



Note d'

Numéro 79  
Juin 2021

# information

du SRED

Service de la recherche en éducation  
Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse

## Discriminations sexistes et homophobes dans la formation professionnelle à Genève : état des lieux, conséquences et pistes d'action

Lavinia Gianettoni\*, Edith Guilley\*\*, Jérôme Blondé\*, Dinah Gross\*

**L'abandon des études au niveau du secondaire II constitue un défi considérable pour les institutions de formation et un sérieux frein à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Quelles causes peuvent être à l'origine d'une interruption de formation ? Au moyen d'une enquête menée à Genève, cette note apporte un éclairage sur de potentielles causes d'interruption de formation en se focalisant sur les discriminations vécues ou anticipées par de jeunes apprenti·es en formation professionnelle.**

**L**e maintien dans les filières de formation professionnelle est fragile en Suisse : entre 20% et 25% des contrats d'apprentissage sont résiliés avant leur terme (Kriesi et al., 2016). La région lémanique est surreprésentée dans ce pourcentage, avec un taux dépassant les 35%. Ces ruptures d'apprentissage augmentent fortement le risque d'interruptions prématurées de formation durant le secondaire II et précarisent donc le parcours des jeunes. À Genève, un peu plus de 750 jeunes abandonnent prématurément leur formation au secondaire II (année scolaire 2019-20) ; plus de la moitié des jeunes qui interrompent leurs études avant la fin de l'année scolaire en cours sont en formation professionnelle (SRED, 2021)<sup>1</sup>. Le maintien du maximum de jeunes dans le système de formation jusqu'à l'obtention d'une certification de niveau secondaire II est ainsi devenu un enjeu politique majeur notamment face aux coûts économiques et sociaux générés par l'absence de certification.

Dans une étude menée à Genève (Petrucci et Rastoldo, 2015), les élèves ayant interrompu leur formation mentionnent une performance scolaire insuffisante mais aussi la perte d'intérêt vis-à-vis de la formation, des difficultés personnelles, une mauvaise ambiance de travail comme principales raisons les ayant incités à interrompre leur formation. Ces termes généraux cachent-ils le vécu de discriminations au sein de la formation suivie par ces élèves ? Même

si les discriminations ne sont pas explicitement mentionnées par ces élèves, peuvent-elles être une cause d'interruption de formation ? Dans cette note, nous nous intéressons en particulier à deux types de discriminations, sexistes et homophobes, et à leurs potentiels effets sur l'intention d'interrompre le contrat d'apprentissage. Posons tout d'abord un état des lieux des discriminations sexistes et homophobes dans le cadre de la formation, en particulier celui de la formation professionnelle.

### Discriminations des femmes et sexisme

Les normes de genre sont très saillantes dans la formation professionnelle (Lamamra et al., 2014 ; Makarova et al., 2016). Ainsi les jeunes hommes, minoritaires ou non dans leur formation, paraissent toujours – dans le discours de leurs enseignant·es – comme de meilleurs professionnels comparés aux jeunes femmes (Flamigni & Pfister-Giauques, 2014) et les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à exprimer des difficultés à s'insérer dans leur entreprise formatrice (Rastoldo et al., 2012, p. 30). En Suisse et en Europe, plusieurs recherches se sont intéressées à l'analyse des parcours de formation professionnelle des jeunes et au risque de décrochage en fonction du type de formation suivie (p. ex. Makarova, 2016 ; Lamamra, 2011, 2016 ; Lemarchant, 2007). Les normes de genre pèsent sur les élèves, aussi lorsqu'elles et ils sont en situation de formation atypique<sup>2</sup>. S'orienter puis

\* Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne.

\*\* Service de la recherche en éducation, DIP, Genève.



s'insérer dans une formation atypique traduit une réalité différente pour les jeunes hommes et les jeunes femmes : par un choix de formation atypique, les jeunes femmes, tout en transgressant les normes de genre<sup>3</sup>, ont la possibilité de réaliser une ascension sociale (Gianettoni et al., 2010) mais celles-ci sont bien plus souvent victimes de discriminations sexistes et des décrochages scolaires peuvent en résulter (Bossset et al., 2020). Les hommes sont par contre bien accueillis dans les métiers féminisés et ils y font aisément carrière (Charrier, 2004 ; Guichard-Claudic et al., 2008).

### Discrimination des minorités sexuelles et homophobie

Bien que les discriminations homophobes soient toujours une réalité en Suisse, à l'école (Dayer, 2013, 2017 ; Amiguet et al., 2017) et sur le marché du travail (Parini & Lloren, 2017), leur influence sur le vécu des jeunes en formation professionnelle et sur leur parcours professionnel n'a pas encore été étudiée de manière approfondie. Peu de travaux ont ainsi abordé ces problématiques en s'intéressant explicitement aux effets conjoints du genre et de l'orientation sexuelle des jeunes, alors même que la littérature scientifique suggère que l'orientation sexuelle et/ou le vécu de discriminations homophobes influence les processus d'orientation professionnelle (p. ex. Chamberland, 2010, 2013 ; Schneider & Dimito, 2010 ; Kosciw et al., 2012). La recherche montre notamment que les projets professionnels des jeunes LGBT (lesbienne, gay, bi, trans) sont souvent moins développés, car elles et ils doivent faire face à d'autres priorités, comme les enjeux identitaires liés à leur sexualité (Fassinger, 1995).

### Le lien entre sexisme et homophobie : la masculinité hégémonique

La masculinité hégémonique est définie comme une forme de masculinité qui préserve la domination des hommes sur les femmes et qui s'appuie sur une différenciation stricte entre les sexes (Kimmel, 2012). Elle contribue ainsi à la légitimation des hiérarchies de genre (supériorité du masculin sur le féminin) en associant l'opposition à la féminité et l'opposition à l'homosexualité (Kite & Deaux, 1987). Dans cette logique, féminité et homosexualité constituent une menace à la « vraie nature » des hommes hétérosexuels (Falomir-Pichastor & Mugny, 2009). Le rejet des femmes, qui s'exprime par le sexisme, et le rejet des minorités LGBT, qui s'exprime par l'homophobie, favorisent ainsi le maintien

d'une identité sociale (de genre) positive pour les hommes hétérosexuels (*ibid.*).

Nous posons l'hypothèse que ce besoin d'affirmation identitaire peut renforcer la saillance de normes discriminantes (sexistes et homophobes) et l'intolérance aux transgressions des normes de genre, pouvant conduire les femmes et les membres de la communauté LGBT à des ruptures d'apprentissage, notamment dans les filières de formation professionnelle masculinisées. En effet, les environnements très « masculinisés » socialisent plus souvent les hommes à la masculinité hégémonique et à la défense des normes masculines traditionnelles (Vandello & Bosson, 2013) aux dépens d'autres normes et catégories sociales (femmes et LGBT).

Pour explorer le lien potentiel entre discriminations et rupture d'apprentissage, nous adressons les questions suivantes :

- Les filières de formation professionnelle sont-elles caractérisées par des climats plus ou moins inclusifs vis-à-vis des femmes et des minorités sexuelles ?
- Les personnes en situation minoritaire (femmes ou hommes atypiques, personnes issues de minorités sexuelles) sont-elles plus souvent victimes de discriminations et/ou anticipent-elles plus souvent de futures discriminations dans le cadre de leur formation professionnelle ?
- Les discriminations sexistes et/ou homophobes vécues ou anticipées peuvent-elles être la cause d'une rupture d'apprentissage ?

Nous apportons des éléments de réponse à ces questions au moyen d'une enquête préliminaire auprès d'un échantillon d'apprenti-es genevois.

### Étude menée dans les écoles professionnelles duales genevoises

En 2017, une première enquête a été menée, à titre de prétest de la recherche en cours (cf. Encadré en fin de note). Cette première enquête a été menée par

questionnaire dans le canton de Genève auprès de 478 apprenti-es en formation professionnelle duale<sup>4</sup> dans des filières dont le degré de sexualisation est très contrasté (filières masculinisées en construction et technique, filières féminisées en santé et social) et dans des filières mixtes (commerce). Les questions posées nous permettent de connaître le sexe des élèves tel qu'indiqué sur leurs papiers d'identité (sexe assigné à la naissance). Afin de connaître l'orientation sexuelle des élèves, nous leur avons demandé par qui ils et elles sont attiré-es sexuellement : exclusivement les hommes, exclusivement les femmes, surtout les hommes, surtout les femmes, les hommes et les femmes, ni les hommes ni les femmes. En croisant ces réponses avec la variable sexe, nous avons pu créer une variable dichotomique qui oppose les élèves exclusivement hétérosexuel·les des autres (homosexuel·les, bisexuel·les ou en questionnement ; pour une procédure comparable en Suisse, voir Amiguet et al., 2017). Le **Tableau 1** présente l'échantillon en fonction du sexe, de l'orientation sexuelle et de la filière suivie.

Nous pouvons observer que plusieurs cases sont caractérisées par de faibles effectifs, surtout en ce qui concerne les personnes non exclusivement hétérosexuelles. Cela ne nous a pas permis, pour des raisons méthodologiques, de réaliser des analyses statistiques en intégrant les trois variables (sexe, orientation sexuelle et filière) à la fois. Les analyses qui suivent sont donc réalisées en incluant au maximum deux variables à la fois. On peut par ailleurs constater que les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à afficher une attirance non exclusivement hétérosexuelle. Cela reflète soit la plus grande difficulté des jeunes hommes à prendre de la distance par rapport au modèle normatif masculin dominant (cf. masculinité hégémonique) soit, pour certains d'entre eux, à reconnaître et à parler de leur distanciation de la norme hétérosexuelle.

Tableau 1. Effectifs en fonction du sexe, de l'orientation sexuelle et de la filière suivie

	Hommes hétérosexuels	Femmes hétérosexuelles	Hommes non hétérosexuels	Femmes non hétérosexuelles	Total
Filières masculinisées	157	11	16	12	196
Filières féminisées	38	79	6	12	135
Filières mixtes	56	74	3	14	147
Total	251	164	25	38	478

### Contexte normatif dans les différentes filières

Pour connaître le climat plus ou moins inclusif des différentes filières, nous avons mesuré l'adhésion des élèves au sexisme, à l'homophobie et à la masculinité hégémonique.

– L'adhésion au sexisme est mesurée par le biais de l'échelle de sexisme ambivalent de Glick & Fiske (1996) qui permet de distinguer le sexisme « bienveillant » (en apparence positif vis-à-vis des femmes, mais les enfermant dans des stéréotypes genrés et des rôles subalternes) du sexisme « hostile » (explicitement négatif vis-à-vis des femmes).

– L'attitude des élèves vis-à-vis de l'homosexualité est estimée avec une série de questions (p. ex. « je considère l'homosexualité comme normale », « deux personnes du même sexe devraient avoir le droit de se marier ensemble », « je serais à l'aise de vivre en colocation avec une personne homosexuelle ») (cf. Anderson et al., 2018).

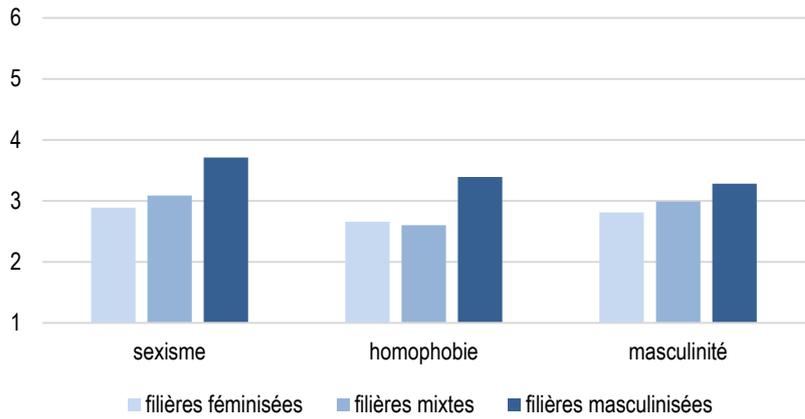
– L'adhésion à des caractéristiques relevant de la masculinité hégémonique est mesurée par une série de questions (p. ex. « j'arrive facilement à contrôler mes émotions », « j'ai confiance en moi », « je prends facilement des risques », « je ne suis pas à l'aise avec l'homosexualité », « il est important pour moi de gagner des compétitions », etc.) (cf. Mahalik et al., 2003).

La Figure 1 illustre le climat plus ou moins inclusif des filières par l'adhésion moyenne des élèves de ces filières aux idéologies sexistes et homophobes et à la masculinité hégémonique. On peut constater que les élèves qui suivent des formations dans une filière masculinisée adhèrent plus fortement au sexisme, à l'homophobie et à la masculinité hégémonique que les autres élèves. Les filières masculinisées sont donc caractérisées par un climat moins inclusif : nous y avons observé plus de sexisme, d'homophobie et de masculinité hégémonique que dans les autres filières.

### Anticipation de discriminations dans les différentes filières

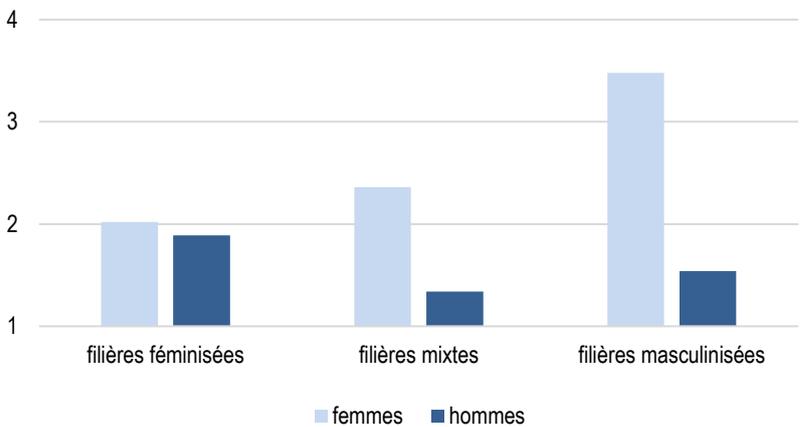
Nous avons ensuite posé des questions aux apprenti-es sur l'anticipation de discriminations, en lien avec leur sexe ou leur orientation sexuelle : « Si je continue ma formation actuelle, je risque d'être discriminé-e en raison de mon sexe / de mon orientation sexuelle ». Il apparaît (Figure 2) que les jeunes femmes anticipent plus de discriminations sexistes que les jeunes hommes, et ce surtout dans les filières masculinisées. Concernant l'anticipation de dis-

Figure 1. Adhésion au sexisme, à l'homophobie et à la masculinité hégémonique selon les filières



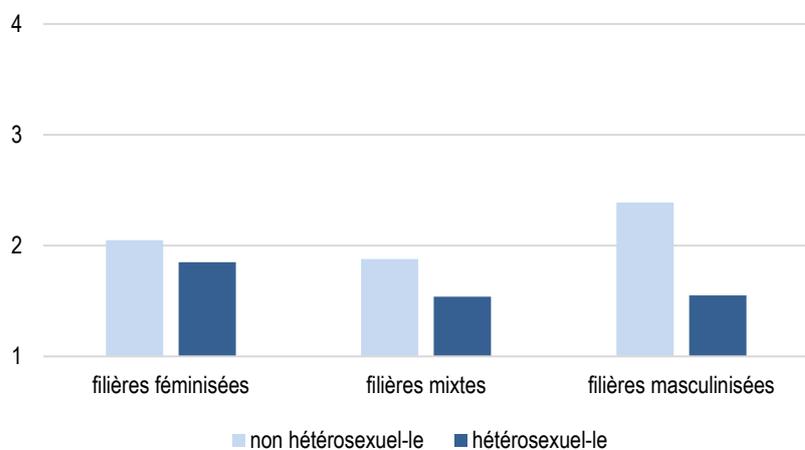
Clé de lecture : plus la moyenne est élevée, plus l'adhésion au sexisme, à l'homophobie et à la masculinité hégémonique est élevée (réponses données sur une échelle de 1 à 6).

Figure 2. Anticipation de discriminations sexistes



Clé de lecture pour les Figures 2 à 5 : plus la moyenne est élevée, plus l'anticipation (ou le vécu) de discriminations est élevée (réponses données sur une échelle de 1 à 6).

Figure 3. Anticipation de discriminations homophobes



criminations homophobes, ce sont surtout les jeunes non hétérosexuels en formation dans les filières masculinisées qui anticipent plus de discriminations (Figure 3). Les contextes de formation

caractérisés par plus de sexisme et d'homophobie sont ainsi aussi les contextes où les jeunes femmes et les personnes LGBT anticipent plus de discriminations.

## Vécu de discriminations et intention d'arrêter l'apprentissage

Nous avons également posé des questions aux apprenti-es sur le vécu de discriminations, en lien avec leur sexe ou leur orientation sexuelle (« *Durant mon apprentissage j'ai été discriminé-e en raison de mon sexe / de mon orientation sexuelle* »), ainsi que sur l'intention d'arrêter leur apprentissage (« *J'envisage d'arrêter mon apprentissage* »). Ce sont surtout les jeunes femmes dans les filières masculinisées qui affirment subir des discriminations en raison de leur sexe (Figure 4). Parallèlement, les discriminations homophobes sont surtout vécues par les élèves non hétérosexuels suivant une formation dans les filières masculinisées (Figure 5).

Finalement, nous avons analysé dans quelle mesure le vécu de ces discriminations a un impact sur l'intention d'arrêter la formation en cours. Le lien entre le vécu de discriminations sexistes et le risque d'arrêt de l'apprentissage n'est pas statistiquement significatif. En revanche, nos résultats montrent clairement un lien entre le vécu de discriminations homophobes et l'intention d'arrêter la formation en cours (Figure 6).

Plus précisément, les jeunes non hétérosexuel-les sont plus nombreux à avoir l'intention d'arrêter leur apprentissage que les autres jeunes<sup>5</sup>. Ce risque accru est expliqué par leur vécu de discriminations homophobes<sup>6</sup>. Le lien entre l'orientation sexuelle et l'intention d'arrêter l'apprentissage n'est plus significatif<sup>7</sup> dès lors qu'on le contrôle par le vécu de discriminations homophobes. Nos données indiquent donc que les personnes non hétérosexuelles sont plus nombreuses à avoir l'intention d'arrêter leur apprentissage en raison de leur vécu de discriminations homophobes.

## En conclusion : recherche en cours et pistes d'action

Notre pré-étude visait à questionner l'impact de discriminations sexistes et homophobes anticipées et/ou vécues par des apprenti-es sur leur intention d'arrêter l'apprentissage. Nous avons montré que les filières masculinisées, plus que les autres filières, constituent des contextes moins inclusifs de par une adhésion plus forte des apprenti-es de cette filière aux idéologies sexistes, homophobes et à la masculinité hégémonique. Nous avons aussi montré que les jeunes femmes et les minorités sexuelles anticipent plus de discriminations que les jeunes hommes et les personnes hétérosexuelles, sur-

Figure 4. Vécu de discriminations sexistes

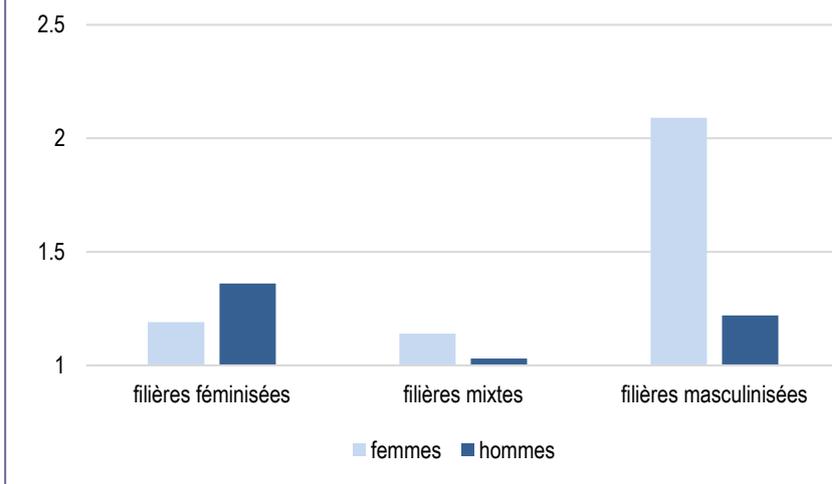


Figure 5. Vécu de discriminations homophobes

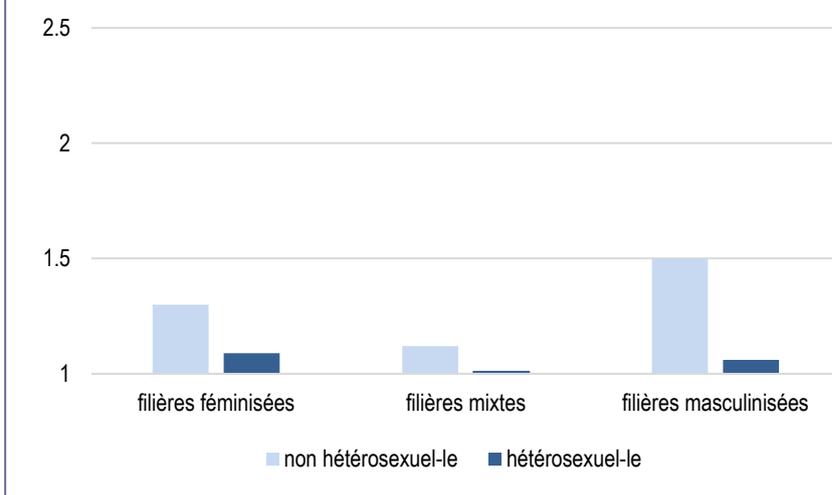
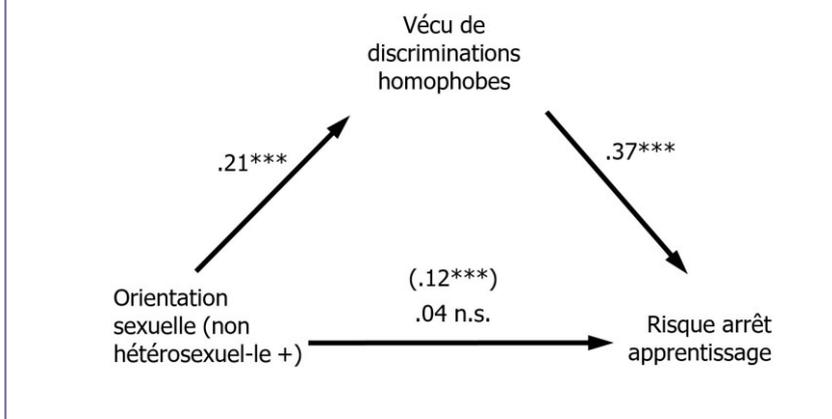


Figure 6. Relation entre le vécu de discriminations homophobes et l'intention d'arrêter l'apprentissage



tout dans les filières masculinisées. Par ailleurs, le vécu de discriminations homophobes est associé à l'intention d'arrêter l'apprentissage. Le risque de décrochage qui peut en résulter semble donc être plus important auprès des jeunes non hétérosexuel-les

en raison du vécu de discriminations homophobes.

Si notre pré-étude a mis en évidence le rôle des discriminations vécues, notamment homophobes, sur l'intention d'arrêter l'apprentissage, il reste de nombreuses pistes à explorer qui justi-

fient la recherche en cours (cf. **Encadré** ci-dessous). Les discriminations de genre induisent-elles des ruptures effectives d'apprentissage puis des décrochages ? De quel soutien bénéficient les jeunes apprenti-es ? Ce soutien, s'il existe, pourrait-il modérer les effets néfastes des discriminations de genre ou homophobes qu'ils et elles ont vécues et relatées ?

Il conviendra également d'explorer plus avant le rôle des discriminations anticipées par les jeunes hommes et femmes. Pour un projet professionnel forgé de longue date, celles-ci jouent-elles un rôle ? Ou au contraire sont-elles des « accélérateurs » de démotivation vis-à-vis de la formation suivie, surtout si celle-ci a été choisie par défaut ?

Il serait enfin intéressant d'explorer l'effet du contexte : traduit-il un effet de sélection (les hommes et les personnes hétérosexuelles qui défendent une masculinité hégémonique s'insèrent dans des bastions masculins et maintiennent des normes sexistes et homophobes dans ces mêmes milieux professionnels) ou un effet de socialisation (ces normes s'acquièrent en cours de formation) ?

Au-delà de ces pistes de recherche à explorer, les constats présentés dans cette note offrent des pistes de réflexion dans la lutte contre les ruptures d'apprentissage, notamment celles des personnes issues de minorités sexuelles.

La prévention des discriminations sexistes et homophobes à l'école fait partie des axes prioritaires dans le canton de Genève. Cette problématique est un sujet d'actualité aussi au niveau fédéral : le Conseil national a accepté récemment une initiative afin de lutter plus efficacement contre l'homophobie. Le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences du canton de Genève met en lumière les actions entreprises par les partenaires du réseau institutionnel et associatif genevois pour prévenir les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (BPEV, 2017). Les constats illustrés dans cette note appellent plusieurs pistes d'action ou d'amélioration spécifiquement dans le domaine scolaire.

– Étendre les réseaux « d'allié-es » au sein des établissements scolaires afin d'identifier en amont, mais aussi de répondre aux situations d'élèves victimes de discriminations en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Ils visent à disposer de personnes ressources dans chaque établissement scolaire.

– Une formation des actrices et acteurs scolaires (enseignant-es, directrices et directeurs d'établissement, etc.) est nécessaire pour que ces personnes prennent conscience des conséquences néfastes des discriminations sexistes et homophobes sur le par-

cours de formation des jeunes. Les ruptures d'apprentissage sont une des conséquences possibles des discriminations, elles constituent une césure dans le projet de vie pouvant mener au décrochage. La formation doit permettre également d'identifier les discriminations et apprendre à les gérer en proposant des ressources pédagogiques aidant les acteurs scolaires à structurer/stimuler des réflexions en classe. Par ailleurs, l'institution scolaire, par les plans d'études, doit assurer une continuité et une transversalité de ces questions dans toutes les disciplines enseignées.

– Cette formation devrait être également dispensée aux futurs enseignant-es en intégrant des concepts et connaissances en lien avec la diversité liée au genre et à l'orientation sexuelle. Ces formations sont actuellement à l'œuvre dans le canton de Genève, notamment au secondaire I.

Les pistes évoquées appellent plus généralement à une responsabilité collective de l'ensemble des actrices et acteurs du domaine scolaire vis-à-vis de la prévention des discriminations sexistes et homophobes à l'école. Elles relèvent de l'approche inclusive dans laquelle s'est orienté le département de l'instruction publique du canton de Genève depuis 2015. Cette approche privilégie le respect de toutes les différences quelle que soit leur origine. ■

### **Recherche en cours : « Trajectoires de formation professionnelle au prisme du genre et de l'orientation sexuelle » (responsables : Lavinia Gianettoni, UNIL et Edith Guilley, SRED)<sup>8</sup>**

L'Université de Lausanne et le SRED mènent actuellement une enquête longitudinale financée par le FNS auprès de 1250 élèves en formation professionnelle dans différentes filières (commerce, construction, technique et santé et social) du Canton de Genève.

Ces élèves, actuellement en première année, seront interrogé-es à trois reprises, durant trois ans. Un des objectifs principaux de cette recherche est d'analyser dans quelle mesure le vécu de discriminations sexistes et homophobes peut amener les jeunes à arrêter leur formation (réorientations, décrochages), au moyen d'un échantillon de plus large échelle et en intégrant d'autres facteurs d'influence des parcours de formation, notamment le rôle du réseau social des jeunes.

Les résultats de cette recherche auront un impact appliqué et politique majeur, en fournissant des pistes permettant de mieux cibler les pratiques d'intervention et de prévention des discriminations sexistes et homophobes.

## Références

- Amiguet, M., Lucia, S., Stadelmann, S., Ribeaud, D., & Bize, R. (2017). Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans les cantons de Vaud et Zurich. Les jeunes non exclusivement hétérosexuel-le-s : populations davantage exposées ? *Raisons de santé*, 279, 5-47.
- Anderson, J.R., Koc, Y., & Falomir-Pichastor, J.M. (2018). The English version of the Attitudes Toward Homosexuality Scale. *Swiss Journal of Psychology*, 77(3), 117-126. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000210>
- Bosset, I., Duc, B. & Lamamra, N. (2020). La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage. *Formation emploi*, 1(1), 39-60.
- Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (2017). *Etat des lieux et pistes de travail au sujet de la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre*. Genève : BPEV. <https://www.ge.ch/document/etat-lieux-droits-personnes-lgbt-2017>
- Chamberland, L. (2010). *L'impact de l'homophobie sur la persévérance et la réussite scolaires*. Rapport de recherche. Québec : Fonds de recherche pour la société et la culture.
- Chamberland, L., Richard, G., & Bernier, M. (2013). Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec. *Recherches & Éducatives*, 8, 99-144.
- Chamier, P. (2004). Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme ? L'intégration professionnelle des étudiants hommes sage-femmes. *Travail, Genre et Société*, 12, 105-124.
- Dayer, C. (2013). De la cour à la classe. Les violences de la matrice hétérosexiste. *Recherches et Éducatives*, 8, 115-130.
- Dayer, C. (2017). *Le pouvoir de l'injure. Guide de prévention des violences et des discriminations*. La Tour d'Aigues : Nouvelles éditions de l'Aube.
- Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C., & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'*Ambivalent Sexism Inventory* : l'échelle de sexisme ambivalent. *L'année psychologique*, 106(2), 235-263.
- Falomir-Pichastor, J.-M., & Mugny, G. (2009). I'm not gay... I'm a real man! Heterosexual men's gender self-esteem and sexual prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(9), 1233-1243.
- Fassinger, R.E. (1995). From invisibility to integration: lesbian identity in the workplace. *The Career Development Quarterly*, 44, 148-167.
- Flamigni, E., & Pfister-Giauque, B. (2014). La mobilité de genre à l'épreuve du discours enseignant. *Nouvelles Questions Féministes*, 33, 49-63.
- Glick, P., & Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D. & Vilbrod, A. (2008.). *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Presses Universitaires de Rennes.
- Kimmel, M.S. (2012). *Manhood in America. A cultural history*. Oxford University Press.
- Kite, M.E., & Deaux, U. (1987). Gender belief systems: Homosexuality and the implicit inversion theory. *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), 83-96. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x>
- Kosciw, J.G., Greytak, E.A., Bartkiewicz, M.L., Boesen, M.J., & Palmer, N.A. (2012). *The 2011 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools*. GLSEN.
- Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. & Baumeler, C. (2016). *Rester ? S'en aller ? Recommencer ? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage*. Observatoire suisse de la formation professionnelle (IFFP).
- Lamamra, N. (2011). La formation professionnelle en alternance, un lieu de transmission des normes de genre ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(4), 330-345.
- Lamamra, N. (2016). *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés relèvent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale*. Editions Seismo.
- Lemarchant, C. (2007). La mixité inachevée. *Travail, genre et sociétés*, 18, 47-64.
- Mahalik, J.R., Locke, J.D., Ludlow, L.H., Diemer, M.A., Scott, R.P.J., Gottfried, M., & Freitas, G. (2003). Development of the Conformity to Masculine Norms Inventory. *Psychology of Men & Masculinity*, 4(1), 3-25. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.4.1.3>
- Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W. (2016). Why is pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies. *Empirical Research in Vocational Education and Training*. <https://doi.org/10.1186/s40461-016-0027-y>
- OFS (2018). *Taux de première certification du degré secondaire II et taux de maturités*. Neuchâtel : OFS.
- Parini, L., & Lloren, A. (2017). Les discriminations envers les homosexuel-le-s dans le monde du travail : Résultats d'une enquête en Suisse. *Travail, genre et sociétés*, 2(38), 151-169.
- Petrucchi, F. & Rastoldo, F. (2015). *Interruptions prématurées de la formation à Genève. Résultats de l'enquête auprès des jeunes décrocheurs*. Genève : SRED.
- Rastoldo, F., Davaud, C., Evrard, A., Silver, R. (2012). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport IV : les apprentis en difficultés dans leur formation et les dispositifs de soutien*. Genève : SRED. <https://www.ge.ch/document/10157/telecharger>.
- Rastoldo, F. (2021). *Évolution de la formation duale à Genève : quelques balises*. Genève : SRED.
- Schneider, M.S. & Dimito, A. (2010). Factors influencing the careers and academic choices of lesbian, gay, bisexual and transgender people. *Journal of Homosexuality*, 57, 1355-1369. <https://doi.org/10.1080/00918369.2010.517080>
- Vandello, J.A., & Bosson, J.K. (2013). Hard won and easily lost: A review and synthesis of theory and research on precarious manhood. *Psychology of Men & Masculinity*, 14(2), 101-113. <https://doi.org/10.1037/a0029826>

## Notes

- SRED [à paraître en 2021]. *Les interruptions de formation entre deux années scolaires consécutives. Indicateur 1*. <https://www.ge.ch/document/indicateurs-du-decrochage-formation>
- Nous considérons que les jeunes sont en «formation atypique» lorsque la présence de personnes de leur sexe dans cette formation est inférieure ou égale à 30%.
- À notre connaissance, aucune recherche n'a statué sur la signification de la transgression des normes de genre de la part des jeunes femmes atypiques : stratégie visant à combattre les normes dominantes (ou à y faire face) permettant *in fine* de «féminiser» des formations masculines ou conséquence d'un projet professionnel induit par des modèles atypiques d'identification ?
- Voir le rapport de Rastoldo (2021) sur la formation professionnelle duale à Genève, concernant notamment la place des formations professionnelles duales dans les filières du secondaire II et le profil des apprentis des formations duales.
- Le lien entre l'orientation sexuelle et l'intention d'arrêter l'apprentissage ( $Beta = .12$ ) est positif et significatif.
- Les personnes non hétérosexuelles vivent plus de discriminations en lien avec leur orientation sexuelle que les autres ( $Beta = .21$ ) et le vécu de ces discriminations est positivement lié à l'intention d'arrêter l'apprentissage ( $Beta = .37$ ).
- $Beta = .12$  vs  $Beta = .04$ .
- <https://www.unil.ch/lines/fr/home/menust/recherche/projets-en-cours.html>

## Informations complémentaires :

[edith.guilley@etat.ge.ch](mailto:edith.guilley@etat.ge.ch), 022 546 71 51  
[lavinia.gianettoni@unil.ch](mailto:lavinia.gianettoni@unil.ch), 021 692 38 86

## Edition :

[narain.jagasia@etat.ge.ch](mailto:narain.jagasia@etat.ge.ch), 022 546 71 14

## Version électronique de cette note :

<https://www.ge.ch/document/24124/telecharger>