

**Zeitschrift:** Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

**Herausgeber:** Société d'Etudes Economiques et Sociales

**Band:** 61 (2003)

**Heft:** 2: Le coaching : une démarche ou cœur du changement ;  
Enseignement et recherche en gestion : le défi de la pertinence

**Artikel:** L'intégration professionnelle

**Autor:** Massoudi, Koorosh

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-141346>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 15.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

KOOROSH MASSOUDI

Institut de psychologie

Université de Lausanne

koorosh.massoudi@ip.unil.ch

*« Le travail est une maladie. La preuve c'est  
qu'il y a une médecine du travail. »*

*Coluche*

## 1- Avant-propos

Dans un précédent article (Massoudi, 2001), j'ai souligné l'importance du travail en tant que véhicule de l'identité de l'individu, dans une société qui met l'accent tant sur les valeurs individuelles que mercantiles, une société où l'Homme existe plus par ce qu'il « fait » que par ce qu'il « est ». D'autre part, à grand renfort de recherches et autres études de cas rencontrés dans ma pratique, j'ai tenté de mettre en évidence la difficulté croissante des individus à naviguer dans un contexte professionnel instable et exigeant, où la mobilité est de mise et l'exercice d'un métier pour la vie un mythe du passé. Ces observations expliquent l'intensification du réseau d'intervenants autour de la relation Homme-travail. Qu'ils soient formateurs, spécialistes en ressources humaines ou encore psychologues, leur tâche consiste à aider l'individu à s'adapter aux fluctuations de la vie professionnelle, en d'autres mots à gérer sa carrière.

Or avec le recul, la relecture de ce texte en dégage à mes yeux l'évident manque d'humilité de l'auteur, votre serviteur. Appelez cela erreur de jeunesse ou perfide tentative de redorer le blason de mon corps professionnel, m'octroyant ainsi une position importante. Il me semble réducteur de soutenir que la seule compétence dont dispose l'individu pour survivre dans la jungle professionnelle est celle de recourir aux services d'un spécialiste, idéalement un psychologue conseiller en orientation. Ce d'autant plus que ma pratique est fortement teintée par la psychologie humaniste de Carl Rogers, dont l'idée centrale est la confiance accordée à l'Homme en tant qu'acteur de sa vie. Au cours de ma formation, mes professeurs m'ont souvent répété qu'une des erreurs des psychologues est de ne voir que les symptômes, les lacunes et les difficultés de leurs clients en faisant l'impasse sur leurs

ressources : voilà que je me laisse prendre au piège ! Toujours est-il que de récents travaux et l'étude de la littérature existante me portent aujourd'hui à changer de vision et à défendre une toute autre thèse : aussi sombre fût le tableau que vous dépeignez du marché professionnel, aussi complexes les exigences qui en découlent, certains travailleurs sont capables de s'y adapter. C'est précisément cette capacité d'adaptation qui est visée à travers le projet de recherche présenté ici. L'objectif n'est certes pas de produire une théorie qui laissera la porte ouverte à la précarisation des conditions de travail, prétextant la formidable capacité d'adaptation de l'Homme, mais plutôt d'étudier les compétences spécifiques qui permettent aux individus de réussir leur intégration professionnelle. L'observation de l'individu dans son éco-système et l'étude des stratégies qu'il déploie pour concilier ses normes propres à celles de l'environnement viendront, dans un deuxième temps, optimiser l'aide apportée à ceux qui connaissent des difficultés d'intégration professionnelle.

## **2- Introduction**

Le projet de recherche présenté ici a été conçu pour apporter une meilleure compréhension des processus de développement de carrière, d'intégration professionnelle et de construction d'identité de l'individu dans des conditions spécifiques. Plus particulièrement, nous visons à étudier le processus d'adaptation d'un groupe minoritaire évoluant dans un milieu professionnel caractérisé par les normes et les valeurs d'une majorité dominante. En effet, notre objet d'étude est le développement de la carrière des femmes actives au sein de la Police. Cette recherche se déroulera en étroite collaboration avec la Police municipale de la ville de Lausanne, dont les responsables des ressources humaines ont décelé deux groupes distincts parmi les policières. Un premier groupe comprend des femmes qui s'identifient à l'institution et jouissent d'une satisfaction professionnelle, alors que le deuxième groupe est celui des policières connaissant des difficultés d'intégration professionnelle. Nous allons tenter de comprendre les raisons sous-jacentes à une telle différence en étudiant l'évolution dynamique des carrières individuelles et l'émergence de compétences particulières qui permettent à certaines femmes de gérer leur carrière de manière satisfaisante. Les informations récoltées seront exploitées dans un second temps afin d'améliorer la formation et l'encadrement des candidats féminins dans les professions reliées à la sécurité et au maintien de l'ordre.

Précisons qu'à l'état actuel des choses, rien ne permet d'affirmer que les difficultés d'intégration des femmes sont directement corrélées au facteur « sexe ». D'autant plus que la police lausannoise, par la mise en place de mesures adéquates d'encadrement, encourage les candidatures féminines. Toutefois, nous pouvons émettre l'hypothèse que la navigation professionnelle des femmes dans ce contexte est influencée par la prédominance de valeurs masculines. Enfin, il est à noter que ce système de valeurs peut être aussi bien maintenu par les collègues masculins, que produit par la population en contact avec la police.

### 3- Du métier à la carrière

La complexification du marché professionnel et la constante mobilité qu'il exige du travailleur rendent le terme de « métier » quelque peu obsolète de par sa connotation statique. Aussi le remplacerons-nous par celui de « carrière professionnelle », terme qui comprend l'idée d'une évolution dans le temps. En effet, nous affirmons la nécessité d'étudier et de décrire le développement de la carrière individuelle en tant que phénomène dynamique. Il y a plus de vingt ans, Rothstein (1980) soutenait que sur le plan professionnel, la mobilité est beaucoup plus de mise que la stabilité. Il suggérait dès lors de concevoir la carrière comme une suite de réponses de l'individu à des opportunités qui se présentent dans l'environnement, et non comme un effort conscient et planifié pour atteindre des objectifs préalablement définis. Nous défendons cette approche du développement de la carrière. Non pas dans une tentative de confirmer le modèle behavioriste qui voit l'Homme comme un automate réagissant mécaniquement aux stimuli externes, mais bien au contraire pour mettre en évidence les compétences particulières que développe l'individu pour s'adapter aux changements environnementaux.

Dans un article à paraître, Dauwalder met en évidence la nécessité pour l'individu de s'adapter à un contexte socio-professionnel en changement permanent. En traitant notamment de « l'auto-organisation de la personne en tant que système vivant et adapté à son environnement », l'auteur propose de considérer l'adaptation comme un processus dans le temps, facilité par le déploiement de compétences spécifiques qui permettent le maintien d'une qualité de vie globalement satisfaisante. Le travail est considéré ici comme un facteur d'intégration sociale parmi d'autres, et le mythe de l'accomplissement total à travers l'activité professionnelle est rejeté. D'autres études montrent une tendance décroissante de la « centralité » du travail en tant que valeur fondamentale dans la vie de l'individu (Turanski et Rousson, 2001).

### 4- Des traditions à l'émancipation

L'un des changements les plus considérables dans les sociétés occidentales modernes est celui des rôles sexuels. L'évolution constante du rôle des femmes et le renforcement de leurs droits sociaux ont causé la dérive d'un modèle traditionnel patriarcal vers un modèle plus égalitaire. Deux facteurs généraux sont à l'origine de ce rééquilibrage des rôles. D'une part, l'on peut citer les changements politiques, sociaux et économiques dans les pays occidentaux industrialisés. Retenons comme exemple la deuxième guerre mondiale et la mobilisation d'une majorité d'hommes au front : le besoin croissant de main d'œuvre qui s'en est suivi a certainement permis une plus grande implication des femmes dans l'économie occidentale. D'autre part, il ne faut pas oublier le mouvement féministe et le combat continu des femmes pour affirmer et défendre leurs droits civiques. Les études montrent que depuis la révolution sexuelle des années soixante, hommes et femmes se sont progressivement éloignés des rôles traditionnellement rattachés à leur sexe, mais que le mouvement est plus significatif

en ce qui concerne la gent féminine (Robinson et al., 1991). L'émergence du terme « genre », qui exprime la construction sociale et culturelle du sexe et non son ancrage biologique, est d'ailleurs la cristallisation de ce mouvement. Les problématiques nées autour de cette notion ont donné naissance à un domaine intense de réflexion politique et sociale, au point où nombre d'universités à travers le monde ont créé des départements consacrés exclusivement aux « études genre ».

Toutefois, même si les femmes, à travers l'accès à l'éducation et aux carrières professionnelles, ont acquis un plus grand pouvoir économique, les anciens stéréotypes ont la peau dure (Gallos, 1989). La preuve en est qu'aujourd'hui, certains domaines professionnels, notamment le médico-social ou l'enseignement, sont encore considérés comme traditionnellement féminins. Par conséquent, d'autres métiers dits « non-traditionnels » restent difficilement accessibles aux femmes. De nombreux chercheurs se sont interrogés sur la sous-représentation des femmes dans des domaines où une domination masculine persiste. La plupart de ces études, effectuées par des psychologues du travail et des organisations, se concentrent sur le monde des affaires. Elles mettent en lumière les difficultés que connaissent les femmes pour atteindre le succès et la satisfaction professionnels dans le domaine de la gestion et du management (Chusmir, 1985 ; Rizzo et Mendez, 1991 ; Russell, 1994). Un autre domaine professionnel souvent étudié est celui de la science et de la technologie. Les travaux existants ont particulièrement investigué la vision populaire négative concernant les aptitudes scientifiques des femmes et les attentes des femmes elles-mêmes quant à leur chances de réussite dans des branches scientifiques (Betz, 1991 ; Betz et Hackette, 1983 ; Ruchman et Fitzgerald, 1994).

En ce qui concerne les métiers de la sécurité, la situation est toutefois différente. Certes l'amélioration de la condition féminine n'a pas épargné ce domaine professionnel. Dans les dernières décennies, l'évolution du contexte social, notamment l'augmentation de la misère urbaine, a impliqué une modification des méthodes policières. Dès lors, à l'aspect traditionnel de répression et de maintien de l'ordre s'ajoute un travail de prévention et de dialogue avec des populations marginalisées. On peut imaginer que l'augmentation de la dimension « sociale » du travail des policiers a favorisé l'accès des femmes à cette profession, étant donné que leurs compétences d'encadrement et d'interaction relationnelle sont socialement admises. Une nette augmentation de la proportion des femmes actives au sein des forces de l'ordre a d'ailleurs été enregistrée dans les dernières décennies (Miller, 1998; statistiques du personnel de la Police municipale de Lausanne). Malgré ces changements, peu de travaux ont étudié l'intégration des femmes dans ce milieu, et même si d'importants changements politiques ont éliminé les pratiques discriminatoires explicites, les environnements policiers et militaires semblent encore fortement teintés par une domination masculine. La littérature existante se base sur des relations de causalité simple et linéaire, investiguant les stratégies d'ajustement des femmes aux normes en vigueur dans ces environnements. Ces études soutiennent que les problèmes d'intégration des femmes sont causés par des paramètres contextuels, essentiellement produits par les

collègues masculins (Progrebin et Poole, 1998; Belknap et Hartmann, 1996), tels que les stéréotypes, les conflits de rôle et les expectations de succès.

## 5- Le développement de carrière des femmes

Les premiers travaux sur l'orientation professionnelle des femmes datent d'une époque où relativement peu de femmes menaient une carrière en dehors de la maison. Les pionniers de ce domaine (Hoyt et Kennedy, 1958) ont initialement étudié les facteurs qui pourraient différencier les femmes désirant travailler de celles qui se contentaient du rôle de « femme d'intérieur ». Dans ce but, des instruments traditionnels tels que le Strong Vocational Blank (SVIB-W) étaient utilisés pour construire une typologie basée sur une auto-description des sujets, séparant les femmes orientées vers le travail d'intérieur (homemaker-oriented) de celles orientées vers la carrière (career-oriented).

Avec l'augmentation du nombre de femmes impliquées dans le contexte professionnel, l'objectif de ce domaine de recherche changea. Plutôt que d'identifier deux groupes en se basant sur des critères prédéfinis (p.e. travail - pas de travail), les chercheurs s'attelèrent à l'étude des différences à l'intérieur même de la population de femmes actives. En particulier, ils focalisèrent leurs investigations sur les facteurs discriminant les femmes menant des carrières « traditionnelles » de celles engagées dans des contextes professionnelles inhabituelles et dominés par les hommes (Almquist, 1974; Tangri, 1972). D'autres travaux ont examiné les difficultés d'intégration professionnelle reliées aux stéréotypes sexistes. Par exemple, Farmer (1976) et plus récemment Betz (1993) ont identifié deux catégories principales de barrières au développement de carrière des femmes. La première catégorie regroupe des barrières psychologiques et internes, telles que la prévalence des rôles traditionnels, le conflit entre le rôle de mère et celui de travailleuse, le manque de confiance en soi et les faibles expectatives de réussite. La deuxième catégorie est celle des obstacles externes ou environnementaux, tels que les pratiques discriminatoires, le harcèlement sexuel ou encore le manque de ressources et d'infrastructures (p.e. établissements d'accueil des enfants en bas âge). Les chercheurs ont aussi étudié la centralité de la carrière professionnelle dans la vie des femmes, relativement à d'autres rôles essentiels. De nombreuses échelles furent conçues pour réaliser des mesures comparatives des facteurs exerçant une influence sur le développement de carrière des femmes. Parmi elles, on peut citer le « Angrist & Almquist's Life Style Index » (Angrist et Almquist, 1975) ou le « Greenhaus Career Salience Scale » (Greenhaus, 1971). Il est intéressant de noter que les chercheurs ont récemment commencé à utiliser ces mêmes instruments pour étudier des populations masculines (Neville & Super, 1986).

L'étude des femmes en tant que population particulière a incontestablement apporté une compréhension plus riche de la psychologie de l'orientation professionnelle. En effet, la prise en compte de la variable « sexe » et de son influence sur le parcours professionnel a poussé les cher-

cheurs à élaborer des modèles théoriques induisant une approche plus différentialiste et précise de la relation individu-travail. A travers les vingt dernières années, l'on peut constater une augmentation significative des recherches sur l'impact du sexe sur le choix et le succès professionnels, et l'étude du développement de carrière des femmes est devenue l'un des terrains les plus fertiles de la psychologie de l'orientation. Les théories traditionnelles du choix professionnel ont été critiquées pour leur caractère androcentrique et obsolète. Dès lors, de nouvelles théories ont été proposées, certaines se basant explicitement sur les caractéristiques féminines (Betz et Fitzgerald, 1987 ; Fassinger, 1990), alors que d'autres considèrent des paramètres reliés au sexe et sont donc applicables aux hommes et aux femmes (Astin, 1984 ; Farmer, 1985). De plus, les théories traditionnelles ont été révisées afin d'introduire la variable « sexe » (Super, 1980). Même si les avis divergent en ce qui concerne la définition, les causes et les implications de cette variable dans le monde professionnel, son impact significatif n'est pas renié.

## **6- Méthodologie, hypothèses et population**

La récolte de données sera séparée en deux phases. La première phase consiste en une étude rétrospective et descriptive du parcours professionnel de 32 femmes servant déjà dans les forces de police lausannoise. Les méthodes utilisées combinent l'étude de dossiers individuels (single case study), des entretiens semi-structurés et des outils psychométriques. Les données résultant de cette investigation seront exploitées pour produire un modèle théorique décrivant certaines périodes critiques de la carrière au sein de la police.

Lors de la seconde phase de la recherche, nous nous intéresserons à un groupe de 15 femmes en cours de formation. L'objectif ici est de vérifier les hypothèses émises lors de la phase précédente, concernant les périodes critiques ou les bifurcations particulières qui peuvent mener vers le succès ou l'échec de l'intégration professionnelle. Un suivi longitudinal des candidates à travers leur parcours de formation et leurs premières expériences professionnelles nous permettra de mettre en évidence l'émergence des compétences spécifiques qui engendrent le succès professionnel.

Dans l'objectif d'adopter une approche complète, un grand nombre de variables seront examinées lors de la première phase ; l'analyse des données nous permettra de sélectionner celles ayant une influence significative sur le développement de carrière des sujets. Nous pourrons dès lors réduire le nombre de variables pour la seconde phase et ainsi cibler nos recherches. Le tableau 1 présente l'ensemble des variables retenues.

Nos investigations seront orientées selon deux questions générales :

- Quels sont les principaux paramètres qui orientent le processus de développement de carrière des femmes dans un environnement traditionnellement caractérisé comme masculin ?

- Quels sont les principaux schémas de transition qui permettent de différencier les femmes atteignant un haut degré de satisfaction professionnelle (sujets adaptés) de celles qui éprouvent des difficultés d'intégration professionnelle (sujets non-adaptés) ?

A ce stade de notre projet, nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses générales qui seront affinées après l'analyse des données de la première phase (voir ci-dessus) :

- Les sujets adaptés peuvent être discriminés de ceux non-adaptés par l'identification de compétences particulières développées et mises en œuvre pendant leur carrière. Il s'agit ici de compétences transversales ou méta-compétences, et non de compétences « techniques » directement acquises à travers la formation professionnelle.
- Les sujets adaptés passent d'une « phase d'hyper-adaptation », où les traits dominants de l'environnement sont surévalués, à une « phase d'affirmation », correspondant à une synergie viable entre valeurs individuelles et normes environnementales.

Tableau 1 : variables

<i>Variables indépendantes</i>		
variables psychologiques	variables sociologiques	variables structurelles
<b>Psych A:</b> image de soi	<b>Soc A:</b> appartenance socio-économique	<b>Str A:</b> événements de vie
<b>Psych B:</b> identité sexuelle	<b>Soc B:</b> réseau professionnel	<b>Str B:</b> type d'activités effectuées
<b>Psych C:</b> valeurs professionnelles	<b>Soc C:</b> niveau d'éducation de la famille	<b>Str C:</b> conditions de travail
<b>Psych D:</b> attentes de succès	<b>Soc D:</b> support social	<b>Str D:</b> opportunités de formation continue
<b>Psych E:</b> compétences sociales		<b>Str E:</b> opportunités de promotion
<b>Psych F:</b> intelligence émotionnelle		<b>Str F:</b> évaluations professionnelles
<b>Psych G:</b> stratégies de coping		<b>Str G:</b> antécédents professionnels
<b>Psych H:</b> désir d'enfants		

<i>Variables dépendantes</i>	
<b>Out A:</b> stabilité du développement de la carrière	<b>Out E:</b> satisfaction professionnelle
<b>Out B:</b> bien-être physique	<b>Out F:</b> relations avec collègues
<b>Out C:</b> bien-être psychologique	<b>Out G:</b> relations avec supérieurs hiérarchiques
<b>Out D:</b> qualité de vie	

## **7- Conclusion**

Supposons que vous soyez l'entraîneur d'une équipe de sport, cherchant à s'octroyer les services d'une jeune recrue talentueuse. Dans le but d'évaluer les capacités de jeunes candidats potentiels, vous devriez logiquement les observer dans un contexte extrême, les poussant à déployer toute l'étendue de leurs talents. Plutôt que d'assister à une séance d'entraînement où les sportifs évoluent dans un cadre familial et sécurisant, vous auriez tout intérêt à assister à un match difficile, idéalement en déplacement, où la pression et la motivation sont à leur apogée.

C'est ainsi que, nous intéressant aux compétences des individus à s'adapter à un contexte professionnel, nous pensons que celles-ci seront d'autant plus sollicitées, et par extension observables, que ce contexte est « extrême ». Par extrême, nous entendons que le contexte impose des obstacles particuliers à la personne, autres que les critères de qualification et d'efficacité professionnelle. Or nous estimons que l'environnement policier représente un terrain de recherche particulièrement propice en vue de nos objectifs. Non seulement l'activité en question, en présentant des situations fréquentes de crise et d'urgence, fait appel à des compétences d'adaptation et de gestion des imprévus ; de plus, les stéréotypes liés au sexe et une forte domination masculine demandent un effort particulier aux femmes pour la conduite de leur carrière professionnelle dans ce milieu.

## Bibliographie

- ALMQUIST E.M., 1974, « Sex stereotypes in occupational choice : The case for collegewomen » *Journal of Vocational Behavior*, 5, 13-21.
- ANGRIST S.A. et ALMQUIST E.M., 1975, *Careers and contingencies: College women's juggle with gender*, New York: Dunellen.
- BELKNAP J. et HARTMANN J.L., 2000, Police responses to woman battering : Victim advocate's reports. *International Review of Victimology*, 7, 159-177.
- BETZ N.E., 1993, « Women's career development », in : F.L. Denmark and M.A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (pp.627-684). Westport, CT: Greenwood Press.
- BETZ N.E., 1991, *What stops women and minorities from choosing and completing majors in science and engineering?*, Washington, D.C.: Federation of Behavioral, Psychological, and Cognitive Sciences.
- BETZ N.E., et FITZGERALD L.F., 1987, *The Career psychology of women*. New York: Academic Press.
- BETZ N.E. et HACKETT G., 1983, « The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors », *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.
- CHUSMIR L.h., 1985, « Motivation of managers: Is gender a factor? », *Psychology of Women Quarterly*, 9, 153-159.
- FARMER H.S., 1985, « Model of career and achievement motivation for women and men », *Journal of counseling Psychology*, 32, 363-390.
- FARMER H.S., 1976, « What inhibits achievement and career motivation in women? », *The Counseling psychologist*, 6, 12-14.
- FASSINGER R.E., 1990, « Causal models of career choice in two samples of college women », *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-240.
- GALLOS J.V., 1989, « Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research. In M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 110-132). New York: Cambridge University Press.
- GREENHAUS J.H., 1971, « An investigation of career salience in vocational behavior », *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- HOYT D.P. et KENNEDY C.E., 1958, « Interest and personality correlates of career-motivated and homemaking-motivated college women », *Journal of Counseling Psychology*, 5, 44-49.
- MASSOUDI K., 2001, « La psychologie du conseil en orientation professionnelle », *Revue Economique et Sociale*, 4, 315-320.
- MILLER S. L., 1998, « Rocking the rank and file : Gender issues and community policing », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 14, 156-172.
- NEVILLE D. et SUPER D.E., 1986, *The Salience Inventory*. Palo-Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- POGREBIN M.R. et POOLE E.D., 1998, « Women deputies and jail work », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 14, 117-134.
- RIZZO A.M. et MENDEZ C., 1991). *The integration of women in management: A guide for human resources and management development specialists*. New York: Quorum Books.
- ROBINSON I., ZISSA K., GANZA B., KATZ S., ROBINSON E., 1991, « Twenty years of sexual revolution 1965-1985: An update », *Journal of marriage and the family*, 53(1), 216-220.
- RUCHMAN M.R. et FITZGERALD L.F., 1994, *Gender differences in young adolescents' mathematics self-efficacy expectations*. Paper presented at the 102<sup>nd</sup> Annual Meeting of the American Psychological Association, Los Angeles, CA.
- RUSSELL J.E.A., 1994, « Career counseling for women in management, in W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women* (pp. 263-326). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- SUPER D.E., 1980, « A life-span, life-space approach to career development », *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- TANGRI S.S., 1972, « Determinants of occupational role innovation among college women », *Journal of Social Issues*, 28, 177-199.
- TURANSKI V.A. et ROUSSON M., 2001, « Centralité du travail et éthique(s) chez les cadres suisses romands ? », *Revue Economique et Sociale*, 4, 291-300.

