ; Charrier, 2010 ; Lagabrielle & Vonthron, 2011 ; Muel-Dreyfus, 1983). En outre, nous avons déjà relevé que peu d'études quantitatives existent, notamment du fait de la difficulté à constituer des échantillons conséquents. La préférence est donnée aux études qualitatives avec les limites qu'elles comportent concernant la généralisation des résultats. Dans le même sens, il n'existe que peu d'études comparatives portant sur les femmes travaillant dans une profession traditionnelle (et donc majoritaire) et sur les hommes travaillant dans une profession non traditionnelle (et donc minoritaires).

Les travaux de Taylor (2010) ont pourtant démontré l'incidence que pouvait avoir le fait d'appartenir à une minorité professionnelle. Pour l'auteure, une personne travaillant dans une profession dans laquelle la plupart des travailleurs sont du sexe opposé constitue une

minorité professionnelle. Ainsi, un homme travaillant dans une profession féminisée devrait être considéré comme une minorité professionnelle au même titre que les femmes travaillant dans une profession masculinisée. Selon Taylor (2010), les professions sont imprégnées de sens configurant l'identité des travailleurs et attribuant une pertinence à leur rôle dans cette profession. En conséquence, les professions qui sont numériquement dominées par un sexe ont tendance à être stéréotypée comme masculines (si dominées par les hommes) ou féminines (si dominées par des femmes). Pour les travailleurs faisant le choix d'une profession atypique, la masculinité ou la féminité de la profession et celle de la personne peuvent être perçues comme conflictuelles. Cette incongruité perçue entraînerait des stéréotypes qui masculinisent les femmes ou qui féminisent les hommes (Harding, 2007 ; Rudyk, 2010). Des études réalisées dans des professions dites féminines ont examiné comment les hommes et les femmes en soins infirmiers s'identifiaient aux stéréotypes de genre. McCutcheon (1996) a utilisé le BSRI dans cet objectif auprès d'une population d'infirmiers. Les résultats montrent que 7% des infirmiers sont aschématiques (hommes « féminins ») contre 11% des infirmières (femmes « masculines ») et que la majorité des infirmiers et infirmières sont schématiques.

4.3. Conséquences de la transgression des stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre sont étroitement liés aux rôles sociaux traditionnels et aux inégalités de pouvoir entre hommes et femmes (Eagly, 1987). La violation de ces stéréotypes entraîne différentes formes de punition ou de dévaluation, dont beaucoup semblent provenir de leurs qualités prescrites (Fiske, Bersoff, Borgida, Deaux, & Heilman, 1991 ; Rudman & Glick, 1999).

Les travailleurs insérés dans des professions atypiques pour leur sexe sont considérés comme des « anomalies ». Ils peuvent être perçus par les autres membres de l'organisation comme enfreignant les normes prescrites de comportement en vertu du seul fait qu'ils sont dans des professions non traditionnelles (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004 ; Pierce 1995). Cette perception les conduit à être pénalisés socialement par les autres membres de l'organisation (Kanter, 1977 ; Pierce 1995 ; West & Zimmerman, 1987), par exemple en étant exclus des réseaux sociaux formels ou informels. Dans cette situation, la discrimination devient donc un moyen de sanctionner la violation des prescriptions stéréotypiques (Heilman, 2001).

Les études portant sur le recrutement et l'intégration durable des femmes dans les métiers dits masculins confirment les difficultés exposées dans la théorie de Kanter. Ces dernières doivent généralement faire face à de multiples résistances des collectifs masculins. Elles sont perçues comme « peu sympathiques », et par conséquent, leurs collègues et supérieurs, qu'ils soient femmes ou hommes, leur apportent peu de soutien en raison de cette aversion (Heilman et al., 2004 ; Kanter, 1977 ; Pierce, 1995). Elles sont ainsi susceptibles de subir l'évitement, la mise à l'écart, le refus de transmission et la rétention d'information (Frégné, Fortino, & Charles, 2003). On constate qu'elles sont ainsi confrontées plus fréquemment que les hommes à des obstacles matériels : équipements non adaptés à leurs besoins ou encore manque d'accès à un environnement correctement entretenu (Kerka, 1999).

En outre, les inconvénients liés au « tokenism » semblent plus minimes pour les hommes et, dans de nombreuses circonstances, se transforment en avantages. Ces résultats contradictoires viendraient de l'absence de prise en compte du statut de la minorité. En effet, nombre de recherches suggèrent que les questions de pouvoir, de privilège et de prestige associées sont considérablement plus importantes que de simples chiffres pour comprendre les relations avec les minorités (Fitzgerald, 1995 ; Noel, 1968 ; Yetman, 1985). Par conséquent, les résultats contrastés concernant les hommes s'insérant dans des professions traditionnellement féminines, par rapport aux femmes dans les professions traditionnellement masculines, renverraient à la position minoritaire particulière qu'ils occupent (numériquement minoritaires et traditionnellement dominants en opposition aux femmes (numériquement minoritaires et traditionnellement dominées).

Les travaux de Lorenzi-Cioldi (2002, 2009) ont souligné certaines caractéristiques des groupes dominants et dominés. L'auteur avance que les premiers se définissent comme « *collection* » d'individus, se pensent et sont considérés comme « des personnalités qui n'ont pas besoin du groupe pour se définir » (p. 74). A l'inverse, les seconds fonctionneraient comme un « agrégat », dans lequel « les membres se présentent et sont traités comme des personnes interchangeables » (Dumas, 2005, p. 522). Les femmes, en tant que groupe dominé, utilisent ainsi plus fréquemment des contenus collectifs et dépersonnalisant pour se décrire que ne le font les hommes. Les résultats de l'étude de Causse et Félonneau (2014) portant sur des hommes et des femmes avocat(e)s et technicien(ne)s de surface vont dans ce sens. Ils mettent en avant un sentiment d'unicité personnelle plus fort chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la profession. Il ressort de ces travaux que les membres des groupes dominés sont généralement perçus comme plus homogènes que les membres des groupes

dominants, que ce soit par les membres de leur groupe que par les membres hors du groupe (Lorenzi-Cioldi, 2002). Cette homogénéité perçue du groupe dominé entraînerait notamment une discrimination plus virulente de la part du groupe dominant à leur rencontre, que l'inverse.

Si l'intégration de femmes dans des métiers dits masculins suscite des réactions négatives, les collectifs féminins ont souvent tendance à valoriser l'intégration d'hommes dans leurs équipes de travail et à défendre l'avancée en mixité des métiers traditionnellement féminins. L'hypothèse émise est qu'ils sont perçus comme apportant un meilleur statut à la profession féminine (Correll & Ridgeway 2003 ; Gatta & Roos, 2005 ; Pierce 1995 ; Williams 1995). Comme nous l'avons indiqué précédemment, il reste néanmoins difficile d'attirer les hommes vers ces métiers souvent peu qualifiés, pourtant parfois en pénurie de main-d'œuvre. Et ce, quoique les hommes dans les professions traditionnellement occupées par les femmes, notamment en soins infirmiers, semblent bénéficier d'avantages par rapport à leurs collègues féminines (LaRocco, 2007 ; Laufer & Le Feuvre, 2002). Les études montrent qu'ils sont susceptibles de recevoir plus de soutien dans leur travail que ces dernières, ce qui favorise et leur carrière, et la mise en œuvre de leurs compétences pour mener à bien leur travail (Kauppinen-Toropainen & Lammi, 1993 ; Pierce, 1995 ; Taylor, 2010 ; Williams 1992). La mobilité professionnelle ascendante les concerne donc plus fréquemment (Fottler, 1976 ; Kalist, 2002 ; Jolly, Leann, Grimm, & Wozniak, 1990).

Dès lors que l'on s'intéresse aux fonctions d'administration et de supervision, on constate que les hommes travaillant dans des professions dites « féminines » représentent un pourcentage massif au regard de la proportion qu'ils représentent dans la profession (Fottler, 1976 ; Jolly, Leann, Grimm, & Wozniak, 1990). Williams (1992) a qualifié ce phénomène de « glass escalator », sorte d'escalier mécanique poussant les hommes vers le haut, en opposition au « plafond de verre » rencontré par les femmes dans des métiers dits masculins, les empêchant d'accéder à des postes élevés. Selon Snyder (2007) cela s'explique par le fait que les hommes qui violent les normes de genre provoquent un malaise chez leurs collègues et supérieurs qui les poussent donc dans des positions normativement plus adaptées au genre masculin. Lupton (2006) a mené 27 entretiens avec des hommes travaillant soit dans des professions traditionnellement dominées par les femmes soit dans des professions traditionnellement dominées par les hommes. Il ressort de ces entretiens que dans les professions féminisées, les hommes étaient majoritairement préoccupés par la préservation de leur masculinité et de leur hétérosexualité, considérant que leur profession constituait une

limite en termes de puissance et de prestige. Néanmoins, ils considéreraient également qu'ils étaient susceptibles d'être plus facilement promus que dans une profession masculinisée.

Additionnellement, il semble que l'expérience concrète de la mixité renforce le processus de « construction d'un sexe par l'autre » (Molinier, 2000) dans la mesure où l'on attend des hommes travaillant dans une profession « de femmes » de se comporter « en hommes » et à l'identique, des femmes qu'elles se comportent « en femmes » dans les professions dites masculines. Les hommes œuvrant dans des professions dites féminines signalent que leur sexualité et leur capacité à remplir leurs emplois sont souvent interrogées (Harding, 2007; Lupton, 2006 ; Yang, Gau, Shiau, Hu, & Shih, 2004). Ces derniers sont généralement stéréotypés comme sexuellement déviants, homosexuels, féminins ou encore « bizarres » (Evans & Frank, 2003 ; Harding, 2007 ; Pringle, 1993 ; Savage, 1987). On constate aussi qu'ils sont fréquemment affectés par leurs collègues femmes à des missions plus conformes aux attentes stéréotypées. Dans les soins infirmiers par exemple, les tâches mobilisant l'usage de la force leur sont ainsi confiées que ce soit pour s'opposer physiquement à des patients dont l'état de conscience est altéré ou à des usagers de l'hôpital en colère (Molinier, 2000). A l'inverse, ils sont souvent exclus du travail d'accouchement, des procédures de gynécologie, et parfois même de l'accès à leurs patients (Bartfay & Bartfay, 2007).

Selon Squires (1995), les hommes eux-mêmes réorganiseraient la nature de leur travail, le transformant « d'un travail de femme en un travail d'homme ». De cette manière, ils prendraient leurs distances par rapport aux rôles traditionnellement féminins et minimiseraient ainsi les éventuels conflits relatifs à la tenue de leur rôle. Ils sont alors plus susceptibles d'exercer dans la santé mentale, les soins intensifs et les urgences, du fait de la moindre association de ces spécialités avec le genre féminin (Armstrong, 2002 ; Villeneuve, 1994). En 2004, alors qu'ils ne constituaient que 12,9 % des effectifs infirmiers, ils représentaient 48,6 % des infirmiers psychiatriques, 27,1 % des infirmiers anesthésistes, et 1 % seulement des puériculteurs. Fait intéressant, les spécialités préférées par les hommes sont également celles qui ne requièrent pas la tenue classique de « l'infirmière ». La différence entre la tenue verte attribuée aux infirmier(e)s anesthésistes et l'uniforme des médecins est même imperceptible.

Enfin, travailler dans des rôles de genre non congruents serait associé à des niveaux de stress plus élevés en raison du conflit associé aux attentes stéréotypées. Dans sa théorie de la pression du rôle de genre masculin, Pleck (1976) soutient que les garçons et les hommes sont

poussés à satisfaire à une norme de la masculinité. Ceux qui, par exemple, ne remplissent pas les conditions de cette norme souffrent souvent de faible estime de soi (Pleck, 1976 ; Pleck, Sonnenstein & Ku, 1993). Dans cette perspective, Evans et Steptoe (2002) ont constaté des niveaux plus élevés de stress et de mauvaise santé chez les hommes infirmiers mais également chez les femmes comptables comparés à leurs homologues de sexe opposé. De même, Simpson (2005) constate des niveaux plus élevés de tension de rôle ainsi qu'une plus faible estime de soi parmi les hommes et les femmes qui travaillent dans des professions non congruentes.

4.4. Ce qu'il faut retenir

Cette partie nous a permis de mettre en exergue l'incidence des stéréotypes de genre dans le contexte professionnel. A l'instar des individus, les professions ont également un genre. L'association de ces dernières avec un genre donné résulte généralement de la proportion d'hommes ou de femmes les composant mais aussi de la saillance perçue de certaines compétences et/ou capacités nécessaires à leur exercice. Il en résulte que les professions majoritairement occupées par des femmes sont stéréotypées comme féminines et sont associées à l'écoute, à la douceur ou encore à l'empathie et que celles majoritairement occupées par des hommes sont considérées masculines et sont associées à la technique ou encore à l'usage de la force physique.

Les premiers travaux ayant trait au vécu des individus ayant fait le choix d'une profession contre-stéréotypique ont précisé les désagréments dont sont victimes les groupes minoritaires dans l'environnement de travail (Kanter, 1977). Néanmoins, au regard des résultats contrastés selon que la minorité était composée de femmes ou d'hommes, les études ont alors cherché à documenter l'incidence de la transgression des normes socioprofessionnelles de genre selon le sexe (Taylor, 2010 ; Pierce, 1995 ; Williams, 1992). S'appuyant notamment sur les différences de statuts entre les sexes (les femmes étant considérées comme un groupe dominé et les hommes comme un groupe dominant), ces études ont souligné la double sanction dont les femmes travaillant dans une profession contre-stéréotypique, sont victimes (en comparaison des hommes dans la même situation). Dans ce contexte, en tant que minorité numérique et groupe dominé, ces dernières subissent généralement des sanctions sociales fortes alors que les hommes semblent tirer certains avantages de cette situation. Ces derniers sont néanmoins la cible

d'une forte pression sociale pour évoluer vers des positions professionnelles plus adaptées à leur genre sans quoi leur masculinité peut être remise en cause.

Quoi qu'il en soit, travailler dans une profession stéréotypique ou contre-stéréotypique entraîne des conséquences distinctes pour les hommes comme pour les femmes. A ce propos, la littérature souligne le faible nombre de recherches portant sur les professions féminines.

5. Conclusion de partie

La division sexuelle du travail et les obstacles à l'avancée en mixité seraient en grande partie liés à la persistance des stéréotypes de genre (Gill, 2004 ; Heilman, 2001 ; Prentice & Carrenza, 2002). Deux outils font référence lorsque l'on cherche à les évaluer : le Bem Sex Role Inventory (Bem, 1971) et le Personal Attribute Questionnaire (Spence & Helmreich, 1978). Néanmoins, ils sont basés sur deux principes désormais contestés et dont l'importance est cruciale dans la compréhension des processus de discrimination sexuelle dans le champ du travail (Frable, 1987 ; Heilman, 2001). Tout d'abord, les stéréotypes de genre ne sont appréhendés qu'à travers des qualités jugées socialement désirables (Prentice et Carrenza, 2002) alors que les études ont montré depuis qu'ils combinent des caractéristiques aussi bien positives que négatives (Antil, Cunningham, Russell, & Thompson, 1981 ; Spence, Helmreich, & Holahan, 1979 ; Prentice & Carrenza, 2002). Deuxièmement, la relation entre les traits de personnalité et les rôles est établie (Eagly, Wood, & Dieckman, 2000 ; Wood & Eagly, 2002). Compte tenu des multiples changements sociaux survenus au cours des quarante dernières années et de leur impact sur les rôles endossés par les hommes et les femmes, la question de la stabilité temporelle des traits stéréotypés de genre semble légitime. Il nous semble donc essentiel dans le cadre de ce travail, de proposer un outil permettant d'évaluer l'identification aux stéréotypes de genre qui intègre les différentes critiques à l'encontre des outils habituels.

En outre, au regard des éléments évoqués, la mixité professionnelle ne serait pas forcément associée à une avancée en matière d'égalité des sexes. D'autant que si les travaux relatifs aux difficultés professionnelles rencontrées par les femmes dans les milieux masculins se sont multipliés (Cohen, Broschak, & Haveman 1998 ; Williams, 1993 ; Marry, 2004), ceux concernant les hommes insérés dans une profession dite « féminine » se font plus rares (Muel-Dreyfus, 1983 ; Charrier, 2010 ; Lagabrielle & Vonthron, 2011). Nous nous intéressons dans cette thèse aux conditions susceptibles d'affecter l'intention de départ des hommes et des femmes infirmiers et aides-soignants. Selon Mackay (1990), les questions de genre sont d'une importance considérable dans ces activités. D'abord, parce qu'elles sont considérées comme relevant d'un « travail de femmes » (Evans, 1997 ; Miers, 2000 ; Villeneuve 1994), ne serait-ce que par leur origine fortement marquée par le modèle religieux d'abnégation et de dévouement et par la forte proportion de femmes exerçant cette profession (environ 89% de

femmes chez les infirmiers, et 90% de femmes chez les aides-soignantes en 2012)⁸. Ensuite, parce que dans la division sexuelle du travail, les soins sont situés aux côtés de la médecine, profession à prédominance masculine (Gamarmikow, 1991). Enfin, la croyance selon laquelle les métiers du soin représentent une extension du rôle domestique des femmes a influencé l'association de la profession avec le manque de compétence et de prestige. À ce titre, il a longtemps été dévalué socialement et a peiné à être reconnu comme nécessitant un véritable savoir. Le fait que cette profession soit socialement perçue comme typique (ou congruente) pour les femmes et comme atypique (ou incongruente) pour les hommes n'est pas sans conséquence pour ces derniers. Nous avons indiqué que les hommes faisant le choix d'une profession dite féminine semblent bénéficier d'avantages comparativement aux femmes dans les professions dites masculines, il n'en reste pas moins qu'ils subissent en contrepartie une pression sociale forte reposant sur les stéréotypes de genre.

Il ressort des différentes études présentées que les logiques qui sous-tendent le retrait des hommes et des femmes des professions non traditionnelles semblent différentes : si les femmes abandonnent les professions traditionnellement masculines du fait de multiples barrières rencontrées dans leur environnement professionnel, le retrait des hommes exerçant dans des professions dites féminines reposerait plutôt sur l'abandon de l'emploi initial au profit d'un rôle d'encadrement. Dès lors, il semble pertinent d'interroger les dimensions susceptibles de favoriser l'intention de départ des hommes comme des femmes travaillant dans une profession féminisée. Dans ce cadre, la prise en compte de la prégnance des stéréotypes de genre s'avère nécessaire.

⁸ Source : DARES (2015)

SECONDE PARTIE : DIMENSIONS ATTITUDINALES ET SOCIO-ORGANISATIONNELLES EN LIEN AVEC L'INTENTION DE QUITTER UN EMPLOI DIT FEMININ

1. Introduction

Le turnover (ou rotation du personnel) constitue l'un des phénomènes les plus documentés dans le champ de l'étude du comportement organisationnel (Hom Griffeth, 1991 ; Perez, 2005). On recense ainsi un volume considérable de recherches empiriques et conceptuelles qui ont notamment permis d'en préciser les causes et les processus en jeu (Paillé, 2006). De nombreux modèles ont vu le jour incluant généralement des dimensions individuelles, attitudinales et contextuelles. On note cependant que la plupart de ces modèles ont été élaborés dans un contexte de plein emploi où la rétention du personnel constituait un enjeu majeur pour les organisations. Nous pouvons d'ores et déjà nous questionner quant à l'intérêt de réaliser une étude portant sur les conditions favorisant le turnover dans le contexte économique actuel. En effet, une étude de 2013⁹ indique que le taux de turnover des salariés français (13,7 %) est en baisse depuis 2008. En outre, la France présente le deuxième taux le plus élevé d'Europe en ce qui concerne l'intention des salariés de rester dans leur entreprise durant les cinq prochaines années. En cause, la récession et la mauvaise conjoncture sur le marché de l'emploi. Malgré ce contexte, il semble que l'étude des conditions menant au turnover reste indispensable (Allen, Bryant, & Vardaman, 2010) et ce pour au moins deux raisons. D'une part, il est évoqué dans l'étude suscitée, une augmentation du turnover d'ici 2018. Les chiffres avancés par la DARES pour l'année 2015 confirment d'ailleurs cette tendance. D'autre part, même si actuellement les taux de turnover sont relativement bas, il n'en reste pas moins que l'entreprise est détentrice d'un « capital humain » (Becker, 1993) qu'elle se doit de conserver pour rester compétitive.

Si les dimensions en cause dans le développement du turnover sont bien documentées, il faut admettre que la plupart des études ont été réalisées sans porter une attention suffisante à la question du genre. Les modèles proposés ont généralement été élaborés en référence à des salariés masculins, œuvrant dans le secteur industriel (et donc un secteur dit masculin) alors que les femmes constituent dorénavant près de 50% de la population active et que les logiques qui sous-tendent la division sexuelle du travail laissent présager des différences quant aux

⁹ Etude menée par Hay Group en partenariat avec le Centre for Economics and Business Research (CEBR)

opportunités offertes aux salariés selon qu'ils travaillent dans une profession dite féminine ou masculine. Se pose alors non seulement la question des différences entre les sexes concernant les taux de turnover mais aussi celle relative au rôle des dimensions en jeu dans son développement. Dans cette lignée, nous verrons que la question du genre associé à la profession doit être prise en compte.

Selon Ngo et ses collaborateurs (2014), deux types de théories sont susceptibles d'amener les chercheurs à envisager des différences de sexe dans le turnover. Les premières qui font référence au modèle du genre, postulent que les femmes possèdent certains traits de personnalité qui conduiraient au turnover indépendamment de la situation. Les secondes, qui se réfèrent au modèle de l'emploi, s'appuient sur la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1977) et postulent que c'est l'interaction des caractéristiques individuelles avec la situation de travail qui mènent au turnover. Ici, ce ne sont pas tant les traits de personnalité liés au genre qui seraient susceptibles d'expliquer les différences de sexe dans les intentions de quitter et le turnover effectif, mais plutôt les facteurs situationnels liés au genre.

Ces deux types de théories supposent des différences entre les sexes, soit dans la mesure où les individus se conforment subjectivement aux rôles de genre, soit dans leurs conditions d'emploi objectives (Jones & Lamke, 1985 ; Mano-Negrin, 2003 ; Stokes, Riger & Sullivan, 1995). Nous adoptons dans ce travail de thèse la position de Mano-Negrin (2003) qui souligne la nécessité d'élaborer un modèle de rotation « genré ». Il nous semble que la prise en compte de la composition sexuelle de la profession permet en partie d'aborder ce dernier point. En effet, nous avons vu précédemment que la dominance féminine au sein d'une profession est notamment associée à des conditions structurelles d'emploi spécifiques.

Il semble par conséquent nécessaire d'introduire la question du genre lorsque l'on souhaite étudier les conditions favorisant l'intention de quitter un emploi traditionnellement occupé par les femmes. Si le turnover et ses antécédents sont bien documentés dans la littérature scientifique, nous verrons que les études prenant en compte la dimension sexuée donnent des résultats contrastés. Avant de traiter plus spécifiquement la question du genre dans le développement du turnover, nous commencerons par définir ce dernier et proposerons d'aborder les modèles de référence permettant de l'appréhender.

2. Turnover effectif ¹⁰ et intention de quitter

2.1. Le turn-over : définition et modèles de référence

Il existe de nombreux termes, interchangeables pour la plupart, pour désigner le turn-over : roulement, rotation, renouvellement du personnel, mobilité... Morin et Renaud (2009) distinguent la dimension intra-organisationnelle du roulement du personnel de sa dimension extra-organisationnelle. La première désigne les changements de postes ou d'emploi au sein d'une même organisation tandis que la seconde fait référence aux entrées et sorties de travailleurs au sein d'une organisation. C'est cette dernière qui nous intéresse dans ce travail et qui rejoint la définition du turn-over de Price (1977, p. 600) qui le définit comme « le mouvement d'individus au travers la frontière d'une organisation »¹¹. Il convient de noter au préalable qu'il existe deux types de roulement : le roulement involontaire et le roulement volontaire (Price & Mueller, 1986). Le premier intervient lorsqu'un employé est forcé de quitter son organisation tandis que le second renvoie à des situations dans lesquelles l'employé prend cette décision. Ce dernier, plus coûteux et nuisible pour les organisations (Price, 1977), a fait l'objet de recherches abondantes dans le but notamment de proposer des solutions permettant d'éviter ces départs volontaires.

Le turn-over est un phénomène organisationnel largement étudié notamment en psychologie des organisations et en psychologie sociale. Il en ressort, depuis de nombreuses années, une littérature abondante sur le sujet (Bluedorn, 1982 ; Mobley, 1982 ; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979 ; Price, 1977) ayant permis d'en préciser les processus psychologiques et les causes.

On distingue classiquement trois approches ayant cherché à expliquer le turn-over. La première approche, basée sur les attitudes, considère que c'est le bris du lien entre l'individu et l'organisation qui déclenche le départ de l'employé. C'est dans cette perspective que s'inscrit notamment la majorité des études sur la satisfaction au travail. Selon Steel et Lounsbury (2009), au vu des faibles relations observées entre ce construit et le turnover - la corrélation n'excédait jamais .40 (Locke, 1967) - les chercheurs se sont alors dirigés vers les travaux relatifs à la prise de décision menant au départ volontaire (March & Simon, 1958 ; Porter & Steers, 1973). Cette seconde approche, cognitive, met en relief le processus sous-

¹⁰ Nous utilisons ici le terme « *turnover* » qui correspond au terme français « *rotation* » ou « *roulement* » du personnel. Ces termes seront utilisés de manière interchangeable tout au long de ce travail.

¹¹ « *Individual movement across the membership boundary of an organization* » (Price, 1977, p. 600).

jacent au fait de quitter son entreprise. Sont alors étudiés les facteurs entrant en ligne de compte dans la prise de décision liée à un changement d'emploi. Enfin, l'approche holistique, postule que le départ de l'employé n'est pas toujours le résultat d'une modification de son attitude envers son organisation. Ainsi, l'employé peut parfois subir un choc, un événement important qui l'amène à quitter son employeur. Pour autant, le lien existant entre un employé et son organisation peut modérer l'influence de ce choc sur sa décision de départ.

Dans le cadre de cette thèse, nous nous intéressons plus spécifiquement aux deux premières approches. En effet, il nous semble complexe, notamment en termes d'opérationnalisation, d'aborder notre problématique au regard du modèle des chocs. En outre, nous nous intéressons particulièrement aux rôles des attitudes dans le développement de la décision de quitter son organisation du fait de l'incidence du sexe sur ces dernières. Ces éléments seront abordés plus précisément par la suite. Nous commencerons donc par présenter succinctement les approches cognitives et attitudinales ainsi que leurs apports dans le cadre de ce travail.

2.2. De la mesure du turnover à celle de l'intention de quitter l'organisation : l'apport de l'approche cognitive du turn-over

2.2.1. Le modèle de Mobley (1977, 1978) : un modèle de référence du turnover

S'appuyant notamment sur les travaux de March et Simon (1958) concernant l'importance de l'évaluation des alternatives perçues et de la désirabilité perçue du mouvement, Mobley (1977) est le premier à avoir proposé une explication détaillée des processus psychologiques en jeu dans le départ volontaire. Il propose de définir ce processus comme une séquence d'étapes cognitives (cf. Figure 1) dans un modèle qu'il qualifie d'heuristique. Selon lui, le nombre et l'ordre des étapes pourraient varier selon les individus. Ce modèle devait selon lui servir à guider la réflexion et la recherche empirique vers un modèle descriptif valide.

Il a par la suite proposé une version simplifiée de ce modèle, validée empiriquement auprès d'une population de travailleurs hospitaliers, dans laquelle la satisfaction au travail influence la pensée de quitter, l'intention de rechercher et l'intention de quitter (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978). Dans ce modèle, la pensée de quitter affecte directement l'intention de rechercher, qui, à son tour, influe directement sur l'intention de quitter. Mobley

et ses collaborateurs invitent les chercheurs à intégrer l'engagement organisationnel dans les études ultérieures portant sur le turnover.

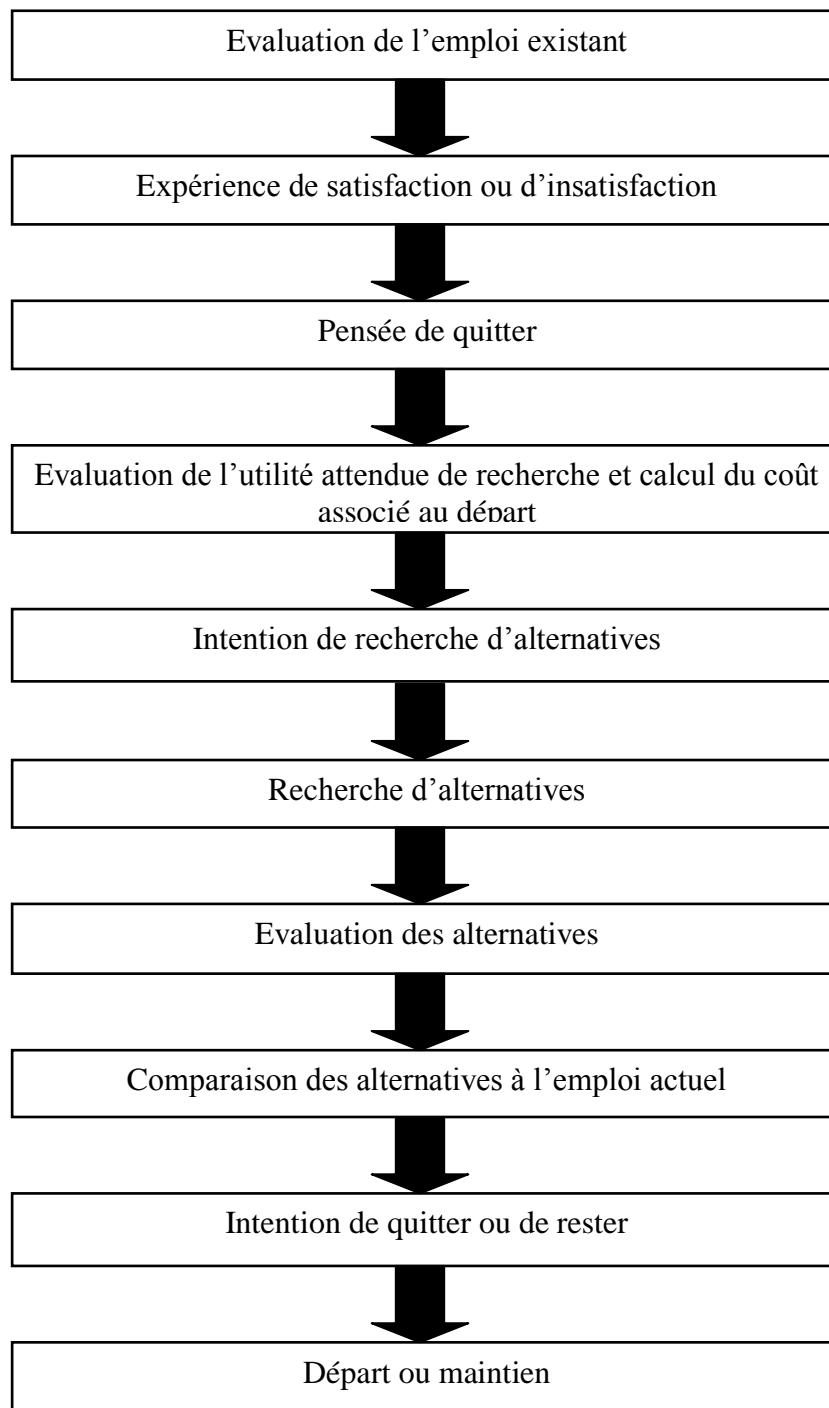


Figure 1 : Modèle du processus de décision de quitter de Mobley (1977).

De nombreuses études ont par la suite corroboré ce modèle simplifié (Bannister & Griffeth, 1980 ; Coverdale & Terborg, 1980 ; Griffeth, 1979 ; Miller, Katerberg, & Hulin,

1979 ; Mowday, Koberg, & McArthur, 1980) exceptée celle de Hom, Griffeth et Sellaro (1984) qui propose une modification : l'intention de quitter précéderait l'intention de rechercher.

Ce modèle fait toujours référence dans le domaine car il a permis de mettre en évidence le poids des intentions dans le processus de décision menant au départ volontaire.

2.2.2. Le rôle des attitudes dans le développement du turnover

Des études ultérieures ont étendu le modèle de Mobley en incluant d'autres variables attitudinales (Kim, Price, Mueller, & Watson., 1996) ou des facteurs qui influencent plus précisément la satisfaction au travail (Price & Mueller, 1981). Dans cette perspective, le modèle de Price et Mueller (1986) analyse les dimensions en cause dans le roulement volontaire (Morrell, Loan-Calrk, & Wilkinson, 2001) et offre une liste complète de déterminants, tels que la satisfaction au travail ou l'engagement organisationnel (cf. Figure 2). Le roulement volontaire y est également interprété comme le résultat d'un processus de décision (Morrell & al., 2001).

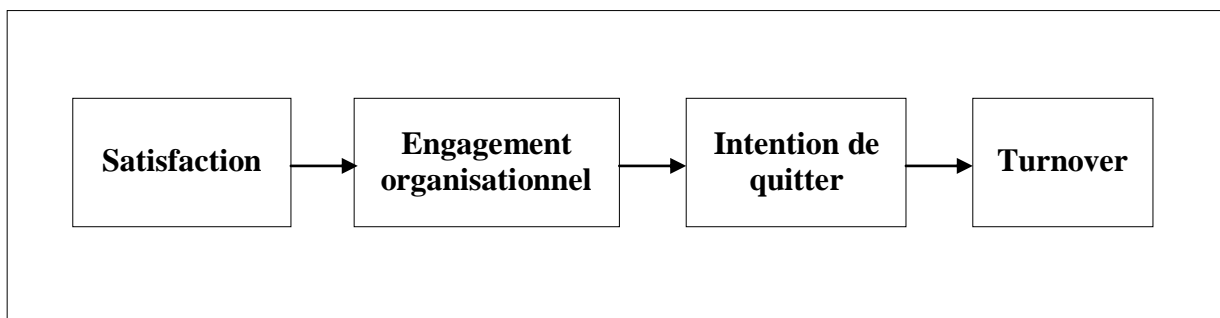


Figure 2 : Modèle causal du turnover adapté du modèle de Price et Mueller (1986)

Ces modèles théoriques ont en commun d'appréhender le turn-over comme un processus attitudinal, décisionnel et comportemental, en plusieurs étapes (Alexander, Lichtenstein, Oh, & Ullman, 1998 ; Irvine & Evans, 1995). La composante comportementale du modèle, représentée par l'acte de se séparer de son emploi, serait prédite par la composante décisionnelle du modèle, l'intention de quitter. Cette intention influencerait d'une part, directement le comportement et elle constituerait d'autre part, la variable intermédiaire entre le turn-over et ses antécédents attitudinaux. Ainsi, dans la littérature, l'intention de quitter une

organisation est considérée comme un médiateur entre les attitudes et la rotation réelle (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978 ; Price & Mueller, 1981 ; Wiener & Vardi, 1980 ; Weisman, Alexander, & Chase, 1980) et est appréhendée comme la dernière étape cognitive dans le processus de prise de décision (Mobley, 1977). Il ressort de ces différents modèles que les nombreuses recherches actuelles sur le turn-over incluent généralement la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel comme dimensions attitudinales principales, et l'intention de quitter en tant que composante décisionnelle (Fishbein & Ajzen, 2010). Dans la mesure où les données relatives aux travailleurs ayant quitté leur organisation sont difficiles à recueillir, les chercheurs ont donc choisi de mesurer le turnover au travers de son déterminant le plus direct : l'intention de quitter son organisation (Bluedorn, 1982 ; Price, 1997).

2.2.3. L'intention de quitter : une dimension clé du turnover

L'intention de quitter est considérée comme la variable la plus proche du départ volontaire et ce, quel que soit le genre du métier. L'étude de Parasuraman, (1989) confirme par exemple le rôle clé de l'intention de quitter dans le développement du turnover réel chez les infirmier(e)s. Selon Fishbein et Ajzen (1975, p. 369) « la meilleure variable indépendante pour expliquer le comportement d'un individu sera une mesure de son intention d'adopter ce comportement ». Dans la théorie du comportement planifié (Fishbein & Ajzen, 1975, 1980), les auteurs avancent que tout comportement humain peut être prédit à partir de l'intention d'adopter ledit comportement. En effet, selon eux, l'intention indique dans quelle mesure une personne projette de s'engager dans une action et représente ainsi un facteur motivationnel déterminant le comportement humain. L'intention de quitter un emploi est définie comme le reflet de « la probabilité subjective qu'un individu changera de travail dans une certaine période de temps »¹²(Sousa-Poza & Henneberger, 2002, p. 1).

Elle correspond au processus cognitif renvoyant à la pensée de quitter, à la planification de son départ et au désir de quitter son emploi (Kiyak, Namasi, & Kahana., 1997 ; Lambert, Cluse-Tolar, Pasupuleti, Prior, & Allen, 2012 ; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979). Dans l'examen de la relation qu'elle entretient avec le turn-over réel (Mobley, 1977 ; Hom & Griffeth, 1991), la littérature confirme qu'elle en constitue le meilleur indicateur (Carsten & Spector, 1987 ; Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000 ; Steel &

¹² Turnover intent is defined as the reflection of *“the (subjective) probability that an individual will change his or her job within a certain time period”*

Ovalle, 1984 ; Tett & Meyer, 1993). En 2007, Allen, Bryant et Vardaman propose une synthèse des résultats obtenus dans différentes méta-analyses (*e. g.* Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007; Griffeth & al., 2000) portant sur les relations qu'entretient le turnover avec ses divers précurseurs. Conformément au modèle simplifié proposé par Mobley et ses collaborateurs (1978), l'intention de quitter est ici regroupée avec l'intention de rechercher un emploi, le comportement de recherche d'emploi, la pensée de quitter et les perceptions d'alternatives pour former « le processus de retrait ». Les résultats indiquent que toutes les dimensions du processus de retrait agissent sur le départ volontaire (cf. Tableau 6) et confirment le poids de l'intention de quitter.

Tableau 6 : *Force du lien entre les dimensions composant le processus de retrait et le turnover volontaire (Allen, Bryant & Vardaman, 2007).*

Prédicteurs du turnover	Coefficient β
Intention du quitter	.49
Intention de rechercher un emploi	.34
Comportement de recherche d'emploi	.31
Pensée de quitter	.29
Alternatives perçues	.15

S'il existe un consensus certain sur les modèles du turnover, la question des différences entre les sexes n'est que rarement prise en compte dans les études. En effet, ces modèles ont en commun d'avoir été développés il y a plus de trente ans, et nous l'avons précédemment souligné, les modèles de travail étaient souvent élaborés en référence aux hommes travaillant dans le secteur industriel. Qu'en est-il alors de la dimension genrée du turnover ? Ces modèles fonctionnent-ils de la même manière lorsque les travailleurs œuvrent dans une profession dite féminine ? Si oui, existe-t-il des différences selon le sexe des travailleurs ?

2.3. Vers un modèle genré du turnover ?

Les recherches portant sur les relations entre le sexe et le turnover ont fourni des résultats contrastés (Fakunmoju, Woodruff, Kim, Lefevre, & Hong, 2010). Si certaines d'entre elles n'ont pas relevé de différences entre le turnover des hommes et celui des femmes

(Koeske & Kirk, 1995 ; Mobley, 1982), les résultats de la méta-analyse menée par Cotton et Tuttle (1986) indiquent le contraire. Leurs conclusions vont dans le sens d'un turnover plus élevé chez les femmes que chez les hommes. D'autres travaux ont cependant mis en évidence un turnover plus élevé chez les hommes (Miller & Wheeler, 1992 ; Moynihan & Landuyt, 2008 ; Stumpf & Dawley, 1981) et justifient ce résultat en évoquant l'accroissement de la participation des femmes sur le marché du travail. Il en va de même pour l'intention de quitter. Certaines études évoquent des différences de sexe (Miller & Wheeler, 1992 ; Moncrief, Babakus, Cravens, & Johnson, 2000 ; Schul & Wren, 1992) et d'autre non (Cottingham, Erickson, & Dieferndoff, 2015 ; Rosin & Korabik, 1995 ; Xu, Veloski, Hojat, & Fields, 1995).

Selon Miller & Wheeler (1992), ces résultats contradictoires proviendraient notamment de l'utilisation de méthodologies différentes ou de l'absence de dimensions pouvant les influencer. Ces auteurs insistent d'une part sur l'importance d'introduire certaines variables contrôles telles que l'âge, l'ancienneté dans le poste et/ou l'organisation, dans les études portant sur les relations entre le sexe et le turnover. Ils soulignent d'autre part la nécessité de prendre en compte le type de profession dans la mesure où ces dernières sont susceptibles de varier selon le sexe. Ils précisent que lorsque l'on prend en compte le genre associé aux professions, le lien entre le sexe et le turnover diffère.

Dans cette perspective, Mano-Negrin (2003) alerte quant à la difficulté d'évaluer de façon précise l'impact des facteurs spécifiques au sexe et ceux liés au travail pour expliquer le roulement du personnel. L'auteur distingue deux niveaux d'analyse dans les études scientifiques portant sur ce thème : le niveau macro et le niveau micro. Celles se référant au niveau macro analysent le turnover par des critères objectifs tels la mesure des taux de rotation. Le sexe est généralement considéré comme un déterminant central démographique (Wenk & Rosenfeld, 1992), et peu d'attention est portée à la manière dont la structure genrée des possibilités de travail affecte le turnover (Acker, 1992). Ces travaux montrent en général que le turnover des femmes est plus élevé que celui des hommes ce qui est susceptible d'engendrer le stéréotype selon lequel les femmes auraient un profil qui les amèneraient à plus facilement abandonner leur emploi que les hommes (Felmlee, 1995).

Les études examinant le processus de prise de décision du turnover au niveau micro soulignent, quant à elles, l'importance du milieu de travail pour déterminer les différences entre les sexes. Elles échouent néanmoins elles aussi à appréhender la question du genre dans

sa totalité puisqu'elles occultent les caractéristiques objectives du marché du travail et celles liées à l'organisation (Mano-Negrin, 2003). Deux approches issues du niveau micro sont particulièrement intéressantes dans l'intérêt porté aux différences de sexe dans le turnover : l'approche du genre et l'approche de l'emploi (Feldberg & Glenn, 1979).

La première met l'accent sur les processus de socialisation en lien avec le genre et sur les différences individuelles qu'il établit entre les sexes. Elle soutient notamment que les femmes et les hommes, du fait d'une socialisation différente, élaborent des modèles de travail différents (Browne, 2006 ; Kanazawa 2005). Les femmes donneraient la priorité à leur vie familiale plutôt qu'à leur vie professionnelle ce qui se traduirait entre autre par un moindre engagement attitudinal au travail et un turnover plus important que celui des hommes (Glass & Camarigg, 1992 ; Phelan, Bromet, & Schwartz, 1993 ; Rosin & Korabic, 1995; Stroh, Brett, & Reilly, 1996). A l'inverse, le processus de socialisation des hommes les conduirait à s'identifier comme indépendants et orientés vers les buts ce qui les amènerait à considérer leur rôle organisationnel comme central (Aven, Parker & McEvoy, 1993). Cette approche rejoint la perspective maximaliste concernant les différences entre les sexes et suppose que ces dernières sont fondamentales. Par conséquent, quel que soit le type de profession, il est attendu des différences entre les sexes dans l'intention de quitter son emploi, ainsi que dans les dimensions attitudinales qui lui sont reliées.

La seconde, situationnelle, se concentre sur des facteurs liés à l'emploi, tels que l'autonomie (Rosin & Korabic, 1995) ou encore le type d'emploi (Jones & Lamke, 1985 ; Lake, 1998), susceptibles d'affecter la perception des conditions de travail. L'accent est mis ici sur les environnements de travail différents dans lesquels les femmes et les hommes évoluent et sur l'incidence que cela peut avoir dans le développement des attitudes au travail, telles la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel. Ces attitudes produiraient par la suite des différences dans le turnover des hommes et des femmes. Selon cette approche, les différences attitudinales observées entre les sexes seraient le reflet de l'exposition à des situations organisationnelles distinctes ou bien la conséquence de biais méthodologiques (Aranya, Kushnir, & Valency, 1986). Ainsi, il est avancé que si les hommes et les femmes œuvrent dans les mêmes conditions professionnelles, par exemple une profession dominée par les femmes, ils développeront les mêmes valeurs et attitudes au travail (Terborg, 1977 ; Gutek, 1988 ; Kanter, 1977) et ces dernières seront influencées par des facteurs identiques.

Quelle que soit l'approche envisagée, il semble nécessaire d'introduire les attitudes telles que la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel lorsque l'on souhaite appréhender les conditions favorisant l'intention de quitter un emploi dit féminin. Avant d'aborder spécifiquement les études portant sur la satisfaction et l'engagement organisationnel des hommes et des femmes, nous commencerons par présenter ces concepts.

2.4. Ce qu'il faut retenir

Nous cherchions à présenter dans cette partie, les études majeures relatives à la rotation volontaire du personnel. Elles enseignent que les chercheurs abordent classiquement ce concept au travers de l'intention de quitter l'organisation, du fait notamment de la difficulté à mesurer le turnover effectif. Considérée comme la dernière étape du processus cognitif menant au turnover, il est avancé que l'intention de quitter en constitue le meilleur indicateur. C'est pourquoi nous introduirons ce concept dans notre recherche.

Nous constatons que malgré une littérature abondante, les modèles du turnover n'envisagent que rarement, ou alors de manière incomplète, la question des différences entre les sexes. Dans cette perspective, deux approches concurrentielles se distinguent : le modèle du genre et celui de l'emploi. La première s'appuie sur l'incidence des rôles de genre et postule notamment que les femmes s'investiraient moins que les hommes dans leur vie professionnelle. La seconde s'appuie sur la division sexuelle du travail et avance que les différentes professions occupées par les hommes et les femmes impliquent des conditions de travail et d'emploi distinctes, susceptibles de jouer sur le turnover. Il ressort de ces approches des propositions contradictoires quant aux différences attendues entre les sexes lorsqu'ils exercent la même profession. Le caractère contextuel de la seconde approche opposé à la vision essentialiste de la première, laisse supposer que les différences entre les sexes disparaîtront lorsque les hommes et les femmes ouvrent dans des environnements professionnels similaires. Ces deux approches viendront alimenter notre réflexion tout au long de ce travail.

Enfin, les études présentées dans cette partie soulignent l'importance de prendre en compte les attitudes telles que la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel lorsque l'on s'intéresse aux conditions menant à l'intention de quitter et au turnover.

3. Satisfaction au travail et l'engagement organisationnel : deux dimensions clés du turnover

Les modèles du turnover et de l'intention de départ volontaire intègrent classiquement la satisfaction au travail des salariés ainsi que leur engagement envers leur organisation (Cotton & Tuttle, 1986 ; Griffieth et al., 2000 ; Hom & Griffieth., 1991 ; Mobley, 1977, 1978 ; Price, 1977 ; Spector, 1997). En outre, ces dimensions apparaissent de manière récurrente dans les études abordant la question du genre dans l'environnement professionnel (*e.g.* Aranya et al., 1986 ; Aven et al., 1993 ; Billy, Norazah, & Norbayah, 2010 ; Janssen & Backes-Gellner, 2016 ; Parry, 2008 ; Westhover, 2010).

3.1. La satisfaction au travail

La satisfaction au travail est un concept largement étudié dans la littérature, notamment du fait de ses liens présumés avec l'engagement au travail et/ou envers l'organisation (Meyer & Allen, 1997), la santé mentale des salariés (Clark, Oswald, & Warr, 1996 ; Karasek & Theorell, 1990), la performance (Judge & Bono, 2001), le turn-over volontaire et l'intention de quitter (Tett & Meyer, 1993 ; Spector, 1997).

Le premier ouvrage sur la question est publié en 1935 par Hoppock. Cela fait donc presque un siècle que les chercheurs étudient le concept. Il en ressort une multitude de théories et de définitions (*e.g.* Locke, 1976 ; Lofquist & Dawis, 1969 ; Porter, Lawler, & Hackman, 1975) qui s'accordent néanmoins sur le fait que la satisfaction au travail doit être considérée comme une attitude (Spector, 1997 ; Weiss, 2002 ; Weiss & Cropanzano, 1996 ; Wright, 2006). Selon Locke (1976), trois grandes approches ont participé au développement du concept : l'école physico-économique (Taylor, 1911), l'école psychosociologique (Mayo, 1933) et l'école du développement personnel (Herzberg, 1959). Les deux premières ont mis en exergue l'importance des facteurs extrinsèques (salaire, relations avec le supérieur et les collègues...) dans le développement de l'insatisfaction au travail tandis que la dernière a mis en évidence le rôle joué par des facteurs intrinsèques (sens du travail, intérêt...) dans le développement de la satisfaction. Spector (1997) propose un modèle qui aborde la relation spécifique entre l'intention de quitter et la satisfaction au travail. Il distingue deux groupes de facteurs qui influenceraient cette dernière : les facteurs dits organisationnels et les facteurs dits personnels (cf. Figure 3).

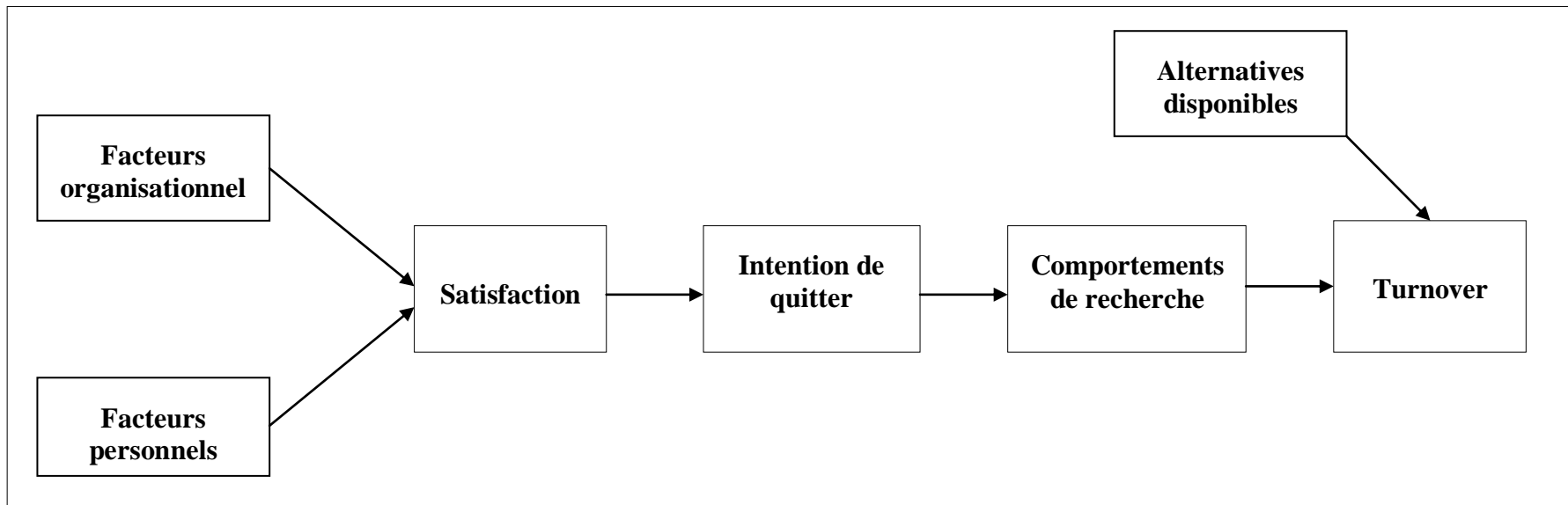


Figure 3 : Modèle de Specter (1997, p. 64).

3.1.1. Définition

Locke (1976) propose une définition de la satisfaction au travail encore largement mobilisée par les chercheurs (Castel, 2016 ; Iglesias, Renaud, & Tschan, 2010). Il la définit comme « un état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences au travail » (Locke, 1976, p.1300)¹³. Selon Iglesias-Ruthisauser (2011) trois points importants ressortent de cette définition : (1) la perception de certains aspects du travail, (2) le standard implicite ou explicite des valeurs et (3) le jugement conscient ou inconscient de l'écart entre les perceptions et les valeurs. La satisfaction est donc le résultat d'une double perception : la divergence concernant les valeurs et l'importance de ces valeurs pour l'individu.

Il est néanmoins notable que les récents travaux sur le concept soulignent les insuffisances et les paradoxes de cette définition (Mignonac, 2004 ; Iglesias et al., 2010 ; Weiss, 2002). En effet, l'idée de Locke selon laquelle attitude et réponse émotionnelle sont équivalentes est aujourd'hui remise en cause (Iglesias et al., 2010 ; Mignonac, 2004). En effet, la définition proposée par Locke reposait sur celle de l'attitude en psychologie sociale qui était alors conceptualisée en trois composantes : une composante cognitive, une affective et une conative. Or ces trois dimensions sont aujourd'hui perçues soit comme des causes soit comme des conséquences de l'attitude. Les travaux d'Azjen (2001) notamment ont permis une redéfinition de l'attitude qui renvoie désormais « à une évaluation globale d'objets » (Iglesias et al., 2010, p. 254). Par conséquent, la satisfaction au travail peut être définie comme « une évaluation de son travail » (Iglesias et al., 2010, p. 254). Cette évaluation induit automatiquement un affect positif ou négatif, qui provoque par la suite une intention d'agir chez l'individu dans le but d'augmenter sa satisfaction ou de diminuer son insatisfaction (Castel, 2016). Dans cette perspective, l'individu peut développer deux types de stratégies : comportementales ou cognitives. Les premières renvoient à des actions qui visent à modifier la situation à l'origine de l'insatisfaction. Les secondes réfèrent quant à elles à une modification des attentes (satisfaction résignée) ou à des perceptions de la situation de travail (pseudo-satisfaction) (Bussing & Bissels, 1998 ; Castel, 2016).

Toujours est-il que la satisfaction au travail reste un concept pertinent pour les chercheurs intéressés par l'évaluation subjective des conditions de travail d'autant qu'elle est

¹³ *“as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience”*

supposée être commune à tous les métiers, travaux, emplois et contextes (Spagnoli, Caeano, & Santos, 2012).

3.1.2. L'évaluation de la satisfaction au travail : l'intérêt de la mesure à facette

La mesure de la satisfaction distingue classiquement deux grandes catégories d'outils. Les premiers s'intéressent uniquement à la satisfaction globale alors que les seconds mesurent différents aspects de la satisfaction, tels que la satisfaction du salaire, relatives aux collègues, aux tâches effectuées, aux perspectives de promotion, etc... Selon Spector (1997), l'approche par dimensions donne une idée plus complète de la satisfaction au travail d'une personne, un employé pouvant avoir des sentiments distincts sur les différents aspects de son travail. Elle permettrait d'appréhender les différentes relations qu'entretiennent les composantes de la satisfaction au travail avec plusieurs variables d'intérêt (Hirschfeld, 2000).

Certaines recherches, reprises par Locke (1976), utilisent l'analyse factorielle pour déterminer la structure de la satisfaction. Elles aboutissent généralement à quatre facteurs : les récompenses, les autres personnes, la nature du travail et le contexte organisationnel. On constate que ces quatre facteurs se réfèrent à une dimension individuelle (relation entre l'individu et les caractéristiques de son travail) et à une dimension organisationnelle (relation entre l'individu et son entreprise). Au final, il ressort des différents travaux portant sur la satisfaction au travail, trois grandes catégories de déterminants (Burke, 1996 ; Mc Neely, 1988 ; Joulain, 2005) :

- Les déterminants intrinsèques, liés au travail lui-même, renvoyant au degré avec lequel les employés valorisent les aspects immatériels de leur travail qui permettent l'expression de soi ;
- Les déterminants relationnels liés aux différentes interactions dans le cadre du travail ;
- Les déterminants extrinsèques, liés aux caractéristiques sociales et organisationnelles, renvoyant au degré avec lequel les employés valorisent les aspects matériels, instrumentaux et environnementaux de leur travail.

Les études prenant en compte ces trois catégories de déterminants ont mis en évidence des conséquences différentes. Dès 1958, March et Simon proposaient que les facteurs extrinsèques, comme le salaire, constituent la motivation première de l'individu. Dans cette perspective, les résultats de Giraud (2012) dans une étude portant sur l'intention de quitter son emploi, confirment l'effet majeur de la satisfaction extrinsèque sur l'intention de quitter

alors que la satisfaction intrinsèque n'entretenirait qu'un lien indirect. Par ailleurs, comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, les travaux d'Herzberg (1976), avaient mis en évidence le rôle joué par les déterminants extrinsèques dans le développement de l'insatisfaction au travail et celui joué par les déterminants intrinsèques dans le développement de la satisfaction.

3.2. L'engagement organisationnel

Une des variables clés ayant un impact sur l'intention de quitter est sans conteste l'engagement organisationnel, traduction française récurrente du terme « organizational commitment ». Le lien négatif qu'elle entretient avec l'intention de quitter a été établi à maintes reprises (Freund, 2005 ; Steel & Lounsbury, 2009 ; Tett & Meyer, 1993 ; Trimble, 2006 ; Vandenberghe, 2008, 2015 ; Vandenberghe, Panaccio, Bentein, Mignonac, & Roussel, 2011 ; Wagner, 2007) et a conduit les chercheurs à l'intégrer dans plusieurs modèles de turnover. Néanmoins, des problématiques de définition et de terminologie ont été abondamment pointées et ont donné lieu à une certaine confusion autour de ce concept, confusion qui perdure encore aujourd'hui (Charles-Pauvers & Peyrat-Guillard, 2012). C'est ainsi que dans la majorité des travaux traitant de ce sujet, les auteurs justifient la terminologie choisie dans le cadre de leur étude (Charles-Pauvers, Commeiras, Peyrat-Guillard, & Roussel, 2006). Afin de faciliter la lecture, nous commencerons par définir ce concept.

Issu de la littérature anglo-saxonne, le terme « organizational commitment » a donné lieu à deux traductions en langue française. Sont ainsi utilisés de manière interchangeable, les termes d'implication organisationnelle ou d'engagement organisationnel. Gagnon, Gosselin et Paquet (2007) précisent que la terminologie adoptée diffère selon l'origine des auteurs. Les européens traduisent « commitment » en implication alors que les québécois parlent d'engagement. Pour ces derniers, l'implication réfère à ce que les américains nomment « involvement ». En France, c'est l'apparition presque simultanément des concepts de « job involvement » et d'« organizational commitment », désignant tout deux « des rapports d'ordre cognitif ou affectif liant l'employé à son univers de travail » (Neveu, 1991, p.141), qui aurait participé à la confusion terminologique. Ces deux termes ont alors été traduits en français par « implication » alors même qu'ils faisaient référence à deux concepts distincts. Nous reviendrons donc rapidement sur les différences sémiologiques entre « involvement » et « commitment » afin d'étayer notre choix de terminologie française concernant ce dernier.

3.2.1. Clarification des termes involvement et commitment

Trois approches ont participé au développement du concept d'« involvement ». La première (Alport, 1943) le caractérise par une participation active au travail. La seconde (Blau, 1985 ; Dubin, 1956 ; Lawler & Hall, 1970) le définit en référence à la centralité du travail dans la vie des individus. La troisième (French & Kahn, 1962) l'aborde au travers de son incidence sur des dimensions du concept de soi. Du côté des auteurs français, il semble que soit le terme d'implication qui se rapproche le plus de l'« involvement ».

On retrouve en ce sens les caractéristiques évoquées précédemment dans la définition de l'implication dans le travail proposée par Ripon (1987). Il la qualifie « comme la mesure dans laquelle une personne s'identifie à son travail, participe activement à sa réalisation, et considère sa performance comme importante pour définir sa propre valeur » (p.424). Lemoine (2004) définit plus généralement l'implication comme « l'investissement personnel dans ce qu'on réalise ». C'est un processus par lequel des aspects de soi sont concernés directement par des activités ou des objets auxquels on tient. Ces définitions mettent l'accent sur l'identification psychologique au travail, sur sa centralité dans la vie des individus et sur le fait qu'il puisse affecter l'image et l'estime de soi. Ces aspects, selon Baggio, Duffour et Sutter (2013), sont communs aux différentes définitions de l'implication.

Introduit par Foote en 1951, pour évoquer comment les individus actifs initient et maintiennent des lignes d'activité (Burke & Rietzes, 1991), repris ensuite par Becker dans les années 1960, le « commitment » a connu un souffle nouveau à la fin des années 1970. Profitant de l'intérêt suscité par les études sociologiques sur la culture organisationnelle, Porter et ses collègues (1974) proposent dans une perspective psychologique, d'introduire le concept d'« organizationnal commitment ». Ils le définissent alors comme « la force de l'identification et de l'implication d'un individu dans une organisation particulière »¹⁴ (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974, p. 604). Ce terme « commitment », qualifié d'attitudinal, est caractérisé par au moins trois facteurs :

- une acceptation et une adoption des valeurs et objectifs de l'organisation ;
- une prédisposition à consacrer un effort considérable pour l'organisation ;
- un désir de demeurer au sein de l'organisation.

¹⁴ *“the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization”*

Une seconde perspective, comportementale, s'intéresse au processus par lequel des individus deviennent attachés à une organisation et à leur façon de composer avec cette situation (Mowday, Porter & Steers, 1982). Cette distinction nous semble intéressante dans la mesure où elle n'est pas sans rappeler la distinction entre engagement attitudinal et engagement comportemental proposée par les psychologues sociaux. A noter que ces deux approches ont donné lieu à des études différentes. De nombreux auteurs (Allen & Meyer, 1990 ; Meyer & Allen, 1984 ; Meyer, Allen, & Smith, 1993) ont par la suite repris ce concept et le définissent comme un état psychologique global caractérisant la relation entre un individu et son organisation.

Il semble donc que le terme français d'engagement soit celui qui réponde le mieux au concept de « commitment ». Nous rejoignons donc Lemoine (2006) qui propose de parler d'implication par rapport au travail (« involvement ») et d'engagement envers l'organisation (« commitment »).

3.2.2. La multidimensionnalité de l'engagement organisationnel

Comme indiqué précédemment, les travaux sur l'engagement organisationnel ont été initiés par Foote (1951) et Becker (1960). Cependant, ce n'est qu'à partir des années soixante-dix que le concept a réellement pris son essor. Des travaux conséquents ont alors été menés et ont donné lieu à différentes approches. Porter et al. (1974) puis Mowday, Porter et Steers (1982) en proposent une synthèse et les classent alors selon les deux grandes approches définies précédemment : l'approche attitudinale et l'approche comportementale. Bien que différentes, elles abordent toutes deux l'engagement comme un concept unidimensionnel (Becker, 1992). Selon Charles-Pauvert et ses collègues (2012), c'est la perspective attitudinale qui a le plus été investiguée dans la littérature. C'est d'ailleurs selon cette perspective que Mowday, Steers et Porter ont développé l'Organizational Commitment Questionnaire (OCQ, 1979), outil largement utilisé jusque dans les années quatre-vingt dix. A cette époque, une reconceptualisation de l'engagement est amorcée, désormais considéré comme multidimensionnel (Meyer & Allen, 1991 ; O'Reilly & Chatman, 1986).

Parmi les modèles multidimensionnels de l'engagement, celui proposé par Meyer et Allen (1991) fait toujours référence. Il intègre les deux approches présentées précédemment et propose de définir l'engagement comme « le reflet d'un état psychologique qui (a) caractérise la relation qui unit un employé à son organisation et (b) qui influence la décision de maintenir

ou de mettre fin à cette appartenance »¹⁵ (Meyer & Allen, 1991, p. 67). S'inspirant des différents travaux menés jusque-là relatifs à l'engagement organisationnel, ils proposent un modèle en trois dimensions : affective, normative et continue.

- **L'engagement affectif** est issu des travaux de Porter et al. (1974) ou encore de Mowday et al. (1982). C'est cette forme d'engagement qui était évaluée dans l'OCQ. Elle est caractérisée par l'attachement et l'identification de l'individu à son organisation. Ici le désir caractérise le lien individu/organisation. Il s'agit de la dimension la plus étudiée par les chercheurs notamment du fait de conséquences positives pour l'organisation. En effet, lorsqu'un individu s'avère fortement engagé sur le plan affectif, il croit fermement au bien-fondé des buts et des valeurs de l'organisation, les accepte et se les approprie. Il manifeste alors une plus grande volonté de fournir des efforts pour le bon fonctionnement de l'organisation et désire y demeurer en emploi (Tett & Meyer, 1993) ;
- **L'engagement normatif** tire ses origines des travaux de Wiener (1982) et renvoie à l'internalisation des normes. C'est l'obligation qui prédomine dans la relation qu'entretient l'employé avec son organisation. Cette forme d'engagement serait en partie déterminée par la socialisation organisationnelle et par les investissements de l'organisation envers l'employé (Vandenberghe, 2016) ;
- **L'engagement continu (ou de continuité, ou calculé)** provient des travaux de Becker (1960) et renvoie à la perception des coûts associés à la perte de l'emploi ou au manque d'alternative. Ici, l'individu reste dans l'organisation par besoin ou nécessité.

On constate que les deux premières dimensions renvoient à un engagement attitudinal tandis que la troisième réfère à un engagement comportemental. Chacune des trois dimensions de l'engagement a des conséquences spécifiques en termes d'attitudes et de comportements. Meyer et Herscovitch (2001) avancent que toute analyse de l'engagement doit prendre en compte ces spécificités pour parvenir à une description réaliste des liens entre l'individu et les diverses composantes de son environnement de travail. En termes de résultats liés à l'emploi, les trois formes d'engagement sont liées négativement au turn-over et à l'intention de quitter, l'engagement affectif montrant les plus fortes corrélations (Meyer, Stanley, Herscovitch, &

¹⁵ « *commitment is a psychological state that (a) characterizes the employee's relationship with the organization and (b) has implications for the decision to continue or discontinue membership in the organization.* » (Meyer & Allen, 1991, p. 67)

Topolnytsky, 2002 ; Tett, & Meyer, 1993 ; Vandenberghe, 2015) et l'engagement de continuité les plus faibles corrélations (Vandenberghe, 2015).

Les recherches se sont consacrées à l'identification des antécédents de l'engagement organisationnel (Allen & Meyer, 1990 ; Bowling & Eschleman, 2010 ; Mathieu & Zajac, 1990 ; Motowidlo, Manning, & Packard, 1986). Outre les facteurs individuels, tels que l'âge, l'ancienneté dans le poste ou le sexe (Stroh, Brett, & Reilly, 1996), Bentein, Stinglhamber, & Vandenberghe (2000), proposent une synthèse des mécanismes majeurs sous-tendant les différentes formes d'engagement organisationnel. En ce qui concerne l'engagement affectif, les auteurs relèvent trois mécanismes sous-jacents :

- Le sentiment d'être soutenu et considéré ;
- La perception d'une justice procédurale ;
- Le sentiment d'importance personnelle qui renvoie au fait que les personnes estiment que leurs contributions à l'organisation, ou au groupe sont importantes ;
- Le sentiment de réalisation personnelle.

Selon les auteurs, l'engagement normatif renvoie à un contrat psychologique, défini par Schein (1978) comme un certain nombre d'attentes réciproques tacites entre l'employé et l'organisation. Ce contrat fait référence à la norme de réciprocité de Gouldner (1960) que nous expliciterons par la suite.

Enfin, l'engagement de continuité a trait à deux types d'antécédents :

- La disponibilité perçue des alternatives d'emploi : les employés estimant posséder suffisamment de perspectives d'emploi présenteront un engagement de continuité plus faible que ceux qui pensent n'avoir pas d'autre choix que de rester dans cette organisation. En ce qui nous concerne, nous pouvons supposer que les femmes auront un engagement de continuité plus fort que les hommes dans la mesure où leurs perspectives d'alternative d'emploi ou de mobilité professionnelles sont plus faibles. Les études ayant déjà souligné que la mobilité professionnelle ascendante concernait plus les hommes y compris dans ces professions (Kalist, 2002 ; Williams, 1992) ;
- L'investissement (en temps, efforts, argent...) que fait l'individu en vue de s'adapter à son organisation ou à son groupe de travail. Nous pouvons donc

supposer que l'ancienneté dans l'organisation est susceptible de jouer sur l'engagement de continuité dans la mesure où le temps passé dans cette dernière constitue un investissement.

3.2.3. Les nouvelles voies de recherches sur l'engagement organisationnel

Malgré la robustesse du modèle d'Allen et Meyer des critiques ont remis en cause l'unidimensionnalité de la composante continue (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe, & Stinglhamber, 2005 ; Stinglhamber, Bentein, & Vandenberghe, 2002). Cette dernière se composerait de deux sous-dimensions, la première renvoyant au manque d'alternatives perçues et la seconde aux coûts perçus associés au départ. Pour Vandenberghe et Bentein (2009), cette distinction est importante dans la mesure où le manque d'alternative renverrait à un sentiment d'emprisonnement alors que le calcul des coûts et avantages perçus reflèterait d'avantage une motivation à rester dans l'organisation. En outre, Vandenberghe (2015) avance que l'engagement par sacrifice perçu constituerait avec l'engagement affectif, une des dimensions de l'engagement les plus prédictives de la rétention du personnel. Meyer et ses collègues (Meyer et al., 2002 ; Powell & Meyer, 2004), quant à eux, proposent d'abandonner la dimension liée au manque d'alternatives en argumentant qu'elle ne renvoie pas réellement à de l'engagement. A noter que McGee et Ford (1987) avaient constaté que l'engagement affectif et l'engagement normatif étaient négativement liés à l'engagement basé sur le manque d'alternative d'emploi et étaient positivement corrélés à l'engagement sur la base du sacrifice personnel. Ces résultats nous questionnent sur les relations que peut entretenir l'engagement relatif au manque d'alternative avec l'intention de quitter. Par ailleurs, étant donné le contexte économique actuel en France, nous pouvons supposer que cette dimension risque d'être mise en avant plus fréquemment que dans les années quatre-vingt dix. Il semble intéressant de la conserver afin de valider cette hypothèse.

Outre l'utilisation d'un modèle en quatre dimensions, de nouvelles propositions de recherches ont émergé. Déjà en 1997, Meyer et Allen préconisaient d'étudier les différentes formes d'engagement simultanément, plutôt qu'indépendamment, en établissant des profils d'engagement. Ces derniers correspondent à la combinaison des différentes formes possibles d'engagement (Stanley, Vandenberghe, Vandenberg, & Bentein, 2013). Cette proposition s'appuie sur deux constats : (1) à l'origine, les trois (ou quatre) formes d'engagement peuvent coexister chez un même individu à des degrés différents et (2) chacune d'entre elles est susceptible d'engendrer des conséquences différentes sur le comportement de l'employé

envers son organisation (Meyer & Allen, 1991 ; Meyer & Herscovitch, 2001). Si certaines études ont adopté cette démarche (Herscovitch & Meyer, 2002 ; Meyer, Stanley, & Parfyonova, 2012 ; Stanley & al., 2013 ; Wasti, 2005), elles souffrent encore aujourd'hui d'un étayage théorique incertain (Stanley et al., 2013). On constate par exemple une hétérogénéité dans le nombre de dimensions utilisées dans l'élaboration des profils. Si certains auteurs privilégient le modèle tridimensionnel (Meyer & Herscovitch, 2001 ; Wasti, 2005), d'autres lui préfèrent le modèle en quatre dimensions (Stanley & al., 2013). En conséquence, le nombre de profils identifiés est variable. Il ressort néanmoins de ces études que l'étude des profils d'engagement constitue une des voies de recherche prospectives pour comprendre le processus menant au turn-over. Les études menées par Wasti (2005) ou Stanley et ses collaborateurs (2013) par exemple, confirment qu'à chaque profil sont associés des scores différents de roulement du personnel et d'intention de quitter l'organisation. Ces recherches, encore peu nombreuses, montrent que l'analyse par profil permet une meilleure compréhension du comportement des salariés que l'analyse des dimensions de l'engagement étudiées séparément.

3.3. Les relations entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel

Quantité d'études ont mis en évidence que la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel étaient reliées négativement à l'intention de quitter (Griffeth, Horn, & Gaertner, 2000; Hom & Griffeth, 1995 ; Mathieu & Zajac, 1990). Néanmoins, l'existence d'un lien direct entre la satisfaction au travail et l'intention de quitter est remise en cause (Freund, 2005 ; Shaw, 1999), ce lien étant médiatisé par l'engagement organisationnel (Fabi et al., 2011 ; Kim et al., 1996 ; Lincoln & Kalleberg, 1990 ; Mowday et al, 1982 ; Price & Mueller, 1986). En revanche, selon Tett et Meyer (1993), la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel contribueraient tous deux à l'intention de quitter. Selon eux, la première serait la plus fortement reliée à l'intention de quitter tandis que la seconde entretiendrait un lien plus robuste avec le turnover effectif.

Le questionnement quant au sens de la relation entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel subsiste (Currivan, 1999). Est-ce la satisfaction qui influence l'engagement organisationnel ou l'engagement organisationnel qui influence la satisfaction ? Généralement, les chercheurs soutiennent la première proposition en s'appuyant sur le fait que les orientations des salariés concernant leur travail précèdent nécessairement les orientations envers l'ensemble de l'organisation (Currivan, 1999). Selon eux, l'évolution des conditions de

travail influencerait plus rapidement la satisfaction au travail que l'engagement organisationnel. Par conséquent, la satisfaction précéderait l'engagement. Pour autant, certaines études, moins nombreuses, ont montré que l'engagement influençait la satisfaction (Bateman & Strasser, 1984 ; Vandenberg & Lance, 1992). Les chercheurs ont alors avancé l'hypothèse que les employés ajustaient leur niveau de satisfaction pour qu'il soit conforme à leur niveau d'engagement. Enfin, certaines études ont souligné un effet réciproque entre ces deux variables (Lance, 1991 ; Mathieu, 1991). Comme l'indique Currivan (1999), malgré des variations considérables dans la méthodologie et les résultats, les recherches vont généralement dans le sens d'une influence positive de la satisfaction sur l'engagement.

Outre les liens entretenus entre ces deux concepts, un nombre croissant de travaux s'intéressent aux dimensions communes les favorisant. De copieuses études ont montré que les facteurs de satisfaction, notamment intrinsèques, renforçaient aussi l'engagement affectif (Mathieu & Zajac, 1990 ; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002 ; Neveu, 1996). Par ailleurs, la dimension relationnelle semble jouer un rôle prépondérant tant dans le développement de la satisfaction que de l'engagement organisationnel. Joulain (2008) précisant les principaux aspects relationnels liés à la satisfaction au travail, évoque notamment les bonnes relations avec les collègues et avec les supérieurs. L'auteure insiste sur l'importance du respect dans ces relations. Or, ces éléments sont également évoqués comme favorisant l'engagement organisationnel, notamment affectif. Les résultats de Currivan (1999) vont dans ce sens. Dans son étude portant sur les liens entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel, il met en évidence que ces derniers sont tout deux influencés par le soutien du supérieur et celui des pairs.

Il nous semble donc nécessaire de les inclure dans un modèle visant à comprendre l'intention de quitter et ce d'autant plus lorsque l'on considère les sanctions sociales dont sont victimes les individus travaillant dans une profession atypique en termes de sexe.

3.4. Les attitudes ont-t-elle un genre ?

3.4.1. Les différences de sexe dans les niveaux d'engagement organisationnel et de satisfaction au travail

Depuis plus de vingt ans, les chercheurs se penchent sur les effets de la ségrégation de sexe dans le monde du travail. Si leurs recherches ont d'abord examiné les inégalités entre hommes et femmes telles les écarts de salaires, les conséquences de ces inégalités sur des

dimensions attitudinales sont maintenant interrogées (Clark, 1997 ; Sloane & Williams, 2000 ; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000 ; Westover, 2010). Outre les écarts de salaire, de nombreux auteurs ont rapporté des différences entre hommes et femmes concernant l'accès aux bénéfices et aux opportunités issues de l'environnement professionnel, susceptibles de jouer un rôle dans le développement de la satisfaction au travail (Bielby & Baron, 1986 ; Blau & Kahn, 1992 ; Heywood, 1989 ; Roxburgh, 1996 ; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Ainsi les liens entre cette dernière et le genre ont fait l'objet de travaux conséquents (Donohue & Heywood, 2004 ; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000 ; Westover, 2010). Néanmoins, les résultats de ces travaux sont contrastés : alors que certaines études ne trouvent pas de différences entre les hommes et les femmes (McNeely, 1988), qualifiant alors la satisfaction de ces dernières de paradoxale (Souza Posa & Souza Posa, 2000), d'autres montrent que ce sont soit les hommes (Abraham & Hansson, 1996), soit les femmes (Clark, 1997 ; Clark & Oswald, 1996 ; Kim, 2005) qui obtiennent des scores de satisfaction supérieurs. Concernant la satisfaction paradoxale des femmes, au moins deux explications ont été proposées (Westover, 2010). La première avance que les femmes auraient tendance à se comparer entre elles (Hodson, 1989 ; Phelan, 1994), ce qui serait caractéristique des groupes de bas statut (Taylor, 2010). La seconde s'appuie sur la socialisation différentielle entre les femmes et les hommes et postule que ces derniers seraient éduqués de telle manière qu'ils exprimeraient plus facilement leur insatisfaction au travail que les femmes (Hodson, 1989).

Les recherches portant sur les liens entre le sexe et l'engagement organisationnel ont elles aussi révélé des conclusions contradictoires. Si, dans plusieurs études, les hommes se sont révélés être plus engagés que les femmes (Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993 ; Dixon, Turner, Cunningham, Sagas, & Kent, 2005 ; Karrasch, 2003), dans d'autres, les femmes se sont révélés être plus engagées que les hommes (Alvi & Ahmed, 1987 ; Angle & Perry, 1981 ; Aven et al., 1993 ; Mathieu & Zajac, 1990 ; Mowday, Porter, & Steers, 1982). L'une des limites concernant ces travaux est qu'ils se centrent majoritairement sur la dimension affective de l'engagement. A notre connaissance, peu d'études traitent de l'incidence du sexe sur les autres dimensions de l'engagement. A ce propos, Aven et ses collègues (1993), soulignent qu'il est malaisé de statuer sur l'effet du sexe dans le niveau d'engagement de continuité dans la mesure où les recherches publiées se concentrent presque exclusivement sur l'engagement affectif. Les rares études portant sur l'engagement de continuité font néanmoins état d'un engagement plus élevé chez les femmes (Grusky, 1966 ; Hrebiniak & Alutto 1972 ; Steward et al., 2006 ; Wahn, 1998). En raison des multiples obstacles rencontrés par ces

dernières pour obtenir un emploi (Grusky, 1966) et au vu de leurs plus faibles possibilités de mobilité inter-organisationnelle que les hommes (Angle & Perry, 1981), les femmes seraient plus engagées sur la dimension continue que les hommes. Cette hypothèse s'appuie sur les études ayant mis en évidence que les individus ayant des perceptions limitées d'emploi (Angle & Perry, 1981 ; McGee & Ford, 1987) et ceux pour lesquels l'établissement de l'appartenance à l'organisation a été coûteux (Grusky, 1966) présentent de hauts niveaux d'engagement organisationnel continu.

3.4.2. De l'origine des différences attitudinales entre les sexes

Deux hypothèses sont généralement évoquées quant à l'origine des différences attitudinales entre les sexes (Konrad, Corrigan, Lieb, & Ritchie, 2000). La première (ou modèle du genre) avance qu'en raison des stéréotypes de genre et des prescriptions qui en découlent en matière de traits de personnalité et d'activités professionnelles, les hommes et les femmes auraient des préférences distinctes quant aux caractéristiques recherchées dans un emploi. Cela se traduirait ensuite dans les dimensions valorisées et jouant un rôle dans le développement de leur satisfaction au travail et de leur engagement organisationnel. Elles seraient par exemple moins engagées à travailler et plus enclines à quitter leur emploi que les hommes (Dalgic, 2014 ; Marsden et al., 1993) en raison de l'importance de leur rôle familial. En ce sens, les différences attitudinales entre les sexes se produiraient quels que soient les contextes professionnels dans lesquels ils s'insèrent.

La seconde (ou modèle de l'emploi), propose qu'en raison de la ségrégation sexuelle du marché du travail et de la discrimination dont elles sont victimes, les femmes seraient amenées à occuper des emplois de moindre qualité que les hommes. Du fait de leurs possibilités relativement limitées, ces dernières abaisseraient leurs aspirations (McNeely, 1984) et valoriseraient des attributs différents de ceux mis en avant par les hommes. Cette idée est à rapprocher de la satisfaction résignée (Bussing & Bissels, 1998), décrite précédemment. En matière d'engagement organisationnel, Lincoln et Kalleberg (1990) soulignent comment les organisations peuvent faciliter l'engagement ou la loyauté et l'attachement :

- en facilitant la participation ;
- en facilitant l'intégration ;
- en facilitant la mobilité et le développement de carrière individuelle ;
- en conférant un sentiment de légitimité aux travailleurs.

A cela s'ajoutent les récompenses individuelles (salaires, promotions...) qui indiquent aux salariés la valeur qu'ils ont pour l'organisation (Mardsen et al., 1993). Nous avons présenté dans la première partie de ce travail, les caractéristiques associées aux professions occupées par les hommes et à celles occupées par les femmes. Or les emplois occupés par les femmes ont tendance à avoir moins des caractéristiques favorisant l'amélioration de l'engagement. Par exemple, les femmes sont moins susceptibles d'être dans des postes de supervision (Westhover, 2010), et quand elles le sont, elles ont tendance à avoir une autorité plus restreinte que les hommes (Reskin & Ross, 1992 ; Westhover, 2010). A l'inverse, les emplois des hommes sont généralement mieux rémunérés et offrent une plus grande autonomie que ceux des femmes. La méta-analyse d'Aven et ses collaborateurs (1993) proposait d'examiner plus précisément les milieux de travail pour comprendre dans quelle mesure le modèle de l'emploi pouvait être appliqué à l'engagement organisationnel. Les résultats apportent du crédit au modèle et suggèrent que les organisations qui fournissent des opportunités équitables aux travailleurs et travailleuses pourrait obtenir un engagement similaire de leur part. Ici, il est donc supposé que si les femmes et les hommes occupaient des postes similaires, dans des conditions similaires, les différences attitudinales entre les sexes disparaîtraient.

Il semble toutefois que ces modèles comportent une limite de taille : ils ne tiennent pas compte des personnes insérées dans une profession atypique en termes de sexe. La première hypothèse avancée repose sur l'idée que les individus intériorisent les stéréotypes de genre et font des choix professionnels en conséquence. Qu'en est-il alors des individus qui transgressent les normes socioprofessionnelles de genre ? Dans cette perspective, Eagly (1987), en référence à la théorie du rôle social, propose par exemple que la saillance des rôles de genre chez un individu influence ses attitudes, ses valeurs et ses intérêts professionnels. En référence à la théorie de Bem (1981), ces différences entre hommes et femmes seraient alors maximisées lorsque ces derniers sont schématiques.

La seconde ne tient pas compte de la prégnance de ces mêmes normes. A cet égard, l'examen des situations professionnelles dans lesquelles les hommes et les femmes occupent le même poste montrent qu'ils n'en tirent pas les mêmes bénéfices puisque dans la majorité des cas, ils se retrouvent dans des positions asymétriques : soit minoritaires, soit majoritaires.

3.4.3. L'importance de la tradition sexuée (ou genre) de la profession

Certaines recherches montrent que la tradition sexuée de l'environnement professionnel influence la satisfaction des hommes comme des femmes (Bender, Donahue, & Heywoodz, 2005 ; Hodson, 1989 ; Sloane & Williams, 2000) mais peu l'engagement organisationnel affectif (Dalgic, 2014).

L'étude de Bender et ses collaborateurs (2005), menée auprès d'un échantillon de 1854 salariés américains, propose d'examiner la satisfaction paradoxale des femmes en tenant compte de la tradition sexuée de l'environnement de travail. Les résultats mettent en évidence d'une part que les femmes ont une satisfaction professionnelle supérieure à celle des hommes, quelle que soit la tradition sexuée de la profession. D'autre part, les femmes travaillant dans des environnements de travail traditionnellement dominés par les femmes présentent une satisfaction supérieure aux femmes travaillant dans des environnements de travail traditionnellement dominés par les hommes.

Les résultats quant à l'engagement organisationnel sont moins parlants. La méta-analyse de Dalgic (2014) portant sur 33 études effectuées entre 2000 et 2014, indique un engagement organisationnel affectif légèrement supérieur pour les femmes travaillant dans une profession dite féminine (ici représentée par la profession enseignante). Néanmoins, l'auteur insiste sur les faibles tailles d'effet attestant que le sexe ne constitue pas une variable d'importance dans la détermination du niveau d'engagement organisationnel affectif. Ces résultats sont consistants avec ceux des méta-analyses conduites par Mathieu et Zajac (1990) ou encore par Cohen et Lowenberg (1990) des années auparavant.

D'autres auteurs proposent que ce n'est pas tant le genre de la profession qui influence les attitudes au travail mais plutôt la congruence entre le genre de la profession et le sexe de l'individu. Cassidy et Warren (1992) ont ainsi mis en évidence que les individus travaillant dans des professions dites congruentes avec leur sexe (par exemple le secteur du bâtiment pour les hommes et celui des soins infirmiers pour les femmes) obtenaient des scores de satisfaction plus élevés que ceux travaillant dans des professions dites incongruentes. Dans la même perspective, Jacobs, Tytherleigh, Webb et Cooper (2010) ont interrogé l'effet de l'incongruence de la profession sur l'engagement organisationnel des hommes et des femmes. Leurs résultats indiquent que ce sont les hommes travaillant dans des professions incongruentes qui reportent les niveaux d'engagement organisationnels les plus faibles. Leurs résultats sont conformes aux recherches précédentes (Van Der Velde et al., 2003) qui avaient

déjà souligné que l'incongruence de la profession n'avaient pas d'incidence sur l'engagement organisationnel des femmes. Ainsi, dans le cadre d'une profession dite féminine, il apparaît cohérent que les niveaux de satisfaction et d'engagement organisationnel affectif des femmes soient supérieurs à ceux des hommes.

3.4.4. Des dimensions sexuées en cause dans les différences attitudinales entre les sexes ?

Des travaux suggèrent que comparer les niveaux de satisfaction des hommes et ceux des femmes ne serait pas d'une grande utilité dans la mesure où ces derniers utiliseraient des critères différents pour arriver à un niveau de satisfaction donné (Clark, 1997 ; Donohue & Heywood, 2004 ; Joulain, 2008 ; Konrad, Corrigan, Lieb, & Ritchie, 2000 ; Sloane & Williams, 2000 ; Williams, 1995). Il en va de même concernant les dimensions susceptibles de favoriser l'engagement organisationnel affectif (Steward et al., 2006).

Selon Hodson (op. cit.) « les hommes et les femmes se centrent sur des aspects différents de leur travail pour arriver à un niveau donné de satisfaction concernant leur emploi et utilisent des attentes personnelles différentes pour évaluer leur travail » (p.385). Dans leur méta-analyse réalisée sur 31 études auprès d'échantillons de managers et d'étudiants, Konrad et ses collègues (2000) examinent si les hommes et les femmes diffèrent dans leurs préférences quant aux caractéristiques associés aux emplois. Leurs résultats montrent des différences sur 12 caractéristiques sur les 21 examinées. Les hommes valorisent le salaire et les responsabilités plus que les femmes tandis que ces dernières mettent plus en avant qu'eux le prestige, le défi, l'importance de la tâche, la variété, les possibilités de développement, les bonnes relations avec les collègues et le supérieur, la sécurité de l'emploi et l'environnement physique du travail. Ces résultats ont été confirmés auprès d'autres populations et il ressort globalement que les femmes valorisent moins le salaire et les responsabilités que les hommes mais attachent plus d'importance que ces derniers aux relations entretenues avec les collègues et les supérieurs (Donohue & Heywood, 2004 ; Joulain, 2008 ; Sloane & Williams, 2000).

Concernant l'engagement organisationnel, l'étude de Steward et ses collègues (2006) met en évidence un effet différentiel du sexe dans les dimensions le favorisant. Pour les hommes, la dimension relative au soutien organisationnel est un prédicteur important de l'engagement affectif et de l'intention de quitter alors que pour les femmes, c'est encore la dimension relative aux relations sociales qui est mise en avant.

L'examen de la littérature a ainsi mis en exergue le rôle central des dimensions sociales dans le développement de l'engagement organisationnel et de la satisfaction au travail. Pour autant, il semble que ces dimensions puissent jouer un rôle différent selon le sexe des travailleurs. Si ces dernières paraissent essentielles pour les femmes, il semblerait qu'elles soient moins valorisées par les hommes. Qu'en est-il lorsque ces derniers travaillent dans une profession dite féminine ?

3.5. Ce qu'il faut retenir

Nous avons pu confirmer dans cette partie l'importance d'introduire la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel dans un modèle visant à appréhender l'intention de quitter un emploi traditionnellement occupé par les femmes. Les travaux exposés nous amènent également à dresser plusieurs constats concernant les relations entre le sexe et ces dimensions :

- **Il est constaté des différences entre les sexes dans les niveaux de satisfaction au travail et d'engagement organisationnel. Les études portant sur l'incidence de la congruence du genre entre l'individu et la profession soulignent que dans un contexte d'emploi féminin, les femmes se montrent généralement plus satisfaites et plus engagées que les hommes.**
- **Les recherches menées sur l'engagement organisationnel présentent certaines limites. A notre connaissance, peu d'études ont interrogé les différences de sexe sur les quatre dimensions de l'engagement. En outre, ces dernières se centrent pour la majorité sur la dimension affective alors que les études ont montré que les dimensions normative, manque d'alternative et sacrifice perçu sont elles-aussi reliées à l'intention de quitter. Il est ainsi légitime de s'interroger sur le fait qu'il puisse exister des liens différenciés entre chacune de ces dimensions et l'intention de quitter selon le sexe.**
- **Des travaux suggèrent que les attitudes au travail sont favorisées par des dimensions différentes pour les hommes et pour les femmes. Ils mettent notamment en évidence l'importance des dimensions relationnelles pour les femmes et celle du salaire et des responsabilités pour les hommes. Ces propositions sont à vérifier dans le cadre d'une profession traditionnellement occupée par les femmes.**

4. L'apport des ressources socio-organisationnelles dans la compréhension du développement de l'intention de quitter : une approche multi-sources

4.1. L'apport de la théorie de l'échange social à la compréhension des relations sociales au travail

Le concept de soutien en milieu de travail a reçu une attention soutenue de la part des chercheurs. Il en ressort des théories, mesures et conceptualisations fructueuses. En 1976, Cobb définissait le soutien social comme « l'information qui conduit une personne à croire qu'il ou elle est soignée, estimée, appréciée et appartient à un réseau de communication et d'obligation mutuelle » (p. 300).

Les recherches actuelles abordent désormais le soutien en milieu de travail sous l'angle de la théorie du soutien organisationnel (Baran, Shanock, & Miller, 2012). S'appuyant sur la théorie de l'échange social développée par Blau (1964) et sur la norme de réciprocité (Gouldner, 1960), cette théorie soutient que pour développer une relation d'échange de qualité, les gens doivent aider et ne pas faire de tort à ceux qui les ont aidés par le passé. Appliquée au monde du travail, la théorie de l'échange social appréhende la relation d'emploi comme un échange d'effort et de loyauté de la part du salarié contre des avantages psychologiques et matériels fournis par différentes entités présentes dans l'organisation (Blau, 1964 ; Etzioni, 1961; Mowday, Porter, & Steers, 1982 ; Vandenberghe et al., 2007). En ce sens, les recherches ont montré que les individus développent des relations d'échange non seulement avec l'organisation en tant qu'entité, mais également de façon plus spécifique avec leur supérieur ou encore leur équipe (Cropanzano & Mitchell, 2005 ; Flynn, 2005 ; Lavelle, Rupp, & Brockner, 2007). En référence aux théories des groupes et des rôles, il est établi que les individus peuvent s'identifier à de multiples sources au sein d'une organisation (Reichers, 1985). Par conséquent, la théorie de l'échange social aborde non seulement les relations développées entre deux groupes d'individus (par exemple les dirigeants et les employés), mais également celles existant entre deux individus (par exemple l'employé et son supérieur hiérarchique), ou entre un individu et un groupe (par exemple l'employé et son organisation ou l'employé et son équipe de travail).

En conséquences, trois concepts ont été développés pour appréhender les relations avec ces trois cibles : le soutien organisationnel perçu, l'échange leader-membre (Leader Member Exchange, LMX) et l'échange équipe-membre (Team Member Exchange, TMX).

4.1.1. Le soutien organisationnel perçu (SOP)

Le soutien organisationnel perçu est défini comme « la croyance d'un salarié à propos du degré de soin et d'attention que l'entreprise lui porte et de la façon dont elle valorise ses contributions » (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa., 1986). Etant donné les origines communes avec le concept d'engagement organisationnel, le soutien organisationnel perçu peut être appréhendé comme l'engagement de l'organisation envers l'employé (du point de vue de l'employé). L'employé déterminerait sa valeur aux yeux de l'organisation par la perception du soutien organisationnel qu'il reçoit (Eisenberger et al., 1986). Selon la norme de réciprocité, les salariés présentant de hauts niveaux de soutien organisationnel perçu, devraient répondre à cet échange par des attitudes et des comportements favorisant l'organisation. Dans cette perspective, les liens entre le soutien organisationnel perçu et les dimensions attitudinales telles que la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel sont désormais établis (Caesens & Stinglhamber, 2014 ; Ngo, Foley, Ji, & Loi, 2013 ; Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Su, Baird, & Blair, 2009). Les recherches ont précisé par ailleurs le rôle majeur du soutien organisationnel perçu dans le développement de l'engagement organisationnel affectif (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001 ; Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001 ; Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Shore & Wayne, 1993) mais aussi dans la réduction de l'engagement de continuité (Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Shore & Tetrick, 1991). En comblant les besoins d'estime et d'affiliation, le soutien organisationnel perçu permettrait l'intégration des membres de l'organisation et augmenterait ainsi l'engagement organisationnel affectif. Ce dernier contribuerait en retour à maintenir une bonne image de soi et éviterait la stigmatisation associée à la violation de la norme de réciprocité (Eisenberger et al., 2001).

Il est également démontré que le SOP entretient une relation négative avec l'intention de quitter et le turn-over réel (Eisenberger et al., 1986 ; Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990 ; Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997 ; Fabre, 2007 ; Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001 ; Shore & Tetrick, 1991 ; Wayne, Shore, & Liden, 1997). Allen, Shore et Griffeth (2003) ont quant à eux établi que l'engagement organisationnel affectif joue un rôle médiateur entre le soutien organisationnel perçu et l'intention de quitter. Maertz, Griffeth, Campbell et Allen (2007) confirment ce résultat et ajoutent que l'engagement normatif médiate également le lien entre le SOP et le turnover.

Tout comme les employés forment des perceptions globales concernant leur évaluation par l'organisation (SOP), ils développent des vues générales concernant le degré auquel les superviseurs apprécient leurs contributions et se soucient de leur bien-être (Kottke & Sharafinski, 1988). Parce que les superviseurs agissent comme agents de l'organisation, ont la responsabilité de diriger et évaluer le rendement de leurs subordonnés, les employés percevraient l'orientation favorable ou défavorable de leur superviseur envers eux comme une indication de l'appui de l'organisation (Eisenberger et al, 1986).

4.1.2. Le Leader Member exchange (LMX) et le Team Member exchange (TMX)

En complément du soutien apporté par l'organisation, deux autres construits ont été développé en référence aux différentes sources avec lesquelles les travailleurs sont susceptibles d'entretenir des relations sociales dans le cadre de leur emploi. Il s'agit du Team Member Exchange (TMX) et du Leader Member Exchange (LMX) qui mettent tous deux l'accent sur l'interdépendance réciproque entre les individus (Cropanzano & Mitchell, 2005). Snodgrass, Hecht et Ploutz-Snyder (1998), soulignent néanmoins que dans le cas de la relation entre le supérieur et les subalternes, la dépendance tend à être plus élevée pour ces derniers du fait de l'asymétrie existant dans l'exercice du pouvoir. Ces deux concepts postulent que les relations sociales sont les piliers de la structure organisationnelle.

Dans cette perspective, la théorie de l'échange Leader-membre (LMX) fait référence à la qualité de la relation d'échange qui se développe entre les employés et les supérieurs hiérarchiques (Liden, Sparrowe, & Wayne, 1997). Elle tire ses origines de la théorie des rôles (Graen, 1976 ; Graen & Scandura, 1987), puis a évolué en s'appuyant sur la théorie de l'échange social (Erdogan & Liden, 2002 ; Kamdar & Van Dyne, 2007; Liao, Liu, & Loi, 2010 ; Wayne & Green, 1993). Lors de son développement, cette théorie proposait une rupture avec les théories axées sur les relations sociales au travail pour deux raisons. D'une part parce qu'elle portait sur les relations dyadiques distinctes que les supérieurs entretiennent avec chacun de leurs subordonnés. D'autre part, parce qu'elle stipulait que les supérieurs ne développent pas le même type de relation avec chaque travailleur (Graen, Liden, & Hoel, 1982). Du fait des contraintes de temps et de moyens, le supérieur hiérarchique serait limité dans le nombre de relations de qualité qu'il peut instaurer avec ses subordonnés. Il identifierait en conséquence un nombre limité de subordonnés avec lesquels il va échanger des ressources socio-affectives spécifiques, qui conduiront en retour à une confiance et à un respect mutuel accrus (Dulebohn, Bommer, Linden, Brouer, & Ferris, 2011). Les études ont

souligné que les supérieurs qui utilisent la rétroaction et la clarification, ou encore qui reconnaissent le travail de leurs subordonnées, développent chez ces derniers une perception positive de leur relation (Dulebohn et al., 2011). Cette relation de qualité offre des ressources aux subordonnés qui en retour produiront une performance et une loyauté accrues envers leur supérieur. Les relations de faible qualité, quant à elles, se limitent à l'échanges de ressources contractualisées, définies par exemple dans la description formelle de l'emploi (Dulebohn et al., 2011 ; Erdogan & Liden, 2002 ; Liden & Graen, 1980 ; Nahrgang, Morgeson, & Illies, 2009).

De surcroît, l'équipe constitue une cible organisationnelle au même titre que le supérieur (LMX) et l'organisation (POS). L'individu dans son rôle de coéquipier est susceptible d'échanger de l'information et du soutien avec les membres de son équipe. Afin d'appréhender la perception d'un individu portant sur la qualité des échanges entre pairs au sein d'une équipe (Seers, 1989 ; Banks, Batchelor, Seers, O'Boyle, Pollack, & Gower, 2014), Seers (1989) a développé le Team Member Exchange (TMX) qui constitue une extension théorique du LMX (Seers, 1989). Néanmoins, là où le LMX reflète des comportements spécifiques de l'interaction du superviseur avec ses subalternes, le TMX s'intéresse à ces mêmes comportements mais entre les membres d'une équipe de travail (Banks et al., 2014). Ces deux concepts reposent donc sur les mêmes bases théoriques avec néanmoins une distinction majeure. Si le LMX porte sur une relation d'échange dyadique, le TMX s'intéresse aux relations d'échanges entre un individu et un groupe. De ce fait, il est associé aux théories portant sur les dynamiques de groupe. Mais, contrairement à la relation supérieur-subordonné, les membres de l'équipe sont plus susceptibles d'être sur un pied d'égalité en termes de ressources et de pouvoir.

Selon Seers (1989), la qualité de l'échange équipe-membre (TMX) permettrait d'évaluer les perceptions d'un membre du groupe sur son rôle au sein du groupe ainsi que sur ses relations d'échange au sein du groupe dans leur ensemble. Deux catégories de ressources sont distinguées dans le TMX : les contributions et les recettes (Ford & Seers, 2006). Les premières font référence à la volonté d'un individu d'aider d'autres membres du groupe, de partager ses idées et ses commentaires avec eux (Seers, 1989 ; Seers, Petty, & Cashman, 1995). Les secondes sont relatives aux contributions des membres de l'équipe envers l'individu. Elles réfèrent notamment au soutien de l'équipe lorsque le travailleur est occupé, à la reconnaissance des idées du travailleur et à une communication de qualité. Liden, Wayne et Sparrow (2000) définissent une faible relation d'échange équipe-membre lorsqu'elle se limite

aux échanges requis dans l'exécution des tâches quotidiennes de travail. À l'inverse, une relation d'échange équipe-membre de qualité implique un échange de ressources et de soutien qui va au-delà de ce qui est requis lors de l'exécution d'une tâche. L'étude qualitative proposée par Tse, Dasborough et Ashkanasy (2008) indique que les travailleurs estimant avoir une relation de qualité avec leur équipe ont évoqué la reconnaissance, l'appréciation, l'encouragement, le respect mutuel et la confiance comme raisons principales de l'évaluation positive de cette relation. À l'inverse, les individus mentionnant une faible qualité de relation avec l'équipe ont mis en avant un manque de coopération, de confiance et un déficit au niveau de leur réseau social.

Des auteurs suggèrent que certaines caractéristiques personnelles, telles que la personnalité, sont susceptibles d'affecter tant le LMX que le TMX. Par exemple, les personnes qui arrivent à établir des échanges de haute qualité avec leurs supérieurs sont susceptibles d'établir également des échanges de haute qualité avec leur équipe du fait d'une propension personnelle à s'investir dans les relations (Baugh & Graen 1997 ; Seers, 1989).

4.1.3. Les conséquences attitudinales et comportementales du LMX et du TMX

L'effet de l'établissement de relations de qualité, qu'elles concernent le supérieur ou l'équipe de travail, sur les attitudes et les comportements au travail a été largement documenté (Dulebohn et al., 2011 ; Graen & Uhl-bien, 1995 ; Ilies, Nahrgang, & Morgeson, 2007 ; Schriesheim, Castro, & Cogliser, 1999). Les études ont notamment identifié des liens avec la satisfaction au travail, la performance, l'engagement organisationnel, et l'intention de quitter (Dulebohn et al., 2011 ; Fabre, 2007 ; Griffeth et al., 2000 ; Liden et al., 1997 ; Linden et al., 2000 ; Seers, 1989 ; Seers, Petty, & Cashman, 1995 ; Wilhelm, Herd, & Steiner, 1993).

En ce qui concerne les relations entretenues avec l'équipe de travail, il est avancé que de hauts niveaux de TMX reflètent des relations interpersonnelles de qualité au sein de l'équipe. Ces dernières, en instaurant un climat de travail agréable sont susceptibles de favoriser la satisfaction des membres de l'équipe (Tse, Dasborough, & Ashkanasy, 2008). En outre, des niveaux élevés de TMX seraient associés à moins d'ambiguïté de rôle ce qui favoriserait également la satisfaction au travail (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). D'autres études ont confirmé ces hypothèses, et le lien entre le TMX et la satisfaction au travail est désormais confirmé (Golden, 2006 ; Liden et al, 2000 ; Major, Kozlowski, Chao, & Gardner, 1995 ; Seers, 1989). Les auteurs ont précisé le rôle joué par le TMX dans l'augmentation de l'engagement organisationnel (Banks et al., 2014 ; Fabre, 2007 ; Major et al., 1995). Ce lien

est expliqué par le rôle prépondérant des collègues dans la socialisation organisationnelle (Major et al., 1995 ; Liden et al., 2000). En établissant des relations de qualité avec ces derniers, les salariés développeraient un attachement psychologique à leur milieu de travail qui se traduirait notamment par un engagement organisationnel affectif accru (Banks et al., 2014). Au regard du rôle joué par la socialisation organisationnelle dans le développement de l'engagement normatif, et du rôle prépondérant des collègues lors de cette dernière, nous pouvons supposer que le TMX participera à l'engagement organisationnel normatif. Les recherches ont également montré que des niveaux élevés de TMX sont associés à une augmentation des évaluations de la performance par le supérieur (Seers, 1989 ; Liden et al., 2000 ; Kamdar & Van Dyne, 2007) et à une diminution du turnover à l'intérieur de l'équipe (Fabre, 2007).

Concernant la qualité des relations supérieur-membres, les méta-analyses menées par Schriesheim, Castro et Cogliser (1999), puis par Dulebohn et al. (2011) confirment le rôle prépondérant qu'elle joue dans l'accroissement de la satisfaction au travail, de l'engagement organisationnel, de la performance au travail et de l'intention de quitter. Liden et ses collaborateurs, (1997) ou encore Fabre (2007) avaient déjà souligné le lien qu'entretient le LMX avec la satisfaction, la satisfaction envers le supérieur, la perception d'un climat organisationnel favorable (évaluée par la coopération entre les groupes de travail, le travail en équipe et les prises de responsabilités) et l'engagement organisationnel.

Concernant ce dernier point, dans sa revue de la littérature sur 23 études portant sur les liens entre le LMX et l'engagement organisationnel, Wayne et ses collaborateurs (2009) évoquent plus spécifiquement un lien entre le LMX et la composante affective de l'engagement organisationnel. D'autres études ont par la suite corroboré ce résultat en mettant en évidence un lien avec l'engagement normatif (Dulebohn et al., 2011). Il a également été montré que le LMX est un déterminant important de l'intention de quitter (Dulebohn et al., 2011 ; Fabre, 2007 ; Gerstner & Day, 1997 ; Ilies et al., 2007). Par ailleurs, la méta-analyse menée par Rhoades et Eisenberger (2002) souligne une relation significative positive entre le soutien organisationnel perçu et la qualité d'échange leader-membre. Selon eux, la perception du soutien du supérieur hiérarchique constituerait le facteur le plus significatif dans la construction de la perception du soutien organisationnel. La méta-analyse de Ng et Sorensen (2008) confirme cette idée puisque leurs résultats indiquent que les comportements de soutien du supérieur sont associés à la perception du soutien organisationnel, mais pas à ceux des collègues. Concernant le turnover, Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski et

Rhoades (2002) rapportent que son lien avec le soutien du supérieur est médiatisé par le soutien organisationnel perçu. Néanmoins, Maertz, Griffeth, Campbell et Allen (2007) ont montré par la suite que le soutien du superviseur perçu entretenait un lien direct avec l'intention de quitter.

Si le LMX et le TMX semblent donc avoir des conséquences similaires en termes d'attitudes au travail, Liao et ses collaborateurs (2010) s'interrogent sur la nature de leur relation. En effet, ces auteurs indiquent qu'à ce jour, aucune étude n'a déterminé si l'effet du LMX et du TMX se combinait ou bien si l'effet de l'un disparaissait en présence de l'autre...

4.2. La dimension sexuée des ressources socio-organisationnelles

4.2.1. Les différences de sexe dans la perception du soutien dans l'environnement professionnel

Si les relations sociales revêtent une importance indéniable pour le développement de la satisfaction au travail et de l'engagement organisationnel, certains auteurs suggèrent que la nature satisfaisante ou insatisfaisante de ces relations pourrait provenir de caractéristiques démographiques comme le sexe (Bauer & Green, 1996 ; Ely, 1995 ; O'Reilly, Caldwell, & Barnett, 1989 ; Tsui, Ergan, & O'Reilly, 1992).

D'une manière générale, il apparaît que les femmes ont un faible sentiment de leur droit et moins d'attentes dans le milieu de travail que les hommes (Graham & Welbourne 1999 ; Major & Konar, 1984). En conséquence, toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes perçoivent des niveaux plus élevés de soutien en milieu de travail que les hommes (Roxburgh 1996 ; Turner & Marino, 1994). Elles sont également plus susceptibles que ces derniers de rapporter de hauts niveaux de comportements proactifs (Pugliesi, 1995 ; Greenglass, 2002), notamment parce qu'ils seraient plus coûteux socialement pour les hommes (Taylor, 1995). Une étude de Devault, Péladeau et Bouchard (1992) témoigne que les hommes perçoivent les comportements de demande d'aide comme une menace pour leur compétence et leur autonomie. Ainsi, la question de la disponibilité des sources de soutien social peut se poser. Selon les croyances culturelles, les hommes ont un statut plus digne et sont perçus comme plus influents et compétents que les femmes dans le milieu de travail (Correll & Ridgeway, 2003). Dans la mesure où les travailleurs préfèrent former des réseaux avec les personnes de hauts statuts ou présentant des caractéristiques similaires (McPherson,

Smith-Lovin, & Cook, 2001), les hommes, même en situation minoritaire, sont susceptibles de recevoir plus de soutien de la part de leurs collègues de travail que les femmes.

En outre, conformément aux stéréotypes de genre, les femmes développeraient des comportements sociaux et subordonnés tandis que les hommes adopteraient des comportements instrumentaux et dominants (Graves & Elsass, 2005). En conséquence, les femmes seraient plus enclines que les hommes à déployer des comportements sociaux au sein de leur équipe (Carli & Bukatko, 2000 ; Carli & Eagly, 1999). Nous pouvons donc supposer que les hommes exerçant dans un environnement professionnel majoritairement occupé par des femmes seront moins pénalisés socialement par leur équipe de travail que les femmes travaillant dans un environnement professionnel masculinisé. Les résultats des études menées corroborent cette hypothèse puisque les infirmiers qualifient leurs collègues de soutenantes, d'amicales et se disent traités comme leurs égales. Selon Kauppinen-Toropainen et Lammi (1993), la raison serait inhérente au traitement positif que reçoivent les minorités masculines dans les professions traditionnellement dévolues aux femmes. En général, les hommes ont donc objectivement plus accès aux opportunités, à l'influence et à l'information en milieu de travail (Brass, 1985 ; Ibarra 1992 ; Smith-Lovin & McPherson, 1993) même si les femmes perçoivent recevoir davantage de soutien qu'eux.

4.2.2. Le sexe du supérieur et ses effets sur les subordonnés

Les hommes sont également plus susceptibles que leurs homologues féminines de partager la caractéristique du sexe avec leur supérieur (Pierce 1995 ; Williams, 1992), leur conférant un soutien plus élevé de la part de ces derniers. La similarité de sexe (ou congruence) entre le supérieur et le subordonné favoriserait les relations d'échanges de qualité (Liden, Wayne, & Stilwell, 1993). Les travaux en psychologie sociale avancent que la similitude entre les individus favorise l'attraction et la sympathie mutuelles (Byrne, 1971). La similitude entre deux individus inclut généralement le fait que ces derniers possèdent des références, des intérêts, des valeurs et des attitudes semblables (Dulebohn et al., 2011) favorisant ainsi les communications, essentielles pour le développement de relations solides (Fairhurst, 2001). A l'inverse, les différences entre les leaders et les subordonnés pourrait produire des obstacles, de la distance et des conflits interpersonnels, conduisant à des relations sociales dégradées (Uhl-Bien, 2006).

Les études ont ainsi montré que la congruence de sexe entre les salariés et le supérieur est liée positivement à la perception des salariés quant à la qualité des échanges avec ce

dernier (Dulebohn et al., 2011 ; Uhl-Bien, 2006), et ce particulièrement pour les femmes (Konrad, 2010). Les résultats de Goldberg, Riordan et Zhang (2008) indiquent que l'effet positif de la similitude entre le supérieur et le subordonné sur la qualité de la relation dépend du statut du groupe. Pour les groupes de haut statut, cette similitude est positive alors qu'elle ne l'est pas pour les groupes de bas statut. L'étude réalisée par Konrad, Cannings et Goldberg (2010) auprès d'un échantillon de médecins, contredit cette proposition. Leurs résultats apprennent que les femmes ayant un homme comme supérieur reportent de plus faibles niveaux de soutien organisationnel perçu que celles ayant une femme hiérarchique. Pour les hommes, le sexe du supérieur n'a pas d'incidence sur leur niveau de SOP.

D'autres travaux suggèrent que le sexe du supérieur revêt une importance certaine dans la compréhension des attitudes et des comportements au travail (Grissom, Nicholson-Crotty, & Keiser, 2012).

Un ensemble de travaux a examiné l'incidence du sexe du supérieur au regard du style de leadership qu'il adopte. Les recherches enseignent que les femmes supérieures sont plus susceptibles de donner du soutien social aux employés de sexe féminin (Avery, McKay, & Wilson, 2008 ; Okurama, 2007 ; Ragins & Cooton, 1999) mais aussi de sexe masculin (Fowlet, Gudmundsson, & O'Gorman., 2007 ; Ortiz-Walters, 2009), que ne le font les supérieurs hommes. Il est avancé que les hommes et les femmes utiliseraient des styles de leadership distincts répondant aux stéréotypes de genre. Le style féminin, plus commun aux femmes, renverrait au style démocratique et serait axé sur le développement des relations de coopération (Eagly & Johnson 1990). Le style masculin, plus commun aux hommes, serait plus agressif, autoritaire et directif. Des travaux ont alors cherché à identifier l'effet que pouvait avoir le sexe du supérieur (et par extension l'adoption d'un style de leadership féminin plutôt que masculin) sur les attitudes et les comportements des subordonnés. Il en ressort des résultats contrastés, certains travaux montrant une satisfaction supérieure et un turnover inférieur lorsque le supérieur est un homme (Schieman & McMullen 2008) et d'autre l'inverse (Eagly, Karau, & Makhijani 1995). L'une des limites des ces études concerne l'absence de distinction entre le sexe du supérieur et le style de leadership. En atteste les travaux ayant identifié que les hommes comme les femmes évalueraient plus favorablement leur supérieur, seraient plus satisfaits et seraient moins susceptibles de quitter leur emploi lorsque leur supérieurs adoptent un style féminin, que ces derniers soient des hommes ou des femmes (Grissom et al., 2012 ; Gutek & Cohen, 1987).

En complément, l'étude de Grissom, Nicholson-Crotty et Keiser (2012) portant sur un échantillon national représentatif de 34.000 enseignants montre que l'incongruence entre le sexe du supérieur et celui du subordonné diminue la satisfaction des hommes mais pas celle des femmes. Leurs résultats indiquent également que la plus grande propension à quitter son emploi pour les enseignants de sexe masculin est modérée par le sexe de leur superviseur. Les taux de rotations apparaissent nettement plus faibles pour les employés de même sexe que leurs superviseurs.

Finalement, la littérature suggère que la congruence de sexe entre le supérieur et le subordonné joue un rôle différent selon le sexe du subordonné. Pour les femmes, elle serait associée à de hauts niveaux de LMX et de SOP. Pour les hommes, elle serait liée à une satisfaction accrue et un turnover réduit.

4.2.3. Le soutien dans l'environnement professionnel a-t-il le même effet sur les hommes et les femmes ?

Des études ont déjà appuyé le fait que dans certains cas, l'effet salutogène du soutien social ne concernait que les femmes (Devault & Fréchette, 2002). Les travaux portant spécifiquement sur les femmes ont montré que la perception d'un faible niveau d'accès au soutien du milieu de travail contribue à l'insatisfaction personnelle et à l'intention de quitter une profession masculine (De Jonge, Dormann, Jansen, Dollard, Landeweerd, & Nijhuis, 2001 ; Jacobs 1989 ; Kanter 1977 ; Pierce 1995) et se trouve associé à des effets négatifs sur la santé mentale et physique (Blackmore, Stansfeld, Weller, Munce, Zagorski, & Stewart, 2007 ; Loscocco & Spitze 1990). L'étude de Lagabriele et Vonthron (2011) renforce le rôle majeur du soutien social perçu pour les femmes, et non pour les hommes, qui souhaitent poursuivre dans un métier atypique. En ce qui concerne l'intention de quitter son emploi, l'étude réalisée par Fakunmoju, Woodruff, Kim, LeFevre et Hung (2010) auprès d'une population de travailleurs sociaux (profession dominée par les femmes) indique que le sexe modère la relation entre le soutien du supérieur (représenté ici par le LMX) et l'intention de quitter son emploi. Si pour les femmes, les niveaux de soutien du supérieur n'influencent que peu l'intention de quitter leur emploi, pour les hommes en revanche, la perception d'un haut niveau de soutien de la part du supérieur est associée à un score plus faible d'intention de quitter. Ainsi le soutien du supérieur influencerait l'intention de quitter un emploi atypique pour les hommes mais n'aurait qu'un effet marginal concernant l'intention de quitter un emploi typique pour les femmes.

4.3. Ce qu'il faut retenir

Les études présentées dans cette partie soulignent l'importance de tenir compte des dimensions relationnelles dans les modèles explicatifs du turnover. Les salariés nouent des relations avec différentes entités au sein de leur organisation et chacune d'entre elle revêt son importance. Sont ainsi distinguées les relations entretenues avec le supérieur (LMX), avec l'équipe de travail (TMX) et avec l'organisation (SOP). Ces trois dimensions favoriseraient tant l'engagement organisationnel que la satisfaction au travail et elles diminueraient également l'intention de quitter.

Nous notons par ailleurs qu'il existerait des différences dans les ressources socio-organisationnelles allouées selon le sexe des travailleurs. Les hommes semblent être avantagés en la matière, même lorsqu'ils travaillent dans une profession dans laquelle ils sont minoritaires. Une dimension revient de manière récurrente dans les études sur le sujet. Il s'agit du sexe du supérieur. Ce dernier agirait non seulement sur la perception du soutien organisationnel et de la qualité des relations entretenues entre le supérieur et le subordonné mais aussi dans le développement des attitudes au travail et de l'intention de quitter. Il n'est cependant pas établi s'il est plus favorable d'avoir un homme ou une femme comme supérieur. Au moins trois propositions émergent des travaux sur la question :

- Les hommes et les femmes utiliseraient des styles de leadership distincts, et celui utilisé par les femmes serait plus bénéfique pour les subordonnés que celui adopté par les hommes.
- Ce n'est pas tant le sexe du supérieur qui serait important, mais la similitude de sexe entre le supérieur et le subordonné.
- Cette similitude serait surtout bénéfique pour les hommes.

Enfin, des travaux supposent que les dimensions socio-organisationnelles auraient un effet différencié selon le type de profession. Elles participeraient d'autant plus à développer la satisfaction au travail et à réduire l'intention de quitter leur emploi, lorsque les hommes et les femmes travaillent dans des professions atypiques.

5. Conclusion de partie

L'examen des travaux relatifs au turnover proposé dans cette partie nous a permis de dégager les dimensions en jeu dans ce dernier. Les modèles du turnover évaluent généralement ce dernier en référence à l'intention de quitter, considérée comme son déterminant le plus direct, et incluent la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel comme dimensions attitudeles majeures. Ces dernières ont fait l'objet de nombreuses recherches empiriques qui ont confirmé les liens qu'elles entretiennent avec l'intention de quitter une organisation. Il nous semble qu'une limite ressort toutefois de ces études. Elles se sont pour la plupart intéressées uniquement à la dimension affective de l'engagement organisationnel. Il est vrai que ce dernier a longtemps été conceptualisé en référence à cette dimension. Et bien que le modèle, et l'outil qui en découle, proposé depuis par Allen et Meyer (1991) fasse référence, nous constatons que dans de nombreuses études, les chercheurs continuent de n'utiliser que la dimension affective. Il en ressort une connaissance limitée quant aux effets des autres formes d'engagement sur les comportements au travail.

Outre les dimensions attitudeles, les dimensions socio-organisationnelles semblent importantes pour éviter la rotation volontaire du personnel. Les salariés qui se sentent soutenus par leur organisation, et qui entretiennent des relations positives avec leur supérieur et avec leur équipe seraient non seulement plus satisfaits et engagés envers leur organisation mais auraient également moins l'intention de quitter cette dernière. Une interrogation subsiste quant à l'importance de chacune des dimensions socio-organisationnelles : leurs effets sur les dimensions évoquées se combinent-ils ? L'effet de certaines s'annulent-ils en présence des autres ? Ces questionnements seront pris en compte dans notre étude.

Au regard de la thématique de ce travail, nous avons cherché à préciser dans quelle mesure le genre associé à la profession et le sexe pouvaient intervenir dans les modèles du turnover. Dans cette perspective, deux modèles ont été évoqués : le modèle du genre et le modèle de l'emploi. Si tous deux supposent des différences entre les sexes dans les attitudes et les comportements au travail, le modèle de l'emploi envisage que ces dernières soient le résultat de l'exposition à des contextes professionnels distincts. Autrement dit, lorsque les hommes et les femmes occupent des postes équivalents, il ne devrait pas y avoir de différences majeures dans leurs attitudes et comportement au travail. Cette question des différences entre les sexes est récurrente tant pour les attitudes que pour les dimensions socio-organisationnelles. Et quelle que soit la dimension investiguée, les travaux font état de

résultats contradictoires. Cela vient étayer la nécessité de poursuivre les études comparatives entre les sexes en prenant garde à contrôler des dimensions telles que l'ancienneté dans le poste, le sexe du supérieur ou encore le type de profession (Miller & Wheeler, 1992), susceptibles d'induire des différences qui ne proviendraient pas effectivement du sexe.

En matière de différences, le modèle du genre suppose que du fait de leur socialisation différenciée, les hommes et les femmes valoriseraient des aspects distincts de leur travail. En conséquence, il est supposé que ces derniers utilisent des critères différents pour arriver à un niveau de satisfaction et d'engagement donné. Les travaux ont ainsi montré l'importance des dimensions relationnelles dans la satisfaction et l'engagement organisationnel des femmes, alors que le soutien organisationnel perçu serait primordial pour les hommes. Ces travaux, peu nombreux, méritent d'être complétés afin de déterminer plus précisément le rôle joué par le sexe dans les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi féminin.

METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

1. Synthèse et problématique

Ce travail de thèse a comme objectif général d'investiguer les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement occupé par des femmes. Nous cherchons également améliorer les connaissances quant à l'effet de différentes dimensions relatives au sexe dans l'intention de quitter.

Les travaux exposés dans le second chapitre mettent en évidence la confusion qui entoure les résultats quant aux différences de sexe dans les dimensions attitudinales et socio-organisationnelles reliées à l'intention de quitter. Deux modèles se détachent pour expliquer ces résultats. Les premiers les soutiennent, montrant des différences entre les sexes, et avancent que du fait de la socialisation et de l'importance de leur rôle familial, les femmes seraient plus satisfaites au travail, moins engagées envers leur organisation et plus enclines à quitter leur emploi que les hommes. A l'inverse, les seconds proposent que ces différences soient le fruit des conditions de travail et d'emploi distinctes offertes aux hommes et aux femmes. A conditions équivalentes, ils seraient alors autant engagés, satisfaits et auraient une intention de quitter similaire.

Nous investiguerons ainsi dans un premier temps, les différences de sexe dans les dimensions attitudinales et relationnelles. Peu d'étude ont examiné cette question lorsqu'hommes et femmes exercent la même profession.

Toutefois, rares sont les contextes d'emploi qui offrent aux hommes et aux femmes les mêmes ressources et conditions de travail et ce pour deux raisons. D'une part, nous avons déjà souligné que les professions sont rarement mixtes et, depuis les travaux de Taylor (2010) il est établi que les membres d'une minorité professionnelle sont traités différemment des membres de la majorité. D'autre part, les travaux relatifs aux différences entre les sexes, proposés dans le premier chapitre, ont accentué toute l'importance de tenir compte des stéréotypes de genre. Ces derniers intervenant à de multiples niveaux, participant au maintien de la division sexuelle du travail, qui en retour, contribue à leur renforcement. Nous nous intéressons ici à une profession dans laquelle les femmes sont majoritaires, et donc qualifiée de féminine. Malgré le peu de travaux relatifs à ces professions, la revue de littérature nous a permis de

déterminer plusieurs caractéristiques essentielles chez les personnes faisant le choix d'une telle profession :

- Les travaux de Bem (1974, 1981) avancent que les individus schématiques, c'est-à-dire les personnes s'identifiant fortement aux stéréotypes de genre, mobiliseraient plus facilement les stéréotypes genrés dans de nombreuses situations. Ils s'inséreraient ainsi plus fréquemment dans des professions congruentes en termes de genre, du fait notamment d'un sentiment d'efficacité associé à ces professions, plus fort que chez les personnes aschématiques. Ces dernières seraient quant elles plus susceptibles de s'engager dans des voies professionnelles incongruentes (ou non traditionnelles). Autrement dit, la congruence du genre de l'individu avec celle de la profession serait associée à des niveaux accrus de sentiment d'efficacité dans la profession en comparaison de ceux dont le genre est incongruent avec la profession.
- Eagly (1987) propose que la saillance des rôles de genre chez un individu influence ses attitudes. En référence à la théorie de Bem (1981), dans le cadre d'une profession dite féminine, les différences attitudinales entre les hommes et les femmes seraient alors maximisées lorsque ces derniers sont schématiques.

Nous nous posons comme deuxième objectif de vérifier l'incidence de l'identification aux stéréotypes de genre dans les différences attitudinales (satisfaction et engagement) et personnelles (sentiment d'efficacité professionnel) entre les sexes (cf. Figure 4). Il s'agit également de vérifier la proportion d'individus schématiques et aschématiques au sein d'une profession dite féminine. Dans cette perspective, au regard des critiques évoquées quant aux outils évaluant l'identification aux stéréotypes de genre, il nous a semblé nécessaire d'en proposer un actualisé. Cette construction fera l'objet d'une première étude.

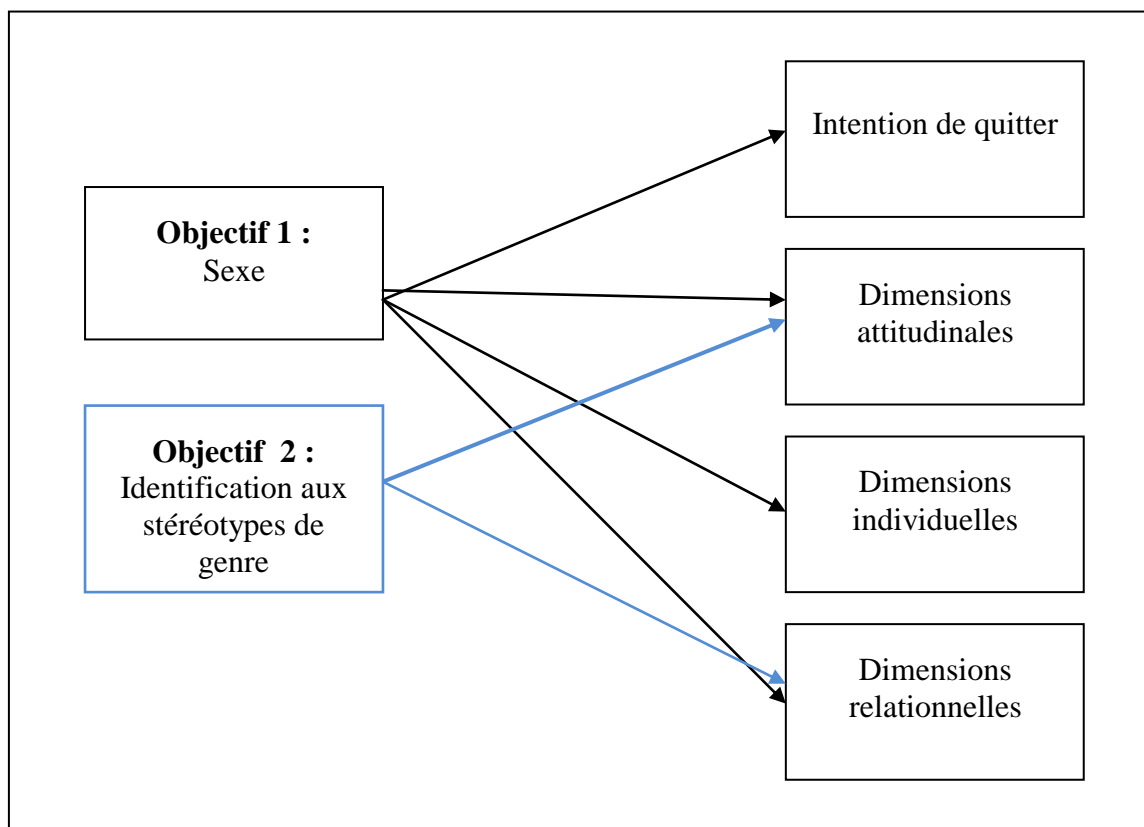


Figure 4 : Schématisation des objectifs 1 et 2

Dans le but de proposer une modèle de l'intention de quitter un emploi féminin, l'examen de la littérature a permis d'identifier des dimensions clés de l'intention de départ et a souligné la nécessité de prendre en compte certaines dimensions liées au genre.

Ainsi, les modèles classiques de l'intention de quitter intègrent généralement la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel comme dimensions attitudinales principales ainsi que le soutien organisationnel perçu, la qualité des échanges leader-membre et la qualité des échanges équipe-membre comme dimensions relationnelles. Si ces dimensions sont bien documentées dans la littérature, il ressort néanmoins que la composition sexuelle de la profession est rarement prise en compte. Or, la majorité des professions restent marquées par la division sexuelle du travail et les environnements dans lesquels les hommes et les femmes occupent la même fonction restent rares. Le modèle de l'emploi met en évidence des caractéristiques structurelles différenciées dans les professions dites féminines par rapport aux professions dites masculines et suppose que ces différences sont susceptibles d'influer sur les dimensions en cause dans l'intention de quitter. **Cela nous amène à un**

troisième objectif qui vise à vérifier si les dimensions attitudinales et relationnelles obéissent aux mêmes mécanismes dans une profession dite féminine (cf. Figure 5).

Les travaux relatifs aux dimensions attitudinales confirment le rôle central de la satisfaction au travail et de l'engagement organisationnel pour les individus travaillant dans une profession traditionnellement féminine. Les études montrent par ailleurs que ces deux concepts entretiennent une relation positive et soutiennent majoritairement que c'est la satisfaction qui favorise l'engagement. Concernant ce dernier, les développements récents en la matière nous questionnent sur deux points :

- Est-ce que les quatre sous-dimensions de l'engagement organisationnel entretiennent une relation avec l'intention de quitter ? Si c'est le cas, les liens entretenus sont-ils de même force ?
- Existe-t-il des profils d'engagement susceptibles de diminuer l'intention de quitter ?

Les dimensions relationnelles quant à elles, semblent non seulement jouer un rôle dans le développement de l'intention de quitter mais aussi dans celui de l'engagement organisationnel et de la satisfaction au travail. La prise en compte de l'entité avec laquelle le travailleur noue la relation s'avère nécessaire. Si les trois sources considérées dans cette recherche, à savoir l'organisation, le supérieur et l'équipe semblent entretenir une relation directe avec la satisfaction au travail, il en va différemment pour les autres dimensions étudiées. Les travaux relatifs au SOP indiquent que l'engagement affectif d'une part, et que l'engagement normatif d'autre part, médiate la relation qu'il entretient avec l'intention de quitter. Le TMX et le LMX, du fait du rôle des collègues et du supérieur lors de la socialisation organisationnelle seraient associés à l'engagement organisationnel normatif. Ils influenceraient également l'engagement organisationnel affectif. Enfin, le LMX constituerait une dimension de poids dans l'intention de quitter.

Un nombre non négligeable de travaux permet d'envisager que les dimensions en cause dans l'intention de quitter un emploi dit féminin agirait différemment selon que le travailleur est un homme ou une femme. En ce sens, les résultats des études comparatives portant sur les différences d'attitudes et de ressources socio-organisationnelles entre les sexes seraient incomplets, puisque ces dernières seraient non seulement déterminées par des dimensions distinctes mais qu'elles auraient en plus un effet distinct sur l'intention de quitter, en fonction du sexe.

Dans cette veine, les études sur la démographie organisationnelle ont montré que la congruence entre le sexe du supérieur et celui du subordonné entretient des relations différentes selon le sexe du travailleur. Pour les femmes, elle est associée à de plus hauts niveaux de LMX et de SOP tandis que pour les hommes elle est reliée à la satisfaction au travail et à l'intention de quitter. De même, il semble que dans le cadre d'une profession dite féminine, le LMX, le SOP et le SEP jouent un rôle majeur dans la rétention du personnel mais uniquement pour les hommes. L'engagement organisationnel affectif de ces derniers serait en outre fortement relié à leur perception de soutien organisationnel. Pour les femmes, les relations de qualité avec le supérieur et l'équipe semblent jouer un rôle majeur dans leurs attitudes au travail ainsi que dans leur rétention.

Ces éléments nous amènent à notre objectif final qui vise à vérifier si les dimensions en cause dans l'intention de quitter un emploi dit féminin agissent différemment pour les hommes et pour les femmes (cf. Figure 6).

Afin de répondre aux objectifs posés, nous proposons deux parties. La première porte sur la construction d'un outil d'évaluation de l'identification aux stéréotypes de genre et se décompose en quatre études qui seront détaillées lors de la présentation de cette première partie. La seconde cherche à répondre à l'objectif général de cette thèse et propose d'investiguer les dimensions en jeu dans le développement de l'intention de quitter un emploi traditionnellement occupé par des femmes, en interrogeant la place que l'on doit accorder au sexe et aux stéréotypes de genre.

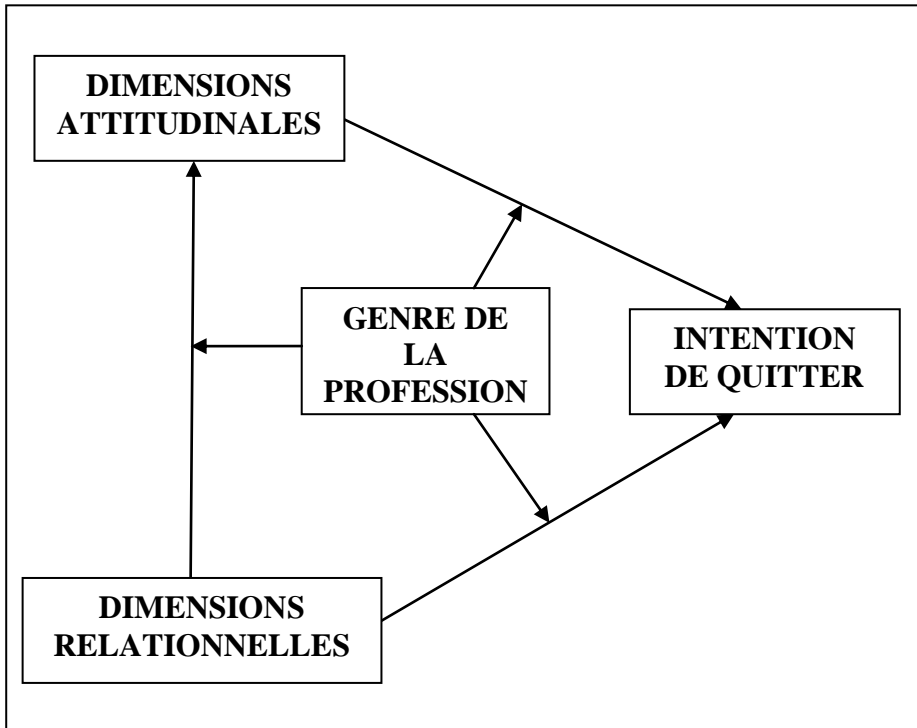


Figure 5 : Schématisation de l'objectif 3

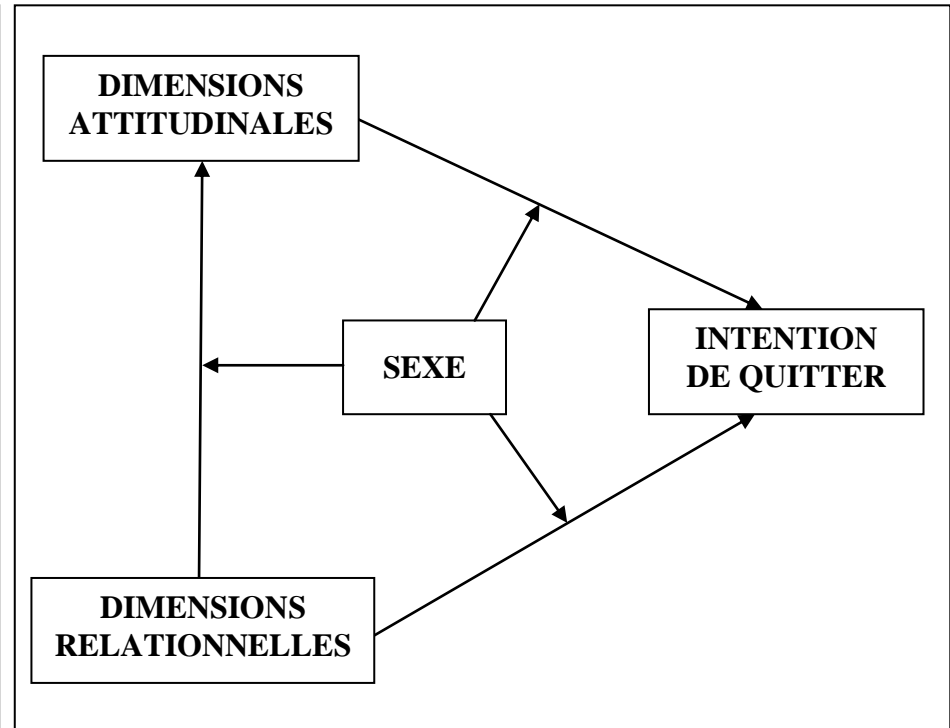


Figure 6 : Schématisation de l'objectif 4

PRESENTATION DE LA PREMIERE PARTIE : IDENTIFICATION DES STEREOTYPES POSITIFS ET NEGATIFS ASSOCIES AUX HOMMES ET AUX FEMMES DANS LA SOCIETE FRANÇAISE

Lorsqu'on cherche à évaluer les stéréotypes de genre, les deux outils faisant référence, à savoir le Bem Sex Role Inventory (Bem, 1971) et le Personal Attribute Questionnaire (Spence & Helmreich, 1978), sont basés sur deux principes désormais contestés (K'delant & Gana, 2009). Rappelons que premièrement les stéréotypes de genre n'y sont appréhendés qu'à travers des qualités jugées socialement désirables (Prentice & Carrenza, 2002) alors que des études ont montré qu'ils combinent des caractéristiques aussi bien positives que négatives (Antil, Cunningham, Russell, & Thompson, 1981; Spence, Helmreich, & Holahan, 1979 ; Prentice & Carrenza, 2002). Deuxièmement, la relation entre les traits de personnalité et les rôles étant établie (Eagly, Wood, & Dieckman, 2000 ; Wood & Eagly, 2002), les multiples changements sociaux survenus au cours des 40 dernières années et leur impact sur les rôles endossés par les personnes posent légitimement la question de la stabilité temporelle des traits stéréotypés. Enfin, ces outils ont fait l'objet de traduction française mais à notre connaissance, il n'existe pas d'outil ayant été construit en référence à une population française. Au regard de l'influence culturelle forte sur le contenu des stéréotypes de genre, il semble pertinent de déterminer les stéréotypes véhiculés dans la société française auprès d'un échantillon français.

En termes de méthodologie, nous nous inspirons de celles utilisées pour la construction du PAQ et du BSRI mais en y intégrant des étapes supplémentaires. En effet, le PAQ (Spence & al., 1974) a été développé en référence au SRSQ (Sex Role Stereotype Questionnaire) de Rosenkranz et ses collègues (1968). La méthodologie employée consistait à interroger des étudiants sur les comportements, les attitudes et les caractéristiques de la personnalité qu'ils considéraient comme permettant de différencier les hommes et les femmes. Pour élaborer le BSRI, Bem (1974) a choisi avec ses étudiants à partir d'une liste d'environ 200 caractéristiques de personnalité, des items qui leur semblaient à la fois positifs et soit masculin soit féminin. Une troisième approche est évoquée dans la littérature (Williams & Benett, 1975) et consiste à demander à des participants de choisir parmi une liste d'adjectifs ceux qui sont plus typiques des hommes, et ceux qui sont plus typiques des femmes.

Notre étude cherche à prendre en compte ces trois méthodologies pour déterminer les stéréotypes désirables et indésirables associés aux hommes ou aux femmes, dans la société française. L'une des hypothèses étant que les dimensions expressives et instrumentales ne

suffisent pas à appréhender dans leur globalité le féminin pour la première et le masculin pour la seconde. Nous interrogerons dans une première étude des étudiants afin de générer 2 listes d'items censés représenter les stéréotypes de genre. Afin de valider ces items sur une population générale et de conserver les plus significatifs, ils seront ensuite proposés dans une seconde étude. Le matériel ainsi construit sera proposé dans une troisième étude afin de vérifier qu'il permet de distinguer les individus féminins, masculins, androgynes et indifférenciés. Nous proposerons ce matériel dans une quatrième étude afin d'évaluer les attentes de rôles de genre associés à la profession infirmière. La figure 7 synthétise les différentes étapes de cette première étude.

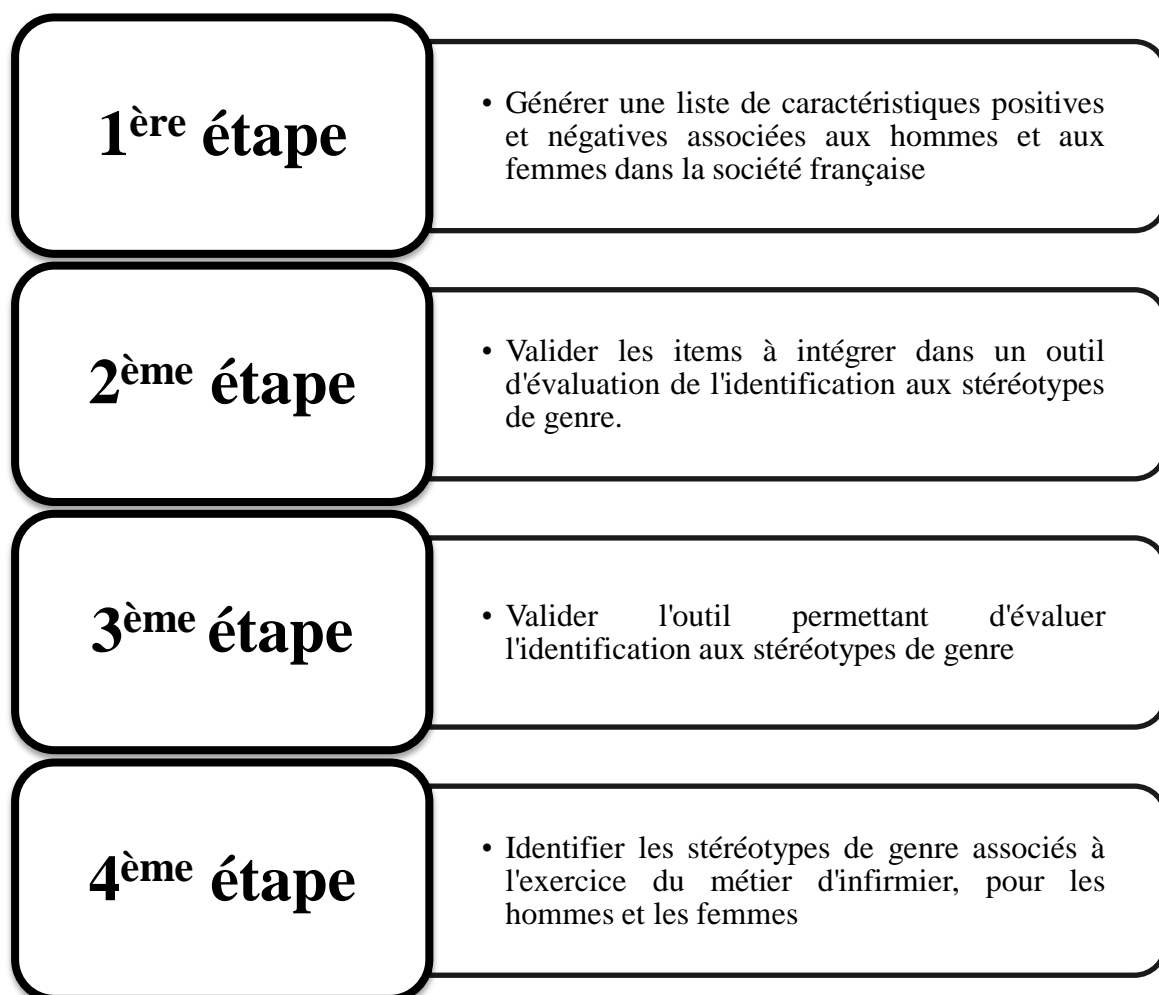


Figure 7 : Synthèse des étapes de l'étude 1.

1. Première étape : identification des caractéristiques positives et négatives associées aux hommes et aux femmes dans la société française.

Cette première étape vise à répondre à deux objectifs. Nous cherchons d'une part à générer deux listes d'items. La première, composée de stéréotypes positifs et négatifs associés aux femmes, constituera la liste féminine. La seconde regroupant des stéréotypes positifs et négatifs associés aux hommes, constituera la liste masculine. D'autre part, nous cherchons à identifier les éventuelles dimensions composant les stéréotypes féminins et masculins.

1.1. Procédure de l'étude menée lors de la première étape

Dans un premier temps, une analyse fréquentielle a été réalisée sur l'ensemble des items cités par les participants pour chacune des questions. Nous avons fait le choix de présenter à chaque fois les items qui ont été cités par au moins 5% de l'échantillon et qui représentent ensemble près de la moitié des items cités. Dans un second temps, ces items ont été triés et organisés selon une méthode d'analyse thématique. Cette méthode consiste à découper le discours en unités thématiques et à en repérer les modalités et les fréquences d'apparition. L'analyse de contenu thématique consiste en une « recherche méthodique des unités de sens par l'intermédiaire des propos tenus par les « narrateurs » relativement à des thèmes » (Poirier, Clapier-Valladon, & Raybaut, 1996, p. 215). Le but étant de synthétiser et réorganiser les contenus manifestes du matériel analysé. La phase d'analyse s'est ainsi décomposée en trois étapes :

- Découpage en unités d'analyses

Il s'agit de faire l'inventaire des données recueillies. Cela passe notamment par la transformation et l'agrégation des données brutes dans des unités permettant de rendre compte précisément des caractéristiques pertinentes du contenu. Du fait du matériel recueilli, l'unité correspond ici à un item. Les items les plus fréquemment cités ont été identifiés puis regroupés avec d'autres sur la base de la proximité sémantique. Pour cela, nous avons utilisé un dictionnaire de synonymes.

- Catégorisation et codage des éléments obtenus par l'analyse

Cette opération consiste à répartir des unités du texte ou items dans des catégories. Ces dernières peuvent être définies a posteriori ou a priori. Notre objectif étant à visée purement exploratoire nous avons utilisé la procédure par « tas » qui nous a conduite à dégager des

thèmes principaux. Nous avons donc utilisé l'approche ouverte et inductive de généralisation et d'abstraction des données sur la base du critère sémantique. Nous avons porté une attention particulière à respecter les critères de qualité d'une catégorie à savoir : l'exhaustivité, l'exclusivité, l'objectivité, la pertinence et la clarté (Bardin, 2003).

- Traitement des résultats et interprétations

Nous avons ensuite analysé la fréquence de citation de chacune des thématiques. Le comptage s'est fait sur la base du nombre de personnes de l'échantillon ayant cité au moins un élément de la thématique.

1.2. Caractéristiques de l'échantillon

498 étudiants en psychologie (107 garçons et 391 filles) âgés de 19 ans en moyenne ($ET = 3,2$ ans) ont été interrogés par questionnaire auto-complétés. Quatre questions ouvertes le composaient pour lesquelles il était demandé aux participants d'indiquer : (1) trois caractéristiques positives associées aux femmes dans notre société, (2) trois caractéristiques négatives associées aux femmes dans notre société, (3) trois caractéristiques positives associées aux hommes dans notre société et (4) trois caractéristiques négatives associées aux hommes dans notre société.

1.3. Résultats

1.3.1. Les caractéristiques positives associées aux femmes dans notre société

Au total, 146 caractéristiques positives différentes ont été citées par les répondants. Les hommes ont cité 83 caractéristiques différentes tandis que les femmes en ont cité 134. Le Tableau 7 présente les caractéristiques les plus fréquemment citées. Elles représentent 57% des citations totales. On constate que les caractéristiques positives associées aux femmes renvoient en premier lieu à la douceur (cité par 24,1% des répondants), à l'organisation (23,3%), à la sensibilité (13,2%), à l'attention (12,6%) et à la patience (11,6%). Si les hommes comme les femmes ont majoritairement évoqué ces caractéristiques, il existe néanmoins quelques différences dans l'ordre des citations (cf. Tableau 8). En effet, 18,7% des hommes ont cité l'attention contre 11% des femmes. Cette caractéristique est la deuxième plus citée par les hommes alors qu'elle n'est que la cinquième pour les femmes. Ces dernières évoquent en premier lieu l'organisation (25,1%) alors que les hommes l'évoquent en troisième position (15%) et mettent en première place la douceur (20,6%). A noter également

que les hommes évoquent la beauté (13,1%) en cinquième position alors que cette dernière n'est qu'en neuvième position chez les femmes (8,7%).

Tableau 7 : *Les caractéristiques positives associées aux femmes les plus fréquemment citées*

Items	Citation	Fréquence Totale (N=498)	Fréquence pour les femmes (n=391)	Fréquence pour les hommes (n=107)
Douce	120	24,1%	25,1%	20,6%
Organisée	116	23,3%	25,6%	15%
Sensible	66	13,2%	12,8%	15%
Attentionnée	63	12,6%	11%	18,7%
Patiente	58	11,6%	12%	10,3%
Sérieuse	46	9,2%	10,2%	5,6%
Gentille	45	9%	6,6%	10,3%
Attentive	42	8,4%	7,4%	1,9%
Belle	40	8%	8,7%	13,1%
Soigneuse	39	7,8%	5,4%	9,3%
A l'écoute	35	7%	6,1%	1%
Intelligente	32	6,4%	4,6%	10,3%
Généreuse	29	5,8%	5,4%	4,7%
Maternelle	28	5,6%	5,6%	9,3%
Polyvalente	27	5,4%	4,3%	5,6%
Compréhensive	26	5,2%	4,6%	3,7%

Tableau 8 : *Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes*

Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes	Les cinq premières caractéristiques citées par les hommes
Organisée (25.6%)	Douce (20.6%)
Douce (25.1%)	Attentionnée (18.7%)
Sensible (12.8%)	Sensible (15%)
Patiente (12%)	Organisée (15%)
Attentionnée (11%)	Belle (13.1%)

Les analyses de contenu sémantique réalisées sur les caractéristiques citées ont permis de faire émerger sept grandes thématiques présentées dans le tableau 9. La première thématique est relative au don de soi. Elle a été citée par 45,2% des personnes interrogées et est représentée par des items tels que « douce », « gentille » ou encore « généreuse ». La deuxième thématique, intitulée « contrôle de soi » citée par 41,2% des répondants, est représentée par la patience, la rigueur ou encore le fait d'être soigneuse. La troisième thématique intitulée « centré sur les sentiments » a été citée par 36,8% de l'échantillon. Elle renvoie notamment à la sensibilité, à l'attention et au sens de l'écoute. La quatrième

thématique a trait au sens de l'organisation. Elle a été citée par 30.5% des répondants et se réfère à l'organisation, la polyvalence et l'ordre. La cinquième thématique, citée par 24.7% des personnes, est tournée vers la fiabilité. Elle est représentée par des items comme « *sérieuse* », « *intelligente* » ou « *fidèle* ». La sixième thématique, citée par 17,1% de l'échantillon, se rapporte à l'esthétique. Elle est représentée par des items tels que « *belle* », « *élégante* » et « *charmante* ». Enfin, la dernière catégorie, citée par 9,4% des personnes interrogées, fait référence à la chaleur. Nous y retrouvons des items tels que « *souriante* » ou encore « *aimable* ».

Tableau 9 : Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items positifs associés aux femmes

Thématiques	Items représentatifs	Citations	Fréquence dans la thématique
Don de soi 45,2% (225)	Douce	120	53,3%
	Gentille	45	20%
	Généreuse	29	12,9%
Contrôle de soi 41,2% (205)	Patiente	58	28,3%
	Attentive	42	20,5%
	Soigneuse	39	19%
Centré sur les sentiments 36,8% (183)	Sensible	66	36,1%
	Attentionnée	63	34,4%
	A l'écoute	35	19,1%
Organisé 30,5% (152)	Organisée	116	76,3%
	Polyvalente	27	17,8%
Fiabilité 24,7% (123)	Sérieuse	46	37,4%
	Intelligente	32	26%
Esthétique 17,1% (85)	Belle	40	47,1%
	Elégante	19	22,4%
Chaleur 9,4% (47)	Aimable	23	48,9%
	Souriante	12	25,5%

Globalement, les hommes et les femmes positionnent les thématiques dans le même ordre (cf. Tableau 10). Néanmoins les femmes positionnent le thème « *contrôle de soi* » en seconde position et le thème « *centré sur les sentiments* » en troisième position tandis que les hommes font l'inverse.

Tableau 10 : *Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe*

	Femmes (N= 391)	Hommes (N=107)
Don de soi	21,7%	23,9%
Contrôle de soi	20,9%	16,7%
Centré sur les sentiments	17%	21,5%
Organisé	15,6%	11,5%
Fiabilité	12,3%	11,5%
Esthétique	7,7%	11%
Chaleur	4,8%	3,8%

1.3.2. Les caractéristiques négatives associées aux femmes dans notre société

Au total, 177 caractéristiques négatives différentes ont été citées par les répondants. Les hommes ont cité 86 caractéristiques différentes tandis que les femmes en ont citées 153. Le tableau 11 présente les caractéristiques les plus fréquemment citées. Elles représentent 51,7% des citations totales. On constate que les caractéristiques négatives associées aux femmes renvoient en premier lieu à la jalousie (22,9%), au bavardage (21,4%), au fait d'être dépendante (12,5%), émotive (11,5%) ou encore susceptible (8,6%).

Tableau 11 : *Les caractéristiques négatives associées aux femmes les plus fréquemment citées*

Items	Citation	Fréquence totale (N=498)	Fréquence pour les femmes (N=391)	Fréquence pour les hommes (N=107)
Jalouse	114	22,9%	23,5%	20,6%
Bavarde	108	21,4%	20,7%	24,3%
Dépendante	62	12,5%	12,5%	12,1%
Emotive	57	11,5%	12%	9,3%
Susceptible	43	8,6%	9,5%	5,6%
Superficielle	42	8,4%	8,4%	8,4%
Faible	41	8,2%	9,5%	3,7%
Lunatique	38	7,6%	6,4%	12,1%
Sensible	36	7,2%	8,4%	2,8%
Maniaque	33	6,6%	6,4%	7,5%
Conduite automobile	33	6,6%	6,1%	5,6%
Possessive	32	6,4%	6,1%	7,5%
Complicquée	29	5,8%	5,6%	6,5%
Commère	28	5,6%	6,4%	2,8%
Rôleuse	25	5%	5,9%	1,9%

Il existe un relatif consensus sur les caractéristiques citées par les hommes et les femmes puisqu'ils les évoquent presque toutes dans le même ordre (cf. Tableau 12). Exception faite de l'émotivité que les femmes citent en quatrième position alors que les hommes la citent en cinquième position et citent à la place le fait d'être lunatique. Les femmes quant à elles, citent la susceptibilité en cinquième place alors que les hommes ne la citent qu'en douzième position.

Tableau 12 : *Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes*

Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes	Les cinq premières caractéristiques citées par les hommes
Jalouse (23,5%)	Jalouse (20,5%)
Bavarde (20,7%)	Bavarde (24,3%)
Dépensière (12,5%)	Dépensière (12,1%)
Emotive (12%)	Lunatique (12,1%)
Susceptible (9,5%)	Emotive (9,3%)

Les analyses de contenu sémantique réalisées sur les caractéristiques citées ont permis de les catégoriser en six grandes thématiques présentées dans le tableau 13. La première thématique, citée par 48,5% des participants renvoie à l'instabilité émotionnelle. Elle est représentée par des items tels que « *émotive* » ou « *susceptible* ». La seconde thématique centrée sur la possession, a été citée par 43,6% de l'échantillon. On retrouve dans cette thématique des items tels que « *jalouse* » ou encore « *dépensière* ». La troisième thématique citée par 35,3% des répondants, regroupe des items comme « *maniaque* » ou encore « *compliquée* » renvoyant à de l'excès d'attention. La quatrième thématique fait référence à la médisance et 33,1% des personnes interrogées l'ont citée. On retrouve dans cette thématique le fait d'être bavarde ou encore commère. La cinquième thématique évoque la faiblesse psychologique, avec des items tels que « *faible* », « *naïve* » ou encore « *fragile* ». Elle a été citée par 25,7% de l'échantillon. Enfin, la dernière thématique a trait aux capacités spatiales (sens de l'orientation, conduite automobile) et a été citée par 9,2% de l'échantillon.

Tableau 13 : *Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items négatifs associés aux femmes*

Thématiques	Items représentatifs	Citation	Fréquence dans la thématique
Instabilité émotionnelle 48,5% (242)	Emotive	57	23,5%
	Susceptible	43	17,8%
	Lunatique	38	15,7%
Centrée sur la possession 43,6% (217)	Jalouse	114	52,3%
	Dépensière	62	28,6%
	Superficielle	42	19,3%

Excessivité 35,3% (176)	Maniaque	33	18,8%
	Complicquée	33	18,8%
Médiance 33,1% (165)	Bavarde	108	65,4%
	Commère	28	17%
	Manipulatrice	21	12,7%
Faiblesse psychologique 25,7% (128)	Faible	41	32%
	Naïve	23	18%
	Fragile	19	14,8%
Capacités spatiales 9,2 % (46)	Conduite automobile	33	71,7%
	Sens de l'orientation	13	28,3%

Globalement, les hommes et les femmes positionnent les thématiques dans le même ordre (cf. Tableau 14). Néanmoins les femmes positionnent le thème « *médiance* » en quatrième position, avant le thème « *excessivité* » là où les hommes la placent en troisième position après ce même thème.

Tableau 14 : *Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe*

	Femmes (N= 391)	Hommes (N=107)
Instabilité émotionnelle	25,4%	23,7%
Centrée sur la possession	22%	24,6%
Excessivité	18,8%	16,4%
Médiance	15,9%	20,8%
Faiblesse psychologique	13,9%	10,6%
Capacités spatiales	4%	3,9%

1.3.3. Les caractéristiques positives associées aux hommes dans notre société

Au total, 189 caractéristiques positives différentes ont été citées par les répondants. Les hommes ont cité 88 caractéristiques différentes tandis que les femmes en ont cité 169. Le tableau 15 présente les caractéristiques les plus fréquemment citées. Elles représentent 40,7% des citations totales. On constate que les caractéristiques positives associées aux hommes renvoient en premier lieu à la force (39,6%), à la protection (18,9%), au courage (11%), au travail (9%) et à l'ambition (8,8%).

Tableau 15 : *Les caractéristiques positives associées aux hommes les plus fréquemment citées*

Items	Citation	Fréquence Totale (N=498)	Fréquence pour les femmes (N=391)	Fréquence pour les hommes (N=107)
Fort	197	39,6%	36,3%	51,4%
Protecteur	97	18,9%	20,7%	12,1%
Courageux	55	11%	10,7%	12,1%
Travailleur	45	9%	9,2%	8,4%
Ambitieux	44	8,8%	8,7%	9,3%
Sportif	30	6%	6,9%	2,8%
Drôle	28	5,6%	5,8%	4,7%
Sens de l'orientation	24	4,8%	4,8%	4,7%

Il existe un relatif consensus sur les caractéristiques citées par les hommes et les femmes puisqu'ils les évoquent presque toutes dans le même ordre (cf. Tableau 16), excepté pour le travail et l'ambition. Les femmes placent le travail avant l'ambition tandis que les hommes font l'inverse.

Tableau 16 : *Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes*

Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes	Les cinq premières caractéristiques citées par les hommes
Fort (36,3%)	Fort (51,4%)
Protecteur (20,7%)	Protecteur (12,1%)
Courageux (10,7%)	Courageux (12,1%)
Travailleur (9,2%)	Ambitieux (9,3%)
Ambitieux (8,7%)	Travailleur (8,4%)

Les analyses de contenu sémantiques réalisées sur les caractéristiques citées ont permis de les catégoriser en six grandes thématiques présentées dans le tableau 17. La thématique la plus citée (51,4%) fait référence au physique. Elle est représentée par des items comme « *fort* » ou encore « *sportif* ». La seconde thématique, citée par 45,2% de l'échantillon, regroupe des items tels que « *protecteur* » ou « *courageux* », renvoyant à la sécurité. La troisième thématique a été citée par 31,9% des répondants. Elle fait référence à une orientation vers les buts et le succès. On retrouve dans cette thématique des items tels que « *travailleurs* », « *ambitieux* » ou encore « *efficace* ». La quatrième thématique, représentée par des items tels que « *drôle* » ou « *simple* », est relative, selon nous, au fait d'être facile à vivre. Elle a été citée par 23,3% des répondants. La cinquième thématique renvoie à l'intelligence logique. Elle a été citée par 22,5% des personnes interrogées. On y retrouve des items tels que « *bricoleur* » ou encore « *logique* ». Enfin, dans la dernière thématique, citée

par 22,1% de l'échantillon, des items tels que « *confiant* » ou « *indépendant* » font référence à la confiance en soi.

Tableau 17 : Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items positifs associés aux hommes

Thématiques	Items représentatifs	Citation	Fréquence dans la thématique
Physique 51,4% (256)	Fort	197	76,9%
	Sportif	30	11,7%
	Viril	23	9%
Sécurité 45,2 % (225)	Protecteur	97	43,1%
	Courageux	55	24,4%
	Sécurisant	16	7,1%
Orienté vers les buts/succès 31,9% (159)	Travailleur	45	28,3%
	Ambitieux	44	27,7%
	Efficace	14	8,8%
Facile à vivre 23,3% (116)	Drôle	28	24,1%
	Simple	20	17,2%
	Sens de l'humour	14	12,1%
Intelligence logique 22,5% (112)	Bricoleur	38	33,9%
	Intelligent	16	14,3%
	Logique	12	10,7%
Confiant 22,1% (110)	Confiant	13	11,8%
	Indépendant	13	11,8%
	Charismatique	13	11,8%

Les hommes et les femmes positionnent les trois premières thématiques dans le même ordre (cf. Tableau 18). Concernant les trois dernières thématiques, les femmes placent la thématique « *facile à vivre* » avant la thématique « *intelligence logique* ». Cette dernière se trouve avant la dernière thématique citée « *confiant, autonome* ». Les hommes quant à eux placent la thématique « *intelligence logique* » avant la thématique « *confiance en soi* ». Ils citent en dernier lieu la thématique « *facile à vivre* ».

Tableau 18 : Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe

	Femmes (N= 391)	Hommes (N=107)
Physique	25,4%	29%
Sécurité	23,7%	20,3%
Orienté vers les buts/succès	16,2%	16,9%
Facile à vivre	12,5%	9,2%
Intelligence logique	10,8%	14%
Confiance en soi	11,4%	10,6%

1.3.4. Les caractéristiques négatives associées aux hommes dans notre société

Au total, 199 caractéristiques négatives différentes ont été citées par les répondants. Les hommes ont cité 83 caractéristiques différentes tandis que les femmes en ont cité 181. Le tableau 19 présente les caractéristiques les plus fréquemment citées. Elles représentent 40% des citations totales. On constate que les caractéristiques négatives associées aux hommes renvoient en premier lieu au machisme (33,1%), à l'égoïsme (14,4%), à la fainéantise (14%), au fait d'être désordonné (12,2%) ou encore infidèle (11,6%).

Tableau 19 : *Les caractéristiques négatives associées aux hommes les plus fréquemment citées*

Items	Citation	Fréquence totale (N= 498)	Fréquence pour les femmes (N=391)	Fréquence pour les hommes (N=107)
Macho	165	33,1%	37,1%	18,6%
Egoïste	72	14,5%	14,1%	15,8%
Fainéant	70	14,1%	11%	25,2%
Désordonné	61	12,3%	13,3%	8,4%
Infidèle	58	11,7%	13%	6,5%
Désorganisé	33	6,6%	7,2%	4,7%
Impulsif	28	5,6%	5,1%	7,5%
Insensible	28	5,6%	5,6%	5,6%
Egocentrique	27	5,4%	5,1%	6,5%

Si les hommes comme les femmes ont majoritairement évoqué ces caractéristiques, il existe néanmoins quelques différences dans l'ordre des citations (cf. Tableau 20). En effet, les femmes évoquent en premier lieu le machisme (37,1%) des hommes là où ces derniers évoquent la fainéantise (18,6%). Par ailleurs, les femmes citent l'infidélité (13%) en quatrième position alors que les hommes ne la citent qu'en septième position (6,5%). Les hommes quant à eux, citent l'impulsivité et la violence (7,5%) en cinquième position ex-æquo, alors que les femmes ne les citent respectivement qu'en neuvième (5,1%) et vingtième position (2,3%).

Tableau 20 : *Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes*

Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes	Les cinq premières caractéristiques citées par les hommes
Macho (37,1%)	Fainéant (25,2%)
Egoïste (14,1%)	Macho (17,6%)
Désordonné (13,3%)	Egoïste (15,8%)
Infidèle (13%)	Désordonné (8,4%)
Fainéant (11%)	Impulsif/violent (7,5% chacun)

Les analyses de contenu sémantique réalisées sur les caractéristiques citées ont permis de les catégoriser en sept grandes thématiques présentées dans le tableau 21. La thématique la plus citée fait référence au sentiment de supériorité (53,8% de citations). Elle est représentée par des items tels que « *macho* » ou « *fier* ». La seconde thématique renvoie à de l'autosuffisance (40,2% de citations). On retrouve dans cette dernière des items tels que « *égoïste* » et « *insensible* ». La troisième thématique évoquant le manque d'organisation a été citée par 21,9% des répondants. Elle s'illustre par des items comme « *désorganisé* » ou encore « *désordonné* ». La quatrième thématique, citée par 28,3% de l'échantillon, regroupe des items, tels que « *impulsif* » ou « *impatient* », renvoyant au manque de contrôle. La cinquième thématique est tournée vers le manque de loyauté. Elle a été citée par 22,5% des personnes interrogées. On y retrouve des items tels que « *infidèle* » ou encore « *lâche* ». Dans la sixième thématique, citée par 20,7% de l'échantillon, des items tels que « *fainéant* » ou « *paresseux* » font référence à l'oisiveté. Enfin, la dernière thématique relative au fait d'être enfantin, a été citée par 11,8% de l'échantillon. Elle regroupe des items tels que « *puéril* » ou « *immature* ».

Tableau 21 : Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items négatifs associés aux hommes

Thématiques	Items représentatifs	Citation	Fréquence dans la thématique
Sentiments de supériorité 53,8% (268)	Macho	165	61,6%
	Orgueilleux	23	8,6%
Auto suffisant 40,2% (200)	Egoïste	70	35%
	Insensible	28	14%
	Egocentrique	27	13,5%
Manque de contrôle 28,3% (141)	Impulsif	28	19,9%
	Impatient	19	13,5%
	Violent	17	12,1%
Manque d'organisation 21,9% (109)	Désordonné	61	55,9%
	Désorganisé	33	30,3%
Manque de loyauté 22,5% (112)	Infidèle	58	51,8%
	Lâche	23	20,5%
Inactif 20,7% (103)	Fainéant	70	68%
	Paresseux	16	15,5%
Enfantin 11,8% (59)	Immature	17	28,8 %
	Puéril	7	11,8%

Globalement, les hommes et les femmes positionnent les thématiques dans le même ordre (cf. Tableau 22). Néanmoins les femmes positionnent le thème « *inactif* » en sixième position, là où les hommes la placent en quatrième position.

Tableau 22 : *Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe*

	Femmes (N= 391)	Hommes (N=107)
Sentiments de supériorité	28,4%	21,9%
Auto suffisant	19,8%	21,4%
Manque de contrôle	13,1%	19,3%
Manque de loyauté	12,1%	7,8%
Manque d'organisation	11,7%	7,8%
Oisiveté	9%	15,6%
Enfantin	5,9%	6,2%

1.4. Constitution des listes d'items féminins et masculins

A la suite de l'analyse thématique réalisée sur les items proposés par notre échantillon, nous avons constitué une liste d'items positifs et négatifs caractéristiques des femmes ainsi qu'une liste d'items positifs et négatifs caractéristiques des hommes (cf. Tableau 23). Nous avons fait le choix de sélectionner les items les plus représentatifs de chaque thématique.

Tableau 23 : Stéréotypes féminins et masculins

Stéréotypes féminins	Stéréotypes masculins
Douce	Fort
Organisée	Sportif
Attentionnée	Viril
Sensible	Protecteur
Patiente	Courageux
Gentille	Sécurisant
Sérieuse	Travailleur
Attentive	Ambitieux
Belle	Efficace
Soigneuse	Bricoleur
A l'écoute	Intelligent
Intelligente	Logique
Maternelle	Confiant
Généreuse	Indépendant
Polyvalente	Charismatique
Aimable	Drôle
Rigoureuse	Simple
Elégante	Humour
Emotive	Macho
Susceptible	Egocentrique
Lunatique	Orgueilleux

Jalouse	Egoïste
Dépendante	Insensible
Superficielle	Impulsif
possessive	Impatient
Bavarde	Violent
Commère	Désordonné
Manipulatrice	Désorganise
Faible	Infidèle
Naïve	Lâche
Fragile	Fainéant
Maniaque	Immature
Compliquée	Puéril
Mauvaise conductrice	
Mauvais sens de l'orientation	

1.5. Discussion relative aux résultats de la première étape

Outre la constitution des listes d'items associés aux hommes et aux femmes dans la société française, cette étude apporte des éléments à la compréhension du contenu des stéréotypes de genre. D'une part, une partie de nos résultats est cohérente avec les recherches antérieures (López-Sàez, Francisco Morales, & Lisboa, 2008 ; Prentice & Carranza, 2002) et démontrent la persistance des prescriptions traditionnelles liées au genre telles que l'expressivité pour les femmes et l'instrumentalité pour les hommes. Néanmoins, pour notre échantillon, les catégories féminines et masculines, quoique relativement traditionnelles, ne sont pas toujours constituées des mêmes caractéristiques que celles développées dans la littérature. Pour les femmes par exemple, si on retrouve des adjectifs relatifs au don de soi et au fait d'être centré sur les sentiments, ces derniers sont différents de ceux présents dans les outils habituels. Ainsi, seul l'adjectif « *sensible* » est commun avec le BSRI et le PAQ. Par ailleurs, nos résultats confirment la valence négative de l'item « *émotif(ve)* ». En effet, notre échantillon a cité cet item comme une des caractéristiques négatives représentatives des femmes. Cela corrobore les résultats précédents obtenus avec le PAQ (Ward, Thorn, Clements, Dixon, & Sanford, 2006 ; K'Delant & Gana, 2009) ou le BSRI (Delignères & Matkowski, 1997) puisque cet item a finalement été supprimé de ces deux outils suite à leur validation en français. En revanche, l'item « *douce* » qui a été éliminé du PAQ lors la validation française est l'item le plus cité par notre échantillon (24.1%) comme caractéristique positive associée aux femmes. Ces résultats confirment tout l'intérêt de réaliser une étude sur un échantillon français pour déterminer les stéréotypes de genre, plutôt que de traduire les

outils existants. Cela confirme les résultats de Williams et Best (1990) qui avaient identifié peu d'adjectifs féminins et masculins communs à différents pays.

Concernant les dimensions féminines et masculines (cf. Tableau 24), de nouvelles catégories émergent des résultats, notamment pour les femmes, renvoyant par exemple au sens de l'organisation et à la fiabilité. Conformément à la théorie des rôles sociaux, nous supposons que ce résultat reflète l'entrée massive des femmes dans le monde du travail depuis les années 70. Ces dernières jonglent désormais entre sphère privée et sphère professionnelle ce qui nécessite aménagement et répartition ordonnée des activités. Par ailleurs, nos résultats corroborent en partie ceux de March et Myers (1986) dans la mesure où les dimensions mises en évidence dans cette étude font résonance avec celles qu'ils proposent. Pour les femmes, seules les dimensions « *traditionnelle, conventionnelle* » et « *romantique, orientée vers l'amour* » ne sont pas évoquées dans notre échantillon. Cela traduit sans doute l'évolution du rôle des femmes dans la société. Du fait de leur investissement dans la sphère professionnelle, les femmes ne sont plus autant perçues comme « traditionnelles », avec le mariage et la famille comme buts principaux. En revanche, nous notons peu de différences en ce qui concerne les hommes, avec des résultats conformes aux études antérieures concernant l'évolution des stéréotypes de genre (Dieckman & Eagly, 2000 ; Prentice & Carranza, 2002).

Tableau 24 : *Synthèse des thématiques citées*

Caractéristiques féminines positives	Caractéristiques féminines négatives
Don de soi	Instabilité émotionnelle
Contrôle de soi	Centrée sur la possession
Centré sur les sentiments	Excessivité
Organisé	Médisance
Fiabilité	Faiblesse psychologique
Esthétique	Capacités spatiales
Chaleur	
Caractéristiques masculines positives	Caractéristiques masculines négatives
Physique	Sentiments de supériorité
Sécurité	Auto suffisant
Orienté vers les buts/succès	Manque de contrôle
Facile à vivre	Manque de loyauté
Intelligence logique	Manque d'organisation
Confiance en soi	Oisiveté
	Enfantin

Nous observons également que certaines dimensions positives des stéréotypes féminins sont en contradiction avec des dimensions négatives des stéréotypes masculins. Le don de soi est par exemple opposé à l'autosuffisance, l'organisation à la désorganisation, le

contrôle de soi au manque de contrôle, la fiabilité au manque de loyauté. Il en va de même concernant certaines dimensions positives des stéréotypes masculins qui sont en opposition avec des dimensions négatives des stéréotypes féminins. Ainsi, l'intelligence logique est opposée au déficit de capacités spatiales et la confiance en soi à la faiblesse psychologique. Ces résultats corroborent l'idée selon laquelle les stéréotypes de genre sont basés sur la notion des contraires. Les propositions de Spence et de ses collègues (1979) portant sur la définition des stéréotypes négatifs féminins et masculins en référence aux travaux de Bakan (1966) sont en partie validées par nos résultats. Pour rappel, les auteurs proposaient que ces derniers soient composés de caractéristiques négatives reliées à l'agentivité pour le masculin et à l'expressivité pour le féminin. Les stéréotypes négatifs qu'ils proposaient se focalisaient sur le soi et l'exclusion des autres pour le masculin et sur la communion extrême et l'agression verbale passive pour le féminin. Nous retrouvons des contenus similaires au sein de nos dimensions négatives : le sentiment de supériorité et l'autosuffisance pour le masculin et l'instabilité émotionnelle et la médisance pour le féminin. Néanmoins, au regard de nos résultats, ces dimensions ne suffisent pas à elles seules à appréhender le versant négatif des stéréotypes de genre.

2. Deuxième étape : validation des listes d'items féminins et masculins auprès d'une population générale

2.1. Procédure de l'étude menée lors de la deuxième étape

A partir des résultats précédents, deux listes d'items ont été générées (cf. Tableau 23). Ces dernières ont été présentées dans l'étape précédente. La première est composée des caractéristiques positives et négatives les plus fréquemment associées aux femmes (liste A). La seconde propose les caractéristiques positives et négatives les plus fréquemment associées aux hommes (liste B).

Chacune des deux listes a ensuite été proposée de manière aléatoire à deux échantillons distincts avec deux consignes différentes :

- « Une liste d'adjectifs va vous être proposée. Pour chacun d'entre eux, vous devez indiquer dans quelles mesures de (1) pas du tout à (5) tout à fait, ils correspondent à la femme typique ».
- « Une liste d'adjectifs va vous être proposée. Pour chacun d'entre eux, vous devez indiquer dans quelles mesures de (1) pas du tout à (5) tout à fait, ils correspondent à l'homme typique ».

Au final, 4 groupes ont ainsi été constitués comme indiqué dans le tableau 25.

Tableau 25 : Caractéristiques des groupes composant l'échantillon

	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
Taille	156	137	128	153
Type de consigne	Typique des femmes	Typique des hommes	Typique des femmes	Typique des hommes
Type d'items	Liste féminine (Liste A)	Liste féminine (Liste A)	Liste masculine (Liste B)	Liste masculine (Liste B)

L'objectif ici est de déterminer (1) les items les plus typiques des femmes et (2) les items les plus typiques des hommes afin de construire un outil permettant l'évaluation de l'identification aux stéréotypes de genre.

Dans un premier temps, il s'agit donc de vérifier que (1) les items de la liste A sont jugés significativement plus typiques des femmes que des hommes et que (2) les items de la

liste B sont jugés significativement plus typiques des hommes que des femmes. Dans cette perspective, des analyses de variances univariées ont été réalisées. Deux conditions d'application sont évoquées pour ce type d'analyses : la normalité des variables investiguées et l'homogénéité des variances entre les groupes étudiés. Néanmoins selon Howell (2008), si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, cela ne constitue pas un risque majeur pour l'interprétation des résultats. Pour chaque test effectué, ces dernières ont été vérifiées. Des tests non paramétriques ont été utilisés lorsqu'aucune des conditions n'a été vérifiée. Dans un second temps, une analyse factorielle exploratoire sur les items qui répondent aux exigences précédemment citées a été réalisée. Concernant cette dernière, cinq étapes sont nécessaires lorsque l'on souhaite réaliser une analyse factorielle exploratoire des instruments de mesure (Jolibert & Jourdan, 2011; Evrard, Pras, & Roux, 2009) :

- **Vérifier que les données peuvent être factorisées**

Trois indicateurs sont classiquement utilisés à cette étape : le test de Bartlett, l'indice KMO (Keyser Mayer Olkin) et la qualité de représentation de chaque variable avec la solution factorielle initiale. Le premier vérifie l'hypothèse qu'il n'existe aucune relation entre les items (hypothèse nulle). Le test doit donc être significatif (Bourque, Poulin, & Cleaver, 2006 ; Durand, 2005). Le second indique dans quelles mesures les items retenus sont liés entre eux et permettent de fournir une mesure adéquate du concept. Une valeur du KMO inférieure à 0.60 est insuffisante, comprise entre .60 et .70 est faible, entre .70 et .80 est moyenne, entre .80 et .90 est bonne et enfin au dessus de .90 considérée comme excellente (Bourque et al., 2006). Enfin, la qualité de la représentation de chaque variable avec la solution factorielle initiale doit être supérieure à .20 (Durand, 2005). Il convient également de vérifier le déterminant de la matrice de corrélation. Ce dernier doit être différent de 0.

- **Choisir les méthodes d'analyse et d'extraction**

Il existe différentes méthodes d'analyse et d'extraction. Le choix de l'une d'entre elles repose sur différents critères relatifs à la normalité des distributions et à l'objectif de l'analyse.

- **Choisir le nombre de facteurs à extraire**

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour définir le nombre de facteurs à retenir. On utilise classiquement le Critère de Kaiser (critères de la valeur propre) qui consiste à ne retenir que les facteurs dont la variance expliquée est supérieure à 1, et le test de Cattell. Ce

dernier consiste en l'analyse du graphique d'accumulation de variance de Cattell (1966). L'usage est de définir le nombre de facteurs à extraire selon l'endroit où une cassure se produit. Preacher et MacCallum (2002) insistent sur le fait qu'aucun critère n'est absolu et que la décision finale du nombre de facteurs à extraire reposera en partie sur la subjectivité du chercheur.

- **Choisir la méthode de rotation**

La méthode de rotation permet notamment de faciliter l'interprétation des facteurs obtenus. Peuvent être distinguées les rotations orthogonales et les rotations obliques. Les premières reposent sur l'hypothèse selon laquelle les facteurs sont indépendants. Les secondes en revanche supposent que les facteurs sont corrélés. Selon Brown (2006) la rotation oblique est plus réaliste lorsque rien n'indique que les facteurs sont indépendants. En outre, elle serait plus en mesure de refléter la réalité des phénomènes psychologiques.

- **Epurier et interpréter les facteurs**

L'interprétation de la structure factorielle repose sur deux indicateurs : l'analyse des communalités et l'analyse des saturations. La première indique la part expliquée par l'item dans le facteur. Ainsi, une communalité inférieure à 0.5 indique que l'item explique mal le facteur retenu. Concernant la saturation factorielle de chaque variable, en l'absence d'un seuil défini par la littérature, Hair, Black Babin et Anderson (2010) proposent d'éliminer les items inférieurs à 0.35 lorsque l'échantillon est inférieur ou égal à 250. En outre, dans le cas où les items présentent des saturations sur plusieurs facteurs, on peut choisir de le supprimer de l'analyse ou de le garder dans la mesure où une différence de .20 existe entre les saturations présentes dans chaque facteur (Durand, 2005).

2.2. Caractéristiques de l'échantillon

L'échantillon total composé de 574 personnes a été scindé en quatre groupes. Le groupe A est composé de 156 personnes (44,2% d'hommes et 55,8% de femmes) avec une moyenne d'âge de 28,4 ans ($ET = 10,45$ ans). Le groupe B est composé de 137 personnes (37,2 % d'hommes et 62,8% de femmes) dont la moyenne d'âge est de 29,5 ans ($ET = 11,28$ ans). Le groupe C est composé de 128 personnes (42,2% d'hommes et 57,8% de femmes) dont la moyenne d'âge est de 27,6 ans ($ET = 10,15$ ans). Le groupe D est composé de 153 personnes (39,2% d'hommes et 60,8% de femmes) dont la moyenne d'âge est de 28,6 ans (ET

= 10,34 ans). Les résultats relatifs aux niveaux d'étude, aux statuts et aux catégories socioprofessionnelles sont présentés pour chaque groupe en annexe (Annexe 1, p. 259)

Les analyses de variance n'ont révélé aucune différence significative entre les 4 groupes concernant l'âge. Les analyses de chi² n'ont montré aucune différence significative entre les quatre groupes concernant le sexe, le statut, la catégorie socioprofessionnelle et le niveau d'étude (cf. Annexe 1, p. 258)

2.3. Résultats

2.3.1. Constitution des items féminins

Aucune de nos caractéristiques ne présente une distribution normale et seules « *patiente, gentille, intelligente, polyvalente, émotive, jalouse, possessive, manipulatrice, fragile et maniaque* » respectent la condition d'homogénéité des variances entre les groupes. Pour ces dernières, nous avons réalisé le test du T de Student, pour les autres celui du U de Mann-Whitney.

Les résultats des comparaisons de moyennes présentées dans le tableau 26 indiquent que 19 items sont jugés significativement plus typiques de femmes que des hommes. Parmi eux, 8 sont des caractéristiques jugées négatives dans l'étude précédente et 11 sont des caractéristiques jugées positives.

Tableau 26 : Résultats des comparaisons de moyennes réalisées sur les moyennes obtenues par la femme typique (groupe A) et l'homme typique (groupe B) sur chaque item de la liste A

	Groupe A	Groupe B	Valeur de t	Valeur de U
Douce	3.42	2.99		7933.5 ***
Organisée	3.25	2.82		7884.5 ***
Attentionnée	3.34	3.02		8494.5 **
Sensible	3.53	2.93		7008 ***
Patiente	2.96	2.70	2.001*	
Gentille	2.96	3.23	-2.505**	
Sérieuse	3.19	3.02		9405 *
Attentive	3.17	2.84		8446 **
Belle	3.11	3.09		<i>ns</i>
Soigneuse	3.31	2.69		6427 ***
A l'écoute	3.31	2.77		7464 ***
Intelligente	3.03	3.24	-1.948 *	
maternelle	3.79	2.46		5883.5 ***
Généreuse	3.11	3.10		8973 *
Polyvalente	3.51	3.23	2.27 *	

Aimable	2.93	3.16		<i>ns</i>
Rigoureuse	3.08	3.00		<i>ns</i>
Elégante	3.15	3.15		<i>ns.</i>
Emotive	3.67	2.74	7.532 ***	
Susceptible	3.26	3.02		9261.5 *
Lunatique	2.89	2.72		<i>ns</i>
Jalouse	3.26	3.39	<i>ns.</i>	
Dépendante	3.13	2.80		8666 **
Superficielle	2.79	2.73		<i>ns</i>
Possessive	3.17	3.32	<i>ns.</i>	
Bavarde	3.58	2.66		5698 ***
Commère	3.58	2.20		4511 ***
Manipulatrice	2.89	2.85	<i>ns</i>	
Faible	2.47	2.50		<i>ns.</i>
Naïve	2.84	2.73		<i>ns.</i>
Fragile	3.07	2.64	3.326 ***	
Maniaque	2.82	2.39	3.7 ***	
Compliquée	3.44	2.98		8274 ***
Mauvaise conductrice	2.54	2.83		9095.5 *
Mauvais sens de l'orientation	2.93	2.47	3.217 ***	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Une analyse factorielle a été réalisée sur les items présentés précédemment. La méthode d'extraction « *factorisation en axes principaux* » a été préférée au regard de la non normalité de nos données (Bourque, Poulin, & Cleaver, 2006). Nous avons utilisé une rotation oblique puisqu'elle permet l'obtention de facteurs indépendants, mais aussi, et c'est là leur principale force, de facteurs corrélés convenant généralement mieux à la réalité des sciences sociales (Pett, Lackey & Sullivan, 2003). Le critère de KMO = .920 et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(66, N = 156) = 1182,6, p < .001$. Le déterminant de matrice de corrélation est différent de 0. Les deux dimensions expliquent 62,6% de la variance totale. Le critère de Kaiser et le graphique de Cattell indiquent tous deux une solution à deux facteurs. Le premier regroupe les stéréotypes féminins indésirables et explique 48% de la variance. Le second regroupe les stéréotypes féminins désirables et expliquent 14% de la variance. Les analyses de fiabilité indiquent des alphas de .896 pour le facteur 1 ; .894 pour le facteur 2 ; .915 pour le facteur général.

Tableau 27 : Analyse factorielle sur les stéréotypes féminins

Items	Extraction	Facteur 1	Facteur 2
Commère	.735	.865	
Bavarde	.674	.782	
Dépendsière	.555	.782	
Susceptible	.564	.750	
Emotive	.676	.735	
Complicquée	.540	.699	
Attentionnée	.749		.853
A l'écoute	.624		.819
Attentive	.598		.743
Soigneuse	.576		.734
Sensible	.657		.734
Douce	.570		.733

2.3.2. Constitution des items masculins

Là également, aucune de nos caractéristiques ne présente une distribution normale et « *courageux, bricoleur et lâche* » ne respectent pas les conditions d'homogénéité des variances entre les groupes. Nous réaliserons un test U de Mann-Withney pour ces dernières et un T de Student pour les autres variables de l'étude.

Les résultats des comparaisons de moyennes présentés dans le tableau 28 indiquent que 20 items sont jugés significativement plus typiques des hommes que des femmes. Parmi eux, 13 sont des caractéristiques jugées négatives dans l'étude précédente et 7 sont des caractéristiques jugées positives.

Tableau 28 : Résultats des tests-t réalisés sur les moyennes obtenues par la femme typique (groupe C) et l'homme typique (groupe D) sur chaque item de la liste B

	Groupe D	Groupe C	Valeur de t	Valeur de U
Fort	3.24	3.43	<i>ns</i>	
Sportif	2.77	3.39	5.382***	
Viril	1.70	3.64	15.757***	
Protecteur	3.43	3.42	<i>ns</i>	
Courageux	3.48	3.24		8509 *
Sécurisant	3.13	3.54	3.241***	
Travailleur	3.53	3.00	- 4.509***	
Ambitieux	3.19	3.20	<i>ns</i>	
Efficace	3.48	2.99	- 4.17***	
Bricoleur	2.33	3.54		3816 ***
Intelligent	3.38	3.03	- 3.295***	
Logique	2.95	3.14	<i>ns</i>	
Confiant	2.82	3.16	2.949**	

Indépendant	3.35	3.19	<i>ns</i>	
Charismatique	2.95	3.03	<i>ns</i>	
Drôle	3.02	3.18	<i>ns.</i>	
Simple	2.66	2.89	1.848*	
Humour	3.01	3.24	2.027*	
Macho	1.80	3.31	11.328***	
Egocentrique	2.74	3.01	2.102*	
Orgueilleux	2.80	3.16	3.048**	
Egoïste	2.56	2.93	2.972**	
Insensible	1.93	2.73	6.212***	
Impulsif	3.19	3.22	<i>ns</i>	
Impatient	3.32	3.20	<i>ns.</i>	
Violent	2.02	2.78	6.071***	
Désordonné	2.45	3.25	6.208***	
Désorganise	2.49	3.15	4.895***	
Infidèle	2.55	2.90	2.867**	
Lâche	2.27	2.71		7474 ***
Fainéant	2.21	2.76	4.497***	
Immature	2.40	3.12	5.434***	
Puéril	2.44	2.91	3.614***	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Nous avons réalisé une analyse factorielle sur les items précédemment sélectionnés (cf. Tableau 29). La méthode d'extraction « *factorisation en axes principaux* » a été préférée au regard de la non normalité de nos données et nous avons sélectionné la méthode de rotation oblique. Le critère de KMO = .812 et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(55, N = 153) = 690,201, p < .001$. Le déterminant de matrice de corrélation est différent de 0. Le critère de Kaiser et le graphique de Cattell indiquent une solution en trois facteurs qui expliquent 56 % de la variance totale. Le premier facteur regroupe les stéréotypes masculins indésirables et explique 35 % de la variance. Le second facteur regroupe des stéréotypes masculins désirables relatifs au physique et explique 15 % de la variance. Le troisième facteur regroupe des stéréotypes masculins désirables relatifs au charisme et explique 6 % de la variance. Les analyses de fiabilité indiquent des alphas de .853 pour le facteur 1 ; .822 pour le facteur 2 ; .680 pour le facteur 3 ; .841 pour le facteur général.

Tableau 29 : *Analyse factorielle sur les stéréotypes masculins*

Items	Extraction	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Egoïste	.604	.770		
Immature	.590	.765		
Puéril	.614	.751		
Lâche	.559	.735		
Orgueilleux	.436	.650		
Sécurisant	.638		.758	
Bricoleur	.562		.740	
Viril	.542		.731	
Sportif	.549		.716	
Confiant	.537			.725
Humour	.516			.715

2.4. Discussion relative aux résultats de la deuxième étape

Des 68 items définis lors de la première étude auprès d'étudiants de psychologie, seuls 39 d'entre eux ont été jugés significativement plus typiques soit des hommes soit des femmes, dans cette étude. Nous constatons que certains items majoritairement cités dans la première étude comme étant typique des femmes, sont exclus dans cette étude. C'est le cas notamment de l'item « jalouse » qui était la caractéristique négative associée aux femmes la plus citée dans la première étude ou encore de l'item « fort » qui était la caractéristique positive associée aux hommes la plus citée. Cela souligne, à notre sens, toute l'importance d'utiliser une population représentative de la société, et donc hétérogène, lorsque l'on souhaite définir les stéréotypes de genre.

Un premier constat s'impose à la lecture des résultats. Les stéréotypes associés aux hommes sont majoritairement négatifs (13 sur 20) alors que ceux associés aux femmes sont majoritairement positifs (11 sur 19). Cela confirme que les stéréotypes féminins sont perçus comme étant plus favorables que les stéréotypes masculins (Eagly & Mladinic 1994 ; Rudman & Goodwin, 2004). Nous notons également que les analyses factorielles réalisées sur les stéréotypes féminins comme masculins font apparaître que les dimensions négatives sont prépondérantes par rapport aux dimensions positives (48% de variance sur 62,6% au total pour le féminin et 35% de variance sur 56% au total pour le masculin).

En termes de contenu, les stéréotypes féminins conservés suite à l'analyse factorielle font référence au don de soi, au fait d'être centré sur les sentiments et au contrôle de soi pour les désirables, et à l'instabilité émotionnelle, à l'excessivité, à la médisance et au fait d'être

centré sur la possession pour les indésirables. Les stéréotypes masculins réfèrent quant à eux au physique, à l'intelligence logique, à la sécurité et au fait d'être facile à vivre pour les désirables. Les stéréotypes masculins indésirables renvoient à l'autosuffisance, au manque de loyauté, au sentiment de supériorité et au fait d'être enfantin. Les tableaux 30 et 31 synthétisent ces résultats.

Tableau 30 : *Synthèse des stéréotypes selon leur dimension de référence*

Stéréotypes féminins	Dimensions	Stéréotypes masculins	Dimensions
Commère	Médisance	Egoïste	Auto-suffisant
Bavarde	Médisance	Immature	Enfantin
Dépensière	Centrée sur la possession	Puéril	Enfantin
Susceptible	Instabilité émotionnelle	Lâche	Manque de loyauté
Emotive	Instabilité émotionnelle	Orgueilleux	Sentiment de supériorité
Compliquée	Excessivité	Sécurisant	Sécurité
Attentionnée	Centrée sur les sentiments	Bricoleur	Intelligence logique
A l'écoute	Centrée sur les sentiments	Viril	Physique
Attentive	Contrôle de soi	Sportif	Physique
Soigneuse	Contrôle de soi	Confiant	Confiance en soi
Sensible	Centrée sur les sentiments	Humour	Facile à vivre
Douce	Don de soi		

En comparaison des dimensions mises en évidence dans la précédente étude, nous constatons que la chaleur et l'orientation vers les buts, pourtant évoquées comme des dimensions traditionnelles de la féminité et de la masculinité dans la littérature, ne sont plus représentées parmi les items sélectionnés. En dehors de ces dimensions, toutes les dimensions relatives aux stéréotypes masculins positifs sont représentées parmi les items conservés. En revanche, trois des dimensions féminines positives sont supprimées en plus de la chaleur (le sens de l'organisation, la fiabilité et l'esthétique). Les dimensions féminines restantes sont en outre relativement traditionnelles puisqu'elles font référence au style allocentrique des femmes (Gutmann, 1970) et à leur expressivité (Spence & Hemleich, 1978). Concernant les dimensions négatives, nous retrouvons également des catégories féminines et masculines traditionnelles. Les premières réfèrent au versant négatif de l'expressivité (instabilité émotionnelle, médisance) et les secondes renvoient au style égocentré.

Finalement nous constatons peu de changement dans le contenu des stéréotypes de genre ce qui est consistant avec les résultats de la méta-analyse réalisée par Lueptow, Garovich-Szabo et Lueptow (2001).

Tableau 31 : *Synthèse des thématiques de référence des stéréotypes cités*

Caractéristiques féminines positives	Caractéristiques féminines négatives
Don de soi	Instabilité émotionnelle
Contrôle de soi	Centrée sur la possession
Centré sur les sentiments	Excessivité
	Médisance
Caractéristiques masculines positives	Caractéristiques masculines négatives
Physique	Sentiments de supériorité
Sécurité	Auto suffisant
Facile à vivre	Manque de loyauté
Intelligence logique	Enfantin
Confiance en soi	

3. Troisième étape : validation de l’outil d’identification aux stéréotypes de genre auprès d’une population générale

3.1. Procédure menée lors de la troisième étape

L’objectif de cette étude est de vérifier la validité de construit de l’outil d’évaluation de l’identification aux stéréotypes de genre. Pour ce faire, les participants étaient invités à répondre à une étude composée de deux questionnaires en sus de questions sociodémographiques.

Le premier questionnaire, évaluant l’identification aux stéréotypes de genre (ISG, cf. annexe 2, p. 261), est composé des douze items féminins et des onze items masculins précédemment sélectionnés (cf. Tableau 30). Pour chacun des items, les participants devaient indiquer dans quelles mesures ces derniers s’appliquaient à eux-mêmes, de (1) pas du tout à (5) tout à fait.

Le second questionnaire, le Personal Attribute Questionnaire (PAQ, cf. annexe 2, p. 260) développé par Spence et Hemlreich (1979), est composé des treize items (cf. Tableau 32) conservés lors des validations en français (K’Delant & Gana, 2009), et dont six renvoient à de l’expressivité et sept à de l’instrumentalité. Les items étaient placés par paires opposées. Pour chacun des items, les participants devaient se positionner entre ces deux paires. Par exemple, pour l’item « actif » les participants étaient invités à se positionner sur une échelle allant de (1) très passif à (5) très actif.

Tableau 32 : *Items présents dans l’ISG et dans le PAQ*

Items féminins de l’ISG	Items masculins de l’ISG	Items expressifs du PAQ	Items instrumentaux du PAQ
Commère	Egoïste	Se consacre aux autres	Indépendant
Bavarde	Immature	Serviable	Actif
Dépensière	Puéril	Aimable	Compétitif
Susceptible	Lâche	Sensible aux sentiments des autres	Ne baisse pas les bras
Emotive	Orgueilleux	Compréhensif	Sûr de soi
Complicquée	Sécurisant	Chaleureux	Maîtrise de soi
Attentionnée	Bricoleur		Sentiment de supériorité
Attentive	Sportif		
Soigneuse	Confiant		
Sensible	Humour		
Douce			

Trois hypothèses doivent être vérifiées pour atteindre notre objectif :

1. Nous devons observer une corrélation entre les scores obtenus au questionnaire d'identification aux stéréotypes de genre et à ceux obtenus au PAQ. Plus précisément, il est attendu que (1) les scores de féminité positive et d'expressivité soient corrélés positivement et que (2) les scores de masculinité positive et d'instrumentalité soient corrélés positivement.
2. Il doit être possible d'obtenir dans notre échantillon des profils androgynes, indifférenciés, masculins et féminins à partir des scores obtenus au questionnaire d'identification aux stéréotypes de genre.
3. Nous devons observer un lien entre le sexe des participants et les profils d'identification aux stéréotypes de genre.

Trois méthodes statistiques ont été utilisées pour vérifier ces hypothèses : l'analyse corrélationnelle, la classification non hiérarchique et l'analyse fréquentielle.

Les analyses corrélationnelles consistent à identifier un coefficient de corrélation linéaire mesurant la force du lien entre les variables concernées. L'une des conditions pour utiliser un test corrélationnel paramétrique (ou corrélation de Bravais-Pearson) est de tester la normalité de la distribution de chacune des variables. Dans le cas où cette condition n'est pas remplie, il est possible d'utiliser le test non paramétrique du Tau de Kendall.

Les méthodes de classification permettent de classer les individus dans des groupes selon des critères. On distingue les méthodes hiérarchiques des méthodes non hiérarchiques. Ces dernières sont à privilégier lorsque la théorie nous indique a priori le nombre de groupes (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) et lorsque l'échantillon se compose de plus de 500 individus (Mooi & Sarstedt, 2011). En outre, cette méthode présente l'intérêt d'être moins sensible aux outliers. La méthode non hiérarchique principalement utilisée est la méthode K-Means (Hair et al., 2010). Cette dernière permet d'affecter chaque sujet au groupe dont le barycentre est le plus proche en minimisant la variance intragroupe tout en maximisant la variance intergroupe (Hair et al., 2010 ; Jolibert & Jourdan, 2011).

Dans le cadre d'une **analyse fréquentielle**, il est classique d'utiliser le test du χ^2 . Ce dernier permet de tester l'existence d'un lien entre deux variables nominales. Il est préférable

pour son interprétation que la plus petite fréquence attendue soit au moins de 5 (Howell, 2008).

3.2. Caractéristiques de l'échantillon

L'enquête a été menée par questionnaire auto-complété sur internet auprès de 542 personnes (33,4% d'hommes et 66,6% de femmes) âgés de 32,4 ans en moyenne ($ET = 13,9$ ans). L'échantillon général était composé de 56,5% d'actifs (salariés, demandeurs d'emploi et travailleurs indépendants) et de 43,5% d'inactifs (dont 38,1% d'étudiants et 5,4% de retraités). Parmi les actifs, 4,7% sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, 3,3% sont ouvriers, 37,9% sont employés, 12,5% sont professions intermédiaires et 41,6% sont cadres ou de professions intellectuelles supérieures. Concernant les niveaux de formation, 10,2% ont un niveau inférieur au bac, 57,5% ont un niveau compris entre bac et bac + 3 et 32,3% ont un niveau supérieur à bac +3.

3.3. Résultats

3.3.1. Résultats descriptifs

Les résultats descriptifs, présentés dans le tableau 33, montrent que pour notre échantillon, les scores d'expressivité, d'instrumentalité et d'identification aux stéréotypes féminins positifs et négatifs sont supérieurs à la moyenne théorique de même que les scores d'identification aux stéréotypes féminins. Pour toutes les autres dimensions de l'étude, les scores sont inférieurs à la moyenne théorique.

Tableau 33 : Moyennes obtenues à l'ISG et au PAQ

	M	ET
ISG Féminin positif	3.72	.57
ISG Féminin négatif	3.09	.66
ISG Masculin positif	2.82	.60
ISG Masculin négatif	2.01	.71
ISG Féminin	3.41	.47
ISG Masculin	2.42	.46
PAQ Expressif	3.99	.52
PAQ instrumental	3.27	.64

Ces résultats ont été complétés en réalisant des analyses de variance sur toutes les dimensions en fonction du sexe des répondants (cf. Tableau 34).¹⁶ Seuls les scores de l'ISG masculin positif ne respectent ni les critères de normalité de distribution (cf. annexe 2, p. 262), ni ceux d'homogénéité des variances. Les résultats font état de différences significatives entre les sexes sur toutes les dimensions de l'étude (cf. Tableau 37). Les femmes s'identifient plus que les hommes aux stéréotypes féminins positifs, $t(540) = -4.832, p < .001$ et aux stéréotypes féminins négatifs, $t(540) = -5.599, p < .001$. Il en résulte qu'elles s'identifient davantage aux stéréotypes féminins, $t(540) = -7.005, p < .001$. Leurs scores d'expressivité sont également plus élevés que ceux des hommes, $t(540) = -4.109, p < .001$.

Les hommes, quant à eux, s'identifient davantage que les femmes aux stéréotypes masculins positifs, $U(540) = 17795, p < .001$ et aux stéréotypes masculins négatifs, $t(540) = 5.442, p < .001$. Il en résulte qu'ils s'identifient davantage aux stéréotypes masculins, $t(540) = 11.090, p < .001$. Leurs scores d'instrumentalité sont également plus élevés que ceux des femmes, $t(540) = 5.398, p < .001$.

Tableau 34 : Moyennes obtenues à l'ISG et au PAQ selon le sexe.

	Hommes n = 181		Femmes n = 361		t ou U
	M	ET	M	ET	
ISG Féminin positif	3.55	.61	3.80	.53	- 4.832***
ISG Féminin négatif	2.87	.63	3.20	.64	- 5.628***
ISG Masculin positif	3.15	.64	2.66	.51	17795***
ISG Masculin négatif	2.24	.73	1.89	.68	5.442***
ISG Féminin	3.21	.66	3.50	.60	- 7.005***
ISG Masculin	2.70	.56	2.28	.49	11.090***
PAQ Expressif	3.86	.47	4.06	.44	- 4.109***
PAQ instrumental	3.47	.40	3.17	.42	5.398***

*** $p < .001$

Nous constatons également que les hommes s'identifient plus aux stéréotypes féminins positifs qu'aux stéréotypes masculins positifs, $W(183) = -6.807, p < .001$ mais aussi plus aux stéréotypes féminins négatifs qu'aux stéréotypes masculins négatifs, $W(183) = -7.509, p < .001$. Il en résulte qu'ils s'identifient plus aux stéréotypes féminins que masculins, $t(182) = 810.719, p < .001$, et se déclarent plus expressifs qu'instrumentaux, $t(182) = 6.468, p < .001$. Les femmes s'identifient elles aussi plus aux stéréotypes féminins, qu'ils soient positifs, $W(363) = -15.891, p < .001$, ou négatifs, $W(363) = -15.797, p < .001$, qu'aux stéréotypes

¹⁶ Les tests de normalité des distributions sont présentés en annexe 4, p. 268

masculins. Elles se déclarent également plus expressives qu'instrumentales, $W(363) = -14.578, p < .001$.

3.3.2. Analyses corrélationnelles

Seuls les scores du PAQ instrumental et de l'ISG masculin général se distribuent normalement, nous avons utilisé la corrélation de Bravais Pearson pour tester le lien entre ces deux variables et des corrélations non paramétriques (Tau de Kendall) pour les autres dimensions (cf. Tableaux 35 et 36).

Conformément à nos hypothèses, nous constatons un lien modéré entre l'identification aux stéréotypes féminins positifs et l'expressivité ($r = .427$) ainsi qu'un lien modéré entre l'identification aux stéréotypes masculins positifs et l'instrumentalité ($r = .352$).

Tableau 35 : Analyses corrélationnelles (tau de Kendall) sur les dimensions de l'ISG

	ISG Fp	ISG Fn	ISG Mp	ISG Mn	ISG F	ISG M
ISG Fp	1	.105***	<i>ns</i>	-.248***	.520***	-.161***
ISG Fn		1	-.121***	.176***	.637***	<i>ns</i>
ISG Mp			1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.459***
ISG Mn				1	<i>ns</i>	.574***
ISG F					1	<i>ns</i>
ISG M						1

*** $p < .001$

Tableau 36 : Analyses corrélationnelles paramétriques sur les dimensions du PAQ et celles de l'ISG

	ISG Fp	ISG Fn	ISG Mp	ISG Mn	ISG F	ISG M	PAQ M
PAQ F	.427***	.117***	<i>ns</i>	-.178***	.326***	-.104***	<i>ns</i>
PAQ M	<i>ns</i>	-.145***	.352***	-.117***	-.080**	.199***	

** $p < .01$; *** $p < .001$

Des analyses corrélationnelles complémentaires indiquent que plus les personnes sont âgées et moins elles s'identifient aux stéréotypes féminins négatifs ($r = -.197, p < .001$) et plus elles s'identifient aux stéréotypes masculins positifs ($r = .142, p < .001$) et à la dimension

instrumentale du PAQ ($r = .113, p < .001$). Les analyses de variance montrent des différences significatives sur l'ISG féminin négatif et l'ISG masculin positif en fonction du statut des répondants, $F(2, 539) = 15.54, p < .001$ pour le premier et $F(2, 539) = 8.321, p < .001$ pour le second. Les tests post hoc indiquent que sur l'ISG féminin négatif, les étudiants ont une moyenne significativement plus élevée ($M = 3.27$) que les actifs ($M = 3$), qui ont eux-mêmes une moyenne significativement plus élevée que les retraités ($M = 2.74$). De même, les étudiants obtiennent une moyenne significativement moins élevée ($M = 2.69$) à l'ISG masculin positif que les actifs ($M = 2.90$) et les retraités ($M = 2.97$).

3.3.3. Analyses en clusters

Nous avons réalisé une analyse en cluster selon la méthode K-moyennes à partir des deux échelles de l'ISG. Conformément à la littérature, nous avons déterminé *a priori* quatre groupes. L'analyse a convergé en onze itérations et les analyses de variance sont significatives, $F_{\text{isgF}}(3, 538) = 317.994, p < .001$ et $F_{\text{isgM}}(3, 538) = 352.988, p < .001$. Les tests post hoc (SNK) ont mis en évidence des différences significatives entre ces quatre groupes. Concernant l'ISG féminin, les moyennes des quatre groupes sont significativement différentes. Le groupe 2 obtient la moyenne la plus élevée et le groupe 4 la moyenne la plus faible. Concernant l'ISG masculin, les moyennes des groupes 2 et 3 divergent significativement du groupe 1 et du groupe 4. Ces deux groupes sont également significativement différents. Les groupes 2 et 3 obtiennent les moyennes les plus basses tandis que le groupe 4 obtient la moyenne la plus élevée.

Ces analyses ont permis de caractériser nos quatre groupes et de définir l'orientation de genre des individus les composant. Le tableau 37 synthétise ces résultats.

Tableau 37 : Synthèse des caractéristiques des quatre groupes obtenus suite aux analyses en cluster.

	Fréquence	Moyenne ISG féminin	Moyenne ISG Masculin	Type d'orientation de genre
Groupe 1 (N = 170)	31,3%	3.65	2.74	Androgyne
Groupe 2 (N = 155)	28,7%	3.77	2.05	Féminin
Groupe 3 (N = 121)	22,3%	3.01	2.07	Indifférencié
Groupe 4 (N = 96)	17,7%	2.88	2.89	Masculin

Le groupe des androgynes est composé de 170 personnes (40,6% d'hommes et 59,4% de femmes) âgées en moyenne de 31,7 ans ($ET = 13,6$ ans). Parmi elles, 57% sont

actives, 36,5% sont étudiantes et 6,5% sont retraitées. Elles sont 11,7% à détenir un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, 57% à détenir un niveau entre le baccalauréat et le bac + 3 et 31,3% à avoir un niveau supérieur à bac +3.

Le groupe des féminins est composé de 155 personnes (9% d'hommes et 91% de femmes) âgées en moyenne de 29 ans ($ET = 12,8$ ans). Parmi elles, 47,1% sont actives, 50,3% sont étudiantes et 2,6% sont retraitées. Elles sont 7,2% à détenir un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, 63,2% à détenir un niveau entre le baccalauréat et le bac + 3 et 29,6% à avoir un niveau supérieur à bac +3.

Le groupe des indifférenciés est composé de 121 personnes (25,6% d'hommes et 74,4% de femmes) âgées en moyenne de 34,7ans ($ET = 14,3$ ans). Parmi elles, 61,2% sont actives, 33,1% sont étudiantes et 5,8% sont retraitées. Elles sont 13,3% à détenir un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, 53,7% à détenir un niveau entre le baccalauréat et le bac + 3 et 33% à avoir un niveau supérieur à bac +3.

Le groupe des masculins est composé de 96 personnes (69,8% d'hommes et 30,2% de femmes) âgées en moyenne de 36 ans ($ET = 14,7$ ans). Parmi elles, 64,6% sont actives, 28,1% sont étudiantes et 7,3% sont retraitées. Elles sont 8,3% à détenir un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, 54,1% à détenir un niveau entre le baccalauréat et le bac + 3 et 37,5% à avoir un niveau supérieur à bac +3.

Les analyses de χ^2 mettent en évidence un lien significatif modéré ($V = .442$) entre le sexe et l'orientation de genre, $X^2 (3, N = 542) = 1.058, p < .001$. Les hommes sont majoritairement androgynes puis masculins tandis que les femmes sont majoritairement féminines puis androgynes (cf. Tableau 38).

Tableau 38 : *Tableau croisé sexe*orientation de genre*

	Androgyne	Féminin	Indifférencié	Masculin	Total
Hommes	38,1%	7,7%	17,1%	37%	100%
Femmes	28%	39,1%	24,9%	8%	100%

3.4. Discussion relatives aux résultats de la troisième étape

L'objectif de cette étude consistait à vérifier la validité de construit de l'outil permettant d'évaluer l'identification aux stéréotypes de genre (ISG). Dans un premier temps, nous avons vérifié que les dimensions féminine et masculine de cet outil étaient reliées respectivement aux dimensions expressive et instrumentale du Personal Attribute Questionnaire (PAQ). Nos résultats confirment ces liens et indiquent que l'ISG comme le PAQ permettent de distinguer les hommes des femmes. Ces dernières s'identifient plus aux dimensions féminines de l'ISG et se déclarent plus expressives que les hommes, tandis que ces derniers s'identifient plus aux dimensions masculines de l'ISG et se déclarent plus instrumentaux que les femmes. Cela confirme la fonction discriminante (Wood & Eagly, 2009) des items constitutifs de l'ISG et du PAQ.

Nous avons souligné dans les étapes précédentes les relations qui semblaient exister entre les dimensions négatives et positives des stéréotypes féminins. Les résultats confirment qu'il existe une relation (faible) entre les dimensions positives et négatives de stéréotypes féminins. Conformément aux travaux menés par Bakan (1966), nous attribuons ce résultat au fait que la dimension négative de l'ISG féminin correspond en partie à des stéréotypes féminins positifs excessifs. La relation entre la dimension expressive du PAQ et la dimension négative de l'ISG féminin soutiennent cette hypothèse. Nous pouvons donc supposer que l'ISF féminin négatif représente en partie une forme d'expressivité excessive.

Par ailleurs, il est constaté une faible corrélation négative entre les stéréotypes féminins positifs et les stéréotypes masculins négatifs mais aussi entre les stéréotypes masculins positifs et les stéréotypes féminins négatifs. Cela suggère que plus les personnes s'identifient aux stéréotypes masculins désirables et moins elles s'identifient aux stéréotypes féminins indésirables. De même, plus les personnes s'identifient aux stéréotypes féminins désirables et moins elles s'identifient aux stéréotypes masculins indésirables. Concernant ce résultat, nous avons déjà souligné qu'une partie des stéréotypes masculins négatifs présents dans l'ISG semblaient refléter le style égocentré qui est traditionnellement opposé au style allocentrique associé aux stéréotypes féminins positifs. Il semble donc cohérent que ces dimensions corrèlent négativement.

Alors que certaines recherches avancent que les femmes endossent de plus en plus les stéréotypes masculins (Eagly & Wood, 2013 ; Prentice & Carrenza, 2002 ; Twenge, 1997), nos résultats indiquent le contraire. Dans notre échantillon, si les hommes s'identifient

davantage que les femmes aux stéréotypes masculins, il n'en reste pas moins qu'ils s'identifient peu à ces derniers. Les hommes comme les femmes s'identifient plus aux stéréotypes féminins qu'aux stéréotypes masculins. Les résultats obtenus au PAQ sont similaires puisque les personnes quel que soit leur sexe, se déclarent plus expressives qu'instrumentales. En ce sens, s'il existe toujours des différences entre les sexes quant à l'identification aux stéréotypes féminins ou masculins, nous pouvons envisager que ces différences s'estomperont du fait de l'endossement progressif des caractéristiques féminines par les hommes. Au regard des résultats obtenus dans les étapes précédentes, nous supposons que ces derniers reflètent un changement quant à la désirabilité des stéréotypes féminins et masculins. Il semble qu'aujourd'hui, les caractéristiques féminines (positives et négatives) soient considérées comme plus désirables que les caractéristiques masculines.

Les travaux de Bem (1981) ont souligné que quatre types de profils d'individus pouvaient être distingués selon leur niveau d'identification ou (d'adhésion) aux stéréotypes féminins et masculins : les androgynes, les indifférenciées, les féminins et les masculins. C'est pourquoi nous avons cherché à vérifier que l'ISG permettait d'identifier de tels profils. A la différence de Bem (1981), nous n'avons pas utilisé les moyennes théoriques pour constituer ces groupes mais des classifications non hiérarchiques. Ces dernières permettent d'opérer des regroupements à partir d'un ensemble d'individus, dans des classes homogènes. Cette approche centrée sur les personnes présenterait l'avantage d'être plus précise lorsque l'on souhaite constituer des sous-groupes homogènes au sein d'une population (Creuzier & Terborg, 2014). Conformément à la littérature, nos résultats indiquent la présence de quatre groupes au sein de notre échantillon. Nous constatons que les profils les plus représentés dans notre échantillon sont ceux pour lesquels les scores de féminité sont élevés (31,3% d'androgynes et 28,7% de féminins) ce qui corrobore les résultats précédents quant à l'identification aux stéréotypes féminins. L'analyse des profils indiquent qu'ils remplissent leur fonction discriminante puisque nous constatons un lien entre ces derniers et le sexe des participants. Les hommes sont majoritairement représentés dans les profils pour lesquels les scores de masculinité sont relativement élevés (38,1% d'androgynes et 37% de masculins) alors que les femmes sont majoritaires dans les profils pour lesquels les scores de féminité sont élevés (39,1% de féminines et 28% d'androgynes). Il faut cependant noter que les scores de masculinité des profils androgynes et masculins, bien que supérieurs aux deux autres profils, restent inférieurs à la moyenne théorique (respectivement $M = 2.74$ et $M = 2.89$).

Ainsi, c'est surtout le manque d'identification aux stéréotypes féminins, en comparaison des autres profils, qui caractérise le profil masculin.

Nous pouvons au terme de cette étape confirmer la validité de construit de l'ISG. Les dimensions féminines et masculines sont bien reliées respectivement aux dimensions expressives et instrumentales du PAQ et elles permettent de discriminer les hommes et les femmes. Enfin, il est possible de déterminer les profils communément admis dans la littérature à partir des scores obtenus sur chaque dimension de l'ISG.

4. Quatrième étape : identification des stéréotypes positifs et négatifs associés à la profession infirmière

4.1. Procédure de l'étude menée lors de la quatrième étape

Selon la théorie des rôles sociaux (Eagly 1987 ; Eagly, Wood, & Dieckman, 2000 ; Wood & Eagly, 2002), la disparité dans la répartition des hommes et des femmes au sein des professions repose très largement sur les stéréotypes de genre. En effet, les divisions traditionnelles du travail entre les sexes auraient façonné au fil du temps les stéréotypes associés aux hommes et aux femmes mais également ceux associés aux professions. Il en résulte que certains emplois sont donc typés masculins et d'autres féminins. Les caractéristiques physiques et les professions sont donc considérées comme compatibles ou incompatibles avec les rôles masculins ou féminins. L'objectif de cette 4^{ème} étape est double. Nous cherchons d'une part à confirmer l'association de caractéristiques stéréotypiques féminines avec l'exercice de la profession infirmière dans la perception de la population générale. D'autre part, nous nous interrogeons sur l'incidence du sexe (homme, femme dans sa caractéristique différentielle) du travailleur dans cette association.

Deux questionnaires identiques ont été proposés de manière aléatoire aux participants. Ils étaient composés d'une liste de 23 stéréotypes positifs et négatifs précédemment définis soit comme féminins soit comme masculins. Pour chacun d'entre eux, les répondants devaient indiquer à quel point il leur semblait adapté, de (1) pas du tout adapté à (7) tout à fait adapté, pour qu'un homme (questionnaire A) ou une femme (questionnaire B) exerce la profession d'infirmier(e).

4.2. Caractéristiques de l'échantillon

L'enquête a été menée auprès de 431 personnes (100 hommes et 331 femmes) âgés de 32,5 ans en moyenne ($ET = 12,7$ ans) par questionnaire auto-complété sur internet. L'échantillon général était composé de 56,9% d'actifs, 28,3% d'étudiants et 14,8% d'inactifs (retraités, demandeurs d'emploi).

- Le questionnaire A a été complété par 202 personnes (21,3% d'hommes et 78,7% de femmes) âgées de 31,75 ans en moyenne ($ET = 12$ ans). L'échantillon était composé de 54,5% d'actifs, 31,2% d'étudiants et 14,3% d'inactifs.

- Le questionnaire B a quant à lui été complété par 229 personnes (24,9% d'hommes et 75,1% de femmes) âgées de 33,9 ans en moyenne ($ET = 13,2$ ans). L'échantillon était composé de 58,9% d'actifs, 25,8% d'étudiants et 15,3% d'inactifs.

Les analyses statistiques préliminaires (cf. Annexe 3, p 263) indiquent qu'il n'existe pas de différences significatives concernant l'âge, le sexe et le statut entre les deux échantillons.

4.3. Résultats

4.3.1. Les caractéristiques adaptées pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier

Tableau 39 : *Moyenne pour chaque item par ordre décroissant*

Item	Type	Moyenne	Ecart-type
A l'écoute	Féminin positif	4.71	.59
Attentif	Féminin positif	4.56	.79
Soigneux	Féminin positif	4.49	.82
Attentionné	Féminin positif	4.43	.80
Sécurisant	Masculin positif	4.31	1.01
Doux	Féminin positif	4.17	1.01
Confiant	Masculin positif	3.93	1.04
Sens de l'humour	Masculin positif	3.88	.91
Sensible	Féminin positif	3.39	1.12
Bavard	Féminin négatif	3.05	1.06
Sportif	Masculin positif	3.00	1.10
Bricoleur	Masculin positif	2.55	1.16
Emotif	Féminin négatif	2.34	1.14
Viril	Masculin positif	2.15	1.13
Complicé	Féminin négatif	1.90	1.19
Dépensier	Féminin négatif	1.88	1.09
Susceptible	Féminin négatif	1.54	1.06
Orgueilleux	Masculin négatif	1.44	1.00
Commère	Féminin négatif	1.40	.93
Puéril(e)	Masculin négatif	1.22	.85
Egoïste	Masculin négatif	1.16	.85
Lâche	Masculin négatif	1.12	.83
Immature	Masculin négatif	1.08	.70

Les résultats descriptifs présentés dans le tableau 39 indiquent que les caractéristiques féminines positives semblent adaptées pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier. En

effet, tous les items obtiennent un score au dessus de la moyenne théorique (fixée à 3) et cinq d'entre eux ont une moyenne supérieure à 4. Les caractéristiques masculines positives semblent également adaptées puisque quatre d'entre elles obtiennent un score supérieur à la moyenne théorique (cf. Tableau 40).

Tableau 40 : *Moyenne pour chaque dimension*

	Moyenne	Ecart-type
Féminin positif	4.29	.56
Féminin négatif	2.02	.73
Masculin positif	3.30	.64
Masculin négatif	1.21	.67
Féminin général	3.16	.42
Masculin général	2.25	.50

Nous avons réalisé des comparaisons de moyennes afin d'identifier si les participants considèrent que les caractéristiques féminines sont plus adaptées que les caractéristiques masculines. Seules les dimensions « masculin général » et « féminin général » se distribuent normalement (cf. Annexe 3, p. 263). Nous utilisons donc des analyses de Wilcoxon pour échantillons appariés pour toutes les dimensions excepté ces dernières pour lesquelles nous utilisons le test t.

Les résultats indiquent que les différences de rangs entre les scores de féminité positive et de masculinité positive sont significatives $W(202) = -11.695, p < .001$. L'analyse des rangs moyens indiquent que les participants valorisent plus les stéréotypes féminins désirables que les stéréotypes masculins désirables pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier. Les différences de rangs entre les scores de féminité négative et de masculinité négative sont également significatives $W(202) = -11.491, p < .001$. L'analyse des rangs moyens montrent que les participants valorisent plus les stéréotypes féminins indésirables que les stéréotypes masculins indésirables pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier. Enfin, les participants valorisent plus les stéréotypes féminin généraux ($M = 3.16$) que les stéréotypes masculins généraux ($M = 2.25$) qu'un homme exerce le métier d'infirmier, $t(202) = 25.014, p < .001$.

Les répondants considèrent donc que les stéréotypes féminins, qu'ils soient positifs ou négatifs, sont plus adaptés que les stéréotypes masculins pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier.

Des analyses complémentaires indiquent que plus les répondants sont âgés et moins ils ont tendance à considérer les caractéristiques féminines négatives ($r = -.172, p < .001$) et les caractéristiques féminines générales ($r = -.151, p < .01$) comme adaptées pour qu'un homme exerce le métier d'infirmier. Ces corrélations restent néanmoins faibles. Par ailleurs, les femmes attribuent des scores significativement plus élevés que les hommes aux caractéristiques féminines positives tandis que les hommes attribuent des scores significativement plus élevés que ces dernières aux caractéristiques masculines négatives (cf. Tableau 41). Autrement dit, les femmes plus que les hommes, considèrent qu'un homme souhaitant exercer le métier d'infirmier doit présenter des caractéristiques féminines positives. Les hommes quant à eux, considèrent plus que les femmes, qu'un homme souhaitant exercer le métier d'infirmier doit présenter des caractéristiques masculines négatives.

Tableau 41 : *Comparaison hommes/femmes questionnaire A*

Item	Hommes	Femmes	t
Féminin positif	4.14	4.34	-2.086*
Féminin négatif	2.11	1.99	<i>ns</i>
Masculin positif	3.32	3.29	<i>ns</i>
Masculin négatif	1.41	1.15	2.308*
Féminin général	3.13	3.17	<i>ns</i>
Masculin général	2.37	2.22	<i>ns</i>

* $p < .05$

4.3.2. Les caractéristiques adaptées pour qu'une femme exerce le métier d'infirmière

Tableau 42 : *Moyenne pour chaque item par ordre décroissant*

Colonne1	Type	Moyenne	Ecart-type
A l'écoute	Féminin positif	4.70	.53
Attentive	Féminin positif	4.61	.57
Soigneuse	Féminin positif	4.50	.85
Sécurisante	Masculin positif	4.47	.83
Attentionnée	Féminin positif	4.45	.68
Douce	Féminin positif	4.24	.85
Confiante	Masculin positif	4.00	.93
Sens de l'humour	Masculin positif	3.92	.89
Sensible	Féminin positif	3.13	1.14
Sportive	Masculin positif	2.98	1.14
Bavarde	Féminin négatif	2.84	1.10
Bricoleuse	Masculin positif	2.60	1.26
Emotive	Féminin négatif	2.11	1.04
Virile	Masculin positif	2.03	1.11
Dépendante	Féminin négatif	2.00	1.05

Complicquée	Féminin négatif	1.73	1.04
Susceptible	Féminin négatif	1.52	.91
Orgueilleuse	Masculin négatif	1.48	.90
Commère	Féminin négatif	1.39	.91
Puérile	Masculin négatif	1.29	.82
Egoïste	Masculin négatif	1.22	.75
Immature	Masculin négatif	1.17	.81
Lâche	Masculin négatif	1.07	.65

Les résultats descriptifs présentés dans le tableau 42 indiquent que les caractéristiques féminines positives semblent adaptées pour qu'une femme exerce le métier d'infirmier. En effet, tous les items obtiennent un score au dessus de la moyenne théorique (fixée à 3) et cinq d'entre eux ont une moyenne supérieure à 4. Les caractéristiques masculines positives semblent également adaptées puisque trois d'entre elles obtiennent un score supérieur à la moyenne théorique (cf. Tableau 43).

Tableau 43 : *Moyenne pour chaque dimension*

	Moyenne	Ecart-type
Féminin positif	4.28	.49
Féminin négatif	1.93	.68
Masculin positif	3.33	.59
Masculin négatif	1.24	.55
Féminin général	3.10	.37
Masculin Général	2.29	.39

Nous avons réalisé des comparaisons de moyennes afin d'identifier si les participants considèrent que les caractéristiques féminines sont plus adaptées que les caractéristiques masculines. Seules les dimensions « *féminin positif* » et « *masculin négatif* » ne se distribuent pas normalement. Nous utilisons donc des analyses de Wilcoxon pour échantillons appariés pour les analyses incluant ces dimensions.

Les résultats indiquent que les participants valorisent plus les stéréotypes féminins désirables que les stéréotypes masculins désirables pour qu'une femme exerce le métier d'infirmière, $W(229) = -12.694, p < .001$. Ils valorisent également plus les stéréotypes féminins indésirables que les stéréotypes masculins indésirables, $W(229) = -12.401, p < .001$. Enfin, les participants valorisent plus les stéréotypes féminins généraux ($M = 3.10$) que les stéréotypes masculins généraux ($M = 2.29$) pour qu'une femme exerce le métier d'infirmière, $t(229) = 31.574, p < .001$.

Les répondants considèrent donc que les stéréotypes féminins, qu'ils soient positifs ou négatifs, sont plus adaptés que les stéréotypes masculins pour qu'une femme exerce le métier d'infirmière.

Des analyses complémentaires indiquent que plus les répondants sont âgés et moins ils ont tendance à considérer les caractéristiques féminines négatives ($r = -.212, p < .001$) et les caractéristiques féminines générales ($r = -.190, p < .001$) comme adaptées pour qu'une femme exerce le métier d'infirmière. Ces corrélations restent néanmoins faibles. Les analyses présentées dans le tableau 44 mettent en évidence que globalement, les femmes attribuent des scores significativement plus élevés que les hommes aux caractéristiques féminines générales, $t(227) = -2.159, p < .05$. Autrement dit, les femmes plus que les hommes, considèrent qu'une femme souhaitant exercer le métier d'infirmière doit présenter des caractéristiques féminines.

Tableau 44: *Comparaison hommes/femmes questionnaire A*

Item	Hommes	Femmes	t
Féminin positif	4.22	4.29	<i>ns</i>
Féminin négatif	1.80	1.98	<i>ns</i>
Masculin positif	3.37	3.32	<i>ns</i>
Masculin négatif	1.26	1.24	<i>ns</i>
Féminin général	3.01	3.13	- 2.159*
Masculin général	2.31	2.28	<i>ns</i>

* $p < .05$

4.3.3. Comparaisons échantillon général

Des analyses de variance ont ensuite été réalisées sur l'échantillon total afin d'évaluer si les scores obtenus aux dimensions de l'ISG différaient selon le type de consigne. Les résultats mettent en évidence que pour notre échantillon, il n'existe pas de différence dans les scores attribués aux dimensions de l'ISG en fonction du type de consigne (cf. Tableau 45). **Autrement dit, il est attendu le même type de caractéristiques pour qu'un homme ou une femme exerce la profession d'infirmier.**

Tableau 45 : *Résultats des comparaisons de moyenne obtenu sur chaque dimension selon le type de questionnaire*

	Moyenne A	Moyenne B	t
Féminin positif	4.30	4.27	<i>ns</i>
Féminin négatif	2.02	1.93	<i>ns</i>
Masculin positif	3.30	3.33	<i>ns</i>
Masculin négatif	1.21	1.24	<i>ns</i>
Féminin général	3.16	3.10	<i>ns</i>
Masculin général	2.25	2.29	<i>ns</i>

4.4. Discussion relative aux résultats de la quatrième étape

Cette étape avait pour objectif de déterminer les attentes de rôles de genre associées à l'exercice d'une profession dites « *féminine* ».

Depuis les travaux d'Eagly (1987), il est admis que les rôles de genre s'expriment notamment au travers des professions. Du fait de l'association de la profession infirmière avec les stéréotypes féminins, il est attendu chez les travailleurs faisant le choix de cette profession qu'ils se conforment aux stéréotypes féminins. Certains auteurs ont ainsi montré que les hommes faisant le choix d'une profession féminine étaient l'objet de stéréotypes qui les féminisaient (Harding, 2007 ; Rudyk, 2010). Nos résultats vont dans ce sens puisque les stéréotypes féminins, qu'ils soient positifs ou négatifs, sont jugés plus adaptés que les stéréotypes masculins pour qu'un homme ou une femme exerce le métier d'infirmier. Autrement dit, il est attendu des infirmiers, quel que soit leur sexe, qu'ils se conforment aux stéréotypes féminins. Nous relevons toutefois que, quel que soit le sexe des infirmiers, il est attendu que ces derniers endossent les stéréotypes positifs de la féminité et de la masculinité. En effet, nous relevons que scores attribués à ces derniers sont supérieurs à la moyenne théorique. Bien que les participants considèrent les stéréotypes féminins plus adaptés que les stéréotypes masculins, nous pouvons supposer que les infirmiers et les infirmières présentant des profils androgynes seraient également jugés favorablement. Ainsi il serait attendu que pour exercer la profession d'infirmier, tant les hommes que les femmes présentent des profils féminins ou androgyne. Rappelons que McCutcheon (1996) a montré que seulement 7% des infirmiers étaient « *féminins* » alors qu'une majorité d'infirmières l'étaient.

Par ailleurs, nous notons que les femmes de notre échantillon semblent plus enclines que les hommes à associer les stéréotypes féminins à l'exercice de la profession infirmière. Même si les femmes semblent généralement plus disposées que les hommes à accueillir des individus de l'autre sexe dans les professions qui leur sont traditionnellement dévolues, nos résultats indiquent qu'elles mobilisent aussi les stéréotypes de genre.

5. Discussion synthétique sur les résultats de la première partie

Cette première étude visait l'objectif de construire un outil permettant d'évaluer l'identification aux stéréotypes de genre (ISG). En nous appuyant sur les différentes méthodologies proposées dans la littérature, nous avons procédé en trois étapes. Une quatrième étape a été ajoutée, afin de préciser les stéréotypes prescrits aux personnes travaillant dans la profession infirmière. Ceci dans le but de vérifier que cette profession est bien associée au stéréotype de la féminité avant de la cibler pour l'étude 2. Si chacune de ces étapes étaient nécessaires pour valider le questionnaire ISG, elles ont également permis de préciser les connaissances relatives aux stéréotypes de genre.

La première étape a mené à la constitution de deux listes d'items composées pour l'une des stéréotypes féminins et pour l'autre des stéréotypes masculins. Nous avons pris soin d'intégrer tant des stéréotypes désirables que des stéréotypes indésirables. Etant donné que l'échantillon n'était composé que d'étudiants, les deux listes d'items ont été proposées dans une seconde étape qui a permis de les valider auprès d'une population générale et de conserver les items les plus significatifs pour chaque liste. Lors de la troisième étape, nous avons proposé l'outil développé afin d'en vérifier la validité de construit. Les différentes analyses effectuées ont permis de répondre à cet objectif.

Ces étapes ont par ailleurs permis d'identifier les dimensions composant les stéréotypes féminins et masculins mais des divergences ont été constatées à ce sujet entre les deux populations interrogées. Si les résultats obtenus auprès des étudiants laissent présager d'une évolution dans les stéréotypes féminins, avec l'émergence de nouvelles catégories, cela n'a pas été confirmé auprès de l'échantillon général. Les dimensions féminines et masculines conservées au terme de la seconde étape semblent relativement traditionnelles : les premières renvoient globalement à l'orientation des femmes vers l'intégration sociale et les secondes à la force physique et à la confiance des hommes. Il est cependant intéressant que les dimensions relatives à la chaleur pour le féminin et celle se référant à l'orientation vers les buts pour le masculin ne soient finalement pas retenues. Même si les dimensions relatives aux stéréotypes de genre restent relativement traditionnelles, nous percevons des différences quant aux items les composant ce qui confirme tout l'intérêt de la construction de cet outil.

Conformément aux travaux de Bakan (1966) puis à ceux de Spence et ses collègues (1979), les dimensions négatives des stéréotypes féminins et masculins constituent en partie le

« revers » des dimensions positives. Par ailleurs, des dimensions féminines négatives semblent être en partie opposées à des dimensions positives masculines, et inversement. Les conclusions de l'étape trois viennent corroborer ces résultats.

Plusieurs résultats laissent supposer que les stéréotypes masculins sont aujourd'hui moins désirables que les stéréotypes féminins. Dans la seconde étape, nous notons que, contrairement aux stéréotypes féminins, une majorité des stéréotypes masculins identifiés sont négatifs (13 sur 20 contre 9 sur 21). Pourtant, nous avons proposé une liste composée de 18 items positifs et 17 items négatifs pour le féminin et de 18 items positifs et 15 négatifs pour le masculin. De plus, lors de la troisième étape, nos analyses soulignent que les hommes de notre échantillon s'identifient plus aux stéréotypes féminins qu'aux stéréotypes masculins. S'il existe toujours des différences entre les sexes quant à l'identification aux stéréotypes féminins ou masculins, nous pouvons envisager que ces différences s'estomperont du fait de l'endossement progressif des caractéristiques féminines par les hommes.

Enfin, les conclusions de la quatrième étape valident le fait que la profession infirmière est toujours considérée comme une profession féminine. En ce sens, il est socialement attendu des infirmier(e)s qu'ils endossent les stéréotypes féminins.

6. Limites et perspectives des études menées

Nous pouvons relever certaines limites dans ces études. Elles font notamment référence à la subjectivité du chercheur et aux populations interrogées.

La première concerne la part laissée à la subjectivité dans les étapes 1 et 3. Nous avons réalisé une analyse thématique dans la première étape et ce type d'analyse est largement sujet à l'interprétation du chercheur. Les dimensions mises en exergue dans cette étape sont donc à interpréter avec précaution. Il serait intéressant de reproduire cette étude en utilisant ces dernières comme catégories de référence afin d'en valider les contenus. En ce qui a trait à la méthode d'analyse statistique utilisée dans la troisième étape, de nouvelles méthodes de classification ont été développées récemment dans les travaux nord-américains. Il s'agit des « *mixture models* » (Muthén, 2002). La méthode pour arrêter le nombre de profils final lors des classifications traditionnelles, souvent jugée arbitraire, a amené les chercheurs à s'interroger sur cette étape. En effet, les risques de statuer sur un nombre erroné de profils sont manifestes avec les méthodes traditionnelles de classification (Speece, 1994). C'est pourquoi les chercheurs ont proposé une batterie d'indicateurs permettant de réduire la part

subjective de cette phase (Creuzier & Tilborg, 2014). Néanmoins, nous n'avons eu connaissance que trop tardivement de cette méthode pour pouvoir l'utiliser, d'autant qu'elle n'est pas disponible dans le logiciel utilisée dans ce travail (SPSS). Il serait donc intéressant de l'utiliser dans une prochaine étude portant sur les profils d'orientation de genre.

La seconde renvoie aux populations interrogées dans les études présentées. Nous avons dans une première étude, interrogé des étudiants en 1^{ère} année de psychologie. Ce choix a été guidé en grande partie par la facilité d'accès à cette population. Bien que nous ayons ensuite validé les stéréotypes identifiés dans cette première étude sur une population générale, il aurait été judicieux de commencer par interroger la population générale. En effet, nous constatons qu'un certain nombre de stéréotypes identifiés auprès des étudiants ne sont pas considérés comme tels dans la population générale. Nous supposons que nous aurions pu identifier des stéréotypes qui ne sont pas présents dans l'outil actuel si nous avions commencé par interroger une population générale.

SECONDE PARTIE - DIMENSIONS INDIVIDUELLES, SOCIALES ET ATTITUDINALES EN LIEN AVEC L'INTENTION DE QUITTER UN ETABLISSEMENT DE SOIN POUR DES INFIRMIERS ET DES AIDES-SOIGNANTS.

1. Présentation générale de l'étude et objectifs

L'objectif général de cette seconde partie porte sur l'identification des dimensions en lien avec l'intention de quitter un emploi féminin. Dans ce cadre, nous cherchons plus spécifiquement à interroger le rôle de dimensions liées au genre. Ces dernières portent sur trois niveaux : le sexe, le genre de la profession et l'identification aux stéréotypes de genre. La première partie nous a permis d'identifier des stéréotypes féminins et masculins afin de proposer un outil actualisé d'évaluation de l'identification à ces stéréotypes. Cet outil intégré dans notre modèle, permettra d'investiguer le rôle joué par l'identification aux stéréotypes de genre dans le développement de l'intention de quitter un emploi dit féminin.

En raison du manque de résultats empiriques relatifs aux expériences des hommes et des femmes dans les professions dites féminines, nous avons choisi de nous centrer sur les professions du soin dans la mesure où elles font parties des professions féminisées ayant suscitées l'intérêt des chercheurs. Même si ces travaux restent majoritairement théoriques, ils nous permettent d'envisager plusieurs hypothèses quant aux dimensions jouant un rôle dans la rétention du personnel. Ces questionnements présentent un intérêt certain pour ces professions puisqu'il est évoqué un recul de la mixité après quelques années de mise en œuvre.

Les résultats de la première partie ont montré les attentes sociales existant quant au fait que les salariés hommes ou femmes de ces professions adhèrent aux normes de la féminité. Nous aurions souhaité nous centrer sur une seule profession mais le recueil de données s'est révélé difficile. Afin d'obtenir un échantillon assez conséquent d'hommes et de femmes, nous avons pris la décision d'interroger des infirmiers et des aides-soignants. Ces professions restent relativement proches en termes d'activités et de conditions de travail mais nous vérifierons au préalable qu'il n'existe pas de différences majeures entre ces deux groupes sur les dimensions de notre étude.

2. Hypothèses

Les hypothèses s'organisent autour de quatre questionnements majeurs qui visent à répondre aux objectifs exposés dans la problématique :

1. Quel est le rôle de l'identification aux stéréotypes de genre dans le roulement volontaire du personnel ?
2. Existe-t-il des différences entre les sexes dans les niveaux d'intention de quitter ainsi que dans les dimensions attitudinales, personnelles et relationnelles, lorsque les personnes travaillent dans une profession féminine ?
3. Les dimensions classiques de l'intention de quitter agissent-elles aussi dans une profession féminine ?
4. Dans une profession dite féminine, existe-t-il des différences entre les sexes dans les dimensions agissant dans la rétention du personnel ?

2.1. Hypothèses relatives au rôle de l'identification aux stéréotypes de genre

Compte tenu de la forte association des professions du soin avec les stéréotypes féminins, et en référence à la théorie de Bem (1974, 1981) nous nous attendons à ce que les personnes de notre échantillon s'identifient significativement plus aux stéréotypes féminins qu'aux stéréotypes masculins (H1.1). En termes de profils, il est attendu que les femmes soient majoritairement schématiques (et donc féminines) et que les hommes soient majoritairement aschématiques (H1.2).

Au regard de l'importance des travaux montrant que la congruence du genre de l'individu et de celle de la professions sont associés à des niveaux de SEP accrus, nous nous attendons donc à ce que les personnes ayant un profil de genre féminin aient des niveaux de SEP plus élevés que les personnes des autres profils (H1.3). Enfin, nous nous attendons à ce que la saillance des rôles de genre chez un individu entretienne un lien avec la satisfaction au travail et avec l'engagement organisationnel. Les femmes avec des profils féminins (schématiques) devraient être plus engagées et plus satisfaites que les hommes avec des profils masculins (aschématiques) (H1.4 et H1.5).

Ces hypothèses sont schématisées dans la figure 8.

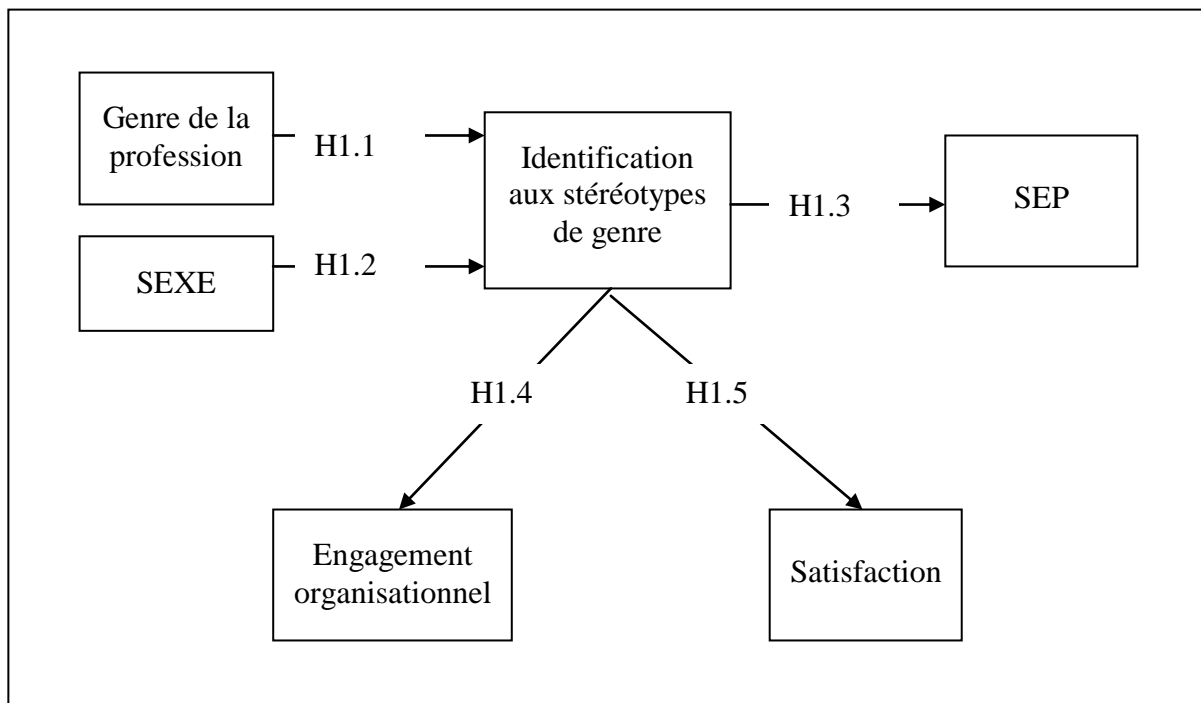


Figure 8 : Schématisation des hypothèses relatives à l'identification aux stéréotypes de genre

2.2. Hypothèses relatives aux différences de sexe

2.2.1. Incidence du sexe sur les dimensions attitudinales, relationnelles et personnelles en lien avec l'intention de quitter

Les travaux portant sur les différences de sexe sur les dimensions attitudinales et relationnelles en lien avec l'intention de quitter font état de résultats contrastés. Les études menées dans des professions féminines nous amènent à poser les hypothèses suivantes quant aux dimensions attitudinales :

- Conformément aux résultats obtenus par Bender et ses collaborateurs (2005), nous supposons que les niveaux de **satisfaction** des femmes seront significativement supérieurs à ceux des hommes (H2.1).
- Les niveaux d'**engagement organisationnel affectif** des femmes seront significativement supérieurs à ceux des hommes (H2.2). Nous nous appuyons sur les études montrant que les personnes travaillant dans une profession congruente (ou typique) sont plus engagées sur cette dimension que les personnes travaillant dans une profession incongruente (Dalgic, 2014).
- En raison de leurs alternatives d'emplois limitées en comparaison de celles des hommes (Angle & Perry, 1981), et des multiples obstacles rencontrés par les femmes pour obtenir un emploi (Grusky, 1966 ; Stewart et al., 2006) nous supposons que les niveaux d'**engagement organisationnel sur les dimensions manque d'alternative**

d'engagement et sacrifice perçu des femmes seront significativement supérieurs à ceux des hommes (H2.3 et H2.4).

- Le modèle du genre nous amène à penser que les femmes présenteront une **intention de quitter** supérieure à celle des hommes tandis que le modèle de l'emploi suppose que dans un contexte professionnel équivalent, il n'y aura pas de différence entre les sexes. Nous testerons donc ces deux hypothèses (H2.5)

Au regard du peu d'études réalisées dans des contextes professionnels féminisés, les hypothèses relatives aux différences de sexe dans les dimensions relationnelles sont exploratoires. Nous posons donc l'hypothèse selon laquelle il existe des différences de sexe dans les niveaux de **SOP** (H2.6), de **LMX** (H2.7) et de **TMX** (H2.8) en faveur des hommes. Nous nous appuyons sur les travaux de Kanter (1977) et de Taylor (2010) qui montrent que les hommes, même lorsqu'ils sont en minorité, reçoivent plus de soutien de leur supérieur et de leur équipe que les femmes. Enfin, du fait de l'importance du SEP pour les individus faisant le choix d'une mobilité de genre, nous supposons que les hommes présenteront des scores de **SEP** supérieurs à ceux des femmes (H2.9).

Ces hypothèses sont schématisées dans la figure 9

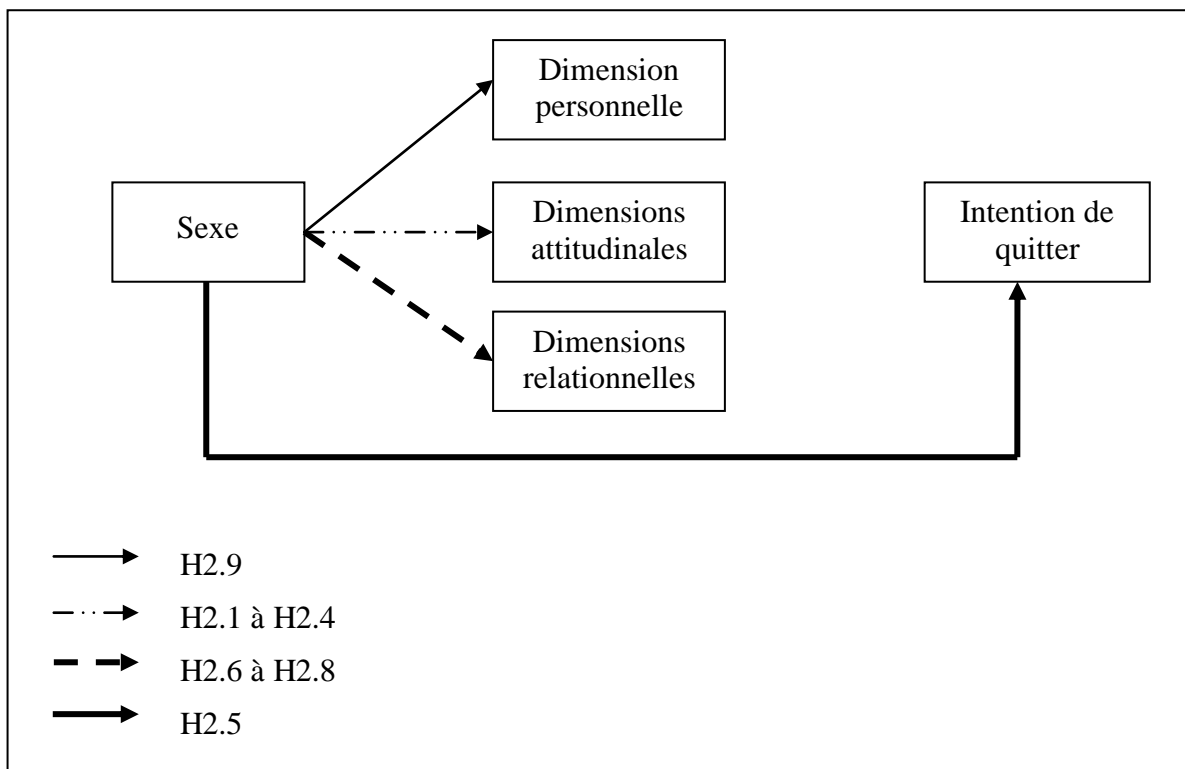


Figure 9 : Schématisation des hypothèses relatives aux différences de sexe.

2.2.2. L'incidence du sexe du supérieur

L'examen de la littérature a souligné le **sexe du supérieur** était susceptible d'influencer la qualité des échanges avec le supérieur (Dulebohn et al., 2011 ; Uhl-Bien, 2006), le soutien organisationnel perçu (Goldberg, 2010), la satisfaction au travail (Grissom et al., 2012) et l'intention de quitter (Grissom et al., 2012). Néanmoins, plusieurs explications sont avancées pour soutenir ces différences :

- 1- Du fait de leur style de leadership démocratique, les femmes supérieures favoriseraient la satisfaction et l'engagement affectif de leurs subordonnés. Ces derniers évalueraient la qualité des relations entretenues avec ces dernières plus favorablement que lorsque le supérieur est un homme. Ils auraient également moins l'intention de quitter leur organisation. En référence à ces travaux, nous supposons que les personnes ayant une femme comme supérieur présenteront des scores de **LMX** (H2.10), de **satisfaction au travail** (H2.11) et **d'engagement organisationnel affectif** (H2.12) supérieurs aux personnes ayant un homme comme supérieur. Il est également attendu que les personnes ayant une femme comme supérieure présentent des scores d'intention **de quitter** (H2.13) plus faibles que celles ayant un homme comme supérieur.
- 2- D'autres travaux suggèrent que ce n'est pas tant le sexe du supérieur qui est important, mais la similitude perçue entre ce dernier et le subordonné (Dulebohn et al., 2011 ; Uhl-Bien, 2006). Elle influencerait la qualité des échanges entre supérieur et subordonnés ainsi que la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter du subordonné. Nous nous attendons ici à ce que la congruence sexe du supérieur/sexe du subordonné soit associée à des niveaux de **LMX** (H2.14), de **satisfaction au travail** (H2.15) et **d'engagement organisationnel affectif** (H2.16) plus élevés et à des niveaux **d'intention de quitter** (H2.17) plus faibles, que lorsque le sexe du subordonné et celui du supérieur sont dissemblables.
- 3- Enfin, il est avancé que la similitude perçue entre le supérieur et le subordonné aurait une influence différenciée selon qu'elle concerne les hommes ou les femmes (Goldberg et al., 2008). En ce sens, il est attendu que les hommes ayant un homme comme supérieur présentent de plus hauts niveaux de **satisfaction au travail** (H2.18) et de plus faibles niveaux **d'intention de quitter** (H2.19) que les autres groupes. Il est également supposé que les femmes ayant une femme comme supérieure aient un **SOP** (H2.20) plus élevé que les autres groupes.

Ces hypothèses sont schématisées dans la figure 10

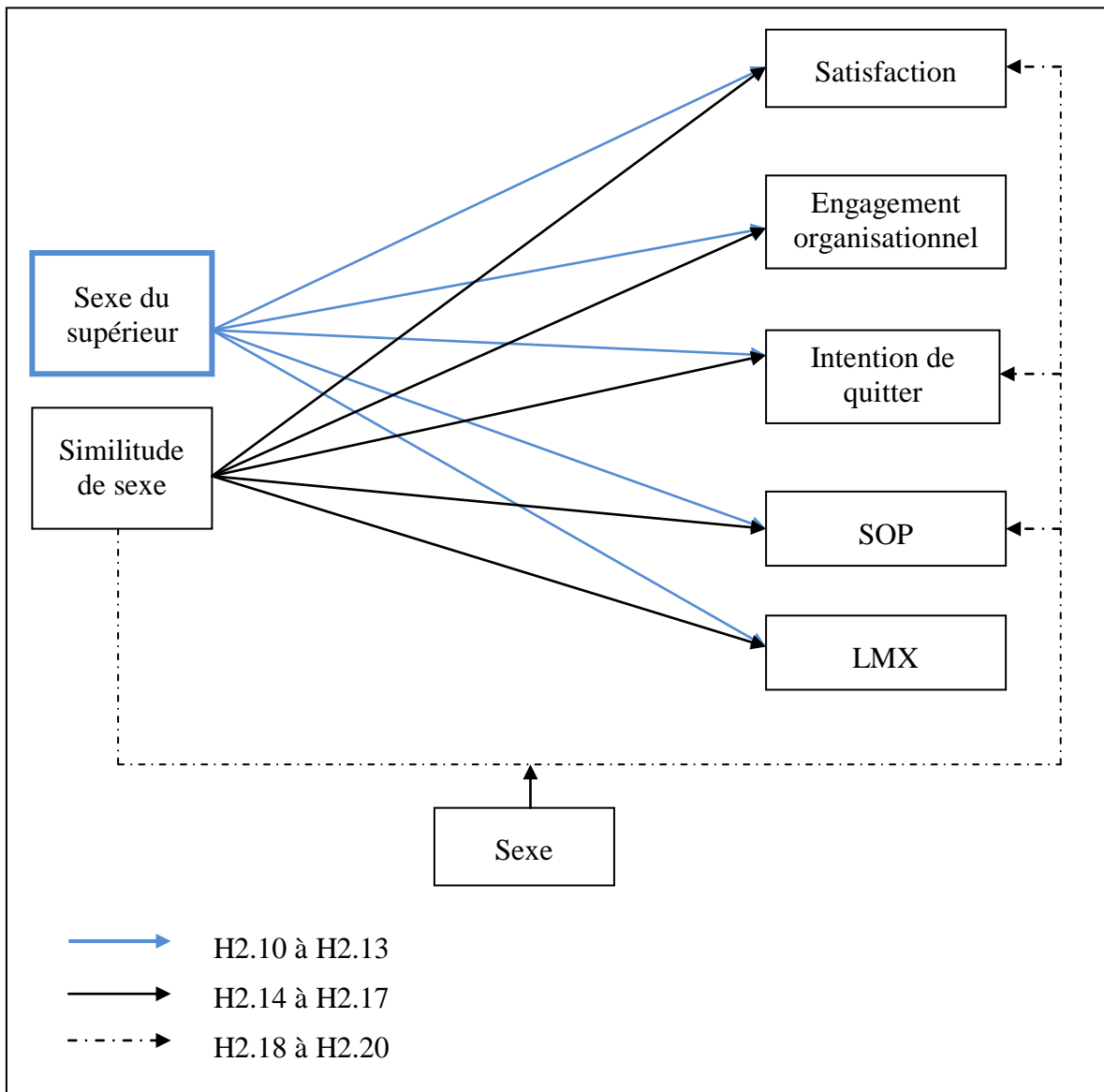


Figure 10 : Schématisation des hypothèses relatives au sexe du supérieur.

2.3. Hypothèses relatives au genre de la profession : dimensions attitudinales et relationnelles liées à l'intention de quitter un emploi dit féminin

Cette section d'hypothèses vise à améliorer les connaissances quant aux dimensions attitudinales et relationnelles en lien avec l'intention de quitter un emploi dit féminin. Pour ce faire, nous proposons en premier lieu des hypothèses relatives à l'effet direct des variables investiguées sur l'intention de quitter. Nous proposons en second lieu des hypothèses relatives aux relations entretenues entre les dimensions attitudinales et relationnelles.

2.3.1. L'effet des dimensions relationnelles et attitudeles sur l'intention de quitter

Au regard des différentes théories évoquées dans le second chapitre, nous nous attendons à ce que les dimensions d'**engagement organisationnel** et de **satisfaction au travail** entretiennent un lien direct avec **l'intention de quitter**. Nous nous interrogeons également quant à la force du lien qu'entretiennent les différentes dimensions de l'engagement organisationnel avec l'intention de quitter. Les résultats récents obtenus par Vandenberghe (2015) nous amènent à supposer que la **dimension affective** et la **dimension sacrifice perçu** seront plus fortement reliées à **l'intention de quitter** que les deux autres dimensions. Nous examinerons également à titre exploratoire l'incidence des profils d'engagement sur l'intention de quitter. En matière de dimensions relationnelles, nous nous attendons à ce que le **SOP** (H3.6) et le **LMX** (H3.7) soient reliés à l'intention de quitter.

Ces hypothèses sont schématisées dans la figure 11.

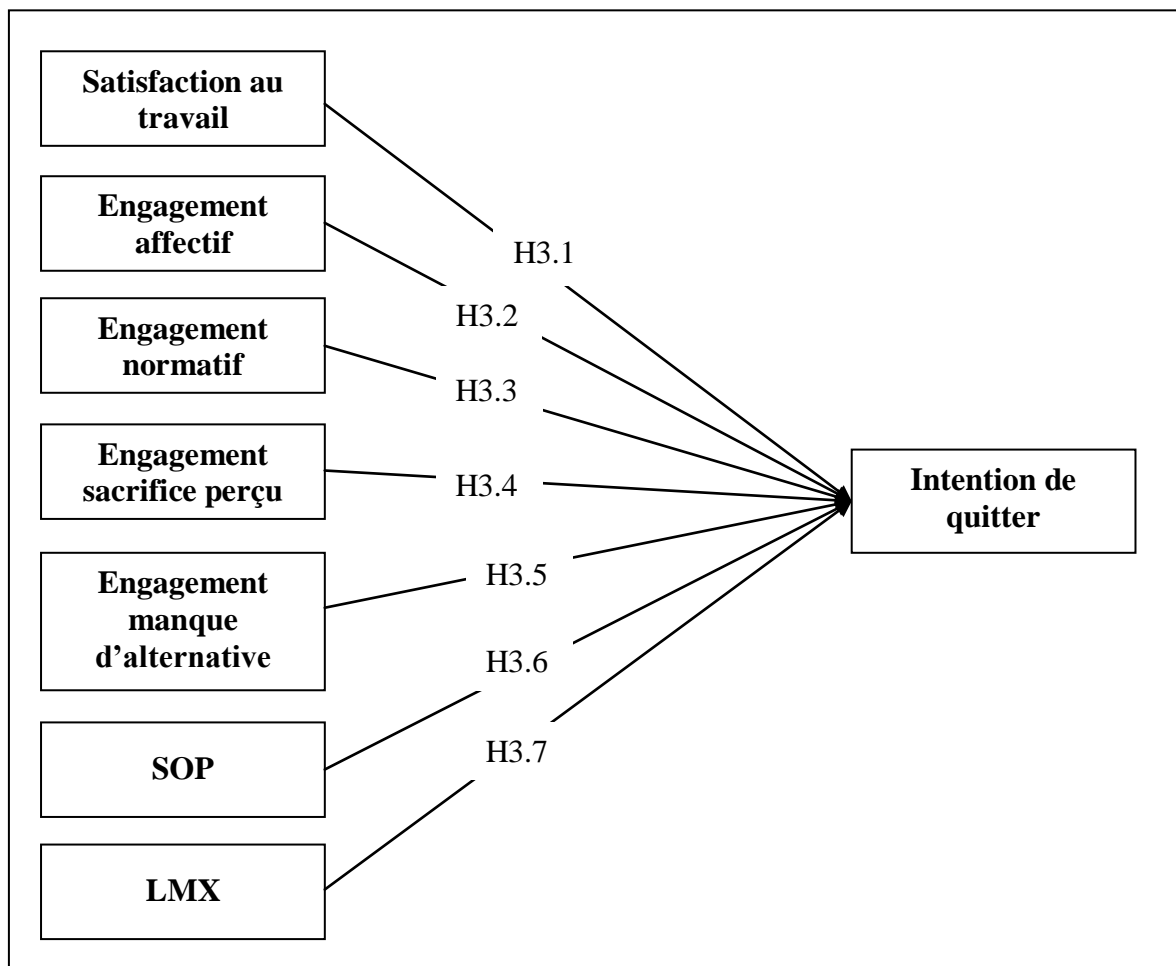


Figure 11 : Synthèses des hypothèses relatives au lien entre les dimensions attitudeles, les dimensions relationnelles et l'intention de quitter.

2.3.2. Les relations entre les dimensions attitudinales et relationnelles

Nous cherchons dans cette section à identifier les dimensions relationnelles qui ensemble participent à la satisfaction au travail et à l'engagement organisationnel. Le but étant de les intégrer ensuite dans un modèle plus large de l'intention de quitter. A ce propos, la littérature nous enseigne que **les relations de qualité entretenues avec l'équipe (TMX) et avec le supérieur (LMX)** ainsi que la **perception du soutien organisationnel (SOP)** participent à la **satisfaction au travail** et aux **dimensions affective et normative de l'engagement organisationnel**. Des interrogations subsistent d'une part sur l'importance relative de ces dimensions et d'autre part sur leur incidence sur les dimensions manque d'alternative et sacrifice perçu de l'engagement. C'est pourquoi nous souhaitons identifier tant pour la satisfaction que pour les dimensions de l'engagement organisationnel, les modèles explicatifs les plus robustes.

En accord avec les travaux antérieurs (Fabi et al., 2011 ; Kim et al., 1996 ; Lincoln & Kalleberg, 1990 ; Mowday et al., 1982 ; Price & Mueller, 1986), nous supposons que **l'engagement organisationnel affectif** médiatise le lien entre la **satisfaction au travail** et **l'intention de quitter** (H3.8) mais également le lien entre le **soutien organisationnel perçu** et **l'intention de quitter** (H3.9). Enfin, il est attendu que **l'engagement normatif** médiatise la relation entre **le soutien organisationnel perçu** et **l'intention de quitter** (H3.10). Compte tenu du peu de travaux menés sur les autres dimensions de l'engagement organisationnel, nous porterons une attention particulière à leurs éventuels effets médiateurs.

2.4. Hypothèses relatives aux dimensions attitudinales et relationnelles liées à l'intention de quitter un emploi dit « féminin » pour les hommes et pour les femmes

Conformément aux hypothèses avancées par la littérature, nous nous interrogeons quant à l'existence de dimensions différenciées dans l'intention de quitter des hommes et des femmes lorsqu'ils travaillent dans une profession féminine. Si dans ce contexte la satisfaction semble constituer une variable clé tant pour les hommes que pour les femmes, des interrogations perdurent quant au rôle joué par les différentes dimensions constitutives de l'engagement organisationnel. D'une part, la majorité des études portant sur les relations entre l'engagement organisationnel et l'intention de quitter se sont centrées sur l'incidence de la dimension affective. D'autre part, ces dernières n'ont que rarement pris en compte la dimension sexuée. Il semble donc intéressant d'inclure les trois autres dimensions dans notre étude afin de vérifier le rôle majeur accordé à la dimension affective mais aussi afin de

préciser le rôle joué par les autres dimensions chez les hommes et chez les femmes. Enfin, le rôle des dimensions relationnelles (SOP, LMX et TMX) et personnelles (SEP, identification aux stéréotypes de genre) sera également interrogé puisque ces dernières semblent revêtir une importance différenciée selon le sexe des travailleurs.

Pour répondre à ces hypothèses, nous réaliserons des analyses permettant d'identifier les modèles explicatifs les plus robustes pour l'échantillon des hommes puis pour l'échantillon des femmes. Nous compléterons ces dernières, d'analyses de médiations si les résultats suggèrent de tels effets.

3. Les variables et leurs mesures

Nous présenterons ici les différentes variables investiguées dans cette étude et les outils sélectionnés pour les mesurer. Il sera également question de la présentation des résultats des analyses factorielles réalisées pour chacun des outils, ceci afin de vérifier que ces derniers s'adaptent correctement à notre échantillon.

3.1. Les variables indépendantes

3.1.1. Les variables individuelles

Le sexe est représenté par une variable dichotomique (1 = homme, 2 = femme). Afin de contrôler les biais éventuels induits par l'activation de la catégorie, cette information est demandée à la fin du questionnaire.

L'orientation de genre a été évaluée par le questionnaire ISG (Identification aux Stéréotypes de Genre) construit lors de ce travail doctoral. L'échelle est composée de deux sous-dimensions l'une comportant douze items et l'autre onze items. La première dimension fait référence à des traits désirables et indésirables socialement perçus comme féminins (e.g. « *je suis doux (ce)* », « *Je suis bavarde* ») et présente un alpha de .70. La seconde dimension renvoie à des traits désirables et indésirables socialement perçus comme masculin (e.g. « *je suis sportif (ve)* », « *je suis égoïste* ») et obtient un alpha de .50. La fiabilité de cette dimension n'étant pas satisfaisante, les résultats seront à envisager avec précaution. Pour chacun des items, il était demandé aux répondants d'indiquer dans quelle mesure le trait évoqué s'appliquait à eux, de (1) « *pas du tout* » à (5) « *tout à fait* ». Les scores obtenus sur chaque dimension seront utilisés pour déterminer l'identification aux stéréotypes féminins et l'identification aux stéréotypes masculins. Ces scores permettront ensuite de dresser quatre profils d'orientation de genre : féminin, masculin, androgyne et indifférencié.

Le Sentiment d'Efficacité Personnelle relié au travail (SEPT) a été mesuré par l'échelle développée par Riggs, Warka, Babasa, Betancourt et Hooker (1994). Elle a été traduite en français pour les besoins de l'étude. L'échelle originale en langue anglaise est présentée en annexe 4 (p. 265) Elle comporte dix items (e.g. « *j'ai toutes les compétences nécessaires pour très bien réussir mon travail* ») dont six sont inversés. Les participants étaient invités à indiquer leur degré d'accord avec les propositions sur une échelle de Likert en 5 points allant de (1) « *pas du tout d'accord* » à (5) « *tout à fait d'accord* ».

Les analyses factorielles (cf. Tableau 46) nous ont conduite à éliminer un item (« *la plupart de mes collègues peuvent réussir ce travail mieux que moi* »). Le critère KMO est bon (.814) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(36, N = 201) = 423.888, p < .001$. Le déterminant de la matrice de corrélation est supérieur à 0 (déterminant = .115). Deux facteurs, corrélés ($r = .479$), ont été mis en évidence. Le premier facteur expliquant 30,2% de la variance est composé des items ayant été inversés. Le second facteur est composé des autres items et expliquent 10,5% de la variance. Ils expriment à eux deux 40,7% de la variance totale. L'échelle finale présente une bonne fiabilité puisque l'alpha est de .78. Dans le cadre de notre étude, nous prenons uniquement en compte le score global obtenu à cette échelle. Plus le score est élevé, plus les individus se perçoivent comme efficaces dans leur emploi.

Tableau 46 : Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de SEP

Items	Facteur 1	Facteur 2
Je doute de ma capacité à faire mon travail	.756	
Mon futur est limité à cause de mon manque de compétence	.673	
Quand je ne suis pas efficace c'est à cause de mon manque de capacité	.628	
Ca me stresse quand les autres me regardent travailler	.602	
Il y a quelques tâches requises par mon travail que je ne peux pas réussir	.446	
J'ai toutes les compétences nécessaires pour réussir mon travail		.651
J'ai confiance en mes capacités		.647
Je suis fier(e) de mes compétences et capacités professionnelles		.643
Je suis un(e) expert(e) de mon travail		.627

3.1.2. Les variables contextuelles

Le sexe du supérieur est représenté par une variable dichotomique (1 = homme, 2 = femme).

La congruence sexe du supérieur/sexe du subordonné a été évaluée à l'aide d'une variable créée à partir des réponses obtenues aux variables sexe du supérieur et sexe de l'individu. Les femmes et les hommes ayant un supérieur du même sexe qu'eux ont été regroupés sous la modalité « *congruent* » et les hommes et les femmes ayant un supérieur d'un sexe différent du leur ont été regroupées sous la modalité « *incongruent* ».

Nous avons enfin créé une troisième variable pour tester l'effet de **la congruence selon le sexe**. Les modalités sont présentées dans le tableau 47.

Tableau 47 : Présentation des modalités de l'incongruence selon le sexe

		Sexe du subordonné	
		Homme	Femme
Sexe du supérieur	Homme	1	2
	Femme	3	4

Le Soutien Organisationnel Perçu a été évalué par l'échelle de Rhoades, Eisenberger et Armeli (1986) traduite en français par Vandenberghe et Peiro (1999). Nous avons remplacé le terme « *organisation* » par « *établissement* » afin de nous adapter à la population d'étude constituée de soignant(e)s. L'échelle est composée de huit items (e.g. « *dans mon établissement on prend en compte mes opinions* », « *mon établissement se préoccupe très peu de ses employés* ») dont deux sont inversés. Cette échelle est de type Likert en 5 points allant de (1) « *pas du tout d'accord* » à (5) « *tout à fait d'accord* ». Plus le score est élevé, plus les individus se sentent soutenus par leur organisation.

Les analyses factorielles (cf. Tableau 48) ont révélé un facteur expliquant 50% de la variance totale. Le déterminant de la matrice de corrélation est supérieur à 0 (déterminant = .20). Le critère KMO est bon (.885) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(28, N = 194) = 743.768, p < .001$. L'échelle finale présente une bonne fiabilité puisque l'alpha est de .87. Dans le cadre de cette étude, nous utiliserons le score général obtenu à l'échelle. Plus le score est élevé, plus les individus se sentent soutenus par leur organisation.

Tableau 48 : Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de SOP

Items	Facteur 1
Dans mon établissement, on essaie de faire le nécessaire pour m'aider à effectuer mon travail au mieux de mes capacités	.857
Mon établissement cherche à rendre le travail des employé(e)s le plus intéressant possible	.809
Dans mon établissement, on cherche m'aider quand j'ai un service spécial à demander	.765
Dans mon établissement, on excuse les erreurs des employé(e)s quand elles sont « honnêtes »	.610
Mon établissement se préoccupe très peu de ses employé(e)s	.528
Dans mon établissement, on prend en compte mes opinions	.750
Dans mon établissement, on tire une certaine fierté des réalisations des employé(e)s au travail	.729
Même si j'effectuais le meilleur travail possible, personne ne le remarquerait dans mon établissement	.447

La qualité des échanges Leader-Membre a été mesurée à l'aide de l'échelle LMX (Leader Member Exchange) développée par Graen et Uhl-Bien (1995) et fréquemment utilisée dans les études (Ford, 2003 ; Ford & Seers, 2001 ; Han & Jekel, 2011; Keup, 2000 ; Squires et al., 2010 ; Thompson et al., 2011). Cette échelle comporte sept items et utilise le subalterne comme référent pour évaluer la qualité de la relation. Schriesheim et al. (1999) ont suggéré que le LMX est mieux mesuré du point de vue d'un membre, par opposition à la perspective du leader. Pour chaque item, il était demandé aux individus d'indiquer leur degré d'accord sur une échelle de type Likert en cinq points, de (1) « *pas du tout d'accord* » à (5) « *tout à fait d'accord* ». Plus le score est élevé, plus les individus présentent des échanges de qualité avec leur supérieur.

Les analyses factorielles (cf. Tableau 49) confirment la validité de l'échelle puisque les items expliquent 73,5% de la variance totale. Le déterminant de la matrice de corrélation est supérieur à 0 (déterminant = .001). Nous notons de fortes corrélations entre les items de l'échelle néanmoins il n'existe pas de problèmes de colinéarités majeurs pouvant nuire à l'interprétation de l'analyse. Le critère KMO est très bon (.948) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(21, N = 200) = 1293.594, p < .001$. Par ailleurs, l'alpha de Cronbach est de .95. Plus les scores de LMX sont élevés et plus les individus perçoivent entretenir des relations de qualité avec leur supérieur.

Tableau 49 : Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de LMX

Items	Facteur 1
Mon supérieur reconnaît le travail que je réalise et mon potentiel	.816
En général, je sais dans quelle direction je vais avec mon supérieur	.745
Mon supérieur a assez confiance en moi pour défendre mes décisions si je ne suis pas présent pour le faire moi-même	.847
Mon supérieur comprend mes problèmes et mes besoins	.864
Je peux compter sur mon supérieur pour me soutenir si j'en ai vraiment besoin	.903
Les relations de travail avec mon supérieur sont efficaces	.923
Mon supérieur est prêt à utiliser ses pouvoirs pour m'aider à trouver une solution à mes problèmes dans mon travail.	.889

La qualité des échanges Equipe-Membre a été mesurée à l'aide de l'échelle TMX (Team Member Exchange) développée à l'origine par Seers et Anson (1989) puis reprise par Seers, Anson, Petty et Cashman (1995). La version française a ensuite été utilisée par Delobbe (2012). La mesure comprend dix items appariés permettant de mesurer les contributions et les recettes relatives à l'échange. La moitié des items évaluent la qualité des relations d'échange

avec les membres de l'équipe et l'autre moitié leurs contraires réciproques telles « *je demande souvent de l'aide à mes collègues* » et « *de moi-même, j'aide souvent mes collègues s'ils en ont besoin* ». Les participants ont été invités à se positionner sur une échelle de type Likert de 5 points allant de (1) « *pas du tout d'accord* » à (5) « *tout à fait d'accord* ».

Les analyse factorielles présentées dans le Tableau 50 nous ont amenée à supprimer deux items (« *Lorsque mes collègues influencent positivement mon travail, je le leur fais savoir* » et « *Je demande souvent de l'aide à mes collègues* ») et révèle un facteur qui explique 35,5% de la variance totale. Le déterminant de la matrice de corrélation est supérieur à 0 (déterminant = .079). Le critère KMO est correct (.791) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(28, N = 198) = 491.305, p < .001$. Dans le cadre de cette étude, nous utiliserons le score général obtenu à l'échelle. L'alpha de Cronbach est de .80. Plus le score est élevé et plus les échanges avec les collègues sont perçus comme étant de qualité.

Tableau 50 : Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de TMX

Items	Facteur 1
De moi-même j'aide souvent mes collègues	.627
J'aide mes collègues à accomplir le travail qu'on leur donne	.692
Je suis très flexible pour échanger certaines activités avec mes collègues	.595
Lorsque j'influence positivement le travail de mes collègues, ils me le font savoir	.633
Les autres membres reconnaissent mon talents et potentiel	.600
Il m'arrive de suggérer de meilleures méthodes de travail à mes collègues	.481
Mes collègues m'aident à accomplir le travail que l'on me donne	.549
Mes collègues comprennent mes problèmes	.565

3.1.3. Les variables attitudinales

La satisfaction au travail a été évaluée à l'aide de l'échelle Minnesota Satisfaction Questionnaire version courte (MSQ) développée à l'origine par Weiss (1967) et traduite en français par Roussel (1996). La version longue de l'échelle était originellement composée de cent items constituant vingt sous-échelles évaluant la satisfaction relative à différents domaines. La version courte est composée quant à elle des vingt items représentant le mieux chacune des 20 sous-échelles originales (Ahmadi & Alireza, 2007). Les concepteurs de cette échelle distinguaient trois dimensions. La première, composée de six items, renvoie à la satisfaction extrinsèque. La seconde se compose de 2 items et renvoie à la satisfaction générale. Enfin, la troisième comporte douze items et évalue la satisfaction intrinsèque. Pour

chaque item, il était demandé aux répondants d'indiquer leur degré de satisfaction sur une échelle de type Likert en 5 point allant de (1) très insatisfait à (5) très satisfait.

De nombreux auteurs ont par la suite vérifié la structure factorielle de cet outil (Igalens & Roussel, 1998 ; Mathieu, 1991 ; Moorman, 1993 ; Roussel & El Akremi, 2002 ; Schriesheim et al., 1993). Il ressort de ces recherches qu'il n'existe pas de consensus clair sur le nombre de dimensions qui compose cet outil. A cet égard, si les auteurs s'accordent sur le fait qu'il existe au moins deux dimensions, à savoir la satisfaction intrinsèque et la satisfaction extrinsèque, certains ont mis en évidence l'existence de dimensions complémentaires. Igalens et Roussel (1998) ainsi que Mathieu (1991) indiquent par exemple que c'est la solution en quatre facteurs qui serait la plus pertinente.

Les analyses factorielles (cf. Tableau 51) nous ont amené à supprimer six items et n'ont révélé qu'un seul facteur qui explique 36% de la variance totale. Le déterminant de la matrice de corrélation est supérieur à 0 (déterminant = .003). Le critère KMO est bon (.876) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(91, N = 197) = 1119.545, p < .001$. L'alpha de Cronbach est de .89.

Bien que nous constatons l'existence d'un seul facteur, cette échelle présente l'avantage de mesurer différents aspects de la satisfaction.

Tableau 51 : Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de satisfaction

Items	Facteur 1
Possibilités de faire des choses qui utilisent vos capacités	.678
Possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative	.610
Du sentiment d'accomplissement que vous retirez de votre travail	.638
Possibilités de faire des choses différentes de temps en temps	.570
De votre importance aux yeux des autres	.557
Des compliments que vous recevez pour la réalisation d'un bon travail	.586
Possibilités d'essayer vos propres méthodes pour réaliser le travail	.481
De la compétence de votre supérieur dans les prises de décisions	.676
De la manière dont votre supérieur dirige ses employés	.675
De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mises en application	.705
De vos perspectives d'évolution de carrière	.592
Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise	.553
Des possibilités de rester occupé(e) tout le temps au cours de la journée de travail	.503
Des conditions de travail	.562

L'engagement organisationnel a été mesuré à l'aide de l'échelle développée par Meyer, Allen et Smith (1993), révisée par Stinglhamber, Betnein et Vandenberghe (2002) et inspirée de la version française de Meyer, Barak, & Vandenberghe (1996). Le questionnaire est composé de dix-huit items. Les dimensions de l'engagement affectif et de l'engagement normatif comportent chacune six items. Chacune des deux dimensions de l'engagement calculé comporte trois items. Les réponses sont cotées sous la forme d'une échelle de Likert en cinq points allant de *pas du tout d'accord* (1) à *tout à fait d'accord* (5).

Les analyses factorielles (cf. Tableau 53) confirment la validité de l'échelle puisque les items expliquent 63.9% de la variance totale. Le déterminant de la matrice de corrélation est supérieur à 0 (déterminant = .00001). Le critère KMO est bon (.868) et le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $X^2(153, N = 203) = 2327.741, p < .001$. Par ailleurs, la structure en quatre facteurs semble effectivement la plus adéquate. Le premier facteur (EA) est composé des items relatifs à l'engagement affectif et explique 36,8% de la variance totale. L'alpha est de .90. Le second facteur (EN) renvoie à l'engagement normatif et explique 12,7% de la variance totale. L'alpha est de .92. Le troisième facteur (ECMA) se compose des items faisant référence à l'engagement calculé manque d'alternative et explique 9,4% de la variance totale. L'alpha est de .75. Enfin le quatrième facteur (ECSP) contient les items d'engagement calculé sacrifice perçu et explique 5% de la variance totale. L'alpha est de .80. Notons que les dimensions affective, normative et sacrifice perçu sont corrélées entre elles (cf. Tableau 52). La dimension manque d'alternative n'est corrélée qu'à la dimension d'engagement affectif. En outre, le coefficient de corrélation est négatif.

Tableau 52 : *Corrélations entre les dimensions de l'engagement organisationnel*

	EA	EN	ECMA	ECSP
EA	1	.472	- .180	.537
EN		1	.005	.405
ECMA			1	.079
ECSP				1

Tableau 53 : Résultats de l'analyse factorielle exploratoire réalisée sur les items du questionnaire d'engagement organisationnel

Items	EA	EN	ECMA	ECSP
Je me sens affectivement attaché(e) à mon établissement	.905			
Mon établissement représente beaucoup pour moi	.882			
Je suis fier(e) d'appartenir à mon établissement	.839			
J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon établissement	.792			
J'ai vraiment le sentiment de « faire partie de la famille » dans mon établissement	.759			
Je ressens les problèmes de mon établissement comme étant les miens	.593			
J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon établissement		.904		
Je trahirais la confiance que l'on m'accorde si je quittais maintenant mon établissement		.891		
Il ne serait pas correct de quitter mon établissement maintenant même si j'y trouvais un avantage		.817		
Si l'on m'offrait un poste dans un autre établissement, je ne trouverais pas correct de quitter mon établissement actuel		.795		
Il ne serait pas moralement correct de quitter mon établissement maintenant		.779		
Je ne quitterai pas mon établissement actuel car j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent		.723		
Je reste dans mon établissement actuel car je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs			.895	
Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce que j'estime que mes possibilités de travailler ailleurs sont trop limitées			.652	
Je n'ai pas d'autre choix que de rester dans mon établissement actuel			.635	
Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce que j'y vois beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients				.875
Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce que j'en retire de nombreux bénéfices				.732
Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce qu'un autre établissement ne pourrait pas m'offrir les mêmes avantages				.681

3.2. Variable dépendante

L'intention de départ a été évaluée par l'échelle développée par Mobley et ses collaborateurs (1979) et francisée par Paillé (2006). Elle est composée de trois items (e.g. « *je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs* ») qui renvoient à trois des étapes composant le processus menant au turnover : la pensée de quitter, la recherche d'alternatives et l'intention de quitter. L'échelle présente un alpha de .89. Pour chaque item, les répondants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de type Likert en cinq points allant de (1) « *pas du tout d'accord* » à (5) « *tout à fait d'accord* ». Plus le score est élevé, plus les personnes ont la ferme intention de quitter leur établissement.

3.3. Variables contrôles

Des variables relatives à l'âge, l'ancienneté dans la profession et l'établissement ont été évaluées, puisqu'elles sont susceptibles d'influencer la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter. Enfin, une question concernant le niveau de mixité dans l'équipe de travail a été ajoutée dans un but descriptif. Elle se compose de cinq modalités, à savoir : (1) « *je suis le seul homme* » ; (2) « *les femmes sont majoritaires* » ; (3) « *il y a autant d'hommes que de femmes* » ; (4) « *les hommes sont majoritaires* » ; (5) « *je suis la seule femme* ».

4. Procédure

Les données ont été recueillies par questionnaires auto-administrés (cf. annexe 4, p. 265). Afin de toucher un maximum de participants, deux modes de diffusion ont été utilisés. Le questionnaire était disponible en ligne sur internet (69,1% des réponses) ainsi qu'en version papier (30,9% des réponses). Dans les deux cas, les questionnaires étaient contrebalancés et pour la passation sur internet, l'ordre de présentation des items était aléatoire. Pour le recueil de données réalisé en ligne, outre l'utilisation des réseaux sociaux, les forums d'aides-soignants et d'infirmiers ont été sollicités. Nous avons également utilisé le site Viadeo, permettant d'identifier les personnes suivant leur profession et nous avons envoyé des mails aux personnes susceptibles de répondre à notre étude. Le questionnaire en version papier a été mis à disposition de salariés dans les structures pour lesquelles la direction avait donné son accord. Au total, 210 personnes ont complété le questionnaire. Néanmoins, les analyses préliminaires ont conduit à éliminer six observations. L'échantillon se compose après élimination de ces données, de 204 répondants.

5. Population d'étude

Les données ont été recueillies auprès d'un échantillon de 204 personnes (42,1% d'hommes et 57,9% de femmes) exerçant soit la profession d'aide-soignant(e) (39,7%) soit la profession d'infirmier(e) (60,3%). Etant donné les dimensions investiguées et par souci d'accès à la population d'étude, nous avons écarté les salariés du secteur privé ainsi que ceux exerçant en libéral.

Les personnes interrogées travaillent donc soit en Centre Hospitalier (44,1%), soit en Centre Hospitalier Universitaire (23,1%), soit en EHPAD (32,8%). Parmi elles, 19,1% sont contractuelles en CDD, 19,6% sont contractuelles en CDI et 61,2% sont titularisées. Par ailleurs, 45,8% d'entre elles occupent un emploi de catégorie A, 21,2% un emploi de catégorie B et 33% un emploi de catégorie C. Etant donné que la profession infirmière correspond généralement à un poste de catégories B et que celle d'aide-soignante à un poste de catégorie C, nous supposons que ce résultat reflète une méconnaissance des systèmes de catégorisation des postes dans notre échantillon. Les répondants sont 19,7% à avoir un niveau d'étude inférieur au bac, 58,1% à avoir un niveau d'étude compris entre bac et bac + 3 et 22,2% à avoir un niveau d'étude supérieur à bac + 3. La moyenne d'âge est de 37,1 ans ($ET = 11,6$ ans). Les personnes interrogées travaillent dans leur établissement depuis 8.4 ans en moyenne ($ET = 9,4$ ans) et depuis 6,4 ans dans leur poste ($ET = 7,8$ ans). Elles travaillent majoritairement de jour (61,2%) et leur supérieur hiérarchique est plus fréquemment une femme (73,7%) qu'un homme (26,3%). Le niveau de mixité dans les équipes de travail des répondants est indiqué dans la figure 12. Nous constatons qu'une majorité de participants travaille dans des équipes mixtes (58,4%) ou dans des équipes où les femmes sont majoritaires (38,7%). Ce résultat est surprenant dans la mesure où il était attendu que la majorité des personnes interrogées travaillent dans des équipes où les femmes étaient majoritaires.

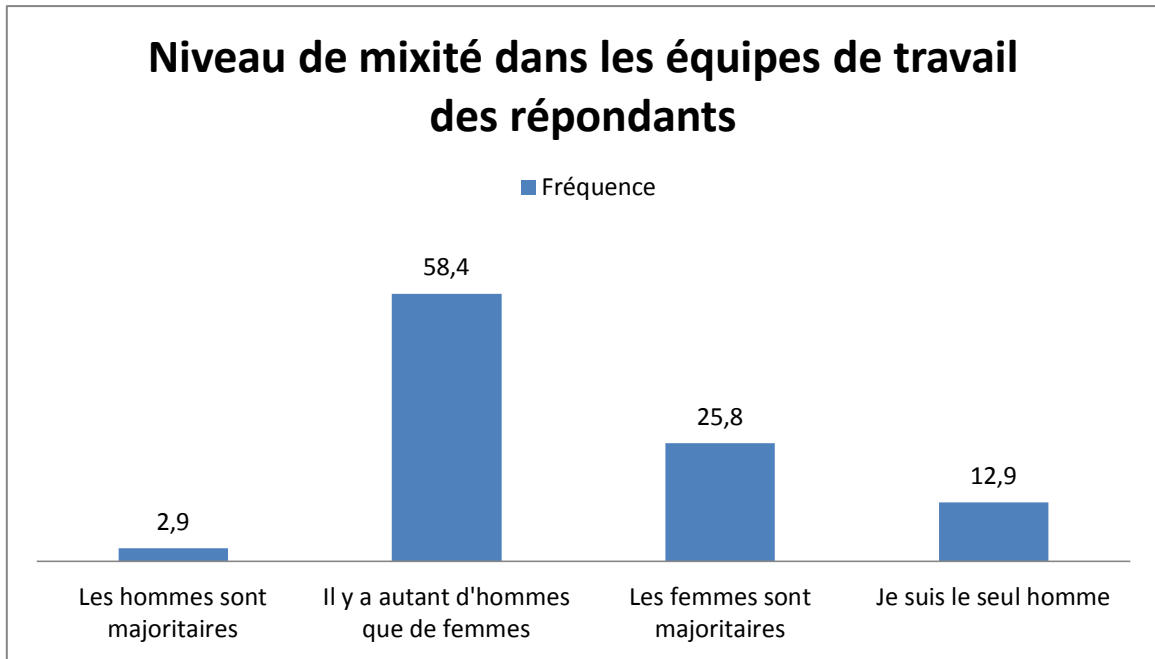


Figure 12 : Niveau de mixité dans les équipes de travail des personnes interrogées

6. Analyses préliminaires

6.1. Vérification de l'équivalence des groupes aides-soignants et infirmiers

En raison de la difficulté rencontrée pour constituer un échantillon conséquent d'hommes travaillant dans une profession à dominance féminine, nous avons fait le choix de cibler deux professions. Nous nous sommes centrée sur des professions du soin en interrogeant des personnels infirmiers et aides-soignants. Néanmoins, des analyses préliminaires sont nécessaires afin de vérifier l'équivalence de ces deux groupes pour les variables qui intéressent cette étude. Nous avons donc réalisé dans un premier temps, des analyses de variance univariées qui ont été réalisées pour chaque dimension investiguée afin de vérifier si la profession avait un effet sur ces dernières.

La distribution des variables et l'homogénéité des variances entre les groupes ont été vérifiées (cf. annexe 4, p. 272). Les données relatives à l'engagement de type sacrifice perçu, l'engagement manque d'alternative, l'intention de quitter, le LMX, l'âge, l'ancienneté dans l'établissement et l'ancienneté dans le poste ne se distribuent pas normalement. Seules les variances de l'engagement de type sacrifice perçu, l'ancienneté dans le poste et dans l'établissement sont inégales pour les deux groupes. Nous avons donc utilisé le test-t pour toutes les variables de l'étude excepté pour ces dernières.

Les résultats (cf. Tableau 54) révèlent des différences significatives entre les aides-soignants et les infirmiers sur toutes les dimensions exceptées le SEP, l'engagement de type manque d'alternative et le TMX. Les aides-soignants présentent des scores significativement supérieurs aux infirmiers concernant : la satisfaction au travail, le LMX, le SOP, l'engagement affectif, l'engagement normatif et l'engagement de type sacrifice perçu. Ils sont également en moyenne plus âgés et présentent une ancienneté dans le poste et dans leur établissement supérieures. Les infirmiers quant à eux ont un score d'intention de quitter significativement supérieur à celui des aides-soignants.

Tableau 54: Résultats des tests t réalisés sur les dimensions de l'étude en fonction du poste

	IDE n (121)		AS n (71)		Valeur de t ou de U
	M	ET	M	ET	
SEP	3.77	.68	3.93	.67	NS
SOP	2.70	.83	3.27	.83	- 4.602 ***
LMX	3.32	1.00	3.76	.98	- 3.040 ***
TMX	3.71	.62	3.86	.54	NS

Satisfaction	3.24	.71	3.53	.68	- 2.822**
EA	2.76	.93	3.16	.97	- 2.926 **
EN	1.89	1.02	2.22	1.06	- 2.197 *
ECMA	2.27	1.17	2.06	1.10	NS
ECSP	2.80	1.05	2.98	1.22	- 2.557 *
Intention de quitter	2.33	1.30	1.80	1.24	2.881 **
Age	35.44	10.47	39.73	12.52	- 3.518 **
Ancienneté établissement	5.86	7.10	7.54	8.10	3854 **
Ancienneté poste	4.44	5.59	6.27	7.90	3322.5***

* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001

Ces résultats peuvent être en partie expliqués par **le type d'établissement** dans lequel travaillent les participants. En effet, les analyses de Chi² montrent qu'il existe un lien modéré (V = 532) entre le poste occupé et le type d'établissement dans lequel les répondants travaillent, X² (2, N = 203) = 57.509, p < .001. L'analyse des fréquences indique que les aides-soignants de l'échantillon sont plus nombreux à travailler dans les EHPAD (64,2%) que les infirmiers (13,1%). A l'inverse, les infirmiers sont plus nombreux à travailler dans les centres hospitaliers (55,7%) et dans les centres hospitaliers universitaires (31,1%) que les aides-soignants (respectivement 25,9% et 9,9%). Dans la mesure où les EHPAD sont généralement de taille inférieure aux centres hospitaliers, cela peut refléter l'effet de la taille de l'établissement. Nous notons également que les infirmiers travaillent plus fréquemment en alternance jour/nuit (38,5%) que les aides soignants (14,6%), X² (2, N = 203) = 14.805, p < .001. Les aides-soignants travaillent quant à eux plus fréquemment de jour (75,8%) que les infirmiers (51,6%).

En outre, il existe également un lien modéré (V = .580) entre **le niveau de diplôme** et le poste, X² (2, N = 198) = 66.644, p < .001. Les aides-soignants sont 93,4% à détenir un niveau compris entre inférieur au bac et de Bac à Bac + 3 tandis que les infirmiers sont 97,5% à détenir un niveau supérieur au Bac (cf. Figure 8). Ces résultats sont cohérents dans la mesure où les études d'infirmiers sont accessibles avec un niveau bac (en dehors des cas de concours passés en interne) alors que les études d'aides-soignants sont accessibles sans diplôme. Il est donc logique de constater que les infirmiers occupent majoritairement un poste de catégorie A (73%) tandis que les aides-soignants occupent majoritairement un poste de catégorie C (81,7%). Un lien fort (V = 857) entre la **catégorie de poste** et le poste est donc constaté, X² (2, N = 203) = 1499, p < .001 (cf. Figure 13)

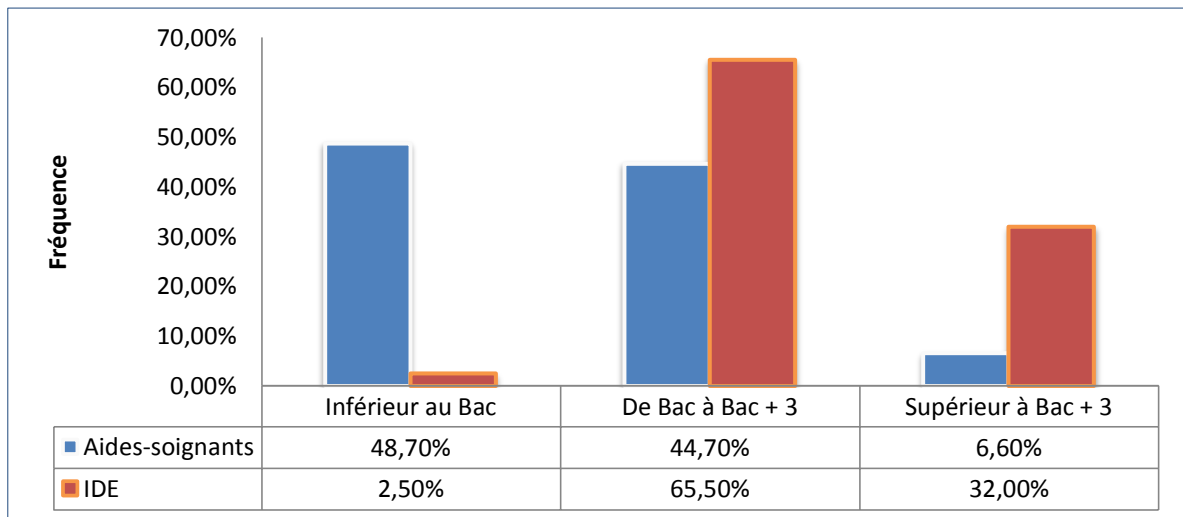


Figure 13 : Représentation des niveaux de diplôme selon le poste

Nous constatons par ailleurs l'existence d'un lien faible ($V = .166$) entre le **sexe** des répondants et le poste occupé, $X^2(1, N = 203) = 5.596, p < .05$. L'analyse des fréquences indique que les hommes sont sensiblement plus nombreux parmi les infirmiers (48,4%) que parmi les aides-soignants (31,7%).

Du fait de la problématique de notre étude, nous avons complété les analyses précédentes d'analyses spécifiques sur l'échantillon des hommes puis sur celui des femmes. Les analyses précédemment effectuées ont donc été répliquées. Ces dernières sont présentées en annexe 4 (p. 273). Les résultats mettent en évidence que :

- Pour les hommes de notre échantillon, le type de poste est lié aux dimensions attitudinales de l'étude (excepté à l'engagement de type sacrifice perçu) et aux dimensions sociales liées au leader et à l'organisation. Pour toutes ces dimensions, les aides soignants obtiennent des scores supérieurs aux infirmiers.
- Pour les femmes de notre échantillon, le type de poste est lié à toutes les dimensions sociales de l'étude ainsi qu'au SEP. Pour toutes ces dimensions, les aides soignantes obtiennent des scores supérieurs aux infirmières. Par ailleurs, les aides soignantes sont plus âgées et ont une ancienneté dans le poste et dans l'établissement supérieures aux infirmières.

Pour les hommes comme pour les femmes, le type de poste est lié au niveau de diplôme, au type d'établissement et à la CSP. Ces résultats sont similaires à ceux trouvés dans l'échantillon général.

Nous constatons que les différences relatives au type de poste occupé observées sur l'échantillon général ne sont pas les mêmes lorsque l'on prend en compte le sexe des répondants. Nous tiendrons compte de ces résultats lorsque nous réaliserons des analyses sur les hommes et les femmes pris séparément.

7. Résultats descriptifs

7.1. Résultats descriptifs relatifs à l'identification aux stéréotypes de genre

Les résultats présentés dans le tableau 55 montrent que les personnes de notre échantillon présentent des scores d'identification aux stéréotypes féminins supérieurs à la moyenne théorique. Néanmoins, les résultats obtenus sur chaque dimension montrent que seuls les scores relatifs aux stéréotypes féminins positifs sont supérieurs à cette moyenne. Pour toutes les autres dimensions, les scores moyens sont inférieurs à la moyenne théorique.

Tableau 55 : Moyennes obtenues à l'ISG

	Moyenne échantillon total		Moyenne des hommes		Moyennes des femmes		Valeur de t
	M	ET	M	ET	M	ET	
ISG Féminin	3.33	.46	3.19	.41	3.44	.47	- 3.803***
ISG Masculin	2.40	.40	2.63	.38	2.22	.33	7.938***
ISG Féminin positif	4.04	.56	3.89	.56	4.15	.54	- 3.262***
ISG Féminin négatif	2.64	.69	2.50	.66	2.73	.70	- 2.350*
ISG Masculin Positif	3.19	.60	3.49	.59	2.95	.51	6.897***
ISG Masculin négatif	1.62	.59	1.76	.69	1.51	.49	2.799**

* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001

7.2. Résultats descriptifs relatifs aux dimensions attitudinales de l'étude

Concernant les dimensions attitudinales, les résultats présentés dans le tableau 56 indiquent que les personnes interrogées se sentent globalement satisfaites de leur travail. Néanmoins, les résultats relatifs à l'engagement organisationnel sont tous inférieurs à la moyenne théorique. C'est l'engagement normatif qui obtient la moyenne la plus faible et l'engagement affectif qui présente la moyenne la plus élevée. Les répondants présentent une intention de quitter également inférieure à la moyenne théorique.

Tableau 56 : Moyennes et écarts-types relatifs aux dimensions attitudeles

	Moyenne	ET
Satisfaction générale	3.35	.71
Engagement affectif	2.92	.96
Engagement normatif	2.01	1.04
Engagement manque d'alternative	2.19	1.15
Engagement sacrifice perçu	2.87	1.12
Intention de quitter	2.11	1.30

Afin de prendre en compte les développements récents relatifs à l'engagement organisationnel, nous avons réalisé des classifications hiérarchiques (Cluster)¹⁷ à partir des scores obtenus à chaque sous-dimension le composant. L'analyse du dendrogramme et des groupes obtenus a amené à définir six profils d'engagement (cf. Tableau 57) qui respectent les critères de tailles. Les ANOVA indiquent que ces derniers sont bien significativement différents concernant l'engagement affectif, $F(5, 192) = 59.365, p < .001$; l'engagement normatif, $F(5, 192) = 55.030, p < .001$; l'engagement manque d'alternative, $F(5, 192) = 75.768, p < .001$; et l'engagement sacrifice perçu, $F(5, 192) = 45.785, p < .001$.

Le groupe 1 se compose de 16,7% des personnes et se caractérise par un engagement affectif dominant par rapport aux autres dimensions. Il y a 33,3% d'hommes et 66,7% de femmes dans ce groupe. Les personnes ont en moyenne 37.4 ans ($ET = 11,29$), travaillent dans leur établissement depuis 9 ans ($ET = 9,6$) en moyenne et dans leur poste depuis 6,4 ans ($ET = 6,13$).

Le groupe 2 concerne 9.6% de l'échantillon (52.6% d'hommes et 47.4% de femmes) et se caractérise par un engagement de type manque d'alternative dominant par rapport aux autres dimensions. Les personnes ont en moyenne 38 ans ($ET = 11.59$), leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 10.4 ans ($ET = 11.36$) et celle dans le poste de 7.68 ans ($ET = 6.94$).

Le groupe 3 englobe 12.1% de l'échantillon (33.3% d'hommes et 66.7% de femmes) et se caractérise par un engagement élevé sur toutes les dimensions exceptée sur celle du

¹⁷ Au vu la taille de l'échantillon et du caractère exploratoire de cette analyse, la méthode hiérarchique a été préférée à la méthode non hiérarchique.

manque d'alternative. Les personnes ont en moyenne 39,5 ans ($ET = 11,69$), leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 8,25 ans ($ET = 9,6$) et celle dans le poste de 7,13 ans ($ET = 11$).

Le groupe 4 inclut 22,2% de l'échantillon (40,9% d'hommes et 59,1% de femmes) et se caractérise par un engagement de continuité élevé par rapport aux autres dimensions. Les personnes ont en moyenne 36,14 ans ($ET = 11,75$), leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 8,09 ans ($ET = 9,65$) et celle dans le poste de 5,25 ans ($ET = 7,5$).

Le groupe 5 concerne 24,2% de l'échantillon (43,8% d'hommes et 56,2% de femmes) et se caractérise par un engagement élevé sur les dimensions affectives et sacrifice perçu. Les personnes ont en moyenne 38,6 ans ($ET = 12,5$), leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 8,17 ans ($ET = 9,43$) et celle dans le poste de 7,23 ans ($ET = 7,76$).

Le groupe 6 se compose de 15,1% de l'échantillon (53,3% d'hommes et 46,7% de femmes) et se caractérise par un engagement faible sur toutes les dimensions. Les personnes ont en moyenne 34,4 ans ($ET = 10,7$), leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 7,83 ans ($ET = 8,78$) et celle dans le poste de 5,6 ans ($ET = 6,39$).

Les analyses complémentaires (cf. Annexe 4, p. 275) indiquent qu'il n'existe pas de différence entre ces six groupes sur les caractéristiques socio-biographiques de l'étude excepté pour le niveau de diplôme et le type d'établissement. Il existe un lien faible ($V = .226$) entre le niveau de diplôme et le type de profil d'engagement, $X^2(10, N = 195) = 19.969$, $p < .05$ ainsi qu'un lien faible ($V = .234$) entre le type d'établissement le type de profil d'engagement, $X^2(10, N = 197) = 21.507$, $p < .05$.

Tableau 57 : Moyennes obtenus aux sous-dimensions de l'engagement selon le profil d'engagement.

	M EA	M EN	M ECMA	M ECSP	Profil d'engagement
Groupe 1 (n = 33)	3.10	1.38	1.20	1.99	EA
Groupe 2 (n = 19)	1.67	1.25	3.58	1.68	ECMA
Groupe 3 (n = 24)	4.02	3.95	1.28	3.65	Engagé (sauf MA)
Groupe 4 (n = 44)	2.78	1.94	3.45	3.02	EC
Groupe 5 (n = 48)	3.50	2.24	2.01	3.90	EA/ECSP
Groupe 6 (n = 30)	1.85	1.44	1.62	2.13	Désengagé

7.3. Résultats descriptifs relatifs aux dimensions personnelles et relationnelles de l'étude

Les résultats relatifs aux dimensions individuelles et sociales (cf. Tableau 58), indiquent que les personnes de notre échantillon se sentent relativement efficaces dans leur

emploi et qu'elles entretiennent de bonnes relations avec leur supérieur et avec leur équipe. Pour ces trois variables la moyenne de l'échantillon est supérieure à la moyenne théorique. En revanche, la moyenne de soutien organisationnel perçu est inférieure à la moyenne théorique.

Tableau 58 : *Moyennes et écarts-types relatifs aux dimensions individuelles et relationnelles*

	Moyenne	ET
SEPT	3.85	.68
SOP	2.92	.87
LMX	3.49	1.02
TMX	3.77	.60

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ; SEPT = sentiment d'efficacité personnelle au travail

8. Résultats relatifs aux hypothèses

8.1. Hypothèses relatives au rôle de l'identification aux stéréotypes de genre

8.1.1. L'identification aux stéréotypes de genre dans la profession de soin, dite féminine

Les comparaisons de moyennes pour échantillons appariés indiquent que les personnes de l'échantillon s'identifient davantage aux stéréotypes féminins ($M = 3.35$) qu'aux stéréotypes masculins ($M = 2.40$), $t(193) = 22.269$, $p < .001$. Les analyses complémentaires indiquent qu'elles s'identifient plus aux stéréotypes féminins positifs ($M = 4.05$) qu'aux stéréotypes masculins positifs ($M = 3.20$), $t(196) = 15.961$, $p < .001$. Elles s'identifient également plus aux stéréotypes féminins négatifs ($M = 2.66$) qu'aux stéréotypes masculins négatifs ($M = 1.61$), $t(194) = 20.342$, $p < .001$.

L'hypothèse H1.1 est donc vérifiée. Les personnes travaillant dans une profession féminine s'identifient plus aux stéréotypes féminins, qu'ils soient positifs ou négatifs, qu'aux stéréotypes masculins.

8.1.2. Détermination des profils de genre (H1.2)

Des analyses de classifications non hiérarchiques (K-Means) ont été réalisées à partir des scores obtenus à l'ISG féminin et à l'ISG masculin. Conformément à la théorie, nous avons défini a priori quatre groupes. Les données ont convergé en huit itérations et les quatre groupes ainsi obtenus respectent le critère de taille. Les analyses de variances indiquent que ces derniers sont bien significativement différents sur les dimensions féminine et masculine de l'ISG, respectivement $F_{ISGF}(3, 189) = 123.728$, $p < .001$ et $F_{ISFM}(3, 189) = 118.445$, $p < .001$. Les tests post hoc indiquent que la moyenne d'ISG féminin du groupe 4 ($M = 3.84$) est significativement plus élevée que celle du groupe 2 ($M = 3.60$), celle-ci étant elle-même significativement plus élevée que la moyenne des groupes 3 et 1 (respectivement $M = 3.06$ et $M = 2.96$). La moyenne d'ISG masculin du groupe 2 ($M = 2.87$) est significativement plus élevée que celle du groupe 3 ($M = 2.67$), cette dernière étant significativement plus élevée que celles des groupes 1 et 4 (respectivement $M = 2.15$ et $M = 2.10$).

Ces analyses ont permis de caractériser ces quatre groupes et de définir l'orientation de genre des individus les composant. Le tableau 59 synthétise ces résultats.

Tableau 59 : Synthèse des caractéristiques des quatre groupes obtenus suite aux analyses en cluster.

	Fréquence dans la catégorie	Moyenne ISG féminin	Moyenne ISG Masculin	Profil de genre
Groupe 1 (n = 58)	30,2%	2.96	2.10	Indifférencié
Groupe 2 (n = 39)	20,3%	3.60	2.87	Androgyne
Groupe 3 (n = 43)	22,4%	3.06	2.67	Masculin
Groupe 4 (n =52)	27,1%	3.84	2.15	Féminin

Le groupe 1 est constitué des personnes dites « *indifférenciées* » et regroupe les individus qui ne s'identifient ni aux stéréotypes féminins, ni aux stéréotypes masculins. Ce groupe concerne 30,2% de notre échantillon. **Le groupe 2** est constitué de 20,3% de notre échantillon et regroupe les personnes dites « *androgynes* », qui s'identifient aussi bien aux stéréotypes féminins qu'aux stéréotypes masculins. **Le groupe 3** regroupe 22,4% de notre échantillon. Les personnes le composant sont dites « *masculines* » car elles s'identifient aux stéréotypes masculins et moins aux stéréotypes féminins. Enfin, **le groupe 4** regroupe 27,1% des personnes de notre échantillon et correspond aux personnes dites « *féminines* » car elles s'identifient aux stéréotypes féminins et moins aux stéréotypes masculins.

Les analyses de Chi² mettent en évidence un **lien significatif modéré** ($V = .502$) entre le sexe et l'orientation de genre, $X^2(3, N = 193) = 48.697, p < .001$. Les hommes sont sous-représentés dans la catégorie féminine (7.2%) tandis que les femmes y sont majoritairement représentées (41,8%) (cf. Tableau 60). A l'inverse, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie masculine (38,6%) tandis que les femmes y sont sous-représentées (10%). Ainsi, 41,8% des femmes et 38,6% des hommes de notre échantillon sont schématiques. Nous notons que les femmes présentent majoritairement les profils de genre pour lesquels les scores de masculinités sont les plus faibles (féminin et indifférencié) alors que les hommes présentent des profils de genre pour lesquels les scores de masculinité sont les plus élevés (masculin et androgyne). On observe néanmoins que les scores de masculinité restent relativement faibles quel que soit le profil de genre puisque même pour le profil masculin, la moyenne de masculinité est inférieure à la moyenne théorique.

L'hypothèse H1.2 est donc partiellement vérifiée. Les femmes travaillant dans une profession féminine sont donc majoritairement schématiques, mais les hommes le sont également.

Tableau 60 : *Tableau croisé sexe*orientation de genre*

	Féminin	Masculin	Androgyne	Indifférencié	Total
Hommes	7,2%	38,6%	31,3%	22,9%	100%
Femmes	41,8%	10%	12,7%	35,5%	100%
Total	26,9%	22,3%	20,7%	30,1%	100%

Des analyses complémentaires (cf. Tableau 61) indiquent qu'il existe des différences significatives quand sont pris en compte l'âge ($F(3, 188) = 6.554, p < .001$) et l'ancienneté dans l'établissement ($F(3, 189) = 4.914, p < .01$) pour nos quatre groupes. Les indifférenciés ($M = 11.55$ ans) ont une ancienneté moyenne dans l'établissement supérieure aux féminins ($M = 5.53$ ans) et sont également plus âgés ($M = 41.5$ ans) que ces derniers ($M = 31.88$ ans).

Tableau 61 : *Age, ancienneté dans le poste et dans l'établissement selon le profil d'identification aux stéréotypes de genre.*

	Age	Ancienneté poste	Ancienneté établissement
Indifférencié	41.50	8.17	11.55
Androgyne	38.81	4.23	7.15
Masculin	37.67	6.79	9.02
Féminin	31.88	4.23	5.53

8.1.3. L'incidence de l'identification aux stéréotypes de genre sur le sentiment d'efficacité personnel liée à l'exercice d'un emploi féminin

Les ANOVA réalisées sur le SEP en fonction des profils d'identification aux stéréotypes de genre (cf. Tableau 62) sont non significatives. Il n'existe pas dans notre échantillon de différences dans les niveaux de sentiment d'efficacité relié à l'exercice de l'emploi selon le profil d'identification aux stéréotypes de genre. Des analyses corrélationnelles complémentaires (cf. Annexe 4, p. 276) indiquent que ni l'identification aux stéréotypes féminins, ni l'identification aux stéréotypes masculins ne sont reliées au sentiment d'efficacité en lien avec l'exercice de l'emploi.

L'hypothèse H1.3 est donc rejetée.

Tableau 62 : *Résultats descriptifs SEP*profils d'identification aux stéréotypes de genre*

	Féminin n = 65	Masculin n = 42	Androgyne n = 27	Indifférencié n = 58
Moyenne SEP	3.84	3.88	3.73	3.84
Ecart-type SEP	.66	.75	.74	.58

8.1.4. L'incidence de l'identification aux stéréotypes de genre sur les attitudes au travail

Les ANOVA réalisées sur la satisfaction au travail et sur les dimensions de l'engagement organisationnel en fonction de la saillance des rôles de genre sont non significatives. Les femmes schématiques de notre échantillon obtiennent des scores de satisfaction au travail et d'engagement organisationnel similaires à ceux des hommes schématiques (cf. Tableau 63).

L'hypothèse H1.4 est rejetée.

Tableau 63 : *Moyenne de satisfaction et d'engagement organisationnel selon la saillance de rôle de genre chez les hommes et chez les femmes*

	Femmes schématiques n = 51		Hommes schématiques n = 31	
	Moyenne	ET	Moyenne	ET
Satisfaction	3.30	.77	3.37	.83
EA	2.95	.91	2.98	1.09
EN	2.12	1.17	2.02	1.02
ECMA	2.21	1.25	2.23	1.22
ECSP	3.02	1.17	2.86	1.10

Note : EA = engagement affectif ; EN = engagement normatif ; ECMA = engagement manque d'alternative ; ECSP = engagement sacrifice perçu

8.2. Hypothèses relatives aux différences de sexes

8.2.1. Les différences de sexe sur les attitudes

Les résultats des tests-t réalisés sur la satisfaction et les dimensions de l'engagement organisationnel sont non significatifs (cf. Tableau 64). **Les hypothèses H2.1, H2.2 et H2.3 et H2.4 sont donc rejetées.**

Tableau 64 : *Dimensions attitudinales selon le sexe*

	Femmes n = 118		Hommes n = 85	
	Moyenne	ET	Moyenne	ET
Satisfaction	3.38	.70	3.30	.72
EA	2.96	.90	2.85	1.04
EN	2.09	1.11	1.92	.95
ECMA	2.14	1.15	2.26	1.14
ECSP	2.92	1.18	2.81	1.04
Intention de quitter	1.92	1.19	2.39	1.40

Pour tester les différences de sexe dans l'intention de quitter, nous avons réalisé le test de Mann Whitney. Ce dernier met en évidence que les hommes ont des scores d'intention de quitter supérieurs à ceux des femmes, $U(203) = 3293.5, p < .01$. **L'hypothèse H2.5 est rejetée.**

8.2.2. Les différences de sexe sur les dimensions relationnelles et personnelles

Les résultats des tests-t réalisés pour le SOP, le LMX, le TMX et le SEP en fonction du sexe sont non significatifs (cf. Tableau 65). **Les hypothèses H2.6, H2.7, H2.8 et H2.9 sont rejetées.**

Tableau 65 : *Dimensions relationnelles selon le sexe*

	Femmes n = 116		Hommes n = 85	
	Moyenne	ET	Moyenne	ET
SOP	3.00	.90	2.81	.82
LMX	3.53	.99	3.43	1.05
TMX	3.81	.61	3.72	.57
SEPT	3.90	.60	3.75	.77

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ; SEPT = sentiment d'efficacité personnelle au travail

7.1.2. L'incidence du sexe du supérieur

Toutes les variables respectant le critère d'homogénéité des variances, nous avons donc réalisé des tests-t.

Les résultats indiquent que le sexe du supérieur entretient un lien significatif avec le LMX, $t(198) = 2.245, p < .05$. Le fait d'avoir un homme comme supérieur est associé à de plus hauts niveaux de LMX. Nous observons un effet tendanciel du sexe du supérieur sur l'engagement organisationnel affectif, $t(197) = 1.922, p = 0.56$. Le lien entre le sexe du supérieur et la satisfaction au travail est quant à lui significatif, $t(195) = 2.281, p < .05$. Les personnes ayant un homme comme supérieur sont plus engagées sur la dimension affective et plus satisfaits que ceux ayant une femme supérieure. Par ailleurs, le lien entre le sexe du supérieur et l'intention de quitter est non significatif. Ces résultats sont contraires à nos hypothèses. **Les hypothèses H2.10, H2.11 et H2.12 et H2.13 sont rejetées.**

Des analyses complémentaires indiquent que le sexe du supérieur entretient un lien significatif avec le SOP, $t(192) = 2.127, p < .01$ et avec le SEPT, $t(199) = -2.389, p < .05$.

Avoir un homme comme supérieur est associé à de plus hauts niveaux de SOP alors qu'avoir une femme comme supérieure est associé à de plus hauts niveaux de SEP (cf. Tableau 66).

Tableau 66 : Comparaison de moyenne sur les dimensions de l'étude selon le sexe du supérieur

	Supérieur homme n (54)		Supérieur femme n (149)		Valeur de t
	M	ET	M	ET	
SEPT	3.62	.77	3.91	.63	- 2.389 *
SOP	3.14	.84	284	.87	2.127 *
LMX	3.75	.98	3.39	1.02	2.245 *
TMX	3.73	.60	3.79	.60	<i>ns</i>
Satisfaction	3.54	.75	3.28	.68	2.281 *
Engagement Affectif	3.13	1.03	2.84	.93	1.922 *
Engagement normatif	2.17	1.36	1.96	.101	<i>ns</i>
Engagement manque d'alternative	1.99	1.07	2.26	1.17	<i>ns</i>
Engagement sacrifice perçu	3.08	1.11	2.80	1.12	<i>ns</i>
Intention de quitter	1.89	1.14	2.19	1.29	<i>ns</i>

* $p < .05$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ; SEPT = sentiment d'efficacité personnelle au travail

Le lien entre la congruence du genre du supérieur et celui du subordonné et les variables de l'étude est non significatif (cf. Tableau 67). **Les hypothèses H2.14, H2.15, H2.16 et H2.17 sont rejetées.**

Tableau 67: Comparaison de moyenne pour les dimensions de l'étude selon la congruence sexe subordonné/sexe supérieur

	Congruence n (113)		Incongruence n (90)		Valeur de t
	M	ET	M	ET	
SEPT	3.78	.68	3.91	.68	<i>ns</i>
SOP	2.94	.87	2.89	.87	<i>ns</i>
LMX	3.57	1.03	3.39	.99	<i>ns</i>
TMX	3.83	.55	3.70	.65	<i>ns</i>
Satisfaction	3.36	.68	3.32	.75	<i>ns</i>
Engagement Affectif	2.97	.91	2.85	1.02	<i>ns</i>
Engagement normatif	2.12	1.10	1.88	.95	<i>ns</i>
Engagement manque d'alternative	2.18	1.16	2.20	1.39	<i>ns</i>
Engagement sacrifice perçu	2.99	1.13	2.73	1.10	<i>ns</i>
Intention de quitter	1.97	1.27	2.30	1.32	<i>ns</i>

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ; SEPT = sentiment d'efficacité personnelle au travail

Les résultats descriptifs sont présentés dans le tableau 68. Les analyses de variance (ANOVA) indiquent que seule l'intention de quitter entretient un lien avec la congruence selon le sexe du subordonné. Les tests post hoc (Tuckey) indiquent que les hommes ayant une femme comme supérieure ont une intention de quitter supérieure ($M = 2.53$) aux femmes ayant une femme comme supérieure ($M = 1.81$), $F(3, 199) = 3.177$, $p < .05$. **Les hypothèses H2.18, H2.19 et H2.20 sont rejetées.**

Des analyses complémentaires indiquent que la congruence du sexe du supérieur avec celui du subordonné est associée à des niveaux de SEPT plus faibles mais seulement pour les hommes, $F(3, 200) = 5.189, p < 0.001$.

Tableau 68 : Comparaison de moyenne sur les dimensions de l'étude en fonction de la congruence sexe subordonné/sexe supérieur selon le sexe

	Congruence				Incongruence			
	M (n = 25)		F (n = 88)		M (n = 61)		F (n = 29)	
	M	ET	M	ET	M	ET	F	ET
SEPT	3.34	.80	3.91	.59	3.91	.69	3.89	.66
SOP	3.03	.79	2.91	.90	2.74	.83	3.24	.89
LMX	3.87	1.05	3.49	1.02	3.27	1.01	3.66	.93
TMX	3.79	.44	3.84	.58	3.27	1.01	3.66	.93
Satisfaction	3.51	.72	3.32	.66	3.22	.71	3.57	.80
Engagement Affectif	3.14	1.06	2.91	.87	2.73	1.01	3.13	1.02
Engagement normatif	2.25	1.12	2.08	1.10	1.78	.83	2.10	1.16
Engagement manque d'alternative	2.07	1.09	2.22	1.79	2.33	1.16	1.94	1.07
Engagement sacrifice perçu	3.26	.98	2.90	1.18	2.64	1.03	2.93	1.24
Intention de quitter	1.99	1.49	1.96	1.21	2.53	1.34	1.81	.117

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ; SEPT = sentiment d'efficacité personnelle au travail

8.2.3. Synthèse des résultats relatifs aux différences de sexe sur les dimensions de l'étude

Toutes les hypothèses relatives aux différences de sexes sont rejetées. Il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes de notre échantillon sur les dimensions personnelles, attitudinales et relationnelles. En revanche, les analyses effectuées indiquent que les hommes ont une intention de quitter supérieure à celle des femmes.

Par ailleurs, le sexe du supérieur entretient une relation avec le SEP, la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel affectif et le LMX. Pour ces trois dernières dimensions, le fait d'avoir un homme comme supérieur est positif. En revanche, le SEP des travailleurs interrogés est plus élevé lorsque leur supérieure est une femme.

Enfin, les analyses relatives à la congruence du sexe du supérieur avec celui du subordonné indiquent que les hommes en situation incongruente ont une intention de quitter plus élevée que les femmes en situation congruente. Par ailleurs, les hommes ayant un homme comme supérieur ont un SEP plus faible que les femmes dans cette situation, mais aussi que les personnes ayant une femme comme supérieure.

8.3. Hypothèses relatives au genre de la profession : dimensions attitudeles et relationnelles liées à l'intention de quitter un emploi dit « féminin »

8.3.1. L'effet des dimensions attitudeles sur l'intention de quitter

8.3.1.1. L'incidence des profils d'engagement sur l'intention de quitter

Les scores d'intention de quitter ne se distribuent pas normalement et les variances entre les groupes ne sont pas équivalentes, nous avons donc utilisé le test de Kruskal Wallis pour vérifier l'hypothèse selon laquelle les profils d'engagement seraient associés à des scores d'intention de quitter différents. Les résultats confirment cette hypothèse, $H(5, N = 198) = 43.590, p < .001$. L'analyse des rangs moyens (cf. Figure 14) indiquent que les profils manque d'alternatives, affectifs et désengagés obtiennent les scores d'intention de quitter les plus élevés. A l'inverse, les profils pour lesquels les scores sur la dimension sacrifice perçu sont élevés, sont ceux qui présentent les scores d'intention de quitter les plus faibles.

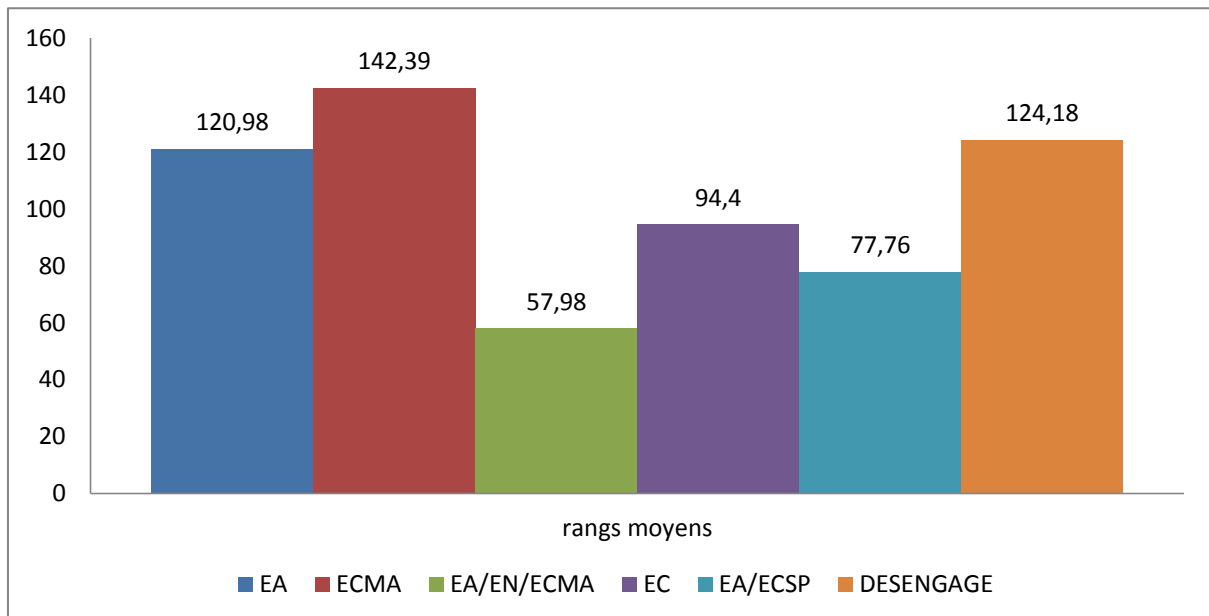


Figure 14 : Rangs moyens d'intention de quitter selon les profils d'engagement

Nous avons complété ces résultats d'analyses relatives à la satisfaction au travail, au SOP, au LMX et au TMX. Pour toutes ces dimensions. Les résultats des ANOVA présentées en annexe 4, (p. 280) indiquent que les profils d'engagement organisationnel ont une incidence sur toutes ces dimensions.

Nous observons que le profil réunissant les personnes engagées sur toutes les dimensions exceptée sur celle du manque d'alternative et ceux composés des personnes engagées sur la dimension affective et sacrifice perçu sont les plus satisfaites (respectivement $M = 3.94$ et $M = 3.66$), les plus soutenues par leur organisation (respectivement $M = 3.59$ et M

= 3.36) et celles qui évaluent le mieux leurs relations avec leur supérieur (respectivement $M = 4.40$ et $M = 3.88$). A l'inverse, les personnes présentant un profil manque d'alternative sont les moins satisfaites ($M = 2.48$), les moins soutenues par leur organisation ($M = 1.92$) et celles qui évaluent le moins favorablement leurs relations avec leur supérieur ($M = 2.50$).

8.3.1.2. Dimensions attitudinales et relationnelles en lien avec l'intention de quitter

Dans un premier temps, nous avons réalisé des régressions linéaires en introduisant chaque variable attitudinale et relationnelle seule et en veillant à contrôler les caractéristiques socio-biographiques, susceptibles d'interférer dans la relation entretenue avec l'intention de quitter. Pour chaque analyse, nous avons pris soin de vérifier l'absence de problèmes de colinéarité (tous les VIF sont compris entre 1 et 2), la normalité de la distribution des résidus (droite d'Henri) et leur homogénéité.¹⁸ Les analyses (cf. Tableau 69) montrent qu'une fois le sexe, le type de poste et le type d'établissement contrôlés¹⁹ :

- L'engagement affectif reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.372$, $p < .001$.
- L'engagement normatif reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.321$, $p < .001$.
- La relation entre l'engagement de type manque d'alternative et l'intention de quitter est non significative.
- l'engagement sacrifice perçu reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.413$, $p < .001$.
- La satisfaction reste significativement associée à l'intention de quitter, $\beta = -.471$, $p < .001$.
- Le SOP reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.263$, $p < .001$.
- Le LMX reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.387$, $p < .001$.

¹⁸ Un exemple complet d'analyse est proposé en annexe 4 (p. 281)

¹⁹ Seules ces variables se sont avérées significativement reliées à l'intention de quitter (cf. Annexe 4, p. 278). Nous les avons donc incluses dans les analyses.

Tableau 69 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions attitudinales

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
EA	-.372***	11.554***	.213	5	191	-.684	-.332
EN	-.321***	9.489***	.178	5	191	-.558	-.235
ECMA	<i>ns</i>						
ECSP	-.413***	14.741***	.260	5	191	-.616	-.330
Satisfaction	-.471***	18.747***	.317	5	186	-1.079	-.631
SOP	-.263***	8.565***	.171	5	179	-.599	-.147
LMX	-.387***	12.600***	.230	5	185	-.649	-.323

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : EA = engagement affectif ; EN = engagement normatif ; ECMA = engagement manque d'alternatives ; ECSP = engagement sacrifice perçu ; SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre

Le SOP et le LMX ainsi que toutes les dimensions attitudinales de l'étude excepté l'engagement de type manque d'alternative sont donc reliées à l'intention de quitter une fois le sexe, le type de poste et le type d'établissement contrôlés. **Les hypothèses H3.1, H3.2, H3.3, H3.4, H3.6 et H3.7 sont validées et l'hypothèse H3.5 est rejetée.**

Les coefficients Bêta indiquent que la satisfaction au travail est la plus fortement reliée à l'intention de quitter ($\beta = - .471$). Parmi les quatre dimensions de l'engagement organisationnel, c'est l'engagement de type sacrifice perçu qui est le plus fortement relié à l'intention de quitter ($\beta = - .413$). Nous avons dans un second temps, réalisé des régressions hiérarchiques ascendantes afin de déterminer si la combinaison des variables attitudinales et relationnelles de la présente étude explique l'intention de quitter (cf. Tableau 70). Nous avons donc constitué sept blocs de variables en introduisant d'abord les variables socio-biographiques (bloc 1) puis chaque variable attitudinale selon leur importance présumée dans le modèle. Au regard des résultats obtenus précédemment, nous avons introduit la satisfaction au travail dans le bloc 2, l'engagement sacrifice perçu dans le bloc 3, le LMX dans le bloc 4, l'engagement affectif dans le bloc 5, l'engagement normatif dans le bloc 6 et le SOP dans le bloc 7.

Tableau 70 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles et satisfaction au travail sur l'intention de quitter

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : sexe, poste, établissement	4	174	6.542***		.111
Modèle 2 : Satisfaction	5	173	24.919***	85.690***	.402
Modèle 3 : Engagement sacrifice perçu	6	172	25.188***	15.841**	.449
Modèle 4 : LMX	7	171	21.654***	ns	.448
Modèle 5 : Engagement affectif	8	170	19.351***	ns	.452
Modèle 6 : Engagement normatif	9	169	18.326***	5.777*	.467
Modèle 7 : SOP	10	168	16.397***	ns	.464

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Les résultats indiquent que le modèle 6 constitue le meilleur modèle, $F(6, 169) = 18.326$, $p < .001$. Nous avons donc relancé les analyses en incluant uniquement ces dimensions. Nous avons entré les caractéristiques dans un premier bloc, la satisfaction dans le bloc 2, l'engagement de type sacrifice perçu dans le bloc 3 et l'engagement normatif dans le bloc 4 (cf. Tableau 71).

Tableau 71 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles et satisfaction au travail sur l'intention de quitter – étape 2

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : sexe, poste, établissement	4	180	6.542***		.107
Modèle 2 : Satisfaction	5	179	24.919***	79.906***	.379
Modèle 3 : Engagement sacrifice perçu	6	178	25.188***	19.193**	.436
Modèle 4 : Engagement normatif	7	177	21.654***	6.573*	.454

Les résultats confirment que le modèle 4 est significatif, $F(7, 177) = 22.813$, $p < .001$. La combinaison des caractéristiques socio-biographiques, de la satisfaction au travail, de l'engagement de type sacrifice perçu et de l'engagement normatif explique 45.4% de la variation des scores d'intention de quitter. L'analyse des coefficients bêta indiquent que

l'effet de ces trois dimensions sur l'intention de quitter reste significatif (β satisfaction = -.423, β engagement sacrifice perçu = -.226 et β engagement normatif = -.153).

Synthèse des principaux résultats relatifs aux liens entre les dimensions attitudinales et relationnelles et l'intention de quitter.

Les analyses de régressions indiquent qu'une fois l'effet du sexe, du type d'établissement et du type de poste contrôlés, l'intention de quitter est reliée : à la satisfaction, aux dimensions affective, normative et sacrifice perçu de l'engagement, au SOP et au LMX.

Concernant le lien entretenu entre l'engagement organisationnel et l'intention de quitter, les analyses de variances en fonction des profils d'engagement sont consistantes avec les résultats des régressions. Les profils pour lesquels les scores pour la dimension sacrifice perçu sont élevés sont ceux qui présentent les scores d'intention de quitter les plus faibles et c'est cette dimension de l'engagement qui semble la plus fortement reliée à l'intention de quitter.

Les analyses de régression hiérarchiques mettent en évidence que parmi les variables attitudinales et relationnelles, c'est la combinaison de la satisfaction au travail, de l'engagement de type sacrifice perçu et de l'engagement normatif qui explique le mieux la rétention du personnel.

8.3.2. L'effet des dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail

Les analyses relatives aux caractéristiques socio-biographiques indiquent que le type de poste, le type d'établissement, le sexe du supérieur et le niveau de diplôme influencent la satisfaction au travail (cf. Annexe 4, p. 278). Ces dimensions sont donc intégrées dans toutes les analyses. Les résultats indiquent qu'une fois ces dimensions contrôlées (cf. Tableau 72) :

- La relation entre le SOP et la satisfaction au travail est significative, $\beta = .637, p < .001$.
- La relation entre le LMX et la satisfaction au travail est significative $\beta = .677, p < .001$.
- La relation entre le TMX et la satisfaction au travail est significative, $\beta = .343, p < .001$.

Toutes les dimensions relationnelles sont reliées à la satisfaction au travail. **Les hypothèses H3.6, H3.7 et H3.8 sont validées.**

Tableau 72 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
SOP	.637***	19.523	.382	6	174	.382	.587
LMX	.677***	33.794	.517	6	178	.388	.549
TMX	.343***	9.309	.216	6	175	.236	.531

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

Nous avons ensuite réalisé des analyses de régression hiérarchique ascendante afin de déterminer si la combinaison des trois variables relationnelles était reliée à la satisfaction (cf. Tableau 73). Nous avons donc constitué quatre blocs de variables en introduisant d'abord les variables socio-biographiques (bloc 1) puis chaque variable relationnelle selon leur importance présumée dans le modèle. Au regard des résultats obtenus précédemment, nous avons introduit le LMX dans le bloc 2, le SOP dans le bloc 3 et le TMX dans le bloc 4.

Les résultats indiquent que le modèle 3 constitue le meilleur modèle, $F(8, 171) = 25.033$, $p < .001$. La combinaison des caractéristiques socio-biographiques, du LMX et du SOP explique 51,8% de la variation des scores de satisfaction au travail. Bien que le modèle 4 soit significatif, nous constatons qu'il n'ajoute rien au modèle 3 puisque la variation de R² est non significative (cf. Tableau 73).

Tableau 73 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : poste, établissement, niveau de diplôme	6	173	3.639**		.081
Modèle 2 : LMX	7	172	22.118***	118.204***	.452
Modèle 3 : SOP	8	171	25.033***	24.385***	.518
Modèle 4 : TMX	9	170	23.050***	ns	.526

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

8.3.3. L'effet des dimensions relationnelles sur l'engagement organisationnel de type sacrifice perçu

Les analyses relatives aux caractéristiques socio-biographiques indiquent que le type de poste, le statut, le type d'établissement et l'ancienneté dans le poste entretiennent un lien

avec l'engagement sacrifice perçu (cf. Annexe 4, p. 278). Ces dimensions sont donc intégrées dans toutes les analyses. Les résultats indiquent qu'une fois ces dimensions contrôlées (cf. Tableau 74), la relation entre :

- Le SOP et l'engagement sacrifice perçu reste significative, $\beta = .639, p < .001$.
- Le LMX et l'engagement sacrifice perçu reste significative, $\beta = .334, p < .001$;
- Le TMX et l'engagement sacrifice perçu reste significative, $\beta = .147, p < .05$.

Les hypothèses H3.15, H3.16 et H3.17 sont validées.

Tableau 74 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur l'engagement de type sacrifice perçu

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
SOP	.639***	9.885***	.255	7	175	.446	.832
LMX	.334***	6.440***	.163	7	188	.219	.518
TMX	.147*	3.350**	.079	7	186	.013	.534

Note : les coefficients β sont standardisés.

* $p < .05$; *** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

Nous avons ensuite réalisé des analyses de régressions hiérarchiques ascendantes afin de déterminer si les trois variables relationnelles considérées ensemble étaient reliées à l'engagement organisationnel sacrifice perçu (cf. Tableau 75). Les résultats indiquent qu'à type de poste, type d'établissement, statut et ancienneté dans le poste équivalents, le meilleur modèle expliquant l'engagement sacrifice perçu est celui qui regroupe le SOP et le LMX (bloc 3). Ce dernier explique 21,9% des variations des scores d'engagement sacrifice perçu, $F(8, 175) = 7.433, p < .001$.

Tableau 75 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles/engagement sacrifice perçu

	F	ddl 1	ddl 2	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : poste, établissement, statut, ancienneté dans le poste	2.989***	6	177		.048
Modèle 2 : SOP	6.390***	7	176	31.839***	.190
Modèle 3 : LMX	6.492***	8	175	7.751**	.219
Modèle 4 : TMX	5.575***	9	174	<i>ns</i>	.215

Note : les coefficients β sont standardisés.

* $p < .05$; *** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

8.3.4. L'effet des dimensions relationnelles sur l'engagement organisationnel normatif

Les analyses relatives aux caractéristiques socio-biographiques indiquent que le type de poste, le type d'établissement et le niveau de diplôme entretiennent un lien avec l'engagement normatif (cf. Annexe 4, p. 278). Ces dimensions sont donc intégrées dans toutes les analyses. Les résultats (cf. Tableau 76) indiquent qu'une fois le type de poste, le type d'établissement, et le niveau de diplôme :

- La relation entre le SOP et l'engagement normatif reste significatif, $\beta = .223$, $p < .01$.
- La relation entre le LMX et l'engagement normatif reste significatif, $\beta = .225$, $p < .05$.
- La relation entre le TMX et l'engagement normatif est non significative.

Les hypothèses H3.11, H3.12 sont validées et l'hypothèse H3.13 est rejetée.

Tableau 76 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur l'engagement normatif

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
SOP	.223**	3.815**	.115	6	176	.067	.432
LMX	.225*	4.309***	.095	6	184	.080	.366
TMX							

Note : les coefficients β sont standardisés.

* $p < .05$; ** $p < .01$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

Nous avons ensuite réalisé des analyses de régression hiérarchiques afin de déterminer si les trois variables relationnelles considérées ensemble étaient reliées à l'engagement organisationnel normatif. Les résultats (cf. Tableau 77) indiquent qu'à type de poste, type d'établissement et niveaux de diplômes équivalents, le meilleur modèle expliquant l'engagement normatif est celui qui introduit le SOP seul. Ce dernier explique 8.6% de la variation des scores d'engagement normatif, $F(6, 179) = 3.899$, $p < .001$. Le modèle introduisant le LMX est quant à lui non significatif.

Tableau 77 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles/engagement normatif

	F	ddl 1	ddl 2	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : poste, établissement, niveau de diplôme,	2.623***	5	180		.042
Modèle 2 : SOP	3.899***	6	179	9.651***	.086
Modèle 3 : LMX	3.817***	7	178	ns	.096

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre

Synthèses des liens entre les dimensions relationnelles et attitudeles

Les résultats de cette section confirment le rôle majeur des dimensions relationnelles dans le développement de la satisfaction au travail et de l'engagement organisationnel.

Si les analyses de régressions réalisées sur chacune des dimensions relationnelles indiquent que ces dernières sont reliées à la satisfaction, les analyses de régressions hiérarchiques ascendantes montrent que les relations entretenues avec l'équipe (TMX) sont moins importantes que le soutien émanant de l'organisation (SOP) et celles entretenues avec le supérieur (LMX). Le SOP et le LMX expliquent ensemble 51,8% de la variation des scores de satisfaction.

Concernant l'engagement organisationnel, les résultats soulignent qu'à l'instar de la satisfaction, l'engagement de type sacrifice perçu n'est expliqué que par la combinaison du SOP et du LMX (21,9% de la variance). En effet, une fois ces dimensions introduites, le TMX n'ajoute rien au modèle prédisant la satisfaction ni à celui prédisant l'engagement sacrifice perçu. Le meilleur modèle prédisant l'engagement normatif est celui qui introduit le SOP seul.

8.4. Les hypothèses relatives aux effets médiateurs des dimensions relationnelles et attitudeles sur l'intention de quitter²⁰

Pour tester les hypothèses relatives aux effets médiateurs, nous avons procédé selon la méthode préconisée par Baron et Kenny (1986). Elle stipule qu'il est nécessaire d'observer les liens suivants :

- La régression de la variable indépendante sur le médiateur doit être significative.
- La régression de la variable indépendante sur la variable dépendante doit être significative
- Dans la régression incluant la variable indépendante et le médiateur sur la variable dépendante, l'effet du médiateur doit être significatif. Si l'effet de la variable indépendante est moins fort dans l'étape précédente, on parle alors de médiation partielle. Baron et Kenny (1986) soulignent que la médiation parfaite existe si la variable indépendante n'a plus d'effet lorsque le médiateur est contrôlé.

²⁰ Pour toutes les analyses, les variables sexe, type de poste et type d'établissement ont été prises en compte.

Concernant l'effet médiateur de l'engagement organisationnel affectif dans la relation entre la satisfaction au travail et l'intention de quitter, les analyses précédentes ont confirmé le lien entre la satisfaction et l'engagement affectif, entre la satisfaction et l'intention de quitter et entre l'engagement affectif et l'intention de quitter. Néanmoins, les analyses de médiation se sont révélées non significatives. Il en va de même concernant l'effet médiateur de l'engagement normatif dans la relation entre le SOP et l'intention de quitter.

Les analyses de médiations relatives à l'hypothèse selon laquelle l'engagement affectif médiatise le lien entre le SOP et l'intention de quitter, sont présentées dans le tableau 78. Nos résultats confirment le rôle médiateur de l'engagement affectif. Nous constatons que l'effet du SOP sur l'intention de quitter est totalement médiatisé par l'engagement affectif.

Les hypothèses H3.8 et H3.10 sont rejetées, l'hypothèse H3.9 est quant à elle validée.

Tableau 78 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de l'engagement affectif sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : SOP	-.321***	7.890	7.890***	.155
Etape 2 :				
Bloc 1 : EA	-.494***	10.966	10.966***	.210
Bloc 2 : EA SOP	-.302*** <i>ns</i>	9.666	<i>ns</i>	.217

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; EA = engagement affectif

Au regard des résultats obtenus précédemment et dans le but d'améliorer les connaissances en matière d'intention de quitter, il semble pertinent de réaliser des analyses de médiation relatives à la satisfaction et à l'engagement de type sacrifice perçu. En effet, nous posons les hypothèses suivantes :

- La satisfaction médiatise la relation entretenue entre le SOP et l'intention de quitter et celle entretenue entre le LMX et l'intention de quitter.
- L'engagement de type sacrifice perçu médiatise la relation entre le SOP et l'intention de quitter et celle entretenue entre le LMX et l'intention de quitter.

Les analyses réalisées confirment les hypothèses relatives aux effets médiateurs de la satisfaction. Nous constatons d'une part que l'effet du SOP sur l'intention de quitter est

totalemment médiatisé par la satisfaction au travail (cf. Tableau 79) et d'autre part que la relation entre le LMX et l'intention de quitter est totalement médiatisée par la satisfaction (cf. Tableau 80). En revanche les analyses relatives à l'effet médiateur de l'engagement de type sacrifice perçu sont non significatives.

Tableau 79 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter²¹

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : SOP	-.329***	9.458	9.458***	.191
Etape 2 :				
Bloc 1 : SAT	-.520***	21.670	21.670***	.366
Bloc 2 : SAT SOP	-.499*** <i>ns</i>	18.046	<i>ns</i>	.364

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; SAT= satisfaction

Tableau 80 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le LMX et l'intention de quitter

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : LMX	-.422***	14.855	14.855***	.275
Etape 2 :				
Bloc 1 : SAT	-.521***	21.764	21.764***	.362
Bloc 2 : SAT LMX	-.439*** <i>ns</i>	18.552	<i>ns</i>	.365

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : LMX = qualité des échanges leader-membre ; SAT = satisfaction

8.5. Synthèse des principaux résultats concernant les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit « féminin »

Les hypothèses posées dans cette partie visaient deux objectifs :

1. Identifier les dimensions relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin ;
2. Préciser la nature des relations entre les différentes variables de l'étude.

²¹ Pour toutes les analyses, les variables sexe, type de poste, type d'établissement et niveau de diplômes ont été prises en compte.

Les résultats mettent en évidence l'importance de la satisfaction au travail et des dimensions sacrifice perçu et normative de l'engagement organisationnel dans l'intention de quitter et ce, quels que soient le sexe, le type de poste et le type d'établissement des participants. L'association de ces dimensions explique 45,4% de la variation des scores d'intention de quitter.

En matière de dimensions relationnelles, les résultats indiquent que le SOP et le LMX favorisent non seulement la satisfaction au travail mais également l'engagement de type sacrifice perçu. Ils participent à hauteur de 51,8% dans les scores de la première et de 21,8% dans les scores de la seconde. L'engagement normatif n'est quant à lui favorisé que par le SOP.

En outre, nous constatons que les relations entre le SOP et l'intention de quitter d'une part, et le LMX et l'intention de quitter d'autre part, sont totalement médiatisées par la satisfaction.

8.6. Les dimensions personnelles, relationnelles et attitudeles en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit « féminin » pour les femmes

8.6.1. Dimensions attitudeles et relationnelles en jeu dans l'intention de quitter

Contrairement aux analyses réalisées sur l'échantillon général, celles relatives aux variables contrôles montrent qu'aucune d'entre elles n'est reliée à l'intention de quitter pour les femmes de notre échantillon (cf. annexe 4, p. 285). Il n'est donc pas nécessaire de réaliser des régressions avec chaque dimension pour vérifier qu'elles sont liées à l'intention de quitter indépendamment de l'effet des variables socio-biographiques. Les analyses corrélationnelles présentées en annexe 4 (p. 284) indiquent que l'intention de quitter est liée à : la satisfaction au travail ($r = - .372$), aux quatre sous-dimensions de l'engagement (r affectif = $- .326$; r normatif = $- .295$; r manque d'alternative = $- .167$; r sacrifice perçu = $- .293$), au SOP ($r = - .303$) et au LMX ($r = - .271$). Nous réalisons donc dans un premier temps une régression multiple en introduisant toutes ces dimensions ensemble afin de déterminer si leur effet sur l'intention de quitter perdure lorsqu'elles sont en présence. Les indices de colinéarité suggèrent des problèmes de colinéarités entre nos dimensions. La table des corrélations met en évidence de fortes corrélations entre la satisfaction au travail et le SOP ($r = .624, p < .001$) et entre la satisfaction au travail et le LMX ($r = .710, p < .001$). Nous supprimons donc ces variables de l'analyse et relançons une régression multiple. Le modèle proposé est significatif,

$F(6, 92) = 6.958, p < .001$. Les résultats indiquent que seuls la satisfaction et l'engagement normatif restent significatifs en présence des autres dimensions (cf. Tableau 81).

Tableau 81 : Résultats de la régression multiple relative aux dimensions attitudeles sur l'intention de quitter.

	β	F	R ² ajusté	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
Satisfaction	-.302**	6.958	.267	-.729	-.135
Engagement normatif	-.255*			-.375	-.010
Engagement affectif	<i>ns</i>				
Engagement manque d'alternative	<i>ns</i>				
Engagement sacrifice perçu	<i>ns</i>				

Note : les coefficients β sont standardisés.

* $p < .05$; *** $p < .001$

Les régressions hiérarchiques ascendantes confirment ce résultat. Le meilleur modèle expliquant l'intention de quitter est celui qui regroupe la satisfaction et l'engagement normatif (cf. Tableau 82). Ce dernier explique 28,6%% des variations des scores d'intention de quitter, $F(2, 92) = 19.863, p < .001$.

Tableau 82 : Comparaison de modèles dimensions attitudeles/intention de quitter

	F	ddl 1	ddl 2	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : Satisfaction	25.850***	1	93		.209
Modèle 2 : EN	19.863***	2	92	11.075***	.286
Modèle 3 : EA	13.098***	3	91	<i>ns</i>	.279
Modèle 4 : ECSP	10.548***	4	90	<i>ns</i>	.289
Modèle 5 : ECMA	8.851***	5	89	<i>ns</i>	.295

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : EN = engagement normatif ; EA = engagement affectif ; ECSP = engagement sacrifice perçu ; ECMA = engagement manque d'alternative

8.6.2. Dimensions relationnelles en jeu dans la satisfaction au travail

Les analyses relatives aux variables contrôles indiquent que seul le type d'établissement entretient un lien avec la satisfaction au travail. Cette variables et donc intégrée comme variable contrôle dans nos analyses. Les résultats (cf. Tableau 83) mettent en évidence qu'une fois le type d'établissement contrôlé :

- Le lien entre le SOP et la satisfaction reste significatif, $F(3, 96) = 33.915, p < .001$.

- Le lien entre le LMX et la satisfaction reste significatif, $F(3, 97) = 43.092, p < .001$.
- Le lien entre le TMX et la satisfaction reste significatif, $F(3, 101) = 4.470, p < .001$.

Tableau 83 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail

	β	F	R ² ajusté	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
SOP	.805***	33.915***	.499	.457	.695
LMX	.745***	43.092***	.558	.410	.592
TMX	.266**	4.470**	.091	.077	.513

Note : les coefficients β sont standardisés. .

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ;

Nous avons ensuite réalisé des analyses de régression hiérarchique ascendante afin de déterminer si la combinaison des trois variables relationnelles était reliée à la satisfaction (cf. Tableau 84). Nous avons donc constitué quatre blocs de variables en introduisant d'abord les variables socio-biographiques (bloc 1) puis chaque variable relationnelle selon son importance présumée dans le modèle. Au regard des résultats obtenus précédemment, nous avons introduit le SOP dans le bloc 2, le LMX dans le bloc 3 et le TMX dans le bloc 4. Les résultats indiquent que le modèle incluant le SOP et le LMX est celui qui s'adapte le mieux aux données, $F(4, 90) = 35.518, p < .001$. Il explique 59,5% de la variation des scores de satisfaction au travail.

Tableau 84 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : établissement,	2	92	1.234		.005
Modèle 2 : SOP	3	91	27.551***	78.116***	.459
Modèle 3 : LMX	4	90	35.518***	31.612***	.595
Modèle 4 : TMX	5	89	28.983***	ns	.598

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ;

8.6.3. Dimensions relationnelles en jeu dans l'engagement organisationnel normatif

Aucune des variables contrôles n'est liée à l'engagement normatif, et les analyses corrélationnelles présentées dans le tableau 85 indiquent que seul le LMX lui est relié ($r = .145$). Nous réalisons donc une analyse de régression univariée. Cette dernière est non

significative. Ainsi, pour les femmes de notre échantillon, les dimensions relationnelles n'influencent pas l'engagement organisationnel normatif.

Tableau 85 : *Analyse corrélationnelles entre les dimensions relationnelles et l'engagement normatif*

	SOP	LMX	TMX	EN
SOP	1	.421***	.158*	<i>ns</i>
LMX		1	.254***	.145*
TMX			1	<i>ns</i>
EN				1

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre ; EN = engagement normatif

8.6.4. Analyses relatives à l'effet médiateur de la satisfaction au travail dans la relation entre les dimensions relationnelles et l'intention de quitter

Nous posons l'hypothèse que la satisfaction au travail médiatise le lien entre les dimensions relationnelles et l'intention de quitter. Les analyses précédentes ont mis en évidence que les trois variables relationnelles sont liées à la satisfaction, et que la satisfaction est reliée à l'intention de quitter. Les analyses de médiation confirment que la satisfaction médiatise le lien entre : le SOP et l'intention de quitter (cf. Tableau 86) ainsi qu'entre le LMX et l'intention de quitter (cf. Tableau 87). Les analyses relatives au TMX indiquent que ce dernier n'est pas relié à l'intention de quitter.

Tableau 86 : *Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter*

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : SOP	-.370***	13.178	13.178***	.112
Etape 2 :				
Bloc 1 : SAT	-.504***	31.713	31.713***	.246
Bloc 2 : SAT SOP	-.442*** <i>ns</i>	16.229	<i>ns</i>	.245

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; SAT = satisfaction

Tableau 87 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le LMX et l'intention de quitter

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Étape 1 :				
Bloc 1 : LMX	-.249*	6.612	6.612*	.053
Étape 2 :				
Bloc 1 : SAT	-.494***	31.644	31.644***	.236
Bloc 2 : SAT	-.396***	16.744	<i>ns</i>	.241
LMX	<i>ns</i>			

Note : les coefficients β sont standardisés.

* $p < .05$; *** $p < .001$

Note : LMX = qualité des échanges leader-membre ; SAT = satisfaction

8.6.5. Synthèse des résultats sur les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin pour les femmes

Les résultats relatifs aux femmes font apparaître le rôle majeur de la satisfaction au travail et de l'engagement normatif dans l'intention de quitter puisqu'ils expliquent 28,6% de sa variance. Les soignantes qui sont satisfaites et engagées normativement sont moins susceptibles de quitter leur emploi.

Il est intéressant de noter qu'aucune des variables socio-biographiques prises en compte dans cette étude ne joue sur l'intention de quitter des femmes et que seul le type d'établissement entretient un lien avec la satisfaction au travail. Concernant cette dernière, nos résultats confirment l'importance des dimensions relationnelles liées à l'organisation et au leader. Ces dimensions expliquent à elles deux 59,5% de la variation des scores de satisfaction. Ces relations sont présentées dans la figure 15.

Nous notons également que la satisfaction joue un rôle de médiateur entre les dimensions relationnelles liées au leader et à l'organisation, et l'intention de quitter.

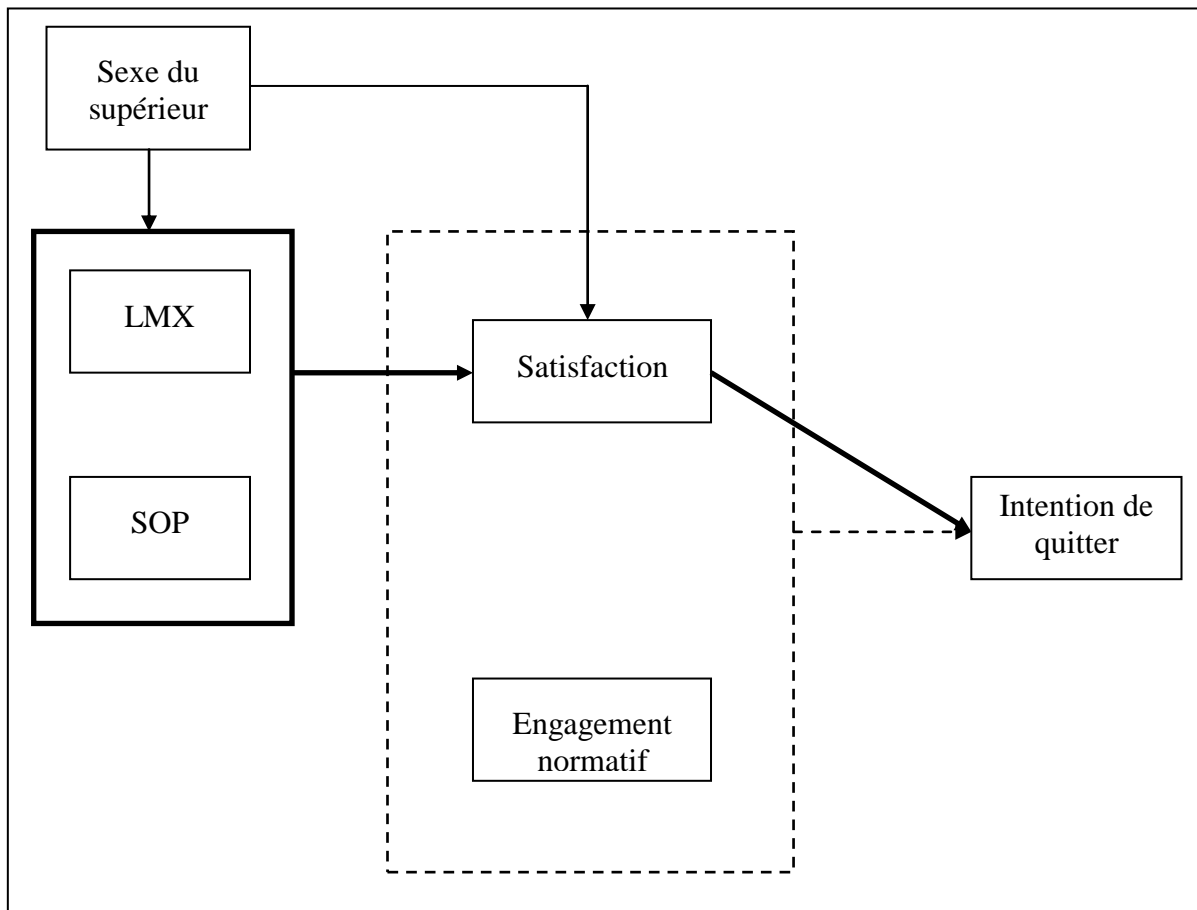


Figure 15 : Schématisation du modèle de l'intention de quitter un emploi féminin pour les femmes.

8.7. Les dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit « féminin » pour les hommes

8.7.1. Dimensions attitudinales et relationnelles en jeu dans l'intention de quitter

Les analyses relatives aux variables socio-biographiques indiquent que le type de poste, le type d'établissement, la CSP et le sexe du supérieur entretiennent un lien avec l'intention de quitter (cf. annexe 4, p. 288). Ces dimensions sont donc prises en compte dans toutes les analyses. Dans un premier temps, nous avons réalisé des régressions linéaires sur l'intention de quitter en introduisant chaque variable attitudinale et relationnelle seule. Les analyses corrélationnelles présentées en annexe 4 (p. 287) nous ont amenées à exclure l'engagement manque d'alternative, le TMX et le SEP des analyses. Au vu des fortes corrélations entre le type de poste et la CSP ($r = .810, p < .001$), nous avons également exclu la CSP. Les résultats montrent qu'une fois le type de poste, le type d'établissement et le sexe du supérieur contrôlés (cf. Tableau 88) :

- L'engagement affectif reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.322$, $p < .001$.
- L'engagement normatif reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.277$, $p < .05$.
- L'engagement sacrifice perçu reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.519$, $p < .001$.
- La satisfaction reste significativement associée à l'intention de quitter, $\beta = -.640$, $p < .001$.
- Le SOP reste significativement associé à l'intention de quitter, $\beta = -.229$, $p < .05$.
- Le LMX reste significativement associé à l'intention de quitter, $F(5, 189) = 12.600$, $p < .001$.

Tableau 88 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions attitudinales

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
EA	-.322***	8.932***	.346	5	70	-.676	-.162
EN	-.277*	7.336***	.306	5	67	-.665	-.060
ECSP	-.519***	8.981***	.338	5	73	-.946	-.408
Satisfaction	-.640***	19.922***	.564	5	68	-1.497	-.866
SOP	-.229*	5.594***	.234	5	71	-.714	-.008
LMX	-.449***	6.269***	.248	5	75	-.886	-.316

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : EA = engagement affectif ; EN = engagement normatif ; ECSP = engagement sacrifice perçu ; SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre

Nous avons dans un second temps, réalisé des régressions hiérarchiques ascendantes afin de déterminer si la combinaison des variables attitudinales et relationnelles de la présente étude explique l'intention de quitter des hommes (cf. Tableau 89). Pour ce faire, nous avons constitué sept blocs de variables en introduisant d'abord les variables socio-biographiques (bloc 1) puis chaque variable attitudinale et relationnelle selon son importance présumée dans le modèle. Au regard des résultats obtenus précédemment, nous avons introduit la satisfaction au travail dans le bloc 2, l'engagement sacrifice perçu dans le bloc 3, le LMX dans le bloc 4, l'engagement affectif dans le bloc 5, l'engagement normatif dans le bloc 6 et le SOP dans le bloc 7.

Tableau 89 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : sexe supérieur, poste, établissement	4	72	4.175**		.143
Modèle 2 : Satisfaction	5	71	12.192***	36.115***	.424
Modèle 3 : Engagement sacrifice perçu	6	70	14.142***	13.318***	.509
Modèle 4 : LMX	7	69	12.421***	<i>ns</i>	.513
Modèle 5 : Engagement affectif	8	68	10.724***	<i>ns</i>	.506
Modèle 6 : Engagement normatif	9	67	10.255***	<i>ns</i>	.523
Modèle 7 : SOP	10	66	9.743***	<i>ns</i>	.535

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre

Les résultats indiquent que le modèle 3 constitue le meilleur modèle, $F(6, 70) = 14.142$, $p < .001$. La combinaison des caractéristiques socio-biographiques, de la satisfaction au travail et de l'engagement de type sacrifice perçu explique 50,9% de la variation des scores d'intention de quitter. L'analyse des coefficients bêta indiquent que tant la satisfaction, ($\beta = -.440$, $p < .001$) que l'engagement sacrifice perçu ($\beta = -.353$, $p < .001$) sont reliés à l'intention de quitter.

8.7.2. Dimensions relationnelles en jeu dans la satisfaction au travail

Les analyses relatives aux variables contrôles indiquent que le type de poste et le type d'établissement entretiennent une relation avec la satisfaction au travail. Ces variables seront donc introduites dans les analyses de régressions. Les résultats indiquent que le SOP, le LMX et le TMX sont tous trois liés à la satisfaction au travail lorsque le type de poste et le type d'établissement sont contrôlés (cf. Tableau 90).

Tableau 90 : Résultats des régressions des dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
SOP	.533***	10.939***	.335	4	75	.280	.639
LMX	.746***	28.674***	.584	4	75	.617	.822
TMX	.483***	11.191***	.340	4	75	.355	.797

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

Nous avons ensuite réalisé des analyses de régression hiérarchique ascendante afin de déterminer si la combinaison des trois variables relationnelles était reliée à la satisfaction (cf. Tableau 91). Nous avons donc constitué quatre blocs de variables en introduisant d’abord les variables socio-biographiques (bloc 1) puis chaque variable relationnelle selon son importance présumée dans le modèle. Au regard des résultats obtenus précédemment, nous avons introduit le LMX dans le bloc 2, le SOP dans le bloc 3 et le TMX dans le bloc 4. Les résultats indiquent que le modèle 4 est celui qui s’adapte le mieux aux données, $F(6, 71) = 32.414, p < .001$. Il explique 71% de la variation des scores de satisfaction au travail. L’analyse des coefficients bêta nous apprend que le SOP ($\beta = .240, p < .01$), le LMX ($\beta = .544, p < .001$) et le TMX ($\beta = .252, p < .001$) sont tous trois reliés à la satisfaction.

Tableau 91 : Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : établissement,	3	74	3.448*		.087
Modèle 2 : LMX	4	73	34.234***	111.187***	.633
Modèle 3 : SOP	5	72	31.124***	7.149**	.662
Modèle 4 : TMX	6	71	32.414***	12.976***	.710

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

8.7.3. Dimensions relationnelles en jeu dans la dimension sacrifice perçu de l’engagement organisationnel

Les analyses relatives aux variables contrôles indiquent que seul le type d’établissement entretient une relation avec l’engagement sacrifice perçu. Cette variable est donc introduite dans les analyses de régressions. Les résultats indiquent que le SOP, le LMX et le TMX sont tous trois liés à la dimension sacrifice perçu de l’engagement lorsque le type d’établissement est contrôlé (cf. Tableau 92).

Tableau 92 : Résultats des régressions des dimensions relationnelles sur l’engagement de type sacrifice perçu

	β	F	R ² ajusté	ddl 1	ddl 2	Intervalle de confiance basse	Intervalle de confiance élevée
SOP	.544***	22.809***	.463	3	73	.476	.980
LMX	.411***	15.015***	.356	3	73	.211	.613
TMX	.244*	11.433***	.294	3	72	.081	.827

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

Nous avons ensuite réalisé des analyses de régression hiérarchique ascendante afin de déterminer si la combinaison des trois variables relationnelles était reliée à l'engagement de type sacrifice perçu (cf. Tableau 93). Nous avons donc constitué quatre blocs de variables en introduisant d'abord les variables socio-biographiques (bloc 1) puis chaque variable relationnelle selon son importance présumée dans le modèle. Au regard des résultats obtenus précédemment, nous avons introduit le SOP dans le bloc 2, le LMX dans le bloc 3 et le TMX dans le bloc 4. Les résultats indiquent que le modèle 3 est celui qui s'adapte le mieux aux données, $F(4, 71) = 20.178, p < .001$. Il explique 50,6% de la variation des scores d'engagement sacrifice perçu. L'analyse des coefficients bêta nous apprend que tant le SOP ($\beta = .459, p < .01$) que le LMX ($\beta = .238, p < .05$) sont reliés à l'engagement sacrifice perçu.

Tableau 93 : *Comparaison de modèles dimensions relationnelles/ECSP*

	ddl 1	ddl 2	F	Variation de F	R ² ajusté
Modèle 1 : établissement,	2	73	11.427***		.218
Modèle 2 : SOP	3	72	23.629***	36.819***	.475
Modèle 3 : LMX	4	71	20.178***	5.448*	.506
Modèle 4 : TMX	5	70	16.366***	ns	.506

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; LMX = qualité des échanges leader-membre ; TMX = qualité des échanges équipe-membre

8.7.4. Analyses relatives à l'effet médiateur de la satisfaction au travail et de l'engagement sacrifice perçu dans la relation entre les dimensions relationnelles et l'intention de quitter

Au regard des résultats obtenus, nous posons l'hypothèse que la satisfaction au travail et l'engagement sacrifice perçu médiatisent le lien entre les dimensions relationnelles associées au leader et à l'organisation et l'intention de quitter. Concernant le rôle médiateur de la satisfaction, les analyses précédentes ont mis en évidence que le LMX et le SOP sont liées à la satisfaction et à l'intention de quitter, et que la satisfaction est reliée à l'intention de quitter. Les analyses de médiation confirment que la satisfaction médiatise le lien entre : le SOP et l'intention de quitter (cf. Tableau 94) ainsi qu'entre le LMX et l'intention de quitter (cf. Tableau 95).

Tableau 94 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : SOP	-.229*	5.594***	5.594***	.234
Etape 2 :				
Bloc 1 : SAT	-.664***	19.506***	19.506***	.559
Bloc 2 : SAT SOP	-.647*** <i>ns</i>	16.112***	<i>ns</i>	.554

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; SAT = satisfaction

Tableau 95 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le LMX et l'intention de quitter

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : LMX	-.449***	6.269***	6.269***	.248
Etape 2 :				
Bloc 1 : SAT	-.427***	6.072***	6.072***	.241
Bloc 2 : SAT LMX	<i>ns</i> <i>ns</i>	5.717***	<i>ns</i>	.261

Note : les coefficients β sont standardisés.

* $p < .05$; *** $p < .001$

Concernant le rôle médiateur de l'engagement sacrifice perçu, les analyses précédentes ont mis en évidence que le LMX et le SOP sont liées à l'engagement sacrifice perçu et à l'intention de quitter, et que l'engagement sacrifice perçu est relié à l'intention de quitter. Les analyses de médiation confirment que la dimension sacrifice perçu médiatise totalement le lien entre le SOP et l'intention de quitter (cf. Tableau 96) mais pas entre le LMX et l'intention de quitter.

Tableau 96 : Résultats relatifs à l'effet médiateur de l'ECSP sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter

	β	F	Variation de F	R ² ajusté
Etape 1 :				
Bloc 1 : SOP	-.229*	5.594***	5.594***	.234
Etape 2 :				
Bloc 1 : ECSP	-.445***	5.039***	5.039***	.198
Bloc 2 : ECSP SOP	-.442** <i>ns</i>	4.176	<i>ns</i>	.187

Note : les coefficients β sont standardisés.

*** $p < .001$

Note : SOP = soutien organisationnel perçu ; ECSP = engagement sacrifice perçu

8.7.5. Synthèse des résultats sur les dimensions en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit « féminin » pour les hommes

Les analyses relatives aux hommes mettent en exergue le rôle joué par la satisfaction au travail et la dimension sacrifice perçu de l'engagement organisationnel dans l'intention de quitter un emploi dit féminin. Elles expliquent à elles deux 50.9% de la variance de l'intention de quitter. Les hommes qui sont satisfaits et engagés sur la dimension sacrifice perçu sont moins susceptibles d'avoir l'intention de quitter leur organisation. Les résultats soulignent l'importance de la dimension relationnelle dans le développement de la satisfaction au travail puisque le SOP, le LMX et le TMX exercent un effet direct sur cette dernière. En outre, la combinaison de ces trois variables explique 71,2% de la variance de la satisfaction. Si le SOP, le LMX et le TMX sont également reliés à l'engagement de type sacrifice perçu, la dimension relative à l'équipe (TMX) n'ajoute rien de plus en présence des deux autres dimensions. Ces dernières expliquent 50.6% de la variance de l'engagement de type sacrifice perçu. Ces relations sont schématisées dans la Figure 16.

Enfin, nous avons mis en évidence le rôle de médiateur joué par la satisfaction au travail dans la relation entre SOP et intention de quitter d'une part et LMX et intention de quitter d'autre part. L'engagement sacrifice perçu quant à lui, médiatise le lien entre le SOP et l'intention de quitter.

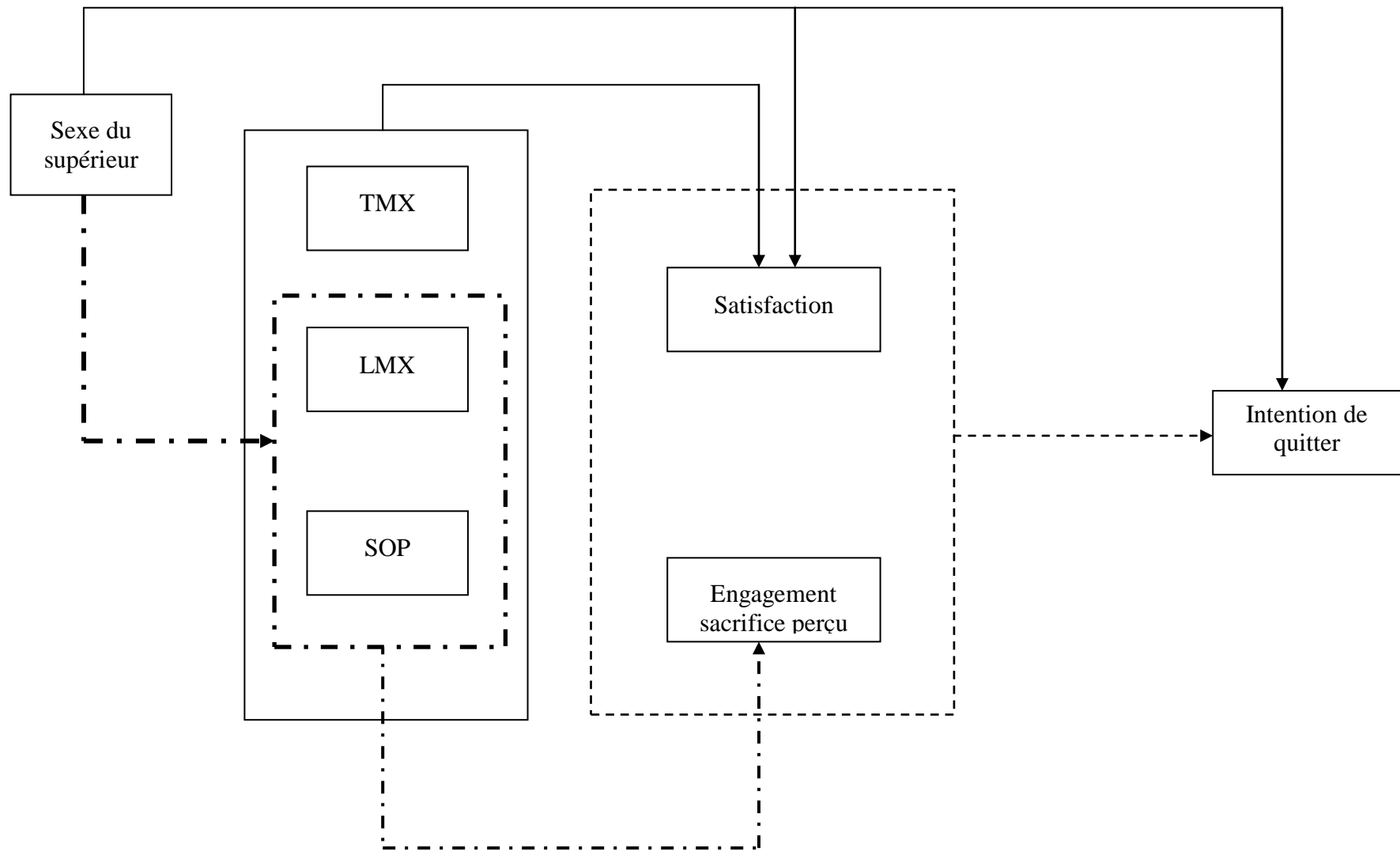


Figure 16 : Schématisation du modèle de l'intention de quitter un emploi féminin pour les hommes

9. Discussion sur les résultats de l'étude 2

Cette partie est consacrée à la discussion des résultats obtenus dans notre deuxième étude. Pour rappel, l'objectif général de cette dernière visait à appréhender les dimensions individuelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi féminin pour les hommes et pour les femmes. Outre les différences entre les sexes, l'examen de la littérature nous a conduit à identifier deux dimensions auxquelles nous devons porter une attention particulière pour appréhender cet objectif dans sa globalité : le genre de la profession et l'identification aux stéréotypes de genre. Dans cette perspective, les premières études nous ont permis d'identifier les stéréotypes de genre afin de proposer un outil actualisé permettant de mesurer l'identification à ces derniers. La seconde étude, dont il est question dans cette discussion, était composée d'hypothèses visant à prendre en compte le sexe, l'identification aux stéréotypes de genre et le genre de la profession afin de proposer, comme Mano-Negrin (2003) le suggérait, un modèle du turnover « genré ».

Cette discussion s'articule autour de trois apports majeurs que nous pouvons distinguer des résultats de cette étude :

- 1- L'incidence des caractéristiques individuelles reliées au sexe sur les dimensions de l'étude.
- 2- Les dimensions individuelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin.
- 3- L'incidence de la dimension sexuée dans les dimensions relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin.

9.1. L'incidence des caractéristiques individuelles reliées au genre sur les dimensions de l'étude

Les caractéristiques « genrées » proposées dans cette étude portaient sur l'identification aux stéréotypes de genre et le sexe. Par ailleurs, étant donnée l'association du stéréotype de la féminité avec la profession des soins, ces résultats viendront alimenter la réflexion sur l'incidence du genre de la profession sur les individus.

9.1.1. Les caractéristiques genrées des soignants

Avant tout chose, les résultats obtenus dans cette étude renforcent la pertinence de l'outil d'identification aux stéréotypes de genre (ISG) développé dans le cadre de cette thèse. D'une part, nous avons pu mettre en évidence l'existence des quatre profils d'orientation de

genre au sein de notre population d’infirmier(e)s et d’aides-soignant(e)s. D’autre part, conformément aux résultats obtenus dans la première étude, nous constatons un lien modéré entre ces derniers et le sexe des travailleurs ce qui confirme une nouvelle fois la fonction discriminante de cet outil. Par ailleurs, comme dans la première étude les personnes de notre échantillon s’identifient peu aux stéréotypes masculins. Les résultats obtenus sur cette dimension sont d’ailleurs proches puisque la moyenne d’identification aux stéréotypes masculins est de 2.40 dans cette étude alors qu’elle était de 2.42 dans la troisième étape de la première étude (cf. Tableau 97). En revanche, les soignants s’identifient moins aux stéréotypes féminins que les personnes interrogées dans la troisième étape de la première étude même si dans les deux études, les personnes s’identifient plus aux stéréotypes féminins qu’aux stéréotypes masculins²². Cela confirme selon nous que les personnes valorisent plus les stéréotypes féminins que masculins.

Tableau 97 : Résultats descriptifs obtenus à l’ISG dans les deux études

	Etude 1		Etude 2		Valeur de t
	M	ET	M	ET	
ISG Féminin	3.41	.47	3.35	.46	- 1.953 ^a
ISG Masculin	2.42	.46	2.40	.40	ns

^a p = .052 ; *** p < .001

En ce qui a trait aux profils d’orientation de genre, nous relevons que les profils les plus représentés parmi les soignants sont les profils indifférenciés (30,2%) puis féminins (27,1%). Les profils masculins et androgynes regroupent respectivement 22,4% et 20,3% des soignants. Autrement dit, les profils les plus représentés sont ceux pour lesquels l’identification aux stéréotypes masculins est faible. Ce résultat est différent de celui que nous avons obtenu dans l’étape trois de la première étude puisque les profils le plus représentés étaient alors ceux pour lesquels les scores de féminités étaient élevés (31,3% d’androgynisme et 28,7% de féminins). Il semble donc que les personnes travaillant dans une profession dite féminine présentent des caractéristiques liées au genre qui divergent de la population générale.

Les travaux de Bem (1981) soutiennent que les personnes qui s’identifient fortement aux stéréotypes de genre en conformité avec leur sexe, utilisent naturellement ces derniers pour catégoriser leur environnement et réalisent des choix, notamment professionnels, en cohérence. Eagly (1987) propose quant à elle que la saillance des rôles de genre chez un individu influence ses intérêts professionnels. En conséquence, il est attendu que les

²² Les résultats relatifs à l’étude 2 indiquent que les personnes s’identifient plus aux stéréotypes féminins que masculins, t (193) = 22.269, p < .001.

personnes travaillant dans un domaine féminin s'identifient plus aux stéréotypes féminins qu'aux stéréotypes masculins. Nos résultats corroborent cette affirmation puisque dans notre étude, les soignants s'identifient significativement plus aux stéréotypes féminins que masculins. Néanmoins, Bem (1981) supposait également que dans le cadre d'une profession féminine, les hommes seraient aschématiques et les femmes schématiques. Nos résultats ne nous permettent pas de confirmer cette proposition pour les hommes puisque dans notre échantillon, seuls 7.2% des hommes sont aschématiques. Ces résultats sont toutefois très similaires à ceux obtenus par McCutcheon (1996) auprès d'une population composée d'infirmier(e)s, alors qu'il avait utilisé le BSRI pour déterminer les profils de genre. Dans son étude, ce dernier constatait que 7% des infirmiers étaient aschématiques. En ce qui concerne les femmes, dans notre étude, 41.8% des soignantes sont effectivement schématiques.

En accord avec les travaux de Long (1989) et de Bem (1981), nous nous attendions à ce que les personnes s'identifiant fortement aux stéréotypes de genre féminins présentent un sentiment d'efficacité personnelle lié à l'emploi plus robuste que les autres. Nous ne pouvons pas confirmer cette hypothèse. **En ce qui concerne les soignant(e)s interrogé(e)s, l'identification aux stéréotypes de genre n'est pas liée au sentiment d'efficacité personnelle relié à l'emploi.** Selon la théorie du rôle social (Eagly, 1987), la saillance des rôles de genre chez un individu est susceptible d'influencer ses valeurs et attitudes. En référence à la théorie de Bem (1981), ces différences entre les sexes seraient alors maximisées lorsque les hommes et les femmes sont schématiques. Nos résultats ne nous permettent pas de confirmer cette proposition. Dans notre échantillon, les femmes féminines et les hommes masculins présentent des niveaux de satisfaction au travail et d'engagement organisationnel similaires.

Nos résultats confirment toutefois en partie les propositions énoncées dans les théories de Bem (1981) et d'Eagly (1987). Si les hommes sont majoritairement représentés dans les profils de genre pour lesquels les scores de masculinité sont les plus forts (masculins et androgynes) et que les femmes se trouvent majoritairement dans les profils pour lesquels les scores de masculinité sont les plus faibles (féminins et indifférenciés), il n'en reste pas moins que les hommes comme les femmes s'identifient effectivement plus au stéréotype de la féminité que de la masculinité. La mise en perspective de ces résultats avec ceux obtenus dans la première étude laisse supposer que les personnes s'identifient d'autant plus aux stéréotypes féminins qu'ils travaillent dans une profession dite féminine.

9.2. Les différences de sexe dans les dimensions de l'étude

En ce qui concerne les différences attitudinales attendues entre les sexes dans le cadre de notre étude, les modèles du genre et de l'emploi, nous amenaient à envisager deux résultats contraires :

- Selon le premier modèle, les femmes seraient moins engagées et moins satisfaites que les hommes et elles auraient plus l'intention de quitter leur emploi que ces derniers.
- Selon le second, étant donné que les personnes de notre échantillon œuvrent dans la même profession, les hommes et les femmes seraient autant engagés et satisfaits. Il en résulterait une intention de quitter son emploi similaire.

Nos résultats vont plutôt dans le sens du modèle de l'emploi. Nous ne constatons aucune différence de sexe dans les attitudes au travail. Les soignants et les soignantes sont autant satisfaits et autant engagés envers leur organisation. Concernant ce dernier point, les résultats sont cohérents avec ceux obtenus dans les méta-analyses portant sur les relations entre le sexe et l'engagement organisationnel dans différentes professions (Cohen & Lowenberg, 1990 ; Dalgic, 2014 ; Matthieu & Zajac, 1990). En revanche, nos résultats relatifs à la satisfaction au travail dans une profession féminine sont en contradiction avec ceux obtenus dans la littérature (Bender, & al., 2005). Nos résultats contestent donc les études qui avancent que la tradition sexuée de la profession influence la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel des hommes et des femmes (Bender et al., 2005 ; Hodson, 1989 ; Jacobs & Cooper, 2010 ; Sloane & Williams, 2000 ; Van Der Velde et al., 2003). Nous relevons toutefois que les soignants présentent une intention de quitter supérieure à celle des soignantes. Deux explications peuvent être proposées. D'une part, des travaux récents ont souligné que les femmes seraient maintenant moins enclines que les hommes à quitter les établissements publics du fait de leur participation accrue à la population active (Moynihan & Landuyt, 2008). Elles valoriseraient moins qu'avant la sphère familiale au détriment de la sphère professionnelle, et seraient donc moins disposées à quitter leur emploi. D'autre part, il est avancé que les hommes auraient tendance à quitter les établissements publics de soins pour s'orienter vers des carrières libérales ou vers des établissements privés spécialisés (Mano-Negrin, 2013), ces derniers étant généralement plus lucratifs.

D'autres résultats viennent accréditer le modèle de l'emploi. Rappelons qu'une des propositions majeures de ce modèle est que ce sont les conditions de travail et d'emploi, plus que le sexe du travailleur, qui influenceraient les attitudes. Dans notre échantillon, le type de poste occupé et le type d'établissement entretiennent un lien avec les dimensions attitudinales de l'étude. Les aides-soignant(e)s sont ainsi d'avantage satisfaits et sont plus engagés sur les dimensions affective, normative et sacrifice perçu que les infirmier(e)s. Ils ont en revanche moins l'intention de quitter leur établissement que ces derniers. Les aide(s)-soignant(e)s étant plus nombreux dans les EHPAD que dans les hôpitaux, il semble cohérent de constater que les personnes travaillant dans les EHPAD sont plus satisfaites, plus engagées et ont moins l'intention de quitter leur établissement. Les résultats portant sur les dimensions relationnelles sont similaires à ceux obtenus avec les attitudes. Les hommes et les femmes interrogés évaluent de manière similaire la qualité des relations entretenues avec leur supérieur, avec leur équipe ou avec leur organisation. Nous constatons que, là encore, le type de poste semble jouer un rôle puisque les aides-soignant(e)s, quel que soit leur sexe, évaluent de manière plus positive les relations entretenues avec leur supérieur et avec leur organisation que les infirmier(e)s. Nous supposons que ces résultats s'expliquent en partie par la taille de l'établissement. En effet, les aides-soignants de notre étude travaillent majoritairement dans les EHPAD, qui constituent des établissements de taille inférieure à celle des hôpitaux. Plusieurs études ont déjà souligné que plus les organisations étaient grandes et moins les communications entre les supérieurs et les subordonnés étaient de qualité (Jablin & Robichaud, 1992).

Etant donné que le type de poste et le type d'établissement suggèrent notamment des différences dans les salaires, dans les politiques de gestion des ressources humaines ou encore dans les cultures organisationnelles, ces résultats confirment l'importance de prendre en compte les caractéristiques structurelles des emplois dans les modèles explicatifs de l'intention de quitter.

Il est intéressant de relever qu'en dehors de la qualité des relations entretenues avec le supérieur et le soutien organisationnel perçu, le type de poste n'est pas relié aux mêmes dimensions pour les hommes et pour les femmes. Pour ces dernières, il est lié à la qualité des relations avec l'équipe de travail ainsi qu'au sentiment d'efficacité personnelle lié à l'emploi. Les aides-soignantes évaluent plus favorablement les relations qu'elles entretiennent avec leur équipe, que les infirmières. Elles se sentent également plus efficaces dans leur emploi que ces dernières. Pour les hommes, le type de poste joue sur toutes les dimensions attitudinales (excepté sur l'engagement de type sacrifice perçu). Ainsi, les aides-soignants sont plus

satisfaits et plus engagés sur les dimensions affectives, normatives et manque d'alternative, que les infirmiers. Ces résultats constituent une première piste quant au fait que les attitudes des hommes et des femmes ne sont pas influencées par les mêmes dimensions.

Outre le type de poste et le type d'établissement, notre étude souligne **le rôle joué par le sexe du supérieur** tant dans le développement des attitudes au travail que dans l'établissement de relations de qualité. Nos résultats mettent en évidence que quel que soit leur sexe, les soignants ayant un supérieur homme évaluent leurs relations avec ce dernier plus positivement que ceux ayant une supérieure femme. Ils se sentent également plus soutenus par leur organisation et sont plus satisfaits et plus engagés affectivement. Si ces résultats sont logiques pour les hommes, attestant que la similitude démographique entre supérieur et subordonné leur est favorable, ils sont plus surprenants concernant les femmes. Ces résultats sont cependant cohérents avec les propositions de Goldberg, Riordan et Zhang (2008) selon lesquelles l'effet positif de la similitude entre le supérieur et le subordonné sur la qualité de la relation dépend du statut du groupe. Pour les groupes de haut statut (et donc les hommes), cette similitude est positive alors qu'elle ne l'est pas pour les groupes de bas statut (et donc les femmes). En outre, les travaux relatifs aux stéréotypes de genre avancent qu'en raison de ces derniers les hommes sont perçus comme plus adaptés que les femmes pour exercer des fonctions de supervision. Par conséquent, les employés des deux sexes seraient susceptibles de juger les femmes occupant cette place comme moins efficaces, et seraient ainsi moins disposés à travailler pour elles (Eagly & Carli 2007 ; Eagly & Karau 2002 ; Schein, 2001). Des travaux empiriques ont confirmé ces résultats et ont montré que tant les hommes que les femmes seraient moins susceptibles de quitter leur emploi et plus susceptibles d'être satisfaits lorsque leur superviseur est un homme (Schieman & McMullen 2008).

Nous constatons également que pour les hommes seulement, la congruence entre le sexe du supérieur et celui du subordonné est associée à des niveaux d'intention de quitter plus faibles. Ce résultat corrobore celui obtenu par Grissom, Nicholson-Crotty et Keiser (2012) sur une population d'enseignants. Ainsi, la congruence entre le sexe du supérieur et celui du subordonné joue un rôle dans l'intention de quitter un emploi féminin pour les hommes seulement.

Les résultats discutés dans cette partie soutiennent donc en partie le modèle de l'emploi. Si dans notre population, les hommes semblent plus enclins à quitter leur emploi que les femmes, nous ne constatons pas de différences majeures entre les sexes dans les dimensions personnelles, attitudinales et relationnelles de l'étude. En revanche, plusieurs

caractéristiques relatives aux conditions de travail et d'emploi sont à prendre en compte lorsque l'on cherche à expliquer l'intention de quitter un emploi féminin. Il s'agit du type de poste, du type d'établissement et du sexe du supérieur

9.3. Les dimensions individuelles, relationnelles et attitudinales en jeu dans l'intention de quitter un emploi féminin

Nous avons réalisé plusieurs analyses en vue de préciser si les dimensions classiques de l'intention de quitter agissaient également dans le contexte d'une profession traditionnellement dévolue aux femmes. Les modèles classiques de la rotation volontaire du personnel attestent du rôle majeur joué par la satisfaction au travail et par l'engagement organisationnel (Cotton & Tuttle, 1986 ; Griffieth et al., 2000 ; Hom & Griffieth., 1991 ; Mobley, 1977, 1978 ; Price, 1977 ; Spector, 1997). Dans une moindre mesure, il est avancé que les dimensions relationnelles participeraient à la réduction de l'intention de quitter mais aussi au développement de la satisfaction et de l'engagement organisationnel (Caesens & Stinglhamber, 2014 ; Dulebohn et al., 2011 ; Fabre, 2007 ; Griffieth et al., 2000 ; Ngo, Foley, Ji, & Loi, 2013; Rhoades & Eisenberger, 2002 ; Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). A notre connaissance, peu d'études ont examiné ces relations au regard de la tradition sexuée de la profession. Et quand elles l'ont fait, elles se sont majoritairement centrées sur les professions masculines. Cette étude apporte donc des précisions quant aux dimensions à intégrer dans un modèle visant à comprendre l'intention de quitter un emploi féminin. Au regard des analyses discutées précédemment, nous savons déjà que dans ce cadre, le type de poste, le type d'établissement et le sexe sont à prendre en en compte.

Conformément aux travaux menés dans les professions du soin (Cohen & Golan, 2006 ; Parry, 2008 ; Wagner, 2008), **les résultats de cette étude confirment toute l'importance de la satisfaction au travail et de l'engagement organisationnel dans la rétention du personnel** et ce, une fois l'effet du poste, de l'établissement et du sexe du travailleur contrôlés. Nous pouvons également dresser certains constats concernant ces deux dimensions.

Sur la satisfaction au travail, les analyses factorielles ont mis en évidence une seule dimension. Pourtant, l'outil utilisé (MSQ) devait permettre d'en distinguer au moins deux : la satisfaction intrinsèque et la satisfaction extrinsèque. Nous n'avons donc pas pu vérifier si ces dimensions entretenaient des liens différenciés avec l'intention de quitter. Quoiqu'il en soit, pour notre population la satisfaction joue un rôle majeur dans l'intention de quitter. C'est d'ailleurs elle qui entretient le lien le plus robuste avec cette dernière. Ainsi, plus les soignants

sont satisfaits et moins ils ont l'intention de quitter leur emploi. Cette satisfaction dépend en grande partie du soutien qu'il reçoive de leur organisation et de la qualité des relations qu'ils entretiennent avec leur supérieur et leur équipe. Nous avons déjà évoqué qu'elle dépendait aussi du type d'établissement et du sexe du supérieur. Nous relevons qu'une fois ces caractéristiques, le LMX et le SOP contrôlés, le TMX n'a plus d'incidence sur la satisfaction. Nous pouvons envisager que l'effet de ce dernier sur la satisfaction est médiatisé par le SOP ou par le LMX. Des analyses de médiations seraient nécessaires pour vérifier ces suggestions. Notons néanmoins que les résultats de la méta-analyse de Banks (2014) ont déjà souligné l'importance des échanges avec le supérieur, en comparaison des échanges avec l'équipe, dans le développement de la satisfaction au travail. L'auteur préconisait d'ailleurs de les inclure comme modérateur dans la relation entre les échanges avec l'équipe et la satisfaction. En effet, en raison de leur statut, les supérieurs constituent des membres saillant de l'équipe (Connelly, Gaddis, & Helton-Fauth 2002). En ce sens, il est possible que le leader ait un effet sur les évaluations des échanges au sein de l'équipe par les membres de l'équipe.

En matière d'engagement organisationnel, si la plupart des études mettent en exergue le poids de la dimension affective dans l'intention de quitter, **nos analyses indiquent que bien qu'elle lui soit effectivement reliée, c'est la dimension sacrifice perçu qui entretient le lien le plus robuste.** Nos résultats sont, sur ce point, consistants avec la proposition de Vandenberghe (2015) pour qui l'engagement par sacrifice perçu constitue avec l'engagement affectif, une des dimensions de l'engagement la plus prédictives de la rétention du personnel. Certaines études ont souligné que l'engagement de continuité réduisait l'intention de quitter des infirmiers, au même titre que l'engagement affectif (Cohen & Golan, 2006). Néanmoins ces dernières ne distinguaient pas la dimension sacrifice perçu de la dimension manque d'alternative, alors que nos résultats soutiennent l'importance de cette distinction pour comprendre les effets de l'engagement organisationnel sur les comportements au travail. En effet, dans notre étude si la première n'est pas reliée à l'intention de quitter, la seconde en constitue l'une des dimensions les plus prédictives. De plus, alors que toutes les dimensions de l'engagement sont corrélées positivement entre elles, la dimension manque d'alternative n'est reliée qu'à la dimension affective, et de manière négative. D'autres travaux sont à mener sur la question mais la proposition de Powell et Meyer (2004) quant au fait d'abandonner cette dimension pour appréhender l'engagement semble légitime. Il semble aussi essentiel d'intégrer, en plus de la dimension affective, les dimensions normative et sacrifice perçu de l'engagement, dans les recherches menées sur l'intention de quitter. En effet, actuellement, la plupart d'entre elles ne prennent en compte que l'engagement affectif, ce qui nous semble

constituer une limite de taille dans la compréhension du phénomène. D'autant que nos résultats confirment tout l'intérêt de prendre en compte les dimensions de l'engagement simultanément pour en déterminer des profils. Meyer et Herscovitch (2001) préconisaient que toute analyse de l'engagement devait prendre en compte ces spécificités pour parvenir à une description réaliste des liens entre l'individu et les diverses composantes de son environnement de travail. Dans cette optique, six profils ont été identifiés dans notre échantillon à partir des quatre dimensions de l'engagement. Conformément aux travaux de Wasti (2005) et de Stanley et ses collaborateurs (2013), nous constatons que **ces derniers sont associés à des scores d'intention de quitter distincts mais aussi qu'ils induisent des niveaux de satisfaction différents**. Il apparaît que les personnes engagées simultanément sur les dimensions affective, normative et sacrifice perçu sont les plus satisfaites et celles qui désirent le moins quitter leur établissement.

Pour en revenir à l'un des objectifs de cette étude, nous avons examiné la relation entre les variables représentant plusieurs modèles explicatifs de l'intention de quitter un emploi féminin. Dans cette perspective, les résultats appuient l'idée que la combinaison de la satisfaction au travail, de l'engagement de type sacrifice perçu et de l'engagement normatif, y joue un rôle essentiel. L'inclusion des autres formes d'engagement n'a d'ailleurs pas d'effet sur l'intention de quitter. Ainsi, si les personnes sont satisfaites de leur travail, qu'elles considèrent que les avantages qu'elles obtiennent à travailler dans leur établissement sont élevés et qu'elles ont fortement internalisé les normes en vigueur dans leur établissement, elles ne devraient pas envisager de quitter ce dernier.

Les dimensions socio-organisationnelles jouent également un rôle essentiel puisque d'une part, la perception d'un soutien organisationnel élevé favorise l'engagement normatif. Ce premier résultat est conforme à l'hypothèse de Vandenberghe (2016) selon laquelle cette forme d'engagement serait en partie déterminée par les investissements de l'organisation envers l'employé. D'autre part, la perception d'un soutien organisationnel élevé associée à des relations de qualité avec le supérieur, favorise tant la satisfaction au travail que l'engagement de type sacrifice perçu. A ce propos, dans notre étude, la satisfaction constitue un médiateur entre ces dimensions et l'intention de quitter. Autrement dit, lorsque les soignants se sentent soutenus par leur organisation et qu'ils entretiennent de bonnes relations avec leur supérieur, cela participe à développer leur satisfaction au travail, qui en retour diminue leur intention de quitter leur établissement. Le résultat concernant le rôle médiateur de la satisfaction entre le LMX et l'intention de quitter est conforme à celui obtenu par Han et Jekel (2011) auprès d'une population d'infirmier(e)s. Concernant les résultats relatifs à la dimension sacrifice

perçu de l'engagement, il a déjà été évoqué par Vandenberghe et Bentein (2009) qu'elles reflétaient effectivement une motivation à rester dans l'organisation. Cette motivation serait en grande partie le fruit de facteurs extrinsèques tels que l'attribution d'avantages sociaux. Nous notons cependant que les items permettant de mesurer cette dimension se réfèrent à des « *avantages* » ou encore à des « *bénéfices* ». Ces termes nous semblent assez larges pour permettre aux individus de les interpréter selon leur propre représentation. Nous pouvons donc envisager que ces derniers puissent considérer qu'un engagement élevé de leur établissement à leur égard par exemple, de même que de bonnes relations avec leur supérieur, constituent des avantages à travailler dans ce dernier. Les résultats quant à l'effet des dimensions socio-organisationnelles sur la dimension sacrifice perçu apportent du crédit à cette explication.

Nous pouvons, au terme de cette étude, proposer un modèle théorique de l'intention de quitter un emploi féminin (cf. Figure 17). Ce modèle n'intègre pas les caractéristiques socio-biographiques par souci de lisibilité mais nous avons montré que ces dernières devaient être prises en compte à de multiples niveaux. Le type de poste et le type d'établissement sont par exemple liés à toutes les variables du modèle. Le tableau 98 synthétise les caractéristiques sociobiographiques à inclure dans les analyses selon la dimension investiguée.

Tableau 98 : *Synthèse des liens entre les dimensions de l'étude et les caractéristiques socio-biographiques*

Dimensions	Caractéristiques socio-biographiques reliées
Intention de quitter	Type de poste et type d'établissement
Satisfaction	Type de poste, type d'établissement et niveau de diplôme
Engagement de type sacrifice perçu	Type de poste, type ed'établissement, le type de satut et l'ancienneté dans le poste
Engagement normatif	Type de poste, type d'établissement et niveau de diplôme

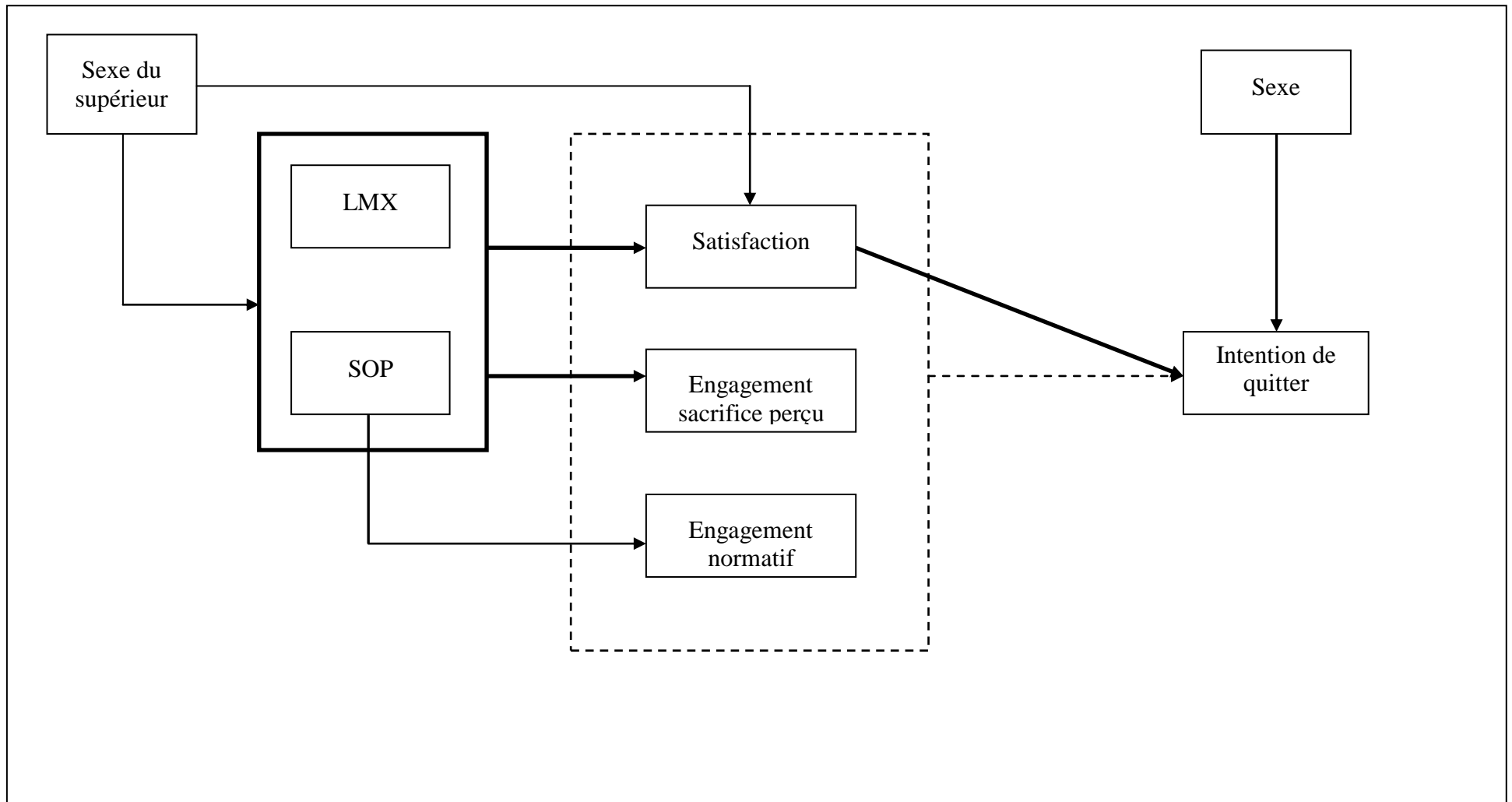


Figure 17 : Schématisation du modèle de l'intention de quitter un emploi féminin.

9.4. Les différences de sexe dans les modèles prédisant l'intention de quitter un emploi féminin

Les résultats relatifs aux différences de sexe nous amènent à envisager que les dimensions attitudinales et relationnelles en jeu dans l'intention de quitter un emploi féminin agissent différemment selon le sexe du travailleur. En effet, si les hommes présentent une intention de quitter leur emploi supérieure à celle des femmes, nous ne constatons aucune différence entre les sexes dans les dimensions attitudinales et relationnelles. Pourtant, ces dernières sont considérées comme des prédicteurs majeurs de l'intention de quitter (Cotton & Tuttle, 1986 ; Griffieth et al., 2000 ; Hom & Griffieth., 1991 ; Mobley, 1977, 1978 ; Price, 1977 ; Spector, 1997). Nous avons donc réalisé des analyses sur les échantillons des hommes et des femmes séparément afin de vérifier si les modèles de l'intention de quitter étaient similaires. Les résultats mettent effectivement en évidence des différences entre les sexes dans les dimensions en cause dans l'intention de quitter un emploi féminin.

En premier lieu, si aucune caractéristique socio-biographique ne joue sur l'intention de quitter des femmes, pour les hommes, le type de poste, le type d'établissement, la catégorie socioprofessionnelle et le sexe du supérieur entretiennent un lien avec l'intention de quitter.

En second lieu, si la satisfaction semble constituer une dimension de poids dans la rétention des personnels soignants quel que soit leur sexe, la nature de l'engagement diverge. Pour les hommes, la dimension sacrifice perçu semble essentielle. A défaut de pouvoir comparer ce résultat à d'autres travaux spécifiques à cette dimension, nous pouvons évoquer ceux portant sur la dimension continue. Ces derniers ont généralement fait valoir que les femmes étaient plus engagées sur cette dimension que les hommes, parce qu'elles devaient surmonter plus d'obstacles afin d'obtenir un emploi (Grusky, 1966 ; Stewart & al., 2006). Nous pouvons envisager que les hommes ayant fait le choix d'une profession féminine, et donc atypique, accordent de l'importance aux investissements qu'ils ont réalisés pour accéder à leur poste actuel. En ce sens, ces investissements participeraient à leur désir de se maintenir dans leur établissement actuel. Pour les femmes, c'est la dimension normative, en association avec la satisfaction au travail, qui prévient leur intention de quitter leur emploi. Cette forme d'engagement serait en partie déterminée par la socialisation organisationnelle et par les investissements de l'organisation envers l'employé (Vandenberghe, 2016) et réfère à un sentiment d'obligation morale vis-à-vis de l'organisation. Si les femmes sont satisfaites de leur travail et qu'elles se sentent coupables à l'idée de quitter leur établissement, elles seront donc moins susceptibles de le quitter. Il est intéressant de constater que **les hommes**

valorisent un engagement basé sur leurs propres investissements là où les femmes lui préfèrent un engagement centré sur les investissements qu'on leur confère. Cela fait résonance selon nous, à l'opposition traditionnelle de l'allocentrisme féminin et de l'égoцентриisme masculin.

Nos résultats concernant le rôle des dimensions socio-organisationnelles dans le développement de la satisfaction au travail contredisent les travaux antérieurs (Donohue & Heywood, 2004 ; Joulain, 2008 ; Sloane & Williams, 2000). **Les soignantes ne valorisent pas plus que les soignants, les relations entretenues avec les collègues et les supérieurs.** Au contraire, alors pour les hommes ces dimensions associées au soutien qu'ils perçoivent recevoir de leur organisation participent à leur satisfaction, seuls ce dernier et les relations avec le supérieur participent à celle des femmes. Entretenir de bonnes relations avec l'équipe est donc important pour que les hommes se sentent satisfaits de leur emploi. Nous pouvons supposer qu'en raison de leur position minoritaire, ces relations sont d'autant plus importantes. En effet, les travaux ont déjà montré d'une part que les infirmières considéraient que les hommes ne faisaient pas d'aussi bons infirmiers qu'elles-mêmes (Jinks, 1993 ; Snyder, 2007) et que d'autre part la sexualité et la capacité de ces derniers à remplir des emplois féminins étaient souvent interrogées (Harding, 2007; Lupton, 2006 ; Yang, Gau, Shiau, Hu, & Shih, 2004). Etant donné que des relations d'échanges de qualité renvoient à des relations basées sur le respect et la confiance mutuelle, il semble logique qu'elles participent à la satisfaction des soignants.

En outre, nous constatons que les relations entretenues avec les supérieurs et le soutien organisationnel perçu favorisent la dimension sacrifice perçu de l'engagement chez les hommes. Nous suggérons qu'en raison du pouvoir des supérieurs et de l'organisation pour favoriser la mobilité professionnelle et pour allouer des avantages aux subordonnés, entretenir des bonnes relations avec eux peut amener les hommes à envisager des perspectives professionnelles. Par conséquent, cela participerait à accroître les coûts perçus associés à un éventuel départ.

9.5. Principale limites de l'étude et perspectives

Les résultats mis en évidence dans le cadre de cette recherche présentent certaines limites qu'il convient de prendre en considération.

Pour identifier et valider les modèles explicatifs de l'intention de quitter l'organisation proposés dans cette étude, il aurait été intéressant, au final, d'utiliser des modélisations par équations structurelles. Ces analyses ont pour but de tester un modèle théorique expliquant des relations de causes à effets entre des variables explicatives et une variable à expliquer (modèles structurels). Néanmoins, pour ce type d'analyse, un échantillon minimum de 200 à 300 observations est exigé (Roussel, Durieu, Campoy, & El Akremi, 2002). En outre, il est conseillé d'avoir identifié au préalable le modèle causal à valider. En effet, la présence d'un cadre conceptuel cohérent avec le modèle est primordiale pour justifier théoriquement les relations linéaires à tester (Roussel et al, 2002). Compte tenu de la taille de notre échantillon et du peu de recherches empiriques menées et dans les professions féminines, et sur les hommes et les femmes dans ces professions, ces conditions n'étaient pas réunies dans notre étude. Pour autant, cette dernière a non seulement permis d'identifier les dimensions clés de l'intention de quitter mais elle a également souligné les relations existant entre ces dimensions. **Elle constitue en ce sens une première étape nécessaire à l'utilisation des méthodes de modélisations par équations structurelles.**

Nous avons évoqué des travaux qui soulignaient des effets différentiels de la satisfaction au travail sur l'intention de quitter selon que l'on considérait sa dimension intrinsèque ou sa dimension extrinsèque (Giraud, 2012). Nous avons fait le choix d'utiliser le Minnesota Satisfaction Questionnaire, en partie parce que cet outil permettait de distinguer ces deux dimensions. Néanmoins, les analyses factorielles exploratoires réalisées n'ont révélé qu'une seule dimension. Il aurait été intéressant de réaliser une analyse factorielle confirmatoire (AFC) afin de conforter la structure factorielle dégagée dans cette étude. Cependant, ici encore, la taille de notre échantillon ne nous a pas permis d'envisager de telles analyses.

Concernant l'identification aux stéréotypes de genre, nos résultats ne nous permettent pas d'envisager qu'ils agissent sur les dimensions attitudinales et sur le sentiment d'efficacité personnelle au travail. Compte tenu des analyses menées sur l'échelle de masculinité qui ont montré que sa fiabilité était plus que passable (alpha de .50), ces résultats sont à considérer avec précaution. D'autres travaux seraient à mener pour améliorer les connaissances relatives à la masculinité indésirable.

Enfin, notre étude souligne en partie **le caractère genré du turnover puisque les dimensions en cause dans ce dernier diffèrent selon le sexe du travailleur**. Ces résultats associés à ceux des études antérieures (Williams, 1995 ; Taylor ; 2010) soulignent l'importance de dissocier les hommes et les femmes lorsque l'on cherche à mettre en évidence des modèles prédictifs de l'intention de quitter et ce, que la profession soit considérée comme typique ou atypique. Il conviendrait cependant de répliquer cette étude dans d'autres professions dites féminines investies par les hommes afin de déterminer si nos résultats peuvent être généralisés. Il s'agirait également d'étudier l'intention de quitter une profession traditionnelle pour les hommes et non-traditionnelle pour les femmes afin de vérifier si les modèles mis en évidence perdurent dans les professions dites masculines.

CONCLUSION GENERALE

Ce travail doctoral proposait de déterminer la place à accorder au sexe et aux stéréotypes de genre dans un modèle de l'intention de quitter un emploi féminin.

A ce propos, Feldberg et Glenn (1982) soulignaient que les recherches sur le comportement organisationnel utilisaient deux modèles distincts pour expliquer les attitudes et les comportements des hommes et des femmes au travail. Si les travaux portant sur les hommes appliquaient généralement le modèle de l'emploi, ceux portant sur les femmes, utilisaient plutôt le modèle du genre. Ils suggéraient alors d'intégrer ces deux modèles simultanément dans les futures recherches. Trente ans après, ce travail proposait d'une part, de préciser dans quelles mesures l'identification aux stéréotypes de genre, et donc la socialisation de genre, influençait les comportements et les attitudes au travail des hommes et des femmes. D'autre part, les conditions d'emploi étaient également interrogées. Les résultats suggèrent qu'effectivement ces dernières jouent un rôle plus important pour les hommes que pour les femmes. Si les conditions structurelles d'emploi participent à la rotation volontaire des hommes lorsqu'ils travaillent dans une profession féminine, elles ne jouent que peu sur celle des femmes. En revanche, ces dernières ne semblent pas plus sujettes que les hommes à l'influence de la socialisation de genre. En ce sens, à conditions d'emploi équivalentes, les hommes et les femmes seraient autant satisfaits et engagés envers leur organisation et auraient une intention de quitter similaire.

En outre, les résultats de cette étude confirment l'importance de prendre en compte ces dimensions pour réduire le roulement volontaire des professionnels du soin et ce, quel que soit leur sexe. Les conclusions de ce travail supportent cependant des différences entre les sexes dans les formes d'engagement organisationnel en jeu dans l'intention de quitter un emploi dit féminin. Ainsi, même s'ils ne diffèrent pas dans leur niveau d'engagement organisationnel et ce, quelle qu'en soit la nature, il apparaît que le retrait organisationnel des hommes et des femmes s'expliquent par des formes d'engagement distinctes. En ce sens, ce travail souligne les limites des approches comparatives visant à identifier les différences entre les sexes et démontre l'importance de dissocier les hommes des femmes lorsque l'on cherche à mettre en évidence des modèles prédictifs de l'intention de quitter. En termes de pratiques, compte tenu du rôle joué par l'engagement normatif pour les femmes, le processus de socialisation organisationnelle paraît essentiel pour ces dernières. Par ailleurs, les organisations qui soutiennent leurs salariés et qui favorisent la communication et la coopération entre les

subordonnés et leur supérieur, peuvent prévenir la rotation volontaire des hommes comme des femmes, en agissant sur leur satisfaction au travail.

Cette étude suggère également des pistes de recherches futures concernant les dimensions de l'engagement organisationnel. Il apparaît nécessaire de préciser l'influence de chacune sur les comportements au travail. Nous rejoignons également Stanley et ses collaborateurs (2013) qui invitent à questionner comment les formes d'engagement se combinent ensemble pour influencer les comportements au travail.

Pour conclure, ce travail apporte du crédit tant au modèle de l'emploi qu'au modèle du genre. Si dans des conditions d'emploi équivalentes, les hommes et les femmes présentent une satisfaction et un engagement similaires, il n'en reste pas moins que leur décision de quitter leur emploi est conditionnée par des dimensions différentes de l'engagement, qui semblent répondre en partie aux stéréotypes traditionnels de la féminité et de la masculinité.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdalla, I. A. (1995). Sex, sex-role self-concepts and career decision making self-efficacy among Arab student, *Social Behaviour and Personality*, 23, 389-402.
- Abele A. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits : Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.
- Abraham, J. D., & Hansson, O. R. (1996). Gender Differences in the usefulness of goal-directed Coping for middle-aged and older workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 657-669. Doi : 10.1111/j.1559-1816.1996.tb02737.x
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4, 139-58. Doi : 10.1177/089124390004002002.
- Alexander, J.A., Lichtenstein, R., Oh, H.J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing & Health*, 21, 415-427.
- Allen, D. G., Bryant, P. C. & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent : replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24, 48-64.
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allport, C. W. (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review*, 52, 117-132. Doi : <http://dx.doi.org/10.1037/h0055375>
- Alonzo, P. (1996). *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, Paris, L'Harmattan.
- Alvi, S., & Ahmed, S. W. (1987). Assessing organizational commitment in a developing country : Pakistan, a case study. *Human Relations*, 40, 267-280.
- Armstrong, F. (2002). Men in nursing, *Australian Journal of Nursing*, 9, 24-27.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Anselmi, D. L., & Law, A. (1998). *Questions of gender : Perspectives and paradoxes*. New York : Mc Graw Hill.
- Antill, J. K., & Cunningham, J. D. (1980). The relationship of masculinity, femininity, and androgyny to self-esteem. *Australian Journal of Psychology*, 32, 195-207.
- Antill, J. K., Cunningham, J. D., Russell, G., & Thompson, N. L. (1981). An Australian Sex-Role Scale. *Australian Journal of Psychology*, 33, 169-183.
- Aranya, N., Kushnir, T., & Valency, A. (1986). Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations*, 39, 433-448. Doi : 10.1177/001872678603900504.
- Argouarc'h, J. & Calavrezo, O. (2013). La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. *Dares Analyses*, 79. <http://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>.
- Aubert, N., & Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris : Seuil.
- Aven, F. F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations : A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 26, 63-73. Doi : 10.1016/0148-2963(93)90043-O.
- Avery D. R., McKay P. F., & Wilson D. C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93, 235-249.

- Baggio, S., Dufour, F., & Sutter, P. E. (2013). Mesurer le risque social en entreprise. Le modèle de la réticence socio-organisationnelle, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18, 1-20.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence : Isolation and communion in Western man*. Chicago: Rand McNally.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : De Boeck.
- Banks, G. C., Batchelor, J. H., Seers, A., O'Boyle, E. H. Jr., Pollack, J. M., & Gower, K. (2014). What does team-member exchange bring to the party? A meta-analytic review of team and leader social exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 273-295. Doi : 10.1002/job.1885.
- Bannister, B., & Griffeth, R. (1980). Extending the Mobley, Homer and Hollingsworth model of turnover model using path analysis. Paper presented at the 12th annual meeting of the American Institute for Decision Sciences, Las Vegas, NV.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27, 123-147.
- Bardin, L. (2003). *L'analyse de contenu*. 9e édition. Paris: PUF.
- Bartfay, W. J., & Bartfay, E. (2007). Canadian view of men in nursing explored. *Men in Nursing*, 2, 32–37. Doi : [10.1097/01.MIN.0000266940.93559.50](https://doi.org/10.1097/01.MIN.0000266940.93559.50).
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721. Doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange : A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39, 1538-1568.
- Baugh, S. G., & Graen, G. B. (1997). Effects of team gender and racial composition on perceptions of team performance in cross-functional teams. *Group and Organization Management*, 22, 366-383.
- Baumrind, D. (1982). Are androgynous individuals more effective persons and parents? *Child Development*, 53, 44–75.
- Becker, H. S. (1960). Note of the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Becker, G. (1993). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155–162. Doi:10.1037/h0036215
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354–364. Doi:10.1037/0033-295X.88.4.354.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Bender, K. A., Donohuey, S. M. & Heywoodz, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57, 479–496. Doi : 10.1093/oep/gpi015
- Bentein, K., Stinglhamber, F. et Vandenberghe, C. (2000). L'engagement des salariés dans le travail. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21, 1-25.
- Bentein, K., Vandenberg, R.J., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. (2005). The Role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90, 468-482.
- Bettencourt, R., & Miller, N. (1996). Gender differences in aggression as a function of provocation : A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 119, 422-447.

- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.
- Betz, N. E., Harmon, L. W., & Borgen, F. H. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 90-98.
- Billy, G., Norazah, M. S., & Norbayah, M. S. (2010). Differences between job satisfaction, organizational commitment and gender. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 4, 1-13.
- Bihl, A., & Pfefferkorn, R. (1999). *Déchiffrer les inégalités*. Paris : Syros la Découverte.
- Bluedorn, A.C. (1982). The theories of turnover: causes, effects and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75-128.
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and women at work : Sex segregation and statistical discrimination. *The American Journal of Sociology*, 91, 759-799. Doi : 10.1086/228350.
- Blackmore, E. R., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B., & Stewart, D. E. (2007). Major depressive episodes and work stress : Results for a national population survey. *American Journal of Public Health*, 97, 2088-2093.
- Blau G. J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36. Doi : 10.1016/0001-8791(85)90050-8.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1992). The Gender earnings gap: Learning from international comparisons. *The American Economic Review*, 82, 533-538.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons : New York.
- Bourhis, R. Y., Gagnon, A., & Moïse, L. (1994). Discrimination et relations intergroupes. Dans R. Y. Bourhis & J. P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (p. 161-189). Liège : Mardaga.
- Bourque, J., Poulin, N., & Cleaver, A. F. (2006). Évaluation d'utilisations et de présentations des résultats d'analyses factorielles et d'analyses en composantes principales en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 32, 325-344.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934. Doi : 10.1348/096317909X478557.
- Brass, D. J. (1981). Structural relationships, job characteristics, and worker satisfaction and performance. *Administrative Science Quarterly*, 26, 331-348. Doi : 10.2307/2392511.
- Brass, D. J. (1985). Men's and women's networks : A study of interaction patterns and influence in an organization, *Academy of Management Journal*, 28, 327-343.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Browne, K. R. (2006). Evolved sex differences and occupational segregation. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 143-162. Doi:10.1002/job.349.
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be : Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy and Law*, 5, 665-692.
- Burke, R. J. (1996). Sources of job satisfaction among employees of a professional services firm. *Psychological reports*, 78, 1231-1234. Doi : 10.2466/pr0.1996.78.3c.1231
- Burke, P. J., & Reitzes, C. S. (1991) An Identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54, 239-251.

- Buss, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135, 483-497.
- Bussing, A., & Bissels, T. (1998). Different forms of work satisfaction : Concept and qualitative research. *European Psychologist*, 3, 209-218. Doi : 10.1027/1016-9040.3.3.209.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk : A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 367-383.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 64, 259-267. Doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Carli, L. L., & Bukakto, D. (2000). Gender, communication and social influence : A developmental perspective. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds), *The developmental social psychology of gender* (pp. 295-331). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Carli, L L., Eagly, A. H. (1999). Gender effects on social influence and emergent leadership. In G. Powell (Ed), *Handbook of gender in organizations* (pp. 203-222). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Carothers, B. J., & Reis, H. T. (2013). Men and women are from Earth: Examining the latent structure of gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104, 385-407. Doi : 10.1037/a0030437
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
- Castel, D. (2016). La satisfaction au travail. Dans G. Vallery, M.-E. Bobilier-Chaumont, E. Brangier & M. Dubois (Eds.), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 379-382). Paris : Dunod.
- Cassidy, M. L., & Warren, B. O. (1992). Status consistency and work satisfaction among professional and managerial women and men. *Gender and Society*, 5, 193-206. Doi : 10.1177/089124391005002004.
- Causse, E., & Félonneau, M. L. (2014). Within-culture variations of uniqueness: towards an integrative approach based on social status, gender, life contexts, and interpersonal comparison. *Journal of Social Psychology*, 154, 115-125. Doi : [10.1080/00224545.2013.869532](http://dx.doi.org/10.1080/00224545.2013.869532)
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Charles M, & Bradley K. (2009). Indulging our gendered selves : Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114, 924-976.
- Charles-Pauvers B., Peyrat-Guillard D., (2012). L'implication (ou l'engagement), quoi de neuf ?, *AGRH* (XVIIème congrès de l'AGRH), Marrakech : Maroc
- Charles-Pauvers B., Commeiras N., Peyrat-Guillard D., & Roussel P., (2007). La performance individuelle au travail et ses déterminants psychologiques. In Saint-Onge S., & Haines V. Y. (Eds), *La performance au travail* (pp. 97-150), Bruxelles : De Boeck.
- Charrier, P. (2010). Socialisations au masculin : Le cas des hommes sages-femmes. In V. Rouyer, S. Croity-Belz & Y. Prêteur (Eds), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte. Expliquer les différences, penser l'égalité* (pp. 177-189), Toulouse : Erès.
- Chou, K. H., Cheng, Y., Chen, I. Y., Lin, C. P., & Chu, W. C. (2011). Sex-linked white matter microstructure of the social and analytic brain. *NeuroImage*, 54, 725-733. Doi:10.1016/j.neuroimage.2010.07.010.

- Clark, A. E., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age ? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81. Doi : 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender : why are women so happy at work ? *Labour Economics*, 4, 341-372. Doi : 10.1016/S0927-5371(97)00010-9.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Cohen, P. N. (2013). The persistence of workplace gender segregation in the US. *Sociology Compass*, 7, 889-899. Doi : 0.1111/soc4.12083
- Cohen, L-E., Broschak, J.-P., & Haveman, H.-A. (1998). And then there were more? The effect of organizational sex composition on hiring and promotion of managers, *American Sociological Review*, 63, 711-727.
- Cohen, A., & Lowenberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment : A meta-analysis. *Human Relations*, 43, 1015-1050. Doi : <http://dx.doi.org/10.1177/001872679004301005>.
- Colin, J. F., Aboudabra, S., Jolly, C., Lainé, F., Argouc'h, J. & Bessière, S. (2015). Les métiers en 2022. *Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, DARES*, avril. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_190_PMQ_2022_methodologie.pdf
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: Implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 25-38.
- Correll, S. J., & Ridgeway, C. L. (2003). Expectation states theory. In J. Delamater (Ed), *The handbook of social psychology* (pp. 29-51), New York : Kluwer Academic.
- Costa, P. T. Jr, Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across culture : Robust and surprising finding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322-331.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70.
- Courvoisier, D. S., Renaud, R., Geiser, C., Paschke, K., Gaudy, K., & Jordan, K. (2013). Sex hormones and mental rotation : An intensive longitudinal investigation. *Hormones and Behavior*, 63, 345-351. doi:10.1016/j.yhbeh.2012.12.007
- Coverdale, S., & Terborg, J. (1980). A re-examination of the Mobley, Homer and Hollingsworth model of turnover: A useful replication. Paper presented at the 40th annual meeting of the Academy of Management, Detroit, MI.
- Creuzier, J., & Bietry, F. (2014). Analyse comparative des méthodes de classifications : L'exemple du bien-être au travail. *Revue Interdisciplinaire Management Homme & Entreprise*, 10, 105-123. Doi : 0.3917/rimhe.010.0105.
- Croity-Belz, S., Almudever, B., Cayado, V., & Lapeyre, N. (2010). L'insertion des femmes dans des métiers dits masculins : Trajectoires atypiques et transfert d'acquis d'expériences, In V. Rouyer, S. Croity-Belz & Y. Prêteur (Eds), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte. Expliquer les différences, penser l'égalité* (pp. 163-176). Toulouse : Erès. Doi : 10.3917/eres.rouye.2010.01.0163
- Cropanzano, R., & Mitchell, S. M. (2005). Social exchange theory : An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9, 495-524. Doi : 10.1016/S1053-4822(99)00031-5
- Dalgic, G. (2014). A meta-analysis: Exploring the effects of gender on organizational commitment of teachers, *Issues on Educational Research*, 24, 133-151.
- Deaux, K. (1984). From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender. *American Psychologist*, 39, 105-116. Doi:10.1037/0003-066X.39.2.105.

- Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context : An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, *94*, 369-389.
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A crosslagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*, 29-46.
- Delignières, D., & Matkowski, S. (1997). Une version courte de l'inventaire des rôles sexués de Bem. Communication au VIIème Congrès International des Chercheurs en Activités Physiques et Sportives (ACAPS), Marseille, Novembre 1997.
- Devault, A., & Frechette, L. (2006). Le soutien social : ses composantes, ses effets et son insertion dans les pratiques sociosanitaires. In G. Carroll (Ed), *Pratiques en santé communautaire* (pp. 141-152). Montréal : Chenelière Éducation.
- Devault, A., Péladeau, N., & Bouchard, C. (1992). *Étude des préoccupations, des difficultés et des sources de soutien social de pères de familles monoparentales : une comparaison avec des mères*. Montréal : Laboratoire de recherche en écologie humaine et sociale et Département de psychologie, UQAM. Rapport de recherche non publié.
- Diekman, A. B., & Eagly, A. (2000). Stéréotypes as dynamic constructs : Women and men of the past, present, and future? *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*, 1171-1188.
- Dixon, M. A., Turner, B. A., Cunningham, G. B., Sagas, M., & Kent, A. (2005). Challenge is key : An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns. *Journal of Education for Business*, *80*, 172-180.
- Donohue, S., & Heywood, J. (2004). Job satisfaction, comparison income and gender : an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, *25*, 211-238. Doi : <http://dx.doi.org/10.1108/01437720410536007>.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, *3*, 131-142.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2011). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, *38*, 1715-1759. Doi : 10.1177/0149206311415280.
- Dumas, M. (2005). F. Lorenzi-Cioldi. Les représentations des groupes dominants et dominés. Collections et agrégats. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, *34*, 521-524.
- Duru-Bellat, M. (2014). L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? *Regards croisés sur l'économie*, *15*, 85-98. Doi : 10.3917/rce.015.0085.
- Eagly, A. H. (1983). Gender and social influence: A social psychological analysis. *American Psychologist*, *38*, 971-981. doi: 10.1037/0003-066X.38.9.971.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. (2012). Science, feminism, and the psychology of investigating gender. In R. W. Proctor & E. J. Capaldi (Eds.), *Psychology of science : Implicit and explicit reasoning* (pp. 267-288). New York : Oxford University Press.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, *100*, 283-308. Doi : 10.1037/0033-2909.100.3.283.
- Eagly, A. H., & Karau, S. T. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*, 573-598.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders : A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *117*, 125-45.

- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women ? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5, 1–35. [Doi : 10.1080/14792779543000002](https://doi.org/10.1080/14792779543000002).
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior : Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408–423. [Doi : 10.1037//0003-066X.54.6.408](https://doi.org/10.1037//0003-066X.54.6.408).
- Eagly, H. E., & Wood, W. (2013). The nature-nurture debate : 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspective on Psychological Sciences*, 8, 340–357. [Doi : 10.1177/1745691613484767](https://doi.org/10.1177/1745691613484767).
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. (2000). Social role theory of sex differences and similarities : A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eisenberg, N., & Fabes, R. A. (1998). Prosocial development. In N. Eisenberg (Ed.), W. Damon (Series Ed.), *Handbook of child psychology Vol. 3: Social, emotional, and personality development* (pp. 701-778). New York : Wiley.
- Eisenberg, N., & Lennon, R. (1983). Sex differences in empathy and related capacities. *Psychological Bulletin*, 94, 100–131. [Doi : 10.1037/0033-2909.94.1.100](https://doi.org/10.1037/0033-2909.94.1.100).
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. D. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812–820. [Doi:10.1037/0021-9010.82.5.812](https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812).
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51–59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F. Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support : Contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of applied psychology*, 87, 565-573.
- Ellis, L. (1894). *Man and Woman*. London : Scott.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., Goldsmith, H. H., & Van Hulle, C. A. (2006). Gender differences in temperament: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 132, 33–72. [Doi : 10.1037/0033-2909.132.1.33](https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.33).
- Ely, R. J. (1995). The power of demography : Women’s social constructions of gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38, 589-604.
- England, P. (2010). The gender revolution : Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24, 149–166.
- Erdogan, B., & Liden, R. C. (2002). Social exchanges in the workplace : A review of recent developments and future research directions in leader-member exchange theory (65-114). In L. L. Neider & C. A. Schriesheim (Eds), *Leadership*. Greenwich, CT : Information Age.
- Evans, J. A., & Frank, B. (2003). Contradictions and tensions : Exploring relations of masculinities in the numerically female-dominated nursing profession. *Journal of Men Studies*, 11, 277–92.
- Evans, O., & Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science and Medicine*, 54, 481-492.

- Evertsson M., England, P., Hermsen, J., & Cotter, D., (2007). How does gender inequality in employment and earnings vary by educational stratum in Sweden and the United States? *International Journal of Sociology*, 37, 9-28.
- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2009). *Market : études et recherches en marketing* (3^e édition). Paris : Dunod.
- Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2011). Processus de fidélisation des employés : une analyse structurelle de certaines variables sous-jacentes (p. 213-234). In P. Paillé (Ed), *La fidélisation des ressources humaines : Approches conceptuelles et recherches empiriques*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Fabre, C. (2007). Le rôle des relations avec le supérieur hiérarchique, les collègues de travail et l'organisation dans la socialisation organisationnelles des jeunes diplômés : Une approche en termes d'échange social. *Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion*, Université des Sciences Sociales Toulouse.
- Fakunmoju, S., Woodruff, K., Kim, H. H., Lefevre, A. & Hong, M. (2010). Intention to leave a job : The role of individual factors, job tension, and supervisory support. *Administration in Social Work*, 34, 313-328. Doi : 10.1080/03643107.2010.500948.
- Feldberg, R.L. & Glenn, E.N. (1979). Male and female : job versus gender models in the sociology of work. *Social Problems*, 26, 524-538. Doi : 10.1525/sp.1979.26.5.03a00050
- Felmlee, D. (1995) Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967–1973, *Work and Occupations*, 22, 167–87. Doi : 10.1177/0730888495022002003
- Fields, D. L., & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196. Doi : 10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<181::AID-JOB799>3.0.CO;2-M
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York : Psychology Press.
- Fiske, S. T. (2010). *Social beings : Core motives in Social Psychology* (2nd ed.). Hoboken : Wiley.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social perception : Warmth, then competence. *Trends in Cognitive Science*, 11, 77–83.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content : Competence and warmth respectively follow from the perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902.
- Fiske, S. T., Bersoff, D. N., Borgida, E., Deaux, K., & Heilman, M. E. (1991). Social science research on trial : Use of sex stereotyping research in price waterhouse versus Hopkins. *American Psychologist*, 46, 1049-1060. Doi : 10.1037/0003-066X.46.10.1049.
- Fisk, S. T., Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In S. Oskamp, & M. Costanzo, (Eds) *Gender Issue in Contemporary Society*, Newbury Park : Sage, 173–196.
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A., & Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (dis)liking : Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473–491.
- Fitzgerald, L. (1995). Culturing a « male nurse » role. In G. Gray, R. Pratt, & J. Macklin, (Eds), *Issues in Australian Nursing*. (Volume 4, pp. 191-205). Melbourne : Churchill Livingstone.
- Flynn, F. J. (2005). Identity orientations and forms of social exchange in organizations. *Academy of Management Review*, 30, 737-750.

- Foot, E. E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation, *American Sociological Review*, 26, 14-21.
- Ford, L. R., & Seers, A. (2006). Relational leadership and team climates : Pitting differentiation versus agreement. *Leadership Quarterly*, 17, 258-270.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris : La Dispute.
- Fortino, S. (2009). Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus, *Etudes et documents*, ANACT : Lyon.
- Fottler, M. P. (1976). Attitudes of female nurses toward the male nurses : a study of occupational segregation, *Journal of Health and Social Behaviour*, 17, 98-110.
- Fowler, J. L., Gudmundsson, A. J., & O'Gorman, J. G. (2007). The relationship between mentee-mentor gender combination and the provision of distinct mentoring functions. *Women in Management Review*, 22, 666-681.
- French, J., & Kahn, R. A. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health, *Journal of Social Issues*, 18, 1-47. Doi : 10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x
- Frétiigné, C., Fortino, S., & Charles, F. (2003). *Favoriser l'entrée des femmes dans l'entreprise, dans des secteurs d'activité non traditionnellement féminins*, Recherche-action, CNIDFF.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers, *Administration in Social Work*, 29, 5-21. Doi : 10.1300/J147v29n02_02
- Gagnon, C., Gosselin, E., Paquet, R. (2007) Les engagements au travail sont-ils des attitudes exclusives ou complémentaires? État des connaissances sur le double engagement (Dual commitment), *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 3, 43-64.
- Gamarnikow, E. (1991). Nurse or woman : Gender and professionalism in reformed nursing 1860-1923. In P. Holden, & J. Littlewood (Eds), *Anthropology and Nursing* (pp. 151-167), London : Routledge.
- Garner, P. W., & Estep, K. M. (2001). Emotional Competence, Emotion, Socialization, and Young Children's Peer-Related Social Competence. *Early Education & Development*, 12, 29-48.
- Gatta, M. L., & Roos, P. A. (2005). Rethinking occupational integration. *Sociological Forum*, 20, 369-402. Doi : 10.1007/s11206-005-6594-5.
- Gill, M. J. (2004). When information does not deter stereotyping: Prescriptive stereotyping can foster bias under conditions that deter descriptive stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 619-632.
- Gill, S., Stockard, J., Johnson, M., & Williams, S. (1987). Measuring gender differences : The expressive dimension and critique of androgyny scales. *Sex Roles*, 17, 375-400.
- Gilligan, C., & Attanucci, J. (1988). Two moral orientations : Gender differences and similarities. *Merrill Palmer Quarterly*, 34, 223-237.
- Glass, J., & Camarigg, V. (1992). Gender, parenthood, and job-family compatibility. *American Journal of Sociology*, 98, 131-51. Doi : 10.1086/229971.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). Sexism and other "isms": Interdependence, status, and the ambivalent content of stereotypes. In W. B. Swann, Jr., J. H. Langlois, & L. A. Gilbert (Eds), *Sexism and stereotypes in modern society : The gender science of Janet Taylor Spence* (pp. 193-221), Washington : American Psychological Association.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent stereotypes as legitimizing ideologies : Differentiating paternalistic and envious prejudice. In Jost, J. T. & Major, B. (Eds.), *The psychology of legitimacy : Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 278-306). Cambridge: Cambridge University Press.

- Glick, P., & Fiske, S. T. (2007). Sex discrimination: The psychological approach. In F. J. Crosby, M. S. Stockdale & A. S. Ropp (Eds), *Sex Discrimination in the Workplace* (p. 155–187), Oxford : Blackwell Publishing Ltd.
- Giraud, L. (2012). L'intention de quitter l'entreprise : Une approche par l'étape de carrière et l'appartenance générationnelle du salarié. *Thèse de Doctorat*, Université Jean Moulin : Lyon 3.
- Giraudon, C., Polzhuber, E., & Sage, R. (2008). *Conditions de travail des femmes et des hommes, une situation à comparer, des améliorations à apporter...*, Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) Ile-de-France.
- Goldberg, C., Riordan, C. M., & Zhang, L. (2008). Employees' perceptions of their leaders: Is being similar always better? *Group & Organization Management*, 33, 330-355. Doi : 10.1177/1059601108318232.
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319-340.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579. Doi : <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>.
- Gottfredson, L. S., & Lapan, R. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of Career Assessment*, 5, 419-441.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178. Doi:10.2307/2092623
- Graen, G. B. (1976). Role making processes within complex organizations (1201-1245). In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand-McNally.
- Graen, G.B., Liden, R., & Hoel, W. (1982). Role of leadership in the employee withdrawal process. *Journal of Applied Psychology*, 67, 868-872.
- Graen, G. B., Scandura, T. A., & Graen, M. R. (1986). A field experimental test of the moderating effects of growth need strength on productivity. *Journal of Applied Psychology*, 71, 484-491.
- Graen, G. B., & Uhl-Bein, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multilevel multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219-247. Doi : 10.1016/1048-9843(95)90036-5.
- Graham, M.-E., & Welbourne, T. M. (1999). Gainsharing and women's and men's relative pay satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1027–42.
- Graves, L. M., & Elsass, P. M. (2005). Sex and sex dissimilarity effects in ongoing teams : Some surprising findings. *Human Relations*, 5, 191-221.
- Greenglass, E. R. (2002). Work stress, coping, and social support : implications for women's occupational well-being. In D. L. Nelson & R. J. Burke (Eds.), *Gender, Work Stress and Health* (pp. 85-96). Washington, DC : American Psychological Association.
- Griffeth, R. (1979). Attrition after recruit training : Test of a conceptual model. Paper presented at the 87th annual meeting of the American Psychological Association, New York.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488. Doi: 10.1177/014920630002600305.
- Grimm, J., & Stern, R. (1974). Sex roles and internal labor market structure : The female semi-professions, *Social Problem*, 21, 690-705.
- Grissom, J. A., Nicholson-Crotty, J., & Keiser, L. (2012). Does my boss's gender matter explaining job satisfaction and employee turnover in the public sector. *Journal of*

- Public Administration Research & Theory*, 22, 649-673. Doi : doi:10.1093/jopart/mus004.
- Gruski, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Gutek, B. A. (1988). Sex Segregation and Women at Work : A selective review. *Applied Psychology*, 37, 103–120. Doi:10.1111/j.1464-0597.1988.tb011310.x.
- Guttman, D. (1970) Female ego styles and generational conflict. In E. Walker (Ed), *Feminine personality and conflict* (pp. 77-96). Belmont : Brookes-Cole.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2010). *Multivariate data analysis. A global perspective*, 7ème Edition, New Jersey : Pearson Education.
- Han, G. H., & Jekel, M. (2011). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 19, 41-49.
- Harding, T. (2007). The construction of men who are nurses as gay. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 636–644. Doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04447.x
- Harvey, V., & McMurray, N. (1994). Self-efficacy: A means of identifying problems in nursing education and career progress. *International Journal of Nursing Studies*, 31, 471-485. Doi : [http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489\(94\)90017-5](http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489(94)90017-5).
- Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology*, 39, 127-139.
- Hathaway, S. R., & McKinley, J. C. (1940). A multiphasic personality schedule (Minnesota) : Construction of the schedule. *Journal of Psychology*, 10, 249–254
- Helgeson, V.S., & Fritz, H.L. (1998). A theory of unmitigated communion. *Personality and Social Psychology Review*, 2, 173–183.
- Helgeson, V. S. (2012). *Psychology of gender*, 4^{ème} edition, New Jersey : Pearsons Education.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs D., & Tamkins M. M. (2004). Penalties for success : Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks, *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley.
- Heywood, J. (1989) Discrimination in the Provision of Fringe Benefits. *Economics Letters*, 31, 242–245. Doi : [10.1016/0165-1765\(89\)90119-5](https://doi.org/10.1016/0165-1765(89)90119-5).
- Hines, M. (1982). Prenatal gonadal hormones and sex differences in human behavior. *Psychological Bulletin*, 92, 56–80. doi:10.1037/0033-2909.92.1.56
- Hirshfeld, R. (2000). Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60, 255-270. Doi : 10.1177/00131640021970493
- Hodson, R. (1989). Differences in job satisfaction: Why aren’t women more dissatisfied ? *The Sociological Quarterly*, 30, 385-399. Doi : 10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x.
- Holland, J. L. (1985). *The Self-Directed Search: Professional manual*. Odessa : Psychological Assessment Resources.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory : Cross-sectional and longitudinal analyses, *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH : South-Western College Publishing.
- Hom, P.W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley’s model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141-174.
- Howard, J. A., & Hollander, J. A. (1997). *Gendered situations, gender selves : A gender lens on social psychology*. Californie : Thousand Oaks.

- Howell, D. C. (2008). *Méthodes statistiques en sciences humaines* (6ème édition). Bruxelles : De Boeck Université.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Hugues, E.C. (1958). *Men at their Work*. Glenoce : The Free Press.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60, 581–592. Doi:10.1037/0003-066X.60.6.581
- Hyde, J. S., Fennema, E., & Lamon, S. J. (1990). Gender differences in mathematics performance : A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 107, 139–155. Doi:10.1037/0033-2909.107.2.139.
- Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A. B., & Williams, C. C. (2008). Gender similarities characterize math performance. *Science*, 321, 494–495. Doi:10.1126/science.1160364
- Hyde, J. S. & Linn, M.C. (1988). Gender differences in verbal ability : A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 104, 54-69.
- Hyde, J. S., & McKinley, N. M. (1997). Gender differences in cognition : Results from meta-analysis. In P. J. Caplan, M. Crawford, J. S. Hyde & S. T. E. Richardson (Eds), *Gender differences in human cognition* (pp. 30-51), New York : Oxford University Press.
- Iglesias, K., (2011). L'utilisation des modèles à effets mixtes avec effets aléatoires croisés pour l'analyse de données de type questionnaire dans le champ de la satisfaction au travail, *Thèse de doctorat*, Université de Genève.
- Iglesias, K., Renaud, O., & Tschan, F. (2010). Satisfaction au travail : conséquences du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 16, 245-270. Doi : 10.3917/rips.040.0245.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm, *Administrative Science Quarterly*, 3, 422-47.
- Ilies R., Nahrgang J. D., & Morgeson F. P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 269-277. Doi : 10.1037/0021-9010.92.1.269.
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating Jablin, F. M., & Robichaud, D. (1992). Communication et structure formelle de l'organisation : Une revue de la littérature, *Communication et organisation*, 2, 1-34. Doi : 10.4000/communicationorganisation.1575
- Jacobs, J. A. (1989). *Revolving doors : Sex segregation and women's careers*. Palo Alto, CA : Stanford University Press.
- Jacobs, P. A., Tytherleigh, M. Y., Webb, C., & Cooper, C. L. (2010). Breaking the mold : The impact of working in a gender-congruent versus gender-incongruent role on self-reported sources of stress, organizational commitment, and health in U.K. universities. *International Journal of Stress Management*, 17, 21-37. Doi : 10.1037/a0018026
- Janssen, S. & Backes-Gellner, U. (2016). Occupational stereotypes and gender-specific job satisfaction. *Industrial Relations*, 55, 71-91. Doi : 10.1111/irel.12126.
- Jinks, A. (1993). A study of attitudes to gender and nursing stereotypes in newly recruited student nurses, *Nursing Education Today*, 13, 287-294.
- Jolibert, A., & Jourdan, P. (2011). *Marketing research : méthodes de recherche et d'études en marketing*. Paris, Dunod.
- Jolly, D. L., Grimm, J., & Wozniak, P. (1991). Patterns of desegregation in managerial and professional specialty fields 1950- 1980. *Work and Occupations* 17, 30-54.
- Jones, S. Z., & Lamke, L.K. (1985). The relationship between sex orientation, self esteem and sex-types in the occupational choices of college women. *Psychology of Women Quarterly*, 9, 145–52. Doi : 10.1111/j.1471-6402.1985.tb00867.x.

- Joulain, M. (2005). La satisfaction au travail chez les femmes. *Psychologie Française*, 50, 2, p.181-194.
- Joulain, M. (2008). Similitudes et différences de perceptions chez des salariés hommes et femmes, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14, 175-189. Doi : [http://dx.doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30213-8](http://dx.doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30213-8).
- Judd, C.M., & McClelland, G H. (1998). Measurement. *Handbook of social psychology* (Vol. 1, pp. 180-232). Boston: McGraw Hill.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance : A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Junge, M. E., & Dretzke, B. J. (1995). Mathematical self-efficacy gender differences in gifted/talented adolescents, *Gifted Child Quarterly*, 39, 22-28.
- Junter, A. (2004). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Une exigence politique au cœur du droit du travail, *Travail, genre et sociétés*, 12, 191- 202.
- Kalist, D. (2002). The gender earnings gap in the RN labour market, *Nursing Economics* , 20, 155-162.
- Kamdar, D., & Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1286-1298.
- Kanazawa, S. (2005). Is "discrimination" necessary to explain the sex gap in earnings? *Journal of Economic Psychology*, 26, 269–287. Doi : [10.1016/j.joep.2004.05.001](http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2004.05.001).
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books : New York.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY : Basic Books.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 15, 225-236.
- Kauppinen-Toropainen, K., & Lammi, J. (1993). Men in female-dominated occupations: A cross-cultural comparison. In C. Williams (Ed.), *Doing "women's work": Men in nontraditional occupations* (pp. 91-112). London: SAGE.
- Kay, A. C., Jost, J. T., Mandisodza, A. N., Sherman, S. J., Petrocelli, J. V., & Johnson, A. L. (2007). Panglossian ideology in the service of system justification : How complementary stereotypes help us to rationalize inequality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 39, 305–358.
- K'Delant, P., & Gana, K., (2009). Analyse multitraits–multiméthodes des scores au Questionnaire d'attributs personnels (*Personal attributes questionnaire* [PAQ]) auprès d'un échantillon féminin. *Psychologie Française*, 54, 323-336.
- Kelly, J., Caudill, S. Hathorn, S., & O'Brien, C. (1977). Socially undesirable sex-correlated characteristics: Implications for androgyny and adjustment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45, 1186–1187.
- Kelly, J., & Worrell, J. L. (1977). New formulations of sex roles and androgyny: A critical review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45, 1101–1115.
- Kergoat, D. (2001). Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion, *Actuel Marx*, 30, 85-100.
- Kerka, S. (1999). Has non-traditional training worked for women ? *Online Newspaper of the Network in Further Education*, 1-5.
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles*, 52, 667-681. Doi : 10.1007/s11199-005-3734-6.
- Kim, S.W., Price J.L., Mueller, C.W., & Watson, T.W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force Hospital. *Human Relations* 49, 947-975.

- Kiyak, H. A., Namazi, K. H., & Kahana, E. F. (1997). Job commitment and turnover among women working in facilities serving older persons. *Research on Aging, 19*, 223–246. Doi:10.1177/0164027597192004.
- Koeske, G.F., & Kirk, S. A. (1995). The effect of characteristics of human service workers on subsequent moral and turnover, *Administration Social Work, 19*, 15-31. Doi : [10.1300/J147v19n01_02](https://doi.org/10.1300/J147v19n01_02).
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization : The cognitive-developmental approach. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues* (pp.31-53). New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Konrad, A., Corrigan, E., Lieb, P., & Ritchie, J. (2000). Sex differences in job attribute preferences among managers and business students. *Group and Organization Management, 25*, 108–131. Doi : 10.1177/1059601100252002.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement, 48*, 1075–1079.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., & Elyakim, N. (1995). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: a longitudinal study, *Journal of Organizational Behavior, 16*, 277-88.
- Lagabrielle, C., & Vontron, A. M. (2011). Difficultés et ressorts de l'intégration dans des emplois atypiques en termes de sexe. In S. Laberon (Ed.), *Psychologie et recrutement, Modèles, pratiques et normativités* (pp.313-335), Bruxelles : De Boeck.
- Lambert, E., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. (2012). A test of a turnover intent model. *Administration in Social Work, 36*, 67-84.
- Lance, C. E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behaviour Research, 26*, 137-162.
- Lake, E. T. (1998). Advances in understanding and predicting nurse turnover behavior. *Research in the Sociology of Health Care, 15*, 147–171.
- LaRocco, S. L. (2007). A grounded theory study of socializing men into nursing, *The Journal of Men's Studies, 15*, 120-129.
- Laufer, J., & Le Feuvre, N., (2002) Quand l'avancée en mixité est le fait des hommes. In Y., Guichard-Claudic, D., Kergoat & A., Vilbrod (Eds), *L'inversion de genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin...et réciproquement* (pp. 207-213). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Laufer, J., & Silvera, R. (2006). Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, Regards sur l'actualité, *La Documentation Française, 317*, janvier.
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E. & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci Approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management, 33*, 841-866.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation, *Journal of Applied Psychology, 54*, 305-312.
- Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership and Organization Development Journal, 26*, 655-672. Doi : 10.1108/01437730510633728.
- Lemoine, C. (2004). Motivation, satisfaction et implication au travail (389-414). In E. Brangier, A., Lancry et C. Louche (Eds) : *Les dimensions humaines du travail*. Nancy : Presses Universitaires de Nancy.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy : Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*, 347-382.

- Leyens, J. P., Désert, M., Croizet, J-C., & Darcis, C. (2000). Stereotype threat : Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype Threat ? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1189-1199.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53, 1090-1109.
- Liden, R. C., & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23, 451-465.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24, 43-72. Doi : 10.1177/014920639802400105.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future (47-119). In G. R. Ferris (Ed), *Research in personnel and human resources management*. Greenwich, CT : JAI.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between job, interpersonal relationships, and job outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407-416. Doi : 10.1037//0021- 9010.85.3.407.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78, 662-674.
- Liebus, P. (2014). Agir pour la mixité des métiers. *Avis du Conseil économique, social et environnemental*. M. Patrick Liébus, rapporteur, La Documentation Française, Paris.
- Lincoln J. R., & Kalleberg, A. (1990). *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Lips, H. (2008). *Sex and gender : An introduction* (6^{ème} édition). New York : Mc Graw Hill.
- Locke, E., & Bryan, J. F. (1967). Performance goals as determinants of level of performance and boredom. *Journal of Applied Psychology*, 51, 120-130. Doi : <http://dx.doi.org/10.1037/h0024471>.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnett (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago : Rand McNally.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work : a psychological view of man's problems in a work-oriented society*. New York : Appleton-Century-Crofts.
- Long, B. C. (1989). Sex-role orientation, coping strategies, and selfefficacy of women in traditional and non-traditional occupations, *Psychology of Women Quarterly*, 13, 307–324.
- Lopez-Saez, M., Morales, J. F., & Lisbona, A. (2008) Evolution of gender stereotypes in Spain : Traits and roles. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 609-617. Doi : <http://dx.doi.org/10.1017/S1138741600004613>.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002) *Expériences sur les groupes dominants et dominés*. Peter Lang SA : Bern.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés. Les identités des collections et des agrégats*, PUG.
- Lortie-Lussier, M., & Rinfret, N. (2007). La contribution des femmes à l'émergence de nouvelles cultures organisationnelles : Entre réalité et utopie. *Télescope*, 13, 1-13.
- Loscocco, K., & Spitze, G. (1990). Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31, 313-27.
- Lubinski, D., Tellegen, A., & Butcher, J. N. (1983). Masculinity, femininity and androgyny viewed and assessed as distinct concepts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 428-439.

- Lueptow, L. B., Garovich-Szabo, L., & Lueptow, M. B. (2001). Social change and the persistence of sex typing : 1974-1997. *Social Forces*, 80, 1-36. Doi : 10.1353/sof.2001.0077.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female-concentrated occupations : Issues of masculinity and social class. *Gender Work and Organization*, 13, 103-128.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Mackay, L. (1990) Nursing : just another job?. In P., Abbott & C. Wallace (eds.), *The sociology of the caring professions* (pp. 29-40), London : Falmer Press.
- Marro, C. (1998). La tolérance à la transgression des rôles de sexe chez l'adolescent(e), *Pratiques Psychologiques*, 3, 39-50.
- Marro, C. (2002). Évaluation de la féminité, de la masculinité, et auto-attribution des qualificatifs « féminin » et « masculin ». Quelle relation ? *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31, 545-563. Doi : 10.4000/osp.3421
- Marry, C. (2004). Genre et politiques scolaires : Les paradoxes de la mixité. In J. Mossuz-Lavau, C., Bard & C. Baudelot (Eds), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir* (pp. 324-347), Paris : Editions La Martinière.
- Matsui, T., Ikeda, H., & Ohnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students, *Journal of Vocational Behaviour*. 35, 1-16.
- Matsui, T., & Onglatco, M. L., (1991). Instrumentality, expressiveness, and self-efficacy in career activities among Japanese working women, *Journal of Vocational Behaviour*, 41, 241-250.
- Mazur, A., & Booth, A. (1998). Testosterone and dominance in men. *Behavioral and Brain Sciences*, 21, 353-363. Doi : 10.1017/S0140525X98321226.
- McCauley, C., Stitt, C. L., & Segal, M. E. (1980). Stéréotypage : From prejudice to prediction. *Psychological Bulletin*, 87, 195-208. Doi : 10.1037/0033-2909.87.1.195.
- McNeely, R.L. (1988). Age and satisfaction in human service employment. *The Gerontologist*, 28, 163-168. Doi : 10.1093/geront/28.2.163.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. (2001). Birds of a feather : Homophily in social networks, *Annual Review of Sociology*, 27, 415-44.
- Maertz, C.P., Griffeth, R.W., Campbell, N.S., & Allen, D.G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 1059-1075.
- Maertz, C. P., Jr., & Campion, M. A. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 49-81). New York: Wiley.
- Major, B. A., & Konar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes, *Academy of Management Journal*, 27, 777-92.
- Major, D. A., Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., & Gardner, P. D. (1995). A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors. *Journal of Applied Psychology*, 80, 418-431.
- Mano-Negrin, R. (2003). Gender-related opportunities and turnover: the Case of medical sector employees, *Gender Work and Organization*, 10, 342-360. Doi : 10.1111/1468-0432.00199.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Marsh, H. W., & Myers, M. (1986) Masculinity, femininity, and androgyny : A methodological and theoretical critique. *Sex Roles*, 14, 397-430.
- Maruani, M. (1998). *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femme sur le marché du travail*, Paris : La Découverte Mago

- Marsden, P. V. Kalleberg, A. L. & Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and Occupations*, 20, 368-390. Doi : <http://dx.doi.org/10.1177/0730888493020003005>.
- Mathieu, J. E., & Zajac, M. D. (1990). A Review and meta-Analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mathieu, J. E. (1991). A Cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 607-618.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York : MacMillan.
- McCreary, D., & Korabik, K. (1994). Examining the relationship between the socially desirable and undesirable aspects of agency and communion. *Sex Roles*, 31, 637-651. Doi : 10.1007/BF01544285.
- McCutcheon, L. E. (1996). Male nurses' sex-role orientation and values. *Psychological Reports*, 79, 1227-1232.
- Méda, D., & Wierink, M. (2005). Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? *Travail et emploi*, 102, 21-29.
- Méron, M. (2008) Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions. *Données Sociales, édition 2008, INSEE*, 85-93.
- Méron, M., Omalek, L., & Ulrich, V. (2009). Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes. *INSEE France portrait social 2009-2010, INSEE références*, 195-217.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side – bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace : Theory, research, and application, Thousand Oaks, CA : Sage. Doi : <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to the organizations and occupations : Extension and test of a three component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace : Toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization : A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee Commitment in Context: The Nature and Implications of Commitment Profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 1-16.
- Miers, M. (2000). *Gender Issues and Nursing Practice*. Basingstoke : MacMillan.
- Mignonac, K. (2004). Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail ? *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 53, 80-93.
- Milewski, F., Letablier, M. T., Meda, D., & Vouillot, F. (2005). *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. La Documentation Française : Paris.
- Miller, A. (1982). *In the eye of the beholder: contemporary issues in stereotyping*. Westport : Praeger.
- Miller, H., Katerberg, R., & Hulin, C. (1979). Evaluation of the Mobley, Homer, and Hollingsworth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64, 509-517.
- Miller, J. G., & Wheeler, K.G. (1992). Unraveling the mysteries of gender differences in intentions to leave the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 465-478. Doi : 10.1002/job.4030130504.

- Mischel, W. (1966). A social learning view of sex differences in behavior. In E. E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences* (pp. 56–81). Stanford, CA : Stanford University Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *62*, 237-240.
- Mobley W. H., Griffeth R., Hand H., & Meglino B. (1979). A review and conceptual Analysis of the employee turnover process, *Psychological Bulletin*, *86*, 493-522.
- Mobley, W., Horner, O., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*, 408-414.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Reading: MA: Addison-Wesley Publications.
- Molinier, P. (2000). Travail et compassion dans le monde hospitalier. *Les Cahiers du genre*, *28*, Paris : L'Harmattan.
- Molinier, P. (2004). Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe, *Travail et Emploi*, *97*, 79-91.
- Mooi, E., & Sarstedt, M. (2011). *A concise guide to market research : The process, data, and methods using IBM SPSS statistics*. Berlin : Springer.
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D. W., & Johnston, M. W. (2000). Examining gender differences in field sales organizations. *Journal of Business Research*, *49*, 245-257. Doi : [http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00019-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00019-3).
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson (2001). Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Employee Turnover. *Business School Research Series*, *3*, 1-65. Doi : 10.1111/1468-2370.00065.
- Mosconi, N., & Vouillot, F. (2013). Pourquoi la mixité fait-elle encore parler d'elle ? In M. Maruani (eds), *Travail et genre dans le monde* (pp.71-79), Paris : La Découverte.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 618-629.
- Mowday, R., Koberg, C., & McArthur, A. (1980). The psychology of the withdrawal process : A cross-validation of Mobley's intermediate linkages model of turnover. *Paper presented at the 40th annual meeting of the Academy of Management*, Detroit, MI.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 224-247.
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining turnover intention in state government : Examining the roles of gender, life cycle, and loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, *28*, 120–35.
- Muel-Dreyfus F. (1983). *Le métier d'éducateur*. Paris : Editions de Minuit.
- Muthen, B. O. (2002) Beyond SEM : General latent variable modeling. *Behaviormetrika*, *29*, 81- 117.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Ilies, R. (2009). The development of leader-member exchanges : Exploring how personality and performance influence leader and member relationships over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *108*, 256-266.
- Navés, M.-C., & Wisnia-Weill, V. (2014). *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance*. Paris : CGSP et Ministère des Droits des femmes.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2009). Dispositional affectivity and work-related outcomes : A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, *39*, 1255-1287.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., & Loi, R. (2014). Work satisfaction of chinese employees : A social exchange and gender-based view, *Social Indicator Research*, *116*, 457-473. Doi : 10.1007/s11205-013-0290-2.

- Neveu, J. P. (1991) Méthodologie de l'implication, *Actes du IIème congrès de l'AGRH*, Cergy : France, 141-144.
- Neveu, J. P. (1996). *La démission du cadre d'entreprise: étude sur l'intention de départ volontaire*. Paris: Economica.
- Noel, D. (1968). A theory of the origin of ethnic stratification, *Social Problems*, 16, 157-72.
- Nuttall, R. L., Casey, M., & Pezaris, E. (2005). Spatial ability as a mediator of gender differences on mathematics tests. In A. M. Gallagher & J. C. Kaufman (Eds), *Gender differences in mathematics : An integrative psychological approach* (pp. 121-142). New York : Cambridge University Press.
- OCDE (2012) *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-5-fr>.
- Okurame, D. E. (2007). Perceived mentor functions : Does mentor's gender matter? *Women in Management Review*, 22, 418–427.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., & Barnett, W. P. (1989). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 34, 21-37.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment : The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76, 492-499.
- Ortiz-Walters, R. (2009). Mentorship collaborations : A longitudinal examination of the association with job performance and gender. *Journal of Business & Economic Studies*, 15, 26–47.
- Paillé, P. (2006). Les relations entre l'implication au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de retrait. *Revue de Psychologie Appliquée*, 56, 139-149. Doi : 10.1016/j.erap.2005.06.001.
- Parasuraman, S. (1989). Nursing turnover : An integrated model. *Research in Nursing & Health*, 12, 267-277. Doi : 10.1002/nur.4770120409.
- Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 64, 157–167. Doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe : Free Press.
- Pedhauzer, E. J., & Tetenbaum, T. J. (1979). The Bem Sex Role Inventory : A theoretical and methodological critique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 996–1016.
- Perez, M. (2005). Turnover Intent. *Thèse de Doctorat. Université de Zurich*.
- Perry, D. G., & Bussey, K. (1979). The social learning theory of sex differences : Imitation is alive and well. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1699-1712.
- Pett, M., Lackey, N., & Sullivan, J. (2003). *Making sense of factor analysis*. Thousand Oaks : Sage Publications, Inc.
- Phelan, J. E., Bromet, J., & Schwartz, J. E. (1993) The work environment of male and female professionals : objective and subjective characteristics. *Work and Occupations*, 20, 63–89. Doi : 10.1177/0730888493020001004.
- Pierce, J. L. (1995). *Gender trials : Emotional lives in contemporary law firms*. Berkeley : University of California Press.
- Pleck, J. H. (1976). The male sexe role : Definitions, problems, and sources of change. *Journal of Social Issues*, 32, 155-164. Doi : 10.1111/j.1540-4560.1976.tb02604.x.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm : An update. In R. F. Levant & W. S. Pollack (Eds.), *A new psychology of men* (pp. 11–32). New York : Basic Books.
- Pleck, J. H., Sonenstein, F. L. & Ku, L. C. (1993). Masculinity ideology : Its impact on adolescent males' heterosexual relationships. *Journal of Social Issues*, 49, 11–29. Doi : 10.1111/j.1540-4560.1993.tb01166.x.
- Phalet, K., & Poppe, E. (1997). Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes: A study in six eastern-European countries. *European Journal of Social Psychology*, 27, 703–723.

- Poirier, J., Clapier-Vallandon, S., & Raybaut P. (1996). *Les récits de vie. Théorie et pratique*. Paris, Dunod.
- Poppe, E., & Linssen, H. (1999). In-group favouritism and the reflection of realistic dimensions of difference between national states in Central and Eastern European nationality stereotypes. *British Journal of Social Psychology*, 38, 85–102.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York : McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151–176.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Preacher, K. J., & MacCallum, R. C. (2002). Exploratory factor analysis in behavior genetics research: factor recovery with small sample sizes. *Behaviour Genetics*, 32, 153-161.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be : The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26, p. 269-281. Doi : 10.1111/1471-6402.t01-1-00066.
- Price, J. L. (1977) *The study of turnover*. Ames IA : Iowa State University Press.
- Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 305–558.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: the case of nurses*. Bridgeport, CT : Luce.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. USA : JAI Press.
- Pringle, R. (2002). Living the contradictions : A Foucauldian examination of my youthful rugby experiences. In H. Worth, A. Paris, & L. Allen (Eds.), *The life of Brian : masculinities, sexualities and health in New Zealand* (pp. 58-72). Dunedin : University of Otago Press.
- Pugliesi, K. (1995). Work and well-Being: gender differences in the psychological consequences of employment, *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 57-71.
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84, 529–550.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organisational commitment». *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Reskin, B. F. & Roos, P. (1987). Status hierarchies and sex segregation. In C. Bose and G. Spitze (Eds). *Ingredients for women 's employment policy* (pp. 11-26), Albany: State University of New York Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714. Doi : 10.1037/0021-9010.87.4.698).
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the organization : The Contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B. Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job related applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 793-802.
- Ripon, A. (1987). Satisfaction et implication dans le travail. In Spector (Eds). *Traité de psychologie du travail* (pp. 421-435). PUF.

- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, *15*, 150-163.
- 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*, *2*, 287-295.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, *46*, 1-16. Doi : 10.1006/jvbe.1995.1001
- Roussel P., Durrieu F., Campoy E., & El Akremi A. (2002). *Méthodes d'équations structurelles : recherche et applications en gestion*. Paris : Economica coll. Gestion
- Rouyer, V., Croity-Belz, S., & Prêteur, Y. (2010). La socialisation de genre : le point de vue du sujet. In V. Rouyer, S. Croity-Belz & Y. Prêteur (Eds.). *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte. Expliquer les différences, penser l'égalité* (pp. 7-13). Toulouse : Erès.
- Roxburgh, S. (1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, *37*, 265-277. Doi : 10.2307/2137296.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1004-1010.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, *57*, 743-762.
- Rudman, L. A., & Goodwin, S. A. (2004). Gender differences in automatic in-group bias : Why do women like women more than they like men ? *Journal of Personality and Social Psychology*, *87*, 494-509. Doi:10.1037/0022-3514.87.4.494.
- Rudyk, A. (2010). A rising tide: the transformation of sex discrimination into gender discrimination and its impact on law enforcement. *The International Journal of Human Rights*, *14*, 189-214.
- Russell, G., & Antill, J. K. (1984). An Australian sex-role scale: Additional psychometric data and correlations with self-esteem. *Australian Psychologist*, *19*, 13-18.
- Savage, J. (1987). *Nurses, gender and sexuality*. London : Heinemann.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*, : Reading, MA : Addison Wesley.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, *57*, 675-88.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in big five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *94*, 168-182.
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L., & Cogliser, C. C. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *The Leadership Quarterly*, *10*, 63-113. Doi : 10.1016/S1048-9843(99)80009-5S.
- Schieman, S., & McMullen, T. (2008). Relational demography in the workplace and health: An analysis of gender and the subordinate-superordinate role-set. *Journal of Health and Social Behavior*, *49*, 286-300. Doi : 10.1177/002214650804900304
- Schul, P. L., & Wren, M. (1992). The emerging role of women in industrial selling: A decade of change. *Journal of Marketing*, *56*, 38-54. Doi : 10.2307/1252295.
- Seers, A. (1989). Team-member exchange quality: A new construct for role-making research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *43*, 118-135. Doi : 10.1016/0749-5978(89)90060-5.

- Seers, A., Petty, M. M., & Cashman, J. F. (1995). Team-member exchange under team and traditional management: A naturally occurring quasi-experiment. *Group & Organization Management*, 20, 18-38. Doi : 10.1177/1059601195201003.
- Sehili, D. (2008). Egal ne veut pas dire semblable...Comment les entreprises interprètent l'inversion du genre. In Y. Guichard-Claudic & D. Kergoat, (Eds), *L'inversion du genre* (pp.145-156), Rennes : PUR.
- Shauman, K. A. (2006). Occupational sex segregation and the earnings of occupations : What Causes the Link among college-educated workers? *Social Science Research*, 35, 577–619.
- Shaw, J. D. (1999). Job satisfaction and turnover intentions: The moderating role of positive affect. *The Journal of Social Psychology*, 139, 242-244.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637–643.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774–780.
- Simpson, R. (2005). Men in non-traditional occupations : Career entry, career orientation and experience or role strain. *Gender, Work and Organization*, 12, 363- 380.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job Satisfaction, comparison earnings, and gender, *Labour*, 14, 473-502. Doi : 10.1111/1467-9914.00142.
- Smith-Lovin, L., & McPherson, J. M. (1993). You are who you know : A network perspective on gender. In P. England (Eds), *Theory on gender/feminism on theory* (pp. 223-247). New York : Aldine De Gruyter.
- Snodgrass, S. E., Hecht, M. A., & Ploutz-Snyder, R. (1998). Interpersonal sensitivity: Expressivity or perceptivity? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 238-249.
- Snyder, K. A. (2007). Insider knowledge and male nurse : Why men enter female-dominated occupation. *Annual Meeting of the American Sociological Association*. New York : TBA.
- Spagnoli, P., Caetano, A., & Santos, S. C. (2012). Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time ? *Journal of Business Research*, 65, 609-16.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.
- Speece D. L. (1994), Cluster analysis in perspective. *Exceptionality*, 5, 31-44.
- Spence, J. T. (1991). Do the BSRI and PAQ measure the same or different concepts? *Psychology of Women Quarterly*, 15, 141-165.
- Spence, J. T. (1993). Gender-related traits and gender ideology: Evidence for a multifactorial theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 624-635.
- Spence, J. T., & Buckner, C. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes : What do they signify? *Psychology of Women Quarterly*, 24, 44-62. Doi: 10.1111/j.1471-6402.2000.tb01021.x.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates and antecedents*. Austin : University of Texas Press.
- Spence, J. X, Helmreich, R. L., & Holahan, C. K. (1979). Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships totieurotic and acting out behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1673-1682.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L., & Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex role stereotypes and masculinity-femininity. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4, 43.
- Squires, T. (1995). Men in Nursing. *Registered Nurse*, 58, 26-28.

- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behaviour*, 82, 176-187. Doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.011>
- Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the three-component model of commitment to five foci : Development of measures and substantive test. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 123-138.
- Stumpf, S. A., & Dawley, P. K. (1981). Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices. *The Academy of Management Journal*, 24, 148-161. Doi : <http://www.jstor.org/stable/255830>.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2002). Analysing job mobility with job turnover intentions : an international comparative study, *Paper presented at the 7th Annual Meeting of the Society of Labor Economists*, Baltimore. Doi : 10.1.1.197.5248
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/job satisfaction paradox. *KYKLOS*, 53, 135-152. Doi : 10.1111/1467-6435.00114
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19, 271-282.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Stewart, S., Bing, M. N., Gruys, M. L., & Helford, M.C. (2007). Men, women, and perceptions of work environments, organizational commitment, and turnover intentions. *Journal of Business and Public Affairs*, 1, 1-21.
- Stokes, J., Riger, S., & Sullivan, M. (1995). Measuring perceptions of the working environment in corporate settings. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 533-49.
- Stroh, H., Brett, A., & Reilly, L. (1996). Family structure, glass ceiling and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 99-118. Doi : 10.1006/jvbe.1996.0036
- Stumpf, S. A., & Dawley, P. K. (1981). Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices. *The Academy of Management Journal*, 24, 148-163. Doi : 10.2307/255830.
- Su, S., Baird, K., & Blair, B. (2009). Employee organizational commitment: the influence of cultural and organizational factors in Australian manufacturing industry. *The international journal of human resource management*, 20, 2494-2516.
- Taylor, C. J. (2010). Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support, *Gender & Society*, 24, 189-211. Doi : 10.1177/0891243209359912
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers : New York, London.
- Terborg, J. (1977). Women in management : A research review. *Journal of Applied Psychology*, 62, 647-64. Doi : 10.1037/0021-9010.62.6.647
- Terman, L. M., & Miles, C. C. (1936). *Sex and personality : Studies in masculinity and femininity*. New York : McGraw Hill.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Trimble, D. E. (2006) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries, *Journal of Psychology and Theology*, 34, 349-360.
- Troutman, C. S., Burke, K. G. & Beeler, J. D. (2000). Assertiveness, stress and gender on intention turnover in public accounting. *Journal of Applied Business research*, 16, 63-74.
- Tse, H. H. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multi-level analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *Leadership Quarterly*, 19, 195-211.

- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly, C. (1992). Being different : Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, *37*, 549-579.
- Tsui, A., & O'Reilly, C. (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, *32*, 402-423. Doi : 10.2307/256368.
- Turner, R. J., & Marino. F. (1994). Social support and social structure : A descriptive epidemiology, *Journal of Health and Social Behavior*, *35*, 193-212.
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, *36*, 305-325.
- Uhl-Bien, M. (2006). Relational leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *Leadership Quarterly*, *17*, 654-676. Doi:10.1016/j.leaqua.2006.10.007.
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, *34*, 1085-1094. Doi:10.1037/0003-066X.34.11.1085
- Valentine, M., Nembhard, I., & Edmondson, A. (2011). Measuring teamwork in health care settings : A review of survey instruments, *Working paper*.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, *18*, 153-167.
- Vandenberghe, C. (2008). Engagement envers le supérieur et l'organisation, et rétention des employés : le rôle modérateur de l'identité organisationnelle perçue du supérieur. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *40*, 200-210. Doi : 10.1037/a0013228
- Vandenberghe, C. (2015). Le rôle des interactions entre engagements multiples dans la prédiction du risque de démission, *Relations Industrielles*, *70*, 62-85. Doi : 10.7202/1029280ar
- Vandenberghe, C. (2016). Engagement organisationnel. In G. Vallery, M. E. Bobillier Chaumon, E. Brangier & M. Dubois (Eds), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 175-178). Paris : Dunod
- Vandenberghe, C., & Bentein. K. (2009). A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*, 331-348.
- Vandenberghe, C, Bentein, K., Michon, R., Chebat, J. C., Tremblay, M., & Fils, J. F. (2007). An examination of the role of perceived support and employee commitment in employee customer encounters. *Journal of Applied Psychology*, *52*, 1177-1187.
- Vandenberghe, C., Landry, G., & Panaccio, A.J. (2009). L'engagement organisationnel. In J. Rojot, P. Roussel, & C. Vandenberghe, (Eds.), *Comportement organisationnel (Vol. 3). : Perspectives en théories des organisations, Motivation au travail, Engagement dans l'organisation* (pp. 275-306). Bruxelles : De Boeck.
- Vandenberghe C., Panaccio A., Bentein K., Mignonac K., & Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change in role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being among neophyte newcomers, *Journal of Organizational Behavior*, *32*, 652-671. Doi : 10.1002/job.732.
- Villeneuve, M. (1994). Recruiting men in nursing : A review of the nursing literature, *Journal of Professional Nursing*, *10*, 217-228.
- Vouillot F. (2007). L'orientation au prisme du genre, *Travail, Genre et Société*, *18*, 87-108.
- Vouillot F., Mezza J., Steinbruckner M. L., & Thiénot L. (2011). *Orientation scolaire et discrimination. Quand les différences de sexe masquent les inégalités*. La Documentation Française : Paris.
- Voyer, D., Postma, A., Brake, B., & Imperato-McGinley, J. (2007). Gender differences in object location memory : A meta-analysis. *Psychonomic Bulletin and Review*, *14*, 23-38.

- Voyer, D., Voyer, S., & Bryden, M. P. (1995). Magnitude of sex differences in spatial abilities : A meta-analysis and consideration of critical variables. *Psychological Bulletin*, *117*, 250-270.
- Wagner, C. M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *Journal of Advanced Nursing* *60*, 235–247. Doi : 10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x
- Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment. *Group & Organization Management*, *23*, 256-266.
- Ward, L. C., Thorn, B. E., Clements, K. L., Dixon, K. E., & Sanford, S. D. (2006). Measurement of agency, communion, and emotional vulnerability with the Personal Attributes Questionnaire. *Journal of Personality Assessment*, *86*, 206–216.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles : Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *67*, 290–308.
- Wayne, S. J., Coyle-Shapiro, J. A., Eisenberger, R., Liden, R. C., Rousseau, D. M., & Shore, L. M. (2009). Social influences. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 253-284). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Wayne, S. J., & Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations*, *46*, 1431-1440.
- Weeden, K. A. (1998). Revisiting occupational segregation in the United States : Results from a log-linear Approach. *Demography* *35*, 475–487.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction : separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, *12*, 1-22. Doi : [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory : a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior : An annual series of analytical essays and critical reviews* (1- 74). Greenwich : JAI Press.
- Weisman, C. S., Alexander, C. S., & Chase, G. (1980). Job satisfaction among hospital nurses: a longitudinal study. *Health Services Research*, *15*, 341-364. Doi : 0017-9124/80/1504-0341/\$02.50/0
- Wenk, D., & Rosenfeld, R. (1992). Women's employment exit and reentry: job leaving reasons and their consequences. *Research in Social Stratification and Mobility*, *11*, 127–50.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, *1*, 125-51.
- Westhover, J. (2010). “Gendered” perceptions: Job satisfaction and gender differences in the workplace. *International Journal of Diversity in Organisations*, *10*, 49-57.
- Whiting, B., & Edwards, C. P. (1988). *Children of different worlds*. Cambridge : Harvard University Press.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization and career commitment and work outcomes : an integrative approach. *Organizational Behaviour and Human Performance*, *26*, 81-96
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations : A normative view, *Academy of Management. The Academy of Management Review*, *7*, 418-428.
- Wilhelm, C. C., Herd, A. M., & Steiner, D. D. (1993). Attributional conflict between managers and subordinates : An investigation of leader-member exchange effects. *Journal of Organizational Behaviour*, *14*, 531-544.
- Williams, C. (1992). The glass escalator : Hidden advantages for me in the female professions, *Social Problems*, *39*, 253-267.
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world : Men who do women's work*. Berkeley : University of California.

- Williams, J. E., & Bennett, S. M. (1975). The definition of sex stereotypes via the adjective check list. *Sex Roles, 1*, 327-337.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Sex and psyche : Gender and self-concepts viewed cross- culturally*. Newbury Park : Sage Publications.
- Williams, J. E., Satterwhite, R. C., & Best, D. L. (1999). Pancultural gender stereotypes revisited : The five factor model. *Sex Roles, 40*, 513-525.
- Wolfram, H. J., Mohr, G. & Borchert, J. (2009). Gender role self-concept, gender-role conflict, and wellbeing in male primary school teachers. *Sex Roles, 60*, 114-127.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin, 128*, 699–727. Doi:10.1037%2F0033-2909.128.5.699.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2009). Gender identity. In Leary, R. Mark & Rick, H. Hoyle (Eds), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 109-125). New York : Guilford Press.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In J. M. Olson & M. P. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 46, pp. 55–123). Londres : Elsevier.
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: a historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History, 12*, 262-277. Doi : 10.1108/17511340610670179
- Xu, G., Veloski, J. J., Hojat, M., & Fields, S. K. (1995). Physicians' intention to stay in or leave primary care specialties and variables associated with such intention. *Evaluation and the Health Professions, 18*, 92-102. Doi : 10.1007/BF00162916.
- Yang, C. I., Gau, M. L., Shiau, S. J., Hu, W. H., & Shih, F. J. (2004). Professional career development for male nurses. *Journal Advance Nursing, 48*, 642–50. Doi : 10.1111/j.1365-2648.2004.03252.x.
- Yetman, N. (1985). Introduction : Definitions and perspectives. In N.Yetman (Ed.). *Majority and minority : the dynamics of race and ethnicity in American life* (pp. 1-20), Boston: Allyn and Bacon.
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory, *Social Problems , 35*, 64-77.

SOMMAIRE DES FIGURES

<i>Figure 1 :</i>	Modèle du processus de décision de quitter de Mobley (1977)	p. 58
<i>Figure 2 :</i>	Modèle causal du turnover adapté du modèle de Price et Mueller (1986)	p. 59
<i>Figure 3 :</i>	Modèle de Spector (1997, p. 64).	p. 66
<i>Figure 4 :</i>	Schématisation des objectifs 1 et 2	p. 98
<i>Figure 5 :</i>	Schématisation de l'objectif 3	p. 101
<i>Figure 6 :</i>	Schématisation de l'objectif 4	p. 101
<i>Figure 7 :</i>	Synthèse des étapes de l'étude 1	p. 103
<i>Figure 8 :</i>	Schématisation des hypothèses relatives à l'identification aux stéréotypes de genre	p. 151
<i>Figure 9 :</i>	Schématisation des hypothèses relatives aux différences de sexe.	p. 152
<i>Figure 10 :</i>	Schématisation des hypothèses relatives au sexe du supérieur.	p. 154
<i>Figure 11 :</i>	Synthèses des hypothèses relatives au lien entre les dimensions attitudinales, les dimensions relationnelles et l'intention de quitter.	p. 155
<i>Figure 12 :</i>	Niveau de mixité dans les équipes de travail des personnes interrogées	p. 169
<i>Figure 13 :</i>	Représentation des niveaux de diplôme selon le poste	p. 172
<i>Figure 14 :</i>	Rangs moyens d'intention de quitter selon les profils d'engagement	p. 185
<i>Figure 15 :</i>	Schématisation du modèle de l'intention de quitter un emploi féminin pour les femmes.	p. 201
<i>Figure 16 :</i>	Schématisation du modèle de l'intention de quitter un emploi féminin pour les hommes	p. 208
<i>Figure 17 :</i>	Schématisation du modèle de l'intention de quitter un emploi féminin.	p. 219

SOMMAIRE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	<i>Emploi des hommes et des femmes selon les familles professionnelles (en %)</i>	p. 18
Tableau 2 :	<i>Population en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2013 (en %)</i>	p. 20
Tableau 3 :	<i>Adjectifs stéréotypiques associés aux hommes et aux femmes (Tableau emprunté à Lips, 2008)</i>	p. 35
Tableau 4 :	<i>Items féminins et masculins présents dans le BSRI version courte et le PAQ.</i>	p. 37
Tableau 5 :	<i>Représentation multi-facettes du féminin et du masculin (March & Myers, 1986)</i>	p. 39
Tableau 6 :	<i>Force du lien entre les dimensions composant le processus de retrait et le turnover volontaire (Allen, Bryant & Vardaman, 2007).</i>	p. 61
Tableau 7 :	<i>Les caractéristiques positives associées aux femmes les plus fréquemment citées</i>	p. 106
Tableau 8 :	<i>Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes</i>	p. 106
Tableau 9 :	<i>Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items positifs associés aux femmes</i>	p. 107
Tableau 10 :	<i>Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe</i>	p. 108
Tableau 11 :	<i>Les caractéristiques négatives associées aux femmes les plus fréquemment citées</i>	p. 108
Tableau 12 :	<i>Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes</i>	p. 109
Tableau 13 :	<i>Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items négatifs associés aux femmes</i>	p. 109
Tableau 14 :	<i>Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe</i>	p. 110
Tableau 15 :	<i>Les caractéristiques positives associées aux hommes les plus fréquemment citées</i>	p. 111
Tableau 16 :	<i>Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes</i>	p. 111
Tableau 17 :	<i>Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items positifs associés aux hommes</i>	p. 112
Tableau 18 :	<i>Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe</i>	p. 112
Tableau 19 :	<i>Les caractéristiques négatives associées aux hommes les plus fréquemment citées</i>	p. 113
Tableau 20 :	<i>Les cinq premières caractéristiques citées par les femmes et les hommes</i>	p. 113
Tableau 21 :	<i>Résultats de l'analyse de contenu effectuée sur les items négatifs associés aux hommes</i>	p. 114
Tableau 22 :	<i>Fréquence d'apparition des thématiques selon le sexe</i>	p. 115
Tableau 23 :	<i>Stéréotypes féminins et masculins</i>	p. 115
Tableau 24 :	<i>Synthèse des thématiques citées</i>	p. 117
Tableau 25 :	<i>Caractéristiques des groupes composant l'échantillon</i>	p. 119
Tableau 26 :	<i>Résultats des comparaisons de moyennes réalisées sur les moyennes obtenues par la femme typique (groupe A) et l'homme typique (groupe B) sur chaque item de la liste A</i>	p. 122
Tableau 27 :	<i>Analyse factorielle sur les stéréotypes féminins</i>	p. 124
Tableau 28 :	<i>Résultats des tests-t réalisés sur les moyennes obtenues par la femme typique (groupe C) et l'homme typique (groupe D) sur</i>	p. 124

	<i>chaque item de la liste B</i>	
Tableau 29 :	<i>Analyse factorielle sur les stéréotypes masculins</i>	p. 126
Tableau 30 :	<i>Synthèse des stéréotypes selon leur dimension de référence</i>	p. 127
Tableau 31 :	<i>Synthèse des thématiques de référence des stéréotypes cités</i>	p. 128
Tableau 32 :	<i>Items présents dans l'ISG et dans le PAQ</i>	p. 129
Tableau 33 :	<i>Moyennes obtenues à l'ISG et au PAQ</i>	p. 131
Tableau 34 :	<i>Moyennes obtenues à l'ISG et au PAQ selon le sexe.</i>	p. 132
Tableau 35 :	<i>Analyses corrélationnelles (tau de Kendall) sur les dimensions de l'ISG</i>	p. 133
Tableau 36 :	<i>Analyses corrélationnelles paramétriques sur les dimensions du PAQ et celles de l'ISG</i>	p. 133
Tableau 37 :	<i>Synthèse des caractéristiques des quatre groupes obtenus suite aux analyses en cluster.</i>	p. 134
Tableau 38 :	<i>Tableau croisé sexe*orientation de genre</i>	p. 135
Tableau 39 :	<i>Moyenne pour chaque item par ordre décroissant</i>	p. 140
Tableau 40 :	<i>Moyenne pour chaque dimension</i>	p. 141
Tableau 41 :	<i>Comparaison hommes/femmes questionnaire A</i>	p. 142
Tableau 42 :	<i>Moyenne pour chaque item par ordre décroissant</i>	p. 142
Tableau 43 :	<i>Moyenne pour chaque dimension</i>	p. 143
Tableau 44 :	<i>Comparaison hommes/femmes questionnaire A</i>	p. 144
Tableau 45 :	<i>Résultats des comparaisons de moyenne obtenu sur chaque dimension selon le type de questionnaire</i>	p. 144
Tableau 46 :	<i>Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de SEP</i>	p. 159
Tableau 47 :	<i>Présentation des modalités de l'incongruence selon le sexe</i>	p. 160
Tableau 48 :	<i>Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de SOP</i>	p. 160
Tableau 49 :	<i>Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de LMX</i>	p. 161
Tableau 50 :	<i>Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de TMX</i>	p. 162
Tableau 51 :	<i>Résultats de l'analyse factorielle réalisée sur les items de l'échelle de satisfaction</i>	p. 163
Tableau 52 :	<i>Corrélations entre les dimensions de l'engagement organisationnel</i>	p. 164
Tableau 53 :	<i>Résultats de l'analyse factorielle exploratoire réalisée sur les items du questionnaire d'engagement organisationnel</i>	p. 165
Tableau 54 :	<i>Résultats des tests t réalisés sur les dimensions de l'étude en fonction du poste</i>	p. 170
Tableau 55 :	<i>Moyennes obtenues à l'ISG</i>	p. 174
Tableau 56 :	<i>Moyennes et écarts-types relatifs aux dimensions attitudinales</i>	p. 175
Tableau 57 :	<i>Moyennes obtenus aux sous-dimensions de l'engagement selon le profil d'engagement.</i>	p. 176
Tableau 58 :	<i>Moyennes et écarts-types relatifs aux dimensions individuelles et relationnelles</i>	p. 177
Tableau 59 :	<i>Synthèse des caractéristiques des quatre groupes obtenus suite aux analyses en cluster.</i>	p. 179
Tableau 60 :	<i>Tableau croisé sexe*orientation de genre</i>	p. 180
Tableau 61 :	<i>Age, ancienneté dans le poste et dans l'établissement selon le profil d'identification aux stéréotypes de genre.</i>	p. 180
Tableau 62 :	<i>Résultats descriptifs SEP*profils d'identification aux stéréotypes de genre</i>	p. 180

Tableau 63 :	<i>Moyenne de satisfaction et d'engagement organisationnel selon la saillance de rôle de genre chez les hommes et chez les femmes</i>	p. 181
Tableau 64 :	<i>Dimensions attitudinales selon le sexe</i>	p. 181
Tableau 65 :	<i>Dimensions relationnelles selon le sexe</i>	p. 182
Tableau 66 :	<i>Comparaison de moyenne sur les dimensions de l'étude selon le sexe du supérieur</i>	p. 183
Tableau 67 :	<i>Comparaison de moyenne sur les dimensions de l'étude selon la congruence sexe subordonné/sexe supérieur</i>	p. 183
Tableau 68 :	<i>Comparaison de moyenne sur les dimensions de l'étude en fonction de la congruence sexe subordonné/sexe supérieur selon le sexe</i>	p. 184
Tableau 69 :	<i>Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions attitudinales</i>	p. 187
Tableau 70 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles et satisfaction au travail sur l'intention de quitter</i>	p. 188
Tableau 71 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles et satisfaction au travail sur l'intention de quitter – Etape 2</i>	p. 188
Tableau 72 :	<i>Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail</i>	p. 190
Tableau 73 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail</i>	p. 190
Tableau 74 :	<i>Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur l'engagement de type sacrifice perçu</i>	p. 191
Tableau 75 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/engagement sacrifice perçu</i>	p. 191
Tableau 76 :	<i>Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur l'engagement normatif</i>	p. 192
Tableau 77 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/engagement normatif</i>	p. 192
Tableau 78 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de l'engagement affectif sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter</i>	p. 194
Tableau 79 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter</i>	p. 195
Tableau 80 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le LMX et l'intention de quitter</i>	p. 195
Tableau 81 :	<i>Résultats de la régression multiples relative aux dimensions attitudinales sur l'intention de quitter.</i>	p. 197
Tableau 82 :	<i>Comparaison de modèles dimensions attitudinales/intention de quitter</i>	p. 197
Tableau 83 :	<i>Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail</i>	p. 198
Tableau 84 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail</i>	p. 198
Tableau 85 :	<i>Analyse corrélationnelles entre les dimensions relationnelles et l'engagement normatif</i>	p. 199
Tableau 86 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter</i>	p. 199
Tableau 87 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le LMX et l'intention de quitter</i>	p. 200
Tableau 88 :	<i>Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux</i>	p. 202

	<i>dimensions attitudinales</i>	
Tableau 89 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail</i>	p. 203
Tableau 90 :	<i>Résultats des régressions des dimensions relationnelles sur la satisfaction au travail</i>	p. 203
Tableau 91 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/satisfaction au travail</i>	p. 204
Tableau 92 :	<i>Résultats des régressions des dimensions relationnelles sur l'engagement de type sacrifice perçu</i>	p. 204
Tableau 93 :	<i>Comparaison de modèles dimensions relationnelles/ECSP</i>	p. 205
Tableau 94 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter</i>	p. 206
Tableau 95 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de la satisfaction sur le lien entre le LMX et l'intention de quitter</i>	p. 206
Tableau 96 :	<i>Résultats relatifs à l'effet médiateur de l'ECSP sur le lien entre le SOP et l'intention de quitter</i>	p. 206
Tableau 97 :	<i>Résultats descriptifs obtenus à l'ISG dans les deux études</i>	p. 210
Tableau 98 :	<i>Synthèse des liens entre les dimensions de l'étude et les caractéristiques socio-biographiques</i>	p. 218

ANNEXES

SOMMAIRE DES ANNEXES

1. ANNEXE 1 : ÉTAPE 2 DE LA PREMIERE ETUDE.....	259
1.1. Vérifications de l'équivalence des groupes composant l'échantillon.....	259
2. ANNEXE 2 : ÉTAPE 3 DE LA PREMIERE ETUDE	260
2.1. Présentation du Personnel Attribute Questionnaire (PAQ) version française	260
2.2. Présentation de l'inventaire d'identification aux stéréotypes de genre.....	261
2.3. Tests de la normalité des distributions.....	262
3. ANNEXE 3 : ÉTAPE 4 DE LA PREMIERE ETUDE.....	263
3.1. Distribution des variables de l'étude	263
3.2. Analyses préliminaires	263
4. ANNEXE 4 : ÉTUDE 2.....	265
4.1. Présentation des outils	265
4.1.1. Version originale du questionnaire de Sentiment d'Efficacité Professionnel.....	265
4.1.2. Présentation du questionnaire	265
4.2. Résultats descriptifs	272
4.2.1. Distribution des variables de l'étude pour l'échantillon général	272
4.2.2. Comparaisons sur les dimensions de l'étude en fonction du poste pour les hommes et pour les femmes	273
4.2.3. Comparaisons des caractéristiques de l'échantillon selon les profils d'engagement.....	275
4.3. Analyses corrélacionnelles entre les dimensions de l'identification aux stéréotypes de genre et le SEP	276
4.4. Analyses préliminaires aux régressions linéaires avec l'intention de quitter.....	277
4.4.1. Analyses corrélacionnelles	277
4.4.2. Analyses relatives aux variables contrôles	278
4.5. Comparaison de moyennes sur la satisfaction, le SOP, le LMX et le TMX selon les profils d'engagement.....	280
4.6. Présentation d'un exemple d'analyse de régression : la satisfaction au travail.....	281
4.7. Analyses corrélacionnelles préliminaires aux régressions sur les dimensions attitudinales	283
4.8. Analyses préliminaires aux régressions linéaires avec l'intention de quitter pour les femmes....	284
4.8.1. Analyses corrélacionnelles	284
4.8.2. Analyses relatives aux variables contrôles	285
4.9. Analyses préliminaires aux régressions linéaires avec l'intention de quitter pour les hommes....	287
4.9.1. Analyses corrélacionnelles	287
4.9.2. Analyses relatives aux variables contrôles	288

1. Annexe 1 : Etape 2 de la première étude

1.1. Vérifications de l'équivalence des groupes composant l'échantillon

Tableau 1 : *Moyenne d'âge des participants selon le groupe*

	N	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Groupe A	156	28.4	10.45	17	72
Groupe B	137	29.5	11.28	18	66
Groupe C	128	27.6	10.15	18	68
Groupe D	153	28.6	10.34	18	64
Total	574	28.56	10.56	17	72

Tableau 2 : *Sexe des participants selon le groupe*

	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
hommes	44.2%	37.2%	42.2%	39.2%
femmes	55.8%	62.8%	57.8%	60.8%

Tableau 3 : *Niveau d'étude des participants selon le groupe*

	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
BEP CAP	7.7%	6.7%	4.8%	2%
BAC BAC+3	53.2%	51.8%	48%	50.3%
BAC+3 BAC+5	30.1%	27.7%	34.4%	35.9%
> BAC+5	9%	13.8%	12.8%	11.8%

Tableau 4 : *Statut des participants selon le groupe*

	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
Etudiant(e)	46.8%	46%	54.7%	50.3%
Salarié(e)	30.2%	39.4%	31.2%	31.4%
Sans emploi	14.7%	10.2%	8.6%	9.2%
Retraité(e)	2.5%	2.2%	1.6%	1.3%
Autre	5.8%	2.2%	3.9%	7.8%

Tableau 5 : *Catégorie socioprofessionnelle des participants actifs (salariés, sans emploi, autre) selon le groupe*

	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
Ouvrier	7.8%	7.2%	7.5%	5.2%
Employé(e)	39%	37.7%	39.7%	33.8%
Profession intermédiaire	7.8%	5.8%	9.4%	19.5%
Cadre	35%	43.5%	35.9%	32.5%
Profession libérale	10.4%	5.8 %	7.5%	9%

2. Annexe 2 : Etape 3 de la première étude

2.1. Présentation du Personnel Attribute Questionnaire (PAQ) version française

Vous trouverez ci-dessous une liste de caractéristiques personnelles. Elles sont placées par paires opposées entre lesquelles vous trouverez des chiffres de 1 à 5. Chaque paire décrit des caractéristiques contraires, ainsi vous ne pouvez être les deux à la fois. Les chiffres forment une échelle entre les deux extrêmes. Il vous est demandé de vous positionner entre ces deux extrêmes en choisissant le chiffre qui vous correspond.

1 Garde son sang-froid dans une situation de crise grave	1 2 3 4 5	Perd facilement son sang-froid dans une situation de crise grave
2 Indifférent(e) aux critiques des autres	1 2 3 4 5	Très soucieux (se) des critiques des autres
3 Pas du tout susceptible	1 2 3 4 5	Très susceptible
4 Ne pleure jamais	1 2 3 4 5	Pleure très facilement
5 A un faible besoin d'être rassuré(e)	1 2 3 4 5	A un grand besoin d'être rassuré(e)
6 Pas du tout indépendant(e)	1 2 3 4 5	Très indépendant(e)
7 Très passif(ve)	1 2 3 4 5	Très actif(ve)
8 Pas du tout compétitif(ve)	1 2 3 4 5	Très compétitif(ve)
9 Baisse facilement les bras	1 2 3 4 5	Ne baisse jamais facilement les bras
10 N'est pas du tout sûr(e) de soi	1 2 3 4 5	Est très sûr(e) de soi
11 Se sent très inférieur(e) aux autres	1 2 3 4 5	Se sent très supérieur(e) aux autres
12 Perd toute maîtrise de soi sous la pression	1 2 3 4 5	Garde toute maîtrise de soi sous la pression
13 Incapable de se consacrer	1 2 3 4 5	Capable de se consacrer complètement aux autres
14 Pas du tout serviable	1 2 3 4 5	Très serviable
15 Pas du tout aimable	1 2 3 4 5	Très aimable
16 Pas du tout sensible aux sentiments des autres	1 2 3 4 5	Très sensible aux sentiments des autres
17 Pas du tout compréhensif(ve)	1 2 3 4 5	Très compréhensif(ve)
18 Très froid(e) dans ses relations avec les autres	1 2 3 4 5	Très chaleureux(se) dans ses relations avec les autres

Les items 1 à 5 correspondent aux items neutres.

Les items 6 à 12 correspondent aux items masculins.

Les items 13 à 18 correspondent aux items féminins.

2.2. Présentation de l'inventaire d'identification aux stéréotypes de genre

Voici une liste d'adjectif. Pour chacun d'entre eux, il vous est demandé d'indiquer à quel point il vous définit de (1) pas du tout à (5) tout à fait.

1 Doux(ce)	1	2	3	4	5
2 Sensible	1	2	3	4	5
3 Soigneux(se)	1	2	3	4	5
4 Attentionné(e)	1	2	3	4	5
5 Attentif(ve)	1	2	3	4	5
6 A l'écoute	1	2	3	4	5
7 Emotif(ve)	1	2	3	4	5
8 Bavard(e)	1	2	3	4	5
9 Commère	1	2	3	4	5
10 Susceptible	1	2	3	4	5
11 Dépensier(e)	1	2	3	4	5
12 Compliqué(e)	1	2	3	4	5
13 Sportif(ve)	1	2	3	4	5
14 Viril(e)	1	2	3	4	5
15 Bricoleur(se)	1	2	3	4	5
16 Sécurisant(e)	1	2	3	4	5
17 A le sens de l'humour	1	2	3	4	5
18 Confiant(e)	1	2	3	4	5
19 Immature	1	2	3	4	5
21 Orgueilleux(se)	1	2	3	4	5
22 Egoïste	1	2	3	4	5
23 Puéril(e)	1	2	3	4	5
24 Lâche	1	2	3	4	5

Les items 1 à 6 correspondent aux items féminins positifs

Les items 7 à 12 correspondent aux items féminins négatifs

Les items 13 à 18 correspondent aux items masculins positifs

Les items 19 à 24 correspondent aux items masculins négatifs.

2.3. Tests de la normalité des distributions

Tableau 6 : Normalité des distributions sur l'échantillon général

Variabes	Z	p
ISG féminin positif	2.149	.000
ISG féminin négatif	1.515	.020
ISG masculin positif	1.662	.008
ISG masculin négatif	2.265	.000
PAQ instrumental	1.195	.115
PAQ expressif	1.778	.004
ISG féminin général	1.976	.001
ISG masculin général	.773	.589

Tableau 7 : Normalité des distributions sur les hommes

Variabes	Z	p
ISG féminin positif	2.090	.000
ISG féminin négatif	1.216	.104
ISG masculin positif	.979	.294
ISG masculin négatif	1.895	.002
PAQ instrumental	1.252	.087
PAQ expressif	1.305	.066
ISG féminin général	1.245	.090
ISG masculin général	.861	.448

Tableau 8 : Normalité des distributions sur les femmes

Variabes	Z	p
ISG féminin positif	2.056	.000
ISG féminin négatif	1.495	.023
ISG masculin positif	1.666	.008
ISG masculin négatif	2.308	.000
PAQ instrumental	1.265	.081
PAQ expressif	1.870	.002
ISG féminin général	1.275	.078
ISG masculin général	.872	.433

3. Annexe 3 : Etape 4 de la première étude

3.1. Distribution des variables de l'étude

Tableau 9 : Distribution des variables de l'étude pour le questionnaire A

Variab les	Z	p
ISG féminin positif	2.250	.001
ISG féminin négatif	1.560	.015
ISG masculin positif	1.560	.015
ISG masculin négatif	3.314	.001
ISG féminin général	1.095	.181
ISG masculin général	1.324	.060
Age	2.698	.001

Tableau 10 : Distribution des variables de l'étude pour le questionnaire B

Variab les	Z	p
ISG féminin positif	1.779	.004
ISG féminin négatif	1.027	.243
ISG masculin positif	1.207	.108
ISG masculin négatif	2.622	.001
ISG féminin général	1.000	.270
ISG masculin général	.470	.980
Age	2.412	.001

Tableau 11 : Distribution des variables de l'étude pour l'échantillon total

Variab les	Z	p
ISG féminin positif	2.822	.001
ISG féminin négatif	1.688	.007
ISG masculin positif	1.610	.011
ISG masculin négatif	4.181	.001
ISG féminin général	1.370	.047
ISG masculin général	1.130	.155
Age	3.635	.001

3.2. Analyses préliminaires

Tableau 12 : Moyenne d'âge des participants selon le type de consigne

	n	Moyenne	Ecart-type
Consigne A	202	31.75	12.057
Consigne B	228	33.81	13.223
Total	430	32.53	12.716

Tableau 13 : *Sexe des participants selon le type de consigne*

	Consigne A n = 202	Consigne B n = 229
hommes	21.3%	24.9%
femmes	78.7%	75.1%

Tableau 14 : *Statut des participants selon le type de consigne*

	Consigne A	Consigne B
Etudiants	31.2%	25.8%
Inactifs	14.4%	15.3%
Actifs	54.5%	59%

4. Annexe 4 : Etude 2

4.1. Présentation des outils

4.1.1. Version originale du questionnaire de Sentiment d'Efficacité Professionnel

Think about your ability to do the tasks required by your job. When answering the following questions, answer in reference to your own personal work skills and ability to perform your job.

1. I have confidence in my ability to do my job.
2. There are some tasks required by my job that I cannot do well.
3. When my performance is poor, it is due to my lack of ability.
4. I doubt my ability to do my job.
5. I have all the skills needed to perform my job very well.
6. Most people in my line of work can do this job better than I can.
7. I am an expert at my job.
8. My future in this job is limited because of my lack of skills.
9. I am very proud of my job skills and abilities.
10. I feel threatened when others watch me work.

4.1.2. Présentation du questionnaire

ETUDE DES CONDITIONS FAVORISANT LE MAINTIEN EN EMPLOI

L'étude suivante est menée dans le cadre d'une thèse de doctorat réalisée au sein du laboratoire de Psychologie, Santé et Qualité de Vie, de l'Université de Bordeaux.

Plusieurs questions en rapport avec votre travail vont vous être posées. Vos réponses sont bien sûr anonymes et les informations recueillies sont seulement destinées à un traitement statistique global. Certains énoncés pourront vous paraître répétitifs mais il est important d'y répondre de la façon la plus spontanée possible. Si vous souhaitez de plus amples informations vous pouvez me contacter à l'adresse indiquée en fin de questionnaire.

C'est à vous...

Quelques questions générales

1. Etes-vous :

un homme

une femme

2. Quel est votre âge ?

3. Quel est votre niveau d'étude?

< BEP-CAP

BEP-CAP

BAC

de BAC à
BAC+3

de BAC+3 à
BAC+5

> BAC+5

4. Dans quel type d'établissement travaillez-vous :

Centre Hospitalier (CH)

Centre Hospitalier Universitaire (CHU)

Etablissement Public de Santé Mentale (EPSM)

Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées
Dépendantes (EHPAD)

5. Depuis combien de temps (en année) travaillez-vous dans votre établissement actuel?

6. Dans quel service travaillez-vous :

8. Etes-vous :

- contractuel en CDD contractuel en CDI stagiaire/titulaire

9. Votre emploi relève de quelle catégorie ?

- Catégorie A Catégorie B Catégorie C

7. Quel est l'intitulé de votre poste?

10. Depuis combien de temps (en année) travaillez-vous dans votre poste actuel

12. Votre supérieur hiérarchique direct est :

- un homme une femme

11. Travaillez-vous :

- De jour De nuit En alternance jour/nuit

13. Dans votre équipe de travail :

- je suis la seule femme les hommes sont majoritaires il y a autant d'hommes que de femmes
 les femmes sont majoritaires je suis le seul homme

Vous concernant

Voici une liste d'adjectif, pour chacun d'entre eux il vous est demandé d'indiquer à quel point il vous définit de (1) pas du tout à (5) tout à fait :

	1	2	3	4	5
J'ai le sens de l'humour	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sécurisant(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dépensier(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Susceptible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotif(ve)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Commère	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confiant(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A l'écoute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doux(ce)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attentionné(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egoïste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bricoleur(se)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attentif(ve)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orgueilleux(se)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Complicé(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bavard(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sportif(ve)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soigneux(se)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puéril(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Immature	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viril(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lâche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vous et votre travail

Pensez à votre capacité à effectuer les tâches requises par votre travail. Puis indiquez votre degré d'accord avec les propositions suivantes, de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord, en vous référant à vos propres compétences et capacités à réaliser votre travail.

	1	2	3	4	5
37. J'ai confiance en mes capacités pour faire mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Il y a quelques tâches requises par mon travail que je ne peux pas réussir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Quand je ne suis pas efficace dans mon travail, c'est à cause de mon manque de capacité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Je doute de ma capacité à faire mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. J'ai toutes les compétences nécessaires pour très bien réussir mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. La plupart de mes collègues peuvent faire ce travail mieux que moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Je suis un expert de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Mon futur dans ce travail est limité à cause de mon manque de compétence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Je suis très fier de mes compétences et capacités professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Ca me stresse quand les autres me regardent travailler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans votre emploi actuel, êtes-vous satisfait(e) ? (de (1) très insatisfait à (5) très satisfait)

	1	2	3	4	5
47. De vos perspectives d'évolution de carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Des conditions de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. De votre importance aux yeux des autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. De la manière dont votre supérieur dirige ses employés (rapports humains)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. De la compétence de votre supérieur dans les prises de décision (compétences techniques)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraires à votre conscience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. De la stabilité de votre emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Des possibilités de faire des choses qui utilisent vos capacités	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mises en application	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. De votre salaire par rapport à l'importance du travail que vous faites	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Des possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Des possibilités de rester occupé(e) tout le temps au cours de la journée de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Des possibilités d'essayer vos propres méthodes pour réaliser le travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Des possibilités de travailler seul(e) dans votre emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. De la manière dont vos collègues s'entendent entre eux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Des compliments que vous recevez pour la réalisation d'un bon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Du sentiment d'accomplissement que vous retirez de votre travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vos relations dans le travail

Indiquez votre degré d'accord pour chacune des propositions suivantes de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord

Avec mon supérieur direct :

	1	2	3	4	5
67. Mon supérieur reconnaît le travail que je réalise et mon potentiel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. En général, je sais dans quelle direction je vais avec mon supérieur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Mon supérieur a assez confiance en moi pour défendre mes décisions si je ne suis pas présent pour le faire moi-même	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Mon supérieur comprend mes problèmes et mes besoins	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Je peux compter sur mon supérieur pour me soutenir si j'en ai vraiment besoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Les relations de travail avec mon supérieur sont efficaces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. Mon supérieur est prêt à utiliser ses pouvoirs pour m'aider à trouver une solution à mes problèmes dans mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avec vos collègues de travail

	1	2	3	4	5
74. Mes collègues m'aident à accomplir le travail que l'on me donne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Dans mon équipe, mes collègues comprennent mes problèmes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Je demande souvent de l'aide à mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Lorsque mes collègues influencent positivement mon travail, je le leurs fais savoir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78. Lorsque j'influence positivement le travail de mes collègues, ils me le font savoir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. J'aide mes collègues à accomplir le travail qu'on leur donne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. De moi-même, j'aide souvent mes collègues s'ils en ont besoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Je suis très flexible pour échanger certaines activités avec mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82. Il m'arrive souvent de suggérer de meilleures méthodes de travail aux autres membres de mon équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. Les autres membres de mon équipe reconnaissent mon talent et mon potentiel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avec votre organisation

	1	2	3	4	5
84. Dans établissement, on essaie de faire le nécessaire pour m'aider à effectuer mon travail au mieux de mes capacités	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85. Mon établissement cherche à rendre le travail des employés le plus intéressant que possible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86. Dans mon établissement, on cherche à m'aider quand j'ai un service spécial à demander	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87. Dans mon établissement, on excuse les erreurs des employé(e)s quand elles sont "honnêtes"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88. Même si j'effectuais le meilleurs travail possible, personne ne le remarquerait dans mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89. Mon établissement se préoccupe très peu de ses employé(e)s	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90. Dans mon établissement, on prend en compte mes opinions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91. Dans mon établissement, on tire une certaine fierté des réalisations des employé(e)s au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vous et votre établissement

Indiquez votre degré d'accord pour chacune des propositions suivantes de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord

	1	2	3	4	5
92. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93. Mon établissement représente beaucoup pour moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94. Je suis fier(e) d'appartenir à cet établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95. Je me sens affectivement attaché(e) à mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96. J'ai vraiment le sentiment de " faire partie de la famille " dans mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97. Je ressens les problèmes de mon établissement comme étant les miens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98. Il ne serait pas moralement correct de quitter mon établissement maintenant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99. Il ne serait pas correct de quitter maintenant mon établissement, même si j'y trouvais un avantage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
101. Je trahirais la confiance que l'on m'accorde si je quittais maintenant mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
102. Si l'on m'offrait un poste dans un autre établissement, je ne trouverais pas correct de quitter mon établissement actuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103. Je ne quitterais pas mon établissement maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104. Je n'ai pas d'autre choix que de rester dans mon établissement actuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105. Je reste dans mon établissement actuel parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106. Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce que j'estime que mes possibilités de travailler ailleurs sont trop limitées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107. Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce que j'en retire de nombreux bénéfices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108. Je continue de travailler pour mon établissement actuel parce que j'y vois beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109. Je continue de travailler pour cet établissement parce qu'un autre établissement ne pourrait pas m'offrir les mêmes avantages	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indiquez votre degré d'accord pour chacune des propositions suivantes de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord

	1	2	3	4	5
110. Je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
111. Je pense souvent à quitter définitivement mon établissement actuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
112. Dès que je le peux, je quitte définitivement mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

julie.magne19@gmail.com

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

271

4.2. Résultats descriptifs

4.2.1. Distribution des variables de l'étude pour l'échantillon général

Tableau 15 : Distribution des dimensions relatives à l'ISG pour l'échantillon général

Variables	Z	p
ISG féminin positif	1.265	.081
ISG féminin négatif	1.030	.239
ISG masculin positif	1.241	.092
ISG masculin négatif	2.103	.000
ISG féminin	.851	.463
ISG masculin	.731	.660

Tableau 16 : Distribution des variables de l'étude pour l'échantillon général

Variables	Z	p
Age	1.685	.007
Ancienneté dans l'établissement	2.981	.000
Ancienneté dans le poste	3.104	.000
ISG Féminin Général	.851	.463
ISG Masculin Général	.731	.660
Intention de quitter	3.113	.000
Engagement affectif	.867	.440
Engagement normatif	2.338	.000
Engagement calculé manque d'alternative	2.429	.000
Engagement calculé sacrifice perçu	1.247	.089
SEP	1.321	.061
SOP	.745	.635
LMX	1.591	.013
TMX	1.225	.099
Satisfaction	1.011	.259

Tableau 17 : Distribution des variables de l'étude pour l'échantillon des hommes

Variables	Z	p
Age	1.358	.050
Ancienneté dans l'établissement	2.272	.000
Ancienneté dans le poste	2.292	.000
ISG Féminin Général	.739	.645
ISG Masculin Général	.538	.935
Intention de quitter	1.724	.005
Engagement affectif	.679	.745
Engagement normatif	1.573	.014
Engagement calculé manque d'alternative	1.484	.024
Engagement calculé sacrifice perçu	.995	.276
SEP	1.170	.130
SOP	.823	.507
LMX	1.016	.253
TMX	.562	.911
Satisfaction	.657	.780

Tableau 18 : Distribution des variables de l'étude pour l'échantillon des femmes

Variables	Z	p
Age	1.256	.085
Ancienneté dans l'établissement	2.265	.000
Ancienneté dans le poste	2.098	.000
ISG Féminin Général	.836	.487
ISG Masculin Général	.821	.511
Intention de quitter	3.035	.000
Engagement affectif	.793	.555
Engagement normatif	1.758	.004
Engagement calculé manque d'alternative	1.933	.001
Engagement calculé sacrifice perçu	.871	.434
SEP	.883	.417
SOP	.558	.914
LMX	1.487	.024
TMX	1.204	.110
Satisfaction	.993	.278

4.2.2. Comparaisons sur les dimensions de l'étude en fonction du poste pour les hommes et pour les femmes

Tableau 19 : Résultats des comparaisons de moyennes réalisés sur les dimensions de l'étude en fonction du poste pour les hommes

	IDE n (59)		AS n (26)		Valeur de t ou de U
SEP	3.76	.75	3.71	.84	<i>ns</i>
SOP	2.69	.80	3.09	.83	- 2.054 *
LMX	3.27	.98	3.82	1.13	- 2.222 *
TMX	3.73	.61	3.71	.50	<i>ns</i>
Satisfaction	3.19	.68	3.54	.77	- 2.142 *
EA	2.66	1.02	3.29	.97	- 2.686 **
EN	1.67	.76	2.49	1.10	398 **
ECMA	2.24	1.13	2.29	1.18	<i>ns</i>
ECSP	2.64	.95	3.21	1.14	- 2.386 *
Intention de quitter	2.56	1.38	1.99	1.36	<i>ns</i>
Age	35.51	10.401	39.31	12.796	<i>ns</i>
Ancienneté établissement	5.90	7.080	7.58	8.061	<i>ns</i>
Ancienneté poste	4.47	5.575	6.31	7.893	<i>ns</i>

* p < .05 ; ** p < .01 ; p < .001

Tableau 20 : Résultats des comparaisons de moyennes réalisés sur les dimensions de l'étude en fonction du poste pour les femmes

	IDE n (63)		AS n (56)		Valeur de t ou de U
SEP	3.79	.62	4.03	.54	- 2.183 *
SOP	2.71	.57	3.36	.82	- 3.995 ***
LMX	3.36	1.03	3.73	.91	- 2.013 *
TMX	3.70	.64	3.93	.55	- 2.052 *
Satisfaction générale	3.28	.74	3.51	.63	<i>ns</i>
EA	2.85	.83	3.09	.97	<i>ns</i>
EN	2.09	1.18	2.09	1.03	<i>ns</i>
ECMA	2.30	1.22	1.96	1.06	<i>ns</i>
ECSP	2.96	1.13	2.88	1.25	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.10	1.18	1.71	1.18	<i>ns</i>
Age	34.55	12.21	41.38	10.66	- 3.220 **
Ancienneté établissement	8.21	9.68	12.12	11.08	- 2.059 *
Ancienneté poste	4.56	5.16	11.27	10.375	1008.5 ***

4.2.3. Comparaisons des caractéristiques de l'échantillon selon les profils d'engagement

Tableau 21 : *Comparaison du poste selon les profils d'engagement*

	AS	IDE
Profil 1	42.4%	57.6%
Profil 2	31.6%	68.4%
Profil 3	58.3%	41.7%
Profil 4	31.8%	68.2%
Profil 5	43.8%	56.2%
Profil 6	23.3%	76.7%

Tableau 22 : *Comparaison du sexe du supérieur selon les profils d'engagement*

	Supérieur homme	Supérieur femme
Profil 1	18.2%	81.8%
Profil 2	26.3%	73.7%
Profil 3	41.7%	58.3%
Profil 4	15.9%	84.1%
Profil 5	35.4%	64.6%
Profil 6	20.0%	80.0%

Tableau 23 : *Comparaison des niveaux de diplôme selon les profils d'engagement*

	Inférieur au Bac	De Bac à Bac + 3	Supérieur à Bac + 3
Profil 1	15.6%	68.8%	15.6%
Profil 2	21.1%	47.4%	31.6%
Profil 3	45.8%	45.8%	8.3%
Profil 4	20.9%	62.8%	16.3%
Profil 5	10.6%	57.4%	31.9%
Profil 6	13.3%	56.7%	30.0%

Tableau 24 : *Comparaison des types d'établissement selon les profils d'engagement*

	CH	CHU	EHPAD
Profil 1	39.4%	33.3%	27.3%
Profil 2	52.6%	36.8%	10.5%
Profil 3	45.8%	4.2%	50.0%
Profil 4	56.8%	20.5%	22.7%
Profil 5	31.9%	21.3%	46.8%
Profil 6	50.0%	26.7%	23.3%

Tableau 25 : *Comparaison des types de contrats selon les profils d'engagement*

	CDD	CDI	Titulaire
Profil 1	12.1%	18.2%	16.7%
Profil 2	10.5%	5.3%	9.6%
Profil 3	20.8%	25.0%	12.1%
Profil 4	25.0%	20.5%	22.2%
Profil 5	22.9%	20.8%	24.2%
Profil 6	16.7%	23.3%	15.2%

Tableau 26 : Comparaison des CSP selon les profils d'engagement

	Catégorie A	Catégorie B	Catégories C
Profil 1	48.5%	9.1%	42.4%
Profil 2	57.9%	15.8%	26.3%
Profil 3	33.3%	33.3%	33.3%
Profil 4	45.5%	22.7%	31.8%
Profil 5	43.8%	16.7%	39.6%
Profil 6	56.7%	30.0%	13.3%

Tableau 27 : Comparaison des horaires de travail selon les profils d'engagement

	Jour	Nuit	Alternance jour/nuit
Profil 1	51.5%	15.2%	16.7%
Profil 2	63.2%	10.5%	9.6%
Profil 3	75.0%	8.3%	12.1%
Profil 4	54.5%	9.1%	22.2%
Profil 5	72.9%	8.3%	24.2%
Profil 6	50.0%	3.3%	15.2%

4.3. Analyses corrélationnelles entre les dimensions de l'identification aux stéréotypes de genre et le SEP

Tableau 28 : Corrélations de Bravais Pearsons entre le SEP et l'ISG

	SEP	ISG Féminin	ISG Masculin	ISG F positif	ISG F négatif	ISG M positif
SEP	1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.211**	-.212**	.206**
ISG Féminin		1	<i>ns</i>	.664***	.817***	<i>ns</i>
ISG Masculin			1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.749***
ISG F positif				1	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ISG F négatif					1	-.204**
ISG M positif						1

Tableau 29 : Corrélations non paramétriques entre le SEP et l'ISG masculin négatif

	SEP	ISG Féminin	ISG Masculin	ISG F positif	ISG F négatif	ISG M positif
ISG M négatif	-.177***	.165***	.480***	<i>ns</i>	.326***	<i>ns</i>

4.4. Analyses préliminaires aux régressions linéaires avec l'intention de quitter

4.4.1. Analyses corrélationnelles²³

Tableau 30 : *Corrélations entre les dimensions attitudinales, l'intention de quitter et les variables socio-biographiques.*

	Intention de quitter	EA	EN	ECMA	ECSP	Satisfaction	Age	Ancienneté étab.	Ancienneté poste
Intention de quitter	1	-.300***	-.290***	.111*	-.312***	-.349***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
EA		1	.307***	-.150**	.339***	.393***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
EN			1	<i>ns</i>	.277***	.175**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ECMA				1	<i>ns</i>	-.182***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ECSP					1	.280***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-.104*
Satisfaction						1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Age							1	.542***	.446***
Ancienneté étab.								1	.602***
Ancienneté poste									1

Tableau 31 : *Corrélations entre les dimensions relationnelles, individuelles, l'intention de quitter et les variables socio-biographiques.*

	Intention de quitter	SOP	LMX	TMX	SEP	Age	Ancienneté étab.	Ancienneté poste
Intention de quitter	1	-.273***	-.282***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
SOP		1	.407***	.163***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
LMX			1	.295***	<i>ns</i>	.112*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
TMX				1	.157**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.134**
SEP					1	.137**	.145**	-.146**
Age						1	.542***	.446***
Ancienneté étab.							1	.602***
Ancienneté poste								1

²³ Les scores obtenus à l'intention de quitter ne se distribuent pas normalement, nous avons donc réalisé des corrélations non paramétriques (Tau de Kendal).

4.4.2. Analyses relatives aux variables contrôles

Tableau 32 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du type d'établissement

	CH n = 89		CHU n = 46		EHPAD n = 67		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.81	.68	3.96	.57	3.78	.75	<i>ns</i>
SOP	2.68	.74	2.51	.81	3.55	.73	32.510***
LMX	3.39	.96	3.13	1.10	3.87	.93	8.249***
TMX	3.68	.63	3.74	.55	3.87	.93	3.532*
Satisfaction	3.21	.65	3.17	.80	3.65	.62	9.502***
EA	2.81	.94	2.68	1.07	3.22	.84	5.158**
EN	2.09	1.06	1.66	.83	2.15	1.11	3.466*
ECMA	2.40	1.27	2.17	1.02	1.92	1.01	3.404*
ECSP	2.89	1.01	2.42	1.02	3.16	1.25	6.209**
Intention de quitter	2.07	1.20	2.75	1.37	1.75	1.23	8.801***

Tableau 33 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du niveau de diplôme

	Infra Bac n = 40		De bac à bac +3 n = 114		Supra Bac + 3 n = 44		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.87	.74	3.78	.65	3.93	.69	<i>ns</i>
SOP	3.19	.88	2.90	.90	2.74	.77	<i>ns</i>
LMX	3.90	1.07	3.41	.99	3.28	.95	4.723*
TMX	3.92	.51	3.73	.60	3.71	.66	<i>ns</i>
Satisfaction	3.64	.78	3.28	.63	3.24	.80	4.174*
EA	3.32	1.01	2.89	.95	2.63	.82	5.508**
EN	2.51	1.23	1.96	1.00	1.79	.85	5.835**
ECMA	2.18	1.20	2.21	1.17	2.11	1.02	<i>ns</i>
ECSP	2.78	1.27	2.92	1.13	2.88	.98	<i>ns</i>
Intention de quitter	1.85	1.26	2.14	1.32	2.24	1.24	<i>ns</i>

Tableau 34 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du statut

	CDD n = 39		CDI n = 39		Titulaire n = 125		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.64	.67	3.88	.60	3.88	.70	<i>ns</i>
SOP	3.07	.80	2.96	.71	2.86	.93	<i>ns</i>
LMX	3.48	.90	3.61	.91	3.45	1.08	<i>ns</i>
TMX	3.79	.58	3.74	.57	3.78	.61	<i>ns</i>
Satisfaction	3.38	.57	3.35	.59	3.33	.79	<i>ns</i>
EA	2.92	.82	2.96	.79	2.90	1.06	<i>ns</i>
EN	2.16	.98	2.18	1.07	1.92	1.05	<i>ns</i>
ECMA	2.26	1.20	1.92	1.03	2.25	1.16	<i>ns</i>
ECSP	3.25	1.13	3.03	1.05	2.70	1.12	4.069*
Intention de quitter	1.85	1.16	1.90	.97	2.26	1.41	<i>ns</i>

Tableau 35 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction de la CSP

	Catégorie A n = 93		Catégorie B n = 43		Catégorie C n = 67		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.76	.69	3.84	.65	3.94	.68	<i>ns</i>
SOP	2.67	.84	2.96	.79	3.26	.86	9.495***
LMX	3.33	1.01	3.50	.98	3.72	1.02	<i>ns</i>
TMX	3.74	.63	3.70	.57	3.86	.55	<i>ns</i>
Satisfaction	3.27	.71	3.33	.70	3.46	.71	<i>ns</i>
EA	2.76	.95	2.95	1.11	3.12	.85	<i>ns</i>
EN	1.86	1.06	2.15	1.00	2.15	1.03	<i>ns</i>
ECMA	2.23	1.20	2.15	1.07	2.17	1.13	<i>ns</i>
ECSP	2.82	1.07	2.94	1.10	2.91	1.23	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.34	1.34	2.26	1.31	1.71	1.15	5.088**

Tableau 36 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du type d'horaires

	Jour n = 126		Nuit n = 19		Alternance n = 59		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.84	.72	3.87	.75	3.81	.58	<i>ns</i>
SOP	3.11	.83	2.67	.83	2.60	.87	5.577***
LMX	3.58	1.03	3.55	.96	3.28	.98	<i>ns</i>
TMX	3.76	.62	3.95	.70	3.74	.52	<i>ns</i>
Satisfaction	3.39	.75	3.49	.56	3.20	.65	<i>ns</i>
EA	3.02	.95	2.93	1.05	2.63	.91	3.847*
EN	2.11	1.12	1.94	.95	1.84	.88	<i>ns</i>
ECMA	2.24	1.21	2.05	.95	2.14	1.07	<i>ns</i>
ECSP	3.02	1.18	2.75	1.12	2.61	.97	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.00	1.35	2.28	1.12	2.30	1.24	<i>ns</i>

4.5. Comparaison de moyennes sur la satisfaction, le SOP, le LMX et le TMX selon les profils d'engagement

Tableau 37 : Principaux résultats des régressions linéaires relatives aux dimensions attitudeles

	Type de profil												Valeur de F
	EA n = 33		ECMA n = 19		EA/EN/ECSP n = 24		EC n = 44		EA/ECSP n = 48		D n = 30		
	M	ET	M	ET	M	ET	M	ET	M	ET	M	ET	
Satisfaction	3.44	.73	2.48	.64	3.94	.54	3.20	.47	3.66	.57	2.98	.62	18.667***
SOP	3.02	.83	1.93	.82	3.59	.62	2.68	.75	3.36	.71	2.58	.70	16.102***
LMX	3.53	1.30	2.50	1.17	4.41	.68	3.29	.79	3.88	.75	3.00	.87	13.737***
TMX	3.96	.55	3.57	.77	3.84	.63	3.58	.49	3.99	.59	3.54	.47	4.656***

***p < .001

4.6. Présentation d'un exemple d'analyse de régression : la satisfaction au travail

Corrélations

		MINTQUITT	Poste IDE	Sexe H	CH	CHU	MSATISF
Pearson Correlation	MINTQUITT	1,000	,233	,191	-,045	,298	-,503
	Poste IDE	,233	1,000	,138	,285	,220	-,177
	Sexe H	,191	,138	1,000	-,046	,218	-,067
	CH	-,045	,285	-,046	1,000	-,504	-,175
	CHU	,298	,220	,218	-,504	1,000	-,114
	MSATISF	-,503	-,177	-,067	-,175	-,114	1,000
Sig. (1-tailed)	MINTQUITT	.	,001	,004	,266	,000	,000
	Poste IDE	,001	.	,028	,000	,001	,007
	Sexe H	,004	,028	.	,265	,001	,177
	CH	,266	,000	,265	.	,000	,008
	CHU	,000	,001	,001	,000	.	,058
	MSATISF	,000	,007	,177	,008	,058	.
N	MINTQUITT	192	192	192	192	192	192
	Poste IDE	192	192	192	192	192	192
	Sexe H	192	192	192	192	192	192
	CH	192	192	192	192	192	192
	CHU	192	192	192	192	192	192
	MSATISF	192	192	192	192	192	192

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,317	1,05202

a. Predictors: (Constant), MSATISF, SEXE H, CHU, Poste IDE, CH

b. Dependent Variable: MINTQUITT

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.739	5	25,130	18.747	,000 ^a
	Residual	205.853	186	1,107		
	Total	309,592	191			

a. Predictors: (Constant), MSATISF, CHU, PosteCAT, CH

b. Dependent Variable: MINTQUITT

Coefficients^a

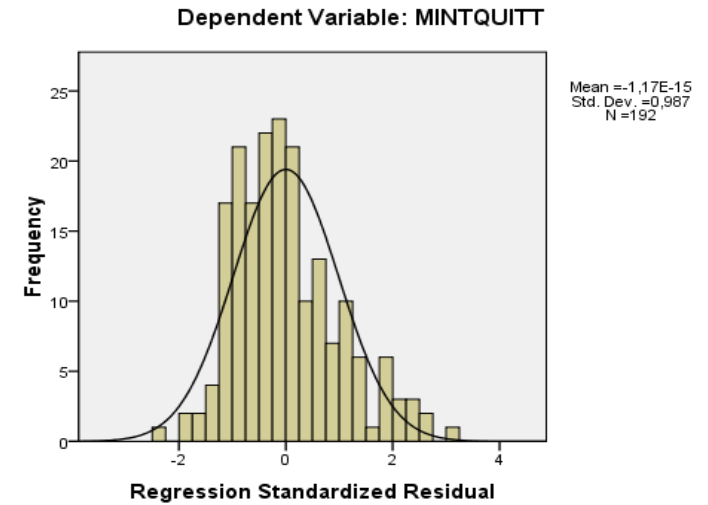
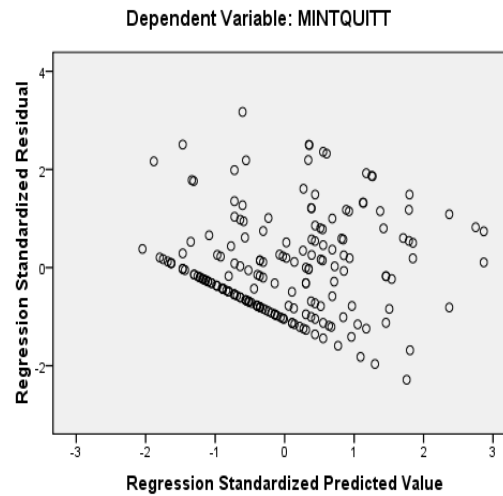
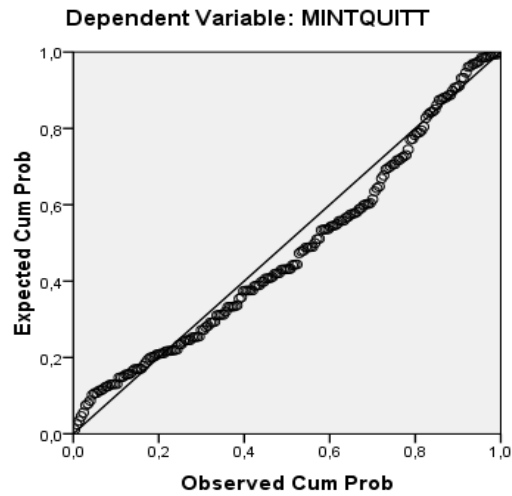
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,630	,443		10,442	,000	3,756	5,505		
	Poste IDE	,330	,183	,125	1,799	,074	-,032	,691	,737	1,357
	Sexe H	,270	,158	,105	1,705	,090	-,042	,582	,942	1,061
	CH	-,209	,205	-,082	-1,016	,311	-,614	,197	,551	1,814
	CHU	,457	,239	,153	1,912	,057	-,015	,929	,562	1,781
	MSATISF	-,855	,114	-,471	-7,524	,000	-1,079	-,631	,914	1,095

a. Dependent Variable: MINTQUITT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot

Histogram



4.7. Analyses corrélationnelles préliminaires aux régressions sur les dimensions attitudinales

Tableau 38 : *Corrélations paramétriques entre les dimensions personnelles, attitudinales et relationnelles*

	SEP	SOP	TMX	EA	ECSP	SATISFACTION
SEP	1	<i>ns</i>	.157*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
SOP		1	.226**	.529***	.392***	.579***
TMX			1	.343***	.164*	.376***
EA				1	.468***	.549***
ECSP					1	.403***
SATISFACTION						1

Tableau 39 : *Corrélations non paramétriques entre les dimensions personnelles, attitudinales et relationnelles*

	SEP	SOP	TMX	EA	ECSP	SATISF.	EN	ECMA	LMX
SEP							-.101*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
SOP							.147**	-.235***	.407***
TMX							<i>ns</i>	-.109*	.295***
EA							.307***	-.150**	.326***
ECSP							.277***	<i>ns</i>	.237***
SATISFACTION							.175***	-.182***	.528***
EN								<i>ns</i>	.169***
ECMA									-.180***
LMX									

4.8. Analyses préliminaires aux régressions linéaires avec l'intention de quitter pour les femmes

4.8.1. Analyses corrélationnelles²⁴

Tableau 40 : *Corrélations entre les dimensions attitudinales, l'intention de quitter et les variables socio-biographiques.*

	Intention de quitter	EA	EN	ECMA	ECSP	Satisfaction	Age	Ancienneté étab.	Ancienneté poste
Intention de quitter	1	-.326***	-.295***	-.167*	-.293***	-.372***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
EA		1	.275***	-.186**	.514***	.456***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
EN			1	<i>ns</i>	.262***	.152*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ECMA				1	<i>ns</i>	-.179**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ECSP					1	.419***	<i>ns</i>	-.156*	-.201**
Satisfaction						1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Age							1	.607***	.517***
Ancienneté étab.								1	.619***
Ancienneté poste									1

Tableau 41 : *Corrélations entre les dimensions relationnelles, individuelles, l'intention de quitter et les variables socio-biographiques.*

	Intention de quitter	SOP	LMX	TMX	SEP	Age	Ancienneté étab.	Ancienneté poste
Intention de quitter	1	-.303***	-.271***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
SOP		1	.421***	.197*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
LMX			1	.254***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
TMX				1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
SEP					1	.213***	.157*	.220***
Age						1	.607***	.517***
Ancienneté étab.							1	.619***
Ancienneté poste								1

²⁴ Les scores obtenus à l'intention de quitter, l'engagement normatif, l'engagement manque d'alternative, le LMX, l'ancienneté dans le poste et dans l'établissement ne se distribuent pas normalement, nous avons donc réalisé des corrélations non paramétriques pour ces dimensions (Tau de Kendal).

4.8.2. Analyses relatives aux variables contrôles

Tableau 42 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du type d'établissement

	CH n = 54		CHU n = 17		EHPAD n = 47		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.85	.61	3.81	.49	4.00	.61	<i>ns</i>
SOP	2.64	.75	2.57	.70	3.62	.81	22.083***
LMX	3.34	1.01	3.27	1.05	3.85	.87	4.136*
TMX	3.58	.66	3.89	.34	4.05	.53	8.108***
Satisfaction	3.27	.67	3.16	.76	3.61	.66	4.073*
EA	2.83	.90	2.84	.93	3.17	.88	<i>ns</i>
EN	2.19	1.17	1.94	1.05	2.01	1.07	<i>ns</i>
ECMA	2.28	1.25	2.41	1.16	1.89	1.00	<i>ns</i>
ECSP	2.88	1.11	2.63	1.01	3.08	1.31	<i>ns</i>
Intention de quitter	1.91	1.12	2.53	1.35	1.71	1.16	<i>ns</i>

Tableau 43 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du niveau de diplôme

	Infra Bac n = 25		De bac à bac +3 n = 68		Supra Bac + 3 n = 20		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	4.02	.54	3.81	.61	4.03	.53	<i>ns</i>
SOP	3.31	.88	2.91	.94	2.96	.81	<i>ns</i>
LMX	3.87	.91	3.43	.97	3.35	1.09	<i>ns</i>
TMX	3.96	.52	3.79	.57	3.59	.72	<i>ns</i>
Satisfaction	3.66	.65	3.34	.62	3.21	.93	<i>ns</i>
EA	3.20	1.08	2.96	.91	2.68	.62	<i>ns</i>
EN	2.44	1.28	2.07	1.08	1.91	.95	<i>ns</i>
ECMA	2.03	1.14	2.25	1.22	1.83	.83	<i>ns</i>
ECSP	2.72	1.32	3.05	1.16	2.85	1.12	<i>ns</i>
Intention de quitter	1.51	.94	2.02	1.22	2.02	1.19	<i>ns</i>

Tableau 44 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du statut

	CDD n = 22		CDI n = 29		Titulaire n = 69		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.66	.66	3.88	.54	3.99	.59	<i>ns</i>
SOP	3.17	.84	2.94	.75	2.97	.98	<i>ns</i>
LMX	3.61	.93	3.43	.97	3.54	1.03	<i>ns</i>
TMX	3.93	.66	3.70	.58	3.81	.61	<i>ns</i>
Satisfaction	3.47	.54	3.22	.63	3.38	.77	<i>ns</i>
EA	3.01	.91	2.92	.88	2.96	.92	<i>ns</i>
EN	2.24	.96	2.32	1.15	1.94	1.13	<i>ns</i>
ECMA	2.27	1.84	1.79	.92	2.24	1.21	<i>ns</i>
ECSP	3.50	1.19	2.95	1.10	2.72	1.17	3.782*
Intention de quitter	1.55	.95	1.84	.98	2.07	1.31	<i>ns</i>

Tableau 45 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction de la CSP

	Catégorie A n = 43		Catégorie B n = 28		Catégorie C n = 47		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.76	.63	3.84	.59	4.07	.54	3.229*
SOP	2.68	.93	3.00	.77	3.30	.83	5.275**
LMX	3.47	1.07	3.37	.91	3.68	.96	<i>ns</i>
TMX	3.74	.91	3.70	.54	3.93	.56	<i>ns</i>
Satisfaction	3.35	.77	3.36	.64	3.43	.67	<i>ns</i>
EA	2.95	.87	2.88	1.00	3.03	.87	<i>ns</i>
EN	2.23	1.31	2.08	1.04	1.96	.94	<i>ns</i>
ECMA	2.23	1.30	2.12	1.03	2.07	1.09	<i>ns</i>
ECSP	2.96	1.17	3.14	1.17	3.76	1.21	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.06	1.23	1.90	1.07	1.79	1.24	<i>ns</i>

Tableau 46 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du type d'horaires

	Jour n = 79		Nuit n = 9		Alternance n = 30		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.97	.58	3.81	.78	3.74	.57	<i>ns</i>
SOP	3.18	.86	2.84	.85	2.58	.90	4.957**
LMX	3.62	.99	3.44	1.14	3.31	.95	<i>ns</i>
TMX	3.79	.66	4.17	.71	3.73	.41	<i>ns</i>
Satisfaction	3.43	.76	3.64	.48	3.18	.52	<i>ns</i>
EA	3.08	.95	2.79	1.05	2.71	.69	<i>ns</i>
EN	2.09	1.18	2.30	1.06	2.01	.92	<i>ns</i>
ECMA	2.11	1.19	2.15	1.04	2.22	1.11	<i>ns</i>
ECSP	3.03	1.23	2.96	1.24	2.63	1.01	<i>ns</i>
Intention de quitter	1.84	1.21	1.59	.72	2.22	1.23	<i>ns</i>

4.9. Analyses préliminaires aux régressions linéaires avec l'intention de quitter pour les hommes

4.9.1. Analyses corrélationnelles²⁵

Tableau 47 : *Corrélations entre les dimensions attitudinales, l'intention de quitter et les variables socio-biographiques*

	Intention de quitter	EA	EN	ECMA	ECSP	Satisfaction	Age	Ancienneté étab.	Ancienneté poste
Intention de quitter	1	-.375***	-.276***	<i>ns</i>	-.348***	-.321***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
EA		1	.344***	<i>ns</i>	.413***	.649***	<i>ns</i>	-.167*	<i>ns</i>
EN			1	<i>ns</i>	.290***	.214**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ECMA				1	<i>ns</i>	-.174*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
ECSP					1	.378***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Satisfaction						1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Age							1	.462***	.322***
Ancienneté étab.								1	.556***
Ancienneté poste									1

Tableau 48 : *Corrélations entre les dimensions relationnelles, individuelles, l'intention de quitter et les variables socio-biographiques*

	Intention de quitter	SOP	LMX	TMX	SEP	Age	Ancienneté étab.	Ancienneté poste
Intention de quitter	1	-.207**	-.297***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
SOP		1	.543***	.259*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
LMX			1	.450***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.216*
TMX				1	.236*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	.247*
SEP					1	<i>ns</i>	.224*	<i>ns</i>
Age						1	.615***	.486***
Ancienneté étab.							1	.626***
Ancienneté poste								1

²⁵ Les scores obtenus à l'intention de quitter, l'engagement normatif, l'engagement manque d'alternative, l'ancienneté dans le poste et dans l'établissement ne se distribuent pas normalement, nous avons donc réalisé des corrélations non paramétriques pour ces dimensions (Tau de Kendal).

4.9.2. Analyses relatives aux variables contrôles

Tableau 49 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du type d'établissement

	CH n = 35		CHU n = 29		EHPAD n = 20		Valeur de F ou de H
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.74	.77	4.05	.60	3.28	.80	6.575***
SOP	2.74	.73	2.46	.87	3.39	.49	16.632***
LMX	3.46	.87	3.04	1.13	3.90	1.07	4.115*
TMX	3.81	.56	3.64	.63	6.66	.53	<i>ns</i>
Satisfaction	3.12	.62	3.17	.84	3.72	.53	10.855**
EA	2.77	1.02	2.59	1.15	3.32	.77	<i>ns</i>
EN	1.93	.88	1.50	.65	2.47	1.17	10.210**
ECMA	2.60	1.30	2.02	.93	2.02	1.04	<i>ns</i>
ECSP	2.90	.85	2.30	1.03	3.37	1.08	7.378***
Intention de quitter	2.31	1.31	2.89	1.39	1.87	1.39	3.475*

Tableau 50 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du niveau de diplôme

	Infra Bac n = 15		De bac à bac +3 n = 46		Supra Bac + 3 n = 24		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.64	.97	3.73	.72	3.84	.76	<i>ns</i>
SOP	3.02	.88	2.87	.85	2.57	.70	<i>ns</i>
LMX	3.95	1.32	3.37	1.03	3.22	.83	<i>ns</i>
TMX	3.87	.51	3.63	.57	3.81	.61	<i>ns</i>
Satisfaction	3.61	.95	3.21	.64	3.26	.70	<i>ns</i>
EA	3.50	1.12	2.78	1.00	2.58	.96	4.066*
EN	2.63	1.20	1.80	.84	1.69	.77	5.987**
ECMA	2.44	1.29	2.15	1.12	2.35	1.13	<i>ns</i>
ECSP	2.89	1.22	2.73	1.07	2.90	.88	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.42	1.53	2.33	1.44	2.49	1.27	<i>ns</i>

Tableau 51 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du statut

	CDD n = 17		CDI n = 12		Titulaire n = 56		Valeur de F ou de H
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.62	.69	3.88	.75	3.75	.81	<i>ns</i>
SOP	2.86	.77	2.99	.66	2.73	.87	<i>ns</i>
LMX	3.32	.85	4.02	.63	3.34	1.15	<i>ns</i>
TMX	3.62	.44	3.81	.55	3.74	.62	<i>ns</i>
Satisfaction	3.26	.60	3.40	.50	3.28	.80	<i>ns</i>
EA	2.81	.70	3.04	.56	2.82	1.20	<i>ns</i>
EN	2.05	1.03	1.86	.79	1.89	.96	<i>ns</i>
ECMA	2.24	1.25	2.22	1.23	2.27	1.11	<i>ns</i>
ECSP	2.92	1.00	3.22	.92	2.68	1.06	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.25	1.31	2.03	.98	2.50	1.49	<i>ns</i>

Tableau 52 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction de la CSP

	Catégorie A n = 50		Catégorie B n = 15		Catégorie C n = 20		Valeur de F ou de H
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.76	.74	3.83	.76	3.66	.88	<i>ns</i>
SOP	2.65	.76	2.88	.85	3.18	.87	3.132*
LMX	3.20	.95	3.73	1.09	3.80	1.17	3.135*
TMX	3.75	.59	3.69	.64	3.69	.51	<i>ns</i>
Satisfaction	3.21	.65	3.29	.82	3.52	.80	<i>ns</i>
EA	2.60	.99	3.07	1.31	3.32	.78	4.114*
EN	1.54	.65	2.27	.96	2.62	1.12	18.051****
ECMA	2.22	1.12	2.20	1.18	2.40	1.23	<i>ns</i>
ECSP	2.70	.97	2.58	.89	3.28	1.21	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.58	1.40	2.91	1.48	1.52	.91	13.791****

Tableau 53 : Comparaisons de moyennes sur les dimensions de l'étude en fonction du type d'horaires

	Jour n = 46		Nuit n = 10		Alternance n = 29		Valeur de F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SEP	3.62	.86	3.92	.76	3.88	.59	<i>ns</i>
SOP	3.00	.77	2.54	.84	2.62	.85	<i>ns</i>
LMX	3.50	1.12	3.64	.81	3.25	1.03	<i>ns</i>
TMX	3.71	.54	3.75	.66	3.74	.61	<i>ns</i>
Satisfaction	3.34	.73	3.36	.61	3.21	.77	<i>ns</i>
EA	3.00	.98	3.03	1.09	2.56	1.10	<i>ns</i>
EN	2.15	1.02	1.62	.74	1.66	.80	<i>ns</i>
ECMA	2.46	1.23	1.97	.91	2.05	1.03	<i>ns</i>
ECSP	3.01	1.08	2.57	1.03	2.59	.94	<i>ns</i>
Intention de quitter	2.28	1.53	2.90	1.07	2.38	1.27	<i>ns</i>