

Identité professionnelle des femmes cadres au prisme du genre

الهوية المهنية للنساء الإطارات في ظل الجندر (النوع الاجتماعي)

فجالي آسيا

ملحقة بالبحث

مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (CREAD)

الجزائر

تاريخ القبول: 2017/12/29

تاريخ الإيداع: 2017/10/10

الملخص

يهدفُ هذا المقال، من خلال العروض والتصورات المهنية والأسرية، إلى تبيان بناء الهوية لدى فئة من النساء الكوادر (الإطارات)، اللاتي اعتبرناهن فئة إطارات "مبتكرة"، وذلك بعيدا عن تنميط النوع. تندرج هذه الهوية ضمن نسقٍ أنّ النساء الإطارات تعتمدن استراتيجيات للإحاطة بالعقبات المتصلة بالفضاء المهني والوسيط الأسري، لتحقيق التطور في المسار المهني الذي ينشدنه. وقد رست النتائج إلى أن العطاءات المهنية لهؤلاء النساء تجدُ مورداً لها في الحياة الأسرية، والتي تمنحها شرعية الرغبة في التطور في العمل.

كلمات البحث: الهوية المهنية، النساء، المسار الوظيفي (المهني)، الأسرة.

Résumé

L'objet de l'article est de saisir, à travers les représentations et les perceptions professionnelles et familiales, la construction identitaire chez une catégorie de femmes cadres que nous avons considéré comme catégorie de cadres « novateur », allant à l'encontre des stéréotypes du genre. Cette identité s'inscrit dans un processus où les femmes cadres mettent en place des stratégies pour contourner les obstacles liés à l'espace professionnel et au milieu familial pour progresser dans la carrière qu'elles estiment mériter. Les résultats nous conduisent à envisager que les aspirations professionnelles de ces femmes trouvent leurs ressources dans la vie familiale qui lui donne la légitimité du désir d'avancement au travail.

Mots clés: identité professionnelle, femmes, carrière, famille.

Abstract

The object of this paper is to capture, through representations, professional and family perceptions, the identity construction for a frame women category, that we consider as frame category "innovator", without stereotypes of the genre. This identity takes part in a process where the frame women base on strategies to avoid the obstacles related to professional and family space, in order to progress in the career they believe they deserve it . The results lead us to consider that the professional aspirations of these women find their resources in the family life, which gives them the legitimacy of the desire of progress in the work. Keywords : Professional Identity, Women, Career, Family

Keywords: professional identity, women, career, family.

Introduction

Le principe d'égalité des chances, en tant que droit humain fondamental, est enraciné non seulement dans plusieurs conventions et traités internationaux, mais fonde la légitimité d'une série de législations nationales qui en garantissent l'accès à tout individu. C'est dans ce contexte, que les femmes algériennes ont intégré depuis plus d'une trentaine d'années le marché du travail essentiellement dans l'administration, l'enseignement et la santé.

Cependant, le constat qui est fait est que les femmes se raréfient au fur et à mesure que l'on fait l'ascension dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau. Le manque de femmes dans les positions supérieures dans les organisations et dans les lieux de décision est désormais souligné. Ainsi, les femmes ne sont que 1 % parmi les cadres dirigeants des entreprises alors qu'elles constituent 13 % sur le marché du travail (rapport emploi ONS, 2014)

Cependant, cet accès progressif et constant des femmes dans des bastions dits « masculins » a conduit à l'émergence d'une catégorie professionnelle qui est les cadres féminins.

Notre recherche visait à faire ressortir une typologie de cadres avec des progressions de carrière différentes et comprendre la construction de ces identités différenciées influençant la progression de carrière. L'identité dans ce cas est questionnée à travers les représentations qu'elles se font de leur activité et de leur implication au sein de la famille sous le prisme des rapports sexués. A l'issue de notre recherche, un constat s'est imposé, celui de l'émergence d'un profil professionnel féminin fort différent et que nous considérons comme « novateur », allant à l'encontre des stéréotypes du genre. Ces derniers stipulent que les femmes de par leur nature et aux qualités qui leur sont attribuées (Morgan.G, 1997) ne peuvent que développer une aversion envers les responsabilités professionnelles et le pouvoir opérationnel.

C'est dans ce cadre, que l'on se pose la question suivante : comment se construisent les identités professionnelles de ces femmes cadres atypiques au prisme du genre?

Pour y répondre, nous allons proposer une brève revue de littérature concernant le concept de la construction de l'identité professionnelle en deuxième partie nous exposerons la méthodologie adoptée dans le cadre de cette recherche et à la fin nous présenterons les résultats.

Le concept Identité professionnelle et rapports de genre: Etat de l'art

Le travail en tant qu'espace dédié à une partie de la vie de l'individu, reste essentiel à sa construction identitaire (Sainsaulieu, 1988 ; Ashforth et Mael, 1989 ; Barley, 1989 ; Dubar, 1992 ; Dutton et al., 1994 ; Hughes, 1996 ; Dubar et Tripier, 2010, etc.). les milieux qui sont considérés comme fondateurs de la société en termes de référents culturels et sociaux sont surpassés par l'espace professionnel (Sainsaulieu, 1988 ; Dubar, 2010). En ce sens, Berger et Luckmann (1986) considèrent le travail comme source de socialisation secondaire et devient

producteur d'une identité : l'identité professionnelle, qui est l'une des facettes de l'identité sociale de l'individu (Dubar, 1992 ; Kreiner et al., 2006 ; Walsh et Gordon, 2008, etc.).

D'ailleurs, Claude Dubar (1991) présente le processus de socialisation comme résultant d'une double « transaction ». Une transaction objective, externe, entre l'individu et autrui dont la finalité est d'ajuster l'identité pour soi à l'identité pour autrui. Une transaction subjective, interne, qui vise l'articulation entre les identités héritées, et celles qui sont visées ou rêvées. Les deux types de transaction entre les identités héritées, et celles qui sont visées, sont néanmoins liés dans la mesure où la « transaction subjective dépend des relations à autrui constitutives à la transaction objective ». En effet, qu'elles soient héritées ou visées, les identités n'existent que si elles sont effectivement reconnues par les institutions et les acteurs du système d'interaction. Les identités ne sont donc ni indépendantes des catégorisations et des rôles sociaux institués et légitimes, ni étrangères aux rapports de force qui sous-tendent la production des catégories sociales.

Mais au delà de l'identité professionnelle au sens large, nous nous focaliserons à la construction de cette dernière dans une dimension de genre. Ainsi, la socialisation sexuée du travail ne peut être étudiée sans prendre en compte l'interaction entre les individus et les institutions. Pour étudier la mise en rapport hiérarchique entre femmes, C. Dubar présente l'identité comme un élément qui n'est pas innée, elle résulte d'un processus de socialisation de l'individu. Ainsi, va dépendre du jugement des autres, et de ce fait la représentation de soi s'opère par l'interaction du regard d'autrui qui valide ou empêche son existence. En fait, les identités n'existent que si elles sont effectivement reconnues par les institutions et les acteurs du système d'interaction. Elles ne sont donc ni indépendantes des catégorisations et des rôles sociaux institués et légitimes, ni étrangères aux rapports de force qui sous-tendent la production sociale.

C. Dubar avance la possibilité de construire deux formes identitaires à travers l'interaction entre les individus et les institutions : premièrement, la « nouvelle identité de métier », caractérisée par « l'échange entre les sexes mutuellement reconnus comme partenaires d'une

activité qualifiée et évolutive » (Dubar, P 226) et deuxièmement, « l'identité de réseau » pour les femmes en particulier, liée à un partage avec un réseau d'autrui du désir de « l'autonomie » par rapport à l'entreprise (Dubar, P 243-244).

En ce sens, la conviction du caractère naturel du féminin et du masculin, acquise par la socialisation, se manifeste dans les situations quotidiennes et les interactions sociales dans lesquelles elle s'incarne, et elle subit un renforcement constant par les institutions à travers l'effet de « réflexivité institutionnelle » au sens de Goffman. Ce que le sociologue doit expliquer selon Goffman, ce n'est pas le lien entre l'organisation sociale et les différences naturelles entre les sexes, mais plutôt la façon dont l'organisation construit et réaffirme ce lien pour justifier les différences sociales construites entre les sexes. Etant admis que la fonction socialement prioritaire des femmes est d'assumer les charges domestiques, on s'interroge sur les conséquences que cela entraîne quant à leur mode d'insertion sur le marché du travail et sur les effets de cette insertion sur la définition de la place des femmes. De ce fait, une vision plus large gagnerait à être saisie dans les sociétés modernes quant au marché du travail, marché sexuellement « ségrégué » qui contribue sans doute au processus du genre. C'est dans ce contexte que se développe la théorisation des rapports sociaux de sexe et l'usage du genre.

Dans la même logique, R. Sainsaulieu (1977) analyse dans son étude sur la dimension du genre en termes de relation de travail, non seulement la question de l'exclusion des femmes ouvrières, mais aussi l'émergence de nouvelles relations de travail, notamment dans le cas des femmes employées de bureau. Il observe tout d'abord l'existence d'un décalage important entre l'origine socioprofessionnelle et la réalité conduite de travail. Tout en prenant en compte les trajectoires dans la stratification socioprofessionnelles, « les clivages par catégories socioprofessionnelles, les grades et les diplômes », l'auteur (Sainsaulieu, P 239-240) met en évidence les relations de travail, « luttes pour des reconnaissances d'autrui » : « les membres d'une entreprise pour faire reconnaître leur point de vue et imposer la satisfaction de leurs objectifs ».

R. Sainsaulieu (1977) dessine les contours d'une identité de « retrait » pour laquelle le sujet se désengage de la culture de l'entreprise et se replie sur une identité « pour soi ».

Aussi, il faudrait évoquer ici le modèle de « retrait » présenté par C. Dubar (1991). Les désengagements féminins ne sont que le résultat d'une double transaction, transaction biographique et transaction relationnelle. En ce sens, la conviction du caractère naturel du féminin et du masculin, acquise par la socialisation, se manifeste dans les situations quotidiennes et les interactions sociales dans lesquelles elle s'incarne, et elle subit un renforcement constant par les institutions à travers l'effet de « réflexivité institutionnelle » au sens de Goffman. Ce que le sociologue doit expliquer selon Goffman, ce n'est pas le lien entre l'organisation sociale et les différences naturelles entre les sexes, mais plutôt la façon dont l'organisation construit et réaffirme ce lien pour justifier les différences sociales construites entre les sexes. Etant admis que la fonction socialement prioritaire des femmes est d'assumer les charges domestiques, on s'interroge sur les conséquences que cela entraîne quant à leur mode d'insertion sur le marché du travail et sur les effets de cette insertion sur la définition de la place des femmes. De ce fait, une vision plus large gagnerait à être saisie dans les sociétés modernes quant au marché du travail, marché sexuellement « ségrégué » qui contribue sans doute au processus du genre.

Nous nous inscrivons dans une approche constructiviste, soulignée par le refus de considérer les rapports de genre comme déterminés ; ainsi, à l'instar des travaux de C. Dubar sur les identités professionnelles, nous considérons que, même sous la contrainte, l'individu dispose d'une marge de manœuvre dans ses choix.

Méthodologie de recherche

Pour réaliser notre étude, nous avons opté pour une recherche qualitative. Les approches qualitatives sont souvent inductives. Le recours à l'induction se justifie par la rareté des écrits sur les identités professionnelles des femmes cadres. Notre recherche est basée sur les

entretiens semi-directifs, qui nous ont permis de « prendre en compte les intentions, les motivations, les attentes, les raisons, les croyances des acteurs » (Perret et Seville, 2003, P.23) et d'appréhender les représentations des acteurs (Dubar et Gadéa, 1998).

Aborder l'identité fait appel à l'examen des rapports subjectifs aux catégories d'identification, selon Dubar (1998) il existe une variété de discours et de pratiques de la part des répondantes qui sont classés dans une même catégorie socioprofessionnelle. Il devient alors primordial d'établir des catégories issues des entretiens sur la base de « catégories d'expressions verbales » usitées dans les entretiens.

Une enquête qualitative effectuée auprès de 20 cadres femmes évoluant dans une grande administration publique algérienne à forte ramification géographique, reconnues dans cette catégorie de cadre sur le plan statutaire et issues de la même institution, dans différents domaines d'activité. 7 entretiens ont été retenus dans le cadre du corpus cité dans l'introduction.

À partir de nos objectifs et questions de recherche, une grille d'entretien a été constituée en fonction des thèmes spécifiques que nous désirions aborder. Ensuite, une série de questions relatives à ces thèmes ont été rédigées, choisies et réparties autour de sept thématiques à savoir : la trajectoire scolaire, la trajectoire professionnelle, le Rapport au travail, l'accès aux postes de responsabilité, la qualité et compétences nécessaires pour la fonction de cadre, conciliation vie professionnelle/vie familiale et les perspectives professionnelles

A l'issue de notre analyse, nous avons décidé d'appréhender avec plus de détails les rubriques 3, 4 et 6, où se situe un discours d'une catégorie de femmes cadres qui est ressorti nettement et qui va à l'encontre du schéma culturel et du discours organisationnel galvaudé envers les femmes qui travaillent, à savoir leur manque de motivation à progresser dans leurs carrières, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale, que leur travail n'est qu'un moyen de percevoir un revenu et ne développe aucun attachement à leur organisation ni ressources identitaires.

Nous déroulerons notre analyse sur cette catégorie de femmes cadres que nous avons appelé l'identité professionnelles des battantes selon trois points qui nous paraissent les plus pertinents pour appréhender le concept d'identité professionnelle au prisme des rapports de genre dans cette organisation :

Représentation et rapport du cadre femme au travail

Famille et place du conjoint dans la carrière

Analyse et discussion des résultats :

La présentation des résultats se fera suivant les thématiques identifiées précédemment. Il s'agit de la représentation et rapport des femmes cadres à leur travail, conciliation vie privée et professionnelle et la place du conjoint dans la trajectoire professionnelle et familiale.

Nous avons opéré un focus particulier sur ces trois thématiques, qui nous ont permis de dégager un profil où la construction identitaire se fait d'une manière atypique.

I- Perception et rapport au travail des femmes cadres

Notre enquête démontre, que l'engagement professionnel, représente, pour elles une sorte d'épanouissement personnel. Ce choix se présente comme un enrichissement personnel, le résultat d'un accomplissement de soi.

D'ailleurs, elles évoquent la représentation du travail dans la majorité du temps avec beaucoup d'audace déterminant une place et une valeur dans la société. Ainsi, cette dynamique qui pousse autant ces femmes à se « donner » et à vouloir « réussir » est révélatrice d'une résistance, pour montrer à l'environnement immédiat et à leur institution qu'elles peuvent réussir de la même manière que les hommes. Travailler selon elle, c'est maintenir un rapport à l'activité comme faisant partie de leur vie.

Dans ce cadre, une femme cadre déclare son rapport fusionnel avec le travail :

« le travail c'est obligé pour moi, je sens que si je ne travaille pas, il me manque quelque chose, et c'est pas par besoin »

financier puisque hamdollah avec a famille ou mon mari...

C'est comme une drogue »

Une autre manifeste l'assimilation quasi religieuse qu'elle voue à son travail :

« travailler c'est une Zibada, c'est le fait d'aimer son travail,
c'est le fait de dire que...de se distinguer par rapport aux
autres, nous les femmes on fait notre travail par amour, quand
on est là, on travaille d'abord puis on aime ce qu'on fait et puis
on veut se distinguer par rapport aux autres »

Le travail apparaît aussi comme un élément nécessaire, une manière de prouver que l'on peut exister autrement en tant que femme et de pouvoir vivre d'autres rôles. C'est aussi la référence à une identité de catégorie. En ce sens, le travail apparaît comme une fin en soi et constitue plus que tout comme un élément prioritaire et structurant la quotidienneté. A cet effet, une autre déclare que son travail est la continuité d'une identité qu'elle s'est construite pendant ses études universitaires

« C'est l'aboutissement de mes études, pour moi c'est la
finalité et ce n'est pas encore fini...je veux plus »

L'activité professionnelle est également présentée dans ce profil, avant tout comme un refus de stagner à la maison en jouant le rôle de femme au foyer. Selon J. Laufer (1992), « ce refus de la dépendance est d'autant plus grand que le rôle de femme au foyer n'apparaît plus comme un vrai rôle, mais plutôt comme une succession des tâches domestiques qui laissent l'esprit inemployé. Par opposition, le travail apparaît comme ce qui ouvre la vie, comme ce qui nourrit l'esprit ».

Certaines déclarations sont éloquentes quant à leurs rapports à l'espace domestique, l'une avance :

« Je suis très organisée, j'y arrive, maintenant quand je
suis à la maison et je ne travaille pas, je m'ennuie, je suis
comme un robot »

Une autre souligne :

« Je ne m' imagine pas rester à la maison, à ne rien faire, je
dois travailler ça me fais vivre et me stimule »

Le travail est également pour certaines, une forme d'épanouissement. En se définissant à travers le travail, on met en valeur son soi. Il permet la construction d'une identité personnelle. Pour F. de Singly (1996), l'importance du regard de l'autre signifie que le soi ne se construit que par le détour de la communication extérieure. « L'individu ne se plie plus aux exigences de conformisme, il est à la recherche d'une identité personnelle. L'individu a besoin, pour devenir lui-même, du regard des personnes qui lui accorde de l'importance et du sens ». Contrairement à la société dite classique où l'intériorisation des normes faisait référence à des règles déjà préétablies, aujourd'hui selon F. de Singly (1996) « ce qui compte c'est l'originalité de l'individu, l'authenticité » comme fidélité à soi-même qui s'exprime dans une relation dialogique avec les autres »

L'une des interviewées déclare :

*« J'ai besoin de ce travail pour me sentir bien, c'est une
source d'épanouissement »*

Ce comportement est significatif d'une grande évolution des mentalités, le travail n'est plus considéré comme un complément financier de celui du conjoint ou pour la famille, mais est devenu un facteur de soi pour ces femmes et associé à une conquête d'autonomie financière. Aussi, il est mis en relation avec l'ouverture sur une vie sociale hors de la famille

Les femmes de cette catégorie présentent leur carrière professionnelle comme un élément central et incorporé par un « habitus libérateur ». Ces femmes rejettent toutes formes de tradition et aspirent à un niveau élevé de responsabilité dans leur profession. Elles pensent et présentent leur carrière comme un élément « qui va de soi ». De ce point de vue, elles légitiment toute disponibilité à la douane. Déterminées dans leur choix elles condamnent toutes les femmes qui ont fait le choix « le choix de la famille » ou celles qui ne se donnent pas complètement à leur travail.

D'ailleurs, l'une des sous directrices l'affirme dans ces propos :

« Je suis une femme et moi j'ai constaté, il y a beaucoup de femmes passé un certain temps, c'est bon, elles ne donnent plus : c'est le mariage, c'est les enfants...je vois dans mon entourage, il y a pas beaucoup de femmes...la majorité ;c'est mes enfants, elles veulent se marier...il y a pas beaucoup de femmes litetekli 3lihoum, elles sont là et elles sont ailleurs »

Et une autre souligne la difficulté de gérer une équipe de femme par ces propos :

« C'est pas facile de gérer les femmes, parcequ'il y a une sensibilité si tu donnes à l'une quelque chose, il faudra leur donner à toute la même chose, même en partageant le travail, il faudra leur donner le même volume de travail »

Epanouissement, source d'autonomie financière, éléments intégrés dans l'identité de ces femmes cadres. Néanmoins, elles font ressortir dans leurs discours respectifs que l'institution à laquelle elles appartiennent est espace professionnel discriminatoire, même en déployant leur capital « savoir-faire » et compétences, elles avancent qu'elles évoluent dans une institution qui leurs laissent peu d'opportunités d'évolution. Dans ce sens, J. Laufer (2003, P. 139) avait démontré, en interviewant des femmes cadres en France « à potentiel », que « ce sont les femmes elles mêmes qui se mettent des barrières, plusieurs d'entre elles ont renoncé à prendre des responsabilités »

Ces femmes cadres sont conscientes que pour s'inscrire dans une dynamique de carrière, elles devront travailler plus qu'un homme et tout connaître parfaitement pour lutter contre les préjugés défavorables. Comme le note J. Laufer (2003, P.42), « un schéma de performance implique une grande maîtrise et une grande lucidité dans les relations avec soi-

même et avec son environnement, savoir s'évaluer, être à l'écoute, savoir rectifier le tir (...) car malgré tout, avec la même performance, c'est l'homme qui passera »

A cet effet, toutes les interviewées sélectionnées dans cette catégorie le soulignent :

« Les hommes et les femmes sont capables de donner le meilleur d'eux-mêmes mais les postes c'est les hommes qui sont choisis, je ne sais pas pourquoi, chaque fois qu'il s'agit d'un poste de sous-directeur et plus, ils préfèrent le donner à un homme pourtant il y a des femmes qui ont la capacité de travailler de donner plus que les hommes...l'accès des femmes aux postes haja klila »

Une autre parle de discrimination dans l'institution où elle exerce par ces propos :

« Eux te laissent, une femme tu es écartée systématiquement, mais pourquoi ? pourquoi le recrutement ? on est rentré pour travailler, on a fait la même formation, les mêmes études...mais les mentalités font que ...lhokm machi lensa »

Une interviewée souligne qu'être femme rend l'avancement plus difficile :

« C'est plus simple pour un homme, parce qu'une femme doit travailler doublement, un homme quand il fait des erreurs, c'est normal, il s'est trompé mais si une femme commet des erreurs : ah c'est une femme, donc, j'estime qu'une femme fournit plus d'efforts qu'un homme pour mériter sa place...il y a des femmes qui travaillent beaucoup plus que les hommes et ça passe inaperçu »

Par conséquent, ces femmes très engagées dans leurs activités professionnelles, estiment aussi qu'il faut une certaine stratégie pour s'imposer : le travail en lui-même ne suffit pas.

Donc, toutes élaborent des attitudes et des comportements qui apparaissent favorables à leur avancement en mettant en place des stratégies pour franchir les obstacles à leur déroulement de carrière.

L'un des aspects de cette stratégie de d'évitement serait de ne pas dégager un modèle de féminité « que certains hommes dans de nombreuses organisations invoquent volontiers pour singulariser les femmes », s'imposer en s'affirmant et arrachant peu à peu la substance de leur rôle dans l'administration.

« Dès qu'ils voient une femme enceinte, ils disent :
encore !!!! elle est enceinte....moi quand je l'ai été pour
mes deux enfants j'ai travaillé jusqu'à la fin ...sans me
plaindre, juste pour éviter ces remarques »

Ainsi, pour tenter de se faire accepter, et comme cité par P.Molinier (2002) celles qui « désirent faire carrière à la hauteur de leurs ambitions doivent réussir à obtenir la confiance des hommes sans remettre en cause l'idéologie de la bipolarisation sexuelle ». Ne pas afficher une attitude « féminine » ou être dans « l'affect », ce qui sera à l'origine d'une plus grande difficulté à gérer les rapports de pouvoir. « S'aligner sur le « mode viril » pour devenir une non-femme » (Molinier, 2002, P.232)

« J'encourage énormément les femmes, si elles sont
mariées, des enfants, ect..Mais le travail n'a rien avoir, je
les encourage à ne jamais se plaindre surtout devant un
homme parce que ça sera taxé, je voudrais dire à ces
femmes : la vie familiale c'est une chose et le travail c'est
autre chose et on peut concilier les deux avec un peu
d'organisation »

L'autre aspect de cette stratégie d'évitement, est de créer un climat de travail serein en gérant leur relationnel avec un capital sympathie, ou elles disposent d'une relation de travail aussi bien avec leur chefs hiérarchiques qu'avec leurs subordonnés de relations dites

exceptionnelles, basées sur le dialogue, l'écoute, la participation et la prise de décision collégiale. A cet effet, Sainsaulieu (1985) précise que ces relations dont « on pourrait parler d'amitié, d'attention sympathique, de confiance, qui lui permettrait d'obtenir reconnaissance et identité sans avoir à envisager de conquête ou de lutte ».

Une des cadres utilise le capital proximité professionnelle pour gérer son équipe :

« En général, on se connaît bien, on s'entend, on s'arrange, il n'y a aucun souci, hamdoullah »

Une autre évoque la difficulté de la gestion mais utilise des qualités personnelles pour gérer au mieux son équipe :

« La gestion du personnel est difficile parce qu'on gère des caractères, j'essaie d'être souple et je démarre du principe que c'est des cadres et ils ont leur mot à dire... »

Ce cadre utilise le même capital collégial pour sa gestion :

« J'ai une gestion collégiale, j'essaie d'intégrer mes cadres à la prise de décision pour avoir l'adhésion de tous »

II- Famille et place du conjoint dans la carrière

Selon cette catégorie de cadres, le travail reste une source d'équilibre malgré les difficultés rencontrées au sein de l'institution. Face à ces barrières, elles résistent et adoptent des stratégies pour dépasser et améliorer la situation. Ces conditions les poussent à participer activement à la vie professionnelle, et ces mêmes exigences remettent en cause la conception traditionnelle des rôles attribués aux hommes et aux femmes dans l'espace professionnel et familial. Ces femmes cadres se débattent contre le système traditionnel qui les confine dans un rôle de « bonne » dans la sphère familiale et dont elles estiment qu'elles ne sont pas les seules et uniques responsables. Il s'agit dans la majorité des profils d'un équilibre problématique qui implique dans certains cas « une remise en cause des rôles respectifs de l'homme et de la femme ». Engagées dans un processus de modernisation organisationnelle,

les femmes cadres « battantes » réussissent davantage à un scénario conjugal de type quasi égalitaire ayant un rapport à la famille plus assumé.

Ainsi, la majorité des femmes cadres « battantes » donnent la priorité à leur travail et avouent être investies dans leur carrière professionnelle au même titre que dans leur vie familiale.

D'ailleurs, l'une d'entre elles évoque n'avoir pas changé de rythme de travail même si elle a changé son statut matrimonial :

« Etant célibataire et aujourd'hui, je travaille de la même manière, ni le mariage, ni les enfants ne m'ont dissuadé »

Cependant, on ne peut concevoir les stratégies déployées par ces femmes sans impliquer dans la compréhension de la trajectoire professionnelle le rôle du conjoint dans les aspirations professionnelles de son épouse. C. Nicole-Drancourt (1989) démontre qu'il semble « impossible que carrière masculine et carrière féminine se conjuguent, l'une semble nécessairement se développer au détriment de l'autre », il semble que cela ne soit pas le cas de ces femmes cadres qui ont des conjoints ayant une carrière aussi importantes que celles de leurs épouses. Dans la majorité des cas, elles dressent des portraits de conjoints qui sont dans le déni des rapports de domination traditionnelle, ou l'épouse doit assumer sa carrière professionnelle et est encouragée dans ce sens.

Une interviewée souligne le rôle de son conjoint qui a le même le statut professionnel qu'elle :

« Mon mari m'a encouragé à prendre ce poste de responsabilité, même si il n'est très disponible de part ces responsabilités professionnelles, et m'encourage à en prendre d'autres »

Une autre souligne l'appui sans condition de son conjoint :

« Mon mari comprend que ma carrière est très importante pour moi et que je veux avancer continuellement et c'est dans ce sens qu'il m'encourage à avancer »

Nous assistons dans cette catégorie, à l'influence de valeurs modernistes qui sont prônées dans le discours de l'émancipation par le travail professionnel et l'autonomie sur la perception du travail, en concomitance avec les valeurs familiales. Ces valeurs sont transcrites dans un comportement organisé tourné vers la rigueur et l'efficacité.

Selon J. Commaille (1993), la capacité de l'acteur à émettre des stratégies reste limitée par la position occupée dans le système. Cette première définition de la stratégie fait référence à la théorie développée par P. Bourdieu ou le système conditionne l'action. La seconde définition s'inscrit dans la lignée de la théorisation proposée par la sociologie des organisations : celle-ci envisage l'acteur comme ayant une marge de manœuvre dans un système d'action donné avec « capacité d'action stratégique autonome ». Toutefois, cette autonomie d'action reste soumise à d'autres acteurs et à des logiques du système.

Ce détour par l'analyse des stratégies a le mérite d'articuler deux niveaux d'interprétations. D'un côté, elle situe les stratégies des femmes dans le cadre des rapports de domination. De l'autre, elle porte le regard sur les ajustements et les marges de négociation qu'elles possèdent dans le cadre des interactions quotidiennes en famille et au travail. Ainsi, « loin de pouvoir se dégager des processus de domination symbolique » (C. Guillaumin, 1978, P 2-3). Ces femmes cadres vont mettre en œuvre une variété de stratégies possibles pour concilier travail et vie familiale. L'une de ses stratégies s'avère être dans la garde des enfants qui est déléguée aux parents du cadre ou à la belle famille, ainsi, dans un esprit de garantir une continuité de la vie familiale même si la maman-cadre est absente pendant la journée.

L'une des interviewées confie ses enfants à sa belle-mère :

« Au fait, je les vois à la sortie de l'école, pour le déjeuner
ils sont chez leurs grands-parents (beaux-parents), ils sont
toujours en famille »

Les entretiens avec cette figure de cadre relève un fait exceptionnel, à contrario de ce qu'avance C. Lacoste Dujardin (1985), la belle-mère joue un rôle prépondérant dans la

progression de carrière de la belle fille sur un double plan : de la garde des enfants et de par les encouragements qu'elle prodigue à sa belle-fille pour persévérer dans son travail :

« Ma belle-mère me dit souvent, si j'étais à ta place je n'abandonnerai jamais, elle m'encourage souvent »

Néanmoins, la construction de leur trajectoire familiale est soumise à des arbitrages et compromis éventuellement différents de ceux des hommes.

Nous avons noté à ce sujet que certains maris sont décrits par ces cadres comme un élément clé de réussite, un mari « encourageant » et « compréhensif », ces femmes cadres qui présentent leur situation d'épouse comme un atout. Si ces maris acceptent autant l'investissement de leurs épouses dans leur carrière, c'est selon la position sociale qu'occupe le conjoint en l'occurrence des postes aussi importants que leurs épouses ou sinon occupant des positions professionnelles au sein de la même institution.

« Mon mari m'encourage énormément, si je suis retenue dans une réunion tard, je l'appelle et il récupère les enfants et je rentre tard et je n'ai aucun problème »

Ces femmes cadres évoquent l'atout que représente le conjoint dans leurs trajectoires professionnelles mais n'évoquent à aucun moment leur manque de participation dans leur implication dans les charges domestiques. Ces derniers incombent exclusivement aux femmes, le soutien des conjoints est concis autour d'encouragements, ce qui inscrit ces femmes dans un rapport de service vis-à-vis du groupe familial.

Remettant en cause la représentation traditionnelle des femmes cadres et aux rôles sociaux attribués aux conjoints dans la vie quotidienne, les cadres battantes n'ont pas conscience du rôle précurseur qu'elles incarnent au sein de leur administration. Par leurs investissements professionnels, elles participent à la visibilité et à l'émergence d'un nouvel acteur et à une mutation de la société par « L'ouverture de ces stratégies défensives sur un remaniement global » (P.-N. Denieuil, 2005, p.155)

Conclusion

A travers notre travail de recherche, nous avons pour objectif de déterminer les perceptions que certaines femmes cadres entretiennent avec le travail et la famille et la manière dont s'imbrique cet équilibre pour les femmes qui ont le sentiment d'être arrivées à progresser dans leurs carrières sans atteindre à l'équilibre familial.

Les femmes cadres sont motivées à atteindre les plus hauts sommets de la hiérarchie, et qu'elles ont le sentiment de construire une trajectoire professionnelle à la hauteur de leurs aspirations. Ce sentiment trouve son ancrage dans une représentation au travail où des symboliques masculines sont interpellées, tout en maintenant un rôle féminin que la société lui attribue de fait.

Elsa Galerand et al (2008) avancent que le travail est le seul champ social où s'entremêlent l'ordre public et privé. A cet effet, nous écartons la disjonction des deux sphères, nous pensons que l'un influe sur l'autre et sont indissociables si nous souhaitons la compréhension du processus de la construction identitaire des femmes au sein des organisations.

Bibliographie

- Commaille, J. (1993), « Les stratégies des femmes : travail, famille et politique », la découverte, Paris, 1993.
- De singly, François. (1996) « le soi, le couple et la famille », Paris, Nathan, Essais et Recherches
- Denieuil, Pierre-Noël (2005), « Femmes et entreprises en Tunisie: essai sur les cultures du travail féminin », harmattan
- Dubar, Claude. (1991) «la socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles », Paris, Armand Colin.
- *Dubar, Claude. Gadéa, Charles* . « Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes identitaires ». Education permanente, n° 136/ 1998-3

- Golden-Biddle, Karen. et Rao, Hayagreeva . (1997). "Breaches in the boardroom: organizational identity and conflict of commitment in a non-profit organization". *Organization Science*, 8:593–611.
- Guillaumin, Collette. « Pratique du pouvoir et idée de nature », *questions féministes*, 2-3, 1978, pp.5-30
- Laufer, Jacqueline. (1982), « la féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise ». Flammarion
- Laufer, Jacqueline. (1993), « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre », rapport de synthèse, la DARES.
- Morgan, G. (1997), « la promotion de la femme aux postes de décision », BIT.
- Nicole-Drancourt, C. « stratégies professionnelles et organisation des familles », *revue française de sociologie*, 1989/1
- Perret, V. et Séville, M. (2003). « Fondements épistémologiques de la Recherche », in *Méthodes de recherche en management*, ed. Thiétard, R.A., Dunod
- Sainsaulieu, Renaud. (1977), « l'identité au travail », presses de fondations nationale des sciences politiques