

Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel
sous la direction de Irène Lépine et Carolle Simard, Montréal,
Éditions Agence d'Arc, 1991, 365 p.

Chantal Maillé

Number 21, Winter 1992

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/040721ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/040721ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Société québécoise de science politique

ISSN

0711-608X (print)

1918-6584 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Maillé, C. (1992). Review of [*Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel* sous la direction de Irène Lépine et Carolle Simard, Montréal, Éditions Agence d'Arc, 1991, 365 p.] *Politique*, (21), 174–180.
<https://doi.org/10.7202/040721ar>

Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel
sous la direction de Irène Lépine et Carolle Simard, Montréal,
Éditions Agence d'Arc, 1991, 365 p.

L'entrée d'un nombre significatif de femmes dans les organisations, qu'il s'agisse de la fonction publique ou d'entreprises privées, constitue l'un des phénomènes incontournables des 30 dernières années en Amérique du

Nord. Si ce constat semble banal, il n'en demeure pas moins que l'on n'a qu'une connaissance très superficielle des multiples facettes de cette réalité. Quels sont les points marquants de ce mouvement? Comment peut-on caractériser les tendances actuelles? *Prendre sa place! Les femmes dans l'univers organisationnel* nous invite à reconnaître le terrain occupé par les femmes au sein des organisations et des administrations, et analyse leur cheminement à l'intérieur des professions les plus prestigieuses où, lentement, elles tentent de faire leur marque.

Les liens existants entre l'univers organisationnel et les femmes sont étudiés sous deux angles : il s'agit, *primo*, de montrer l'impact de cet univers sur la vie des femmes et, *secundo*, de rendre compte de la dynamique résultant de l'arrivée des femmes dans les cultures organisationnelles. L'intention à la base de l'ouvrage est de dévoiler une face cachée du milieu organisationnel, et de contribuer à la connaissance de la place et du rôle des femmes dans la société.

Le texte comporte dix chapitres, tous d'auteurs différentes, le tout étant organisé en quatre sections : 1° «Les femmes dans la gestion : perspectives de recherche»; 2° «Une nouvelle présence, de nouveaux modèles», section dans laquelle sont abordés les sujets des femmes entrepreneures, des futures médecins, des femmes juges et finalement des comptables agréées qui ont quitté les organisations pour se lancer à leur compte; 3° «Des stratégies qui se raffinent», section traitant des directrices d'école et des femmes gestionnaires qui prennent leur place dans les grandes organisations; 4° la dernière section, intitulée «Perceptions et représentations» aborde des thérapeutiques nouvelles, puisque l'on y parle de succès psychologique, des militantes dans les organisations et des processus d'identification à un groupe particulier au sein de l'organisation.

L'ouvrage vise à offrir une lecture analytique originale et stimulante des dimensions les plus fondamentales de l'insertion et de la promotion des femmes dans les organisations. C'est aussi un livre facile d'accès où tout, de la jaquette de la page couverture au caractère d'imprimerie, en passant par le style commun aux chapitres et la présentation

visuelle de la matière, contribue à faciliter l'accès au texte pour un public cible dépassant les frontières de la communauté universitaire. Les auteures ont, en effet, clairement orienté leurs efforts en ce sens, cherchant à rejoindre également les femmes qui constituent l'objet de cette étude afin de leur permettre de mieux comprendre, voire démystifier, les règles de la culture organisationnelle pour développer des stratégies efficaces d'insertion dans cet environnement.

Le premier chapitre, écrit par Micheline Des Rosiers et Irène Lépine, offre une synthèse critique des recherches et travaux effectués sur la place des femmes dans les organisations. On y propose une classification des principales explications à la sous-représentation des femmes dans les postes de gestion. On notera l'excellente bibliographie qui l'accompagne. Les quatre chapitres qui suivent présentent à tour de rôle des analyses centrées sur un groupe particulier de femmes. Le chapitre deux donne un profil détaillé des entrepreneures québécoises, leurs motivations à être en affaires, les secteurs où elles œuvrent. Dans le chapitre qui suit, Francine Dufort se penche sur un phénomène social important, celui de la féminisation du corps médical québécois, et répond aux interrogations à propos de possibles différences hommes/femmes dans les conceptions qu'entretiennent les futurs médecins de leur rôle professionnel et de leur orientation de carrière. Deux points de ce texte méritent attention. Tout d'abord, les données tendent à confirmer l'existence de distinctions marquées entre hommes et femmes quant à l'orientation donnée à la carrière médicale et aux choix de spécialisation. Deuxièmement, l'auteure montre que l'entrée massive des femmes en médecine n'entraînera pas automatiquement l'émergence de conceptions nouvelles du rôle des médecins même si les étudiantes qui entreprennent leurs études en médecine possèdent au début de leur formation un potentiel humain et social capable de favoriser l'émergence d'une conception plus globale du rôle du médecin.

Dans un chapitre relatant l'expérience de comptables agréées ayant choisi de faire carrière en dehors des organisations, France Harel-Giasson et M. F. Marchis-Mouren

décrivent le parcours type de quatre de ces femmes, lesquelles ont préféré s'établir à leur compte afin de pouvoir concilier le travail et les responsabilités familiales. Pour les auteures, ces stratégies, bien qu'individuelles, comportent un potentiel de remise en cause du fonctionnement des organisations :

Le défi que les entreprises auront à relever dans les années à venir sera de repenser tant leur philosophie que leur organisation du travail afin d'attirer et de retenir les jeunes professionnelles désireuses de réaliser leurs ambitions tout en fondant une famille. [...] L'expérience des femmes c.a. à leur compte s'inscrit aussi en faux contre la vision bureaucratique rationaliste selon laquelle le monde des organisations et le monde de la famille doivent demeurer deux univers totalement séparés (p. 136-137).

Carolle Simard présente la recherche qu'elle a effectuée auprès des femmes exerçant la profession de juge au Québec. Elle propose de répondre à une question de départ : quelles sont les caractéristiques des femmes juges et ont-elles une personnalité commune? Basée sur une série d'entrevues exclusives, l'étude confirme l'existence d'une personnalité collective chez les femmes de cette profession et conclut que :

la pénétration des femmes là où elles n'étaient pas auparavant peut provoquer des ruptures, des failles, au sein de l'équilibre organisationnel. [...] «La petite différence» que les femmes amènent au plan de l'organisation est peut-être susceptible de

provoquer, à long terme, certaines remises en question des organisations, l'organisation judiciaire comme les autres (p. 183).

Deux textes alimentent la troisième section sur les stratégies. Caroline Andrew, Cécile Coderre et Ann Denis proposent d'examiner les cheminements professionnels des femmes ayant accédé à la profession de cadre et avancent l'hypothèse qu'il y a une diversité de cheminements individuels et familiaux à travers l'activité commune qu'est la gestion, les itinéraires étant marqués par les rapports de sexe. Avec le support d'entrevues réalisées auprès de 214 femmes, utilisant une perspective féministe dans laquelle les différentes facettes de la vie sont vues comme indissociables et commandant d'examiner l'ensemble de la vie des femmes gestionnaires pour saisir l'ensemble de leur carrière professionnelle, les auteures formulent à propos de leur objet d'étude des commentaires du plus grand intérêt. Les femmes gestionnaires, écrivent-elles, sont encore largement minoritaires, mais elles ne sont pas passives pour autant. Elles sont, au contraire, conscientes des recherches de solutions autant collectives qu'individuelles. Le milieu de travail s'adapte à la présence des femmes parce que celles-ci transforment la culture qui domine cet univers. Toujours dans la section des stratégies, Claudine Baudoux propose d'analyser le style chez les femmes cadres dans le monde de l'éducation et disserte de l'existence d'une manière de gérer qui soit propre aux femmes.

La dernière section traite des perceptions et représentations à partir de trois textes : une étude du succès psychologique chez les femmes gestionnaires, une autre sur les militantes des organisations syndicales et politiques, et, enfin, une dernière traitant du processus d'identification des femmes dans l'entreprise, réalisée par Mona Abbondanza. Cette dernière question mérite d'être traitée en profondeur pour plusieurs raisons, nous dit l'auteure de ce chapitre. Cela permet de développer une compréhension de l'identité sociale des femmes dans l'organisation et des facteurs liés à une bonne intégration, mais, et plus encore, cela conduit à une

meilleure compréhension des relations entre individus et groupes d'individus au sein de l'organisation, ainsi que des changements engendrés par ces types de relations. Les résultats de l'étude montrent la complexité du processus identitaire en milieu de travail. L'identification se fait sur plusieurs dimensions, soit le statut, le sexe ou encore le service auquel l'emploi se rattache. On peut aussi s'identifier à plusieurs groupes. Les résultats montrent qu'il faut peut-être favoriser l'intégration à des sous-groupes de l'organisation plutôt qu'encourager le développement d'une identification à l'ensemble de l'organisation. Par ailleurs, à mesure que le nombre de femmes cadres augmente ou que celles-ci rencontrent des difficultés, leur identité sociale organisationnelle peut se modifier.

Prendre sa place constitue à l'heure actuelle un ouvrage qui contribue de façon importante au développement et à la diffusion des connaissances sur les femmes se rattachant à des groupes particuliers. Presque tous les textes s'appuient sur des données originales, recueillies lors d'enquêtes sur le terrain dont les résultats n'ont été que peu diffusés jusqu'à maintenant. Le regroupement de ces études à l'intérieur d'un ouvrage contribue donc à donner un maximum de visibilité à ce champ de recherche. On peut quand même souligner l'inégalité d'ampleur des enquêtes, certaines étant de taille à permettre de tirer des conclusions alors que d'autres, essentiellement exploratoires, ne sauraient autoriser des généralisations. Les découpages proposés par chacun des textes sont pertinents et contribuent à faire émerger des facettes originales de la problématique. Les textes ne sont pas redondants, et chacun a son originalité propre.

On retient de la lecture de cet ouvrage que les femmes dans les organisations représentent une réalité en pleine effervescence et, donc, un objet de recherche d'un grand intérêt. Soulignons en passant certaines absences dans la couverture du sujet, comme celle de la problématisation de la variable ethno-culturelle. Considérant les enjeux sociaux et politiques qui se jouent actuellement au Québec, c'est une lacune qui, souhaitons-le, devrait être comblée dans les études à venir. La démarche inhérente à cet ouvrage permet au public lecteur, initié ou non, de constater l'ampleur du

processus de transformation de la culture des organisations dû à l'entrée des femmes. Pour cette raison, applaudissons l'initiative prise par les auteures de publier un tel ouvrage et de l'avoir fait avec un tel souci d'accessibilité.

Chantal Maillé
Université Concordia