
Trajectoire d'insertion socioprofessionnelle de femmes sous l'angle des variables personnelles et sociales

Diane LeBreton

Université de Moncton

RÉSUMÉ

Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche faisant l'étude de la trajectoire de femmes professionnelles sous l'angle des principales variables qui influencent leur insertion socioprofessionnelle. Au moyen d'une démarche psychosociale, des témoignages ont été recueillis auprès de 27 participantes afin de peindre un portrait de leur situation. Au terme de cette recherche, neuf variables intimement liées se sont révélées significatives en raison de leur portée sur ce processus : les stéréotypes sexuels et professionnels, la discrimination, la multiplicité des rôles, les éléments structurels du marché du travail, l'élément linguistique, le développement identitaire, les éléments reliés au soi, l'éducation, et la socialisation.

ABSTRACT

This article explores women's career paths by looking at the influences affecting their social and professional integration. Information from 27 participants was collected using a psychosocial approach. This study reveals nine closely related variables that affect the participants' process: sexual and professional stereotypes, discrimination, number of roles, structural elements of the labour market, linguistic characteristics, identity formation, elements related to the self, education, and socialization.

Le travail salarié, depuis longtemps un critère d'intégration sociale et professionnelle, confère généralement à la personne sa raison d'être, son statut social, ou son identité personnelle (Riverin-Simard, 2002). Par ailleurs, à une époque où les structures traditionnelles du marché du travail se transforment, les enjeux de l'insertion socioprofessionnelle semblent de plus en plus complexes, ce qui pose des défis spécifiques aux femmes. Même si elles sont de plus en plus actives sur le marché du travail (Fitzgerald & Harmon, 2001; Tremblay, 2005), bon nombre de professionnelles ont à relever quotidiennement le défi de concilier leurs objectifs personnels et professionnels (Descarries & Corbeil, 2002a; Spain, Bédard, & Paiement, 1998, 2000; Tessier, 2000; Tremblay, 2005). Pour sa part, Tessier avance que les défis qui les attendent en cette matière risquent de représenter une menace à leur participation à une vie professionnelle active et fructueuse. Le présent article a pour but d'énoncer les principaux résultats tirés d'une recherche dont la problématique portait principalement sur la spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle (LeBreton, 2006), tout en proposant des pistes d'action favorisant leur processus d'insertion. L'insertion socioprofessionnelle fait ici appel aux variables qui jouent un rôle autant dans l'obtention que dans le maintien d'un emploi. Mais d'abord il importe de rappeler quelques éléments faisant partie de notre questionnement initial, lequel est suivi du cadre méthodologique.

QUESTIONNEMENT INITIAL

D'après de nombreuses recherches, la trajectoire d'insertion des femmes est empreinte d'obstacles et, conséquemment, il peut être difficile pour plusieurs d'entre elles de se tailler une place et de s'actualiser dans la sphère professionnelle (Bourdon & Cleaver, 2000; Cloutier, 2005; Conseil consultatif sur la condition de la femme [CCCF-NB], 2001, 2006; Lalande & Laverty, 2005; Legault, 1997; Rack, 1999; Spain et al., 1998, 2000; Spain & Hamel, 1995; Tessier, 2000). Sur le plan théorique, la trajectoire socioprofessionnelle des femmes défie certaines conceptions du développement de carrière, principalement en raison d'un parcours très fragmenté (Spain et al., 1998). D'ailleurs, au moment où la plupart des conceptions du développement de carrière ont été élaborées, la participation des femmes sur le marché du travail était plutôt faible et ces théories n'ont pas tenu compte de leur expérience (Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995; Spain et al., 1998). Selon ces auteures, il y aurait donc un décalage entre les modèles contemporains d'orientation et les comportements professionnels des femmes, ce qui pourrait expliquer en partie pourquoi, très souvent, les spécialistes de l'orientation ne reconnaissent pas la manière spécifique aux femmes de vivre leur processus d'insertion socioprofessionnelle.

D'une part, d'un point de vue psychologique, ce qui rend le processus d'insertion particulièrement distinct pour un grand nombre de femmes est leur considération relationnelle. De fait, leur souci de créer et de maintenir des liens avec des personnes significatives marque leur développement identitaire (Jordan, 1997; Josselson, 1987; Spain et al., 1998, 2000), lequel à son tour trace la voie de leur insertion socioprofessionnelle (Spain & Hamel, 1995). D'autre part, d'un point de vue sociologique, bon nombre d'écrits avancent que le processus de socialisation tout comme des éléments structurels du marché du travail offrent des pistes à poursuivre dans la quête d'une meilleure compréhension des enjeux d'insertion des femmes (Betz, 1994; Bujold & Gingras, 2000; Coderre, Denis, & Andrew, 1999; Fitzgerald et al., 1995; Hotchkiss & Borow, 1996; Kirkpatrick Johnson & Mortimer, 2002). Bref, au terme d'un examen exhaustif des écrits scientifiques, dont les principaux constats ont fait l'objet d'une publication antérieure (LeBreton, McKee-Allain, & Ouellette, 2005), il paraît clair que le processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes s'avère complexe et qu'il est tributaire du jeu d'influence de variables qui rejoignent deux principales perspectives : le personnel et le social.

Un dernier point qui mérite d'être souligné avant de présenter le cadre méthodologique de notre recherche est la différence de positionnement par rapport à la manière de circonscrire le concept d'insertion. Dans le passé, les approches mettant l'accent sur la dimension sociologique ont souvent été mises de côté, la pratique de l'orientation étant davantage axée sur les besoins de l'individu (Bujold & Gingras, 2000). Or, à l'heure actuelle, les approches en développement de carrière qui ne reconnaîtraient pas l'influence qu'exercent les expériences sociales et familiales sur le développement de carrière d'une personne seraient trop limitatives (Bujold & Gingras, 2000; Hotchkiss & Borow, 1996; Kirkpatrick Johnson

& Mortimer, 2002). C'est donc au moyen d'une démarche psychosociale que la recherche présentée ici visait, dans un premier temps, à identifier et à décrire les variables personnelles et sociales qui influencent la trajectoire d'insertion socio-professionnelle de femmes puis, dans un deuxième temps, à préciser la façon dont ces dernières composent avec ces variables au cours de leur processus d'insertion.

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Paradigme, type, et approche de recherche

La présente recherche, qui s'inscrit dans un paradigme interprétatif, visait à décrire pour mieux comprendre, à partir du vécu des femmes, le processus d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit d'une étude de type qualitatif, dont le principal outil de collecte d'informations de même que la méthode d'analyse ont laissé place au discours des femmes dans leurs représentations de notre problématique. Enfin, l'approche ethnographique fut privilégiée, donnant ainsi priorité à la description en profondeur, de par sa visée, tout en permettant de découvrir les interrelations complexes qui se dégagent du phénomène et de générer ou raffiner des concepts clés inhérents à la situation étudiée (LeCompte & Preissle, 2003).

Les participantes

L'échantillon ayant servi aux fins d'analyse fut constitué de 27 femmes francophones en provenance du Grand Moncton, au Nouveau-Brunswick. Les participantes de l'étude se répartissaient selon les tranches d'âge suivantes : 25 à 29 ans ($n = 1$); 30 à 34 ans ($n = 1$); 35 à 39 ans ($n = 6$); 40 à 44 ans ($n = 9$); 45 à 49 ans ($n = 5$); 50 à 54 ans ($n = 5$). La majorité des participantes, ayant 40 ans et plus, étaient également mariées au moment des entretiens ($n = 20$; 74,1 %) et avaient pour la plupart deux enfants ($n = 13$; 48,1 %) et un enfant ($n = 9$; 33,3 %). Environ deux-tiers (63 %) des participantes figuraient parmi celles dont le plus jeune enfant à la maison était d'âge scolaire. De plus, elles détenaient majoritairement une formation universitaire (59,3 % le baccalauréat et 29,6 % la maîtrise). Par ailleurs, le choix des participantes s'est effectué selon le principe d'échantillonnage intentionnel (Savoie-Zajc, 2000) au moyen de six critères : (a) la langue maternelle, (b) le lieu de résidence et de travail, (c) le statut parental, (d) le secteur d'emploi, (e) l'expérience de travail, et (f) le niveau de scolarisation. Bref, il s'agissait de femmes de langue maternelle française qui, depuis les cinq dernières années, habitaient dans la région du Grand Moncton et dont le poste d'attache de travail se situait dans cette région. Ces femmes étaient aussi toutes des mères de famille, avec au moins un enfant à leur charge. Employées du secteur public provincial avec au moins 10 années d'expérience de travail (dont la dernière à temps plein), les participantes détenaient au moins un diplôme d'études collégiales.

Collecte et analyse des informations

Des entretiens individuels, de type semi dirigé et d'une durée approximative de 75 minutes, furent dirigés par la chercheuse et enregistrés sur bande magnétique.

Une mise à l'épreuve du canevas d'entretien a été effectuée au départ auprès des premières personnes interrogées. Ces données ont été soumises au processus d'analyse puisqu'aucune modification majeure n'a été apportée au canevas d'entretien. Un journal de bord a aussi été tenu pendant la recherche, et des documents officiels (tels que les objectifs généraux inhérents aux milieux ciblés et la clientèle desservie par ces milieux) ont été consultés par l'entremise de divers sites Internet. Cette idée de vouloir combiner différentes techniques de collecte de données convient bien à la stratégie de triangulation des méthodes (Mucchielli, 1996; Savoie-Zajc, 2000). Pour sa part, le processus de codification des entretiens a respecté les trois premières étapes de l'analyse par théorisation ancrée (Strauss & Corbin, 1990) selon l'adaptation de Paillé (1994), le *corpus* ne permettant pas de procéder aux trois dernières étapes. Quant au traitement des données, il s'est fait au moyen du logiciel ATLAS-ti. Enfin, l'analyse du journal de bord a été effectuée avec une adaptation de la technique du soulignement (Dolbec & Clément, 2000), soit une technique qui s'apparente à l'analyse thématique.

RÉSULTATS ET PISTES D'ACTION

Au terme des analyses, neuf variables intimement reliées se sont révélées significatives. Toutes ces variables s'enchevêtrent d'une manière souvent inextricable, rendant ainsi la ligne de démarcation entre elles si fine qu'il s'avère difficile de les confiner à une catégorie unique d'appartenance. Ce n'est donc qu'à des fins méthodologiques qu'elles sont présentées ici les unes à la suite des autres. Enfin, avant de prendre connaissance des résultats, certaines limites de cette recherche méritent d'être rappelées, dont celles liées à la taille de l'échantillon, voulant que sa portée se restreigne principalement aux femmes francophones du Grand Moncton, à la fois employées de la fonction publique et mères avec au moins un enfant à leur charge. Voici donc les principaux résultats de cette étude, parsemés de pistes d'action et de recherche pour le futur.

Stéréotypes sexuels et professionnels

D'une part, les résultats montrent à quel point les *stéréotypes sexuels* façonnent l'expérience des participantes en matière d'insertion, notamment en raison de leur manière de concevoir leur rapport à la maternité et de leurs pratiques quant au partage des soins aux enfants et des tâches domestiques. D'abord, en ce qui a trait à leur rapport à la maternité, l'ensemble des participantes affirment que la famille devient une composante centrale dès l'arrivée d'un enfant et, par conséquent, la place attribuée à la carrière change.

J'suis maman; ma priorité c'est d'être maman, et après ça, si j'ai le temps, c'est le reste qui vient. (p. 19 : 40, paragraphe 241)

... avant, mon travail c'était numéro un. Y'avait pas un samedi, un dimanche que j'étais pas au travail, c'était vraiment comme ça. [...] Après la première grossesse, une fois que t'as le bébé là, ça change. [...] T'as besoin d'être là, moi j'voulais vraiment les voir grandir. (p. 22 : 39, paragraphes 233 à 237)

Voulant généralement accompagner leurs enfants au quotidien, les participantes se sentent partagées entre leur rôle de mère et celui de professionnelle, d'où naissent certaines tensions identitaires, particulièrement au moment où elles sont confrontées à réintégrer le marché du travail à la suite d'un congé de maternité. Une analyse plus approfondie de l'expérience des participantes amène aussi à constater, chez certaines, un discours imprégné d'une culpabilité au moment où elles se souviennent de ces périodes de réintégration au travail. Compte tenu du rôle omniprésent que joue le processus de socialisation sur cette variable, il paraît important de conscientiser les parents à des pratiques qui incitent davantage le rapprochement et la responsabilisation des pères dans l'éducation et les soins aux enfants, d'une part, et une déculpabilisation des mères quant à leur rôle maternel, d'autre part.

Pour sa part, la façon de répartir les soins aux enfants et les tâches domestiques contribue souvent, à elle seule, à maintenir des modes de socialisation qui font la promotion de l'idée que les femmes en sont les premières responsables. De fait, même si le discours des participantes tend à confirmer, au premier regard, que le partage se fait d'une manière équilibrée, une relecture des données révèle un autre constat: les mères continueraient d'être les premières responsables du foyer dans la mesure où elles assument entièrement la gestion des nombreuses activités qui s'y déroulent.

Je généralise peut-être, et je ne devrais pas là, mais la femme se sent peut-être la première responsable de son foyer, en terme de, tu sais là, voir à l'ordre de la maison, au bien-être des enfants, l'alimentation, s'assurer qu'on ne dépasse pas les dates pour payer les factures. [...] J'sens que c'est plus moi qui a cette gestion-là. (p. 5 : 61, paragraphes 409 à 413)

[...] on a beau avoir comme le meilleur des conjoints, je trouve que comme femme, c'est nous autres qui ont la responsabilité quand même de gérer. [...] Moi j'sens que l'homme peut s'en aller travailler le matin la tête en paix. (p. 18 : 42, paragraphes 219 à 223)

La réalité à laquelle les participantes se trouvent confrontées quotidiennement s'avère donc fort exigeante : elles continuent d'assumer le « double emploi » que représente être à la fois mère et travailleuse, tel que le rapportent certains écrits (CCCF-NB, 2001, 2006; Descarries & Corbeil, 2002a, 2002b). La solution idéale pour atteindre un meilleur équilibre vie-carrière, diront-elles, est la formule du travail à temps partiel, une formule qui n'est cependant pas toujours envisageable pour toutes, notamment d'un point de vue financier. Un autre constat se dégage : le choix d'avoir recours à d'autres alternatives (telle une redistribution des tâches incitant une responsabilisation plus accrue du conjoint et des enfants, une réduction plus partagée des heures de travail entre les deux conjoints) ressort peu dans leur discours, comme si elles en étaient les premières responsables. Ainsi, il semblerait approprié d'intervenir auprès des femmes elles-mêmes pour qu'elles arrivent à déléguer plus spontanément certaines tâches au conjoint (tels, par exemple, les rendez-vous au médecin, l'achat de vêtements, et les devoirs des enfants).

Parallèlement, une redéfinition des rôles maternel et paternel s'impose au sein de la société pour miser sur l'investissement des deux parents dans l'éducation des enfants et offrir aux femmes un contexte d'insertion plus serein. L'idée d'inclure la question de la parentalité dans le counseling de carrière fait auprès des filles et des garçons (ou des femmes et des hommes) semblerait aussi appropriée dans le but d'inciter ces derniers à tenir compte de cette dimension dans leur projet vie-carrière et, conséquemment, à s'investir davantage dans leur rôle de père.

D'autre part, les *stéréotypes professionnels* sont, d'après les participantes, généralement contraignants et leurs effets se font sentir à divers points de vue (conditions salariales, accès inégal dans les postes cadres, et relations interpersonnelles). À titre d'exemple, plusieurs participantes affirment avoir vécu des expériences intimidantes, voire désobligeantes, avec des collègues masculins, notamment en raison d'un statut professionnel inférieur. De la même manière, celles confinées dans un domaine d'emploi non traditionnel sont en mesure de constater les préjugés portés à leur égard; préjugés qui, rappelons-le, forment un aspect de leur spécificité en matière d'insertion. Dans cet esprit, il devient primordial pour les femmes de se doter d'outils qui les aideront à mieux faire face aux tensions que génèrent de telles situations. Selon les participantes, l'affirmation de soi peut s'avérer ici un outil important tout comme la mise sur pied de programmes de mentorat à l'intention des nouvelles arrivées en emploi.

Discrimination

En général, les participantes sont d'avis que la trajectoire de bien des professionnelles est souvent teintée de pratiques discriminatoires. Sur ce, elles rappellent que l'équité salariale n'est toujours pas atteinte entre les hommes et les femmes. Elles affirment que le revenu des femmes est souvent considéré comme un salaire d'appoint et, bien souvent, le message véhiculé est qu'elles gagnent suffisamment pour un deuxième salaire. Selon elles, le maintien d'une telle mentalité fait obstruction à toute démarche visant l'équité salariale et, entre temps, prive de nombreuses professionnelles d'une certaine indépendance. Une participante affirme d'ailleurs que le pouvoir de négociation des femmes, notamment dans le partage des responsabilités familiales et domestiques, est tributaire du salaire qu'elles gagnent.

Il y avait du soutien jusqu'à un certain point, mais en bout de ligne, on ne contournait pas le pouvoir économique des parties. Je me rends compte que, maintenant que je gagne plus que mon mari, je vais te dire une chose, tous les problèmes d'inégalité que les femmes rencontrent, à partir du moment où les salaires sont inversés, ça s'arrête curieusement. [...] la dynamique change beaucoup. (p. 21 : 28, paragraphes 84 à 96)

Il semble donc pertinent d'entendre les nombreuses revendications des femmes à cet égard et de développer, parallèlement, un projet de loi pour atteindre non seulement l'égalité au sein de la fonction publique, mais aussi dans le secteur privé, là où de nombreuses femmes y travaillent dans des conditions d'insertion souvent moins favorables. Mais encore faut-il que des campagnes de sensibilisation se mul-

tiplient auprès des gouvernements pour qu'ils exercent un plus grand leadership à ce niveau et qu'ils servent d'exemples au secteur privé.

Les participantes ont également été nombreuses à déplorer les conditions souvent défavorables qui accompagnent leur congé de maternité (baisses salariales imposantes, perte d'ancienneté), à la suite duquel elles voient diminuer considérablement leur chance d'avancement selon la fréquence des congés pris au cours d'une carrière. Enfin, une sensibilisation auprès des femmes elles-mêmes, quant aux défis qui les attendent et quant à la nature des pratiques considérées discriminantes à leur endroit, semble à propos, leur discours étant souvent teinté d'une certaine naïveté et d'une passivité. C'est le cas notamment de celles qui ne semblaient pas nécessairement saisir les liens entre leurs conditions de travail, considérées moins avantageuses, et le fait d'être confinées dans un domaine d'emploi traditionnellement féminin.

Multipllicité des rôles

La maternité se trouve souvent au cœur des nombreux défis que pose l'articulation des multiples sphères d'activités des participantes. L'expérience maternelle change la perspective vie-carrière des participantes au point où la famille devient une composante centrale dans leur vie, alors que les hommes accorderaient plutôt la même importance au travail et à la famille (Lachance, Brassard, & Tétreau, 2005). Se retrouvant très souvent les premières à gérer les responsabilités familiales, leur rapport à la maternité occupe forcément beaucoup d'espace et leur pose un défi d'insertion particulier lorsqu'elles tentent de maintenir à la fois leur engagement dans les autres sphères importantes de leur vie.

La question « femme » n'est pas nécessairement dans le travail, c'est tout ce qui va autour. Les enfants, les responsabilités pour les enfants, c'est la grosse affaire. Tu sais, les gardiennes, les rendez-vous au médecin, si ton enfant a une difficulté, ça pèse dur. (p. 15 : 33, paragraphes 101 à 105)

Les participantes ont aussi exprimé leur désir de travailler à temps partiel afin de disposer de plus de temps pour gérer leurs nombreuses responsabilités, sous prétexte du « parfait compromis ». Or, dans le cas où elles optent pour ce scénario, il serait intéressant de voir en action une alternance entre les deux parties (pères-mères), afin que les hommes relèvent eux aussi les défis quotidiens liés à l'articulation famille-travail et développent ce que Descarries et Corbeil (2002a) nomment une compétence parentale. Les femmes, quant à elles, ne seraient plus les seules à être pénalisées du point de vue de leur carrière et à assumer les coûts rattachés à la maternité (perte de leur ancienneté, diminution de salaires, faible chance d'avancement). C'est d'ailleurs dans cet esprit que la venue d'un congé parental non transférable fut soulevée par ces mêmes auteures. Parmi les autres conséquences du « double emploi » des femmes est le fait qu'elles cessent pratiquement toute forme d'engagement dans des associations et comités professionnels, ce qui marque le caractère discontinu de leur trajectoire et les prive ainsi de renforcer leur réseau d'appui (leur *networking*). D'après elles, les personnes qui maintiennent cette forme d'engagement à plus long terme n'ont bien souvent pas d'enfants. En

somme, l'analyse des résultats révèle à quel point il y a parfois décalage entre le discours des participantes et la pratique. C'est le cas notamment de cette tendance observée chez plusieurs à associer leur essoufflement au fait d'avoir « choisi de travailler », plutôt qu'à un partage inégal des responsabilités entre les conjoints, alors qu'elles avaient affirmé au préalable que les tâches se répartissaient de façon égale au sein du couple. Bref, peut-on ainsi réellement parler d'une conciliation équilibrée?

Éléments structurels du marché du travail

D'après l'analyse des résultats, les participantes ont à composer avec des éléments d'ordre structurel qui parfois ralentissent leur processus d'insertion et, dans d'autres circonstances, ont un effet beaucoup moins contraignant. D'abord, le *caractère précaire du marché du travail* qui prévaut depuis maintenant plus d'une décennie marque leur insertion d'une manière particulière. Étant celles qui se retrouvent dans des emplois présentant de moins bonnes conditions de travail, il leur arrive d'avoir à rechercher et à occuper un deuxième emploi à temps partiel, une situation qui influence leur trajectoire en ayant pour effet d'accentuer leur sentiment de débordement, sentiment déjà très présent en raison des multiples rôles qu'elles occupent.

Dans un autre contexte, les participantes ont été unanimes à dire que le *revenu familial* offrait certains privilèges facilitant leur insertion socioprofessionnelle, notamment en permettant une plus grande marge de manœuvre dans l'articulation famille-travail (entre autres, l'accès à une ménagère, s'offrir des repas au restaurant). Celles qui semblaient décrire leur insertion d'une manière plus sereine étaient aussi celles qui s'offraient des congés sans solde, en plus de leurs vacances annuelles.

[...] pour l'instant, j'achète des journées au prorata. J'en achète 20 par année en plus de mes quatre ou cinq semaines de vacances. Donc, j'ai une certaine flexibilité pour être en congé avec les enfants l'été. (p. 13 : 49, paragraphe 194)

Moi j'prends toujours le congé de mars, j'prends six semaines à l'été puis d'habitude, une semaine à Noël. Ça fait que j'ai toujours géré mes choses de sorte à ce que je n'ai pas eu besoin de travailler à temps plein tout le temps. [...] Moi j'me suis toujours donné comme principe : j'suis là à temps plein mais j'me donne des congés. (p. 25 : 53, paragraphes 373 à 393)

Les participantes sont nombreuses à souscrire à l'idée de négocier dans les ententes collectives des congés flexibles pour l'ensemble des femmes. Cela paraît tout aussi important pour les hommes si on souhaite que la recherche de solutions se fasse plus équitablement entre les deux parties. Une telle mesure amènerait sans doute un plus grand nombre d'entre eux à se sentir interpellés dans leur rapport à la paternité, ce qui les inciterait à développer des liens familiaux durables. Par conséquent, nous pouvons supposer que moins de femmes ressentiraient le besoin de travailler à temps partiel pour des raisons davantage familiales que personnelles. Mais auparavant, des changements dans la culture organisationnelle du travail semblent s'imposer pour qu'il soit plus accepté que les hommes se prévalent de ce temps flexible pour des raisons familiales, sans pour autant se sentir jugés (Behson, 2005; Tremblay, 2005).

Enfin, en raison de la place centrale qu'occupe la famille dans la vie des femmes, les participantes vivent souvent à l'écart des *occasions de réseautage*. D'après leur discours, le défi en tant que femme est bien souvent de trouver le temps pour être présente au sein de ce réseautage, qui prend forme à l'extérieur des heures régulières de travail, moment où elles sont aux prises avec la gestion de leurs autres sphères d'activités importantes. Elles sont conscientes qu'il s'agit d'un élément contraignant au cours de leur processus d'insertion, tant sur le plan de l'obtention d'un emploi que sur le maintien au travail et l'avancement dans leur carrière. D'où l'importance d'atteindre une pleine participation des hommes dans le partage des responsabilités familiales et de développer chez les femmes une plus grande affirmation de soi.

Élément linguistique

Par rapport à l'élément linguistique, les analyses montrent que l'exigence du bilinguisme influence le processus d'insertion en ce sens que le fait d'être bilingue augmente les chances, en tant que francophones, d'obtenir des emplois. Or, une fois l'emploi obtenu, ce qui semblait être au départ un avantage devient par la suite un défi d'insertion. Au dire des participantes, certaines tensions naissent parfois entre les deux groupes linguistiques en raison, notamment, d'une surcharge de travail liée au fait qu'elles soient les seules à pouvoir assurer un service bilingue.

Par exemple, pour quelques années, j'étais partenaire avec quelqu'un qui était unilingue anglophone. L'heure du midi, de 12h à 13h, quand tout le monde veut se réunir pour dîner, c'était moi qui devais rester au bureau. (p. 8 : 69, paragraphes 409 à 413)

Puis je veux dire, des fois, il y a un peu de ressentiment anglophone parce qu'on travaille plus qu'eux autres. Eux autres peuvent seulement entendre des cas anglais, alors que nous, on entend notre pleine charge de cas anglais plus tous les cas français. (p. 21 : 68, paragraphe 244)

Lorsque s'ajoute à leur statut de francophone celui de « jeune professionnelle », le défi est doublement important diront-elles. Par ailleurs, certaines participantes soulignent que le fait de travailler dans un milieu francophone contribue à renforcer la valeur qu'elles attribuent à leur identité langagière, ce qui semble, par ricochet, consolider leur identité culturelle. Leurs témoignages rendent certes pertinentes la réalisation de recherches portant sur l'insertion socioprofessionnelle en lien avec la spécificité culturelle des femmes francophones. Il pourrait s'agir, entre autres, d'études comparatives (milieu bilingue *versus* milieu francophone) portant plus spécifiquement sur la langue de travail en lien avec le développement de l'identité culturelle.

Développement identitaire

Le processus d'insertion s'avère particulièrement distinct chez les participantes en raison de leur souci de créer et de maintenir des liens avec des personnes significatives, ce que représente la dimension relationnelle (Jordan, 1997; Josselson, 1987; Spain et al., 1998, 2000). Sous l'angle de la famille, par exemple,

la maternité façonne à sa manière leur trajectoire d'insertion, au point où elles définissent leur rapport au travail selon les liens familiaux durables qu'elles souhaitent entretenir. Par conséquent, elles prennent souvent des décisions familiales au détriment de leur carrière, le tout entraînant une remise en question profonde de leur rôle en tant que mères et professionnelles. La peur de perdre leur flexibilité dans leur horaire de travail, entre autres, les amène à renoncer à des postes qui représenteraient un avancement professionnel.

Si j'étais surveillante, cette flexibilité-là n'est pas là ou n'est pas beaucoup là. Moi ça me tente pas. Autant j'veux travailler, autant j'suis une mère et j'veux pouvoir bien balancer les deux. [...] Donc, j'prends des diminutions de salaire, et j'prends possiblement des manques de promotion. (p. 13 : 47, paragraphe 194)

En plus d'assumer la gestion des soins aux enfants, certaines participantes affirment qu'elles prennent soin de parents en perte d'autonomie ou encore d'amies aux prises avec la maladie. Inutile de dire à quel point l'essoufflement chez ces participantes est palpable, essoufflement qui se manifeste par une forme de stress et d'anxiété.

Du côté du travail, les participantes reconnaissent que leur souci relationnel est avant tout ce qui leur permet d'entretenir de bonnes relations avec leurs collègues. Par ailleurs, selon elles, établir de bonnes relations au travail lorsqu'on est une femme, et en plus une jeune professionnelle, ne se fait pas sans heurts. C'est pourquoi elles trouvent important, par exemple, d'être capable de s'affirmer en tant que femme. Or, il s'agit là d'une compétence qui n'a pas toujours été développée chez elles en grandissant, alors que leur socialisation leur a plutôt appris à se taire, à prendre soin; bref à se soumettre. D'où le défi pour les femmes d'apprendre à relativiser leur perspective d'attachement aux autres afin d'arriver à être plus affirmatives, voire combatives, au regard de leur trajectoire d'insertion. En somme, cette dimension relationnelle paraît fondamentale dans la compréhension du processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes et, en ce sens, une sensibilisation auprès des spécialistes de l'orientation et d'autres services éducatifs semble d'appoint.

Éléments reliés au soi

Les caractéristiques personnelles y sont aussi pour quelque chose dans la manière des participantes de composer avec leurs défis d'insertion. Parmi les caractéristiques personnelles qui paraissent fondamentales, compte tenu des enjeux d'insertion qui les guettent de près en tant que femmes professionnelles, se trouvent l'affirmation de soi ainsi que la confiance en soi.

Y'avait rien qui m'énervait. J'avais une grande confiance en moi dans le fond. Je pense que c'est ça. (p. 2 : 26, paragraphe 209)

Y faut qu'elles soient très affirmatives. Pas agressives, affirmatives. Puis qui font leur travail bien, et qui se tiennent debout sur leurs deux jambes, qui se laissent pas mener par le bout du nez là, tu sais là. [...] Mais ça prend une femme qui faut qui soit forte. (p. 4 : 41, paragraphe 221 à 225)

Sur ce, rappelons que le défi de s'affirmer s'avère de taille pour certaines femmes, compte tenu de leur difficulté parfois à relativiser leur considération relationnelle et du fait qu'elles assument très tôt l'idée qu'elles sont « naturellement » plus maternelles, altruistes, et soumises. C'est pourquoi il est si important d'inclure à la fois les hommes et les femmes dans la quête de solutions pour l'atteinte d'un meilleur équilibre dans le partage des rôles. Ainsi, les femmes cesseront peut-être de se culpabiliser pour avoir « choisi » de travailler, comme l'entendent certaines participantes.

Éducation

D'après les participantes, l'obtention d'un diplôme d'études est la première étape à franchir en vue de s'insérer sur le marché du travail, car le diplôme « donne un peu plus confiance en soi, plus de sécurité aussi, [...] ça va ouvrir des portes [...] » (p. 7 : 24, paragraphe 157). De plus, elles estiment que l'éducation se doit d'être continue, puisque la concurrence les oblige à se garder à jour du point de vue de leurs compétences professionnelles, même après l'obtention d'un emploi. Dans l'espoir d'offrir une formation continue à toutes les femmes, il paraît pertinent de sensibiliser les associations professionnelles et les milieux de travail à faire preuve d'un plus grand équilibre dans la prestation de telles activités de perfectionnement. Le cas échéant, des contraintes de temps risquent de les amener à vouloir mettre en veilleuse leur perfectionnement, ce qui limiterait du même souffle leur accès à des possibilités d'avancement professionnel. Dans un marché de l'emploi qui recherche une rentabilité maximale de sa main-d'œuvre, la formation continue et le perfectionnement s'offrent bien souvent en combinant les soirs et les fins de semaine, ce qui n'est pas toujours facile à concilier pour les parents, en particulier pour les femmes. Sur ce, Cloutier (2005) avance que la maternité de même que les responsabilités qui se cumulent avec la poursuite d'études postsecondaires et les exigences d'insertion représentent autant de véritables enjeux pour les femmes, qu'elles soient jeunes ou plus âgées.

Enfin, compte tenu que les femmes sont souvent confinées dans des domaines d'emplois moins bien rémunérés et que leur pouvoir de négociation est souvent tributaire de leur situation économique et sachant que les personnes plus scolarisées gagnent en bout de ligne de meilleurs salaires (Statistique Canada, 2003), sans compter l'accès à des postes cadres, le discours des participantes semble suffisamment révélateur pour inciter l'État à mettre sur pied des programmes d'aide à l'endroit des femmes qui veulent parfaire leur formation. Sur ce, soulignons que les hommes, dans une proportion de 44 %, indiquaient un retour aux études pour justifier d'avoir choisi un emploi à temps partiel, contre seulement 23 % de femmes (CCCF-NB, 2006).

Socialisation

Le processus de socialisation, qui dicte la façon dont les rapports sociaux vont se manifester entre hommes et femmes (Bouchard, Boily, & Proulx, 2003; Ek, Sovio, Remes, & Järvelin, 2005; Lachance et al., 2005), constitue un élément clé sous-

jaçant au processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes. Principalement abordé sous l'angle de la famille, le processus de socialisation exerce, au dire des participantes, une double influence sur leur processus d'insertion. D'abord, les expériences sociales vécues dans la famille (leur éducation familiale) les a amenées à développer, entre autres, un sens du devoir et une détermination, deux valeurs qui influencent positivement leur manière d'appréhender leur rapport au travail.

Encore une fois, j'ai eu des valeurs familiales de base qui étaient fortes dans le sens que tu ne peux pas dépendre de la société, tu dois donner à la société. [...] C'est fondamental pour moi (de travailler). (p. 13 : 17, paragraphe 82)

[...] on a été amené à prendre nos responsabilités jeunes—j'allais garder des enfants— on a toujours eu le souci du travail bien fait, c'était comme un *drive* là. [...] C'était important de travailler, et de prendre nos responsabilités : si on veut queq'chose dans la vie, ça ne tombe pas du ciel, il faut que tu ailles travailler. (p. 18 : 32, paragraphes 171 à 175)

Pour les participantes, ces expériences positives ont, en quelque sorte, facilité leur manière d'envisager leur carrière. Elles en gardent des principes de vie qui les motivent à vouloir demeurer sur le marché du travail après la venue des enfants et à se faire confiance malgré les défis qu'elles rencontrent en tant que femmes. Cet élément de confiance, lié de près au sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2003; Hackett & Betz, 1981), se révèle significatif pour les participantes, comme quoi la famille pourrait s'avérer un indice révélateur de leur succès dans leur trajectoire d'insertion. Il y a là matière à développement pour des recherches subséquentes.

Par ailleurs, la famille, comme agente de socialisation, constitue parfois une barrière contraignante au cours du processus d'insertion des participantes dans la mesure où elle nourrit certains stéréotypes, d'où l'importance d'avoir atteint une identité personnelle et professionnelle positive (Allard & Ouellette, 2002). Sous cet angle, une participante reconnaît avoir été victime de commentaires plutôt désobligeants de la part des membres de sa famille au moment où elle a dû avoir recours à des services de garde dans le but de réintégrer le marché du travail à la suite de son congé parental.

J'espère que tu ne vas pas continuer à travailler, tu vas être une mère à cet enfant-là. (p. 7 : 38, paragraphe 249)

[...] comme ma famille, mes parents, c'était toujours non, tu ne devrais pas travailler. Ton mari a un bon emploi, tu sais, ne retourne pas travailler. (p. 7 : 43, paragraphe 265 à 269)

Compte tenu du rôle que joue cette variable sur leur trajectoire vie-carrière, il semble important de sensibiliser les parents très tôt aux modes de socialisation qu'ils adoptent au sein de la famille, dans le but d'assurer que filles et garçons grandissent dans un contexte qui favorise leur plein potentiel de développement en matière d'insertion. En intervenant auprès des familles et des autres agents

de socialisation importants tels que l'école, peut-être arriverons-nous à changer certaines attitudes et pratiques négatives à l'endroit de la place des femmes sur le marché du travail et dans la société en général.

CONCLUSION

L'objectif de cet article était de présenter les principaux résultats d'une recherche portant sur la spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle, en y intégrant des pistes d'action favorisant leur insertion socioprofessionnelle. De par ses résultats, il apparaît clair que la trajectoire d'insertion des femmes est complexe et qu'elle se distingue de celle des hommes, notamment en raison d'un ensemble de variables personnelles et sociales qui s'enchevêtrent d'une manière souvent inextricable. Les éléments empiriques présentés démontrent aussi la pertinence d'une approche multidisciplinaire dans l'étude de l'insertion auprès de femmes, afin de tenir compte à la fois de cette complexité et de cette interdépendance. La double perspective qu'offre l'approche psychosociale paraît donc fort prometteuse dans les recherches futures portant sur cette thématique, rendant ainsi plus généralisable la portée des résultats préliminaires de cette recherche. Enfin, cette recherche montre l'importance de faire appel à de nouvelles façons de faire qui reflètent davantage le vécu des femmes en matière d'insertion (e.g., adopter des pratiques qui font la promotion d'une gestion plus inclusive des parents et des enfants dans le partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques; aborder la question de la parentalité dans le counseling de carrière fait auprès des filles et des garçons; offrir un horaire de travail flexible et des programmes de mentorat). Bref, cette recherche contribue à l'avancement des connaissances en offrant une meilleure compréhension du processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes et, de surcroît, de leur développement vie-carrière en général.

Références

- Allard, R., & Ouellette, J.-G. (2002). Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. *Carriérologie*, 8(3), 497–517.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle* (J. Lecomte, Trad.). Paris : De Boeck. (Original publié en 1977).
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487–500.
- Betz, N. (1994). Basic issues and concepts in career counseling for women. Dans W. B. Walsh & S. H. Osipow (Éds.), *Career counseling for women* (pp. 1–41). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Bouchard, P., Boily, I., & Proulx, M.-C. (2003). *La réussite scolaire comparée selon le sexe : Catalyseur des discours masculinistes*. Ottawa, ON : Recherche en matière de politiques, Condition féminine Canada.
- Bourdon, S., & Cleaver, A. F. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l'insertion professionnelle. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(3), 677–700.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches* (2ième éd.). Montréal, QC : Gaëtan Morin.
- Cloutier, R. (2005). Les rapports sociaux de sexe, les appartenances de classe et de race et la réussite en enseignement postsecondaire : L'état de la question. *Éducation et francophonie*, 33(1), 165–214.

- Coderre, C., Denis, A., & Andrew, C. (1999). *Femmes de carrière, carrières de femmes*. Ottawa, ON : Presses de l'Université d'Ottawa.
- Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. (2001). *Grandir au féminin au Nouveau-Brunswick*. Moncton, NB : Auteur.
- Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick. (2006). *Bulletin 2006 de la situation des femmes du N.-B. Un profil statistique*. Fredericton, NB : Auteur.
- Descarries, F., & Corbeil, C. (2002a). Articulation famille/travail : Quelles réalités se cachent derrière la formule? Dans F. Descarries & C. Corbeil (Éds.), *Espaces et temps de la maternité* (pp. 456–477). Montréal, QC : Éditions du remue-ménage.
- Descarries, F., & Corbeil, C. (2002b). La maternité au coeur des débats féministes. Dans F. Descarries & C. Corbeil (Éds.), *Espaces et temps de la maternité* (pp. 23–50). Montréal, QC : Éditions du remue-ménage.
- Dolbec, A., & Clément, J. (2000). La recherche-action. Dans T. Karsenti & L. Savoie-Zajc (Éds.), *Introduction à la recherche en éducation* (2ième éd., pp. 199–224). Sherbrooke, QC : Éditions du CRP.
- Ek, E., Sovio, U., Remes, J., & Järvelin, M.-R. (2005). Social predictors of unsuccessful entrance into the labor market—A socialization process perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 471–486.
- Fitzgerald, L. F., & Harmon, L. W. (2001). Women's career development: A postmodern update. Dans F. T. L. Leong & A. Barak (Éds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 207–230). Londres : Erlbaum.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. Dans B. W. Walsh & S. H. Osipow (Éds.), *Handbook of vocational psychology. Theory, research and practice* (pp. 67–109). Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339.
- Hotchkiss, L., & Borow, H. (1996). Sociological perspective on work and career development. Dans D. Brown, L. Brooks & Associés (Éds.), *Career choice and development* (3ième éd., pp. 281–334). San Francisco : Jossey-Bass.
- Jordan, J. V. (1997). A relational perspective for understanding women's development. Dans J. V. Jordan (Éd.), *Women's growth in diversity* (pp. 9–24). New York : Guilford Press.
- Josselson, R. (1987). *Finding herself. Pathways to identity development in women*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Kirkpatrick Johnson, M., & Mortimer, J. T. (2002). Career choice and development from a sociological perspective. Dans D. Brown (Éd.), *Career choice and development* (4ième éd., pp. 37–81). San Francisco : Jossey-Bass.
- Lachance, L., Brassard, N., & Tétreau, B. (2005). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels. *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling*, 39, 145–167.
- Lalande, V., & Laverty, A. (2005). Counselling girls and women. Dans N. Arthur & S. Collins (Éds.), *Culture-infused counselling : Celebrating the Canadian mosaic* (pp. 387–414). Calgary, AB : Counselling Concepts.
- LeBreton, D. (2006). *Trajectoire d'insertion socioprofessionnelle de femmes francophones du Grand Moncton sous l'angle des variables personnelles et sociales*. Thèse de doctorat inédite, Université de Moncton, Moncton, NB.
- LeBreton, D., McKee-Allain, I., & Ouellette, J.-G. (2005). La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. *Éducation et francophonie*, 33(1), 124–139.
- LeCompte, M. D., & Preissle, J., avec Tesch, R. (2003). *Ethnography and qualitative design in educational research* (2ième éd.). New York : Academic Press.
- Legault, M.-J. (1997). Les femmes ont-elles leur juste place sur le marché du travail? *Carrièreologie*, 6(3–4), 187–214.
- Mucchielli, A. (Éd.). (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147–181.

- Rack, C. (1999). La difficile entrée des jeunes filles dans la vie active. *Problèmes économiques*, 2616, 10–12.
- Riverin-Simard, D. (2002). Le sens du travail et la carriérologie. *Carriérologie*, 8(3), 303–320.
- Savoie-Zajc, L. (2000). La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans T. Karsenti & L. Savoie-Zajc (Éds.), *Introduction à la recherche en éducation* (2ième éd., pp. 171–198). Sherbrooke, QC : Éditions du CRP.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (1998). Conception révisée du développement de carrière au féminin. *Recherches féministes*, 11(1), 95–109.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2000). Le travail au féminin : Normalité ou marginalité. Dans G. Fournier & B. Bourassa (Éds.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...* (pp. 139–157). Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- Spain, A., & Hamel, S. (1995, été). Vivre au féminin l'insertion professionnelle. *Carriérologie*, 7-18.
- Statistique Canada. (2003). *Gains des Canadiens. Faits saillants en tableaux. Divisions de recensement. Recensement de 2001—Données-échantillon (20 %)*. Repéré le 11 juin, 2004, de <<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/highlight/Earnings>>.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research : Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA : Sage.
- Tessier, C. (2000). Jeunes et jeunes femmes : Reconnaître la marge, dénoncer la norme. Dans G. Fournier & B. Bourassa (Éds.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...* (pp. 201–215). Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- Tremblay, D.-G. (2005). Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling*, 39, 168–186.

Présentation de l'auteure

Diane LeBreton est vice-doyenne et professeure au programme d'orientation à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton. Parmi ses champs d'intérêts se trouvent le développement de carrière et la spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle.

Correspondance à l'auteure Diane LeBreton <diane.lebreton@umoncton.ca>