

Recherche des facteurs influant sur la motivation des femmes exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes

Jean-Baptiste BOULINGUI¹

Institut de Recherche en Sciences Humaines

BP : 846 Libreville

Email : jhybe2002@yahoo.fr

Cette étude vise à rechercher les facteurs influant sur la motivation des femmes exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes. L'idée directrice est que certains facteurs tels que : l'affirmation de soi, l'ambition professionnelle et le défi personnel peuvent influencer positivement sur la motivation des femmes à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes. Le choix de ce sujet a été suscité par le désir de trouver une explication aux facteurs qui animeraient les femmes à choisir de tels métiers. Le comportement n'est pas un phénomène isolé. Il peut être déclenché par des facteurs externes et internes au sujet liés à son environnement. De cette idée directrice découle l'hypothèse générale suivante : il y a un lien entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier et la motivation des femmes à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Mots clés : motivation, métiers, femmes, traditionnellement, hommes, exercé.

Summary

This study seeks for the influent factors on the motivation of women working on jobs traditionally made for men. The main idea is that some factors as: self affirmation, professional ambition and personal challenge can positively influence on the motivation of women to do jobs traditionally made for men. The choice of this topic has been motivated by the desire of finding an explanation about the factors which would push women to choose such as jobs. The behavior is not an isolated phenomenon. It can be inspired by internal and external factors to the individual related to her environment. From that main idea this following general hypothesis: there is a link between the factors which are behind the choice of a job and the motivation of women to do jobs traditionally made for men.

Key words: motivation, jobs, women, traditionally, men, to practice.

¹ Chargé de recherche (CAMES) Institut de Recherche en Sciences Humaines.

INTRODUCTION

Dans le choix d'un métier, Pascal (1961, p 282) signalait qu'il s'agit d'une des choses les plus importantes de la vie. Et, si le métier est la condition de subsistance, toute occupation rémunérée est de ce fait utile. Le métier ne devrait donc pas être rattaché au sexe pour que, certains soient qualifiés de métiers d'hommes ou réservés aux femmes. Mais si dans le travail, l'homme a toujours joué les premiers rôles, c'est parce que la tradition le lui a recommandé. Elle a même déterminé les rôles sociaux des hommes et des femmes. Les femmes dans le souci de se prendre en charge vont postuler à tout genre de métiers et ainsi, briser le « mythe » des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Progressivement, elles vont s'introduire dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes à l'exemple des métiers des forces de l'ordre. Pour cela, on assiste à un phénomène de féminisation des métiers masculins (mécanique, maçonnerie, militaire, etc.). Aujourd'hui, elles sont de plus en plus nombreuses, à se risquer dans ces métiers ; car elles ont compris que la clé de leur émancipation réside aussi dans leur détermination à rompre les interdits et mettre leur compétence à l'épreuve.

Cependant, le cheminement des femmes qui empruntent une voie professionnelle traditionnellement masculine réservée aux hommes apparaît d'emblée comme un sujet délicat. Car, ces femmes se heurtent souvent à des barrières en matière d'embauche, de salaire, de traitement et d'avancement en milieu de travail. Les femmes sont victimes des discriminations fortes au travail.

Cette étude vise à rechercher les facteurs influant sur la motivation des femmes exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes. L'idée directrice est que les facteurs tels que l'affirmation de soi, l'ambition professionnelle et le défi personnel influent positivement sur la motivation des femmes à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes. Le choix de ce sujet a été suscité par le désir de trouver une explication aux facteurs qui animent ces femmes à choisir de tels métiers. Le comportement n'est pas un phénomène isolé. Il peut être déclenché par des facteurs externes et internes au sujet liés à son environnement. De cette idée directrice découle l'hypothèse générale suivante : il y a un lien entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier et la motivation des femmes à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes.

I. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

L'objectif de notre recherche est de montrer que le choix d'un métier appelle un certain nombre de déterminants ou facteurs. Notre préoccupation en effet, est de rechercher les facteurs qui participent à la motivation des femmes à choisir les professions traditionnellement masculines.

Une des idées qui sous-tend cet objectif est que de plus en plus, les femmes ont des ambitions et la volonté de s'affirmer dans les emplois prestigieux où les hommes dominent. Ces femmes veulent se prendre en charge, afin d'être autonomes. Ainsi, on se demande si ce choix de carrière n'est pas osé, au regard des exigences que demandent ces métiers ?

Les facteurs tels que l'affirmation de soi, l'ambition professionnelle et le défi personnel influencent la motivation des femmes à exercer les professions traditionnellement masculines. Ce travail s'inscrit donc dans le cadre de la théorie des objectifs développée par Locke (1968), dont l'idée centrale est que la personne est motivée si, elle a des objectifs précis et bien définis à atteindre. Les objectifs vagues ne concourent pas à augmenter la motivation. De ce fait, le niveau de rendement serait plus élevé chez les personnes qui se fixent des objectifs difficiles à atteindre, que chez celles qui préfèrent viser des objectifs faciles à atteindre. Cette théorie met par ailleurs en évidence la capacité de l'être humain à choisir les objectifs qu'il désire atteindre. Pour cela, les objectifs influencent fortement les conditions et les comportements. Donc, pour motiver un employé, il suffit de l'encourager à se fixer des objectifs de rendement ou du moins de l'amener à accepter les objectifs qui lui sont proposés

I. PRESENTATION DES THEORIES ET REVUE DE TRAVAUX

I.1. Présentation des théories sur la motivation au travail

Les modèles théoriques rendant compte de la motivation sont multiples. Il est nécessaire d'effectuer des classifications pour ordonner la présentation. Ainsi, Campbell *et al.* (1970) distinguent les théories de contenus des théories de processus.

Les théories de contenu s'efforcent de repérer les variables qui poussent les personnes à agir. Les théories des processus s'efforcent de repérer les mécanismes par lesquels la personne est amenée à agir.

Notons que cette classification est très utilisée (Dolan *et al.*, 1996, cité par Louche, 2001, p. 67). De ce point de vue, elle ne permet pas d'intégrer les recherches récentes. C'est pourquoi, il nous semble préférable d'utiliser le découpage proposé par Kanfer (1990, cité par Louche, 2001, p. 68) qui distingue trois orientations de recherche à savoir :

- Les théories de besoins, mobiles et valeurs ;
- Les théories du choix cognitif ;
- Les théories de l'autorégulation.

I.1.1. Les théories des besoins, mobiles et valeurs

Ces théories de la motivation s'inscrivent dans le paradigme des « besoins, mobiles et valeurs » et mettent en évidence le rôle de la personnalité, des dispositions stables et des valeurs, etc. Dans cette optique, on va considérer que c'est une tension interne à la personne qui est le moteur de l'action.

Parmi ces théories, nous citerons la théorie des besoins de Maslow (1954) qui a mis en évidence l'existence de cinq catégories de besoins : les besoins physiologiques élémentaires (se nourrir par exemple), les besoins de sécurité (sécurité contre le danger ou la menace, sécurité de l'emploi, par exemple), les besoins d'appartenance (besoin d'affiliation, d'association, d'amitié et d'amour...), les besoins d'estime (estime de soi, reconnaissance par autrui), les besoins de réalisation de soi (besoin d'actualisation de soi, de perfectionnement, de création et de maximisation du potentiel). Ces différents besoins s'adonnent selon la hiérarchie : les besoins physiologiques sont au

plus bas de la hiérarchie, les besoins de réalisation de soi au sommet. Les besoins de niveau supérieur ne constituent une source de satisfaction que si les besoins de niveau inférieur ont été raisonnablement satisfaits. Ainsi, par exemple, une personne qui ne mange pas à sa faim ne sera pas motivée par le souci du développement personnel et de la réalisation de soi dans le travail.

A cet égard, soulignons qu'il y a au niveau du découpage des besoins de fortes similitudes entre Maslow et Alderfer (1969, 1972, cité par Dolan *et al.*, 2002, p. 82). C'est au niveau de la dynamique des besoins que ces auteurs se séparent : Maslow avance l'idée d'une progression des niveaux inférieurs vers les niveaux supérieurs. Pour Alderfer, l'idée d'une préséance hiérarchique est abandonnée en ce sens que, toute frustration ressentie au niveau d'un besoin pourra amener un déplacement vers d'autres besoins. Ce déplacement ne s'opère pas dans le cadre du respect d'une hiérarchie ascendante ou descendante.

Ensuite ; nous avons la théorie bi-factorielle de Herzberg (1959). Cette théorie s'est intéressée aux attitudes vis-à-vis du travail, telles qu'elles sont dégagées par les réponses apportées à des questionnaires. A cet effet, l'auteur constate que les réponses varient selon que l'on interroge les salariés sur les causes de leur satisfaction ou de leur insatisfaction. Il s'est interrogé également sur l'influence que le milieu social exerce sur les réponses apportées par les personnes qui remplissent le questionnaire. Ainsi, les salariés peuvent avoir des attitudes favorables vis-à-vis de l'argent, mais ne pas oser le déclarer si cela va à l'encontre de valeurs sociales ambiantes.

En définitive, selon cette théorie, les facteurs qui contribuent à la satisfaction sont liés au travail lui-même et au sentiment d'épanouissement qui en découle. Ces facteurs intrinsèques, appelés facteurs de motivation ou facteurs moteurs sont associés au contenu du travail ; ils comprennent la réussite, la considération, l'autonomie, les responsabilités et l'avancement. A côté de ces facteurs, nous avons les facteurs extrinsèques, appelés facteurs d'hygiène ou facteurs d'ambiance qui sont reliés au contexte de travail. Ils comprennent les politiques organisationnelles, la supervision, la politique salariale, les relations interpersonnelles, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi.

Somme toute, selon la théorie de Herzberg, il y aurait chez l'être humain deux catégories de besoins. D'une part, en tant qu'élément du règne animal, l'homme éprouve le besoin de se prémunir contre le danger, la privation et la douleur et, d'autre part, en tant que membre de l'espèce humaine, il ressent le besoin de s'épanouir.

I.1.2. les théories du choix cognitif.

Les théories qui viennent d'être analysées reposent essentiellement sur un modèle universel de l'homme : elles s'efforcent de dégager les facteurs qui poussent les personnes à produire (besoins par exemple). Les théories du choix cognitif s'intéressent aux processus cognitifs amenant à l'action. Elles font une place centrale aux rationnels des différentes personnes et, à ce titre, introduisent un certain relativisme : il s'agit du modèle EIV (expectation, instrumentalité, valence) et la théorie de l'équité.

Le modèle EIV a été initié par Vroom (1964) qui se positionnait dans le prolongement de Lewin. Il a ensuite été développé par différents auteurs (Campbell et Pritchard, 1976). On va considérer que le comportement est dirigé vers un but : par exemple les salariés travaillant à la réalisation d'une tâche. La motivation à travailler à cette réalisation va dépendre de plusieurs facteurs :

- la probabilité de réalisation de la performance liée à un certain niveau d'effort (expectation). C'est l'estimation par la personne de la possibilité d'atteindre, par un certain niveau d'effort, une certaine performance dans la réalisation de la tâche ;

- pour obtenir les résultats, la personne doit accomplir certaines performances dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Ainsi, la relation entre le niveau de performance et l'apport susceptible d'être obtenu est une donnée subjective évaluée par l'individu : cette relation est appelée « instrumentalité de la performance » ;

- la valeur que la personne attache aux différents résultats qu'elle obtient par le travail (valence). Il peut s'agir de salaire, de considération, de prestige...

Ce modèle est multiplicatif : la motivation sera nulle si un des facteurs a une valeur égale à zéro. La personne est motivée, si elle se sent capable de parvenir à un résultat et si les performances professionnelles lui permettent d'obtenir des récompenses valorisées. Soulignons que ce modèle, bien que d'utilisation complexe, a le mérite de faire une large place aux différences individuelles : celles-ci interviennent au niveau des valorisations différentes que les salariés font des résultats obtenus par le travail.

Quant à la théorie de l'équité, elle a été mise au point par Adams (1965).

Cette théorie suppose un processus cognitif de comparaison qui intervient au niveau de la motivation. Deux propositions sont à la base de cette théorie de l'équité :

- le comportement est vu comme un échange : l'individu apporte des contributions à l'organisation (temps, énergie, investissement personnel) et en contrepartie, il reçoit une rétribution. Contribution et rétribution font l'objet d'une évaluation subjective ;

- la personne cherche à avoir une vue équilibrée de son environnement. Elle cherche à éviter les déséquilibres cognitifs.

Ces deux principes (échange et équilibre) s'articulent dans ce que l'on appelle le principe de la « justice distributive » : dans la relation d'échange, l'homme s'attend à ce que les récompenses soient proportionnelles aux investissements. La perception d'une injustice va entraîner un déséquilibre et une motivation à le réduire. L'injustice n'est pas appréciée dans l'absolu, mais reste relative : c'est-à-dire que la personne compare le rapport entre sa contribution (C) et sa rétribution (R) au rapport C/R des autres salariés.

I.1.3. Les théories de l'autorégulation

Il s'agit de théories qui lient la motivation à la poursuite de buts. Pour Locke (1968, cité par Louche, 2001, p.76), les buts constituent un déterminant essentiel de la motivation. Ils dirigent

l'attention et mobilisent les efforts. Ils constituent des facteurs internes de la motivation humaine. Ce chercheur, en s'appuyant sur un grand nombre de recherches montre que la personne est motivée si, elle a des objectifs précis et bien définis à atteindre. Les objectifs vagues ne concourent pas à augmenter la motivation.

Ensuite, il établit que les objectifs difficiles à atteindre, mais réalisables, exercent plus d'influence sur la motivation que ceux qui peuvent être facilement atteints. Cette théorie des objectifs a été notamment testée par Latham et Badler (1975, cité par Louche, 2001, p. 76), dans une entreprise de transports. Dans cette entreprise, les chauffeurs avaient des objectifs vagues à atteindre. Ils remplissaient les camions à 60% de leur capacité. La direction décida de donner des objectifs précis et élevés, mais réalisables dans le but d'augmenter la motivation. Le mois qui suivit, le niveau de remplissage passa à 80%. Au bout de trois mois, il avait atteint 90%. C'est une confirmation des attentes que la théorie de Locke permet d'avancer.

Aussi, dans ses travaux ultérieurs, Locke *et al.* (1988) s'intéresseront-ils à l'attachement vis-à-vis des buts assignés par autrui (la hiérarchie, par exemple). Ils dégageront trois types de facteurs qui déterminent cet attachement : des facteurs externes (influence du groupe), des facteurs internes (capacité perçue d'atteindre les objectifs) et des facteurs liés à l'interaction (participation). Cette théorie de Locke a d'abord le mérite de la simplicité ; elle se révèle également efficace. Ses proportions ont été très largement validées. Plusieurs études confirment la possibilité d'utiliser cette théorie dans le monde industriel (Latham et Yulk, 1975, cité par Louche, 2001, p. 76).

En conclusion, ces différentes théories de la motivation ont pour point commun de mettre en branle les mécanismes par lesquels la motivation se produit. D'une part, il y a les besoins à satisfaire et, d'autre part, nous avons les choix rationnels qui conduisent à l'action. Et, enfin, il y a les buts à poursuivre qui conditionnent la motivation.

En effet, les théories des besoins, mobiles et valeurs mettent en relief le rôle de la personnalité, des dispositions stables et des valeurs qui sous-tendent cette personnalité dans le cadre des besoins à satisfaire. La motivation, ici est considérée comme une tension interne à la personne qui incite à l'action. Concernant les théories du choix cognitif, elles s'intéressent aux processus cognitifs qui conduisent à l'action, et cela par des choix rationnels qui se font sur une base subjective. Quant aux théories de régulation, elles mettent l'accent sur la relation entre la motivation et les buts poursuivis. A cet effet, il semble que les buts constituent un déterminant essentiel de la motivation en ce sens que les buts dirigent l'attention et mobilisent les efforts de la personne.

I.2. Revue de travaux

I.2.1. Travaux de l'industrie Research board (1970).

Lévy-Leboyer (1970), dans son expérience de l'industrie Research se donne pour objectif de décrypter les facteurs ou les variables qui sont susceptibles de motiver les travailleurs. En effet, en les incitant à fournir des performances de meilleure qualité et en quantité suffisante, les chercheurs ont posé comme facteur stimulant la motivation des systèmes de récompenses. Ils posent l'hypothèse suivante : « les primes et les salaires permettent de croître la production ».

L'expérience va donc consister à comparer les effets de trois méthodes de rémunération. L'expérience comptait dix ouvrières effectuant cinq tâches dans une confiserie. Les différentes tâches étaient : le déballage, la pesée, l'emballage, et le ré emballage. L'observation passive fut la méthode utilisée. L'expérience de l'industrie Research board s'est déroulée en trois phases.

Au cours de la première phase, les ouvrières étaient rémunérées à l'heure indépendamment du rendement. Dans la deuxième phase, un bonus sur le salaire est ajouté aux ouvrières sur la base de la compétence de chacune sur la rapidité à produire. Enfin, la dernière phase, les ouvrières sont rémunérées à la quantité de pièces produites.

Ces travaux vont permettre de confirmer l'hypothèse selon laquelle « les salaires indexés à la production avaient pour résultat d'accroître la motivation ». Ces travaux permirent d'autres observations. Les variations observées étaient différentes selon les ouvrières. IL y avait donc un écart important quand le salaire était calculé à l'heure. Ce décalage se creusait lorsqu'un bonus venait se greffer au salaire horaire et davantage lorsque le salaire était entièrement lié au travail exécuté.

En plus de ces observations, on remarquait que l'effet stimulant agissait très inégalement sur les diverses opérations. Pour l'emballage des bonbons par exemple, la production augmentait de 20%, lorsqu'on passait du salaire horaire au salaire à la pièce. Par contre, le déballage des friandises endommagées se faisait au même rythme dans tous les cas.

Ces différentes observations et les résultats de l'expérience ont permis de conclure que la motivation due aux stimulants financiers est plus forte pour les plus capables. Par ailleurs, cette même motivation est davantage plus forte que la tâche est intéressante donc valorisante. A l'inverse, elle est moins forte que la tâche est moins intéressante.

Cette expérience montre finalement que l'indexation des salaires n'a pas le même effet selon les aptitudes et les enjeux des tâches. Enfin, ces observations, c'est-à-dire les travaux de l'industrie Research Board, ont le mérite d'avoir mis en lumière les différentes relations qui existent entre les stimulants financiers et les aptitudes, d'une part, et les intérêts des tâches, d'autres part.

Cependant, on peut reprocher à cette expérience de n'avoir pas tenu compte de l'environnement du travail qui influence considérablement la motivation des travailleurs.

I.2.2. Travaux d'Elton Mayo *et al.*

Les expériences conduites dans les années 20 par Mayo dans l'atelier d'Hawthorne de la Western Electric Company ont mis en évidence la dimension sociale de l'entreprise. Elles montrent que si l'organisation humaine d'une usine est déséquilibrée, toutes les techniques de rendement sont impuissantes à améliorer la production.

En fait Mayo voulait prouver l'existence d'une relation entre les conditions de travail et les performances ouvrières. Pour cela, ses enquêteurs et lui modifièrent les facteurs physiques d'environnement (l'éclairage), puis d'autres facteurs importants aux yeux des ouvrières ' système de salaire, pause...). Pendant les années que dura l'expérimentation, ils constatèrent que la productivité augmentait ou, au pire stagnait, que l'on améliore ou que l'on détériore les conditions de travail. Les enquêteurs observèrent cependant que leur présence dans l'atelier avait provoqué un changement dans l'attitude des ouvrières : elles s'entraidaient, conversaient davantage se voyait en dehors du travail. Ils en déduisirent que l'amélioration des performances n'avait pas de rapport direct avec les conditions de travail : elle était liée à l'importance de la vie de groupe et à son influence sur le comportement de chacun de ses membres.

Mayo met ainsi en lumière la nature sociale de l'homme. Contrairement à ce que pense Taylor, l'individu n'est pas déterminé uniquement par l'appât du gain : il réagit en fonction de ses habitudes de travail, de sa culture professionnelle, de ses relations interpersonnelles, dans le travail, il cherche à satisfaire ses besoins de relation, de coopération, d'appartenance à un groupe.

II. PROBLEMATIQUE

L'accès des femmes au travail salarié est quelque chose de très important dans la mesure où, celui-ci est une des clés de leur intégration dans la société. Les politiques organisationnelles et le fonctionnement des organisations s'appuient jusqu'à aujourd'hui au modèle traditionnel sur la division des tâches entre les hommes et les femmes. Selon ce modèle, les hommes font le travail rémunéré et les femmes s'occupent du maintien et de l'entretien du foyer, ainsi que des soins nécessaires aux enfants.

Aussi, l'adhésion des femmes aux métiers traditionnellement masculins n'est pas toujours chose facile pour des raisons multiples : problèmes de qualification, discrimination à l'embauche, contraintes physiques, garde d'enfants etc.

Malgré ces difficultés, cela apparaît comme une révolution, car les femmes, de plus en plus se risquent dans la pratique de ces métiers et aujourd'hui, la force de travail est beaucoup plus diversifiée qu'il y a une trentaine d'années à peu près. Elle inclut notamment beaucoup plus de femmes.

Tout porte à croire qu'elles aussi, comme les hommes, regorgent d'aptitudes qui se veulent désormais être mises en valeur. Car, elles ont des compétences complémentaires à celles des hommes.

Cependant, le désir de se prendre en charge ou de s'assumer s'explique-t-il par le fait de relever son défi personnel et professionnel ou prouver qu'on est capable de prendre sa place ? Cela est-il suffisant pour justifier les taux sans cesse croissant des femmes dans le monde du travail, notamment dans les professions où l'homme règne en maître ?

Or, le constat sur le terrain montre que de nombreuses professions, autrefois essentiellement réservées aux hommes sont aujourd'hui exercées par les femmes, et mettent le plus à apporter par le partage et la complémentarité des tâches entre hommes et femmes.

La motivation des femmes à exercer ces métiers traditionnellement masculins est-elle liée aux facteurs tels que : le défi personnel, l'ambition professionnelle et l'affirmation de soi? En d'autres termes, ces facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier réputé pour homme influent-ils sur la motivation au travail ?

L'intérêt de cette recherche est donc d'évaluer l'influence des facteurs sur la motivation dans le choix d'un métier pour en établir des relations possibles.

II. POPULATION D'ENQUETE ET CHOIX D'ECHANTILLON

II.1. Définition de la population d'enquête

Notre population d'enquête est composée de sujets (femmes) du secteur public. Dans la hiérarchisation professionnelle, toutes ces femmes occupent la position d'employées. Ce sont des femmes militaires.

II.2. Choix de l'échantillon

Pour choisir nos sujets, nous n'avons pas utilisé une technique d'échantillonnage particulière. Le seul critère de choix qui a prévalu était la disponibilité des sujets sur leur lieu de travail, notamment celles qui ont accepté de participer à notre enquête. C'est, donc, un échantillon tout-venant. Nous avons, par ce mode de choix, réussi à avoir 30 femmes.

L'âge des ces femmes varie entre 20 et 49 ans. L'ancienneté va de 4 mois à 30 ans. Pour ce qui est du niveau d'études, il va de la 6^e jusqu'en classe de seconde. Certaines sont mariées et d'autres célibataires et ont des enfants à charge.

PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

I. 1. Mode de traitement des données

Pour traiter nos données, nous avons eu recours au Logiciel *STATISTICA*. C'est un logiciel qui permet d'effectuer de très nombreuses analyses statistiques, pour la description, l'inférence (comme le

test du χ^2 , le test de Student ou l'analyse de la variance...), l'exploration et la modélisation des données. Ce logiciel permet aussi de récupérer des données saisies sous d'autres formats que le sien (fichiers de texte simple, données issues des tableurs habituels ou encore SPSS).

STATISTICA n'est pas seulement "un logiciel statistique avancé". Il offre non seulement une rapidité de traitement, et la possibilité de manipuler des jeux de données/plans de taille quasiment illimitée, mais également une gamme incomparablement complète de procédures avec des graphiques entièrement intégrés d'une qualité exceptionnelle.

Ce logiciel est utilisé pour le traitement des données quantitatives. Ce traitement nous a permis de mettre en évidence les analyses suivantes :

- 1- *Statistique descriptive ;*
- 2- *Analyse corrélationnelle ;*
- 3- *Régression multiple.*

Rappelons que l'objectif de ce travail est de rechercher les facteurs influant sur la motivation des femmes exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes, chez les femmes militaires.

I. 2. Statistique descriptive

Le but de ce travail étant de mettre en évidence les facteurs qui influencent la motivation des femmes exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes, chez les femmes militaires, comme nous venons de le rappeler, la statistique descriptive nous permettra d'apprécier les scores moyens des différentes variables mesurées. Le tableau n°1, ci-après, donne un aperçu des résultats obtenus à cet égard.

Tableau n°1 : Moyenne et Ecart-type ainsi que les valeurs moyennes de chaque variable mesurée, chez les femmes militaires (n=30).

Variables mesurées	Moyennes	Ecart-type	Valeur minimum	Valeur maximum
1-Affirmation de soi	21,20	2,10	17,00	24,00
2-Défi personnel	20,03	1,75	14,00	23,00
3-Ambition professionnelle	20,53	2,33	14,00	24,00
4-Motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes	45,86	5,25	33,00	54,00

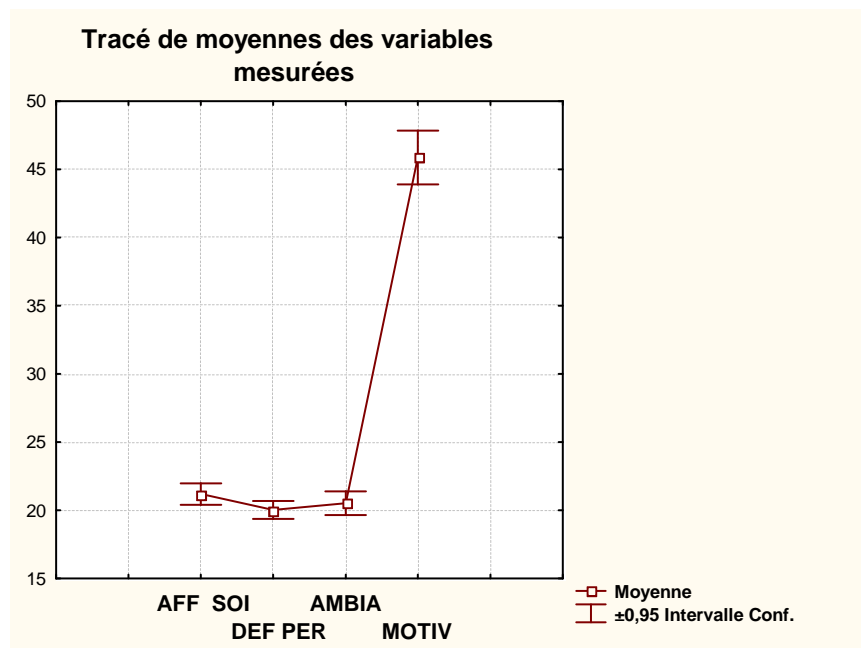
Au regard de ce tableau, il apparaît que la distribution des cotations sur l'ensemble des variables mesurées (hormis la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes) semble presque homogène. Cependant, on note une prévalence manifeste, chez les femmes militaires, de l'*affirmation de soi* (moyenne= 21,10 et *écart-type*= 2,10 ; valeur minimum= 17,00 et valeur maximum= 24,00), par rapport aux autres variables.

Les femmes militaires accordent donc une importance de premier choix au fait de s'affirmer, de s'imposer à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes, afin de prouver leur capacité.

Quant à la perception que ces femmes ont de la motivation à s'engager dans ces métiers, il apparaît qu'elle est assez positive (moyenne= 45,86 et *écart-type*= 5,25 ; valeur minimum= 33,00 et valeur maximum= 54,00).

Nous reproduisons sur la figure n°1, ci-après, le tracé de ces scores moyens.

Figure n°1 : Tracé des scores moyens des variables mesurées chez les femmes militaires (n= 30).



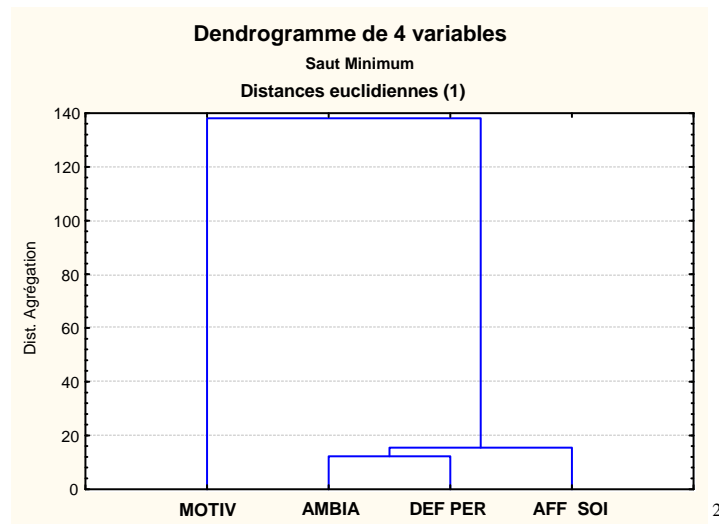
Légende :

- *AFF.* : Affirmation de soi ;
- *DEF. PER.* : Défi personnel ;
- *AMBIA* : Ambition personnelle ;
- *Motiv.* : Motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Ce graphique illustre les scores moyens des variables mesurées. Ainsi, comme, on peut le voir, à travers l'allure de sa courbe, la distribution de ces scores permet de distinguer nettement les variables *motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes* et *affirmation de soi* des autres. Le *défi personnel* a le score moyen le plus faible (moyenne= 20,53 et *écart-type*= 2,33 ; valeur minimum= 14,00 et valeur maximum= 24,00), puisqu'il se positionne au bas de la courbe.

Dans le même sens, nous avons réalisé la classification hiérarchique sur ces variables (cf. figure n°2, ci-après), afin de voir si elle corrobore le tracé de scores moyens de la figure n°1, ci-dessus.

Figure n°2 : Classification hiérarchique des variables mesurées chez les femmes militaires (n= 30).



Légende :

- AFF. : Affirmation de soi ;
- DEF. PER. : Défi personnel ;
- AMBIA : Ambition personnelle ;
- Motiv. : Motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Comme on peut le voir sur cette figure, les variables *motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes* et *affirmation de soi* se distinguent, par leurs distances euclidiennes, des autres ; elles occupent une position supérieure au niveau du dendrogramme, comparativement aux autres variables. Cela confirme, de ce fait, l'allure du tracé de scores moyens observée au niveau de la figure n°2.

L'analyse corrélationnelle que nous allons effectuer, va nous permettre d'apprécier les liens que les différents facteurs mesurés entretiennent entre eux, d'une part, et avec la *motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes*, d'autre part.

I.3. ANALYSE CORRELATIONNELLE

(1) *Distances euclidiennes : Géométrie euclidienne, à trois dimensions, fondée sur le postulat d'Euclide : « par un point extérieur à une droite, on ne peut mener qu'une seule parallèle à cette droite ».*

Il s'agit, ici, est-il besoin de le rappeler, d'abord, de tester en termes de corrélations les liens que les différents facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (variable indépendante) entretiennent entre eux (*matrice d'intercorrélations*) et, ensuite, d'apprécier les relations que ces facteurs ont avec la *motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes* (variable indépendante). Les tableaux n°s 2 et 3, ci-après, donnent un aperçu des résultats obtenus dans ce sens.

Tableau n°2 : Matrice d'intercorrélations des facteurs influant sur la motivation au travail, chez femmes militaires (n=30)

<i>facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier</i>	<i>Affirmation de soi</i>	<i>Défi personnel</i>	<i>Ambition professionnelle</i>
1- Affirmation de soi	1,00		
2- Défi personnel	0,03 <i>ns</i>	1,00	
3-Ambition professionnelle	0,22 <i>ns</i>	0,43*	1,00

**Corrélations significatives marquées en gras à $p < 0,05$; ns : non significatif.*

Ce tableau synthétise les intercorrélations entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier. Ainsi, sur trois corrélations testées, une seule semble significative. Les autres sont, soit faibles, soit nulles et rendent, de ce fait, leur interprétation difficile. A cet égard, on note que la variable *ambition professionnelle* est corrélée positivement avec le *défi personnel* ($r = 0,43$, $p < 0,05$).

Cela laisse à penser que le défi que se lancent les femmes militaires à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes reste compatible avec leur ambition professionnelle, celle de prouver qu'elles sont capables, comme les hommes, de réussir dans ces métiers.

Nous avons, par ailleurs testé, les liens entre la *motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes* (variable indépendante) et les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (variable dépendante). Le tableau n°3, ci-après, présente les résultats de ces liens.

Tableau n°3 : Matrice de corrélations entre les facteurs mesurés (V.I.) et la motivation au travail (V.D.), chez les femmes militaires (n= 30).

Facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (V.I.) **motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes (V.D.)**

r

1- Affirmation de soi	0,17 <i>ns</i>
2- Défi personnel	-0,20 <i>ns</i>
3-Ambition professionnelle	-0,03 <i>ns</i>

ns : r non significatif.

De ce tableau, il ressort que, dans l'ensemble, la *motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes* (V.D.) n'est pas corrélée de manière significative avec les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier variables de la satisfaction de la vie hors travail (V.I.). En considérant donc ces résultats, il est difficile de conclure que les facteurs mesurés affectent de façon significative la motivation, chez les femmes militaires, à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes. D'autres facteurs doivent donc être recherchés pour expliquer cette motivation. Ce qui ne permet pas de valider nos trois hypothèses, à savoir :

- **H.1** : *Plus la femme éprouve le besoin de s'affirmer sur le marché du travail, plus sa motivation dans la pratique des métiers traditionnellement réservés aux hommes est grande.*

- **H.2** : *Plus la femme a des ambitions professionnelles, plus la motivation dans l'exercice des métiers traditionnellement réservés aux hommes est grande.*

- **H.3** : *Plus le défi personnel de la femme à l'égard de l'homme dans le choix d'un métier est grand, plus sa motivation à exercer les métiers traditionnellement masculins est positive.*

En effet, ces résultats montrent que les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier qui ont été mesurés ici ont peu d'incidence sur la motivation qu'ont les femmes militaires à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes. Cela peut s'expliquer certainement par le nombre très limité des facteurs identifiés (3).

Aussi, dans le souci d'approfondir nos analyses, avons-nous été amenée à apprécier le pouvoir prédictif des facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier sur la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes, et cela à l'aide de la méthode de la régression multiple.

I.4. Analyse de la Régression multiple

L'analyse de la régression multiple que nous avons réalisée, nous a permis de tester, comme l'avons précédemment énoncé, l'effet des facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (en tant que variable prédictrice) sur la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes (en tant que variable-critère). La synthèse de cette analyse est présentée dans le tableau n°4, ci-après.

Tableau n°4: Synthèse de la régression multiple des facteurs mesurés (variables prédictives) avec la motivation au travail (Variable-critère), chez les femmes militaires (n= 30).

Facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (variable prédictive)	Motivation au travail (variable-critère)		
	Valeur statistique		
	Bêta	F(1,28)	Niveau P<
1- Affirmation de soi	0,17*	0,87	0,35
2- Défi personnel	-0,20*	1,18	0,28
3-Ambition professionnelle	-0,03*	0,03	0,86

**Bêta non significatif*

La synthèse de ces résultats montre que la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes présente des valeurs *bêta* non significatives avec tous les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier qui ont été mesurés ici. De ce fait, ces facteurs, tels que perçus, par les femmes militaires, ont un pouvoir prédictif très faible sur leur motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes. Ce qui permet de conforter les résultats de l'analyse corrélationnelle du tableau n°3 et d'invalider ainsi nos trois hypothèses.

Dans le même ordre d'idées, nous avons voulu savoir si la prise en compte du nombre d'enfants à charge (0-2 *versus* 3-7 enfants) pouvait moduler la relation initiale entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier et la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes, chez les femmes militaires. Pour ce faire, nous avons eu également recours à la méthode de la régression multiple. Les résultats obtenus à cet égard sont résumés dans le tableau n°5, ci-après.

Tableau n°4: Synthèse de la Régression Multiple des facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (V.D.) avec la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes (V.D.) en fonction du nombre d'enfants à charge (variable modératrice), chez les femmes militaires.

Motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes (VD) Motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes (VD)

Facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier (VI)	Enfants à charge (0-2)			Enfants à charge (3-7)		
	(n= 19)			(n= 11)		
	Valeur statistique			Valeur statistique		
	Bêta	F(1,20)	P<	Bêta	F(1,9)	P<
1- Affirmation de soi	0,27*	1,63	0,21	0,00*	0,00	0,98
2- Défi personnel	-0,19*	0,78	0,38	-0,53*	3,54	0,09
3-Ambition professionnelle	0,02*	0,01	0,89	-0,30*	0,89	0,36

***Bêta non significatif.**

De ce tableau, il ressort que la prise en compte des enfants à charge, quel soit le nombre, c'est-à-dire, 0-2 ou 3-7, ne module pas de façon significative la relation entre la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes et les différents les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier, puisque toutes les valeurs *bêta* sont soit faibles, soit nulles. Ce qui contredit notre hypothèse 4, à savoir que *la prise en compte du nombre d'enfants à charge module de façon négative la relation entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier et la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes, chez les femmes militaires. Cette relation est plus négative, lorsque le nombre d'enfants est élevé (3-7) que lorsqu'il est faible (0-2)*. Il est donc visible ici que le nombre d'enfants à charge a peu d'influence sur la relation entre la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes et les différents les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier, chez les femmes militaires.

II. INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

A la lumière des résultats qui viennent d'être présentés, il ressort le constat suivant : premièrement, la statistique descriptive indique que la distribution des cotations sur l'ensemble des variables mesurées (en dehors de la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes) presque homogène. Néanmoins, on observe une prévalence manifeste de l'affirmation de soi, chez les femmes militaires. Ainsi, ces femmes ont tendance à affirmer leur personnalité, dans l'exercice des métiers réputés comme masculins, afin d'être reconnues comme ayant les mêmes compétences que les hommes. Cette reconnaissance leur permettrait d'avoir plus de confiance en elles, en développant des ressources personnelles, de manière à pouvoir s'imposer dans la société. Ce qui constitue une source de motivation.

En effet, comme le souligne Roussel (2000), sur le plan organisationnel, on dira qu'une personne est considérée comme motivée, lorsqu'elle fournit les efforts nécessaires à l'accomplissement d'une tâche et qu'elle adopte des attitudes et des comportements lui permettant d'atteindre les objectifs de l'organisation, ainsi que ses propres objectifs.

Les femmes militaires, doivent donc prouver leur capacité en exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes, afin de s'imposer et de construire un projet personnel et professionnel. C'est, dans ce sens que les théories de l'autorégulation, à l'instar de celle de Locke (1968, cité par Louche, *op. cit.*) soutiennent que les buts constituent un déterminant essentiel de la motivation, puisqu'ils dirigent l'attention et mobilisent les efforts.

Dans le même ordre d'idées, ces résultats montrent que les femmes militaires ont une perception assez positive de la motivation à s'engager dans les métiers réputés masculins. Elles ressentent le besoin de s'épanouir en exerçant ces métiers. Ici, on s'inscrit dans la théorie bifactorielle de Herzberg (1959) qui stipule que le fait d'investir ses capacités réelles, dans le cadre du travail, constitue une motivation positive.

Deuxièmement, l'analyse intercorrélacionnelle des différents facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier, révèle que les femmes militaires développent une ambition professionnelle qui se traduit par le défi personnel d'arriver à réussir dans les métiers réputés pour hommes ($r= 0,43$, $p<0,05$).

Par ailleurs, l'analyse corrélacionnelle fait apparaître qu'il n'y a aucun lien significatif entre la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes et les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier. Il est donc visible ici que ces facteurs ne sont pas de nature à prédire de façon significative la motivation, chez les femmes militaires, à exercer les métiers réputés masculins. D'autres facteurs que ceux mesurés dans cette étude doivent être recherchés pour expliquer cette motivation.

Troisièmement la synthèse de l'analyse de la Régression multiple réalisée, en vue de tester l'effet des différents facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier sur la motivation des femmes militaires à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes, montre que cet effet est nul, puisqu'aucune valeur *bêta* ne s'est révélée significative. Ce qui confirme les résultats de l'analyse corrélacionnelle.

Enfin la prise en compte du nombre d'enfants à charge (0-2 *versus* 3-7enfants) ne permet pas de moduler de manière significative la relation entre la motivation des femmes militaires à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes et les différents facteurs mesurés, puisque toutes les valeurs *bêta* obtenues à cet égard sont soit faibles, soit nulles. Donc, le fait pour une femme militaire d'avoir plus ou moins d'enfants à charge n'a aucune incidence significative sur la relation entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier, tels que l'*affirmation de soi*, le *défi personnel*, l'*ambition professionnelle* et la motivation à exercer des métiers réputés masculins.

CONCLUSION : Limites et perspectives de la recherche

Au terme de cette étude portant sur la recherche des facteurs influant sur la motivation des femmes exerçant les métiers traditionnellement réservés aux hommes, nous sommes parvenue au constat selon lequel les femmes militaires, ont tendance à affirmer leur personnalité, dans l'exercice des métiers réputés comme masculins, afin d'être reconnues comme possédant les mêmes compétences que les hommes. Cette reconnaissance leur permettrait d'avoir plus de confiance en elles, en développant des ressources personnelles, de façon à pouvoir s'imposer dans la société. Ce qui constitue pour elle une source de motivation focale. Dans le même ordre d'idées, ces femmes ont une perception assez positive de la motivation à s'engager dans les métiers réputés masculins. Car, elles ressentent le besoin de s'épanouir en exerçant ces métiers.

Par ailleurs, les femmes militaires développent une ambition professionnelle qui se traduit par le défi personnel d'arriver à réussir dans ces métiers réputés. Cependant, aucun lien significatif n'a été trouvé entre la motivation à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes et les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier. D'autres facteurs que ceux mesurés dans cette étude doivent donc être recherchés pour expliquer cette motivation. La synthèse de l'analyse de la Régression multiple réalisée à cet effet confirme cette observation.

En outre, la prise en compte prise du nombre d'enfants à charge (0-2 versus 3-7enfants) n'a aucune incidence significative sur la relation entre les facteurs qui sous-tendent le choix d'un métier et la motivation à exercer des métiers réputés masculins.

Bibliographie

- Francès, R. (1995). *Motivation et efficacité au travail*. Liège : Pierre Mardaga Editeur.
- Alderfer, C.P. (1969), *An empirical test of a new theory of human needs*, *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, n° 2, p142-175.
- Batt, M. (2005). L'engagement des femmes dans des métiers "masculins", mémoire pour le master 1 sciences de l'éducation, Université de Bordeaux 2.
- Blais, M.R., Brière, N., Lachance, L., Riddle, A., et Vallerand, R. (1993). *L'inventaire de motivation au travail de Blais*. Revue Québécoise de Psychologie.
- Boussougou-Moussavou, J.A. (2004). Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail. *H.D.R.* (psychologie) : Université de Rouen.
- Boutillier, S., & Lestrade, B. (2004). *Le travail des femmes : axes d'émancipation*. Paris ; Harmattan.
- Breen, K., & Ducand, C. (2002). *Métro ; boulo, machos : enquête sur les insultes au travail*. Paris : Plon.
- Bujold, C. & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière*. Paris, Ed. Gaëtan Morin (2 édition).
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Wieck, K. (1970). *Management behavior, performance and effectiveness*. New-york: MC Graw Hill.
- Dolan, S., Lamoureux, G., Gosselin, E. (1996). *Psychologie du travail et des organisations*. Montréal, Gaëtan Morin.

- Dolan, S.L., Gosselin, E., Carrière, J., Lamoureux, G. (2002). *Psychologie du travail et comportement organisationnel*. Québec : Gaëtan Morin éditeur.
- Dumont, Geneviève. *Fille de défis : les filles et les carrières dans les métiers traditionnels*, Québec, Septembre, 2003, 96 p.
- Francès, R. (1980). *Prédire la satisfaction au travail : Bulletin de psychologie*, vol. XXXIII, n° 344, 401-408.
- Francès, R. (1987). *La motivation au travail*. In C. Lévy-Leboyer et J.C. Seperandio (Eds). *Traité de psychologie du travail* (347-376). Paris: Puf.
- François, P.H. (1998). *Bilan et motivation : pour l'utilisation de la théorie expectation/valence en bilan, perspectives d'application et de recherches*. *Revue Européenne de psychologie*, vol, 14, n°3.
- Gelpi, D. (2001). *Motivation en formation de sujets sans emploi et aspirations professionnelles*. *Bulletin de Psychologie*, 54(3), 453, mai-juin, 251-260.
- Grozelier, A.M. (1987). *Le travail des femmes*. In C. Levy- Leboyer et J.C. sperandio (Eds.). *Traité de psychologie du travail* (261-286). Paris: Puf.
- Guérin, G., & Carrière, J. (2000). *Le choc de la réalité chez les jeunes professionnels : peut-on expliquer la démobilité à partir des attentes insatisfaites ?* In B. Gangloff (Ed.). *Satisfaction et souffrances au travail* (147-158). Paris : Harmattan.
- Guillevic, C. (1999). *Psychologie du travail*. Paris : Nathan.
- Herzberg, F., Nausner , B. (1959). *The motivation to work*. New-york : Jhon Wiley.
- Hirata, H., Senotier, D. (1996). *Femmes et partage du travail*. Syros : Paris.
- Kanfer, R. (1990). *Motivation theory and industrial and organizational psychology*. In M. Dunnette et L. Hough (Eds.), *Hand book of industrial and organizational psychology*, Palo Alto, consulting psychologists Press.
- Latham, G., Balder, D.C. (1975). *The practical significance of Locke's theory of goal setting*. *Journal of applied Psychology*, n° 60, p.122-124.
- Latham, G., Yulk, G. (1975). A review of research on the explication of goal setting in organization, *Academy of Management Journal*, 18, 824-845.
- Lemoine, C. (2004). *Motivation, satisfaction et implication au travail*. In E. Brangier, A. Lancry et C. Louche (Eds.). *Les dimensions humaines au travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (390-414).
- Leplat, J., Cuny, X. (1977). *Introduction à la psychologie du travail*. Paris : Puf.
- Lévy-Leboyer, C. (1984). *La crise de la motivation*. Paris : Puf.
- Locke, E., Latham, G., Erez, M. (1988). *The determinants of goal commitment*. *Academy of Management Review*, 13, 23-39.
- Locke, E.A. (1968). *Toward a theory of task motivation an incentives, organization Behavior and Human Performance*, vol. 3, n°2, p. 157-189.
- Louche, C. (2001). *Psychologie sociale des organisations*. Paris : Armand Colin.
- Maruani, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris : Editions la Découverte.
- Maslow, A.M. (1954). *Motivation and personality*. New-york : Harper and Prow.
- Matlin, M.W. (2007). *Psychologie des femmes*. (Fifth Ed). Bruxelles : De Boeck.
- Mbanagoye, H. (2007). *Etude comparative du climat organisationnel et de la motivation au travail entre les cadres du secteur public et privé*. Mémoire de maîtrise de psychologie du travail. Libreville : Université Omar Bongo.
- Nicole-Drancourt, C. (1990). *Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi*. *Sociologie du travail*, 2, 173-193.
- Nuttin, J. (1991). *Théorie de la motivation humaine : du besoin au projet d'action*. 3^e édition. Paris : Presses Universitaires de France, 383p.
- Roussel, P. (2000). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris : Puf.

- Tilly, L. (1987). *Les femmes, le travail et la famille*. Paris : Ed. Rivages.
- Vallerand, R.J. et Thill, E.E. (1993). “*Introduction au concept de motivation*”, in Vallerand, J. et Thill, E.E. (Eds.). *Introduction à la psychologie de la motivation* (Québec), Editions Etudes Vivantes-Vigot, p 3-39.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New-york : Wiley.