

**Zeitschrift:** Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie  
= Swiss journal of sociology

**Herausgeber:** Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

**Band:** 39 (2013)

**Heft:** 1

**Artikel:** Socialisation séquentielle et identité de genre liées à la transition de la formation professionnelle à l'emploi

**Autor:** Gauthier, Jacques-Antoine / Gianettoni, Lavinia

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-814987>

### **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:** 29.01.2026

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

## **Socialisation séquentielle et identité de genre liées à la transition de la formation professionnelle à l'emploi<sup>1</sup>**

Jacques-Antoine Gauthier\* et Lavinia Gianettoni\*

### **1 Introduction**

Dans les sociétés dites modernes, les parcours de vie des individus sont structurés par des institutions sociales formalisées et bureaucratisées, telles que l'État, l'école, les entreprises et les assurances sociales (Berger et Luckmann 1997 ; Cousins 2005 ; Bourdieu 2007). Celles-ci génèrent des réseaux de contraintes et d'opportunités qui structurent les accès aux différents champs de participation sociale, les rythmes qu'ils imposent et les positions auxquelles ils peuvent mener. Certaines participations sociales et certaines transitions de vie sont particulièrement structurantes du point de vue de la formation d'une identité sociale, c'est-à-dire d'un processus d'intériorisation des valeurs qu'impose l'idéologie dominante à travers le processus de socialisation (Touraine 1974 ; Hernandez et Mercade 1989 ; George 1993).

L'influence de la structure sociale sur la personnalité et les comportements fait l'objet de recherches depuis plusieurs décennies (Kohn 1989), en particulier en ce qui concerne les conséquences des liens existants entre des systèmes de domination visibles à différents niveaux sociologiques, comme par exemple entre stratification sociale, travail, socialisation familiale et personnalité (Kohn 1963 ; Spenner et Rosenfeld 1990 ; Spenner 1988). Faisant suite aux travaux sur la personnalité statutaire (Linton 1968) et sur la société en tant que réalité subjective (Berger et Luckmann 1997), l'idée d'« illusion biographique » (Bourdieu 1994) illustre la situation de dépendance qui lie les identités individuelles aux institutions sociales. Ce lien émerge à la croisée des notions de champ et d'habitus (Bourdieu 1989) dans le cadre d'un constructivisme structuraliste qui met en relation l'objectif et le subjectif. Ainsi, « il existe, dans le monde social lui-même, (...) des structures objectives indépendantes de la conscience et de la volonté des agents, qui sont capables d'orienter ou de contraindre leurs pratiques ou leurs représentations » (Bourdieu 1987, 147). Comme les participations sociales et la manière de les réaliser sont non seulement stratifiées, mais aussi segmentées entre différents groupes, les modalités de leur pra-

\* Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités (LINES), Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, jacques-antoine.gauthier@unil.ch et lavinia.gianettoni@unil.ch.

1 Cet article a été réalisé dans le cadre du projet « Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle », partie intégrante du Programme national de recherche « Égalité entre hommes et femmes » (PNR 60) du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), subside no 406040-129289.

tique circonscrivent l'identité des individus et la rendent visible à travers des formes identitaires (Dubar 2000). Dans cette perspective, l'identité est autant l'expression de l'appartenance au groupe identitaire que celle d'une différenciation d'avec les « autres » (Akoun et Ansart 1999).

La formation scolaire et professionnelle ne se limite pas à sa fonction manifeste principale, dite de distribution (Dubet et Martuccelli 1996), qui consiste à transmettre d'une génération à l'autre un certain nombre de compétences et de savoirs objectifs, allant de l'intériorisation du langage et des opérations formelles à la maîtrise de savoir-faire techniques et intellectuels. Ces qualifications certifiées par des diplômes, constituent des critères de positionnement social, notamment à travers le type d'accès au marché du travail auquel ils sont associés. Il faut y ajouter une fonction de socialisation qui produit des sujets sociaux différenciés, dont les futurs rôles, statuts et positions sociales devront correspondre aux attentes normatives et culturelles d'une société donnée. Ainsi, « en même temps que l'école est un appareil de distribution des positions sociales, elle est un appareil de production des acteurs ajustés à ces positions » (Dubet et Martuccelli 1996, 24). La socialisation liée à la formation apparaît donc comme un processus qui contribue à faire coïncider des éléments de la personnalité avec les structures institutionnelles (Rocher 1982).

La transition de la formation à l'emploi, réalisée généralement entre 16 et 25 ans, est accompagnée par plusieurs autres actes d'institution (Bourdieu 1982) dans lesquels se joue la dialectique de l'institué et de l'instituant : « l'instituant, c'est-à-dire le processus par lequel un groupe tend à s'organiser – et le résultat de cette impulsion : l'institué » (Tournay 2011, 6). Ceux-ci portent sur des dimensions identitaires, légales, familiales et professionnelles (Krüger et Levy 2001 ; Imdorf 2005), dont les effets au cours du temps sont cumulatifs (Müller et Wolbers 2003). Cela s'accompagne entre autres par l'émergence de mécanismes de renforcement identitaire et idéologique desquels résulte une accentuation sensible de la différenciation des rapports sociaux de sexe, notamment en termes de rôles (Lopata 1994). Lors de la transition de la formation à l'emploi ces processus d'institution contribuent à anticiper les changements que les transitions conjugales, puis surtout parentales, vont apporter à la structure et à la dynamique des rôles sexués et des identités correspondantes (George 1993), les femmes étant le plus souvent associées à la sphère domestique et les hommes à la sphère professionnelle (Widmer, Kellerhals et Levy 2003 ; Widmer et al. 2004 ; Levy et al. 2006).

Le processus de socialisation prend des formes différentes en fonction des trois grands types de facteurs de structuration que sont la période historique, la classe sociale et le sexe (Darmon 2006). C'est en particulier sur la question de la production des rôles et identités de genre que nous aimerions nous concentrer ici. Les normes qui encadrent et légitiment les rapports sociaux de sexe sont parmi les plus universelles et les plus fondamentales (Bourdieu 2002 ; Goffman 2002). La division du travail est certes au cœur du fonctionnement de l'humain (Durkheim 1978), mais depuis

plusieurs décennies, le mécanisme de naturalisation et de légitimation des rapports de domination, qui s'exprime à travers l'assimilation systématique des catégories « femmes » et « hommes » à des rôles et positions sociales spécifiques fait l'objet de virulentes critiques (Chafetz 2001). La catégorisation de genre renvoie aux rapports sociaux de sexe, c'est-à-dire à la manière dont le processus de socialisation définit systématiquement les types de participations sociales qui correspondent aux membres de l'un ou de l'autre sexe d'une part et à la hiérarchie entre les groupes (hommes vs femmes) produits par ce même processus d'autre part (Delphy 1998 ; Parini 2006). La régularité avec laquelle on observe que les hommes et les femmes continuent de s'investir dans des sphères d'activité sexuées – en particulier en ce qui concerne les sphères professionnelle et privée – est le résultat d'un apprentissage, réalisé au sein d'un contexte institutionnel qui anticipe cette prise de rôle sexué en la légitimant. Le concept de statut-maître postule que dans la modernité, l'accès des hommes et des femmes aux différentes sphères de participation sociale n'est pas exclusivement genré (Widmer et al. 2003). Les unes et les autres peuvent s'impliquer dans des tâches classiquement attribuées à l'autre sexe, sans que cela ne pose un problème particulier. Ce n'est que lorsqu'il y a tension entre des sphères de participation que la polarisation fonctionnelle selon le sexe s'actualise.

En Suisse, environ la moitié des jeunes qui terminent leur scolarité obligatoire s'orientent vers une formation professionnelle initiale de plusieurs années. Un quart d'entre eux s'engagent dans une formation généraliste qui leur permettra d'entrer dans les hautes écoles et un autre quart ne parvient pas à s'engager directement dans l'une ou l'autre de ces voies, ce qui ne les empêche pas de tenter de le faire l'année suivante (Meyer 2009). L'accès aux formations professionnelles initiales concerne donc une majorité des jeunes vivant en Suisse et celui-ci n'est formellement pas ou peu conditionné par des pré-requis scolaires particuliers. Ces cursus peuvent se décliner selon quelques grandes catégories. Premièrement, ils sont de durées variables (2, 3 ou 4 ans)<sup>2</sup> et même si cet indicateur pris isolément est controversé (Levy et al. 1997 ; Millot et Lane 2002), il n'en reste pas moins qu'une formation plus longue est associée durablement à une position sociale plus élevée en terme de salaire et de prestige (Schoon 2008). Deuxièmement, ces cursus sont sexués, dans le sens où de nombreuses filières sont suivies soit par une majorité de femmes, soit par une majorité d'hommes (Levy 1999). Cette deuxième caractéristique suggère que le travail de socialisation primaire lié aux rôles et identités sexués se cristallise et se pérennise dans le système de formation dual qui, rappelons-le, associe une formation de type scolaire à une activité régulière au sein d'une entreprise, en même temps qu'il marque une rupture nette et précoce d'avec le caractère mixte et en comparaison relativement indéterminé de la scolarité obligatoire. Les participations

---

2 Dans le cadre de cet article nous nous intéressons moins aux intérêts socio-historiques qui ont conduit à cette différenciation, qu'aux conditions structurelles spécifiques induites par des voies de durées variables.



sociales sont aussi le fait de processus institutionnels qui créent des univers persistants en temps et en lieu, dans lesquels un certain nombre de normes et de valeurs sont progressivement intégrées.

On s'intéresse ici en particulier à l'effet d'institutionnalisation séquentielle qui suppose que les grandes étapes et transitions du parcours de vie sont anticipées et structurées par les institutions de socialisation en fonction des appartenances de classe et de sexe des individus (Krüger et Levy 2001). La socialisation différentielle des sexes par l'acquisition de ressources sexuées, acquises dans un cadre de formation professionnelle sexuée, fait correspondre des individus et des positions spécifiques sur un marché du travail sexué (Krüger et Levy 2001, 160). Ainsi, le caractère sexué de la plupart des filières de formation de type dual apparaît comme une précondition à la structuration sexuée de la division du travail professionnel et domestique. On trouve en effet d'une part des professions féminines, moins rétribuées, offrant peu de perspective de mobilité ascendante, qui peuvent en conséquence être interrompues ou pratiquées à des taux d'occupation réduits sans grandes conséquences en termes économiques et de carrière. D'autre part, on observe que les professions masculines sont mieux payées et caractérisées par une plus forte probabilité de mobilité ascendante (Krüger et Levy 2001). On peut donc en déduire que le processus de socialisation différentielle des hommes et des femmes permet de légitimer toute une série d'orientations et leur enchaînement chronologique, du choix de la filière de formation à la prise de rôles conjugaux, parentaux et professionnels sexués. Ainsi, à l'institutionnalisation séquentielle aux niveaux macro- et meso-sociologiques correspond un processus de socialisation séquentielle au niveau des individus. L'un et l'autre contribuent à la mise en adéquation des structures sociales et des dispositions individuelles.

Le travail en entreprise représente une médiation capitale dans la construction de la féminité et de la masculinité. En effet, les choix d'orientation professionnelle mettent en jeu des identités sexuées, notamment à l'adolescence où on observe une nécessité particulièrement forte de s'affirmer en tant que garçon ou en tant que fille (Marro et Vouillot 1991 ; Vouillot 2002). Ainsi, de manière générale, le choix d'une formation typiquement associée à son propre sexe permet aux jeunes de se conformer aux normes de genre, alors qu'une transgression de ces normes peut engendrer des tensions importantes. Pour réaliser une mesure de l'influence du champ sur l'habitus, c'est-à-dire des structures institutionnelles sur celles de la personnalité, il faut mesurer des aspects du concept de soi « qui apparaît comme une variable intermédiaire essentielle s'interposant entre les influences du milieu et les comportements ultérieurs du sujet » (Kellerhals et Montandon 1991, 313–314) et souligne l'influence du processus de socialisation sur les dispositions individuelles (Denave 2010). Les théories de l'identité sociale (Tajfel et al. 1986) et de l'auto-catégorisation (Turner 1987) sont également des instruments utiles pour cerner les enjeux identitaires à l'articulation entre individu et collectivité. Selon cette théorie, l'identité sociale de

chaque individu découle de ses appartenances groupales et dépend fortement du contexte qui rend saillants certains rapports sociaux et les identités sociales qui en découlent (par ex. être femme, être Suisse, etc.). Ces identités sont toujours imbriquées dans des rapports intergroupes. Le fait d'être femme, par exemple, ne prend son sens que par rapport à la catégorie de comparaison « homme ». C'est le processus de comparaison sociale qui permet d'établir si l'identité sociale activée est positive ou négative. Si la comparaison intergroupe est favorable au groupe d'appartenance, l'identité sociale sera positive et cela contribuera à augmenter l'estime de soi de la personne. Si au contraire la comparaison est défavorable, l'identité sociale sera négative ce qui constituera une atteinte à l'estime de soi de la personne. L'estime de soi est donc un indicateur très important d'une identité sociale positive ou négative. L'idée ici est que la période de transition entre formation et participation professionnelle exerce un effet socialisateur spécifique. On peut supposer, compte tenu des valeurs de compétence, d'autonomie et d'intégration associées à l'activité professionnelle qualifiée, que cet effet est le plus souvent positif.

Les identités institutionnalisées telles que celles liées au sexe ou à la « race » sont hiérarchisées : le masculin est hiérarchiquement supérieur au féminin (Delphy 1998), le Blanc au Noir, etc. Ainsi, la féminité et la masculinité ne constituent pas des ressources identitaires comparables (Gianettoni et Simon-Vermot 2010). Les dominés ont une estime d'eux-mêmes tendancielle plus basse que les dominants, l'estime de soi des femmes est généralement inférieure à celle des hommes (Rust et McCraw 1984 ; Bolognini et al. 1996). Mais on peut montrer que cette différence varie considérablement en fonction de la position occupée dans le système de formation (Robison-Awana et al. 2002). Comme on observe une forte association entre la position sociale, l'estime de soi et le sexe des individus, la transgression des normes de genre ne peut pas avoir le même « coût » pour les hommes et pour les femmes (Gianettoni et al. 2010). Plus précisément, les femmes qui transgressent le genre en choisissant un métier typiquement associé à l'autre sexe devraient acquérir une meilleure estime d'elles-mêmes que les hommes qui transgressent le genre.

Par ailleurs, l'estime de soi des individus est également dépendante de la centralité que ceux-ci occupent dans le groupe. Si une personne est bien intégrée et se sent un « bon membre du groupe », elle aura une meilleure estime d'elle-même (Jetten et al. 2002). Ainsi, on peut faire l'hypothèse que les femmes qui transgressent le genre auront une meilleure estime d'elles-mêmes que les hommes qui transgressent le genre en choisissant un métier typiquement associé à l'autre sexe uniquement si celles-ci se sentent intégrées dans la classe/entreprise. En effet, le caractère bidirectionnel du processus de socialisation implique une interaction continue entre champ et habitus, c'est à dire entre identité et participation institutionnelle, en particulier lors de la transition de la formation à l'emploi (Becker 2006 ; Gianettoni 2007). Dans ce qui suit, nous allons évaluer dans quelle mesure la légitimation du système de genre à travers l'adhésion aux rôles sexués et aux stéréotypes de sexe, ainsi que

la reconnaissance de la hiérarchie des sexes, peuvent varier selon le parcours professionnel et notamment en fonction du degré de conformité aux normes de genre qui le caractérise.

## 2 Données et méthode

Les analyses présentées dans cet article se basent sur les données de l'enquête Transitions de l'École à l'Emploi (TREE 2010)<sup>3</sup>. Il s'agit de la première étude longitudinale nationale sur la transition de l'école à la vie adulte en Suisse. L'échantillon comprend environ 6 000 jeunes qui ont participé à l'enquête PISA (Programme for International Student Assessment) en l'an 2000 et ont terminé l'école obligatoire la même année. Cet échantillon est représentatif tant sur le plan national qu'au niveau des régions linguistiques. Nous nous limitons ici aux individus qui s'engagent dans une formation professionnelle initiale de type dual (N = 2 894, 52% de l'échantillon en 2001). Notre observation porte sur une période de sept ans qui débute la première année suivant la fin de la scolarité obligatoire. Pour conserver la représentativité des données longitudinales, les pondérations calibrées fournies dans la base de données TREE ont été utilisées (Sacchi 2008).

L'analyse de modèles de parcours de vie s'appuie simultanément sur les concepts de transitions et de trajectoires (Aisenbrey et Fasang 2010). Le développement depuis deux décennies environ de l'*Optimal Matching Analysis* (OMA) – qui cherche à mettre en évidence des modèles de trajectoires individuelles de statuts et de transitions – représente une alternative à l'approche *event history analysis* qui se concentre sur les seules transitions. L'OMA consiste à quantifier la différence qui existe entre deux séquences de caractères en comptant le nombre minimum d'opérations élémentaires d'insertion, de délétion ou de substitution qu'il faut appliquer à la première pour la transformer en la seconde (Kruskal 1983)<sup>4</sup>. On comprend intuitivement que plus ce nombre, appelé distance, est grand, plus les séquences considérées sont différentes<sup>5</sup>. Pour tout ensemble de séquences, on peut regrouper les distances entre chaque paire de séquences dans une matrice de distances. Cette matrice est finalement soumise à une analyse en cluster qui permet de mettre en évidence des types de séquences basés sur leur degré de ressemblance. Pour une description de la méthode, voir Gauthier et al. 2009 ; Gauthier et al. 2010 ; Macindoe et Abbott 2010.

3 L'étude longitudinale sur la jeunesse TREE (Transitions de l'Ecole à l'Emploi ; [www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch)) est en cours depuis 2000. A ce jour, elle a été financée par le Fonds national pour la recherche scientifique, l'Université de Bâle, les Offices fédéraux de la statistique resp. de la formation professionnelle et de la technologie ainsi que les cantons de Berne, Genève et Tessin.

4 Comme une substitution est égale à une insertion suivie d'une délétion, on peut considérer que la première a une valeur double de celle des secondes.

5 Lorsque les séquences n'ont pas la même longueur, on peut pondérer la distance en fonction, par exemple, de la longueur de la séquence la plus longue.

Table 1 Items utilisés pour créer les trajectoires d'évaluation subjective

Variables dépendantes : échelles	Items dans le questionnaire TREE
<i>Estime de soi positive</i> 1 = « Ne s'applique pas du tout » à 5 = « S'applique tout à fait » Alpha de Cronbach = 0.80 Questions : tNsele1 à tNsele5	Dans l'ensemble je suis satisfait-e de moi-même J'ai en moi plusieurs qualités Je suis capable de faire des choses tout aussi bien que la plupart des gens Je pense que je suis une personne de valeur, au même titre que les autres
<i>Estime de soi négative</i> 1 = « Ne s'applique pas du tout » à 5 = « S'applique tout à fait » Alpha de Cronbach = 0.81 Questions : tNseld1 à tNseld5	Parfois je pense que je ne vauds rien Je pense parfois que je suis inutile Je souhaiterais avoir une meilleure estime de moi Je crois parfois que j'ai raté ma vie
<i>Importance accordée à la famille</i> 1 = « Pas du tout important » à 4 = « Très important » Alpha de Cronbach = 0.88 Questions : tNvafa1 à tNvafa3	Lorsque vous pensez à votre avenir, qu'est-ce qui est important pour vous ? Me marier ou vivre avec un conjoint Avoir des enfants Fonder une famille dans laquelle je me sens bien
<i>Importance accordée au travail</i> 1 = « Pas du tout important » à 4 = « Très important » Alpha de Cronbach = 0.65 Questions : tNvawe1 à tNvawe4	Lorsque vous pensez à votre avenir, qu'est-ce qui est important pour vous ? Gagner beaucoup d'argent, un bon salaire Avoir une place de travail sûre Avoir une profession avec de bonnes possibilités de promotion Avoir un travail qui est reconnu et estimé par les autres
<i>Sentiment d'intégration à l'entreprise</i> 1 = « Tout à fait faux » à 4 = « Tout à fait vrai » Alpha de Cronbach = 0.72 Questions : tNclif2 à tNclif4 (entreprise d'apprentissage) et tNclco2 à tNclco4 (entreprise, mesuré à partir de la vague 3)	Mon entreprise (d'apprentissage) est un lieu où j'aime bien être. Je m'entends très bien avec la plupart de mes collègues de travail Dans mon entreprise (d'apprentissage), les relations de travail me plaisent beaucoup

Remarque : Dans les noms de variable (par ex. tNseld1) le « N » correspond à la Nième vague de l'enquête.

Les trajectoires individuelles que nous avons utilisées dans le cadre de cette étude représentent la variation annuelle de quatre dimensions subjectives liées à la prise de rôles sexués à savoir l'estime de soi (Allgood-Merten et Stockard 1991), la valeur accordée au travail et à la famille (Levy et al. 2006) et l'intégration à l'entreprise (de Moura et al. 2009). La valeur élevée des alphas de Cronbach pour chaque groupe de variables correspondant nous autorise à considérer la moyenne arithmétique des scores comme valeur de l'indicateur considéré (cf. Table 1). Les scores ont été recodés sur la base des déciles de chaque distribution de manière à offrir une échelle en 10

points allant de 1 (correspondant aux 10% de l'échantillon présentant le score le plus bas) à 10 (les 10% ayant le score le plus haut). La discrétisation des variables en déciles se justifie ici par le fait que l'analyse de séquences requiert l'utilisation de variables catégorielles. Finalement, chaque individu peut être caractérisé par une séquence de sept mesures consécutives correspondant à la variation annuelle de la dimension considérée. Bien que techniquement l'OMA permette de comparer des séquences de taille différente, nous avons retenu ici uniquement les séquences ne comportant pas plus d'une valeur manquante.

Une procédure de classification automatique (analyse en cluster) est appliquée à la matrice de distances produite par l'analyse des séquences afin de mettre en évidence des types de trajectoires de dispositions individuelles<sup>6</sup>. La plupart du temps, il n'est pas possible de déterminer avec certitude le nombre de clusters présents dans les données (Bock 1985). De manière à fonder empiriquement le choix des solutions retenues, nous avons utilisé systématiquement trois indices parmi les plus répandus et disponibles dans les principaux logiciels statistiques. Il s'agit du *pseudo-F*, du *pseudo T<sup>2</sup>* et du R-squared. Ceux-ci permettent d'estimer la qualité des différentes solutions de cluster en fonction du nombre de catégories retenues (Milligan et Cooper 1985; Milligan et Cooper 1987; SAS Institute Inc. 1993). Pour retenir une solution particulière, il fallait au minimum qu'un de ces indices soutienne ce choix.

### 3 Résultats

#### 3.1 Contraintes structurelles

Les formations professionnelles débouchant sur un certificat fédéral de capacité (CFC) ou équivalent se distinguent en premier lieu par leur durée. Celle-ci peut être de deux, trois ou quatre ans, ce qui correspond respectivement à 10%, 63% et 27% de notre échantillon. On constate à ce niveau des différences importantes en fonction du sexe. Les femmes sont majoritaires dans les voies les plus courtes (76%), alors que les plus longues sont suivies par une large majorité d'hommes (90%). Les voies en trois ans accueillent un nombre équivalent de représentants des deux sexes.

Si on ne considère pas seulement les voies de formation eu égard à leur durée, mais aussi le taux de sexuation<sup>7</sup> des différentes filières spécifiques qui les composent (Table 2), on constate que près de 40% de notre échantillon est constitué d'hommes qui suivent une filière majoritairement masculine, alors qu'à l'inverse les femmes intégrées dans une filière féminine ne représentent que 7% de l'échantillon. La moitié des apprenti·e·s se trouvent dans des professions dans lesquelles les effectifs des

6 Nous avons utilisé la méthode hiérarchique de Ward qui minimise la variance intra-groupe et permet d'obtenir des groupes bien contrastés (Lapointe et Legendre 1994).

7 Une filière est considérée comme sexuée lorsqu'elle est suivie par au moins 70% de représentant·e·s de l'un ou de l'autre sexe.



Table 2 Distribution des femmes et des hommes dans les différentes filières de formation en fonction de leur durée et de leur taux de sexuation

Durée		Femmes dans prof. masculine	Femmes dans prof. mixte	Femmes dans prof. féminine	Hommes dans prof. masculine	Hommes dans prof. mixte	Hommes dans prof. féminine	Total
Deux ans	N :	0.0	194.9	14.6	8.6	57.9	0.4	276.3
	% :	0.0	70.5	5.4	3.1	20.9	0.1	100.0
Trois ans	N :	22.8	667.2	178.7	422.5	467.3	4.8	1 763.3
	% :	1.3	37.8	10.1	24	26.5	0.3	100.0
Quatre ans	N :	39.1	23.7	15.1	688.2	6.6	2.9	775.5
	% :	5.0	3.1	2	88.7	0.9	0.3	100
Total	N :	61.9	885.8	208.4	1 119.3	531.8	8.1	2 815.2
	% :	2.2	31.5	7.4	39.8	18.8	0.3	100.0

$\text{Khi}^2 = 1\,308.42$ ,  $dl = 10$ ,  $p < .0001$ .

Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).

hommes et des femmes sont relativement équilibrés, mais on trouve nettement plus de femmes dans les contextes mixtes, en particulier dans les voies en deux ans. Dans les voies en trois ans, les filières mixtes accueillent près des deux-tiers des apprenti·e·s, mais on y trouve deux fois plus d'hommes dans des professions masculines que de femmes dans des professions féminines. Lorsque l'on considère les formations en deux, trois ou quatre ans, la proportion d'hommes dans des filières majoritairement masculines passe respectivement de 3%, 24% à 88%, alors que celle des femmes dans des filières féminines est respectivement de 5%, 10% et 2%. On notera également que les femmes qui s'engagent dans des filières majoritairement masculines le font quatre fois plus fréquemment dans les voies en quatre ans que dans celles en trois ans, et jamais dans les voies en deux ans. Ceci laisse supposer que cette transgression des normes de genre en matière d'orientation professionnelle, moins confortable du point de vue relationnel et identitaire, se compense par les avantages matériels et/ou symboliques liés aux voies les plus longues. Si on s'intéresse aux professions-bastions, c'est-à-dire celles regroupant 90% ou plus de représentant·e·s d'un sexe ou d'un autre, on observe que plus d'un tiers de notre effectif (35%) se concentre dans des filières dans lesquelles on trouve 90% d'hommes, alors que seulement 7% de l'échantillon suit une filière à 90% féminine. Les bastions sexués sont donc cinq fois plus fréquents pour les hommes que pour les femmes. Premier constat : la structure de l'offre en matière de formation professionnelle exerce une première discrimination en fonction du sexe des apprenti·e·s relativement à leur durée et à leur taux de sexuation. On aimerait maintenant savoir dans quelle mesure cette discrimination s'accompagne d'inégalités de traitement.



La Table 3 montre la variation du niveau de salaire net des femmes et des hommes (salarié·e·s lors de la dernière vague de l'enquête) sept ans après la fin de la scolarité obligatoire en fonction de la durée de la filière. On constate que les femmes engagées dans des voies en deux ans perçoivent des salaires significativement plus bas que la moyenne, ce qui n'est pas le cas des hommes dans la même situation. Par ailleurs, les hommes engagés dans des voies en trois et quatre ans bénéficient de salaires plus importants que tous les autres apprenti·e·s. De plus, dans les voies en trois ans, les salaires des hommes sont significativement plus élevés que ceux des femmes. On observe donc que le système de formation dual produit une hiérarchisation des salaires selon deux modalités : la durée de la voie d'une part et le sexe d'autre part.

Table 3 Régession linéaire du niveau de salaire net sept ans après la fin de la scolarité obligatoire en fonction du sexe et de la durée de la filière

Variable	Estimate	Std error	t-Value	pr >  t
Intercept	3 484.30	88.74	39.27	0.00
Femmes, 2 ans	-589.98	124.40	-4.74	0.00
Femmes, 3 ans	48.90	99.14	0.49	0.62
Femmes, 4 ans	-133.81	168.05	-0.80	0.43
Hommes, 2 ans	-66.14	191.24	-0.35	0.73
Hommes, 3 ans	278.26	107.21	2.60	0.01
Hommes, 4 ans	251.69	110.76	2.27	0.02

Modèle :  $p < 0.001$ ;  $r^2 = 0.11$ .

Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).

La perspective intersectionnelle (Kergoat 2009) appréhende « la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs » (Stasiulis cité par Bilge 2009, 71), en particulier la classe sociale, le sexe et la race. Une première interrogation face à la distribution des hommes et des femmes dans les différentes voies et filières concerne les facteurs qui influencent le choix d'une filière, considérée sous l'angle de son taux de sexuation. L'orientation professionnelle des femmes et des hommes résulte pour une part non négligeable d'une conformation aux normes sociales en la matière en un temps et en un lieu donné. Mais on fait ici l'hypothèse que compte tenu du fait que les professions typiquement féminines sont moins valorisées socialement (cf. plus haut), le taux de sexuation de la profession dans laquelle un individu aspire à s'orienter s'explique au moins partiellement par

l'action d'agents culturels (nationalité), structurels (position socio-économique d'origine, position dans la fratrie<sup>8</sup>) et relationnels (types d'activité professionnelle des parents) qui exercent une influence socialisatrice supplémentaire sur l'identité de genre des acteurs.

Table 4 Régession linéaire du taux de féminisation de la filière en fonction d'une sélection de facteurs socio-structurels

	Estimate	Std error	t-Value	pr >  t
Intercept	0.14	2.57	0.05	0.96
Sexe (femme = 1)	30.54	1.16	26.27	0.00
Nationalité suisse	0.34	1.09	0.31	0.76
Premier-né / première-née	1.24	1.01	1.23	0.22
Niveau socio-économique d'origine (ISEI du père)	0.13	0.03	3.95	0.00
Mère employée à plein temps	2.88	1.18	2.44	0.01
Taux féminisation profession mère	0.12	0.03	4.77	0.00
Différence taux féminisation professions parents	-0.10	0.02	-5.11	0.00
Féminisation de la profession souhaitée à 30 ans	0.30	0.02	19.05	0.00

Modèle :  $p < 0.0001$ ;  $r^2 = 0.55$ .

Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).

La Table 4 montre que les taux de féminisation de la filière choisie et de la profession idéalement exercée à 30 ans varient logiquement avec le sexe de celle ou de celui qui l'emprunte, ce qui souligne l'identification opérée par les apprenti·e·s entre catégories sexuelles et professionnelles. Le contexte donné par la famille d'orientation, celle dans laquelle un individu est socialisé depuis sa naissance (voir par ex. Parsons et Bales 1960, 124), joue également un rôle, puisqu'on observe que des facteurs comme les taux d'activité et de féminisation de la profession de la mère ou le niveau socio-économique des parents des apprenti·e·s influencent leur orientation professionnelle. Plus ceux-ci sont élevés, plus le taux de féminisation de la filière de leur enfant sera élevé. Cet effet n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes dans le sens qu'une augmentation du taux de féminisation rapproche les premières des stéréotypes de sexe en matière d'activité professionnelle, alors qu'il tend à éloigner les seconds des bastions masculins. Cela suggère la coïncidence de deux mécanismes de reproduction interdépendants, le premier lié à la classe sociale, le second lié à l'importance

8 Les aspirations des parents quant à l'orientation scolaire et professionnelle des aîné·e·s étant beaucoup plus élevées que pour les puîné·e·s (Kellerhals et al. 1992).

de l'action socialisatrice de la famille en général (Kellerhals et Montandon 1991) et celle de la mère en particulier sur l'orientation professionnelle des enfants (Blöss 1997). Par contre, la différence des taux de sexuation des professions des parents produit un effet inverse. Lorsque les parents exercent des professions contrastées du point de vue de leur taux de féminisation cela réduit le taux correspondant de la filière suivie par l'enfant. La nationalité et le rang de naissance n'exercent quant à eux pas d'effet significatif ici. Nous aimerions maintenant établir un lien entre la distribution différentielle des femmes et des hommes dans les structures hiérarchisées de la formation professionnelle et les dispositions individuelles socialement construites qui pourraient les expliquer.

### 3.2 Trajectoires de dispositions individuelles

Dans ce qui suit nous présentons les séquences de dispositions individuelles relativement à nos quatre dimensions d'analyse, à savoir l'estime de soi, le sentiment d'intégration à l'entreprise, ainsi que la valeur accordée à la famille et au travail. Des analyses de séquences réalisées sur les valeurs de l'estime de soi, mesurées à chacune des sept vagues de l'enquête, ont permis de mettre en évidence trois types de trajectoires individuelles bien distincts.

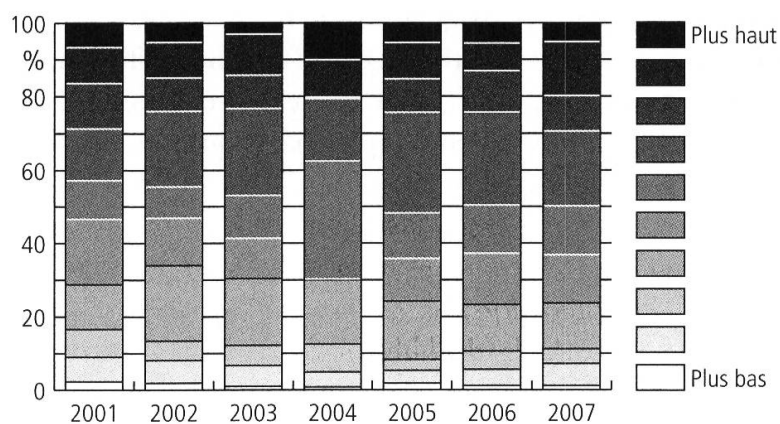
On peut lire de la Figure 1 que le premier type est caractérisé par une estime de soi moyenne et stable. Dans le second type on observe une estime de soi qui est non seulement nettement plus basse que les autres, mais aussi qui n'augmente pas au cours du temps. Pour les individus qui appartiennent à ce groupe, l'effet socialisateur de la transition ne semble pas s'accompagner d'un renforcement de l'identité. Le troisième type réunit des individus qui présentent une estime de soi forte et croissante. Des analyses complémentaires sur le temps moyen passé dans chaque niveau d'estime de soi au cours de la période d'observation pour chacun des trois types de trajectoires retenus confirment cette interprétation.

On aimerait maintenant savoir si ces trajectoires d'estime de soi sont plus caractéristiques de l'un ou de l'autre sexe et de la durée des voies de formation choisies, dont on a pu observer plus haut qu'elles sont à la fois sexuées et hiérarchisées. A cette fin, on effectue une régression logistique multinomiale<sup>9</sup> qui utilise comme variable dépendante l'appartenance à l'un ou l'autre type de trajectoires d'estime de soi et comme variables indépendantes une série de variables dichotomiques qui croisent le sexe et la durée des voies de formation dans lesquelles les apprenti·e·s sont engagé·e·s. On compare chaque modalité de réponse à la modalité de référence (ici Hommes, voie 4 ans) et à la catégorie de référence (ici, le type Estime de soi basse). Par exemple, la Table 5 révèle que pour une femme engagée dans une voie en deux ans, la probabilité d'avoir une estime de soi forte par rapport à la probabilité d'avoir une estime de soi basse est de 0,21 par rapport à un homme dans les mêmes conditions,

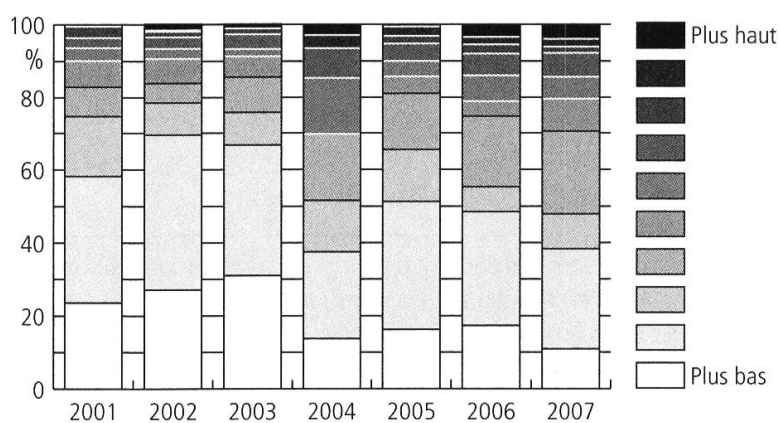
<sup>9</sup> Ce type de régressions logistiques permet de considérer des variables dépendantes ayant plus de deux catégories.

Figure 1 Trajectoires d'estime de soi des apprenti-e-s au cours des sept années suivant la fin de la scolarité obligatoire (2001–2007)

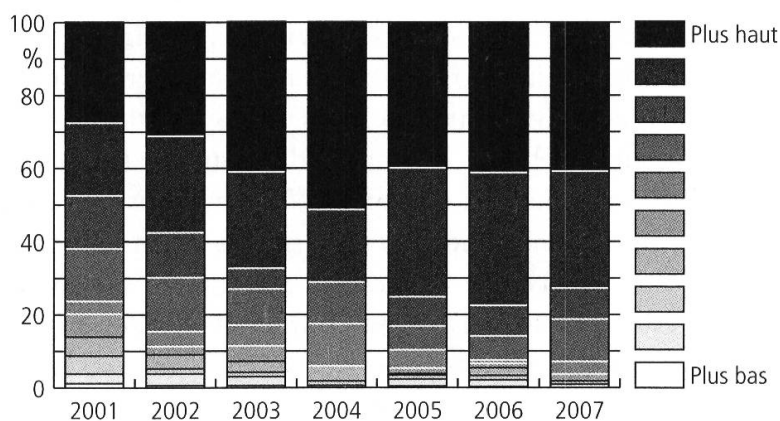
Estime de soi moyenne et stable (N = 536)



Estime de soi faible (N = 257)



Estime de soi forte et croissante (N = 351)



Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).

c'est à dire cinq fois plus basse. Les femmes ont statistiquement nettement moins de chances d'appartenir à un groupe caractérisé par une forte estime de soi que les hommes. Mais surtout, parmi les femmes, seul le groupe de celles qui suivent une voie en quatre ans – à connotation « masculine » associée à des salaires plus importants et à des positions sociales plus prestigieuses – n'ont pas moins de chances que les hommes d'avoir une estime de soi forte et croissante. Pour les hommes en revanche, seul le groupe suivant une formation en deux ans présente un risque marginal de développer une estime de soi durablement plus basse que la moyenne.

Table 5 Régression logistique multinomiale (odds ratio) des types de trajectoires d'estime de soi, selon le sexe et la durée de la formation (variable agrégée)

	Estime de soi basse (réf.)	Estime de soi forte et croissante	Estime de soi moyenne et stable
Femmes, voie 2 ans	—	0.21***	0.29***
Femmes, voie 3 ans	—	0.48***	0.52***
Femmes, voie 4 ans	—	0.48	0.47**
Hommes, voie 2 ans	—	0.51	0.11*
Hommes, voie 3 ans	—	1.39	1.00
Hommes, voie 4 ans (réf.)	—	—	—

Remarques : Les valeurs présentées sont des odds ratio ou rapports des chances, qui correspondent à l'exponentielle de l'estimateur beta (après exponentiation, les valeurs négatives de l'estimateur prennent des valeurs allant de 0 à 1, alors que les valeurs positives sont supérieures à 1).

Likelihood ratio test:  $\chi^2 = 49.957$ ,  $p < .001$ ; \*\*\* =  $p < .001$ , \*\* =  $p < .01$ , \* =  $p < .05$ .

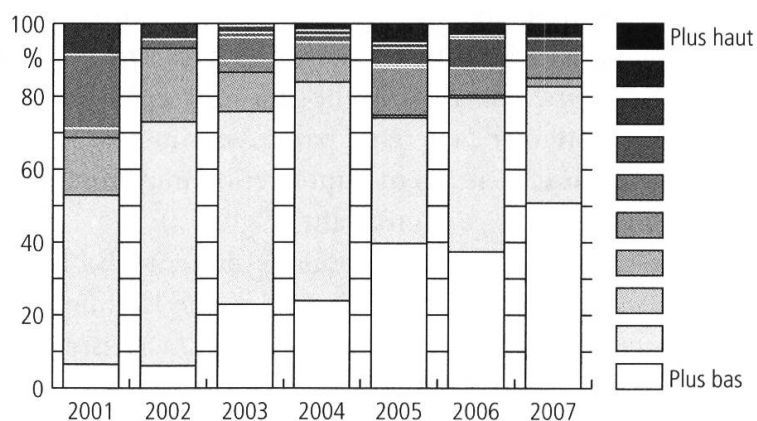
Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).

On retrouve des résultats similaires (qui ne sont pas présentés ici) si on utilise une variable qui croise le sexe, le taux de féminisation de la filière et la durée de la formation. En dépit des fortes colinéarités existant entre ces variables, on observe que – pour les femmes – les filières en quatre ans dans un environnement majoritairement masculin ne sont pas significativement associées, comme les autres trajectoires féminines, à une estime de soi plus basse. Il apparaît donc que la durée de la formation et le taux de masculinisation de la filière sont positivement associés à la trajectoire d'estime de soi des femmes, alors que ces facteurs sont presque sans effet pour les hommes. On peut généraliser ce qui précède en disant que l'effet de la durée de la filière sur le niveau d'estime de soi existe bien pour les deux sexes, mais son intensité est beaucoup plus marquée pour les femmes que pour les hommes.

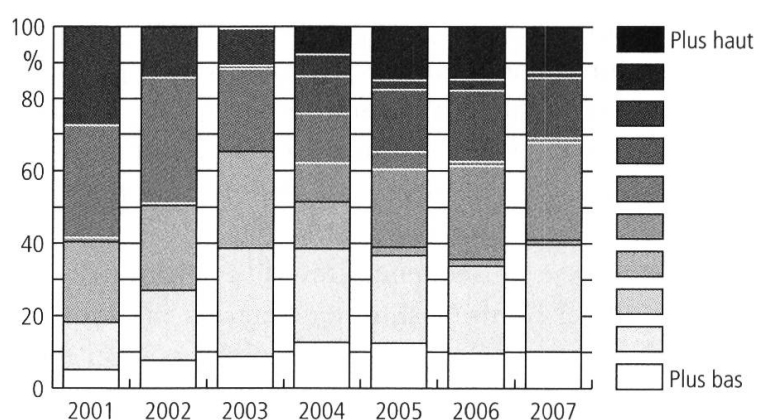
Qu'en est-il du sentiment d'intégration à l'entreprise? Une idée assez répandue consiste à penser que si les femmes quittent plus facilement le monde professionnel,

Figure 2 Trajectoires du sentiment d'intégration professionnelle au cours des sept années suivant la fin de la scolarité obligatoire (2001–2007)

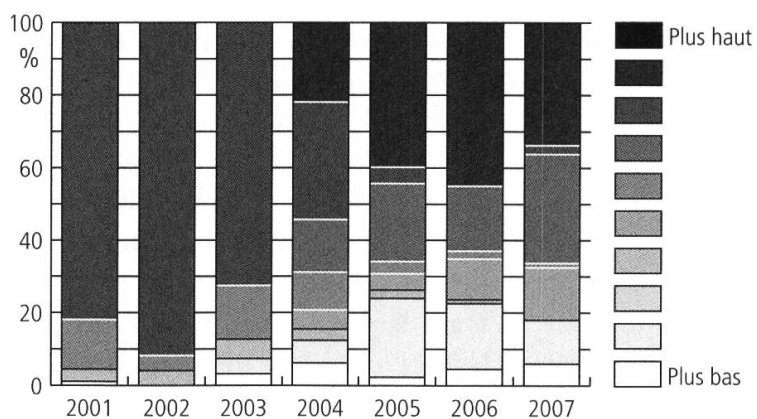
Sentiment d'intégration de plus en plus négatif (N = 165)



Sentiment d'intégration moyen stable (N = 341)



Sentiment d'intégration fort et croissant (N = 99)



Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).



c'est soit qu'elles y sont moins attachées, soit qu'elles y sont moins bien intégrées. Un indicateur d'intégration à l'entreprise a été construit à partir d'une sélection de variables qui mesurent la satisfaction à être sur le lieu de travail, à l'empathie et à la qualité des relations avec les collègues au cours des sept années de la période d'observation (cf. Table 1). Comme pour l'estime de soi, nous avons créé des séquences individuelles du sentiment d'intégration au cours du temps que nous avons soumises à une analyse de type *optimal matching*. Celle-ci a mis en évidence trois types de trajectoires subjectives : le premier caractérisé par un sentiment d'intégration de plus en plus négatif, le second par un sentiment d'intégration moyen stable et le troisième par un sentiment d'intégration fort et croissant (Figure 2).

Les résultats de la régression multinomiale révèlent que l'appartenance au premier type est plus souvent le fait des femmes et que les hommes ont presque deux fois plus de chances d'appartenir aux deux types caractérisés par un sentiment d'intégration moyen (odds ratio = 1.8,  $p < 0.5$ ) ou fort (odds ratio = 1.9,  $p < 0.001$ ) qu'au premier. On peut interpréter ce résultat dans le sens que le milieu professionnel exerce un effet persistant de sous-socialisation des femmes, qui peinent à s'identifier en tant qu'actrices à part entière dans l'entreprise. Le fait que pour cet indicateur la durée de la filière de formation ne joue pas de rôle montre qu'il ne s'agit pas ici d'un effet lié à l'acquisition d'une position sociale à travers des choix professionnels, mais bien d'un effet de la structure professionnelle elle-même qui dans la plupart des cas n'exerce pas un effet de rétention sensible pour les femmes. En retour, celles-ci développent progressivement un sentiment de désintégration et donc de moindre dépendance vis-à-vis du monde professionnel.

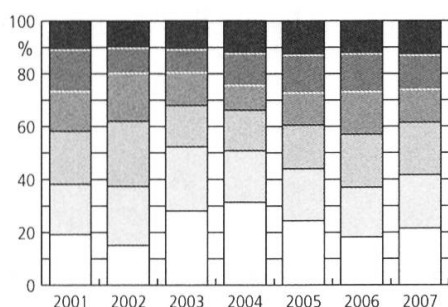
Finalement une analyse de séquences multidimensionnelle (Gauthier et al. 2010) a été réalisée. Celle-ci combine simultanément la variation de la valeur que les apprenti·e·s accordent au cours de la période d'observation respectivement au travail (en tant que moyen de se positionner socialement à travers le salaire et le prestige qu'il confère) et à la famille. Le fait d'analyser conjointement la variation de ces valeurs vise à illustrer le principe du statut-maître présenté plus haut, c'est à dire l'interdépendance qui existe entre ces deux champs et la polarisation progressive vers l'un ou l'autre que la transition de la formation à l'emploi contribue à réaliser.

La Figure 3 présente deux types de bi-trajectoires, qui associent, pour un même individu, la variation de la valeur accordée respectivement à la famille et au travail tout au long de la transition. Le premier type regroupe des individus qui au cours des sept années de la période d'observation accordent durablement une valeur respectivement faible et moyenne à la famille et au travail, alors que dans le même temps, les personnes qui appartiennent au second type accordent également une valeur durablement moyenne au travail, mais valorisent fortement la famille. On notera ici que la valeur accordée à la famille varie de manière curvilinéaire, en ce sens que celle-ci diminue au cours de la période de formation pour augmenter ensuite à partir de l'intégration complète dans le monde professionnel. Des régressions

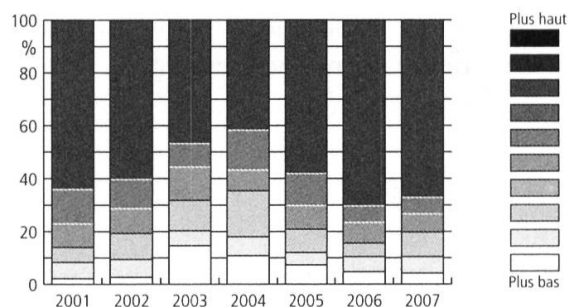
Figure 3 Trajectoires multidimensionnelle (en colonne) de la valeur attribuée respectivement à la famille et au travail au cours des sept années suivant la fin de la scolarité obligatoire (2001–2007)

a) Variations de la valeur attribuée à la famille

Type 1 : Valeur famille faible, Valeur travail moyenne (N = 484)

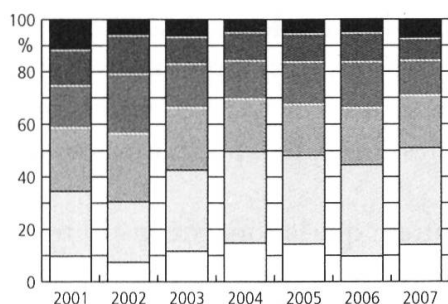


Type 2 : Valeur famille forte et curvilineaire, Valeur travail moyenne (N = 192)

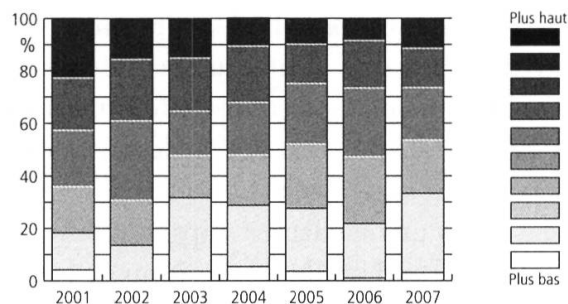


b) Variations de la valeur attribuée au travail

Type 1 : Valeur famille faible, Valeur travail moyenne (N = 484)



Type 2 : Valeur famille forte et curvilineaire, Valeur travail moyenne (N = 192)



Source : TREE 2001–2007 (données pondérées).

logistiques multinomiales du même type que celles présentées plus haut montrent que ce sont essentiellement les femmes qui appartiennent à ce second type (odds ratio = 1.7,  $p < 0.01$ ) et plus particulièrement celles qui suivent une filière en deux ans (odds ratio = 3.2,  $p < 0.01$ ) et/ou dans un environnement professionnel « mixte » (odds ratio = 2.0,  $p < 0.01$ ). On peut déduire de ce qui précède premièrement que l'effet net de l'appartenance à la catégorie sexuelle femme sur l'identification aux valeurs familiales reflète la pression normative globale exercée sur l'attribution à chaque individu d'un statut-maître sexué. Deuxièmement, l'influence des voies de courtes durées (à forte composante féminine) sur la valorisation de la famille comme facteur de réalisation personnelle, permet de relativiser l'effet du sexe pris

isolément en ce sens que cette influence révèle l'action conjuguée de deux systèmes institutionnels hiérarchisés (genre et profession) sur l'orientation des unes et des autres. Finalement, le lien entre la mixité de l'environnement d'apprentissage puis professionnel et une plus forte orientation des femmes vers les valeurs familiales complète ce qui précède en mettant en évidence une situation de concurrence statutaire entre les femmes et les hommes intégrés dans une même filière, qui contribue à renforcer les stéréotypes de sexe. De manière générale, nos résultats montrent que l'exposition des apprenti·e·s à des structures institutionnelles hiérarchisées exerce une influence sur la normalisation de leurs dispositions individuelles vis-à-vis d'un système de relations sociales genré.

#### 4 Discussion

À partir d'un échantillon de femmes et d'hommes intégrés dans une formation professionnelle initiale de type dual ayant participé à l'enquête TREE de 2001 à 2007, nos résultats mettent premièrement en évidence que l'appartenance sexuelle est en elle-même un prédicteur important de l'orientation professionnelle choisie, en terme de taux de féminisation des filières de formation. De plus, la configuration des participations professionnelles des parents des apprenti·e·s au moment de la transition représente un contexte de socialisation qui influence également ce choix. L'activité professionnelle à plein temps de la mère, le taux de féminisation de son activité, ainsi que le niveau socio-économique d'origine des apprenti·e·s sont positivement associés au taux de féminisation de leur future activité. L'identification de l'appartenance sexuelle à des catégories professionnelles spécifiques est donc socialement structurée.

Dans un deuxième temps, nos résultats montrent que le contexte institutionnel dans lequel se déroule la transition de la formation professionnelle à l'emploi exerce un effet structurant sur les rapports sociaux de sexe. Ce mécanisme s'explique en partie par l'effet simultané de facteurs interdépendants. Premièrement, les filières de formation duale sont majoritairement sexuées, ce qui facilite l'identification d'une activité professionnelle spécifique au sexe de celle ou de celui qui l'exerce. Deuxièmement, elles sont de durées différentes et les plus longues sont associées à des perspectives salariales et un prestige professionnel supérieurs. On constate en outre que les indicateurs de durée et de sexuation sont fortement corrélés; on trouve plus de femmes dans les filières courtes et davantage d'hommes dans les plus longues. Ainsi, la sexuation des filières, associée à des durées de formation différentes, inscrit institutionnellement les femmes et les hommes dans un système de participation sociale hiérarchisé, dans lequel les premières occupent les positions inférieures et les seconds les positions dominantes.

À partir d'une perspective structuro-constructiviste, on postule l'existence d'une influence directe des structures institutionnelles sur le concept de soi des individus et partant sur leur identité sexuelle. Dans un tel contexte, les transgressions normatives concernant le choix d'une formation professionnelle n'ont pas le même effet pour les femmes que pour les hommes, du fait qu'elles s'inscrivent dans un système qui tend à associer la hiérarchisation des professions et celles des sexes.

Pour observer l'action spécifique de structuration des rapports sociaux de sexe que les institutions de formation professionnelle exercent sur les apprenti·e·s, on s'est intéressé à la variation de quatre indicateurs de dispositions subjectives individuelles au cours des sept années qui suivent le début de la formation, que l'on a mis en relation avec le type de filière suivi. À partir de mesures répétées de l'estime de soi, du sentiment d'intégration à l'entreprise, ainsi que de la valeur accordée respectivement à la famille et au travail, on observe que les femmes ont globalement une estime d'elles-mêmes plus basse que les hommes, sauf lorsqu'elles suivent une formation plus longue, typiquement masculine. Ce résultat met en évidence l'impact de la hiérarchie entre les sexes sur l'estime de soi et le fait que la transgression des normes de genre n'a pas le même effet pour les hommes et pour les femmes : pour ces dernières, un attribut masculin – comme une profession particulière – constitue une ressource identitaire qui leur permet de contrer leur identité de genre, dominée.

La variation du sentiment d'intégration à l'entreprise au cours de la transition de la formation professionnelle à l'emploi est un indicateur de l'effet de la socialisation séquentielle, dans le sens où il révèle des attitudes différenciées selon le sexe vis-à-vis de l'intégration au monde du travail rémunéré, attitudes qui sont en adéquation avec les statuts-maître sexués que les individus ont intégrés lors la phase de formation. Ce constat illustre le double mécanisme d'intériorisation des structures et d'objectivation des identités sociales présenté plus haut. Un sentiment d'intégration à l'entreprise faible et décroissant est statistiquement plus typique des femmes et révèle à la fois l'intériorisation progressive par les individus d'une identité de genre conforme aux attentes sociétales et l'objectivation des statuts-maîtres sexués opérée par le processus de socialisation. Finalement la valeur que les unes et les autres attribuent respectivement à la famille et au travail varie aussi durant la transition. Le caractère curvilinéaire de la trajectoire de la valeur accordée à la famille suggère que la période de formation proprement dite réduit l'intensité des stéréotypes de sexe, alors que l'entrée sur le marché du travail agit en sens inverse. Les femmes qui suivent des formations courtes, moins prestigieuses et fortement féminisées, renforcent leur habitus sexué, en adhérant de plus en plus fortement aux valeurs familiales typiquement associées aux femmes.

L'approche séquentielle multidimensionnelle permet de confirmer l'action d'une pression normative globale exercée sur l'attribution à chaque individu d'un statut-maître sexué. Mais elle souligne aussi que l'intensité de cette pression varie en fonction de la position hiérarchique de l'orientation choisie, ce qui révèle l'action conjuguée

de deux systèmes institutionnels hiérarchisés (genre et profession) sur l'orientation professionnelle des femmes et des hommes. Elle suggère en outre l'existence d'une situation de concurrence statutaire au sein des filières mixtes qui contribue à renforcer les identités de genre. En d'autres termes, un contexte de formation mixte favorise le renforcement d'un statut-maître sexué, du fait que la différenciation entre hommes et femmes ne peut plus se faire sur la base des dimensions symboliques et matérielles de la profession envisagée. Les résultats fournis par cette étude montrent que les institutions de formation de type dual exercent une influence structurelle sur l'intégration sociale des femmes et des hommes. Cet effet vaut pour les deux sexes, mais de manière inégale quant à son intensité. En effet, ce n'est que lorsque les femmes sont intégrées à un contexte typiquement masculin qu'elles échappent dans une certaine mesure aux stéréotypes de sexe. Cette intégration varie en fonction des caractéristiques socio-démographiques des apprenti·e·s, mais surtout elle se réalise à travers une relation d'interdépendance avec l'identité et les représentations sociales des apprenti·e·s. Des recherches futures devraient permettre d'étendre les analyses présentées ici au groupe des jeunes engagés dans une voie généraliste au terme de leur scolarité obligatoire afin de mesurer dans quelle mesure ces deux structures de formation, scolaire vs professionnelle, exercent un effet différent sur la structuration des rapports sociaux de sexe.

En conclusion, nos résultats montrent que la division sexuelle de l'orientation professionnelle est toujours une réalité en Suisse et qu'elle contribue clairement à la (re)production de la division sexuelle du travail. Les efforts pour contrer ce processus complexe, qui découle à la fois de facteurs institutionnels et normatifs, ne devraient ainsi pas se limiter à des actions ponctuelles visant à favoriser des orientations scolaires et professionnelles atypiques telles que la journée « Futur en tous genres » par exemple. Un travail de fond et coordonné visant à la fois les facteurs institutionnels et individuels qui sous-tendent la division sexuelle de l'orientation professionnelle et du travail paraît nécessaire : militer pour plus d'égalité entre les sexes dans le monde professionnel, sensibiliser les professionnels de la formation aux dynamiques de genre ou encore accompagner les filles en formation atypique pourraient constituer des pistes à suivre dans ce sens.

## 5 Références bibliographiques

- Aisenbrey, Silke et Anette E. Fasang. 2010. New life for old ideas: the “second wave” of sequence analysis bringing the “course” back into the life course. *Sociological Methods & Research* 38: 420–462.
- Akoun, André et Pierre Ansart. 1999. *Dictionnaire de sociologie*. Paris: Le Robert et Ed. du Seuil.
- Allgood-Merten, Betty et Jean Stockard. 1991. Sex role identity and self-esteem: a comparison of children and adolescents. *Sex Roles* 25–25: 129–139.
- Becker, Howard Saul. 2006. *Le travail sociologique : méthode et substance*. Fribourg : Saint-Paul.



- Berger, Peter Ludwig et Thomas Luckmann. 1997. *La construction sociale de la réalité*. 2<sup>e</sup> éd. Paris: Armand Colin.
- Bilge, Sirma. 2009. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes* 225 : 70–88.
- Blöss, Thierry. 1997. *Les liens de famille. Sociologie des rapports entre générations*. Paris: Presse Universitaire de France.
- Bock, Hans H. 1985. On some significance tests in cluster analysis. *Journal of Classification* 2: 77–108.
- Bolognini, Monique, Bernard Plancherel, Walter Bettschart et Olivier Halfon. 1996. Self-esteem and mental health in early adolescence: development and gender differences. *Journal of Adolescence* 19: 233–245.
- Bourdieu, Pierre. 1982. Les rites comme actes d'institution. *Actes de la recherche en sciences sociales* 43 : 58–63.
- Bourdieu, Pierre. 1987. *Choses dites*. Paris: Ed. de Minuit.
- Bourdieu, Pierre. 1989. *Le sens pratique*. Paris: Ed. de Minuit.
- Bourdieu, Pierre. 1994. L'illusion biographique. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 62/63 : 69–72.
- Bourdieu, Pierre. 2002. *La domination masculine*. Paris: Ed. du Seuil.
- Bourdieu, Pierre. 2007. *La distinction: critique sociale du jugement*. Paris: Ed. de Minuit.
- Chafetz, Janet. 2001. Theoretical understandings of gender: a third of a century of feminist thought in sociology. Pp. 613–631 in *Handbook of Sociological Theory*, édité par Jonathan H. Turner, 613–631. New York: Kluwer.
- Cousins, Mel. 2005. *European Welfare States: Comparative Perspectives*. London: Sage Publications Ltd.
- Darmon, Muriel. 2006. *La socialisation*. Paris: Armand Colin.
- Delphy, Christine. 1998. *L'ennemi principal*. Paris: Syllepse.
- de Moura, Georgina Randsley, Dominic Abrams, Carina Retter, Sigridur Gunnarsdottir et Kaori Ando. 2009. Identification as an organizational anchor: how identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology* 39: 540–557.
- Denave, Sophie. 2010. Les ruptures professionnelles: analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes. Pp. 168–175 in *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, édité par Marc Bessin, Claire Bidart et Michel Grossetti. Paris: La Découverte.
- Dubar, Claude. 2000. *La socialisation*. Paris: Armand Colin.
- Dubet, François et Danilo Martuccelli. 1996. *À L'école: sociologie de l'expérience scolaire*. Paris: Ed. du Seuil.
- Durkheim, Emile. 1978. *De la division du travail social*. 10<sup>e</sup> éd. Paris: Presses universitaires de France.
- Gauthier, Jacques-Antoine, Eric D. Widmer, Philipp Bucher et Cédric Notredame. 2009. How much does it cost? Optimization of costs in sequence analysis of social science data. *Sociological Methods & Research* 38: 197–231.
- Gauthier, Jacques-Antoine, Eric D. Widmer, Philipp Bucher et Cédric Notredame. 2010. Multichannel sequence analysis applied to social science data. *Sociological Methodology* 40: 1–38.
- George, Linda K. 1993. Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology* 19: 353–373.
- Gianettoni, Lavinia. 2007. Dynamiques temporelles dans les relations intragroupe et intergroupes. Thèse de doctorat, Université de Lausanne, Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Lausanne.
- Gianettoni, Lavinia et Pierre Simon-Vermot. 2010. Quand la menace d'exclusion professionnelle renforce le genre: représentations et identités de genre auprès de jeunes sans emploi. *Nouvelles Questions Féministes* 29 : 76–90.



- Gianettoni, Lavinia, Pierre Simon-Vermot et Jacques-Antoine Gauthier. 2010. Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue Française de Pédagogie* 173 : 41–50.
- Goffman, Erving. 2002. *L'arrangement des sexes*. Paris : La Dispute.
- Hernandez, Francesc et Francesc Mercade. 1989. Identité et cycle de vie, délimiter l'identité. *Enquête. Cahiers du CERCOM* 5, <http://enquete.revues.org/document101.html> (15.10.2010).
- Imdorf, Christian. 2005. *Schulqualifikation und Berufsfindung*. Wiesbaden : VS Verlag.
- Jetten, Jolanda, Nyla R. Branscombe et Russell Spears. 2002. On being peripheral: effects of identity insecurity on personal and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology* 32 : 105–123.
- Kellerhals, Jean et Cléopâtre Montandon. 1991. *Les stratégies éducatives des familles. Milieu social, dynamique familiale et éducation des pré-adolescents*. Lausanne : Delachaux et Niestlé.
- Kellerhals, Jean, Cléopâtre Montandon, Gilbert Ritschard et Massimo Sardi. 1992. Le style éducatif des parents et l'estime de soi des adolescents. *Revue Française de Sociologie* 33 : 313–333.
- Kergoat, Danièle. 2009. Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. 111–125 in *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, édité par Elsa Dorlin. Paris : Presses universitaires de France.
- Kohn, Melvin L. 1963. Social class and parent-child relationships: an interpretation. *American Journal of Sociology* 68 : 471–480.
- Kohn, Melvin L. 1989. Social structure and personality: a quintessentially sociological approach to social psychology. *Social Forces* 68 : 26–33.
- Krüger, Helga et René Levy. 2001. Linking life courses, work and the family: theorizing a not so visible nexus between women and men. *Canadian Journal of Sociology* 26 : 145–166.
- Kruskal, Joseph. 1983. An overview on sequence comparison. Pp. 1–44 in *Time Warps, String Edits, and Macromolecules. The Theory and Practice of Sequence Comparison*, édité par David Sankoff et Joseph B. Kruskal. Stanford, CA : CSLI Publications.
- Lapointe, Francois-Joseph et Pierre Legendre. 1994. A classification of pure malt scotch whiskies. *Journal of the Royal Statistical Society. Series C (Applied Statistics)* 43 : 237–257.
- Levy, René. 1999. Les inégalités dans et par la famille. Pp. 41–57 in *Politiques familiales. L'impasse?*, édité par Béatrice Despland et Jean-Pierre Fragnière. Lausanne : Réalités sociales.
- Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier et Eric Widmer. 2006. Entre contraintes institutionnelle et domestique : les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *The Canadian Journal of Sociology* 31 : 461–489.
- Levy, René, Dominique Joye, Olivier Guye et Vincent Kaufmann. 1997. *Tous égaux ? De la stratification aux représentations*. Zurich : Seismo.
- Linton, Ralph. 1968. *De l'homme*. Paris : Ed. de Minuit.
- Lopata, Helena Znaniecka. 1994. *Circles and Settings: Role Changes of American Women*. New York : SUNY Press.
- Macindoe, Heather et Andrew Abbott. 2010. Sequence analysis and optimal matching techniques for social science data. Pp. 387–406 in *Handbook of Data Analysis*, édité par Alan Bryman et Melissa A Hardy. London : Sage.
- Marro, Cendrine et Françoise Vouillot. 1991. Représentation de soi, représentation du scientifique-type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* 20 : 303–323.
- Meyer, Thomas. 2009. Wie geht es weiter nach der Schule? *UNI NOVA* 112 : 6–11.
- Milligan, Glenn W. et Martha C. Cooper. 1985. An examination of procedures for determining the number of clusters in a data set. *Psychometrika* 50 : 159–179.

- Milligan, Glenn W. et Martha C. Cooper. 1987. Methodology review: clustering methods. *Applied Psychological Measurement* 11: 329–354.
- Millot, Benoît et Julia Lane. 2002. The efficient use of time in education. *Education Economics* 10 (2): 209–228.
- Müller, Walter et Maarten H. J. Wolbers. 2003. Educational attainment in the European Union: recent trends in qualification patterns. Pp. 23–63 in *Transitions from Education to Work in Europe*, édité par Walter Müller et Markus Gangl. Oxford: Oxford University Press.
- Parini, Lorena. 2006. *Le système de genre: introduction aux concepts et théories*. Zurich: Seismo.
- Parsons, Talcott et Robert Freed Bales. 1960. *Family: Socialization and Interaction Process*. 2nd printing. Glencoe Ill: The Free Press.
- Robison-Awana, Pamela, Thomas J. Kehle, Melissa A. Bray, William R. Jenson, Elaine Clark et Kimberly A. Lawless. 2002. Self-esteem, gender-role perception, gender-role orientation and attributional style as a function of academic competence: smart girls are different, but a boy is a boy. *Canadian Journal of School Psychology* 17: 47–64.
- Rocher, Guy. 1982. *Introduction à la sociologie générale*. Ville La Salle: Hurtubise HMH.
- Rust, James O. et Anne McCraw. 1984. Influence of masculinity-femininity on adolescent self-esteem and peer acceptance. *Adolescence* 19: 359–366.
- Sacchi, Stefan. 2008. *TREE-Längsschnittgewichtung: Konstruktion und Anwendung. Dokumentation zu den acht Erhebungswellen 2000 bis 2007*. Berne et Zurich: Université de Zurich, <http://www.zora.uzh.ch/43353/> (09.12.2011).
- SAS Institute Inc. 1993. *SAS Technical Report R-109. Conjoint Analysis Examples*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Schoon, Ingrid. 2008. A transgenerational model of status attainment: the potential mediating role of school motivation and education. *National Institute Economic Review* 205: 72–82.
- Spencer, Kenneth I. 1988. Social stratification, work, and personality. *Annual Review of Sociology* 14: 69–97.
- Spencer, Kenneth I. et Rachel A. Rosenfeld. 1990. Women, work, and identities: an event history analysis. *Social Science Research* 19: 266–299.
- Tajfel, Henri et John Turner. 1986. The social identity theory of intergroup behavior. Pp. 7–24 in *Psychology of Intergroup Relations*, édité par Stephen Worchel et William Austin. Chicago: Nelson-Hall.
- Touraine, Alain. 1974. *Pour la sociologie*. Paris: Ed. du Seuil.
- Tournay, Virginie. 2011. *Sociologie des institutions*. Paris: Presses universitaires de France.
- TREE (Transitions de l'École à l'Emploi). 2010. Documentation du projet 2000–2007. Bâle: TREE, <http://tree.unibas.ch/fr/le-projet/> (23.11.2011).
- Turner, John. 1987. *Rediscovering the Social Group: a Self-categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Vouillot, Françoise. 2002. Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle: éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* 31 (4): 485–494.
- Widmer, Eric, Jean Kellerhals et René Levy. 2003. *Couples contemporains – Cohésion, régulation et conflits: une enquête sociologique*. Zurich: Seismo.
- Widmer, Eric, René Levy et Jacques-Antoine Gauthier. 2004. Implication dans les champs domestique et professionnel selon les phases de la vie familiale. Pp. 95–108 in *Vivre en Suisse 1999–2000. Une année dans la vie des ménages et familles en Suisse*, édité par Erwin Zimmerman et Robin Tillmann. Berne: Peter Lang.
- Widmer, Eric, René Levy, Alexandre Pollien et Jacques-Antoine Gauthier. 2003. Entre standardisation, individualisation et sexualisation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. *Revue Suisse de Sociologie* 29: 35–67.

