

L'intention de se maintenir dans une carrière atypique : quels déterminants individuels et contextuels ?

The intention to remain in male-dominated careers : what individual and contextual determinants ?

C. Lagabrielle*, A.M., Vonthron**, D. Pouchard*** & J. Magne*

* Laboratoire de psychologie « Santé et qualité de vie », EA 4139,
Université Bordeaux Segalen, 3 ter place de la victoire, 33076 Bordeaux cedex
christine.lagabrielle@u-bordeaux2.fr

** Laboratoire de psychologie EA 4431, Université Paris Ouest Nanterre,
200 Avenue de la république, F- 92001 Nanterre cedex – vonthronam@wanadoo.fr

*** AFPA transitions, Direction Territoriale du Sud-Ouest

Résumé

La recherche se propose d'identifier les effets de dimensions attitudinales (satisfaction au travail, implication organisationnelle), identitaires (sentiment d'efficacité personnelle et perception de conflits identitaires de genre) et de facteurs contextuels (soutien social perçu, structuration des procédures d'accueil, aménagement de l'environnement de travail) sur les intentions de maintien de femmes engagées dans des métiers et des emplois dits masculins. L'enquête réalisée auprès de 131 femmes montre que ces deux types d'intention sont prédits par l'implication affective envers l'organisation. Cette dimension est associée à la satisfaction au travail et à l'aménagement du contexte de travail pour la prédiction de l'intention de maintien dans *l'emploi occupé* alors qu'elle est conjointe au sentiment d'efficacité personnelle et au soutien social matériel perçu émanant des collègues et supérieurs pour expliquer le maintien dans *le métier non traditionnel exercé*.

Abstract

This study seeks to identify the determinants of turnover intention at women in male-dominated occupations, and namely, attitude-based (job satisfaction and organisational commitment), identity-based (self-efficacy and perceived gender-identity conflict), and context-based factors (perceived social support, induction practices and job design). The survey (N=131) reveals that affective commitment predicts two types of turnover intention: job retention and occupation retention. As regards job retention, affective commitment is related to job satisfaction and job-context structure ; as to occupation retention, affective commitment is linked to self-efficacy and perceived social support material from colleagues and superiors.

Mots-clés : identité de genre, emplois majoritairement occupés par des hommes, attitudes, intention de partir, organisation.

Key words : gender identity, male dominated jobs, attitudes, turnover intention, organization.