

# La description réaliste d'emploi (DRE) et le choix de carrière non-traditionnelle : un modèle théorique

*Marie-Claire BRUNET*

Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal

*Joanne LECK*

Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal

*David SAUNDERS*

McGill University

---

## RÉSUMÉ

*Le modèle théorique prend en considération la difficulté par les organisations à remplir leur objectif face à leur programme d'équité en matière d'emploi qui est de recruter des femmes dans des postes traditionnellement réservés aux hommes. Une description réaliste d'emploi (DRE) est utilisée comme outil de recrutement à long terme afin d'inciter les femmes à choisir de s'orienter vers une carrière non-traditionnelle. Des résultats préliminaires d'une étude que nous avons faite un peu plus tôt cette année nous ont permis de constater que la DRE a une influence sur le choix de carrière non-traditionnelle des jeunes femmes.*

## INTRODUCTION

L'équité en matière d'emploi est un sujet très étudié depuis ces dernières années. Avec la mise en vigueur de la loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986 par le gouvernement Canadien qui oblige certaines organisations à instaurer et gérer un programme d'équité en matière d'emploi, on visait entre autres une augmentation marquée de la représentation des femmes dans des occupations traditionnellement réservées aux hommes. On a pourtant observé qu'un succès mitigé chez les entreprises pourvues d'un tel système. En effet, les études de Leck et Saunders (1992), suggèrent que le faible taux de réussite serait relié au fait que les organisations auraient négligé de

faire de la sensibilisation afin d'attirer des femmes et auraient commencé leurs efforts seulement lorsqu'elles se présentaient à leur porte. Une des raisons pouvant expliquer le faible taux de candidates engagées pourrait être la préférence chez les femmes à occuper un emploi traditionnellement féminin plutôt que non-traditionnel. En effet, les résultats du dernier recensement (1991), nous ont permis de constater que même si l'on a observé que les femmes ont accru leur présence dans toutes les branches d'activités, la majorité des femmes occupent toujours des postes traditionnels. De plus, malgré une augmentation remarquée du nombre de femmes étudiant à l'université dans des domaines traditionnellement masculins, l'orientation scolaire des femmes vers les professions

féminines semble encore prédominer. Ainsi, très peu de femmes se présentent dans des entreprises pour soumettre leur candidature et par conséquent, on retrouve très peu de femmes engagées et promues dans des emplois de nature non-traditionnelle.

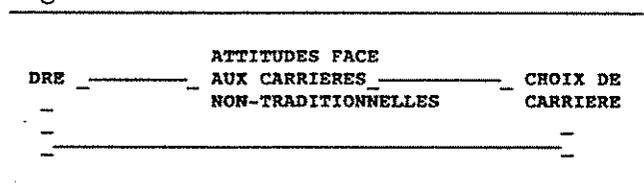
Ainsi, si les femmes préfèrent occuper des emplois traditionnels, les méthodes de recrutement traditionnelles seront inefficaces. Les organisations devront alors adopter des stratégies de recrutement permettant de sensibiliser les femmes aux emplois non-traditionnels **avant** qu'elles aient pris une décision face à leur choix de carrière, donc lors de leur orientation scolaire. Si les entreprises sont en mesure d'influencer le choix de carrière des femmes, elles pourraient aussi être en mesure de répondre aux exigences de leur programme d'égalité en matière d'emploi et profiteraient d'un bassin de compétence moins homogène et plus vaste.

Dès lors, l'objectif ultime est trouver une stratégie de recrutement pouvant être utilisée par les entreprises afin d'influencer des jeunes femmes à choisir de s'orienter vers des carrières non-traditionnelles.

A notre connaissance, encore peu de recherches ont identifié et testé des moyens efficaces pouvant être utilisés par les organisations afin d'encourager les femmes à choisir une carrière non-traditionnelle (voir Little & Roach, 1974). La majorité des recherches se sont plutôt concentrées à identifier les facteurs d'influence du choix de carrière non-traditionnelle chez les femmes (voir Almquist & Angrits, 1970; Lemkau, 1983). De plus, la majeure partie des recherches se sont davantage intéressées à des sujets qui avaient déjà fait leur choix de carrière.

Selon Fishbein & Ajzen (1975), des changements dans les comportements peuvent être prédits par des changements dans les attitudes. Par conséquent, nous pouvons considérer qu'un changement au niveau des attitudes face aux carrières non-traditionnelles devrait amener plus de choix de carrière non-traditionnelle. Une façon possible de changer des attitudes est d'apporter de l'information sur les carrières non-traditionnelles. Et, une méthode permettant d'apporter ce genre d'information est l'utilisation d'une description réaliste d'emploi (DRE). Dans la littérature, la DRE a toujours été utilisée avant ou après une offre d'emploi, mais bien après que la personne se soit présentée à l'organisation et ait montré son intérêt envers un poste offert. Contrairement, le modèle (voir figure 1) que nous présentons utilise la DRE dans une optique d'information sur une carrière non-traditionnelle avant que la personne ait pris une décision face à son choix de carrière. Dans ce modèle, l'hypothèse formulée sous-entend que la DRE influence directement le choix de carrière ou indirectement en changeant les attitudes reliées au choix de carrières non-traditionnelles.

**Figure 1**



## REVUE DE LA LITTÉRATURE

### 1) La DRE

Il ne semble pas exister dans la littérature une définition unanime de la DRE. En fait, il n'y a pas de définition uniforme de ce que signifie "réaliste" (Reilly et al., 1981). Certains auteurs (voir par exemple, Wanous 1975), mettent l'accent sur une répartition équilibrée des aspects positifs et négatifs de l'emploi, tandis que d'autres (voir par exemple, Meglino & DeNisi, 1987), précisent surtout la nécessité de donner sans déformation et précisément la description du poste. Dans la littérature, la DRE est utilisée avant la sélection ou après comme instrument de socialisation (Meglino & DeNisi, 1987).

Nous définissons la DRE comme étant une présentation, aux individus venant de l'extérieur de l'entreprise, de toute l'information pertinente d'un emploi et cela sans déformation, permettant aux individus de connaître les conditions auxquelles ils pourront s'attendre s'ils décident d'occuper cet emploi.

Selon Wanous (1992), la DRE permet de réduire le taux de roulement des nouveaux employés qui serait causé par un désappointement dû à des attentes "gonflées" face à un emploi. La DRE permettrait de réduire les attentes (vaccination des attentes) des candidats face à l'emploi avant leur entrée dans l'organisation ce qui leur permettrait de procéder à une auto-sélection c'est-à-dire, de se retirer du processus de sélection. Les candidats qui décident de rester dans le processus de sélection ont donc des attentes plus réalistes face à l'emploi et peuvent développer des stratégies leur permettant de faire face aux exigences de l'emploi. Par conséquent, les candidats choisis performant mieux et ont moins de risques de perdre leur emploi. Les employés en ressortent plus satisfaits et plus engagés face à leur poste. Toutefois, l'engagement du candidat dans son organisation serait contingent du choix par ce dernier de ce poste parmi plusieurs alternatives d'offres d'emploi.

Selon Wanous (1992), l'efficacité de la DRE découle de plusieurs facteurs tels que: des conditions économiques permettant aux candidats d'avoir plusieurs opportunités d'emploi, un faible ratio de sélection afin de filtrer les candidats qui ne s'harmonisent pas à l'organisation, un type d'emploi ayant un faible niveau de visibilité afin que la DRE puisse combler le manque d'information pertinente sur l'emploi. Finalement, le contenu couvert par la DRE doit être pertinent, le canal d'information adéquat et la source de communication utilisée efficace.

Nous soulignons le fait que les chercheurs se sont limités à considérer la DRE comme un instrument permettant de rendre plus réaliste des attentes "gonflées" (voir les études de Breugh, 1983; Louis, 1980, cités par Pineault, 1989). Ils ont sous-entendu que les attentes des gens face aux emplois étaient trop élevées. Pourtant, il peut aussi arriver que certaines personnes aient des attentes appropriées ou plus faibles face à un emploi. En recrutement, il est possible d'observer des difficultés à

attirer des gens vers des postes parce qu'ils ont des attentes trop faibles ou pas d'attentes du tout face à certains emplois. Ainsi, dans la littérature, la définition de l'auto-sélection en terme de retrait de l'individu dans le processus de sélection est limitée, puisqu'elle sous-entend nécessairement que la personne a des attentes trop élevées face au poste. Contrairement, si l'on prend en considération que la DRE peut aussi stimuler positivement certains individus vers un emploi, l'auto-sélection se définirait alors comme le choix de l'individu de refuser ou d'accepter un emploi.

Nous considérons aussi que les chercheurs ont limité l'usage de la DRE à des fins de sélection. Dans la littérature, la stratégie de recrutement réaliste (DRE) n'a été utilisée ou testée que dans une vision court terme, comme outil de sélection permettant de limiter l'accès au poste à des gens ayant des attentes irréalistes face à ce poste. Nous croyons que la DRE peut être utilisée afin d'informer de façon réaliste les femmes sur des emplois qu'elles connaissent moins bien, ce qui leur permettrait d'élargir leurs options face à leur choix de carrière.

En conclusion, nous suggérons que la DRE peut avoir un rôle bien plus important dans le processus de dotation en personnel. La DRE peut être utilisée afin d'encourager les femmes à choisir des carrières non-traditionnelles et peut être une stratégie efficace permettant l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi.

## 2) La carrière non-traditionnelle

Le concept de carrière ou d'emploi non-traditionnel est aussi utilisé sous l'appellation de carrière "atypique" ou "dominée par les hommes", voir aussi "traditionnellement masculin". On retrouve aussi dans la littérature "femmes pionnières" ou "innovatrices".

Les définitions de carrière non-traditionnelle que l'on retrouve dans la littérature sont basées sur la proportion des femmes qui travaillent dans une catégorie d'emploi (Marshall & Wijting, 1982). On observe plusieurs variations quant à la considération face à la proportion de femmes requise dans une profession pour attribuer le titre de non-traditionnelles à des carrières. Ainsi, Angrist & Almqvist (1970), Cherry et al., (1991), définissent l'emploi atypique comme étant un emploi occupé par moins d'un tiers de femmes, tandis que Mattson (1985), définit le concept de non-traditionnel comme étant un programme d'occupation dans lequel les femmes constituent entre 0 et 39% de la population.

Nous définissons une carrière non-traditionnelle comme étant une catégorie d'emplois occupée par moins d'un tiers de femmes.

Les facteurs d'influence d'un choix de carrière non-traditionnelle chez les femmes:

Parmi les facteurs étudiés dans la littérature, plusieurs peuvent être classés dans la dimension démographique. Plusieurs chercheurs ont identifié que les femmes qui s'orientent vers des carrières non-traditionnelles sont premières nées (voir par exemple, Standley & Soule, 1974; Lemkau, 1983; Williams & McCullers, 1983). Contrairement, certaines études n'ont observé aucune différence entre l'ordre de naissance et l'orientation non-traditionnelle des femmes (voir par exemple, Crawford, 1978; Greenfield, Greiner & Wood, 1980, Fitzpatrick & Silverman, 1989). Plusieurs études ont trouvé une relation significative entre le statu élevé du père et l'orientation non-traditionnelle de la fille (voir Greenfield, Greiner & Wood, 1980; Mattson, 1985; Standley & Soule, 1974); tandis que d'autres n'ont trouvé aucune relation significative (Crawford, 1978), ou des résultats inverses (Del Vento Bielby, 1978). Certaines études ont conclu que le fait d'avoir une mère travaillant à l'extérieur influence les filles à s'orienter vers des carrières non-traditionnelles (voir Crawford, 1978; Lemkau, 1983; Williams & McCullers, 1983); tandis que d'autres n'ont pas trouvé de relation significative (Fitzpatrick & Silverman, 1989). On a aussi trouvé une relation significative entre le type d'occupation (non-traditionnelle) de la mère et l'orientation non-traditionnelle de la fille (Burlin, 1976). Un niveau d'éducation élevé des parents a aussi été relevé comme facteur d'influence d'un choix de carrière non-traditionnelle chez les femmes (voir, Standley & Soule, 1974; Tangri, 1972, Williams & McCullers, 1983). Le support apporté de la part des parents, surtout du père a été rapporté par entre autres, Lemkau (1979), Fitzpatrick & Silverman (1989) comme un facteur influençant un choix non-traditionnel de carrière chez les filles. Finalement, il semble que la présence et le nombre d'enfants soient négativement reliés à la poursuite d'une carrière non-traditionnelle (Astin & Myint, 1971; Greenfield & al., 1980).

On retrouve plusieurs variables composant la dimension individuelle qui ont été étudiées dans la littérature. Les chercheurs ont observé des différences au niveau des traits de personnalité des femmes occupant des professions non-traditionnelles comparativement à celles qui occupent des emplois traditionnels. La femme de carrière non-traditionnelle a été identifiée comme étant entre autres, plus active, orientée vers la tâche, moins gênée, moins stéréotypée, plus confiante, persistante et persuasive (Mazen et Lemkau, 1990). Selon Jennings (1991), elles auraient aussi un fort besoin de réussir (Tangri, 1972), des habilités intellectuelles (Williams & McCullers, 1983), seraient plus autonomes, individuelles, auto-actualisées et motivées (Orcutt & Walsh, 1979; Tangri, 1972). Un haut niveau d'estime de soi serait associé à une forte orientation et une meilleure tendance à poursuivre une carrière non-traditionnelle (voir Bachtold, 1976; Lemkau, 1983). Les femmes orientées vers des professions non-traditionnelles auraient aussi plus confiance en leurs habiletés (Orcutt & Walsh, 1979; Wolfe & Betz). Orcutt & Walsh (1979), Wolfe & Betz (1981), ont trouvé que le groupe de femmes orientées vers des professions non-traditionnelles avait plus confiance en l'atteinte d'un niveau académique (self-efficacy) que le groupe des femmes orientées vers des emplois traditionnellement féminins. La peur d'avoir à faire face à des hommes dans un domaine de travail pourrait empêcher des femmes à choisir de travailler dans un domaine de travail

traditionnellement réservé aux hommes (Mattson, 1985). Selon Mattson (1985), la peur de ne pas réussir en mathématiques ou en sciences a aussi été associée à l'évitement par les étudiantes de ces programmes scolaires (Burlin, 1976; Kirk, 1975). Anderson (1978), dans son étude, établit une distinction face aux femmes engagées dans des secteurs traditionnels c. non-traditionnels. Selon ses résultats, l'absence de la peur de réussir serait associée à une tendance vers des emplois non-traditionnels (Mattson, 1985). Les habilités et les intérêts constituent aussi des facteurs importants d'influence d'un choix de carrière non-traditionnelle c. traditionnelle. Les habilités que les femmes possèdent ou croient pouvoir développer sont reliées au programme d'occupation qu'elles choisissent (Mattson, 1985). L'intérêt des femmes semblent être plus élevé dans les domaines sociaux et les services (Mattson, 1985). Selon Berger (1978), l'item le plus prédicteur du choix d'une occupation des femmes est que ce choix sera dans le domaine social (Mattson, 1985). Selon les résultats de Mattson (1985), les femmes dans des professions traditionnelles ont moins d'intérêt pour les choses mécaniques ou scientifiques. Finalement, parmi les variables composant la dimension individuelle, les stéréotypes sociaux associés au rôle sexuel sont parmi les composantes les plus puissantes pour différencier un choix de carrière traditionnelle ou non-traditionnelle chez les femmes (Mazen & Lemkau, 1990). Les étudiantes ayant une vision plus libérale concernant les comportements appropriés au rôle sexuel des femmes tendent à choisir des occupations davantage dominées par des hommes (Fitzgerald & Betz, 1987). Les femmes orientées vers des professions non-traditionnelles seraient moins stéréotypées (Crawford, 1978; Lemkau, 1983), ou auraient des attitudes plus libérales que les femmes ayant choisi des professions traditionnelles (Bachtold & Werner, 1970; Orcutt & Walsh, 1979), et seraient plus androgynes (Williams & McCullers, 1983). Toutefois, certains auteurs n'auraient trouvé aucune différence significative entre cette variable et le choix traditionnel ou non-traditionnel de carrière chez les femmes (voir, Mattson, 1985).

Parmi les composantes pouvant être classées dans la dimension sociale, on retrouve l'exposition à des modèles et le support perçu de l'extérieur. L'exposition à des modèles aurait une importance considérable sur le choix de carrière non-traditionnelle des femmes. Plusieurs chercheurs ont observé un support plus élevé venant de l'extérieur pour les femmes ayant choisi une carrière non-traditionnelle (Houser & Garvey, 1985, Lemkau 1983, Standley & Soule, 1974). Lemkau (1983), a noté que l'influence positive des hommes est rapportée plus souvent par le groupe de femmes de carrière non-traditionnelle que le groupe traditionnel. Houser & Garvey (1985), ont observé plus de support des amis hommes et femmes, des professeurs et des conseillers en orientation pour le groupe non-traditionnel que traditionnel. La perception du support reçu de la part des femmes serait aussi reliée à un haut niveau de motivation face à la carrière et pour une orientation vers une catégorie d'emplois non-traditionnels (voir Tangri, 1972). L'orienteur ne figure pas toutefois comme personne supportant un choix non-traditionnel des étudiantes pour plusieurs auteurs (voir Sauter & al., 1980 et Houser & Garver, 1985).

### 3. Conclusion de la revue de littérature

La DRE n'a jamais été intégrée dans un modèle de choix de carrière. Cependant, la revue des facteurs d'influence d'un choix de carrière non-traditionnelle nous permet de ressortir des facteurs utiles pour construire le modèle théorique, des facteurs que nous croyons modifiables par une DRE.

Pour concevoir notre modèle théorique, nous avons retenu parmi les facteurs étudiés, sept facteurs d'influence du choix de carrière: le jugement de son efficacité (self-efficacy), la peur de l'échec, la peur du succès, les intérêts, le niveau de confiance, ainsi que les attitudes face au rôle des femmes (en termes de stéréotypes) et les attitudes face aux occupations. Puisque ces facteurs sont des attitudes, nous croyons qu'ils peuvent être modifiés par une DRE pour ainsi permettre une tendance démarquée de la part des filles à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle. Les carrières non-traditionnelles sont souvent méconnues des femmes. Nous croyons que c'est ce manque d'information réaliste, ce manque de modèles féminins accessibles aux étudiantes qui provoque des attitudes nuisant à l'orientation des femmes vers ce type d'emploi. Nous considérons que le fait de donner une information réaliste d'une carrière non-traditionnelle, de permettre à des femmes titulaires d'emploi de discuter de leurs expériences, de fournir aux jeunes femmes des mécanismes permettant de faire face aux exigences de l'emploi, permettra à certaines d'entre elles de voir une autre facette du rôle des femmes pour permettre une ouverture d'esprit et un changement d'attitudes. Ce qui permettra d'augmenter l'orientation non-traditionnelle des filles.

Les facteurs tels que: l'ordre de naissance, le statu socio-économique des parents, l'éducation des parents, le support des parents n'ont pas été retenus comme facteurs modifiables, puisqu'ils font partie de l'héritage de chaque individu. De même, il ne nous semblait pas pertinent de choisir, comme variable indépendante, le désir de se marier et de fonder une famille. De plus, nous n'avons pas retenu les habilités parmi les concepts personnels. Il nous apparaissait évident que le fait de présenter une description réaliste d'une carrière non-traditionnelle ne permettait pas, à court terme, l'acquisition d'habilités, mais plutôt la connaissance des habilités requises et des attitudes nécessaires pour accéder à une carrière. Pour cette raison, nous avons préféré retenir comme variable indépendante, le jugement de son efficacité face à un emploi (self-efficacy).

Finalement, les facteurs composant l'environnement social tels que: les modèles dans la société, le support social des gens, n'ont pas été retenus dans le modèle théorique car ils ne peuvent être modifiés à court terme puisqu'on ne parle pas d'individu mais de toute une société. Pour faire varier de tels facteurs, il faudrait modifier les comportements de tous les membres de la société.

**4. Présentation du modèle théorique et des hypothèses**

Comme nous l'avons déjà spécifié dans notre introduction, nous voulons présenter un modèle théorique qui permet de mesurer si une description réaliste d'une carrière non-traditionnelle permet d'influencer les femmes à s'orienter vers une telle carrière.

Nous croyons que la DRE est un instrument d'information réaliste pouvant être utilisé comme stratégie de recrutement, permettant d'informer les femmes de façon claire et réaliste sur des types de carrières qui sont moins bien connues chez les femmes. Cette stratégie permettrait d'attirer les femmes qui auraient pu choisir un tel type d'emploi, mais qui à cause du manque d'information réaliste auraient eu plutôt tendance à se diriger vers des emplois traditionnellement réservés aux femmes. Dès lors, notre objectif est de mettre en relation la DRE avec des variables qui ont une influence sur le choix de carrière non-traditionnelle chez les femmes. A cette fin, les variables d'influence du choix de carrière qui ont été retenues sont des variables (attitudes) qui selon nous, peuvent être modifiées par la DRE (accentuées ou diminuées), entraînant une augmentation chez les filles à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.

Notre premier objectif est donc de vérifier la relation entre une DRE et les facteurs retenus influençant le choix de carrière non-traditionnelle des femmes. A cet effet, nos hypothèses sont (voir figure 2):

1. Une DRE influence positivement chez les femmes le jugement de leur efficacité (self-efficacy).
2. Une DRE influence négativement chez les femmes la peur de l'échec.
3. Une DRE influence négativement chez les femmes la peur du succès.
4. Une DRE influence positivement l'intérêt des femmes pour une carrière non-traditionnelle.

5. Une DRE influence positivement chez les femmes leur confiance en soi.
6. Une DRE influence négativement chez les femmes les stéréotypes face au rôle des femmes.
7. Une DRE influence négativement chez les femmes les stéréotypes face aux occupations des femmes.

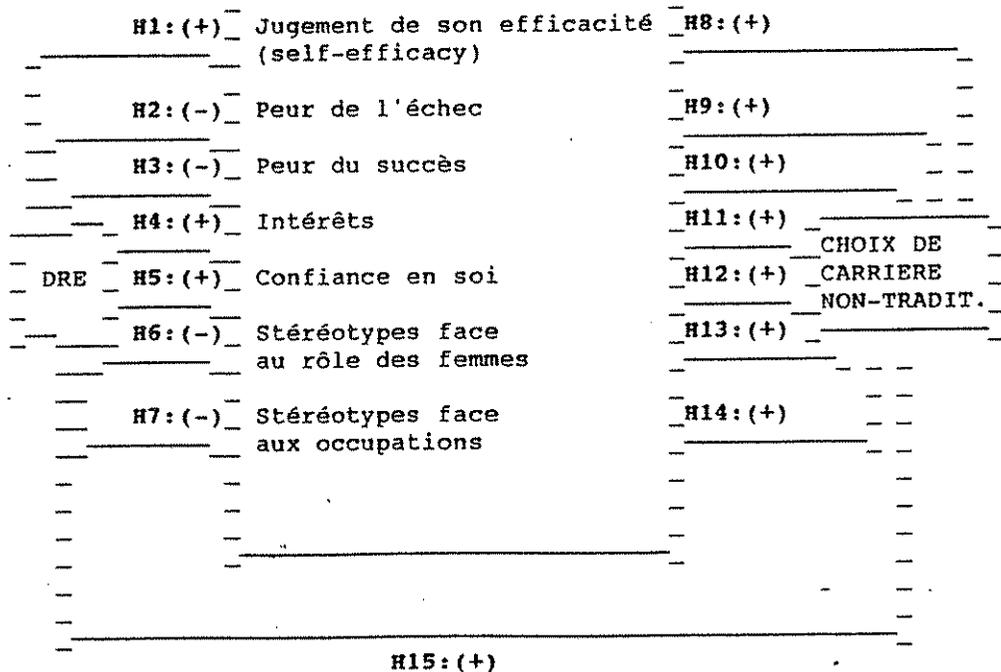
Basé sur les résultats discutés dans la revue de littérature, notre deuxième objectif est de vérifier la relation entre les facteurs d'influence du choix de carrière et le choix de carrière non-traditionnelle des femmes. A cet effet nos hypothèses sont:

8. Les femmes ayant un jugement de leur efficacité plus élevé auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.
9. Les femmes ayant moins peur de l'échec auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.
10. Les femmes ayant moins peur du succès auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.
11. Les femmes plus intéressées par une carrière non-traditionnelle auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.
12. Les femmes qui ont plus confiance en elles auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.
13. Les femmes ayant moins de stéréotypes face au rôle des femmes auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.
14. Les femmes ayant moins de stéréotypes face aux occupations auront tendance à s'orienter vers une carrière non-traditionnelle.

Finalement, l'hypothèse globale que nous voulons vérifier est la suivante:

15. La DRE a une influence sur le choix de carrière non-traditionnelle des femmes.

**Figure 2**



## 5. RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Dernièrement au cours de cette année, le modèle a été testé avec un échantillon constitué de 164 filles de 4e secondaire venant d'écoles secondaires de la région de Montréal. Les étudiantes furent affectées au hasard dans un groupe expérimental ou un groupe contrôle. Dans le groupe expérimental, une représentante du Service de Police de Montréal donnait une description réaliste de la carrière de policière (carrière non-traditionnelle). Par la suite, les étudiantes du groupe expérimental et du groupe contrôle devaient répondre à un questionnaire permettant de déterminer leurs attitudes et leurs intentions de poursuivre une carrière non-traditionnelle. Les tests-T nous ont permis de constater une différence significative entre les deux groupes. Les étudiantes ayant été soumises à une DRE sont plus portées à choisir des carrières de nature non-traditionnelle que celles constituant le groupe contrôle (voir tableau 1). Des changements dans les attitudes furent aussi évidents. En effet, nous avons observé une différence significative entre le niveau de stéréotypes des filles du groupe expérimental et du groupe contrôle; les étudiantes ayant été soumises à une description réaliste d'une carrière non-traditionnelle ont moins de stéréotypes face au rôle des femmes que les étudiantes composant le groupe contrôle. Nous avons aussi observé un niveau d'intérêt face aux carrières non-traditionnelles plus important pour le groupe expérimental que pour le groupe contrôle. L'intérêt pour la carrière présentée par la DRE (policière) est aussi très accentué pour les membres du groupe expérimental. La littérature suggère que des changements positifs dans ces comportements devraient permettre une plus grande propension à choisir une carrière non-traditionnelle.

Contrairement à notre hypothèse, nous avons constaté que bien que la DRE ait influencé les étudiantes à s'orienter vers des carrières non-traditionnelles, les filles composant le groupe expérimental ont démontré plus de peur de réussir que celles du groupe contrôle. Il est fort probable que le fait d'avoir été soumises à une DRE ait fait en sorte d'accentuer la peur des étudiantes de réussir dans un milieu de travail masculin sans par ailleurs réduire leurs intérêts et leur désir de s'orienter vers ce type d'emploi. Étant mieux informées des problèmes pouvant survenir dans un milieu de travail masculin, elles ont une vision plus réaliste des difficultés qu'elles peuvent rencontrer et peuvent se sentir plus craintives de réussir dans ce type de carrière. Selon Mattson (1985), lorsqu'il s'agit d'une tâche habituellement exécutée par des hommes, la peur d'être en compétition serait présente autant chez les groupes de femmes orientées vers des emplois traditionnels ou non-traditionnels. Nous avons aussi observé que le jugement des étudiantes face à leur efficacité à réussir dans l'emploi était plus faible au niveau des emplois traditionnels féminins pour les étudiantes ayant été soumises à la DRE que pour les autres composant le groupe contrôle. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que la DRE ayant été efficace pour inciter les étudiantes du groupe expérimental à s'orienter vers des carrières non-traditionnelles auraient amené les étudiantes à se considérer comme étant moins habiles à remplir les exigences des emplois traditionnels qui dès lors

leur apparaissaient comme moins stimulants

**Tableau 1: résultats préliminaires**

H1:	non supportée
H2:	non supportée
H3:	non supportée (résultat inverse)
H4:	supportée
H5:	non supportée
H6:	supportée
H7:	non supportée
H15:	supportée

## 6. CONCLUSION

Nos résultats préliminaires suggèrent que la DRE est un mécanisme efficace qui permet d'influencer le choix de carrière. Nous avons en effet pu confirmer notre hypothèse globale à savoir que la DRE a une influence sur le choix de carrière non-traditionnelle. Les résultats suggèrent aussi que la DRE a une influence positive sur le niveau d'intérêt des femmes face aux carrières non-traditionnelles. La DRE permettrait aussi de réduire les stéréotypes associés au rôle sexuel des femmes.

Il serait profitable de pouvoir évaluer l'impact de la DRE sur le choix de carrière des étudiantes dans quelques années afin de vérifier si l'intérêt et le désir de s'orienter vers une profession non-traditionnelle persistent à travers le temps ou si ce choix peut facilement se modifier. Des études de longue durée pourraient permettre d'évaluer la validité à long terme de l'utilisation d'une telle méthode de recrutement.

La DRE s'est montrée efficace comme stratégie de recrutement pour attirer les jeunes femmes vers des emplois non-traditionnels. La littérature antérieure portant sur la DRE nous permet de croire que les effets de la DRE pourront se bénéficier à plus long terme lorsque les femmes seront à l'emploi d'une organisation. La DRE permet en effet de diminuer le taux de roulement et augmente la satisfaction et l'engagement des employés face à leur travail. La DRE a permis aux étudiantes de connaître les bons et mauvais cotés de la profession, les difficultés pouvant être rencontrées ainsi que les moyens pour y faire face. Selon la littérature, nous pouvons aussi penser que la DRE pourrait permettre de réduire les échecs et diminuer le roulement des étudiantes dans des programmes d'études non-traditionnels. Il serait donc intéressant de vérifier si la DRE a des effets positifs chez les étudiantes ayant été soumises à cette stratégie de recrutement, qui étudient dans des programmes d'études non-traditionnels, et si la DRE a des effets positifs à long terme à savoir lorsque ces femmes sont engagées dans les organisations pour faire un travail non-traditionnel.

L'influence d'une DRE sur le choix de carrière n'avait jamais été étudiée jusqu'à ce jour. D'autres études sur le sujet devraient donc être considérées. Les mêmes variables pourraient être utilisées mais avec un échantillon plus grand. Il serait aussi intéressant de procéder à des

descriptions réalistes de plusieurs autres emplois non-traditionnels pour juger de l'efficacité de la DRE sur d'autres professions. Dans le même sens, procéder à des DRE de divers types d'emplois à faible niveau de visibilité chez divers groupes cibles comme les membres des minorités ou les hommes (face à des emplois traditionnels féminins), serait aussi intéressant.

Il y aurait aussi place pour des recherches sur les types de canaux de communication de la DRE, à savoir quel est le plus efficace à utiliser pour attirer des jeunes femmes ou membres des minorités vers un choix de carrière non-traditionnelle. L'utilisation d'une brochure d'information conçue par les entreprises ou un vidéo, seraient-ils des moyens aussi efficaces qu'une présentation par un titulaire de l'emploi pour motiver des étudiantes à se diriger vers des carrières non-traditionnelles ?

Nos résultats préliminaires nous permettent de penser que la DRE est une stratégie de recrutement qui peut être efficace en permettant aux organisations d'être en mesure de répondre à leur objectif face à leur programme d'équité en matière d'emploi. La DRE pourrait être une stratégie de recrutement efficace pour accélérer les efforts d'équité en emploi. Nous considérons donc que les entreprises devraient élargir leurs efforts de recrutement afin d'inclure du recrutement à long terme. La stratégie de recrutement comme la DRE devrait donc être utilisée à plus long terme. Les organisations ne devraient pas restreindre son utilisation uniquement à des fins de sélection.

Si la DRE s'est montrée une stratégie de recrutement efficace pour influencer les jeunes femmes à s'orienter vers des carrières non-traditionnelles, il serait certainement enrichissant pour les entreprises de l'utiliser aussi pour les membres des minorités ethniques dans le but de les inciter à se diriger vers des carrières moins visibles. Tout comme pour les femmes, la DRE pourrait permettre une augmentation du niveau de représentation des ces gens dans diverses catégories d'emploi et accélérer l'atteinte des objectifs d'équité en emploi. Plus vite les organisations respecteront ces objectifs d'équité, plus vite elles pourront profiter des avantages reliés à un bassin de compétence plus vaste et plus hétérogène.

## RÉFÉRENCES

- ALMQUIST, E. M., & ANGRIST, S. S. (1970) - career salience and atypicality of occupational choice among college women, *Journal of Marriage and Family*, 32, 242 - 249.
- ANDERSON, R. (1978) - motive to avoid success: a profile, *Sex Roles*, 4 (2), 239 - 248.
- ASTIN, H. S., & MYINT, T. (1971) - career development of young women during the post high school years, *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 18, 369 - 393.
- BACHTOLD, L. M. (1976) - personality characteristics of women of distinction, *Psychology of Women Quarterly*, 1, 70 - 78.
- BACHTOLD, L. M., & WEINER, E. E. (1970) - personality profiles of gifted women: psychologists, *American Psychologist*, 25, 234 - 243.
- BERGER, C. (1978) - females and social occupations: forced or free choice? *School Counselor*, 25 (4), 250 - 253.
- BREAUGH, J. A., (1983) - realistic job previews: a critical appraisal and future research directions, *Academy of Management Review*, 8, 612 - 619.
- BURLIN, F.D. (1976) - the relationship of parental education and maternal work and occupational status to occupational aspiration in adolescent females, *Journal of Vocational Behavior*, 9, 66 - 104.
- CHERRY, F. MCINTYRE, N., & JAGGERNATHSINGH D. (1991) - the experience of canadian women in trades and technology, *Women's Studies Int. Forum*, 14, 1\2, 15 - 26.
- CRAWFORD, J. D., (1978) - career development and career choice in pioneer and traditional women, *Journal of Vocational Behavior*, 12, 129 - 139.
- DEL VENTO BIELBY, D. (1978) - maternal employment and socioeconomic status as factors in daughter's career salience: some substantive refinements, *Sex Roles*, 4, 249 - 266.
- FISHBEIN, M., & AJZEN, I. (1975) - Belief, Attitude, Intention and Behavior. An Introduction to Theory and Research, Massachusetts, Addison-Wesley, 578p.
- FITZGERALD, L. F. & BETZ, N. E. (1987) - Issues in the vocational psychology of women, in W. B. Walsh & s. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (Vol. 1), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- FITZPATRICK, J. L., & SILVERMAN, T. (1989) - women's selection of careers in engineering: do traditional-nontraditional differences still exist? *Journal of Vocational Behavior*, 34, 266 - 278.
- GREENFIELD, S., GREINER, L., & WOOD, M. M. (1980) - the "feminine mystique" in male-dominated jobs: a comparison of attitudes and background factors of women in male-dominated versus female-dominated jobs, *Journal of Vocational Behavior*, 17, 291 - 309.
- HOUSER, B.B., & GARVEY, C. (1985) - factors that affect nontraditional enrollment among women, *Psychology of Women Quarterly*, 9, 105 - 117.
- JENNINGS, A. G., (1991) - The Psychosocial Development of Women in Professional, Nonprofessional, Traditional and Nontraditional Careers, Doctoral Dissertation, University of Houston.
- KIRK, B. A. (1975) - Factors affecting young women's directions toward science-technology-mathematics (National Science Foundation Grant No. GY-11311), Berkeley, California: Management Technology Career Projects.

- LECK, J., ET SAUNDERS, D. (1992) - canada's employment equity act: effects on employee selection, *Population Research and Policy Review*, 11, 21 - 49.
- LEMKAU, J. P., (1983) - women in male-dominated professions: distinguishing personality and background characteristics, *Psychology of Women Quarterly*, 8, 144 - 165.
- LITTLE, D. M., & ROACH, A. J. (1971) - videotape modeling of interest in nontraditional occupations for women, *Journal of vocational behavior*, 5, 133 - 138.
- LOUIS, M.R. (1980) - surprise and sense making: what the newcomers experience in entering unfamiliar settings, *Administrative Science Quarterly*, 25, 226 - 251.
- MARSHALL, S. J., & WIJTING, J. P., (1982) - dimensionality of women's career orientation, *Sex Roles*, 8 (2), 135 - 146.
- MATTSON, C. (1985). A Comparison of Women Enrolled in Traditional and Nontraditional Occupational Programs Concerning their Perceptions and Characteristics on Familial, Societal, Situational, Socioeconomic, Individual and Psychosocial-Emotional Factors, Doctoral Dissertation, University Microfilms International, University of New York at Albany.
- MAZEN, M. A., & LEMKAU, J. P. (1990) - personality profiles of women in traditional and nontraditional occupations. *Journal of vocational Behavior*, 37, 46 - 59.
- MEGLINO, B. M., & DEDISI, A. S. (1987) - realistic job preview: some thoughts on their more effective use in managing the flow of human resources, *Human Resource Planning*, 10, 157 - 167.
- ORCUTT, M. A., & WALSH, W. B. (1979) - traditionality and congruence of career aspirations for college women, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 1 - 11.
- PINEAULT, J., (1989) - L'Impact d'une Description Réaliste d'Emploi sur les Attentes des Candidats au Poste de Stagiaire en Comptabilité, Mémoire de maîtrise es sciences de la gestion, Montréal, Ecole des Hautes Etudes Commerciales.
- REILLY, R. R., BROWN, B., BLOOD, M. R. MALATESTA, C.Z. (1981) - The effects of realistic previews: a study and discussion of the literature, *Personnel Psychology*, 34, 823 - 834.
- SAUTER, D., SEIDL, A., & KARBON, J. (1980) - the effects of high school counseling experience and attitudes toward women's roles on traditional or nontraditional career choice, *Vocational Guidance Quarterly*, 28, 241 - 249.
- STANDLEY, K., & SOULE, B. (1974) - women in male-dominated professions: contrasts in their personal and vocational histories, *Journal of Vocational Behavior*, 4, 245 - 258.
- TANGRI, S. S. (1972) - determinants of occupational role innovation among college women, *Journal of Social Issues*, 28, 177 - 199.
- WANOUS, J. P. (1975) - tell it like it is at realistic job previews, *Personnel*, 52 (2), 50 - 60.
- WANOUS, J. P. (1992) - *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*, (3rd Ed). Reading, Mass.: Addison-Wesley, 269p.
- WILLIAMS, S. W., & MCCULLERS, J. C. (1983) - personal factors related to typicalness of career and success in active professional women, *Psychology of Women Quarterly*, 7, 343 - 357.
- WOLFE, L. K., & BETZ, N. E. (1981) - traditionality of choice and sex-role identification as moderators of the congruence of occupational choice in college women, *Journal of Vocational Behavior*, 18, 43 - 55.