



**HAL**  
open science

# Trajectoires professionnelles en contexte contre-stéréotypique et conflits de socialisation : le cas des femmes marins

Alice Delicourt, Alexis Le Blanc, Alain Baubion-Broye

► **To cite this version:**

Alice Delicourt, Alexis Le Blanc, Alain Baubion-Broye. Trajectoires professionnelles en contexte contre-stéréotypique et conflits de socialisation : le cas des femmes marins. Le sujet dans la Cité - Revue internationale de recherche biographique, 2018, Actuels N° 7 (1), pp.135-149. 10.3917/lsc-dlc.hs07.0135 . hal-04000072

**HAL Id: hal-04000072**

**<https://hal.science/hal-04000072v1>**

Submitted on 22 Feb 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# **Trajectoires professionnelles en contexte contre-stéréotypique et conflits de socialisation. Le cas des femmes marins**

## **Professional paths in counter-stereotypical context and conflicts of socialization. The case of sailor women**

Alice Delicourt, alice.delicourt@gmail.com, Université Toulouse Jean-Jaurès, Laboratoire de psychologie de la socialisation – développement et travail (EA1697). 5 Allées Antonio Machado 31000 Toulouse, Post-doctorante.  
Thèmes de recherche : développement de carrière, féminisation des professions, identité professionnelle.

Alexis le Blanc, aleblanc@univ-tlse2.fr, Université Toulouse Jean-Jaurès, Laboratoire de psychologie de la socialisation – développement et travail (EA1697). 5 allées Antonio Machado 31000 Toulouse, Professeur.  
Thèmes de recherche : transitions psychosociales, système des activités, perspectives temporelles, conduites de projets.

Alain Baubion-Broye, baubion@univ-tlse2.fr, Université Toulouse Jean-Jaurès, Laboratoire de psychologie de la socialisation – développement et travail (EA1697). Allées Antonio Machado 31000 Toulouse, Professeur Émérite. Thèmes de recherche : stress, souffrance au travail, interstructuration du sujet et des institutions

### Résumé

*L'objectif de cette étude est d'appréhender comment s'organisent et sont résolus les conflits de socialisation rencontrés au cours d'une trajectoire professionnelle contre-stéréotypique, celle des femmes marins. Des entretiens à caractère biographique ont été menés auprès de cinq femmes. L'analyse différentielle de leurs discours révèle qu'ils s'articulent autour d'un double questionnement : d'une part, sur l'environnement professionnel et, d'autre part, sur les rapports des domaines de vie. Ces entretiens témoignent de la mise en œuvre d'un travail de personnalisation de ces femmes en face de conflits de socialisation entre vie professionnelle et vie hors travail.*

*Mots clés : Développement de carrière, articulation des domaines de vie, personnalisation, conflits de socialisation, femmes, militaires*

### Abstract

*The objective of this study is to understand how the conflicts of socialization are structured and resolved during a counter-stereotypical career, sailor women ones. Biographical interviews were conducted with five women. Differential analysis of their speeches reveals that they are built around a double questioning: one hand on the work environment and, on the other hand, on the relations of the areas of their lives. These interviews demonstrate the implementation of a work of personalization accomplished by these women to cope with conflicts of socialization between work life and outside work life*

*Keywords: Career development, hierarchy of the areas of life, personalization, conflict of socialization, women, military*

## Problématique générale

La féminisation des Armées a entraîné un certain bouleversement institutionnel (Sorin, 2003). Plusieurs études sociologiques ont été menées (Dufoulon, 1998 ; Trompette, 2000 ; Sorin 2003) dont les objectifs étaient de comprendre les caractéristiques de cette « nouvelle » population, traduisant ainsi les intérêts politiques pour l'intégration des femmes militaires. Une des questions traitées est de savoir comment les femmes concilient une identité et des rôles professionnels ordinairement masculins, à rebours des stéréotypes classiques, avec leurs engagements et aspirations hors travail. Sont interrogés par là même leur socialisation professionnelle en contexte contre-stéréotypique et ses rapports avec leur socialisation en dehors de la vie professionnelle. Est entendu par contexte contre-stéréotypique un environnement où l'on observe une inversion des représentations stéréotypées véhiculées : c'est le cas des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins (Suquet & Moliner, 2009).

L'identité de militaire évoque, dans l'imaginaire collectif, tous les traits et les traditionnels stéréotypes de l'identité masculine. Les femmes militaires, face à un conflit identitaire, doivent trouver un compromis entre une identité féminine et une identité militaire qui se fondent sur des représentations et des valeurs différentes voire opposées (Toulgoat, 2002). À tous les échelons de la hiérarchie, les femmes sont perçues *a priori* moins compétentes que les hommes et doivent faire leurs preuves (Sorin, 2003).

En outre, les carrières des femmes militaires sont aussi parfois entravées par l'évolution de leur vie familiale ou par la définition de projets individuels (Delicourt & le Blanc, 2016b). Au moment de leur engagement, les femmes militaires n'ont généralement pas « intégré » le projet familial. La perspective de la vie familiale est perçue comme difficilement compatible avec la disponibilité requise par le statut de militaire (Caraire & Léger, 2000). Dans la population militaire féminine, 29 % des femmes ont à la fois un conjoint qui a une profession et au moins un enfant à charge de moins de 12 ans. 90 % d'entre elles ont recours à un mode de garde pour leur(s) enfant(s). Parmi ces femmes, 77 % rencontrent des difficultés de garde. Cette situation est plus difficile à gérer si les deux membres du couple sont militaires (Observatoire Social de la Défense, 2005). Ainsi, « la constitution progressive d'un foyer apparaît comme un enchaînement d'étapes qui amenuisent les chances de s'en sortir professionnellement » (Caraire & Léger, 2000, p.67) et advient la question de savoir comment s'équilibrent les investissements dans les deux sphères professionnelle et familiale (Navelot, 2000 ; Monrique, 2004). Les conflits entre travail et activités hors travail existent pour d'autres populations de femmes. Ils ont été largement étudiés (Cocandeu-Bellanger, 2011). Il

a d'ailleurs été montré que l'identité de carrière des femmes se construit à partir des activités de la vie de travail et de celles de la vie en dehors du travail (Gunz & Heslin, 2005). Mais au sein des Armées, ces conflits peuvent se révéler plus aigus en raison des spécificités des fonctions militaires tels que le travail de nuit, les absences plus ou moins longues, les astreintes (Observatoire de la féminisation, 2006).

L'objectif de cette étude est de cerner les processus sous-jacents aux réponses apportées par ces femmes aux éventuels conflits de socialisation liés à leur engagement dans la Marine. Ce contexte peut être caractérisé de « contre-stéréotypique » dans la mesure où l'on observe une inversion des représentations stéréotypées véhiculées (Suquet & Moliner, 2009). Il s'agit d'étudier les régulations qu'ils appellent au cours de la vie au travail et dans les divers autres domaines et temps de socialisation des femmes marines. L'approche psychosociale adoptée dans cet article trouve ses étayages sur les nombreuses recherches menées depuis plus d'une quarantaine d'années au sein du laboratoire "*Personnalisation et Changements Sociaux*", aujourd'hui "*Psychologie de la Socialisation. Développement et Travail*".

## **Conflits de socialisation et enjeux de personnalisation**

La conception de la socialisation à laquelle nos recherches fournissent cadres et arguments trouve ses racines dans le modèle élaboré par Malrieu (1979, 2003). Elle permet d'expliquer que la socialisation, tout au long de l'ontogénèse, s'accomplit sous influences, dans des groupes, des milieux, des institutions pluriels (versant de l'acculturation). Les processus d'acculturation et d'intériorisation des normes, les sollicitations des différents milieux, médiatisées par autrui, et les différentes réponses que le sujet peut apporter interagissent. Il en résulte des conflits lestés d'angoisse dont les personnes cherchent à s'affranchir, à en saisir les sources et les effets, en réaction aux aliénations et aux blocages sinon aux crises qu'ils peuvent générer (versant de la personnalisation).

La conception de la socialisation que nous défendons qui lie ces deux versants d'acculturation et de personnalisation est systémique (Curie & Hajjar, 1987 ; Baubion-Broye, 1998 ; Delicourt & le Blanc, 2016a) et permet de penser les échanges entre les domaines d'activité d'un sujet acteur de sa socialisation. Nous considérons qu'il n'y a pas étanchéité entre les divers groupes, milieux et institutions dans lesquels se déroule le développement psychosocial des individus. Entre activités de travail, relations familiales et amicales, activités associatives et de loisir... il y a des interdépendances. La réalisation des activités que les sujets effectuent dans un domaine implique de prendre en compte les ressources et les contraintes en ce domaine mais aussi dans leurs autres domaines d'activités qui interviennent dans la

dynamique de leur socialisation (Curie, Hajjar, Marquié & Roques, 1990). Néanmoins, chacun des domaines a, à l'égard des autres, une autonomie relative. Cette autonomie concerne autant les objectifs que les moyens, les temps et les rythmes spécifiques qui qualifient les activités des personnes en chacun de ces domaines que les valeurs qu'elles attribuent à leurs engagements en ceux-ci.

Comment s'intégrer (s'identifier, se faire reconnaître et accepter par autrui) professionnellement dans un métier stéréotypiquement masculin et avoir des activités habituellement accomplies par des hommes, quand on est une femme militaire ? Ou comment se situer dans un rôle familial (d'épouse ou de mère), stéréotypiquement féminin, quand on exerce un métier masculin ? Ce sont ces questions qui nous guident dans l'étude des processus de socialisation et de personnalisation mobilisés en face des conflits (d'identités, de rôles, de valeurs...) que les femmes marines sont mises en demeure de traiter.

## **Méthode**

Cet article reprend un ensemble de données qui ont été très partiellement exploitées dans un travail de thèse de doctorat (Delicourt, 2014). La chercheuse était alors psychologue au sein de la Marine Nationale.

### **Recueil des données**

Les entretiens sont semi-directifs et enregistrés. Leur durée se situe entre 1h et 1h20. Une fois le dictaphone mis en fonction, l'entretien débute par la question suivante : « Pouvez-vous me raconter votre engagement dans la Marine Nationale ? ». Les interventions suivantes reposent sur une trame non exhaustive de questions qui concernent :

- le regard rétrospectif sur le parcours professionnel (exemple : « quel est votre sentiment aujourd'hui quand vous vous retournez sur votre carrière dans la Marine ? ») ;
- l'articulation des domaines de socialisation (exemple : « y va-t-il d'autres domaines importants pour vous en dehors de la famille et du travail ? ») ;
- la place des femmes dans l'institution militaire (exemple : « est-il normal que peu de femmes occupent encore des positions élevées dans l'institution ? »).

Les candidates ont été contactées par mail: « Je me permets de prendre contact avec vous sur les conseils de X. J'écris actuellement une thèse en psychologie sur les femmes dans la Marine ; je m'intéresse, en particulier, à des femmes sous-officiers qui y ont fait carrière. Dans ce cadre, je réalise des entretiens qui sont enregistrés, avec des femmes volontaires pour me raconter leur parcours dans l'institution. Votre récit apparaîtra dans ma thèse avec d'autres

récits mais sera complètement « anonymisé ». Vous pourrez, si vous le souhaitez, mettre un terme à notre entretien. Si vous acceptez de participer à ce travail, je vous propose de fixer un entretien, selon vos disponibilités ». Les entretiens ont été réalisés deux à trois semaines après ce premier contact.

Les entretiens se sont déroulés dans le bureau de la psychologue au sein de la base militaire. Bien que la position institutionnelle du psychologue ait pu avoir une incidence sur les entretiens, ces derniers se sont déroulés dans un climat de confiance. Les règles de déontologie ont été scrupuleusement respectées tout au long de l'étude.

### **Méthode d'analyse des entretiens**

La méthode d'orientation biographique pour laquelle nous avons opté s'inscrit dans une perspective interactionniste (Demazière, 2008, 2011). Il s'agit d'appréhender le réseau de relations entre les acteurs où se situe le narrateur (Pruvost, 2011). Les individus sont amenés à raconter leur parcours, à en indiquer le sens à travers des morceaux de vie. Expériences réalisées tout au long de la socialisation et faits biographiques sont étroitement liés, « l'individu ne peut saisir le social autrement que de manière auto-référentielle, en rapport avec son histoire et ses expériences » (Delory-Momberger, 2004, p.556). L'analyse structurale développée par Demazière et Dubar (1997) a contribué au traitement du contenu des entretiens. Indiquons, en résumé, qu'elle consiste en l'identification de séquences (ce qui s'est passé), d'actants (personnages dont le rôle est saillant dans le récit) et d'arguments (ce qui est important pour l'individu : rapports plus ou moins conflictuels entre les domaines de vie, différents types de conflits et frustrations vécus, et projets envisagés). Ces traitements ne peuvent figurer ici mais ils ont permis d'identifier différents types de conflits vécus par les femmes marines et différents modes de leur traitement et de leur résolution (cf. tableau II ci-dessous). Les informations sont ensuite analysées à travers les relations entre les catégories structurant la narration et la valeur qui leur est accordée par le sujet. Le repérage des conjonctions et des disjonctions par l'analyse du champ lexical permet de dégager les homologues structurales entre les niveaux d'analyse et la logique sociale du récit. Un schéma synthétique d'entretiens aidera à objectiver ces structures (voir plus loin, cf. figure 1). Ces analyses ne peuvent être réalisées à l'aide de logiciel de traitement de données qualitatives. Elles ont été conduites par un seul chercheur, il n'y a pas eu d'analyses croisées.

### **Caractéristiques socio-biographiques des personnes interrogées**

Cinq femmes, volontaires, exerçant des spécialités très différentes au sein de la Marine

Nationale et ayant entre 10 ans et 24 ans d'ancienneté ont été « ciblées » pour ces entretiens. Les autres caractéristiques socio-biographiques ont été laissées au hasard. Le tableau I ci-dessous résume les principales caractéristiques situationnelles et biographiques des participantes à cette étude.

Tableau I : Caractéristiques socio-biographiques des cinq femmes

	Sujet 1	Sujet 2	Sujet 3	Sujet 4	Sujet 5
Secteur d'activité	RH	Communication	Technique	Informatique	Infirmière
Ancienneté	20 ans	21 ans	14 ans	28 ans	24 ans
Situation familiale	Mariée Conjoint militaire Sans enfant	Mariée Conjoint civil 1 enfant	Mariée Conjoint ancien militaire 1 enfant	Pacsée Conjoint civil Sans enfant	Mariée Conjoint militaire 2 enfants

## Résultats de l'analyse des entretiens

L'analyse des discours fait apparaître trois types de conflits majeurs : les conflits d'identification, les conflits de choix et d'orientation de carrière et les conflits d'engagements entre les domaines de socialisation. Le tableau II propose une illustration des principaux types de conflits vécus et de leur résolution par les sujets de l'étude. Y sont consignés des exemples de verbalisation des participantes.

Tableau II : Conflits, résolutions, exemples de verbatim

CONFLITS VECUS	RESOLUTION	VERBALISATIONS
Conflits d'identification (femme vs. militaire)	Se différencier de ses collègues féminines	Sujet 3 : « Des gamineries de cours d'école (...) moi je trouvais que dans ces cas-là les filles elles ont pas leur place pour naviguer » Sujet 4 : « J'ai jamais eu de souci parce que je me pliais à ce qu'on me demandait. Par contre moi j'ai vu des filles qui disaient « ouais mais moi je suis fatiguée, j'ai pas envie » là, ça se passait moins bien, vous voyez ce que je veux dire, faut pas se plaindre ».
	Se différencier de ses collègues masculins	Sujet 1 : « Physiquement c'est pas toujours facile pour une femme (...) à un moment donné faut savoir s'arrêter (..) on n'est pas l'égal de l'homme, je suis désolée, intellectuellement oui mais physiquement faut rester logique »
Conflits de choix et d'orientation de carrière	Conciliation familiale	Sujet 1 : « Orientation de raison et non de cœur (...) mais on [elle et son conjoint] était à Paris en même temps »
	Recherche emploi	Sujet 1 : « J'ai tenté l'envoi de quelques CV (...) aujourd'hui dans ma spécialité (...) domaine qui ne m'intéresse pas »

	Acceptation solution Marine	Sujet 3 : « J'étais plus partie dans l'idée de faire timonier (...) le centre d'orientation de Marseille a mis Détecteur (...) je comprends pourquoi parce qu'en Det' on est déficitaire » Sujet 4 : « Je voulais faire météo (...) pas de recrutement (...) on m'a proposé transmission (...) ma foi ça a marché ».
	Projet professionnel	Sujet 4 : « Si je change, c'est complètement rien à voir (...) le social, (...) bénévolat ». Sujet 3 : « J'ai pris conscience du fait d'aimer aider les gens...je pense que je partirai là-dedans »
Conflits d'engagements entre les domaines de socialisation	Séparation des domaines	Sujet 1 : « A la maison je parlais boulot (...) il me disait « arrête ! » (...) que j'investisse moins mon environnement professionnel » Sujet 1 : « Faut vraiment que tu fasses la part des choses (...) et que tu vives plus sereinement (...) à la maison » Sujet 4 : « Faut essayer quand même de se construire un environnement privé avec un certain équilibre »
	Renoncement, désengagement du travail	Sujet 2 : « Même si j'aime mon boulot il a fallu que je fasse ce choix-là (renoncer à une mission) ». Sujet 3 : « je me vois pas repartir en mer, c'est plus possible » Sujet 4 : « (Mon conjoint) m'a dit « si tu réembarques (...) des fois, 3 ou 4 mois, ok, sinon non ». (...) j'ai fait un choix et ça m'a posé aucun problème parce que dans ma tête j'ai passé une étape ». Sujet 5 : « C'était lui, sa carrière avant la mienne, quand j'ai vu que ça n'allait pas, et bien, je suis partie en unité (...) on ne peut pas s'épanouir en unité quand on est hospitalière (...) c'est un sacrifice (...) je privilégie ma vie de famille».
	Sacrifices fam.	Sujet 1 : « Pas de rapprochement familial... on a fait ce sacrifice »
	Aménagements familiaux	Sujet 2 : « Maintenant je suis à un âge où je peux encore physiquement (...) il y a des solutions d'internat (...) mon mari il a une belle carrière c'est à moi maintenant ».
	Soutien social : modes de garde des enfants	Sujet 2 : « Je ne voulais pas que ma vie personnelle influence la vie de mes collègues (...) quand ma fille était petite (...) la responsable des maternelles (...) la crèche (...) mes beaux-parents (...) copines (...) ma mère » Sujet 5 : « je galérais un peu, elle était avec la nounou, heureusement qu'il y avait une crèche (...) des fois j'emmenais la petite des mois entiers chez ma mère »

*Les conflits d'identification* sont liés à la cohabitation de leur identité et de leur rôle de sexe (féminins) avec leur identité professionnelle, socialement estimée comme masculine. Ces femmes soulignent la nécessité de « faire comme » leurs collègues masculins, et de « se différencier » de leurs collègues féminines. Elles font ainsi le choix de s'identifier aux hommes pour résoudre une certaine forme d'incompatibilité : être à la fois femme et militaire (« des gamineries de cours d'école (...) moi je trouvais que, dans ces cas-là, les filles elles ont pas leur place pour naviguer » (sujet 3)). Néanmoins, elles peuvent aussi, de façon concomitante, s'identifier au groupe des femmes par l'affirmation des différences « fondamentales » qui caractérisent les sexes. *Les conflits de choix et d'orientation de*



*carrière* renvoient aux décalages entre, d'une part, les aspirations professionnelles et personnelles, et, d'autre part, les possibilités offertes par l'institution militaire. Les modes de résolution de tels décalages et des conflits qui en résultent sont variés. Ce peut être l'acceptation des solutions imposées par l'institution, l'envoi de candidatures à l'extérieur de l'institution, des tentatives de conciliation entre intérêts professionnels et intérêts personnels, des temps spécifiquement accordés respectivement à la vie de travail et aux autres activités de leur socialisation. Lors de leur engagement, la question du métier est laissée au bon vouloir de l'organisation («J'étais plus partie dans l'idée de faire timonier (...) le centre d'orientation de Marseille a mis Détecteur (...) je comprends pourquoi parce qu'en Det' on est déficitaire » (sujet 3)). La carrière est ainsi référée plutôt à l'appartenance qu'à la compétence. En revanche, ces femmes se montrent actives dans l'élaboration de leur projet professionnel : « J'ai pris conscience du fait d'aimer aider les gens...je pense que [plus tard] je partirai là-dedans » (sujet 3). Des métiers stéréotypiquement et socialement féminins sont souvent envisagés pour la reconversion des femmes marins interrogées. Est-ce une façon de réduire le décalage perçu entre leur identité de sexe et leur identité professionnelle ? N'est-ce pas également une façon de régler, ou tout au moins d'assumer, le conflit vécu au sein de l'institution ? *Les conflits d'engagements et de rôles* se révèlent dans les rapports entre la vie de travail et la « vie privée ». Les réponses et les recherches de solutions évoquées par les femmes sont multiples. Il peut s'agir de séparer et de cloisonner ces domaines de vie. Cela peut être de renoncer à des aspirations de promotion de carrière. Les personnes peuvent également effectuer des aménagements familiaux, s'appuyer sur des soutiens sociaux internes ou externes à la famille. Pour les sujets 1, 3, 4 et 5, les éléments de leur récit relatifs à leur vie personnelle apparaissent tardivement. Les premières années au sein de l'Armée sont, en effet, marquées par une centration sur les activités professionnelles, parfois au détriment de la vie familiale (« pas de rapprochement familial... on a fait ce sacrifice », sujet 1). Progressivement, la construction de leur vie familiale modifie leur engagement professionnel (« faut vraiment que tu fasses la part des choses (...) et que tu vives plus sereinement (...) à la maison » (sujet 1) ; « je me vois pas repartir en mer, c'est plus possible » (sujet 3)). Différemment, l'une des femmes interviewées indique s'être investie très tôt dans ses activités familiales, au détriment de sa vie professionnelle. Le sentiment d'avoir accompli son rôle au sein de sa famille lui permet aujourd'hui de réajuster les exigences du métier à ses aspirations personnelles (« Maintenant je suis à un âge où je peux encore physiquement (...) il y a des solutions d'internat (...) mon mari, il a une belle carrière c'est à moi maintenant » (sujet 2)). On note que la place des autres acteurs et partenaires est centrale dans leur histoire

personnelle. Ces autres impliqués dans le réseau des relations interpersonnelles peuvent être des ressources en tant que soutien matériel ou affectif (notamment), ou être des obstacles à l'épanouissement personnel, ou des sources de dilemmes.

L'identification des principales disjonctions et conjonctions dans ces entretiens amène à élaborer un schème global (figure 1).

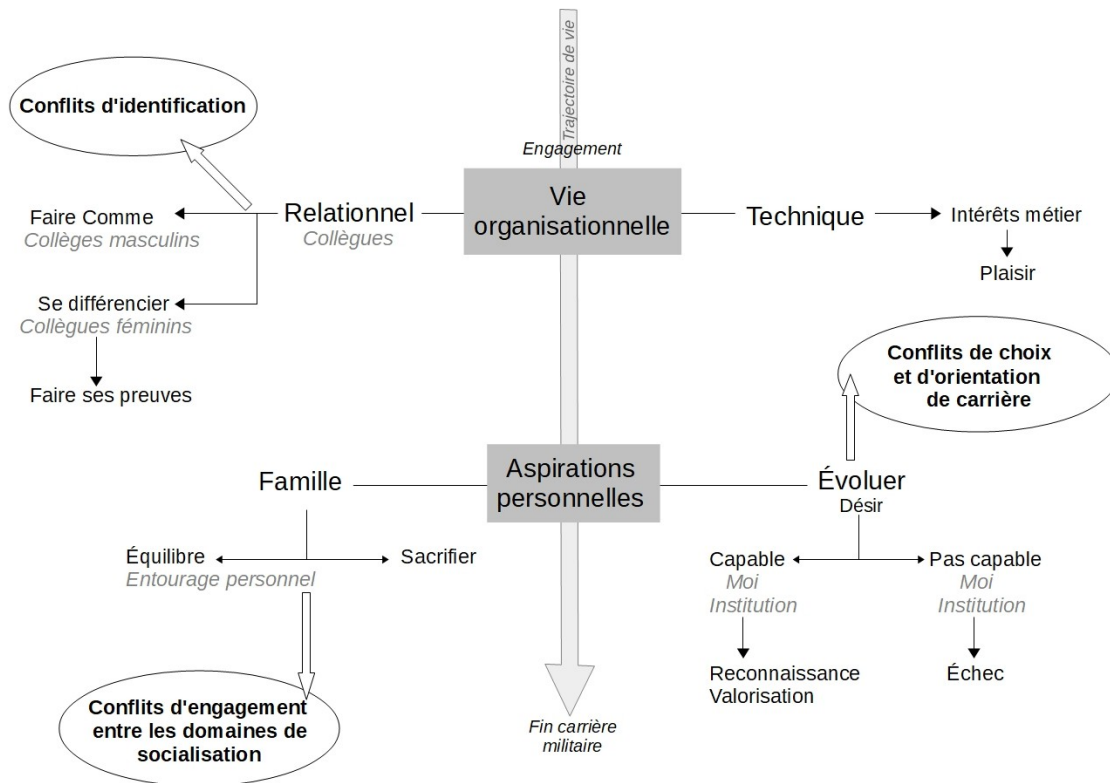


Figure 1. Schème global des entretiens

Cette seconde analyse permet d'entrevoir comment les trois types de conflits précédemment dégagés (identitaire (*relationnel*), orientation (*évoluer*) et engagement (*famille*)) se structurent dans le retour réflexif du sujet sur son parcours de vie. Deux axes de questionnements émergent de l'analyse : un questionnement sur la vie organisationnelle, à travers le rapport aux collègues et les intérêts liés au métier militaire (activités professionnelles, missions, affectations géographiques) et un questionnement sur les aspirations personnelles qui porte sur l'articulation des domaines de vie et sur la nécessité du choix entre le fait de répondre et d'être disponible aux attentes de la famille et le fait d'évoluer dans l'institution (par exemple en obtenant des qualifications diverses, en devenant officier ou en s'engageant dans de

grandes missions). Ceci peut-être illustré par l'exemple du sujet 3. Au début de sa carrière, elle a investi son travail au détriment de sa vie familiale et de son projet avec son conjoint. Elle prend plaisir à naviguer, se sent bien intégrée en agissant « comme tout le monde », se sent utile dans son poste. Elle est peu intéressée par une progression hiérarchique. Mais la naissance d'un premier enfant a marqué une transition nette dans son parcours et il est devenu pour elle « inenvisageable » d'embarquer. Elle a ainsi fait le choix d'occuper des postes de soutien à terre, ce qui est un frein assumé dans son développement de carrière. A terme, elle envisage de quitter la Marine et de s'orienter vers une profession pour « aider les gens ».

Dans tous les entretiens, ces femmes donnent l'impression à des degrés divers d'être tiraillées, sinon « clivées » entre le domaine de leur vie professionnelle et le domaine de leur vie familiale, entre les valeurs qu'elles attribuent à l'un et l'autre. Tous les entretiens expriment, chacun à leur manière, la difficulté de trouver un équilibre entre un épanouissement socio-affectif dans la sphère familiale et un développement de la carrière. A cette conflictualité plus ou moins aiguë, les femmes répondent diversement selon les moments de leur trajectoire de vie. Certaines parlent de « sacrifice » (par exemple le sujet 2 choisira de résoudre le conflit entre sa vie privée et sa vie professionnelle en réinvestissant sa carrière). D'autres parlent d'« équilibre », elles veulent investir davantage leur vie familiale et leurs relations aux proches (par exemple les sujets 3 et 4 décideront de ne plus embarquer et le sujet 5 choisira des postes moins intéressants qui offrent plus de disponibilité en dehors du travail).

Les questionnements de ces femmes, les dilemmes et les tensions qu'ils traduisent, procèdent d'un travail psychique de personnalisation en des structures de socialisation qui les placent, sous peine de désadaptations, dans l'obligation de rendre compatibles les activités, relations, attentes de la famille et les possibilités d'évolution de carrière dans l'institution militaire. Si la personnalisation dans ces situations vise à surmonter les conflits que des sollicitations issues de multiples milieux de vie peuvent engendrer, c'est parce qu'elle met à l'épreuve des capacités de contrôle et de coordination en face de ces conflits et des insatisfactions qu'ils font naître. Ces situations requièrent la mise à distance des expériences antérieures, une réflexion sur des buts plus ou moins lointains qui concernent le parcours biographique de la personne, la diversité de ses relations avec ses pairs et ses proches aussi bien dans le milieu professionnel qu'à l'extérieur de celui-ci.

## **Conclusion**

Les conflits de socialisation de ces femmes militaire sont ancrés dans leur trajectoire professionnelle. Elles doivent, de façon continue, s'ajuster aux différents obstacles qu'elles

rencontrent en recherchant des solutions pour faire harmoniser leurs aspirations et engagements professionnels dans un environnement masculin, avec leurs aspirations et engagements familiaux, plus traditionnellement féminins. C'est à partir de certains conflits que se construit et se modifie leur identité de femmes marins. Cette identité ne traduit pas une opposition mais constitue une réponse. Car si ces femmes doivent faire des choix en termes d'activités et d'investissements, elles ne renoncent pour autant pas à ces deux dimensions dans leur représentation d'elles-mêmes.

Sans doute est ce l'un des acquis de cette recherche que de soutenir et justifier une approche biographique des activités et des processus de la socialisation considérée dans différents domaines d'existence (travail et hors travail) des sujets (ici l'exemple de femmes marins en contexte contre-stéréotypiques). Une telle approche est, en effet, accordée à l'analyse psychosociale des conditions dans lesquelles les sujets sont amenés à assumer des conflits et à élaborer des solutions entre engagements de domaines d'existence dont la compatibilité n'est pas donnée mais à (re)construire, à l'épreuve du travail de personnalisation des sujets.

La mise en œuvre de cette approche gagnerait à être étendue à d'autres professions et assurément à d'autres entretiens menés auprès de personnes exerçant en contexte contre-stéréotypique. L'étude d'autres types de conflits (conflits interpersonnels, conflits idéologiques ou encore conflits de valeurs, d'identifications) serait apte à enrichir l'analyse des trajectoires professionnelles de femmes en un tel contexte et des échanges de signification entre différents temps et domaines de vie (Martin, Mègemont, Roquefort & le Blanc, 2012).

Les transitions de carrière (comme celles que vivent les femmes marins), génèrent souvent de l'insatisfaction et du stress professionnels dont les sources et les effets débordent largement le cadre et les exigences de la vie de travail. Leurs activités, leurs projets comme leurs rôles professionnels et familiaux peuvent entrer en conflit. La perspective d'analyse, à la fois systémique et développementale, privilégiée dans notre recherche, invite à considérer que si ces transitions peuvent être associées à de la détresse psychologique, à de l'anxiété, à des problèmes de santé, elles « n'agissent pas comme stresseurs indépendamment des significations que l'individu leur confère ni des stratégies d'ajustement qu'il met en place » (Bruchon-Schweitzer, Rasclé, Quintard, Nuissier, Cousson & Aguerre, 1997). L'analyse que nous avons proposée tend à montrer qu'au cours de la socialisation, ces processus mobilisent chez les sujets des hésitations, des délibérations, des choix, des projets qui caractérisent un travail de personnalisation dans des temporalités et des contextes hétérogènes.

## **Références bibliographiques**

- Baubion-Broye, A. (Dir.). (1998). *Événement de vie transition et construction de la personne*. St-Agne, France : Éres.
- Bruchon-Schweitzer, M., Rascle, N., Quintard, B., Nuissier, J. Cousson, F. & Aguerre, C. (1997). Stress professionnel et santé. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 33, 61-74.
- Caraire, C., & Léger, J.-F. (2000). *Les femmes militaires : aspects sociologiques*. Paris : Secrétariat général pour l'administration.
- Cocandeau-Bellanger, L. (2011). *Les femmes au travail: Comment concilier vie professionnelle et familiale*. Paris : Armand Colin.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail : la vie en temps partagé. Dans C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (Dir.), *Traité de psychologie du travail* (p. 37-55). Paris: PUF.
- Curie, J., Hajjar, V., Marquié, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53(2), 103-118.
- Delicourt, A., & le Blanc, A. (2016a). Effet de l'auto-évaluation sur la réussite des femmes aux examens professionnels en contexte organisationnel contre-stéréotypique. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 45(1), 33-55. <http://10.4000/osp.4711>
- Delicourt, A., & le Blanc, A. (2016b, juillet). *Dynamique des processus de développement de carrière en contexte contre-stéréotypique : modélisation de la réussite des femmes militaires en cours de formation professionnelle*. Communication présentée au XIX<sup>ème</sup> Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail en Langue Française (AIPTLF), Bruxelles, Belgique.
- Delicourt, A. (2014). *Approche psychosociale et développementale de la carrière en contexte contre-stéréotypique : le cas des femmes marines*. Thèse de doctorat de psychologie. Université Toulouse II Le Mirail, Toulouse, France.
- Delory-Momberger, C. 2004. Biographie, socialisation, formation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33(4), 551-570.
- Demazière, D. (2008). L'entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens. *Langage et société*, 123(1), 15.
- Demazière, D. (2011). L'entretien biographique et la saisie des interactions avec autrui. *Recherches qualitatives*, 30(1), 61-83.
- Demazière, D., & Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques*. Paris : Nathan.
- Dufoulon, S. (1998). *Les gars de la Marine: ethnographie d'un navire de guerre*. Paris: Editions Métailié.

- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105–111.
- Martin, A.-C., Mégemont, J.-L., Roquefort, A., & le Blanc, A. (2012). Nature et significations des échanges entre domaines de vie: l'exemple des nouveaux cadres de l'Action Sociale. *Psychologie du travail et des Organisations*, 18(2), 122–141.
- Malrieu, P. (1979). La crise de personnalisation. Ses sources et ses conséquences. *Psychologie et Education*, 3(3), 1–18.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Paris : Erès.
- Monrique, M. (2004). *Place des femmes dans la professionnalisation des armées* (Rapport n°20). Conseil Economique et Social.
- Navelot, P. (2000). Les femmes militaires : la conciliation de la vie familiale et de la condition militaire. *Les Champs de Mars*, 7, 71–76.
- Observatoire de la féminisation. (2006). *Femmes militaires, données de synthèse*. Paris : Secrétariat général pour l'administration.
- Observatoire Social de la Défense. (2005). *Les femmes militaires en 2004*. Paris : Secrétariat général pour l'administration.
- Porteret, V. (2003). À la recherche du nouveau visage des armées et des militaires français : les études sociologiques du Centre d'études en sciences sociales de la défense. *Revue française de sociologie*, 44(4), 799-822.
- Pruvost, G. (2011). Récit de vie. Dans *Les 100 mots de la sociologie* (p. 38-39). Paris : PUF.
- Sorin, K. (2003). *Femmes en armes, une place introuvable ? : le cas de la féminisation des armées françaises*. Paris: L'Harmattan.
- Suquet, M., & Moliner, P. (2009). Exercer un métier du sexe opposé: quelles différences entre les hommes et les femmes ? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 81(1), 25–39.
- Toulgoat, M.-J. (2002). Les femmes militaires : une reconnaissance à conquérir au quotidien. *Les Champs de Mars*, 11, 205-215.
- Trompette, P. (2000). Métier militaire et identité féminine à bord de la frégate Montcalm. *Les Champs de Mars*, 7, 169-178.