

Stéréotype de genre et fit organisationnel : Les défis du leadership féminin

Auteur : Lex, Léonore

Promoteur(s) : Hansez, Isabelle

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée

Année académique : 2025-2026

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/26740>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Table des Annexes

<i>Annexes</i>	1
Annexe 1 : Grille d'utilisation de l'IA.....	1
Annexe 2 : Texte de Recrutement	3
Annexe 3 : Lettre d'Information et Formulaire de Consentement	5
Annexe 4 : Questionnaires	7
Annexe 5 : Données socio-démographiques et professionnelles de l'échantillon.....	12
Annexe 6 : Calcul de la Taille de l'Échantillon (G*Power)	15

Annexes

Annexe 1 : Grille d'utilisation de l'IA

ANNEXE 1. Grille d'utilisation des intelligences artificielles génératives pour le mémoire et le travail préparatoire à la recherche (TPR)

Dans ce cours, l'utilisation des IA Génératives pour ...	Utilisation autorisée	Utilisation de l'étudiant	Nom de/des IA générative(s) utilisée(s)
Aider à la rédaction du plan et de la structure du travail	✓	Oui	Chat Gpt
Vérifier l'orthographe et la grammaire	✓	Oui	Chat Gpt
Reformuler le contenu de votre travail ou améliorer le style	✓	Oui	Chat gpt et Claude
Traduire une autre langue	✓	Oui	Claude
Aider à la planification et gestion de projet	✓	Non	
Obtenir des informations générales sur un sujet, expliquer et approfondir la compréhension de concepts	✓	Non	
Faire un brainstorming et évaluer ses propres idées, pour trouver d'autres perspectives ou des contre-arguments	✓	Non	
Aider à la recherche documentaire	✓	Oui	Chat gpt et Claude
Aider à la synthèse de la littérature	✓	Oui	Chat gpt
Aider à la formulation de questions de recherche et d'hypothèses	✓	Oui	Chat gpt et Claude
Aider à l'analyse de données (identification d'analyses à réaliser)	✓	Oui	Claude
Aider à l'interprétation des résultats	✓	Oui	Claude
Aider au respect des normes APA de la liste des références	✓	Oui	Chat gpt
Aider à la programmation de code et au débogage	✓	Non	
Générer un feedback critique et révision	✓	Oui	Claude
Créer du contenu multimédia, par exemple des images, des vidéos, des animations ou du son (mais toujours expliquer l'utilisation des IA)	✓	Non	

Générer le contenu du travail à partir de mots clés, d'un thème ou d'une question de départ sans vérification et appropriation personnelle	✗	Non	
Reproduire ou reformuler du contenu existant sans citer la source (plagiat)	✗	Non	
Falsifier, créer des données	✗	Non	
Générer des références bibliographiques sans en contrôler l'existence ou l'exactitude	✗	Non	
Utiliser dans une IA des données non anonymisées issues de l'étude (participants, résultats, verbatim, etc.)	✗	Non	

Je, soussigné **Lex Léonore**
(nom et prénom), déclare sur l'honneur avoir complété la grille
avec exactitude et honnêteté, en toute bonne foi.

Légende :

✓ = L'utilisation des IA Génératives est autorisée (ce qui ne veut pas dire qu'elle est encouragée. Voir ci-dessous)

✗ = L'utilisation des IA Génératives n'est pas autorisée, les infractions entraîneront des sanctions.

n.a = Non-applicable pour ce cours

L'étudiant remplit sa colonne par « Oui » ou par « Non » en fonction de s'il a utilisé ou non une IA générative.

***Attention :** le fait que certaines pratiques soient autorisées ne signifie pas que l'on attende ou que l'on encourage l'utilisation d'IA Génératives pour cette évaluation. Dans de nombreuses situations, vous obtiendrez probablement de meilleurs résultats sans utiliser d'IA Génératives.

Cette grille est une adaptation du « Tableau d'utilisation des IA Génératives » de la Faculté des Arts et des Sciences Sociales (FASoS) de l'Université de Maastricht.

Annexe 2 : Texte de Recrutement

1) Texte de recrutement sur les réseaux sociaux (LinkedIn/Facebook/Instagram)

Bonjour à toutes et à tous,

Je réalise actuellement mon mémoire de Master 2 en Psychologie du Travail à l'Université de Liège.

Mon étude porte sur la perception du fit organisationnel (c'est-à-dire l'adéquation entre une personne et son environnement professionnel) ainsi que sur l'influence des normes de leadership masculine et des stéréotypes de genre dans le contexte de la carrière.

Dans ce cadre, je m'intéresse spécifiquement au secteur de la finance.

Si vous êtes âgé·e de 18 ans ou plus et actif·ve professionnellement dans le secteur financier, et que vous occupez un poste avec des perspectives d'évolution, je vous invite à participer à un questionnaire en ligne anonyme d'environ 25 minutes. La participation est volontaire et vos réponses seront strictement confidentielles.

[Lien vers le questionnaire en ligne]

Votre contribution est précieuse et permettra de mieux comprendre les dynamiques de genre et de leadership dans le secteur financier.

Un grand merci pour votre aide à cette recherche universitaire !

Lex Léonore
Étudiante en Master 2 Psychologie du Travail
Université de Liège

Objet : Demande de diffusion d'une recherche pour un projet de mémoire en psychologie du travail

Liège, (date à compléter)

Madame, Monsieur,

Je suis actuellement étudiante en Master 2 en Psychologie du Travail à l'Université de Liège, sous la direction de Madame Isabelle Hansez, professeure en psychologie du travail et cheffe de service de l'unité Valorisation des ressources humaines.

Dans le cadre de la réalisation de mon mémoire, intitulé : « Fit organisationnel et stéréotypes de genre : les défis du leadership féminin, analyse des freins implicites à l'ascension professionnelle des femmes et de leur impact sur la perception du fit organisationnel », je souhaite solliciter votre accord afin de diffuser ma recherche au sein de votre structure, auprès de participants volontaires issus du secteur financier.

L'objectif de cette étude est d'analyser les perceptions du fit organisationnel (adéquation entre la personne et son environnement professionnel) et d'examiner l'influence des stéréotypes de genre sur la perception des opportunités de carrière et des normes de leadership.

La participation consisterait à remplir un questionnaire en ligne (durée estimée : environ 20 à 25 minutes) portant sur la perception des opportunités de carrière, la perception des stéréotypes de genre, la perception des normes de leadership masculines et la perception du fit organisationnel. Aucune donnée sensible ni information nominative ne sera collectée ; l'anonymat et la confidentialité seront intégralement garantis conformément aux principes éthiques de la recherche en psychologie.

Si vous en êtes d'accord, la diffusion de mon étude pourrait se faire par :

- un envoi du lien du questionnaire à vos collaborateurs via votre canal interne habituel (e-mail, intranet, etc.) ; ou
- l'affichage d'un court message d'invitation volontaire au sein de votre structure.

Je reste bien entendu à votre disposition pour toute information complémentaire ou pour vous transmettre les documents relatifs à la validation éthique de cette recherche.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Léonore Lex
Étudiante en Master en Psychologie du Travail – Université de Liège

Annexe 3 : Lettre d'Information et Formulaire de Consentement

L'objectif de la recherche

L'objectif de la recherche pour laquelle nous sollicitons votre participation est de mieux comprendre comment les stéréotypes de genre influencent la perception du fit organisationnel, c'est-à-dire l'adéquation perçue entre une personne et son environnement professionnel, ainsi que la perception du leadership féminin au sein des organisations. Cette recherche est menée par Lex Léonore, étudiante en Master 2 Psychologie du Travail à l'Université de Liège sous la supervision de Isabelle Hansez du service ValoRH.

Participation à l'étude

Votre participation à cette recherche est volontaire. Vous pouvez choisir de ne pas participer et si vous décidez de participer vous pouvez cesser de répondre aux questions à tout moment et fermer la fenêtre de votre navigateur sans aucun préjudice. Vous pouvez également choisir de ne pas répondre à certaines questions spécifiques. Cette recherche implique de compléter un questionnaire en ligne (via la plateforme uliege) d'une durée d'environ 25 minutes. Il s'agit d'une unique session, que vous pouvez réaliser à distance, depuis votre domicile ou votre lieu de travail. Le questionnaire comprend : quelques questions sociodémographiques générales (âge, genre, ancienneté professionnelle), et 4 échelles psychologiques validées évaluant la perception du fit organisationnel, les opportunités de carrières perçues, la discrimination et les stéréotypes de genre en milieu professionnel et la culture compétitive masculine au travail. Aucune précaution particulière n'est requise pour cette étude. Il n'existe aucun risque ni inconfort attendu.

Confidentialité et traitement des données

Vos réponses seront confidentielles et nous ne collecterons pas d'information permettant de vous identifier, telle que votre nom, votre adresse e-mail ou votre adresse IP, qui pourrait permettre la localisation de votre ordinateur. Vos réponses seront transmises anonymement à une base de données. Votre participation implique que vous acceptez que les renseignements recueillis soient utilisés anonymement à des fins de recherche. Les résultats de cette étude serviront à des fins scientifiques uniquement. Une fois l'étude réalisée, les données acquises seront codées et stockées pour traitement statistique. Dès ce moment, ces données codées ne pourront plus être retirées de la base de traitement. Si vous changez d'avis et retirez votre consentement à participer à cette étude, nous ne recueillons plus de données supplémentaires sur vous. Les données codées issues de votre participation à cette recherche peuvent être transmises si utilisées dans le cadre d'une autre recherche en relation avec cette étude-ci, et elles seront éventuellement compilées dans des bases de données accessibles à la communauté scientifique. Les données que nous partageons ne seront pas identifiable et n'auront seulement qu'un numéro de code, de telle sorte que personne ne saura quelles données sont les vôtres. Les données issues de votre participation à cette recherche seront stockées ad vitam aeternam. Les modalités pratiques de gestion, traitement, conservation et destruction de vos données respectent le Règlement Général sur la Protection des Données (UE 2016/679), les droits du patient (loi du 22 août 2002) ainsi que la loi du 7 mai 2004 relative aux études sur la personne humaine. Toutes les procédures sont réalisées en accord avec les dernières recommandations européennes en matière de collecte et de partage de données. Le responsable du traitement de vos données à caractère personnel est l'Université de Liège (Place du XX-Août, 7 à 4000 Liège), représentée par sa Rectrice. Ces traitements de données à caractère personnel seront réalisés dans le cadre de la mission d'intérêt public en matière de recherche reconnue à l'Université de Liège par le Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études du 7 novembre 2013, art. 2; et, pour les données particulières, sur la nécessité de traiter ces données à des fins de recherche scientifique (RGPD, Art. 9.2.j). Une assurance a été souscrite au cas où vous subiriez un dommage lié à votre participation à cette recherche. Le promoteur assume, même sans faute, la responsabilité du dommage causé au participant (ou à ses ayants droit) et lié de manière directe ou indirecte à la participation à cette étude. Dans cette optique, le promoteur a souscrit un contrat d'assurance auprès d'Ethias, conformément à l'article 29 de la loi belge relative aux expérimentations sur la personne humaine (7 mai 2004).

Si vous souhaitez davantage d'information ou avez des questions concernant cette recherche, veuillez contacter Lex Léonore. Cette recherche a reçu l'approbation du Comité d'Ethique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Education de l'Université de Liège.

Contact

Pour toute question, demande d'exercice des droits ou plainte relative à la gestion de vos données à caractère personnel, vous pouvez vous adresser au Délégué à la protection des données par e-mail (dpo@uliege) ou par courrier signé et daté adressé comme suit : Monsieur le Délégué à la Protection des Données Bât. B9 Cellule "GDPR", Quartier Village 3, Boulevard de Colonster 2, 4000 Liège, Belgique. Vous disposez également du droit d'introduire une réclamation auprès de l'Autorité de protection des données (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be>, contact@apd-gba.be).

Consentement

Pour participer à l'étude, vous devez confirmer que :

- ☐ Vous avez lu et compris les informations reprises ci-dessus.
- ☐ Vous consentez à la gestion et au traitement des données acquises telles que décrites ci-dessus.
- ☐ Vous avez 18 ans ou plus.
- ☐ Vous donnez votre consentement libre et éclairé pour participer à cette recherche.

Annexe 4 : Questionnaires

Women as Managers Scale (WAMS, version française, Rinfret et al., 2000)

N°	Item
1	Il est moins souhaitable pour une femme que pour un homme d'avoir un emploi qui exige des responsabilités.
2	Les femmes ont l'objectivité nécessaire pour évaluer adéquatement des situations de Travail.
3	Avoir un travail qui comporte des défis est plus important pour les hommes que pour les femmes.
4	Hommes et femmes doivent avoir des chances égales de participer à des programmes de formation en gestion.
5	Les femmes sont capables d'acquérir la compétence nécessaire pour être de bonnes gestionnaires.
6	En général, les femmes gestionnaires ont moins d'aptitudes que les hommes pour contribuer aux objectifs globaux des organisations.
7	Il est inacceptable que les femmes jouent le rôle de leader au même titre que les hommes.
8	Le monde des affaires devra, un jour, accepter les femmes dans les postes clefs de gestion.
9	La société devrait considérer le travail des femmes gestionnaires aussi valable que celui des hommes gestionnaires.
10	Il est acceptable que les femmes fassent concurrence aux hommes pour les postes les plus élevés de la gestion.
11	L'éventualité d'une grossesse n'est pas une raison de considérer que les femmes sont de moins bonnes employées que les hommes.
12	Les émotions des femmes n'influenceront pas plus leurs comportements en gestion que celles des hommes.
13	Les problèmes menstruels ne sont pas une raison de considérer que les femmes sont de moins bonnes employées que les hommes.
14	Les femmes n'ont pas à sacrifier une partie de leur féminité pour réussir comme gestionnaire.
15	En général, les femmes qui demeurent à la maison pour élever leurs enfants sont de meilleures mères que celles qui travaillent à l'extérieur.
16	Les femmes ont moins d'aptitudes en mathématiques et en mécanique que les hommes.
17	Les femmes ne sont pas assez ambitieuses pour réussir dans le monde des affaires.
18	Les femmes ne peuvent pas s'affirmer en affaires quand la situation l'exige.
19	Les femmes ont la confiance en soi requise pour devenir de bons leaders.
20	Les femmes ne sont pas assez compétitives pour réussir dans le monde des affaires.

21	Les femmes ne peuvent pas être agressives en affaires quand la situation le demande.
----	--

Note 1: les items 1,3,6,7,15,16,17,18,20 et 21 doivent être recodés dans le sens inverse.

Note 2 : 1 = Tout à fait en désaccord, 2 = En désaccord, 3 = Plutôt en désaccord, 4 = Ni en désaccord ni en accord, 5 = Plutôt en accord, 6 = En accord, 7 = Tout à fait en accord.

Échelle du Sexisme Ambivalent (ESA, Dardenne & al)

N°	Item
1 (SB)	Quel que soit son niveau d'accomplissement, un homme n'est pas vraiment « complet » en tant que personne s'il n'est pas aimé d'une femme.
2 (SH)	Sous l'apparence d'une politique d'égalité, beaucoup de femmes recherchent en fait des faveurs spéciales, comme un recrutement en entreprise qui les favorise.
3 (SB)	Lors d'une catastrophe, les femmes doivent être sauvées avant les hommes.
4 (SH)	La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes.
5 (SH)	Les femmes sont trop rapidement offensées.
6 (SB)	Les gens ne sont pas vraiment heureux dans leur vie s'ils ne sont pas engagés dans une relation avec une personne de l'autre sexe.
7 (SH)	Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes.
8 (SB)	Beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas.
9 (SB)	Les femmes devraient être protégées et être aimées par les hommes.
10 (SH)	En général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle.
11 (SH)	Les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes.
12 (SB)	Tout homme devrait avoir une femme qu'il adore.
13 (SB)	Les hommes sont « incomplets » sans les femmes.

14 (SH)	Les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail.
15 (SH)	Quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse.
16 (SH)	Quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination.
17 (SB)	Une femme parfaite doit être mise sur un piédestal par son compagnon.
18 (SH)	Il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances.
19 (SB)	Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral.
20 (SB)	Les hommes devraient subvenir financièrement aux besoins des femmes, quitte à sacrifier leur propre bien-être.
21 (SH)	Les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes.
22 (SB)	Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-goût.

Note 1 : 0 = pas du tout d'accord, 1= plutôt pas d'accord, 2 = légèrement pas d'accord, 3 = légèrement d'accord, 4 = plutôt d'accord, 5 = tout à fait d'accord

Note 2: SH = Sexisme Hostile, SB = Sexisme Bienveillant

Person-Organization Fit Scale (POFS)

POFS-Values

Vos valeurs sont-elles en adéquation avec les valeurs de votre organisation de travail ? Merci de répondre à cette question à partir des valeurs suivantes ?

1. Honnêteté
2. Réussite/réalisation de soi
3. Équité
4. Entre-aide

POFS-Goals

A partir des dimensions suivantes, indiquez dans quelle mesure vos objectifs sont en phase avec ceux de votre organisation ?

5. Récompense/compensation financière
6. Quantité d'efforts attendus
7. Compétitivité/concurrence

Note : 1 : Aucune adéquation, 7= Adéquation totale

Besoi

Sous échelle Perception du Plafond de Verre (Babic & Hansez, 2021)

N°	Item
1	En général, au sein de mon entreprise, les femmes managers progressent jusqu'à un certain niveau mais pas au-delà.
2	Mon entreprise essaie réellement d'éliminer les barrières qui empêchent les femmes d'atteindre leur plein potentiel.
3	Les femmes managers de mon entreprise sont souvent exclues des communications importantes du senior management.
4	Dans mon entreprise, les hommes managers sont promus plus rapidement que les femmes managers.
5	En général, les femmes managers sont traitées avec équité dans mon entreprise.
6	Dans mon entreprise, à expérience et compétences égales, les hommes ont accès à des postes plus élevés dans la hiérarchie que les femmes.

Note : 1 = Pas du tout d'accord, 2= Pas d'accord, 3= Ni d'accord, ni pas d'accord, 4= D'accord, 5 = Tout à fait d'accord

Annexe 5 : Données socio-démographiques et professionnelles de l'échantillon

Tableau A1

Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de l'échantillon (N = 100)

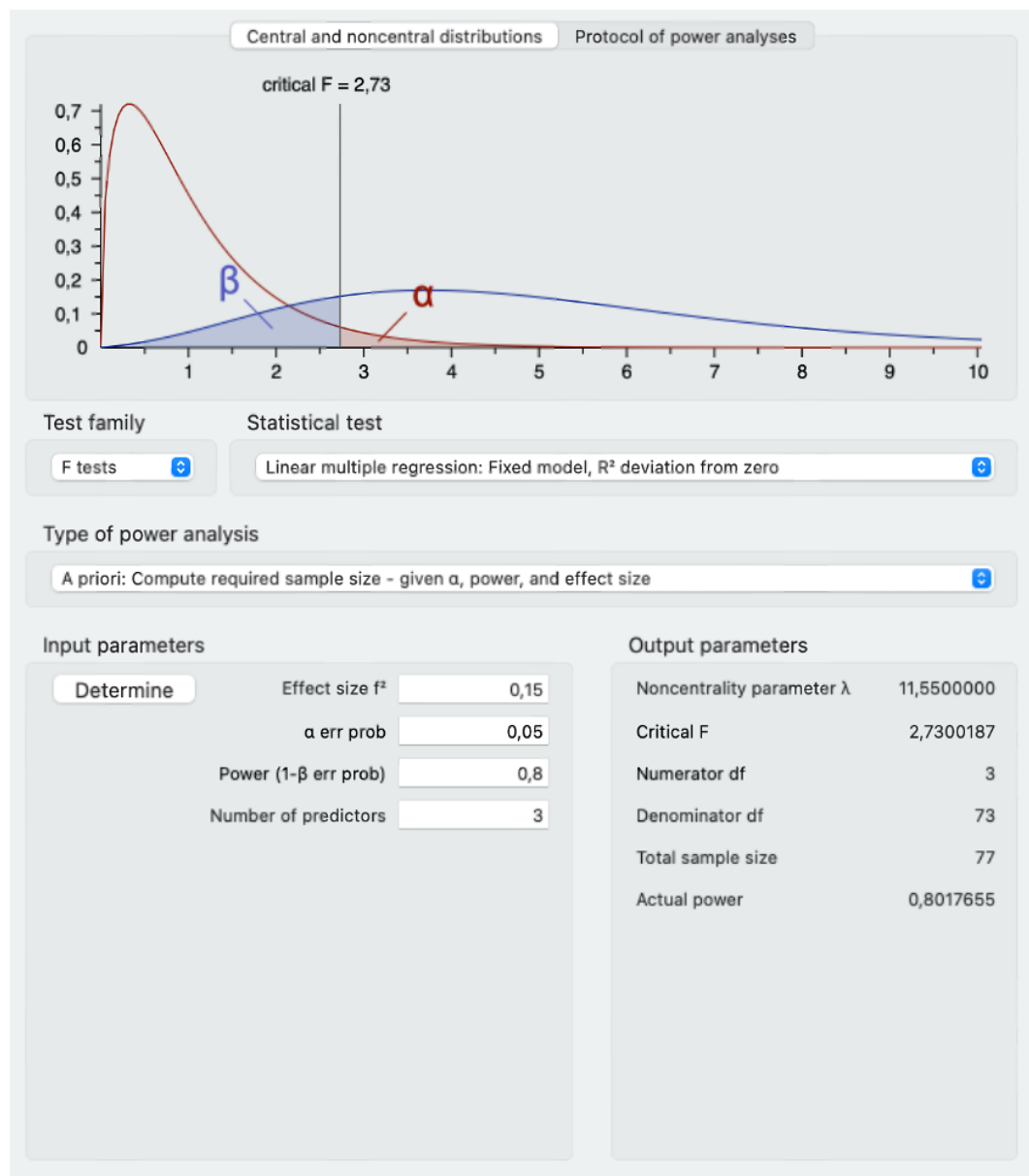
Variable	Catégorie	N (%)
Genre	Femme	50 (50,0)
	Hommes	49 (49,0)
	Non Binaire	1 (1,0)
Tranche d'âge	18-30 ans	54 (54,0)
	31-40 ans	22 (22,0)
	41-50 ans	10 (10,0)
	51-60 ans	12 (12,0)
	+ de 60 ans	2 (2,0)
Niveau d'étude le plus élevé	CESS	2 (2,0)
	Bachelier	24 (24,0)
	Master	73 (73,0)
	Doctorat	0 (0,0)
	Autre	1 (1,0)
Secteur financier	Banque	10 (10,0)
	Assurance	9 (9,0)
	Audit	26 (26,0)
	Comptabilité	23 (23,0)
	Investissement/marché financiers	11 (11,0)
	Fintech	0 (0,0)
	Consultant	6 (6,0)
	Autre	15 (15,0)
Type de secteur	Privé	79 (79,0)
	Public	21 (21,0)
Taille de l'entreprise	<50 salariés	26 (26,0)
	50-249 salariés	13 (13,0)
	249-1000 salariés	13 (13,0)
	>1000 salariés	48 (48,0)
Type de contrat	CDI	71 (71,0)
	CDD	6 (6,0)
	Intérim	4 (4,0)
	Indépendant.e	6 (6,0)
	Statutaire	7 (7,0)
	Autre	6 (6,0)
Temps de travail	Temps plein	89 (89,0)
	4/5	7 (7,0)
	3/5	0 (0,0)
	Mi-temps	3 (3,0)
	Autre	1 (1,0)
Ancienneté	<1 an	28 (28,0)
	Entre 1 et 3 ans	29 (29,0)
	Entre 3 et 5 ans	12 (12,0)
	Entre 5 et 10 ans	14 (14,0)
	>10 ans	17 (17,0)

Niveau hiérarchique	Employé	69 (69,0)
	Manager	17 (17,0)
	Direction	9 (9,0)
	Autre	5 (5,0)
Taille de l'équipe supervisée	1-5	34 (34,0)
	6-10	9 (9,0)
	11-20	4 (4,0)
	20 et +	4 (4,0)
	Je ne supervise pas d'équipe	49 (49,0)
Proportion d'hommes dans l'équipe actuelle	0-25%	11 (11,0)
	26-50%	36 (36,0)
	51-75%	40 (40,0)
	76-100%	12 (12,0)
	Je ne sais pas	1 (1,0)
Genre du supérieur/e hiérarchique direct/e	Homme	57 (57,0)
	Femme	39 (39,0)
	Non binaire	0 (0,0)
	Je ne sais pas	4 (4,0)
Femmes en poste dans les niveaux hiérarchiques	Oui	78 (78,0)
	Non	18 (18,0)
	Je ne sais pas	4 (4,0)
Si oui, pourcentage de femmes aux niveaux hiérarchiquement supérieurs	1-10%	9 (11,5)
	11-25%	27 (34,6)
	26-50%	34 (43,6)
	51-75%	8 (10,3)
	76-100%	0 (0,0)
Dernière promotion dans l'entreprise actuelle	<12 mois	37 (37,0)
	12-24 mois	14 (14,0)
	>24 mois	20 (20,0)
	Je n'ai jamais eu de promotion	29 (29,0)
Dernière demande de promotion	<12 mois	22 (22,0)
	12-24 mois	5 (5,0)
	>24 mois	7 (7,0)
	Je n'ai jamais demandé de promotion	66 (66,0)
<12 mois	Obtenue	14 (63,6)
	Refusée	3 (13,6)
	Toujours en cours	5 (22,7)
12-24 mois	Obtenue	60 (60,0)
	Refusée	40 (40,0)
	Toujours en cours	
>24 mois	Obtenue	100 (100,0)
	Refusée	
	Toujours en cours	
Nombre de promotion sur l'ensemble de la carrière	0	22 (22,0)
	1	28 (28,0)
	2	19 (19,0)
	3	13 (13,0)
	4	8 (8,0)

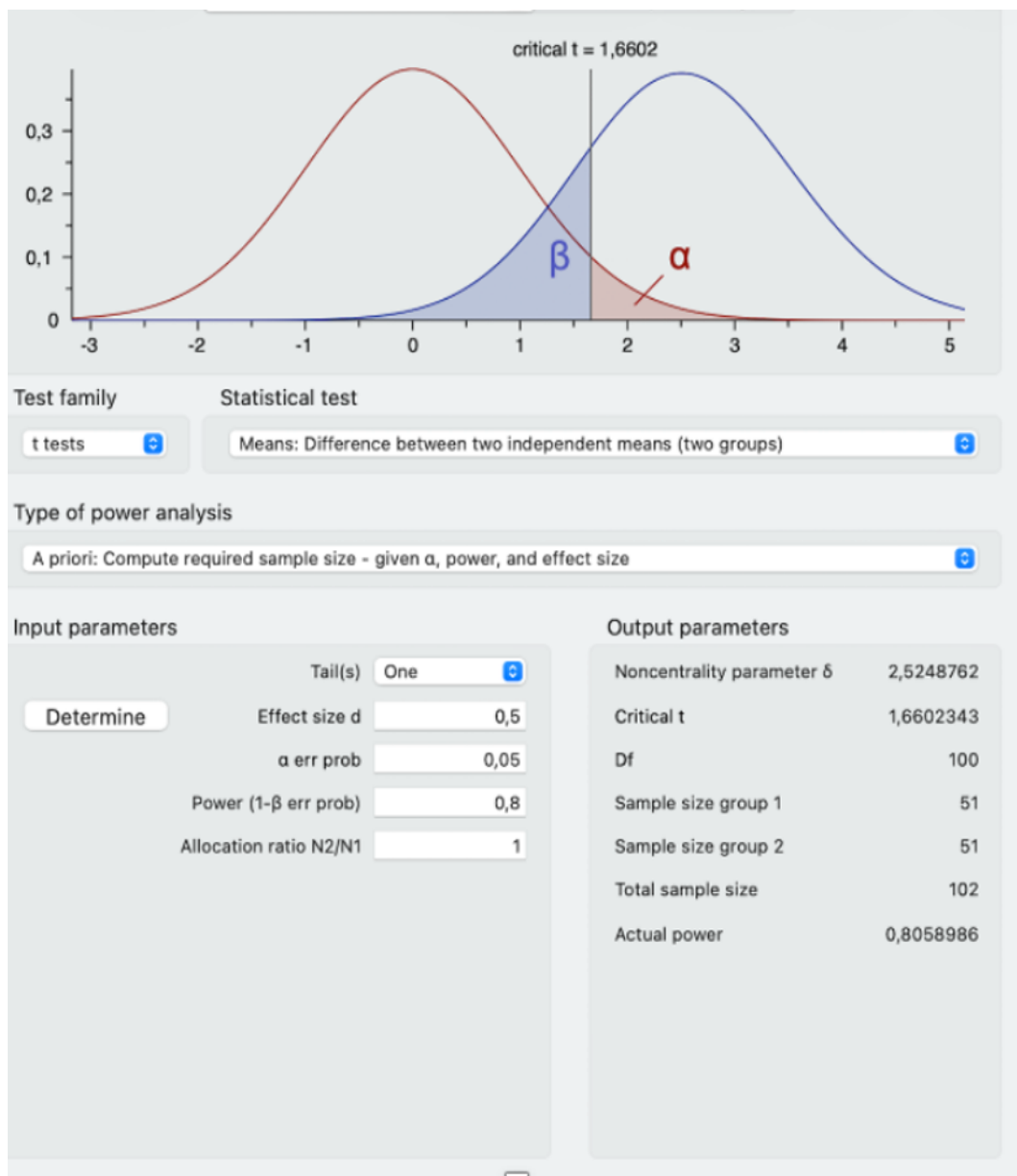
	5	5 (5,0)
	6 ou +	5 (5,0)
Mentorat/Sponsoring de carrière	Aucun	55 (55,0)
	Mentor	34 (34,0)
	Sponsor	0 (0,0)
	Les deux	11 (11,0)
Formation orientés leadership	0	50 (50,0)
	1	25 (25,0)
	2	11 (11,0)
	3	8 (8,0)
	4	3 (3,0)
	5	1 (1,0)
	6 ou +	2 (2,0)

Annexe 6 : Calcul de la Taille de l'Échantillon (G*Power)

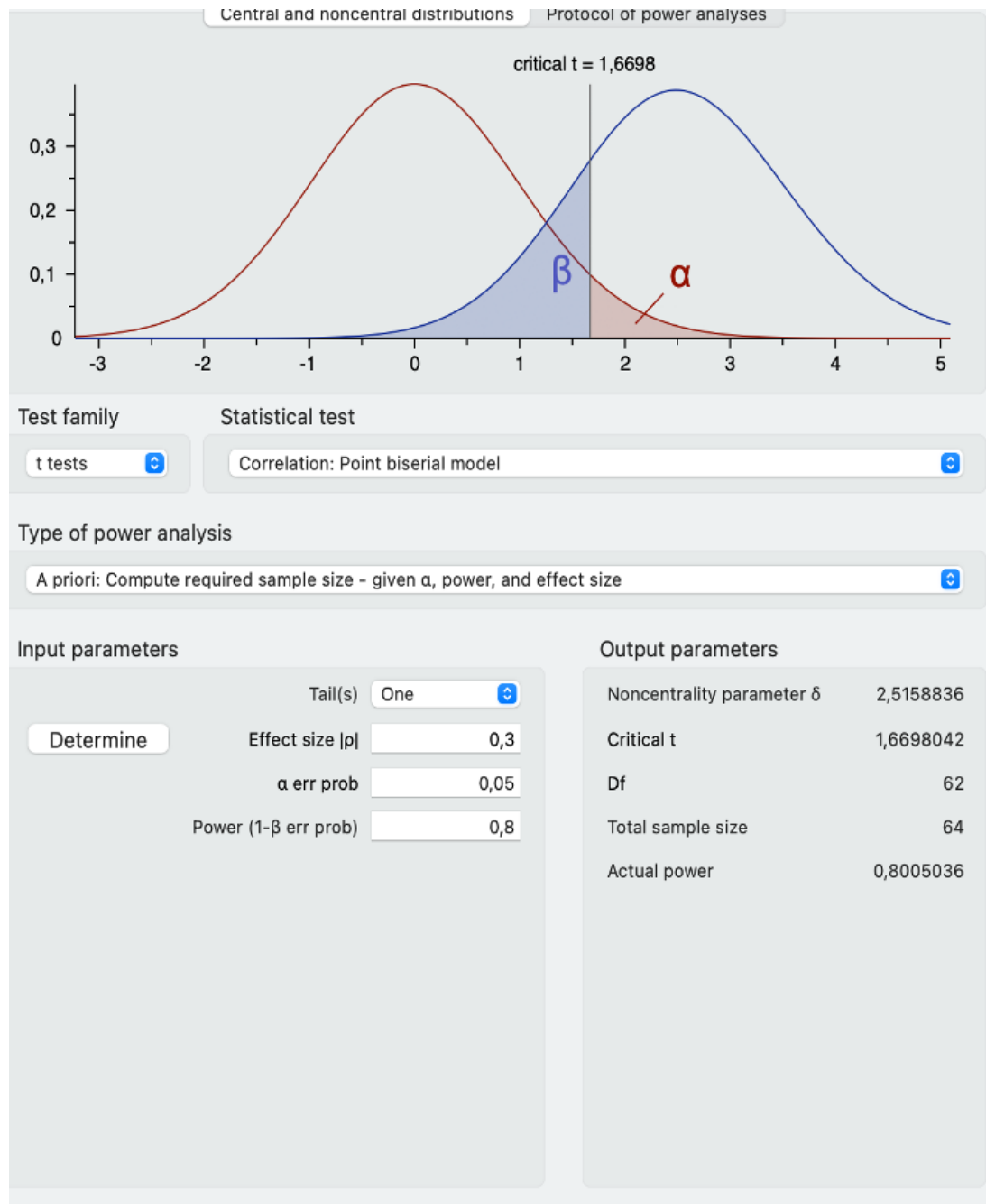
Calcul de la taille de l'échantillon pour une régression (H2,H3,H4)



Calcul de la taille de l'échantillon pour test t pour échantillon indépendant (H2,H3)



Calcul de la taille de l'échantillon pour une corrélation (H1,H4)



Calcul taille de l'échantillon pour régression avec un $f^2 = 0.02$

