



## Le sexisme et l'homophobie provoquent-ils des ruptures d'apprentissage ?

Chaque année, entre 20% et 25% des contrats d'apprentissage sont résiliés avant leur terme, ce qui précarise le parcours des jeunes concerné-es. La présente recherche aborde une thématique encore peu étudiée voire négligée dans la recherche en formation professionnelle : celle de l'impact de l'orientation sexuelle sur les trajectoires de formation. Elle analyse dans quelle mesure le vécu ou l'anticipation de discriminations sexistes et / ou homophobes par des apprenti-es peut amener celles-ci et ceux-ci à vouloir interrompre leur formation professionnelle. Les résultats de cette recherche montrent que le vécu de discriminations homophobes explique de manière significative l'intention d'arrêter l'apprentissage, et cela dans toutes les filières de formation étudiées.



**Lavinia Gianettoni**

Lavinia Gianettoni, Maître d'Enseignement et de Recherche à l'Institut des Sciences Sociales de l'Université de Lausanne (UNIL).

*Avec la collaboration de : Edith Guilley (Service de recherche en éducation, DIP, Genève), Dinah Gross (UNIL), Jérôme Blondé (UNIL).*

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 et de sa typicité du point de vue du genre (p.ex., Makarova, 2016 ; Lamamra, 2011, 2016 ; Lemarchant, 2007). Il a été montré que s'insérer dans une formation atypique du point de vue du genre[\[a\]](#) se traduit par une réalité différente pour les jeunes hommes et les jeunes femmes : par un choix de formation atypique, les jeunes femmes ont la possibilité de réaliser une ascension sociale mais sont bien plus souvent victimes de discriminations sexistes et des décrochages scolaires peuvent en résulter (Bosset 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).

Il a été montré que les environnements « masculinisés » socialisent plus souvent les hommes à la masculinité hégémonique et à la défense des normes masculines traditionnelles.

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 et 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 dans notre pays (contrairement à d'autres pays, voir p.ex. Chamberland et al., 2013 ; Kosciw et al., 2012). Nos recherches visent à combler ces lacunes.[\[b\]](#)

### Degré de masculinité hégémonique des filières

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 personnes non hétérosexuelles, qui s'exprime par l'homophobie, favorisent le maintien d'une identité sociale (de genre) positive pour les hommes hétérosexuels (Falomir-Pichastor & Mugny, 2009). Les hommes qui adoptent des

comportements “féminisés” et qui transgressent les normes de genre peuvent de ce fait être catégorisés comme homosexuels (Bosson et al. 2012). Ainsi, l'homophobie ne touche pas uniquement les personnes non hétérosexuelles, mais aussi celles suspectées de l'être (car perçues comme telles) (Déjussel, 2022).

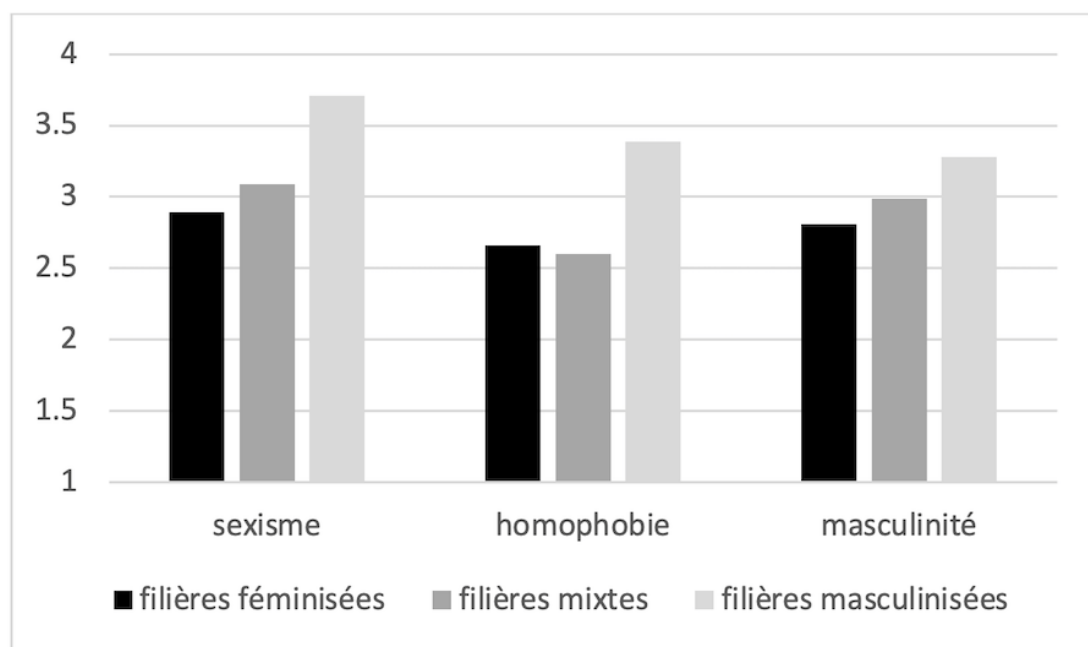
Il a été montré que les environnements « masculinisés » socialisent plus souvent les hommes à la masculinité hégémonique et à la défense des normes masculines traditionnelles (Vandello & Bosson, 2013). Dans nos travaux, nous explorons dans quelle mesure le besoin d'affirmation identitaire de la masculinité hégémonique peut renforcer la saillance de normes discriminantes (sexistes et homophobes) et l'intolérance aux transgressions des normes de genre, notamment dans les filières de formation professionnelle masculinisées, pouvant conduire les femmes et les jeunes non hétérosexuelles à des ruptures d'apprentissage.

## Des discriminations différentes selon les filières

En 2017, une enquête a été menée par questionnaire dans le canton de Genève auprès de 478 apprenti-es en formation professionnelle duale, dans des filières masculinisées en construction et technique, dans des filières féminisées en santé et social et dans des filières mixtes de commerce (Blondé, Gianettoni, Guilley et Gross, 2022 ; Gianettoni, Blondé, Gross et Guilley, 2021a).

Notre objectif est de répondre aux 3 questions suivantes : 1) Quelles filières sont caractérisées par des climats plus ou moins inclusifs vis-à-vis des femmes et des personnes non hétérosexuelles ? 2) Les filles en formation atypiques et les personnes non hétérosexuelles sont-elles plus souvent victimes de discriminations et / ou anticipent-elles plus souvent des discriminations ? 3) Les discriminations sexistes et / ou homophobes vécues ou anticipées peuvent-elles être la cause d'une intention de rupture d'apprentissage ?

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[c]:



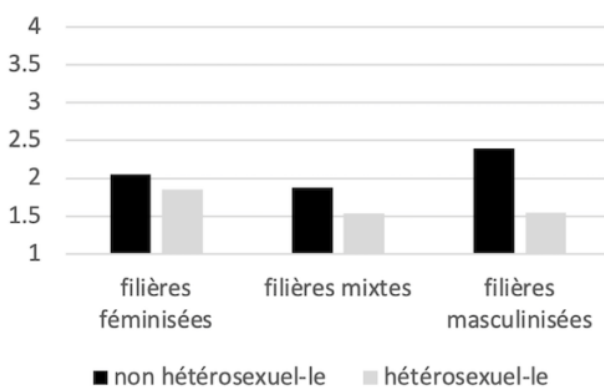
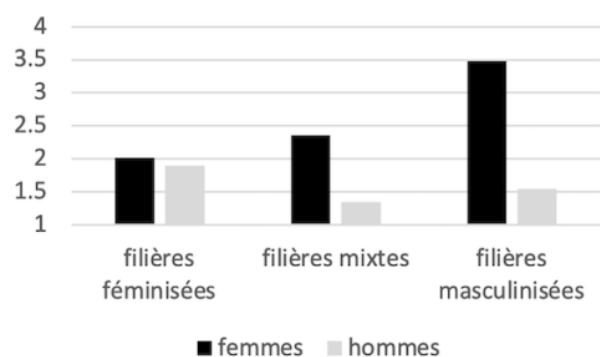
### Adhésion au sexisme, à l'homophobie et à la masculinité hégémonique selon les filières

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.

Est-ce que cela impacte l'anticipation de discriminations dans le futur professionnel de la part des filles et des jeunes non hétérosexuel-les ? Pour répondre à cette question, nous avons posé des questions 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 » (réponses possibles allant de 1 = pas du tout à 6 = tout à fait).

Anticipation discriminations  
sexistes

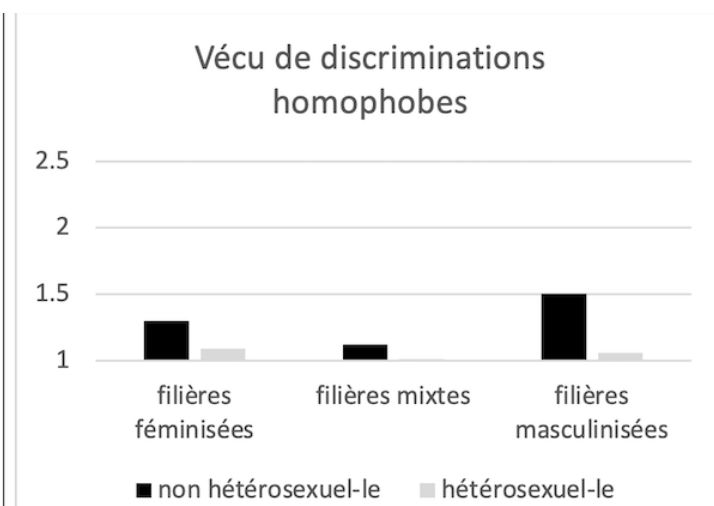
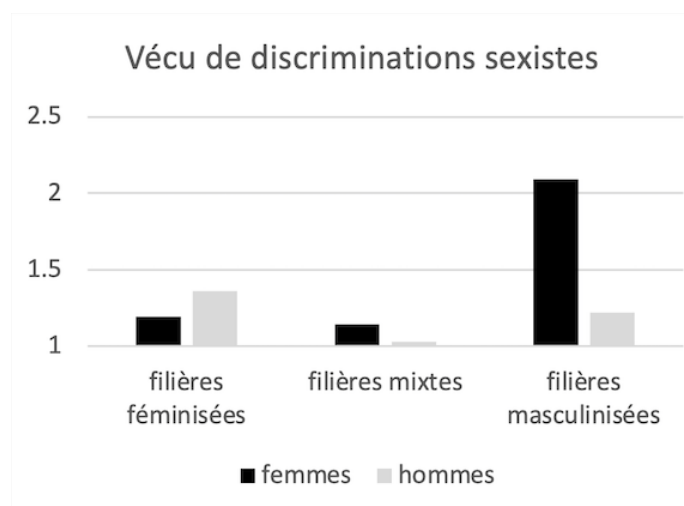
Anticipation discriminations  
homophobes



### Anticipation de discriminations sexistes et homophobes selon les filières

Il apparaît que les jeunes femmes anticipent plus de discriminations sexistes que les jeunes hommes, surtout dans les filières masculinisées. Dans ces filières, les jeunes non hétérosexuel-les anticipent plus de discriminations homophobes.

Nous avons également posé des questions aux apprenti-e-s sur le vécu de discriminations, en lien avec leur sexe assigné ou leur orientation sexuelle : « *Durant mon apprentissage j'ai été discriminé-e en raison de mon sexe / de mon orientation sexuelle* » (réponses possibles allant de 1 = pas du tout à 6 = tout à fait) :

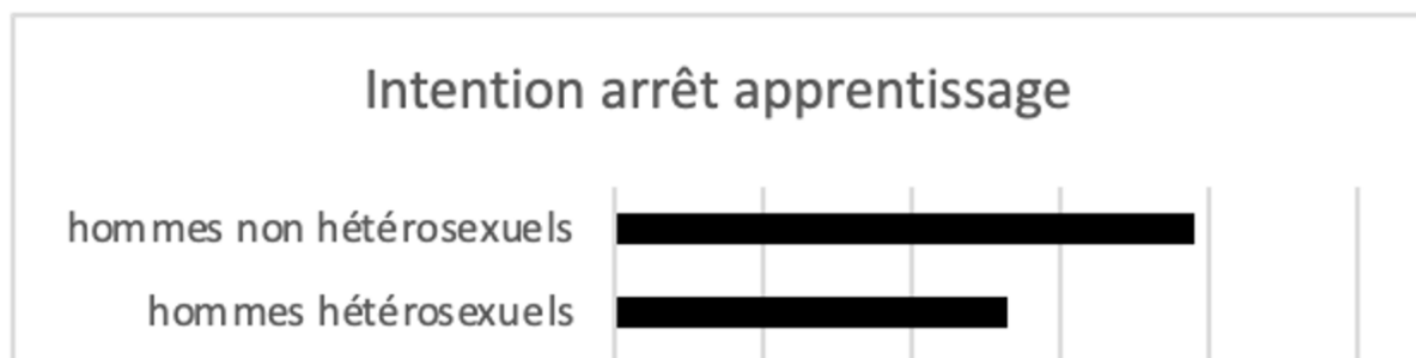


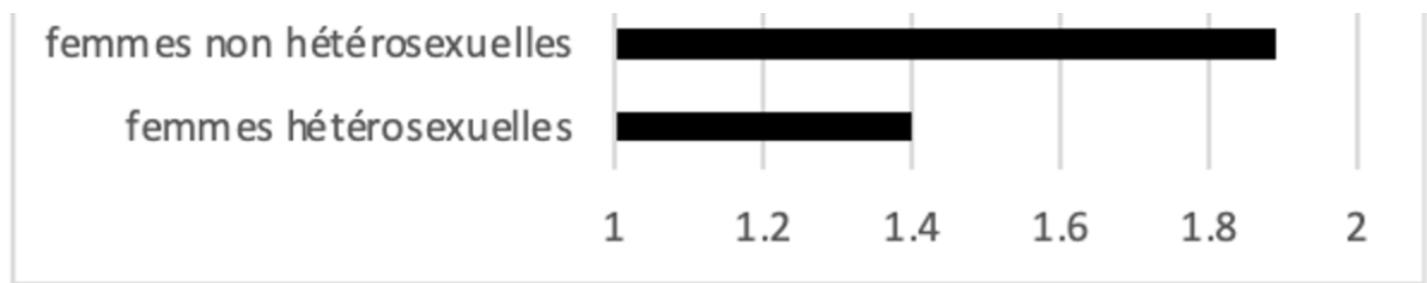
### Vécu de discriminations sexistes et homophobes selon les filières

De nouveau, ce sont surtout les jeunes femmes dans les filières masculinisées qui affirment subir des discriminations en raison de leur sexe. Parallèlement, les discriminations homophobes sont surtout vécues par les élèves non hétérosexuels suivant une formation dans les filières masculinisées. Les contextes très masculinisés et moins inclusifs conduisent donc à plus de discriminations à l'encontre des filles et des personnes non hétérosexuelles. Dans quelle mesure cela peut-il impacter le parcours de ces jeunes et aboutir à des décrochages ?

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

Pour répondre à notre question, nous avons tout d'abord regardé si les jeunes non hétérosexuel-les et les filles affirment plus vouloir arrêter leur formation que les autres élèves : « *J'envisage d'arrêter mon apprentissage* », de 1 = pas du tout à 6 = tout à fait). Les résultats montrent que les jeunes non hétérosexuel-les sont plus à risque d'arrêter leur formation. Aucune différence significative n'apparaît par contre entre garçons et filles.





### Intention d'arrêt d'apprentissage en fonction du sexe assigné et de l'orientation sexuelle

Nous avons ensuite analysé dans quelle mesure le vécu de 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. Des analyses complémentaires montrent que les jeunes non hétérosexuel·les sont plus nombreux à avoir l'intention d'arrêter leur apprentissage en raison de leur vécu de discriminations homophobes (voir Gianettoni et al., 2021a pour plus de détails). Signalons que ce processus n'est pas spécifique aux filières masculinisées, il s'observe également dans les filières féminisées et mixtes, bien que le degré moyen d'adhésion au sexisme et à l'homophobie soit moins fort dans ces filières.

### Pistes d'action

Il existe une multitude de mesures visant à plus d'égalité et / ou de lutte contre le sexisme et l'homophobie dans les différents cantons, que ce soit en termes de formation initiale ou continue des enseignant·es, de matériel pédagogique, d'interventions ponctuelles dans les écoles, etc.<sup>[d]</sup> Dans plusieurs cantons il existe également des plateformes pour l'égalité ou de lutte contre le sexisme et l'homophobie.

Nos résultats montrent clairement un lien entre le vécu de discriminations homophobes et l'intention d'arrêter la formation en cours.

Tout d'abord, il nous semble indispensable d'insister sur l'importance de promouvoir l'utilisation des matériels pédagogiques égalitaires déjà existants, que nombre d'enseignant·es ne connaissent pas ou peu. Sur le plan romand, la Conférence romande des bureaux de l'égalité a par exemple coordonné la mise en place du répertoire d'activités pédagogiques « L'école de l'égalité » en 4 fascicules, destinés à des niveaux scolaires différents, ainsi que la mallette pédagogique « Balayons les clichés ». Des activités de sensibilisation à l'égalité dans les choix professionnels et plus généralement à l'égalité entre femmes et hommes sont également proposés aux élèves (Futur en tous genres, Les Olympes de la Parole, Toutes1histoire, etc.) et des interventions sont effectuées dans les écoles, notamment par les associations. Un programme de prévention de la violence de couple auprès des jeunes « Sortir ensemble et se respecter » est mis en œuvre dans nombre de régions de Suisse. Des ressources écrites et audio-visuelles sont également produites à destination des élèves.

De manière plus structurelle, l'introduction plus marquée des thématiques de genre et d'orientation sexuelle dans les plans d'étude proposerait un espace de dialogue pour toutes et tous les élèves et éviterait la création et le maintien d'espaces institutionnels où le sexisme et l'homophobie sont normalisés. Pour l'instant, dans le *Plan d'étude romand* (PER), le genre apparaît comme une thématique assez périphérique, abordée dans plusieurs objectifs pédagogiques de formation générale, associée uniquement à l'apprentissage du respect des différences et de l'altérité.

Puis, il nous semble essentiel que soit abordée explicitement la problématique de l'homophobie. Dans de nombreux contextes scolaires ou de formation professionnelle, la question de l'orientation sexuelle reste peu abordée, y compris dans des circonstances où elle est d'une pertinence centrale, comme dans les cours d'éducation sexuelle. En évitant volontairement d'aborder le sujet des sexualités non-hétérosexuelles et donc de l'homophobie, les institutions scolaires et les entreprises formatrices laissent le terrain du discours sur l'homosexualité être structuré par des interventions individuelles, qu'elles soient positives ou négatives (homophobie). Il est donc important que chaque institution place de façon explicite la lutte contre le sexisme et l'homophobie au centre de ses valeurs, par exemple au travers d'une charte, d'un règlement ou d'un plan d'action, afin qu'enseignant·es, formatrices et formateurs et élèves puissent s'y référer. Finalement, les incidents de nature sexiste ou homophobe ne doivent pas être analysés en termes d'inimitiés interpersonnelles et traités comme tels. La non-reconnaissance de leur fondement normatif contribue à les minimiser et à

les traiter d'une manière insatisfaisante et parfois stigmatisante pour la victime. Les personnes responsables de la gestion des conflits dans les institutions scolaires et de formation professionnelle doivent donc disposer des outils d'analyse pour reconnaître des cas de sexisme ou d'homophobie et les traiter comme tels. Cette prise de conscience par des valeurs plus inclusives pourrait être portée dans le monde professionnel par les réseaux d'entreprises formatrices, lesquels permettent déjà de limiter les risques de discrimination à l'embauche, notamment en lien avec le sexe de l'apprenti-e (Imdorf, 2019).

## Conclusion

Nous avons montré que les filières masculinisées constituent des contextes moins inclusifs que les autres filières de par une adhésion plus forte des apprenti-es de ces filières aux idéologies sexistes, homophobes et à la masculinité hégémonique. Les jeunes femmes et les minorités sexuelles y vivent et y anticipent plus de discriminations que les jeunes hommes et les personnes hétérosexuelles. Par ailleurs, nous avons pu montrer que le vécu de discriminations homophobes explique l'intention d'arrêter l'apprentissage. Ce processus s'observe dans toutes les filières, qu'elles soient masculinisées, féminisées ou mixtes.

Il reste actuellement de nombreuses questions encore en suspens. Et notamment : Les intentions d'arrêt d'apprentissage induisent-elles des décrochages effectifs des jeunes concerné-es ? De quel soutien bénéficient les jeunes apprenti-e-s ? Ce soutien, s'il existe, pourrait-il modérer les effets néfastes des discriminations qu'ils et elles ont vécues et relatées ? Pour analyser ces questions, nous menons actuellement une recherche longitudinale[e], pour laquelle nous interrogeons 1250 élèves en formation professionnelle. Les données de cette nouvelle étude sont en cours de récolte et d'analyse.

[a] Par formation atypique nous entendons une formation suivie très majoritairement (plus que 70%) par des personnes de sexe opposé

[b] Avec la collaboration de : Edith Guilley (Service de recherche en éducation, DIP, Genève), Dinah Gross (UNIL), Jérôme Blondé (UNIL).

[c] Nous avons utilisé et adapté des échelles validées de sexisme, homophobie et masculinité hégémonique (pour plus de détails, voir Gianettoni et al., 2021a). Les réponses possibles à ces questions se situent sur une échelle allant de 1 = pas du tout d'accord à 6 = tout à fait d'accord. Plus le score est élevé, plus l'élève adhère au sexisme, à l'homophobie, et à la masculinité hégémonique.

[d] Pour un état des lieux concernant le canton de Genève, voir Gianettoni, Guilley, Blondé et Gross, 2021b.

[e] Recherche en cours financée par le FNS: « Parcours de formation professionnelle au prisme du genre et de l'orientation sexuelle » (responsables : Lavinia Gianettoni, UNIL et Edith Guilley, SRED).

## Bibliographie

- 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 ? *Raison de santé*, 279, 5-47.
- Blondé, J., Gianettoni, L., Guilley, E., & Gross, D. (accepté). Hegemonic masculinity, sexism, homophobia, and perceived discrimination in traditionally male-dominated fields of study: A study in Swiss vocational upper-secondary schools. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- 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.
- Bosson, J. K., Weaver, J. R., Caswell, T. A., & Burnaford, R. M. (2012). Gender threats and men's antigay behaviors: The harmful effects of asserting heterosexuality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(4), 471-486.
- 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> (<https://www.ge.ch/document/etat-lieux-droits-personnes-lgbt-2017>)
- Chamberland, L. ; Richard, G., & Bernier, M. (2013). Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec. *Recherches & Educations* 8, 99-144
- Charrier, 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 Educations*, 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.
- Déjussel, M. (2022). *Sexisme et homophobie au sein de la formation professionnelle : quelles conséquences sur le parcours scolaire des apprentis genevois ?* Mémoire en maîtrise universitaire en Socioéconomie. Genève : Université de Genève.
- 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.
- Gianettoni, L., Blondé, J., Gross, D., and Guilley, E. (2021a). Aspirations et formations professionnelles : effets du genre et de l'orientation sexuelle. Dans K. Faniko et B. Dardenne *Psychologie du sexisme*. Editions de Boeck.
- Gianettoni, L., Guilley, E., Blondé, J. and Gross, D. (2021b). *Discriminations sexistes et homophobes dans la formation professionnelle à Genève : état des lieux, conséquences et pistes d'action*. DIP Genève : Notes du SRED 71.
- 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.
- Imdorf, C. (2019). Sélection, discrimination et reproduction sociale par les entreprises formatrices. Bonoli, L. Berger, J.-L., Lamamra, N. (dir.). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe*. Zurich et Genève : Éditions Seismo SA
- 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.
- 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.
- Parini, L., Lloren, A. (2017). Les discriminations envers les homosexuel·les dans le monde du travail : Résultats d'une enquête en Suisse. *Travail, genre et sociétés*, 2 (38), 151-169.
- 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.

## Citation

Lavinia Gianettoni, 2022: Le sexisme et l'homophobie provoquent-ils des ruptures d'apprentissage ? : Enquête dans le canton de Genève auprès de 478 apprenti-es. Transfert, Formation professionnelle dans la recherche et la pratique (2/2022), SRFP, Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)