

La prochaine génération d'employés

Une étude des facteurs influant la décision des étudiants de sexe masculin de 18 à 30 ans de devenir bibliothécaires professionnels aux États-Unis

The Next Generation of Employees

A Study on the Factors Influencing Male Students Ages 18-30 to Become Professional Librarians in the United States

Heidi Blackburn

Volume 63, Number 1, January–March 2017

Gestion des ressources humaines dans le contexte des bibliothèques et de l'information

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1039073ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1039073ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (ASTED)

ISSN

0315-2340 (print)

2291-8949 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Blackburn, H. (2017). La prochaine génération d'employés : une étude des facteurs influant la décision des étudiants de sexe masculin de 18 à 30 ans de devenir bibliothécaires professionnels aux États-Unis. *Documentation et bibliothèques*, 63(1), 48–60. <https://doi.org/10.7202/1039073ar>

Article abstract

A case study addresses the questions 1) what social, cultural, economic, and/or political factors influence males (ages 18-30) to become professional librarians in the United States; 2) to what extent technology has influenced males (ages 18-30) decisions to become professional librarians and; 3) what professional stereotypes they encounter.

LA PROCHAINE GÉNÉRATION D'EMPLOYÉS:

une étude des facteurs influant la décision des étudiants de sexe masculin de 18 à 30 ans de devenir bibliothécaires professionnels aux États-Unis¹

Heidi BLACKBURN

University of Nebraska Omaha (États-Unis)

RÉSUMÉ | ABSTRACT

Une étude de cas fondée sur les données se penche sur les questions suivantes : 1) quels sont les facteurs sociaux, culturels, économiques et politiques qui motivent les hommes (18-30 ans) à devenir bibliothécaires professionnels aux États-Unis ; 2) dans quelle mesure la technologie a-t-elle motivé les hommes (18-30 ans) à devenir bibliothécaires professionnels et ; 3) quels sont les stéréotypes professionnels auxquels ils sont confrontés.

The Next Generation of Employees: A Study on the Factors Influencing Male Students Ages 18-30 to Become Professional Librarians in the United States

A case study addresses the questions 1) what social, cultural, economic, and/or political factors influence males (ages 18-30) to become professional librarians in the United States; 2) to what extent technology has influenced males (ages 18-30) decisions to become professional librarians and; 3) what professional stereotypes they encounter.

Depuis le début du XX^e siècle, les hommes ont constitué un groupe minoritaire privilégié au sein de la profession de bibliothécaire aux États-Unis, mais leur nombre commence maintenant à augmenter dans les bibliothèques. Selon le *United States Bureau of Labor Statistics* (2012), la profession a connu une croissance du nombre d'employés masculins dans les bibliothèques aux États-Unis et on s'attend à une augmentation de cette affluence (Minnesota 2011), malgré la persistance des stéréotypes professionnels (Carmichael 1994 ; Wiebe 2005). Selon le *United States Census Bureau* (2010), le nombre total d'hommes dans la catégorie « Bibliothécaires, archivistes et conservateurs » aurait augmenté de 48 % (Tableau 1).

Dans le *Diversity Counts Report* (2009-2010) de l'American Library Association (ALA), il y avait 20,393 (17,2%) bibliothécaires agréés de sexe masculin sur un total de 118,546 bibliothécaires agréés (ALA 2012). Le nombre d'hommes inscrits dans les programmes de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information reconnus par l'ALA reflète le ratio actuel du nombre d'hommes dans la profession. Les hommes représentaient 20,5% (3,822) de tous les étudiants inscrits à temps plein ou à temps partiel, comparativement à la population féminine qui représentait 79,5% (14,815) (Wallace 2012). Plusieurs se demandent, tant au sein de la profession qu'à l'extérieur, pourquoi les bibliothèques actuelles emploient plus de femmes que d'hommes.

1. Ce texte, d'abord rédigé en anglais, a été traduit par Sébastien Pinsonneault.

TABLEAU 1

Historique des augmentations du nombre de bibliothécaires américains masculins

Décennie	Bibliothécaires américains masculins
1940	3,891
1950	6,303
1960	12,248
1970	22,286
1980	40,514
1990	50,056
2000	59,326

United States Census Bureau (USCB) (2010)

La bibliothéconomie n'a pas identifié les facteurs qui incitent actuellement les hommes de 18 à 30 ans (connus sous le nom de « génération du millénaire » ou « milléniaux ») à choisir la profession de bibliothécaire. Sans une compréhension de la dynamique reliée au sexe, des rôles attribués en fonction du sexe (*gender roles*) et de la technologie en milieu de travail, les facteurs de motivation des hommes travaillant en bibliothèques demeurent obscurs. Les stéréotypes professionnels peuvent être mal compris si on suppose à tort que les hommes font face aux mêmes genres de stéréotypes que les femmes dans le milieu des bibliothèques. Les normes et les rôles sociaux sont différents pour les hommes et les femmes, et les hommes qui choisissent une profession traditionnellement réservée

aux femmes font face à des types de préjugés différents de celles-ci (Williams 1991). Beggs et Doolittle (1993) et Wiebe (2005) font remarquer que d'anciens stéréotypes décrivant les hommes en bibliothéconomie comme étant efféminés ou « aimant les livres » (*bookish*) sont encore présents même aujourd'hui. En ce qui concerne les perspectives de carrière des jeunes hommes, il y a des signes que le statut social du bibliothécaire soit encore bien en dessous de celui de l'avocat, du médecin ou du membre du clergé. Explorer les raisons motivant les hommes à devenir bibliothécaires pourrait aider les employeurs à élaborer des techniques de recrutement plus précises qui correspondraient mieux aux gens auxquels elles s'adressent. La présente étude de cas tente d'identifier les facteurs qui ont participé à l'augmentation récente du nombre d'hommes appartenant à la génération du millénaire en bibliothéconomie et qui ont motivé leur décision de choisir cette profession, que ces facteurs soient sociaux, culturels, politiques, économiques ou reliés aux technologies de l'information. La théorie de l'« inclusion symbolique » (*tokenism*) de Kanter sera utilisée comme point de départ pour analyser les découvertes portant sur le statut minoritaire des hommes de la génération du millénaire au sein de la profession de bibliothécaire.

Revue de la littérature

Afin d'examiner et de comprendre les facteurs qui motivent les hommes à choisir une profession féminisée, il faut porter attention à l'intersectionnalité d'une multiplicité de facettes, comprenant les rôles liés au sexe et les stéréotypes, la bibliothéconomie, la sociologie et la psychologie organisationnelle. La portée de la revue de littérature sera limitée principalement aux États-Unis, aux employés de sexe masculin dans les bibliothèques (administrateurs et employés subalternes) ainsi qu'aux stéréotypes associés à la présence des hommes dans ces fonctions. L'impact des hommes dans des rôles non traditionnels sera abordé, mais les questions associées aux hommes gais dans les bibliothèques ne seront pas examinées.

Plusieurs expressions utilisées dans cette revue de littérature exigent une définition. Premièrement, les *milléniaux* font référence aux hommes nés entre 1981 et aujourd'hui. Deuxièmement, la *technologie* représente le matériel informatique (y compris, mais sans s'y limiter, les ordinateurs de bureau, les imprimantes et les appareils informatiques personnels pour le travail ou les activités de loisirs) et les logiciels (y compris les courriels, les logiciels spécialisés, les médias sociaux et les applications Web). Finalement, c'est la définition de Kanter (1977) pour l'expression « alibis » (*tokens*) qui sera utilisée : toute situation dans laquelle des proportions de types significatifs de personnes sont très asymétriques et où ces personnes sont traitées comme des représentants de leur catégorie. Ici, un alibi est un

représentant de tous les hommes parce que ceux-ci sont moins nombreux parmi la plus grande population féminine de bibliothécaires.

La culture organisationnelle est une ressource stratégique qui peut assurer la pérennité et le succès d'une bibliothèque en utilisant les résultats stratégiques, l'innovation et la gestion. George et Jones définissent la culture organisationnelle comme étant « les pratiques, les valeurs, les croyances et les hypothèses sous-jacentes de groupes formels et informels » (2008, 567). Garcia explique que « les institutions sont des constellations de pratiques établies et durables, de croyances, de rôles et de significations qui façonnent et sont façonnées par les actions des individus. Elles fournissent des règles, des normes, des idées et des hypothèses, et nous permettent ou non d'agir » (2011, 150). Quand la culture est inclusive envers tous les employés, la bibliothèque en tant que milieu de travail peut avoir un effet positif pour attirer du personnel, amener les administrateurs et les donateurs à créer des évaluations favorables, jetant ainsi un éclairage positif sur l'ensemble des bibliothèques (Kaarst-Brown, Nicholson, von Dran & Stanton 2004).

La culture organisationnelle peut aussi avoir l'effet contraire, en créant de l'anxiété et une érosion de l'effectif si les employés ne se sentent pas bienvenus. Des problèmes tels que les stéréotypes, la discrimination et le harcèlement sexuel viennent compliquer un environnement de travail qui autrement serait efficace (Greer, Stephens & Coleman 2001). L'analyse sociale du milieu de travail en entreprise de Kanter (1977) suggère que l'inclusion symbolique et la polarisation peuvent jouer un rôle majeur dans l'expérience générale négative de la culture du milieu de travail. L'étude de Greer, Stephens et Coleman nous met en garde, alors que les bibliothèques deviennent plus diversifiées, sur la façon dont les rôles liés aux sexes peuvent s'« immiscer » (2001, 137) dans le milieu de travail et se traduire par du « harcèlement sexuel, des relations dysfonctionnelles entre collègues, des stéréotypes, de la discrimination et d'autres phénomènes préjudiciables comme des actes violents » (2001, 137). Les auteurs de cette étude affirment que les organisations doivent être proactives dans la création d'environnements qui permettent d'accroître les chances de succès de tous les membres. La diversité culturelle comme la diversité sexuelle peuvent contribuer positivement au milieu de travail de la bibliothèque quand les moyens sont pris pour que les employés de toute appartenance se sentent intégrés et valorisés.

Les hommes dans les bibliothèques

La littérature en bibliothéconomie regorge d'articles d'opinion au sujet des hommes qui travaillent en bibliothèques (Gordon 2004 ; Holland 2007 ; Tennant 2006), mais ceux-ci manquent de fondement solide prenant appui sur la recherche empirique. Les rares publications incluent de

courts textes (de Long 2007 ; Munn 1993) ou portent sur des sujets comme les façons de créer un meilleur environnement de travail (DeLaat 2007 ; Kaspar & Mosley 2008) ou les stéréotypes relatifs aux hommes et aux femmes (Arant & Benefiel 2002 ; Dickinson 2003 ; Slagell 2005 ; Wallace, Tolley-Stokes & Estep 2011). Alors que le nombre de femmes bibliothécaires aux États-Unis continue d'augmenter au XX^e siècle, les stéréotypes sur les hommes et les femmes en bibliothèques font leur apparition et commencent à affecter la profession (Glab 1972). L'étude de Carmichael (1992), qui explore les stéréotypes et les perceptions selon le sexe dans les bibliothèques aux États-Unis, demeure aujourd'hui la référence pour les études de genre (*gender studies*) en bibliothèques. Son travail met l'accent sur le fait que les hommes dans la profession se définissent explicitement comme « homme en premier, bibliothécaire en deuxième », essayant fortement de protéger leur image des stéréotypes négatifs associés à l'emploi.

Les stéréotypes sur les hommes bibliothécaires au XXI^e siècle

La société associe le travail en bibliothèques à un « travail de femmes », et toute personne qui y travaille doit nécessairement être une femme ou être féminine. Les films, les livres et les autres médias populaires mettent l'accent sur l'image générale du bibliothécaire, comme si un seul type existait pour les deux sexes (Duke 1999 ; Garcia 2011). Hickey (2006) a détaillé les expériences de travail au sein d'une main-d'œuvre à prédominance féminine, offrant un aperçu approfondi sur les expériences des hommes en tant que bibliothécaires universitaires. Dickinson (2003) a fait état d'un biais historique quant aux stéréotypes négatifs à l'égard des hommes bibliothécaires, ce biais ayant fait son apparition avec la description, dans les films et les programmes télévisés d'aujourd'hui, des premiers bibliothécaires américains au temps du colonialisme. Au moyen d'une étude pilote basée sur l'étude initiale de Carmichael (1992), Piper et Collamer (2001) ont enquêté sur les attitudes des hommes vis-à-vis de la perception de soi, des stéréotypes en bibliothèques et des communautés de travail. Dans les 118 sondages recueillis pour l'analyse, tous les répondants ont mentionné avoir été affectés à des tâches traditionnellement associées à un « travail d'hommes », mais ne pensaient pas que les hommes sont plus habiles technologiquement que les femmes (malgré l'association entre technologie et « travail d'hommes ») (Piper & Collamer 2001, 410).

Mosley (2002) s'est penchée sur les stéréotypes associés aux bibliothécaires des deux sexes et s'est demandé à quoi ressembleraient les bibliothèques du futur (et, par

conséquent, les bibliothécaires). Elle s'est intéressée aux tâches reliées au travail, aux perceptions ainsi qu'à l'image de soi, tout en reconnaissant que le nombre de bibliothécaires faisant partie de la génération X (la génération précédant les milléniaux) est significativement plus bas que dans des professions comparables. L'étude de Davis-Kendrick (2009), qui porte sur les facteurs motivationnels incitant les hommes afro-américains à devenir bibliothécaires, est l'étude la plus récente sur les hommes bibliothécaires. En

L'étude de Carmichael (1992), qui explore les stéréotypes et les perceptions selon le sexe dans les bibliothèques aux États-Unis, demeure aujourd'hui la référence pour les études de genre (gender studies) en bibliothèques.

plus d'identifier les facteurs qui ont mené les hommes afro-américains à poursuivre leur maîtrise en bibliothéconomie, le sondage, auquel ont répondu 93 participants, s'est penché sur divers aspects, comme l'opinion des hommes bibliothécaires à propos de la parité hommes-femmes dans la profession, leurs objectifs professionnels, le taux de satisfaction relié à l'em-

ploi et les avantages perçus, ainsi que les obstacles à la profession de bibliothécaire. Les réponses des participants de cette étude servent de point de départ pour renforcer l'affirmation selon laquelle la technologie pourrait être un facteur incitant les hommes de la génération du millénaire à choisir la profession de bibliothécaire.

Les sexes et les rôles qui leur sont associés

Le sexe biologique est une variable importante en psychologie et les études sur les rôles liés au genre sont innombrables. Le genre est une variable dans plusieurs études portant sur les rôles en milieu de travail, notamment dans les professions non traditionnelles (p. ex. Hayes 1986 ; Heppner & Heppner 2009 ; Jome, Surething & Taylor 2005 ; Leidner 1991). La plupart des études se concentrent sur les infirmiers (Rochlen, Good & Carver 2009 ; Torkelson & Seed 2011) et les enseignants au primaire (Cognard-Black 2004 ; Cushman 2005 ; Wiest 2003). Les études de Lupton (2006), Simpson (2005) et Williams (1992) documentent les rôles selon les sexes dans les professions non traditionnelles, mais la profession de bibliothécaire y fait seulement figure d'une profession à prédominance féminine, comme les enseignantes au primaire, les agentes de bord et les infirmières.

Deux des plus récentes études, soit celle de Cross et Bagilhole (2002) et celle de Simpson (2005), mettent l'accent sur l'expérience des hommes travaillant dans des professions à prédominance féminine et incluent les bibliothécaires dans leur étude transversale. Cross et Bagilhole (2002) affirment que l'entrée des hommes dans des emplois non traditionnels ne signale aucun changement dans leur position privilégiée en tant que genre et que la plupart des hommes ayant pris part à leur étude ont montré qu'ils essayaient de maintenir des signes de masculinité traditionnels dans leur milieu de travail. L'étude de Simpson (2005) a permis de découvrir

qu'on s'attend généralement à ce que les hommes bibliothécaires ne cherchent pas activement une carrière non traditionnelle, mais qu'ils y aboutissent au terme d'un processus général de choix de carrière. Pour plus de la moitié des répondants, la profession de bibliothécaire était en effet le « deuxième meilleur choix » (Simpson 2005, 369) de carrière après des tentatives infructueuses dans d'autres emplois.

Les hommes et l'ascenseur de verre

Christine Williams (1992) a utilisé pour la première fois l'expression « ascenseur de verre » (*glass escalator*) dans son étude sur les hommes occupant des rôles non traditionnels. L'expression désigne l'action de promouvoir rapidement des hommes en raison de leur sexe à des postes d'administration dans des professions à prédominance féminine, malgré un manque propre de qualifications ou d'aspiration à l'avancement. On discute encore de l'ascenseur de verre dans les travaux sur l'équité entre les sexes et la stratification sexuelle dans les emplois (Budig 2002; Cross & Bagilhole 2002; Maume 1999; Simpson 2004; Snyder & Green 2008; Wingfield 2009). Les chercheurs ont utilisé le concept d'ascenseur de verre afin de décrire les avantages chez les infirmiers, les travailleurs sociaux, les techniciens juridiques ainsi que chez les bibliothécaires, et constatent des salaires plus élevés et des promotions plus rapides même quand les hommes sont en minorité (Floge & Merrill 1986; Heikes 1991; Pierce 1995; Williams 1995).

Dans son étude sur les infirmiers, les enseignants du primaire, les travailleurs sociaux et les bibliothécaires, Williams (1995) a découvert que les alibis féminins et masculins, au sens de Kanter, n'éprouvaient pas de la même façon l'isolement, la visibilité accrue, l'accès bloqué aux réseaux sociaux et les stéréotypes. Williams (1995) met l'accent sur le fait que l'avantage des hommes réside dans la structure et les interactions quotidiennes au travail, et qu'ils se retrouvent alors à lutter pour rester en place dans des emplois culturellement féminisés. Inversement, l'étude de Wingfield (2009) sur les infirmiers noirs suggère que seuls les hommes caucasiens connaissent le phénomène de l'ascenseur de verre, tandis que les autres groupes raciaux œuvrant dans des professions à prédominance féminine peuvent faire face à des relations tendues, des stéréotypes de la part des patients pouvant nuire aux soins ainsi qu'à des préjugés de leurs supérieurs pouvant empêcher d'obtenir des promotions. Ces études suggèrent des variables qui diffèrent de données strictement mathématiques, telles que le sexe et la race, et qui pourraient jouer un rôle dans la

possibilité de voir apparaître une forme d'inclusion symbolique dans le milieu de travail.

Williams a suggéré récemment que le concept d'ascenseur de verre ne serait peut-être pas pertinent dans les « milieux de travail néolibéraux » (2013, 11). Elle fait remarquer que ce concept fait davantage référence à des organisations de travail hiérarchiques traditionnelles qu'aux nouveaux environnements de travail composés d'équipes interdisciplinaires horizontales. Williams affirme : « Les concepts de plafond de verre et d'ascenseur de verre semblent beaucoup trop statiques pour décrire ce qui se passe vraiment à notre époque axée sur les emplois flexibles et les projets horizontaux et atypiques. » (2013, 13) Elle suggère que nous avons besoin de nouvelles métaphores pour comprendre la persistance des privilèges accordés aux hommes dans les organisations néolibérales plus aplaties, et que celles-ci ne pourront venir qu'avec des recherches plus poussées.

Christine Williams (1992) a utilisé pour la première fois l'expression « ascenseur de verre » (glass escalator) dans son étude sur les hommes occupant des rôles non traditionnels. L'expression désigne l'action de promouvoir rapidement des hommes en raison de leur sexe à des postes d'administration dans des professions à prédominance féminine, malgré un manque propre de qualifications ou d'aspiration à l'avancement.

Si nous nous référons à la théorie de l'inclusion symbolique de Kanter (1977), les hommes pourraient bien dominer les niveaux les plus élevés dans les organisations et monopoliser les plus hauts rangs autant dans les professions traditionnelles que non traditionnelles, peu importe qu'ils fassent partie ou non d'un groupe alibi. Historiquement, dans les emplois à vocation féminine, plus le poste était élevé, plus il y avait de chance qu'il soit occupé par un homme (Williams 1995). Dans les milieux à prédominance féminine (infirmières, bibliothécaires, ensei-

gnantes au primaire et travailleuses sociales), les hommes ne sont pas confrontés à des situations où ils n'ont pas accès à des promotions en raison de leur sexe, ils vivent plutôt la situation inverse; ils se retrouvent rapidement promus à des postes plus élevés grâce à l'ascenseur de verre.

La génération du millénaire

La *génération du millénaire* (ou la *génération Y*, ou les *natifs numériques*, peu importe le nom) est devenue la génération la plus récente dans le milieu de travail. Les études sur les bibliothécaires issus de cette génération sont limitées. Il existe toutefois de nombreuses publications qui comprennent des observations générales sur le caractère de cette génération (Artman 2008; Buschman 2007; Gordon 2005; Gordon 2006; Yates 2008), particulièrement dans le domaine des affaires et sur le plan psychologique (Deal, Altman & Rogelberg 2010; Hershatter & Epstein 2010; Ng, Schweitzer & Lyons 2010; Pasiaka 2009). L'avis des chercheurs diffère sur les années qui circonscrivent les millénaires (1977-2000),

mais les estimations portent à croire que sur une population américaine de 300 millions, 95 millions de personnes en font partie. Malgré de nombreuses études décrivant le rôle des sexes, celui de la technologie dans les bibliothèques ainsi que les caractéristiques des milléniaux, il existe une lacune dans la littérature concernant les facteurs sociaux, culturels, économiques, politiques et technologiques qui motivent les hommes à devenir bibliothécaires.

Méthodologie

La question centrale dans la présente étude est « Qu'est-ce qui motive les hommes (18-30 ans) à choisir une profession féminisée traditionnellement stéréotypée ? ». Les sous-questions de recherche sont les suivantes :

1. Quels facteurs sociaux, culturels, économiques, politiques et technologiques motivent les hommes (18-30 ans) actuellement inscrits dans un programme de maîtrise à devenir bibliothécaires professionnels ?
2. Est-ce que la technologie informatique joue un rôle dans l'attrait qu'exerce la profession de bibliothécaire sur les hommes (18-30 ans) ?
3. Quels sont les stéréotypes professionnels auxquels les hommes (18-30 ans) sont confrontés au sein de la profession de bibliothécaire ?
4. De quelle façon la théorie de l'inclusion symbolique de Kanter s'applique-t-elle aux hommes de la génération du millénaire qui choisissent la profession de bibliothécaire ?

Le but de la présente étude de cas est d'identifier les facteurs qui motivent les hommes, nés entre 1981 et aujourd'hui, à devenir bibliothécaires professionnels. Il s'agit d'un examen approfondi des hommes inscrits dans les programmes de maîtrise américains reconnus par l'American Library Association (ALA). Ces programmes comprennent les programmes de bibliothéconomie traditionnelle et les nouveaux programmes en sciences de l'information (y compris les *iSchools*) qui délivrent des diplômes tels que la maîtrise en bibliothéconomie (*Master of Library Science* ou *Master of Librarianship*), la maîtrise ès arts, la maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information (*Master of Library and Information Studies*) et la maîtrise ès science. La recherche s'est concentrée sur trois universités stratégiquement sélectionnées et s'est basée sur l'analyse détaillée et approfondie des données obtenues par le biais d'un sondage en ligne et d'entrevues, ainsi que sur l'analyse des données du rapport statistique ALISE 2012 (Wallace 2012). L'échantillon à choix raisonné comprenait les participants au sondage inscrits dans un programme d'études supérieures en bibliothéconomie et sciences de l'information au sein d'une université du Midwest américain, d'une université

de l'Est des États-Unis ainsi que d'une université de l'Ouest des États-Unis. Il inclut des hommes de toutes races nés après 1981 actuellement inscrits dans un programme d'études supérieures en bibliothéconomie et sciences de l'information dans un établissement d'enseignement supérieur.

Résultats

Les participants à l'étude

Les participants à l'étude étaient des hommes inscrits à un programme de maîtrise reconnu par l'ALA à l'automne 2013. Les programmes de maîtrise comprenaient une combinaison des trois programmes initialement ciblés par l'étude et situés dans les régions du Midwest, de l'Est et de l'Ouest américain (3/37, 20 %) et d'autres programmes initialement non ciblés (34/37, 80 %), grâce à une distribution auprès de personnes intéressées qui ont découvert le sondage par elles-mêmes. Les participants à l'étude étaient inscrits à une combinaison de programmes traditionnels en bibliothéconomie et sciences de l'information (31/37, 84 %) et de programmes des *iSchools* (6/37, 16 %).

Il n'a pas été demandé aux participants de divulguer s'ils avaient déjà travaillé en bibliothèques, que ce soit avant l'étude ou au moment même de l'étude. Toutefois, les réponses ont indiqué qu'un certain nombre d'étudiants avaient déjà travaillé en bibliothèques, ou y travaillaient actuellement. Les participants qui ont consenti à répondre au sondage (N = 271) étaient des hommes (268/271, 99 %); 252/268 (94 %) d'entre eux ont déclaré faire partie de la tranche d'âge des 18-30 ans (231/268, 92 %). Le profil racial du groupe des 18-30 ans était blanc/caucasien (193/231, 84 %), afro-américain (3/231, 1 %), hispanique (8/231, 3 %), asiatique (12/231, 5 %), insulaire du Pacifique (0, 0 %), autre (7/231, 3 %) et multiracial (8/231, 3 %).

Les questions du sondage

Le sondage en ligne portait sur une variété de thèmes axés sur les rôles des sexes, la technologie, les stéréotypes en bibliothèques, et a servi à recueillir des données démographiques personnelles. Les questions fondées sur l'échelle de Likert (fortement en accord (1) à fortement en désaccord (5)) demandaient aux répondants d'évaluer les raisons qui les ont conduits à choisir la profession de bibliothécaire, comme l'amour des livres, l'apprentissage et la stimulation intellectuelle; l'expérience de travail; des environnements de travail non menaçants; l'avancement social; la gestion d'une bibliothèque; les technologies de l'information; les moyens financiers; l'intérêt dans les jeux et; la possibilité de travailler avec le public (Tableau 2, page suivante).

TABLEAU 2

**Motifs ayant influencé les participants dans leur choix d'une profession en bibliothèques
(questions du sondage selon l'échelle de Likert)**

#	Motifs	Fortement en accord			Fortement en désaccord		Moyenne	Écart-type
		1	2	3	4	5		
1	Amour des livres	99	89	17	12	3	1,78	0,91
2	Expérience professionnelle	74	59	38	29	20	2,37	1,31
3	Environnements de travail non menaçants	25	60	70	52	13	2,85	1,09
4	Avancement social	65	81	34	30	10	2,27	1,16
5	Gestion de bibliothèque	65	72	48	24	11	2,29	1,15
6	Technologies informatiques	31	67	62	45	15	2,75	1,14
7	Moyens financiers	49	96	31	34	10	2,36	1,12
8	Travail avec le public	37	83	51	37	12	2,56	1,12
9	Jeux	15	27	42	79	57	3,62	1,19
Total = 220 participants								

La technologie

La technologie a été identifiée comme un facteur personnel ayant influencé les participants à devenir bibliothécaires (18/84, 22%) et joue généralement un rôle chez les hommes qui désirent entrer dans la profession (20/84, 24%). Les participants ont fait mention d'un écart entre les rôles des sexes dans les bibliothèques comme milieu de travail (23/51, 45%); ils ont également mentionné les stéréotypes relatifs à la technologie associés aux hommes bibliothécaires (6/51, 12%); ils ont enfin évoqué les attentes sociales à l'égard des rôles des sexes et de la technologie dans les bibliothèques (5/51, 10%).

Les hommes bibliothécaires

Les réponses aux questions du sondage portant sur les bibliothécaires professionnels de sexe masculin en général indiquent que les participants se sont surtout concentrés sur les hommes en tant que groupe minoritaire hautement visible en bibliothéconomie (26/68, 38%), préoccupation suivie de près par les stéréotypes féminins associés à la bibliothéconomie (16/68, 24%). Les participants ont exprimé le besoin que soient mis en place de plus grands efforts de recrutement afin de cibler les hommes (16/68, 24%).

Les questions d'entrevue

Parmi les personnes qui ont répondu au sondage, vingt et un participants se sont portés volontaires afin de prendre part à des entrevues structurées à l'aide d'un guide d'entrevue. L'entretien leur a permis de partager leurs expériences, telles que les raisons qui les ont poussés à devenir bibliothécaires, leur utilisation personnelle de la technologie, leur expérience des stéréotypes associés aux bibliothécaires

ainsi que les événements qui les ont menés à prendre la décision d'étudier en bibliothéconomie. L'analyse des verbatim a suivi les techniques de codage décrites par Krathwohl (1998).

Choisir la profession de bibliothécaire

Les participants ont abordé dans leur réponse le recrutement par le biais d'un contact personnel (10/40, 25%), la bibliothéconomie comme cheminement de carrière alternatif (8/40, 20%), les expériences de travail antérieures dans une bibliothèque (7/40, 17,5%), la passion pour la bibliothéconomie (6/40, 15%), les expériences antérieures en tant que gestionnaire de bibliothèque (6/40, 15%). Il a aussi été fait mention du travail en bibliothèque vu comme un « emploi de rêve » (2/40, 5%). Les objectifs professionnels à long terme en bibliothéconomie incluaient, pour certains participants, l'attrait pour le travail administratif (6/20, 30%), tandis que d'autres ont déclaré ne pas avoir d'intérêt pour les tâches administratives pour l'instant (5/20, 25%). Certains ont mentionné le besoin de bien mesurer les avantages et les inconvénients avant de s'engager dans un poste administratif (8/20, 40%). Les perceptions de 12 répondants à l'égard des bibliothécaires de sexe masculin en général se sont concentrées sur les stéréotypes masculins en bibliothéconomie (3/12, 25%), les perceptions du public sur les rôles liés aux sexes des hommes bibliothécaires (4/12, 34%) ainsi que sur certains aspects relatifs à l'environnement de travail liés au fait d'être un homme bibliothécaire.

Les stéréotypes

Vingt et un participants ont mentionné l'existence de stéréotypes publics négatifs envers les hommes qui deviennent bibliothécaires (13/40, 32,5%), alors que certains ont

déclaré avoir été stéréotypés négativement en tant que bibliothécaires (6/40, 15 %). D'autres participants croient que les stéréotypes à l'égard des hommes bibliothécaires n'existent pas (7/40, 17,5 %) et ont admis n'avoir jamais été stéréotypés négativement du fait qu'ils sont des hommes bibliothécaires (14/40, 35 %). Les participants ont fait remarquer que les tâches de travail étaient attribuées en fonction du sexe en bibliothéconomie (10/53, 19 %) et ont fait état de certaines perceptions du public à l'égard des bibliothécaires masculins (13/53, 25 %). Neuf participants (17 %) croient que le public et la profession de bibliothécaire demandent aux hommes d'avoir un rôle lié aux systèmes informatiques ou à la technologie dans le milieu de travail.

La technologie

Quarante réponses ont décrit le niveau de confort des participants à l'égard de l'utilisation de la technologie informatique (y compris le désir d'acquérir de nouvelles technologies et de s'y initier). Quinze participants (38 %) ont déclaré avoir un niveau de confort avec la technologie supérieur à celui de leurs collègues, et ont affirmé partager un grand enthousiasme pour la technologie. Dix-sept commentaires portant sur les hommes bibliothécaires et la technologie dans les bibliothèques ont permis d'identifier la technologie comme un facteur de recrutement au sein de la profession de bibliothécaire (7/21, 33 %); pour d'autres, la technologie n'est pas un facteur de recrutement chez les hommes (5/21, 24 %); d'autres encore ont souligné que de plus grands efforts de recrutement devraient être faits pour attirer les hommes en bibliothéconomie (4/21, 19 %).

Discussion

La première sous-question de l'étude s'intéressait aux facteurs sociaux, culturels, économiques et politiques qui motivent les hommes de la génération du millénaire actuellement inscrits dans un programme d'études supérieures en bibliothéconomie et sciences de l'information à devenir bibliothécaires professionnels. Selon les données, les facteurs sociaux apparaissent largement comme ceux qui ont le plus d'influence sur la décision des hommes de la génération du millénaire d'étudier en bibliothéconomie afin de devenir bibliothécaires, comparativement aux facteurs culturels, économiques et politiques. Les données recueillies lors du sondage et des entrevues ont donné 12 motifs: l'amour des livres, l'apprentissage et la stimulation intellectuelle; le recrutement dans la profession par le biais d'un contact personnel; l'expérience professionnelle; le choix de carrière alternatif; l'environnement de travail non menaçant; l'avancement social; la passion pour la bibliothéconomie; la gestion de bibliothèques; les technologies informatiques; les moyens financiers; l'intérêt dans les jeux et; la possibilité de travailler avec le public. Le motif des technologies informatiques est traité à la deuxième sous-question.

Les facteurs qui motivent les hommes de la génération du millénaire à devenir bibliothécaires

L'amour des livres, l'apprentissage et la stimulation intellectuelle

Dans le sondage, l'amour des livres, l'apprentissage et la stimulation intellectuelle constituent l'attrait le plus fort pour les participants qui se dirigent vers la profession de bibliothécaire (n = 220), 85 % d'entre eux ayant répondu être « fortement en accord » ou « plutôt en accord ». Les participants ayant pris part au sondage et aux entrevues ont parlé affectueusement de leur amour de la bibliothèque dans leur jeunesse, la voyant comme un endroit sûr pour se développer et grandir, et l'utilisant souvent comme adulte pour poursuivre leur éducation. Cela en dit long sur la profession lorsque les expériences des usagers dans les bibliothèques sont à ce point positives qu'ils deviennent eux-mêmes bibliothécaires pour perpétuer le rôle de ces derniers et répondre aux besoins des gens dans la communauté.

Le recrutement par le biais d'un contact personnel

Avoir un contact personnel (un époux ou une épouse, un ami ou une amie, un ou une bibliothécaire, un ou une collègue) qui recommande la profession de bibliothécaire (en s'inspirant souvent de leur propre amour des livres, de l'apprentissage et de la stimulation intellectuelle) est un puissant facteur de motivation dans le choix de la profession. Les participants aux entrevues ont longuement parlé de la façon dont un contact personnel les a inspirés à devenir bibliothécaires, souvent des années après leurs expériences positives dans les bibliothèques publiques et universitaires.

L'expérience professionnelle

Les participants ont fait état d'expériences positives lorsqu'ils ont travaillé dans des bibliothèques en tant que commis ou étudiants, ou en occupant différentes fonctions non professionnelles au sein d'une bibliothèque. Ces expériences les ont plus tard motivés à obtenir un diplôme professionnel, que ce soit pour acquérir davantage de compétences ou pour obtenir des promotions menant à des postes plus élevés avec plus de responsabilités.

Le choix de carrière alternatif

Certains participants ont mentionné avoir changé de carrière, indiquant avoir été encouragés à devenir bibliothécaires plus tard dans leur vie, après avoir œuvré dans un autre domaine. D'autres participants ont déclaré occuper un emploi et être devenus insatisfaits du domaine dans lequel ils travaillaient. Pour d'autres encore, les perspectives d'emploi dans la profession initialement choisie n'étaient pas satisfaisantes et/ou des circonstances favorables se sont présentées pour aller en bibliothéconomie.

Les environnements de travail non menaçants

En général, les participants ne perçoivent pas les bibliothèques comme des environnements de travail non menaçants en ce qui concerne les préjugés sexistes et les stéréotypes auxquels ils pourraient être amenés à faire face. En fait, c'est plutôt le contraire : les participants ont massivement rapporté l'existence de stéréotypes et de préjugés sexistes dans leur milieu de travail, contrairement à l'idée qui veut que la bibliothèque soit un lieu neutre à cet égard.

L'avancement social

Les participants ont fait ressortir l'attitude de service qui prévaut en bibliothéconomie comme moyen de promouvoir l'avancement social. Les participants au sondage (66 %) ont inscrit que contribuer à l'amélioration de la société par le biais de la bibliothéconomie était un facteur de motivation élevé. Cela reflète un changement de paradigme fondamental dans la bibliothéconomie américaine, depuis les « gardiens de livres » au XX^e siècle à une profession axée sur les services et les besoins des usagers, en particulier auprès des populations mal desservies.

La passion pour la bibliothéconomie

Certains participants se sont sentis appelés vers la bibliothéconomie en raison d'idéaux inhérents à la profession, comme l'attitude de service, la liberté intellectuelle, l'alphabétisation et l'apprentissage tout au long de la vie. Ces idéaux ont souvent été mentionnés en conjonction avec les expériences positives en bibliothèques des participants, que ce soit en tant qu'usagers ou employés. Les participants ont également mentionné des aspects de la bibliothéconomie comme « l'égalité d'accès, le respect des individus et de la diversité, et la garantie d'un accès libre et gratuit à l'information » (Rubin 2010, 302-303; voir aussi Harris 1992; Harris 1999).

La gestion en bibliothèques

Les personnes interviewées ont montré une hésitation surprenante envers la gestion en bibliothèques et les rôles administratifs. Alors que par le passé les hommes étaient promus rapidement grâce à l'ascenseur de verre (Floge & Merrill 1986; Heikes 1991; Pierce 1995; Williams 1995), un poste d'administrateur leur étant presque garanti dans le cadre des efforts de recrutement de l'ALA au milieu des années 1960, les hommes de la génération du millénaire se sont plutôt montrés intéressés par le côté service de la bibliothéconomie.

Une occasion de travailler avec le public

Travailler avec le public est un facteur de motivation pour près de la moitié des participants au sondage (55 % d'entre eux ont répondu être « fortement en accord » ou « plutôt en accord »). Ces résultats correspondent étroitement à leur intérêt pour les idéaux professionnels et la possibilité d'agir comme des agents de changements sociaux. Les

participants ont mentionné vouloir améliorer la bibliothèque pour mieux servir le public et accroître les compétences des usagers, par le biais, par exemple, de programmes de littératie numérique ou de lecture. Cette réponse fait écho au rapport de Davis-Kendrick (2009), dans lequel 53 % des participants ont répondu avoir choisi la profession de bibliothécaire parce qu'ils voulaient aider les gens ou s'engager dans une carrière axée sur les services.

L'intérêt pour les jeux

L'intérêt pour les jeux semble avoir moins de portée comme facteur de recrutement auprès des hommes. Seulement 15 % des participants issus des *iSchools* (11/72) se sont déclarés « fortement en accord » ou « plutôt en accord » avec le fait que les jeux dans les bibliothèques ont été un facteur dans leur décision de devenir bibliothécaires professionnels, comparativement à 21 % des participants issus des programmes traditionnels en bibliothéconomie et sciences de l'information (31/148). C'est un sous-secteur relativement nouveau en bibliothéconomie, et il se peut que les étudiants de la génération du millénaire ne se rendent pas encore compte qu'il s'agit là d'un domaine émergent pour l'expertise en information.

Les moyens financiers

Soixante-six pour cent des participants au sondage se sont déclarés « fortement en accord » ou « plutôt en accord » avec le fait qu'ils cherchent un emploi en bibliothéconomie pour des motifs financiers. Soixante-trois pour cent (45/72) des participants issus des *iSchools* se sont déclarés « fortement en accord » ou « plutôt en accord » avec le fait que les moyens financiers ont été un facteur dans leur décision de devenir bibliothécaires professionnels, comparativement à 36 % (53/148) des participants venant des programmes traditionnels en bibliothéconomie et sciences de l'information. Les participants ont admis qu'ils sont conscients que le métier de bibliothécaire est un emploi moins bien payé, mais qu'ils ont besoin d'un emploi pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Obtenir un diplôme professionnel les aiderait à atteindre un salaire plus élevé, souvent nécessaire pour pouvoir continuer à travailler dans un domaine qu'ils aiment.

L'influence de la technologie sur les hommes de la génération du millénaire

La deuxième sous-question de l'étude visait à savoir dans quelle mesure la technologie a motivé la décision des hommes de la génération du millénaire actuellement inscrits dans un programme de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information de devenir bibliothécaires professionnels. Les résultats indiquent que les hommes de cette génération sont motivés par le désir d'utiliser les ordinateurs et les nouvelles technologies informatiques. Selon les données, la technologie informatique est généralement un facteur de recrutement au sein de la profession de bibliothécaire.

La perception de l'utilisation future des technologies informatiques dans les bibliothèques

Le désir d'utiliser les ordinateurs et les nouvelles technologies informatiques a été identifié par les hommes comme une raison de devenir bibliothécaires professionnels. Pour certains participants, l'occasion de s'informer sur les nouvelles technologies est un facteur d'adhésion à la profession, tandis que d'autres désirent introduire, dans leurs futures organisations, les nouvelles technologies qu'ils utilisent déjà dans leur vie personnelle. Parmi les participants au sondage, 44,5 % ont déclaré être « fortement en accord » ou « plutôt en accord » (37) avec le fait que les technologies informatiques ont été un facteur dans leur décision, ce qui est comparable à l'étude de Davis-Kendrick (2009), dans laquelle les participants ont identifié leur goût pour la technologie comme une des raisons pour lesquelles ils sont devenus bibliothécaires. Soixante-seize pour cent des participants (113/148) issus des programmes traditionnels en bibliothéconomie et sciences de l'information ont affirmé être « fortement en accord » ou « plutôt en accord » avec le fait que la technologie informatique a été un facteur dans leur décision de devenir bibliothécaires professionnels, comparativement à 44 % des participants issus des *iSchools* ayant affirmé être « fortement en accord » ou « plutôt en accord » (32/72).

La technologie comme facteur personnel

La technologie était un facteur personnel de recrutement dans 22 % des réponses au sondage (18/84). Ce sentiment a été exprimé par de nombreux participants, soutenant l'idée qui veut que les hommes se joignent au milieu des bibliothèques pour utiliser la technologie comme moyen de répondre aux besoins des usagers et pas simplement pour l'utiliser au quotidien dans leurs fonctions. D'après les données, l'intérêt d'utiliser la technologie dans les bibliothèques vient du fait qu'elle est un outil pour aider les autres, au lieu d'être simplement un avantage secondaire du travail de bibliothécaire.

La technologie comme facteur général

Certains participants pensent que la technologie pourrait jouer un rôle dans l'attrait qu'exerce la bibliothéconomie sur les hommes en tant que groupe. Dans cette étude, 24 % des réponses au sondage (20/84) ont indiqué que la technologie est généralement un facteur de recrutement auprès des hommes. Les réponses aux questions d'entrevue viennent appuyer cette affirmation, alors que 33 % des personnes interviewées pensent qu'elle joue un rôle dans le recrutement des hommes (7/21). Les réponses regroupées du sondage (20/84) et des entrevues (7/21) viennent soutenir l'idée que la technologie, dans son ensemble, joue généralement un rôle pour attirer les hommes dans la profession.

Il est intéressant de remarquer qu'il peut s'agir ici d'un stéréotype appliqué à soi-même. Les participants ont peut-être donné la réponse qu'ils croyaient être la bonne en raison des normes sociales qui lient les hommes et la technologie. Ils peuvent ou non avoir dit être personnellement motivés par ce facteur, mais ils peuvent aussi avoir dit que c'est vrai pour la population des bibliothécaires masculins en général comme moyen de justifier leur propre décision de devenir bibliothécaires, en mettant en évidence un facteur « masculin » justifiable selon les normes sociales.

Ces observations suggèrent que l'affluence accrue d'hommes en bibliothéconomie pourrait être attribuée à une augmentation de l'utilisation de la technologie dans la société dans son ensemble. Au fur et à mesure que l'utilisation de la technologie augmente dans la vie personnelle des usagers et des employés, les bibliothécaires apprennent à servir la population par l'intermédiaire d'outils tels que les sites Web de bibliothèque, les médias sociaux, les liseuses électroniques, les contenus numériques et les services de référence en ligne. Il est possible, si on se fie aux réponses des participants, que cette augmentation des services faisant appel à la technologie informatique attire les hommes au sein de la profession.

La théorie de Kanter et les stéréotypes à l'égard des hommes bibliothécaires

Une des sous-questions de l'étude portait sur la façon dont la théorie de l'inclusion symbolique de Kanter s'applique aux hommes de la génération du millénaire qui choisissent la profession de bibliothécaire. Un lien a déjà été établi entre l'image traditionnellement stéréotypée de la femme bibliothécaire et cette théorie. Les stéréotypes négatifs auxquels ont été confrontés les hommes de la génération du millénaire dans cette étude portent sur la bibliothéconomie comme profession féminisée et le bibliothécaire masculin comme « celui qui sait tout ». Il existe un éventail de stéréotypes sur l'homme bibliothécaire, allant de ceux qui viennent de la profession elle-même à ceux qui proviennent de la société. Les stéréotypes négatifs précis sont centrés sur des traits de personnalité : hommes socialement maladroits, antisociaux, très calmes ou introvertis, intellectuels ou je-sais-tout, pudiques ou coincés, et pas très habiles en communication. Les bibliothécaires masculins stéréotypés portent également des lunettes, disent constamment aux usagers de se taire en faisant *chut!*, ils favorisent les bandes dessinées, les jeux vidéo et la programmation informatique. Les participants ont indiqué que des personnes extérieures, comme un collègue, un camarade de classe, un usager, un membre de la famille ou un ami, avaient stéréotypé négativement les hommes en tant que bibliothécaires. Certains stéréotypes se recoupent et sont fondés sur les rôles sexuels associés aux hommes et aux femmes par la société, tandis que d'autres sont fondés sur les rôles sexuels attribués aux hommes et aux femmes bibliothécaires.

Le métier de bibliothécaire comme profession féminisée

L'un des stéréotypes négatifs les plus persistants au sein de la société américaine envers les hommes, et ce, depuis le recrutement massif des femmes dans la profession (Dewey 1886), est celui qui présente le métier de bibliothécaire comme étant un « travail de femmes ». Dès lors, toute personne qui y est associée doit soit être une femme, soit, à tout le moins, être féminine. Avant même leur inscription à un programme de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information, les participants ont déclaré qu'ils étaient conscients des stéréotypes négatifs créés par l'association entre les femmes et la bibliothéconomie. Les hommes en bibliothéconomie sont devenus des cibles faciles à stéréotyper, créant un cercle vicieux. Ils supposent que les stéréotypes négatifs du public liés à l'association entre bibliothéconomie et féminisation sont valables, ils évitent donc de poursuivre une carrière en bibliothéconomie, et on continue de voir moins d'hommes que de femmes entrer dans la profession. La féminisation de la bibliothéconomie par la société semble être un obstacle non seulement pour les hommes qui considèrent la possibilité d'entrer dans la profession, mais aussi un rappel constant pour certains du rôle que la société attend d'eux après leur entrée en bibliothéconomie. Si plus d'hommes entraient dans la profession, peut-être que des tâches telles que servir et s'occuper d'autrui deviendraient plus neutres par rapport au sexe, ce qui pourrait aider à briser les stéréotypes.

Les hommes bibliothécaires vus comme « ceux qui savent tout »

Lorsque les hommes deviennent bibliothécaires, le public ajuste ses perceptions pour « adapter » ou faire correspondre l'homme à un rôle « masculin ». Cette étude révèle deux préjugés associés à la prouesse intellectuelle des hommes travaillant en bibliothèques : le bibliothécaire masculin doit être un administrateur ou il doit être compétent dans l'utilisation de la technologie. Dans les deux cas, le bibliothécaire masculin est stéréotypé comme « celui qui sait tout », ou la personne qui peut toujours aider parce qu'il sait tout sur tout dans la bibliothèque. Premièrement, le public et la profession elle-même s'attendent à ce que les hommes dans les bibliothèques occupent des postes administratifs, plutôt que des postes de service. Les participants ont cependant indiqué avoir pour l'instant peu d'intérêt dans la poursuite active d'une carrière administrative. Deuxièmement, la société s'attend à ce que les hommes aient des rôles liés aux systèmes informatiques ou à la technologie dans les bibliothèques. La société considère la technologie comme

Il y a déjà des signes que la profession de bibliothécaire se dirige vers l'équilibre entre les sexes alors que le nombre d'hommes de la génération du millénaire entrant dans la profession est en augmentation.

relevant du domaine masculin dans les bibliothèques (Harris 1999), par conséquent, l'homme bibliothécaire doit être un expert « qui sait tout » en informatique. C'est peut-être un stéréotype qui se perpétue de lui-même, causé par le fait que les usagers et les collègues se tournent constamment vers les hommes pour obtenir des conseils sur la technologie, ceux-ci devenant donc plus compétents pour répondre à la demande et jouer le rôle qui leur a été donné.

Stéréotyper les hommes bibliothécaires comme gais

Les résultats de cette étude diffèrent considérablement des résultats de l'étude de Carmichael (1992), dans laquelle plus de 80 % des répondants ont identifié un stéréotype masculin gai. Cette étude n'a pas utilisé de question incitative et pas un seul participant n'a mentionné un stéréotype concernant l'homosexualité ou n'a fait d'association entre le fait d'être un homme bibliothécaire et d'être gai, que ce soit dans les questions ouvertes du sondage ou lors des entrevues. Les participants masculins ont peut-être filtré leur réponse face à l'intervieweuse afin de correspondre aux normes culturelles. Cela soulève des questions pour les recherches futures, surtout à savoir s'il est vrai que le stéréotype homosexuel associé aux hommes bibliothécaires a disparu en seulement dix ans. De toute évidence, une recherche plus poussée est nécessaire quant aux stéréotypes précis auxquels sont confrontés les bibliothécaires professionnels des deux sexes.

Conclusion

Plusieurs facteurs sociaux positifs incitent fortement les hommes de la génération du millénaire à s'inscrire à un programme en bibliothéconomie et sciences de l'information afin de devenir bibliothécaires professionnels, malgré le fait que la société stéréotype simultanément de façon négative la profession comme étant féminisée et destinée à « ceux qui savent tout ». Le changement des perceptions du public à l'égard des bibliothécaires exige du temps et un changement des normes culturelles et sociales, ce qui doit commencer au sein même de la profession. L'équilibre entre les sexes dans les programmes en bibliothéconomie et sciences de l'information reflète mieux l'expérience réelle que les diplômés auront dans les communautés qu'ils serviront et contribuera à créer un équilibre entre les sexes dans le milieu de travail.

Il y a déjà des signes que la profession de bibliothécaire se dirige vers l'équilibre entre les sexes alors que le nombre d'hommes de la génération du millénaire entrant dans la profession est en augmentation. Selon le *2012 Library and Information Science Education Statistical Report*, l'effectif

des hommes âgés de 20 à 34 ans (milléniaux) était de 2 564 en 2011, ce qui représente 66 % des inscriptions chez les hommes aux programmes de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information (Wallace 2012, 85). Selon Kanter (1977), le statut des alibis change avec le temps à mesure que leur nombre augmente, réduisant ainsi la visibilité et la polarisation. Il y a de forts stéréotypes négatifs associés aux hommes bibliothécaires, en particulier à l'égard de la féminisation de la profession et du bibliothécaire masculin « qui sait tout ». Malgré les stéréotypes négatifs véhiculés par la société, le nombre d'hommes de la génération du millénaire continue d'augmenter au sein de la profession.

La présente étude montre comment l'utilisation d'une équation mathématique par Kanter pour égaliser le nombre d'employés ne résout pas les problèmes que les alibis rencontrent dans leur milieu de travail. En utilisant la théorie de Kanter, les données de la présente étude montrent que les avantages liés à la profession de bibliothécaire l'emportent sur les considérations liées à la polarisation et à la visibilité. Selon les réponses des participants, les stéréotypes ne semblent pas assez forts pour empêcher les hommes de devenir des bibliothécaires professionnels. Nous avons dû faire ressortir les choix individuels et les expériences des étudiants masculins de la génération du millénaire afin de documenter leurs expériences personnelles de manière approfondie ainsi que les raisons qui les ont motivés à entrer dans le métier de bibliothécaire, une profession traditionnellement dominée par les femmes.

Les réponses démontrent qu'il y a des motifs plus forts qui aident les hommes à voir au-delà des stéréotypes et à s'inscrire à un programme d'études supérieures en bibliothéconomie et sciences de l'information, pour certains, la

technologie en est un. Un pourcentage élevé de participants a également répondu qu'un membre de la famille, un conjoint, un ami ou un bibliothécaire les a personnellement recrutés dans la profession par le bouche-à-oreille. L'expérience antérieure dans les bibliothèques, l'amour des livres, l'apprentissage, la stimulation intellectuelle ainsi que le désir d'améliorer les conditions sociales de leur communauté sont autant de raisons que les participants ont mentionnées et qui semblent l'emporter sur les stéréotypes négatifs associés au fait de devenir bibliothécaires professionnels. Peut-être les stéréotypes deviennent-ils dépassés au fur et à mesure que les rôles des sexes évoluent et que la société accepte davantage les hommes dans le rôle de bibliothécaire. Il est temps d'abandonner les stéréotypes et les inégalités, et d'adopter un point de vue holistique qui reflète les communautés que les femmes et les hommes en bibliothèques desservent. Les stéréotypes négatifs et les attitudes sociales à l'égard des bibliothécaires professionnels masculins doivent changer, tant au sein de la profession qu'à l'extérieur.

Notre recherche représente une étape importante dans l'étude des hommes bibliothécaires en tant que groupe minoritaire. Les résultats obtenus augmentent notre compréhension de leurs motivations. Après avoir exploré les différents facteurs qui conduisent les hommes vers cette profession parmi de nombreuses options de carrière disponibles, nous commençons à comprendre non seulement ce qui les attire, mais aussi les barrières sociales négatives auxquelles ils sont confrontés dans la poursuite de leur objectif. Jusqu'à ce que l'égalité entre les sexes soit complète et que de nouvelles constructions sociales associées au travail des hommes et des femmes fassent leur apparition, il nous en reste encore beaucoup à apprendre au sujet des hommes dans les bibliothèques.

SOURCES CONSULTÉES

- American Library Association. 2012. *Diversity Counts Report*. <www.ala.org/offices/sites/ala.org/offices/files/content/diversity/diversitycounts/diversitycountstables2012.pdf>.
- Arant, Wendi & Candace R. Benefiel. 2002. *The Image and Role of the Librarian*. Binghamton: Haworth Information Press.
- Artman, Julie. 2008. Motivate your millennials! *Library Journal* 133 (3): 39.
- Beggs, Joyce M. & Doolittle, Dorothy C. 1993. Perceptions now and then of occupational sex typing: A replication of Shinar's 1975 study. *Journal of Applied Social Psychology* 23 (17): 1435-1453.
- Budig, Michelle J. 2002. Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problems* 49 (2): 258-277.
- Buschman, John & Gloria J. Leckie. 2007. Talkin' 'bout my (neoliberal) generation: Three theses. *Progressive Librarian* 29: 28-40.
- Carmichael, James V. 1992. The male librarian and the feminine image: A survey of stereotype, status, and gender perceptions. *Library and Information Science Research* 14 (4): 411-446.
- Carmichael, James V. 1994. Gender issues in the workplace: Male librarians tell their side. *American Libraries* 25 (3): 227-230.
- Cognard-Black, Andrew J. 2004. Will they stay or will they go? Sex-atypical work among men who teach. *The Sociological Quarterly* 45 (1): 113-139.
- Cross, Simon & Barbara Bagilhole. 2002. Girls' jobs for the boys? Men, masculinity and non-traditional occupations. *Gender, Work and Organization* 9 (2): 204-226.
- Cushman, Penni. 2005. Let's hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies* 21 (3): 227-240.
- Davis-Kendrick, Kaetrena D. 2009. The African American male librarian: Motivational factors in choosing a career in library and information science. *Behavioral & Social Sciences Librarian* 28: 23-52.
- Deal, Jennifer J., David G. Altman, & Steven G. Rogelberg. 2010. Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology* 25 (2): 191-199.

- DeLaat, Jacqueline. 2007. *Gender in the Workplace: A Case Study Approach* (2^e éd.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dickinson, Thad E. 2003. Looking at the male librarian stereotype. *The Reference Librarian* 37 (78): 97-110.
- Duke, Yvonne. 1998. *New Vision or Old Stereotype: The Image of the Librarian on the World Wide Web: Is the Professional Image Changing in this Digital Medium?* (Mémoire de maîtrise). University of North Carolina, Chapel Hill.
- Floge, Liliane & Deborah M. Merrill. 1986. Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces* 64 (4): 925-947.
- Garcia, Mattea A. 2011. *Ask a Librarian: The Profession, Professional Identities, and Constitutive Rhetoric of Librarians*. (Thèse de doctorat). University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Glab, Kathleen. 1972. The sensuous librarian. In *Revolt Librarians*, sous la direction de Celeste West & Elizabeth Katz. San Francisco: Bootlegger Press, 19-21.
- Gordon, Rachel Singer. 2004. The men among us. *Library Journal* 129 (11): 49.
- Gordon, Rachel Singer. 2005. The 'bridge' generation. *Library Journal* 130 (19): 46.
- Gordon, Rachel Singer. 2006. Think trends, not types. *Library Journal* 131 (11): 44.
- Greer, B., Denise Stephens & Vicki Coleman. 2001. Cultural diversity and gender role spillover: A working perspective. *Journal of Library Administration* 33 (1/2): 125-140.
- Hayes, Rader. 1986. Men's decisions to enter or avoid nontraditional occupations. *The Career Development Quarterly* 35 (2): 89-101.
- Harris, Michael H. 1999. *History of Libraries in the Western World* (4^e éd.). Lanham: The Scarecrow Press.
- Harris, Roma M. 1992. *Librarianship: The Erosion of a Woman's Profession*. Norwood: Ablex Publishing Corporation.
- Heikes, E. Joel. 1991. When men are the minority: The case of men in nursing. *Sociological Quarterly* 32 (3): 389-401.
- Heppner, Mary J. & Paul P. Heppner. 2009. On men and work: Taking the road less traveled. *Journal of Career Development* 36 (1): 49-67.
- Hershatter, Andrea & Molly Epstein. 2010. Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology* 25 (2): 211-223.
- Hickey, Andrew. 2006. Cataloguing men: Charting the male librarian's experience through the perceptions and positions of men in libraries. *Journal of Academic Librarianship* 32 (3): 286-295.
- Holland, Adam. 2007. Gender bias in libraries? *Library Journal* 132 (1): 64.
- Jome, LaRae M., Nicole A. Surething & Kari K. Taylor. 2005. Relationally oriented masculinity, gender nontraditional interests, and occupational traditionality of employed men. *Journal of Career Development* 32 (2): 183-197.
- Kanter, Rosabeth M. 1977. Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology* 82 (5): 965-990.
- Kaspar, Wendi Arant & Pixey Anne Mosley. 2008. Making the good hire: Updating the hiring practices for the contemporary multigenerational workforce, part two. *Library Leadership and Management* 22 (3): 142-147.
- Krathwohl, David R. 1998. *Methods of Educational & Social Science Research: An Integrated Approach*. New York: Longman.
- Leidner, Robin. 1991. Serving hamburgers and selling insurance: Gender, work and identity in interactive service jobs. *Gender & Society* 5 (2): 154-177.
- Long de, Suzanne. 2007. Nix the name-calling. *American Libraries* 38 (9): 51.
- Lupton, Ben. 2006. Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work and Organization* 13 (2): 103-128.
- Maume, David J. 1999. Glass ceilings and glass escalators, occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations* 26 (4): 483-509.
- Minnesota Population Center. 2011. *National Historical Geographic Information System: Version 2.0*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Mosley, Pixey Anne. 2002. Shedding the stereotypes: Librarians in the 21st century. *Reference Librarian* 37 (78): 167-76.
- Munn, Ralph Wood. 1993. It is a mistake to recruit men. (Première publication: 1^{er} novembre 1949). *Library Journal* 118: S10 (encart entre pages 48-49).
- Ng, Eddy S. W., Linda Schweitzer & Sean T. Lyons. 2010. New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology* 25 (2): 281-292.
- Pasieka, Shirley A. 2009. *Exploring the Changing Workforce: Understanding and Managing the Generation of Millennial Workers*. (Thèse de doctorat). Northcentral University, San Diego.
- Pierce, Jennifer L. 1995. *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*. Berkeley: University of California Press.
- Piper, Paul S. & Barbara E. Collamer. 2001. Male librarians: Men in a feminized profession. *The Journal of Academic Librarianship* 27 (5): 406-411.
- Rochlen, Aaron. B., Glenn E. Good & Tracy A. Carver. 2009. Predictors of gender-related barriers, work and life satisfaction among men in nursing. *Psychology of Men & Masculinity* 10 (1): 44-56.
- Simpson, Ruth. 2004. Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, Employment & Society* 18 (2): 349-368.
- Simpson, Ruth. 2005. Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work and Organization* 12 (4): 363-380.
- Slagell, Jeff. 2005. Talk about images and issues of professional librarianship: Professional reflections in turbulent waters. *The Serials Librarian* 48 (1/2): 229-234.
- Snyder, Karrie Ann & Adam Isaiah Green. 2008. Revisiting the glass escalator: The case of gender segregation in a female dominated occupation. *Social Problems* 55 (2): 271-299.
- Tennant, Roy. 2006. The gender gap. *Library Journal* 131 (13): 28.
- Torkelson, Diane & Mary S. Seed. 2011. Gender differences in the roles and functions of psychiatric male nurses. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health* 49 (3): 34-41.
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2010. *Weekly and Hourly Earnings Data from the Current Population*. <data.bls.gov/pdq/querytool.jsp?survey=le>.
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2012. *Occupational Employment and Wages, May 2011*. <www.bls.gov/opub/ted/2012/ted_20120329.htm>.
- Wallace, Danny P. 2012. *Library and Information Science Education Statistical Report 2012*. Association of Library and Information Science Education.
- Wallace, Martin, Rebecca Tolley-Stokes & Erik Sean Estep. 2011. *The Generation X Librarian: Essays on Leadership, Technology, Pop Culture, Social Responsibility and Professional Identity*. Jefferson: McFarland & Co.

- Wiebe, Todd J. 2004. Issues faced by male librarians: Stereotypes, perceptions and career ramifications. *Colorado Libraries* 31 (1): 11-13.
- Wiest, Lynda R. 2003. The current status of male teachers of young children. *Educational Forum* 68 (1): 62-70.
- Williams, Christine L. 1992. The glass escalator: Hidden advantages for men in the female profession. *Social Problems* 39 (3): 253-267.
- Williams, Christine L. 1995. *Still a Man's World: Men who do "Women's Work"*. Berkeley: University of California Press.
- Williams, Christine L. 1998. A lesbian gender perplex: Sexual stereotyping and professional ambiguity in librarianship. In *Daring to Find our Names: The Search for Lesbian Library History*, sous la direction de James V. Carmichael. Westport: Greenwood Press, 37-46.
- Wingfield, Adia Harvey. 2009. Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. *Gender & Society* 23 (1): 5-26.
- Yates, Elizabeth A. 2008. Millennials: Invite us to the party. *AALL Spectrum* 12 (7): 25-27.