



HAL
open science

Conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes : rôle de l'autoreprésentation des rôles des femmes, des attentes de rôles professionnels perçues de la part des employeurs et du sens du travail

Thị Hồng Thái Bui Bùi

► To cite this version:

Thị Hồng Thái Bui Bùi. Conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes : rôle de l'autoreprésentation des rôles des femmes, des attentes de rôles professionnels perçues de la part des employeurs et du sens du travail. Psychologie. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II; Université des sciences sociales et humaines de Hanoï, 2012. Français. NNT : 2012TOU20146 . tel-00832754

HAL Id: tel-00832754

<https://theses.hal.science/tel-00832754v1>

Submitted on 11 Jun 2013

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.



Université
de Toulouse

THÈSE

En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse II Le Mirail (UT2 Le Mirail)

Discipline ou spécialité : PSYCHOLOGIE

Présentée et soutenue par BUI Thi Hong Thai

Le Vendredi 21 Décembre 2012

Titre :

**CONDUITES DE SOCIALIZATION ORGANISATIONNELLE DES JEUNES
DIPLOMEES VIETNAMIENNES**
**Rôle de l'autoreprésentation des rôles des femmes, des attentes de rôles
professionnels perçues de la part des employeurs et du sens du travail**

École doctorale

« Comportement, Langage, Education, Socialisation, Cognition » (C.L.E.S.C.O.)

Unité de recherche

Laboratoire « Psychologie du Développement et Processus de Socialisation » (P.D.P.S.)

Co-Directeur de thèse

Raymond DUPUY, Professeur de Psychologie, Université Toulouse II Le Mirail
TRAN Thi Minh Duc, Professeur de Psychologie, Université des Sciences Sociales et Humaines du
Vietnam à Hanoi

Rapporteurs

Dominique LASSARRE, Professeur de Psychologie, Université de Nîmes
Juan Antonio Rubio ARNADAZ, Professeur d'Anthropologie économique, Université de Caceres

Autre membre du jury

Brigitte ALMUDEVER, Professeur de Psychologie, Université Toulouse II Le Mirail

A mes parents

A notre Soleil et à nos séjours à Toulouse

REMERCIEMENTS

Cette recherche, menée au cours des 3 dernières années, n'aurait jamais pu aboutir sans l'aide de mes professeurs, de mes amis, de mes collaborateurs, de ma famille... à qui je voudrais adresser mes plus grands remerciements.

Je souhaite remercier sincèrement et particulièrement le professeur Raymond Dupuy pour sa grande disponibilité, son écoute, son soutien, la pertinence de ses conseils, surtout pour l'énorme patience qu'il m'a exprimée au cours de cette recherche. Ses encouragements, son empathie, la qualité de son accompagnement pendant ces années m'ont beaucoup touchée. Je profite de l'achèvement de cette recherche, pour lui exprimer ma reconnaissance pour son aide ainsi que mon admiration pour ses qualités professionnelles, par rapport auxquelles je comprends que j'ai eu de la chance de travailler avec lui.

Je souhaite exprimer toute ma reconnaissance au professeur Trần Thị Minh Đức pour son suivi continu et important depuis la Maîtrise. Sans elle, je n'aurais jamais eu cette orientation professionnelle vers la recherche et l'enseignement. Depuis des années, sa confiance, ses attentes envers moi ont toujours été une grande stimulation dans la réalisation de mon travail. J'ai non seulement apprécié ses conseils, ses orientations scientifiques mais aussi ses « leçons » de vie. Au-delà d'une relation professeure - étudiante, au-delà d'une relation entre collègues, si je peux être considérée comme « collègue », mes sentiments envers elle sont difficiles à exprimer. Je garde dans mon cœur tous les moments passés ensemble et je remercie discrètement la « circonstance fortuite » qui nous a rapprochées.

Je voudrais également remercier les Professeurs Brigitte Almudever, Dominique Lassarre et Juan Antonio Rubio Ardanaz, pour avoir accepté d'être les membres du jury de cette thèse.

C'est aussi pour moi l'occasion d'exprimer ma reconnaissance envers l'Agence Universitaire de la Francophonie AUF pour son soutien financier qui m'a permis d'effectuer cette recherche en France.

Je tiens à remercier les membres du laboratoire PDPS, notamment ceux de l'équipe de Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations, qui ont bien voulu m'accueillir pendant ces trois ans de recherche.

Je voudrais également adresser mes remerciements à mes collègues vietnamiens : Anh Thu, Hà Thu, Hạnh Liên, Văn Lượ pour leurs disponibilités chaque fois que j'avais besoin d'eux.

Je n'oublie pas les femmes diplômées qui ont accepté de participer à ma recherche avec un enthousiasme important. Sans leur disponibilité et leur implication, l'étude n'aurait pas vu le jour.

Mes derniers remerciements sont adressés à ma famille et à mes amis.

Je voudrais remercier mes parents qui ont toujours soutenu les études et le travail de leurs quatre filles. Leur confiance, leur fierté envers moi m'ont fait prendre conscience de l'importance de faire des efforts sans cesse dans ma vie professionnelle et personnelle.

J'adresse également mes remerciements à ma sœur et surtout à mon beau-frère, qui me remplacent auprès de mon fils et qui s'occupent de lui pour ma dernière année de thèse. Sans eux, je n'aurais pas pu partir.

Je voudrais exprimer un grand remerciement à Alain et Adé, en particulièrement à Adé pour son accueil, ses encouragements, son soutien moral, ses repas, sa chambre, ses appels. Je n'oublie jamais les jours d'hiver où elle a pris le train Montauban - Toulouse pour être avec moi pour des moments de joies et de larmes dans ma vie. Elle a vraiment été une compagne de route pour mes aventures à Toulouse.

Merci à Ngọc Ánh pour ses vols Berlin - Toulouse quand j'étais seule et que j'avais besoin d'aide. Je sais toujours combien elle m'aime et je respecte profondément sa sympathie pour moi.

Merci à *chị* Hoa, *anh* Long, *anh* Hoàng, *chị* Hương, *chị* Oanh, Mỹ Anh, Thu Trang, Tuấn Cường, Thanh Mai de m'avoir bien aidée et avoir partagé mes difficultés et pour les moments passés ensemble.

Merci aux filles du labo : Céline, Amandine, Audrey, Lucie, Charlotte, Olivia, Marie, Elodie, avec qui mes années de recherche sont devenues plus vivantes.

Un grand merci à Odette, Robert, Jean-Pierre, *cô* Kiêu, *chị* Diệp - « les porteurs » de lait pour mon fils au cours de ces trois années.

Enfin, tous mes remerciements adressés à Hà qui est dans ma vie, avec moi, et qui me fait comprendre qu'il est là à chaque fois que j'ai besoin de lui. Comme une enfant chouchoutée et exigeante, je fais semblant de ne pas savoir tout ce qu'il m'a apporté. Mais au fond de mon cœur, je suis reconnaissante de ses attentes, de ses soutiens pour mon travail ainsi que pour ma vie. Je voudrais lui dire un grand merci de m'avoir acceptée comme je suis et de m'avoir apporté suffisamment de confiance pour que je puisse partir.

RESUME

Cette recherche s'inscrit dans le champ de la psychologie sociale du travail et des organisations. Elle s'intéresse aux conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Adoptant une approche systémique et constructiviste, nous considérons que chaque individu au travail est un « sujet actif parce que pluriel et prospectif » dans son processus de socialisation et de personnalisation. Dans une visée exploratoire, nous cherchons à montrer que les conduites de socialisation des jeunes diplômées vietnamiennes ne sont pas uniquement déterminées par leurs caractéristiques socio-biographiques et leurs contextes organisationnels, mais qu'elles sont aussi orientées par leur activité psychologique de signification du travail. Après une enquête exploratoire par entretien, une enquête extensive par questionnaire nous a permis d'interroger 435 jeunes femmes diplômées à partir du niveau Maîtrise, dans une pluralité de domaines de travail.

L'analyse des résultats permet tout d'abord d'établir une typologie des jeunes diplômées vietnamiennes. Les caractéristiques socio-biographiques de chacune des 4 classes dégagées, sont en relations significatives avec les différentes conduites de socialisation organisationnelle étudiées. A l'analyse de ces premiers constats, le contexte socio-économique et culturel dans la transition du travail et de l'emploi au Vietnam nous semble toujours constituer un « déterminant collectif » prégnant des conduites individuelles des travailleurs. Les résultats montrent, en outre, le poids important des processus axiologiques qui sont en jeu dans l'activité de nos sujets, notamment l'influence du sens du travail sur les processus d'évaluation par les sujets, des effets de leur activité de travail.

En plus d'une contribution pour décrire les conduites au travail des jeunes diplômées vietnamiennes actuelles, ces résultats permettent de formuler des recommandations tant au niveau théorique qu'au niveau pratique. Au niveau théorique, ils invitent, entre autres, à enrichir la notion de « sujet pluriel » dans une même sphère professionnelle que la littérature n'aborde pas encore. Au niveau pratique, ils amènent à des propositions en matière de formation et d'orientation professionnelle pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes vietnamiennes ainsi que des jeunes vietnamiens.

Mots clés : Conduites de socialisation organisationnelle, jeunes diplômées vietnamiennes, représentation de rôles, significations du travail, Système des Activités.

SUMMARY

This research is in the field of social psychology of work and organizations. It is interested in behavior organizational socialization of graduated vietnamese young women. Adopting a systemic and constructivist approach, we think each person at work is « an active subject because plural and prospective » in his process of socialization and personalization. In an exploring view, we try to show that the socialization behaviours of young Vietnamese graduated are not only determined by their socio-biographical characteristics and their organizational contexts but also oriented by their psychological activity of meaning of work. After an exploratory investigation by interview, an extensive survey with questionnaire allowed us to inquire 435 young women graduates, from Master of Arts level, in a multiplicity of work spheres.

First, the analysis of the results, allows establishing a typology of young Vietnamese graduates. The socio-biographical characteristics of the 4 classes are in significant relationships with the various behaviours of organizational socialization. When analyzing those first results, it seems that socio-economic and cultural context in the transition of labour and employment in Vietnam, stay a « collective determinant » for individual behaviours of workers. In addition, the results show the importance of axiological processes which are involved in the activities of our subjects, including the influence of the meaning of work, on the evaluation process by the subjects of the effects of their work activity.

Over the contribution to describe the working behaviours of young graduates vietnamese, these results provide recommendations both at a theoretical and at a practical level. At the theoretical level, they invited to enrich the notion of « plural subject » in the same professional sphere as literature doesn't approach yet. Practically, they lead to propose training and professional guidance to make easier the professional insertion of young Vietnamese women and men.

Keywords : Behaviors of organizational socialization, Vietnamese graduated young women, representation of roles, meaning of work, system of activities

TÓM TẮT

Thuộc chuyên ngành Tâm lí học lao động và các tổ chức, luận án này nghiên cứu các hành vi xã hội hóa nghề nghiệp của nữ trí thức trẻ Việt Nam. Vận dụng « tiếp cận hệ thống và xây dựng », chúng tôi cho rằng mỗi cá nhân là một « chủ thể tích cực vì sự xã hội hóa đa dạng và hướng đến tương lai » trong quá trình xã hội hóa và cá thể hóa. Trong khuôn khổ một nghiên cứu mở đường, chúng tôi muốn chỉ ra rằng các hành vi xã hội hóa nghề nghiệp của nữ trí thức trẻ Việt Nam không chỉ phụ thuộc vào những đặc điểm cá nhân - xã hội và đặc điểm của môi trường lao động mà họ thuộc về, mà chúng còn được định hướng bởi đặc điểm tâm lí của nữ trí thức và ý nghĩa của công việc đối với họ.

Từ phỏng vấn bán cấu trúc ban đầu, chúng tôi đã làm điều tra mở rộng bằng bảng hỏi trên 435 khách thể, là những nữ lao động có trình độ từ Đại học trở lên, trong nhiều lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau. Các kết quả thu được cho phép thiết lập một hệ thống phân loại các nữ trí thức thành 4 nhóm. Những đặc điểm cá nhân xã hội của 4 nhóm trí thức này có mối quan hệ có ý nghĩa với hành vi xã hội hóa nghề nghiệp của họ. Từ những phân tích ban đầu, chúng tôi nhận thấy hoàn cảnh kinh tế, xã hội và văn hóa trong sự chuyển đổi lao động và việc làm ở Việt Nam luôn có ảnh hưởng mạnh mẽ đến hành vi của người lao động. Bên cạnh đó, các kết quả cũng chỉ ra sự ảnh hưởng của các giá trị cá nhân đến hoạt động của chủ thể, đặc biệt là ảnh hưởng của ý nghĩa của công việc tới cách đánh giá hiệu quả hoạt động của chủ thể.

Ngoài những đóng góp vào việc mô tả hành vi nghề nghiệp của nữ trí thức trẻ Việt Nam, kết quả nghiên cứu cũng cho phép chúng tôi đưa ra những kiến nghị cả về mặt lý thuyết lẫn thực tiễn. Về lý thuyết, các kết quả này mở ra việc bổ sung vào quan niệm « chủ thể đa dạng » không chỉ trong mối tương quan với các mặt khác nhau của đời sống là cuộc sống gia đình, cuộc sống nghề nghiệp, cuộc sống cá nhân và cuộc sống xã hội mà người lao động trẻ Việt Nam còn thể hiện là một « chủ thể đa dạng » ngay trong cuộc sống nghề nghiệp khi họ một lúc làm nhiều công việc. Điều này chưa được lý thuyết về xã hội hóa nghề nghiệp đề cập đến. Về mặt thực tiễn, luận án hướng đến những kiến nghị liên quan đến đào tạo và hướng nghiệp để làm thuận lợi quá trình gia nhập vào đời sống nghề nghiệp của giới trẻ Việt Nam.

Từ khóa : Hành vi xã hội hóa nghề nghiệp, nữ trí thức trẻ Việt Nam, biểu tượng nghề nghiệp, ý nghĩa của công việc, hệ thống các hoạt động

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : APPROCHES THEORIQUES DES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES	7
INTRODUCTION	9
<i>CHAPITRE I : EVOLUTION DES CONTEXTES SOCIO-ECONOMIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES</i>	11
I.1. DE LA SCOLARISATION DES FILLES...	12
I.1.1. La scolarisation des filles - Des repères mondiaux	12
I.1.2. Généralisation de l'éducation des filles vietnamiennes	15
I.1.2.1. Avant la Révolution d'Août 1945	15
I.1.2.2. Après la Révolution d'Août 1945	18
I.1.2.2.1. L'augmentation du nombre des filles scolarisées en cycle supérieur - source des femmes diplômées à force de travail	20
I.1.2.2.2. Formation des femmes diplômées à haute qualification universitaire	25
I.2. ... AU TRAVAIL DE FEMMES DIPLOMEES	27
I.2.1. Contexte socio-économique et de l'emploi au Vietnam	27
I.2.1.1. Avant le Renouveau ou « Doi Moi » en 1986	27
I.2.1.2. Après le Renouveau ou « Doi Moi » en 1986	29
I.2.2. Le travail des femmes diplômées vietnamiennes	36
I.2.2.1. Sur la notion de diplômé	36
I.2.2.2. L'accès au monde du travail intellectuel des femmes diplômées vietnamiennes	38
I.2.2.2.1. Vue générale sur le contexte de travail des jeunes diplômés vietnamiens actuels -	38
I.2.2.2.2. Jeunes femmes diplômées vietnamiennes dans le monde de travail	45
I.2.2.3. Femmes diplômées vietnamiennes et notion de la famille	48

I.3. SYNTHÈSE-----	53
CHAPITRE II : SOCIALISATION DES FEMMES PAR LE TRAVAIL ET AU TRAVAIL DANS LE MONDE -----	55
II.1. LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA POPULATION ACTIVE -----	55
II.2. LES OBSTACLES POUR LES FEMMES AU TRAVAIL -----	60
II.3. SYNTHÈSE-----	63
CHAPITRE III : VERS UNE APPROCHE SYSTEMIQUE DES CONDUITES DE SOCIALISATION DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES -----	65
III.1. DE LA SOCIALISATION A LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE -----	65
III.2. L'ETUDE DES CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE-----	70
III.2.1. Approche adaptative de la socialisation organisationnelle -----	70
III.2.1.1. Des étapes de la socialisation -----	71
III.2.1.2. Des tactiques de socialisation-----	77
III.2.1.3. Petite conclusion sur l'approche adaptative de la socialisation organisationnelle : ---	81
III.2.2. Approche proactive de la socialisation organisationnelle -----	82
III.2.2.1. Les processus cognitifs de la socialisation organisationnelle-----	85
III.2.2.2. Les processus relationnels de la socialisation organisationnelle -----	87
III.2.2.2.1. Les comportements de recherche d'informations -----	88
III.2.2.2.2. La transition de rôle professionnel-----	93
III.2.2.3. Petite conclusion sur l'approche proactive de la socialisation organisationnelle : ----	95
III.2.3. Approche active de la socialisation organisationnelle -----	96
III.2.3.1. Plan diachronique de la construction des conduites d'insertion -----	98
III.2.3.2. Plan synchronique de la construction des conduites d'insertion -----	102
III.2.3.3. Petite conclusion sur l'approche active de la socialisation organisationnelle :-----	106
III.3. APPROCHE ACTIVE POUR ANALYSER LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE CHEZ LES DIPLOMEES VIETNAMIENNES : QUELS APPORTS ?-----	106
III.4. PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESE DE LA RECHERCHE-----	108

DEUXIEME PARTIE : DEMARCHE ET OUTILS METHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE -----	111
INTRODUCTION -----	113
CHAPITRE I: DEROULEMENT DE L'ENQUETE ET CARACTERISTIQUES DE NOTRE POPULATION -----	115
I.1. LES CONDITIONS D'ENQUETE-----	115
I.1.1. Pré-enquête : entretien auprès des femmes diplômées -----	115
I.1.2. L'enquête par questionnaire -----	118
I.2. CARACTERISTIQUES DE NOTRE ECHANTILLON-----	120
CHAPITRE II: PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE ET CONSTRUCTION DES INDICATEURS -----	127
II.1. PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE -----	127
II.1.1. Les caractéristiques socio-biographiques situationnelles et organisationnelles des sujets -----	128
II.1.2. Les conduites de socialisation organisationnelle des femmes -----	128
II.1.2.1. Les comportements manifestes -----	128
II.1.2.2. Les attentes ou projet d'avenir professionnel-----	130
II.1.2.3. L'évaluation du travail-----	130
II.1.3. Le sens du travail -----	131
II.1.4. La représentation de rôle-----	132
II.1.5. Système des Activités - les domaines de vie -----	132
II.2. CONSTRUCTION DES INDICATEURS DE VARIABLES-----	133
II.2.1. Indicateurs des caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles -----	134
II.2.2. Indicateurs de représentation de rôle -----	135
II.2.2.1. Indicateurs de « représentation des jeunes femmes diplômées quant aux attentes de rôles des décideurs à leur égard »-----	135
II.2.2.2. Indicateurs d'autoreprésentation de rôles par les jeunes femmes diplômées -----	137

II.2.3. Indicateurs du sens du travail -----	138
II.2.3.1. Indicateurs des conditions d'un travail idéal -----	138
II.2.3.2. Indicateurs de la définition du travail-----	140
II.2.4. Indicateurs de valorisation relative des domaines de vie-----	141
II.2.5. Indicateurs de conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle-----	142
II.2.5.1. Indicateurs de comportements organisationnels -----	142
II.2.5.1.1. Indicateurs de comportements avant l'entrée au travail -----	142
II.2.5.1.1.1. Evaluation des difficultés de recherche d'emploi-----	143
II.2.5.1.1.2. Evaluation des conditions favorables à la recherche d'emploi-----	144
II.2.5.1.2. Indicateurs de conduite d'entrée au travail -----	145
II.2.5.1.2.1. Indicateurs de relations avec les collègues -----	146
II.2.5.1.2.2. Organisation du temps de travail -----	147
II.2.5.2. Attentes d'avenir professionnel-----	147
II.2.5.3. L'évaluation du travail -----	149
II.2.5.3.1. Evaluation des tâches -----	149
II.2.5.3.2. Evaluation des difficultés au travail -----	150
II.2.5.3.3. Evaluation des relations au travail -----	151
II.2.5.3.4. Evaluation du travail réel-----	152
II.2.5.3.5. Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel--	153
II.3. TRAITEMENT DES DONNÉES -----	157
TROISIEME PARTIE : PRESENTATION DES RESULTATS-----	159
INTRODUCTION -----	161
<i>CHAPITRE I : TYPOLOGIE DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES</i> -----	163
I.1. CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES, SITUATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES -----	164
I.2. DEGRE DE CORRESPONDANCE ENTRE FORMATION INITIALE ET DOMAINE D'EXERCICE PROFESSIONNEL -----	169

I.3. SYNTHÈSE DU CHAPITRE -----	174
CHAPITRE II : RELATIONS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES DES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES, ET LEURS CONDUITES DE SOCIALIZATION AU TRAVAIL -----	175
II.1. RELATIONS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET LES COMPORTEMENTS ORGANISATIONNELS DES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES-----	175
II.1.1. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs comportements avant l'entrée au travail -----	176
II.1.2. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et les comportements d'entrée au travail des jeunes diplômées vietnamiennes -----	182
II.2. RELATIONS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET LES ATTENTES D'AVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES-----	187
II.3. RELATIONS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET L'ÉVALUATION DU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES -----	190
II.4. SYNTHÈSE DU CHAPITRE -----	197
CHAPITRE III : RELATIONS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, LES REPRÉSENTATIONS DE RÔLES ET LES SIGNIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES -----	199
III.1. RELATIONS ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LES REPRÉSENTATIONS DE RÔLES DES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES-----	199
III.1.1. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles, et la représentation quant aux attentes de rôles des décideurs-----	200
III.1.2. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leur autoreprésentation de rôles -----	201

III.2. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LE SENS DU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES -----	203
III.2.1. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles, et l'importance accordée aux conditions de travail des jeunes diplômées vietnamiennes -	204
III.2.2. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des femmes, et leur définition du travail -----	207
III.3. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LA VALORISATION RELATIVE DES DOMAINES DE VIE-	208
III.3.1. Relations entre les domaines de travail et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes-----	209
III.3.2. Relations entre les types de secteurs et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes -----	210
III.3.3. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes-----	211
III.4. SYNTHESE DU CHAPITRE -----	214
CHAPITRE IV : RELATIONS ENTRE LES REPRESENTATIONS DE ROLES, LES SIGNIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAIL, ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES -----	217
IV.1. RELATION ENTRE LES ATTENTES DE ROLES PERCUES ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL -----	217
IV.1.1. Relations entre l'autoreprésentation du rôle professionnel des femmes et leurs attentes de l'avenir professionnel-----	218
IV.1.2. Relations entre la représentation de rôles et l'évaluation de l'activité de travail	219
IV.1.3. Synthèse du paragraphe-----	223
IV.2. RELATIONS ENTRE LE SENS DU TRAVAIL ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL -----	225
IV.2.1. Relations entre l'importance accordée aux conditions de travail et les conduites de socialisation au travail -----	225

IV.2.1.1. Relations entre l'aspiration à la réalisation du soi socioprofessionnel et l'évaluation de l'activité de travail -----	225
IV.2.1.2. Relations entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles de travail et l'évaluation de l'activité de travail-----	227
IV.2.1.3. Relations entre l'importance accordée à l'autonomie et à l'ouverture au travail et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes -----	229
IV.2.1.4. Relations entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes-----	231
IV.2.2. Relations entre la définition de l'activité de travail et les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes -----	233
IV.2.3. Synthèse du paragraphe-----	235
IV.3. RELATIONS ENTRE LA VALORISATION RELATIVE DES DOMAINES DE VIE ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL-----	236
IV.3.1. Relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements organisationnels -----	237
IV.3.2. Relations entre la valorisation relative de la vie professionnelle des femmes diplômées vietnamiennes et les attentes d'avenir professionnel -----	240
IV.3.3. Relations entre la valorisation relative de la vie sociale et privée et l'évaluation de l'activité de travail-----	241
IV.3.4. Synthèse du paragraphe-----	244
IV.4. SYNTHESE DU CHAPITRE-----	245
CHAPITRE V: ROLE MODULATEUR DES REPRESENTATIONS DE ROLES ET DES SIGNIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAIL SUR LES RELATIONS ENTRE CARACTERISTIQUES SOCIO - BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES -----	247
V.1. EFFET DE L'INTERACTION ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET LES REPRESENTATION DE ROLES, SUR LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL -----	248

V.2. EFFET DE L'INTERACTION ENTRE LES CATEGORIES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET LA SIGNIFICATION ACCORDEE AU TRAVAIL SUR LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL-----249

V.2.1. Effet d'interaction entre les caractéristiques socio-biographiques et l'importance accordée aux conditions de travail sur l'évaluation du travail----- 250

V.2.1.1. Effet d'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail-----250

V.2.1.1.1. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail-----250

V.2.1.1.2. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de valeur sociale du travail -----253

V.2.1.1.3. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation de l'intérêt personnel pour la nature du travail réel -----254

V.2.1.1.4. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail -----256

V.2.1.1.5. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le niveau de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique-----257

V.2.1.2. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail -----259

V.2.1.3. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à l'autonomie et l'ouverture au travail et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail -----259

V.2.1.4. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail ---259

V.2.1.4.1. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail -----259

V.2.1.4.2. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique -----	261
V.2.2. Effet de l'interaction entre la définition du travail et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail -----	262
V.2.2.1. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela fait partie de vos tâches » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail -----	262
V.2.2.2. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail -----	263
V.2.2.2.1. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail -----	263
V.2.2.2.2. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de valeur sociale du travail -----	264
V.2.2.2.3. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'intérêt personnel pour la nature du travail -----	266
V.2.2.2.4. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail -----	267
V.2.2.2.5. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement -----	269
V.2.2.3. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si vous recevrez de l'argent pour le faire » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail -----	271
V.3. EFFET DE L'INTERACTION ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LA VALORISATION RELATIVE DES DOMAINES DE VIE SUR LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL -----	271
V.4. SYNTHESE DE CHAPITRE -----	271

QUATRIEME PARTIE : DISCUSSION GENERALE ET PERSPECTIVE D'APPLICATIONS	275
INTRODUCTION -----	277
<i>CHAPITRE I: APPROCHE ACTIVE DES CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES</i> -----	281
I.1. JEUNES FEMMES DIPLOMEES VIETNAMIENNES - EMERGENCE DE NOUVEAUX « SUJETS AU TRAVAIL » -----	281
I.2. CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE ET TRAVAIL D'EVALUATION DES ACTIVITES -----	285
I.3. SOCIALISATION PROFESSIONNELLE ET PERSONNALISATION -----	289
I.3.1. Apports de notre modèle théorique à l'analyse des conduites de socialisation au travail des diplômées vietnamiennes -----	289
I.3.2. Spécificités des enjeux et conditions de socialisation professionnelle des femmes au Vietnam : questions en retour à notre modèle théorique -----	297
<i>CHAPITRE II : VISEES APPLICATIVES</i> -----	301
CONCLUSION GENERALE -----	305
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES -----	311

INTRODUCTION GENERALE

Le travail des femmes n'est pas un sujet nouveau pour la recherche dans de nombreuses disciplines dans le monde, économie, droit, sociologie, psychologie. Surtout depuis les années soixante, suite au mouvement féministe qui a souligné la participation importante des femmes à la population active.

Cependant, ce sujet n'a été abordé dans la recherche vietnamienne que depuis les années quatre-vingt dix. Ces recherches posent des problèmes concernant l'état du groupe social des travailleuses (Nguyen Thi Thanh Thao, 2009 ; Bui Thi Kim Quy, 2011) ; la création du travail pour les femmes vietnamiennes dans la nouvelle ère (Tran Thi Thu, 2003) ; les politiques de travail pour les femmes (Pham Ngoc Anh, 2007 ; Le Thi Phuong Thuy, 2011)... En ce qui concerne les femmes diplômées, il y a eu des colloques, des projets de recherche, qui concernaient le sujet des « femmes diplômées vietnamiennes », organisés par l'Association des Femmes Vietnamiennes en coopération avec des organisations internationales (Do Thi Thach, 1999). Certains auteurs ont présenté leurs résultats d'études sur le rôle des femmes diplômées dans le développement du pays : « *Parcours et capacité de développement des chercheuses au cours de cinq décennies* » (Dang Thanh Le, 1992) ; « *A propos de l'activité des chercheuses* » (Chu Tuan Nha, 1993) ; « *Soutenir le rôle des chercheuses dans le contexte de rénovation actuel* » (Le Thi, 1993) ; « *Les obstacles pour les chercheuses dans le mécanisme de marché* » (Le Thi Quy, 1994) ; « *Les nouvelles motivations des chercheuses dans l'économie de marché* » (Le Thi Muoi, 1994).

Force est de constater que les études durant cette période s'intéressaient surtout à un nombre restreint de sujets - les diplômées qui travaillent dans le domaine de la recherche scientifique. Plus récemment, Do Thi Thach (1999) a réalisé l'étude « *Intellectuelles vietnamiennes dans l'œuvre de rénovation actuelle - potentialités et orientations de construction* » et Tran Thi Minh Duc et al. (2010) ont effectué la recherche « *Etat de l'art des femmes intellectuelles vietnamiennes dans le développement du pays* » - premières recherches qui s'intéressaient aux femmes dans différents domaines de travail. En outre, ces dernières années on peut remarquer que plusieurs recherches, rapports et articles scientifiques, ont pris les femmes diplômées comme sujet de recherche. Le point commun de ces recherches, de ces

rapports et de ces articles, a été de chercher à démontrer l'importance de la valeur familiale pour les femmes (diplômées) vietnamiennes, leurs difficultés dans la vie de travail, et leurs difficultés pour assurer en même temps leur rôle professionnel et leur rôle familial. Pourtant, ces recherches ne décrivent pas encore le processus professionnel ni les conduites au travail de ces femmes.

Le Vietnam, dès sa naissance marquée par la réussite de la Révolution d'Août 1945, a connu des changements positifs au niveau du statut des femmes. Les filles, quels que soient leur origine sociale et leur âge, avaient pour la première fois, le droit d'aller à l'école, grâce à la campagne contre l'ignorance qui a constitué une des missions importantes du pays dès cette période (Do Thi Thach, 1999 ; Martin, 2001 ; Tran Thi Minh Duc & al., 2010). La libération des femmes ne leur a pas seulement permis de faire des études, y compris des études supérieures, mais aussi de participer au monde du travail, surtout au travail « intellectuel », qui semblait le privilège des hommes dans les anciennes sociétés.

Depuis la politique du Renouveau mise en application en 1986, le contexte socio-économique du Vietnam pose beaucoup de problèmes concernant le travail des jeunes. Les changements politiques dans la gestion du travail et de l'emploi mettent les jeunes dans une nouvelle situation d'opportunité mais aussi de défi dans leur insertion professionnelle. On constate une société en transition au niveau de l'évolution économique, socioculturelle. Cette transition entraîne des transformations de valeurs, de normes personnelles, qui touchent tous les jeunes y compris les femmes. La question du travail n'est toujours pas traitée et devient en ce moment le premier souci des jeunes. Les valeurs traditionnelles sont en confrontation avec les valeurs modernes. Les femmes sont de plus en plus nombreuses au travail, elles deviennent responsables de leur vie, au sens d'une personne pouvant être autonome, et contribuent au développement économique de leurs couples. Au premier semestre de l'année 2011, 72% des femmes vietnamiennes faisaient partie de la population active (Rapport de l'enquête sur le travail, Office général de Synthèse, 2011).

Suite à la participation importante des femmes vietnamiennes en général et des femmes diplômées en particulier au monde du travail et en raison du manque de recherches dans la littérature vietnamienne sur leurs conduites au travail, nous considérons que l'étude des conduites de socialisation organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes est importante tant au niveau théorique que pratique dans le contexte actuel du Vietnam.

Si la recherche mondiale connaît la question de la socialisation organisationnelle depuis les années soixante-dix (Feldman, 1976 ; Van Maanen & Schein, 1979), à notre connaissance, cette théorie n'a jamais été appliquée dans l'étude des conduites au travail au Vietnam. Nous cherchons donc, à travers cette recherche, à étudier les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes sous la lumière de cette théorie, en référence à l'approche active de la socialisation organisationnelle (Curie & Dupuy, 1996 ; Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; Almudever & al., 1999). Plus précisément, nous avons adopté pour étudier ces conduites la théorie de l'inter-structuration et du modèle du système des activités qui en découle, développés par les enseignants-chercheurs en psychologie sociale du travail et des organisations du laboratoire de Psychologie du Développement et Processus de Socialisation (Curie & Hajjar, 1987 ; Curie, Hajjar, Marquié & Roque, 1990 ; Curie & Dupuy, 1994) à l'Université Toulouse 2 Le Mirail. D'une certaine manière, les études développées au Vietnam à propos de ces conduites ont bien mis l'accent sur la nécessité de tenir compte d'au moins deux domaines de vie différents pour analyser la dynamique des conduites de travail. Nous cherchons, pour la première fois, à proposer une vue plus globale des domaines de vie ; à comprendre la valorisation que les sujets accordent à chaque domaine de vie et son influence sur leurs conduites au travail. Dans cette optique, nous voulons montrer qu'étudier les conduites au travail ne peut se faire à partir d'une simple dichotomie vie de travail - vie hors travail, ce qui est très « pratique » dans les études vietnamiennes, surtout quand on étudie le travail des femmes (tout ce qui est en dehors du travail est directement lié à la famille). A notre avis, il est nécessaire de chercher à comprendre la manière dont les sujets établissent des relations entre leurs différentes sphères de vie, professionnelle, familiale, sociale et privée, et quelle importance ils accordent à chacune d'elles. Même dans une société où on privilégie le rôle familial des femmes comme celle du Vietnam, nous considérons que la vie d'une femme ne tourne pas qu'autour des deux sphères professionnelle et familiale.

Dans un contexte où il y a beaucoup de changements tant au niveau de la société (nouvelle politique de gestion économique, mécanisme d'économie marchande,...) qu'au niveau de l'individu (démarches personnelles de recherche d'emploi, passage de l'environnement d'étude à celui de travail,...), notre recherche vise à répondre aux questions :

- Quelles sont les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes ?
- Qu'est-ce, qui détermine, leurs conduites ?

Notre recherche se divise en quatre parties afin de répondre à ces questions.

La première partie présente les approches théoriques sur lesquelles nous nous appuyons pour analyser les conduites de socialisation au travail des diplômées vietnamiennes et répondre globalement aux questions que nous venons d'avancer.

Le premier chapitre fait état des évolutions des contextes socio-économiques de la formation professionnelle, de l'emploi et du travail des jeunes diplômées vietnamiennes. Nous développons les lignes de questionnement relatives à la naissance et au développement du groupe socioprofessionnel des diplômées vietnamiennes ainsi qu'au développement de l'emploi aux différentes périodes historiques du pays. La lecture faite vise à fournir une vue globale sur le changement de statut des femmes vietnamiennes non seulement dans l'éducation mais aussi dans le travail, une des raisons qui nous amène à effectuer cette recherche. De plus, ce chapitre fournit une vue globale du contexte et des conditions de travail des jeunes diplômées au Vietnam à l'heure actuelle.

Le deuxième chapitre aborde la socialisation des femmes par le travail et au travail dans le monde. Nous synthétisons l'état de l'art du travail des femmes, leurs conditions de travail, leur rapport au travail. L'analyse de la littérature scientifique dans ce chapitre vise à décrire les conditions de travail dans lesquelles exercent les femmes. Nous montrerons dans ce deuxième chapitre que les femmes vietnamiennes, en plus des particularités de leurs conditions de travail, dues au contexte socio-économique et culturel du Vietnam, partagent, avant tout, des points communs avec toutes les femmes du monde dans leur processus d'insertion professionnelle. Donc, elles n'évitent pas « les règles » implicites ou explicites du monde du travail que connaissent d'autres femmes dans le monde.

Le troisième chapitre expose des approches théoriques sur la socialisation organisationnelle. Il résume et présente le modèle théorique de l'inter-structuration du sujet et des institutions, sur lequel se fondent notre problématique et notre hypothèse de recherche. Nous cherchons à montrer d'une part, l'intérêt d'appliquer pour la première fois la théorie de socialisation organisationnelle (notamment l'approche active de la socialisation) dans l'analyse des conduites de travail des diplômées vietnamiennes. D'autre part, nous suggérons que l'un des apports de cette recherche, pourrait être, au plan méthodologique, d'adapter le modèle du système des activités au contexte socioculturel du Vietnam, en s'interrogeant sur la notion d'activités plurielles.

La deuxième partie de notre thèse est consacrée à la présentation de notre démarche et de nos outils méthodologiques. Le chapitre I informe les lecteurs sur les étapes et les conditions de recueil des données de recherche, au cours des différents séjours qui nous ont conduite sur le terrain d'enquête au Vietnam. Le chapitre II explicite le processus d'opérationnalisation des variables mises en relation dans notre hypothèse de recherche. Il détaille la structure du questionnaire et précise les procédures d'élaboration des indicateurs de variables.

La troisième partie du document est consacrée à la présentation des résultats. Nous trouvons ici des éléments pour répondre à nos questions de recherche. Nous en analysons les apports en les situant dans un débat scientifique.

Le premier chapitre, à partir de résultats descriptifs, rassemble les principales caractéristiques saillantes de notre population de jeunes diplômées pour établir une typologie de profils socio-biographiques. De plus, il cherche à caractériser les relations entre les formations académiques et les domaines de travail dans lesquels exercent ces femmes.

Dans le deuxième chapitre, nous montrons en quoi les caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles influencent les conduites de socialisation des jeunes diplômées vietnamiennes.

Le troisième chapitre analyse les influences spécifiques des caractéristiques socio-biographiques et situationnelles sur la hiérarchie des valeurs dans notre population.

Le quatrième chapitre analyse les différents registres de signification du travail et leurs relations avec les divers comportements d'intégration au travail, d'anticipation de l'avenir, d'évaluation de l'activité.

Dans un cinquième chapitre, nous étudions le rôle modulateur des variables axiologiques précitées, sur les relations entre les déterminants socio-biographiques et les indicateurs de conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées.

La quatrième partie de notre thèse est consacrée à l'analyse et à la discussion des résultats. Elle cherche à mettre en exergue les acquis de notre recherche au regard des questions théoriques introduites par notre problématique. Elle dégage ensuite des perspectives d'applications dans le champ du travail des femmes diplômées vietnamiennes.

La **conclusion** s'attache à synthétiser les acquis de notre recherche. Nous estimons la portée et l'originalité de cette recherche tout en dégageant ses limites, et aussi les perspectives scientifiques et pratiques auxquelles elle nous ouvre.

PREMIERE PARTIE

APPROCHES THEORIQUES DES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

INTRODUCTION

Dans cette première partie, à partir d'une revue théorique, nous nous attacherons à apporter des éléments pour répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle des femmes diplômées vietnamiennes ? Comment les décrire et les définir ? En quoi se différencient-elles les unes des autres ?
- Quels sont les déterminants de ces conduites ?
- Dans quelle mesure, la théorie de la socialisation organisationnelle nous permet-elle d'expliquer les conduites de socialisation des femmes diplômées vietnamiennes ?

Dans une perspective de psychologie sociale du travail et des organisations, nous nous intéressons à la manière dont s'articulent les phénomènes sociaux et les processus individuels. C'est pourquoi, appréhender et comprendre les conduites de recherche d'emploi et de socialisation au travail des femmes diplômées vietnamiennes implique, à notre avis, de les resituer dans les contextes qui les génèrent et les déterminent en partie.

De ce fait, notre premier chapitre s'appliquera à saisir l'évolution des contextes socio-économiques et de la formation du travail et de l'emploi des femmes au Vietnam. En mille ans de guerre, sous l'influence de différents modèles de pensée, la condition des femmes vietnamiennes a bien changé, à chaque période historique du pays. Dans un pays connu comme de tradition studieuse, le groupe social des diplômés vietnamiens est de plus en plus important. Il constitue un effectif abondant pour le marché du travail. Le travail des diplômés devient un sujet qui suscite plusieurs recherches. En ce qui concerne notre sujet de recherche, le terme « femmes diplômées » est bien lié à des changements historiques du pays. La question concernant le travail des diplômées devient de plus en plus importante, non seulement au niveau de la politique nationale mais aussi dans la recherche scientifique.

Pour étudier les conduites de socialisation au travail des femmes diplômées vietnamiennes - partie prenante de la population active internationale - il nous semble indispensable d'aborder l'état de l'art de la socialisation au travail des femmes dans le monde. Sans trop insister sur les détails, nous allons présenter dans le deuxième chapitre les principaux aspects relatifs aux conditions d'insertion professionnelle communes aux femmes dans le monde

- y compris aux femmes vietnamiennes - mais aussi les particularités de ces dernières (cf. chapitre I), dans leurs propres conditions socioculturelles et d'emploi.

Dans le troisième chapitre, nous synthétiserons les théories sur les modes de socialisation organisationnelle. À partir d'une présentation synthétique des approches théoriques en sociologie et en psychologie, nous dégagerons notre modèle de référence. Nous cherchons à savoir dans quelle mesure, ces modèles nous permettent d'expliquer les conduites de socialisation au travail des diplômées vietnamiennes. Au plan théorique, nous chercherons à montrer en quoi les conditions objectives et subjectives de socialisation au travail des femmes vietnamiennes permettent notamment d'enrichir les modèles classiques de la socialisation organisationnelle.

CHAPITRE I : EVOLUTION DES CONTEXTES SOCIO-ECONOMIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Pour répondre aux questions concernant les conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle des femmes diplômées vietnamiennes que nous souhaitons éclairer dans cette recherche, il nous semble important de présenter tout d'abord l'évolution des contextes socio-économiques et de l'emploi au Vietnam depuis les années quarante (depuis la réussite de la Révolution d'Août en 1945) du dernier siècle jusqu'aujourd'hui.

La présence actuelle de nombre de diplômées est étroitement liée à l'histoire de la formation des filles. A ce propos, dans le premier paragraphe, nous allons aborder l'état de la scolarisation des filles - une condition indispensable pour avoir des diplômées. Elément crucial de cette question dans le monde, nous allons présenter ensuite la scolarisation des filles dans l'histoire récente du Vietnam en la divisant en deux périodes principales, qui témoignent de profonds changements. Ce paragraphe fournit une vue générale sur la naissance et le développement du groupe social des diplômées vietnamiennes qui est selon nous, plus récent qu'ailleurs dans le monde, surtout par rapport aux économies développées.

Dans le deuxième paragraphe, nous allons aborder le contexte socio-économique et de l'emploi au Vietnam et l'influence d'un tel contexte sur l'intégration au travail des vietnamiennes en général et des diplômées vietnamiennes en particulier. Ce paragraphe fournit des connaissances sur le travail des diplômés vietnamiens à l'heure actuelle. Il présente les valeurs socioculturelles auxquelles les femmes diplômées, en tant que travailleuses, doivent faire face.

En fait, ce premier chapitre vise à répondre aux questions :

- Comment s'est constitué, le groupe social des femmes diplômées vietnamiennes ?
- Dans quelles conditions socio-économiques vivent ces femmes ?
- Quel est le rôle des déterminants culturels, économiques, sociaux, dans les stratégies de recherche d'emploi et de socialisation au travail des femmes diplômées vietnamiennes ?

I.1. DE LA SCOLARISATION DES FILLES...

Pour étudier les conduites de recherche d'emploi et de socialisation au travail des femmes diplômées, il nous semble important de regarder tout d'abord le système scolaire des filles pour pouvoir mieux comprendre leur approche du monde du travail. Depuis longtemps, on considère que le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002), que la possession d'un diplôme favorise l'activité des jeunes femmes (Marry et al, 1995) et que le diplôme d'enseignement supérieur permet l'accès des femmes aux professions supérieures (Ravet, 2003). De plus, on constate aussi, qu'en dépit des conditions familiales, les femmes les plus diplômées sont les plus enclines à exercer un emploi et à continuer à travailler quand elles ont des enfants (Desplanques, 1993).

« L'éducation des filles change tout, non seulement en terme de développement économique mais aussi de développement humain ».

Mary Joy Pigozzi - UNICEF

Source: Forum mondial sur l'éducation, Sénégal, 2000

Mais il n'y aurait pas de groupe social de diplômées sans l'accession des filles aux études supérieures. Nous allons présenter, dans un premier paragraphe, l'état de l'art de la scolarisation des filles dans le monde. Le taux inférieur de scolarisation par rapport aux garçons, et l'orientation des filles dans certains domaines dits « féminisés » (qui les conduisent dans certains domaines de travail), nous fournissent deux premiers indicateurs généraux sur cette question. Dans un deuxième paragraphe, nous nous centrerons sur l'influence de périodes historiques importantes du pays, sur le droit d'aller à l'école des filles vietnamiennes. Nous présenterons, dans ce même paragraphe la formation des femmes vietnamiennes à haute qualification universitaire.

I.1.1. La scolarisation des filles - Des repères mondiaux

Des études depuis trois décennies montrent qu'au niveau de la planète, les femmes accèdent à l'éducation nettement moins que les hommes (Acker, 1984 ; Mbilinnyi, 1985, cité par Duru-Bellat, 1994) pour des raisons variées : confinement des femmes au foyer et absence d'un marché du travail susceptible de nourrir une demande de formation, sous-scolarisation générale et pressions domestiques sur les petites filles, obstacles économiques et culturels à tout ce qui serait une valorisation des femmes comme individus. Force est de constater une réalité qu'on

n'attend pas vraiment : les filles n'ont pas autant d'occasions d'éducation que les garçons, malgré les efforts mondiaux pour l'égalité éducative entre les deux sexes¹. De fait, on observe que le taux de déscolarisation est toujours supérieur chez les filles que chez les garçons, surtout dans les pays pauvres et en voie de développement. Dans les pays les plus pauvres, la sous-scolarisation des filles s'observe dès le niveau primaire, et elle se double, aux niveaux secondaire et supérieur, de différences qualitatives dans la formation suivie (Moore, 1987, cité par Duru-Bellat, 1994).

Les disparités entre les sexes dans le monde en développement ont diminuées depuis les années 1970 mais persistent toujours à tous les niveaux d'enseignement. Si le taux brut de scolarisation des garçons dans le primaire a atteint 100% depuis 1975, ce n'est pas encore le cas pour les filles en 1997 (95%)². Le taux brut de scolarisation des garçons dans le secondaire a dépassé 50% au début des années 1990, 57% en 1997, tandis que celui des filles reste à 46% pour cette même année.

Toutes ces disparités sont plus importantes en Asie du Sud (un taux brut de scolarisation des filles dans le primaire de 83% contre un taux de 107% pour les garçons et un taux brut de scolarisation des filles dans le secondaire de 36% contre 54% pour les garçons) et en Afrique subsaharienne (un taux de scolarisation des filles dans le primaire de 69% contre un taux de 84% pour les garçons et un taux de scolarisation des filles dans le secondaire de 23% contre 29% pour les garçons). On remarque également des différences entre les taux bruts de scolarisation dans le primaire des garçons et des filles dans les Etats arabes : 92% et 77% respectivement (Cusso, 2003).

Le forum mondial sur l'éducation, tenu à Dakar, Sénégal (2000), a montré que sur les 110 millions d'enfants non scolarisés des pays en développement, 60% sont des filles ; celles-ci sont systématiquement défavorisées, uniquement parce qu'elles sont des filles. Selon le rapport de l'UNICEF (2005), des millions de filles se voient encore refuser une éducation de base. Même

¹ Cet effort est signalé dans différents pays, y compris à travers des changements positifs pour renforcer la scolarisation des filles. Par exemple : 200 écoles communautaires proches des filles ont été construites au Sud de l'Egypte. Le Malawi a allégé le fardeau des familles en instaurant la gratuité scolaire et en supprimant les uniformes obligatoires. Dans le département de Mashan, en Chine, les villages et les ménages qui prennent des mesures efficaces en faveur de la scolarisation des filles bénéficient d'un accès prioritaire aux prêts et aux fonds pour le développement..., *Femmes et filles: l'éducation pas la discrimination*, Forum mondial sur l'éducation, Dakar, Sénégal, 2000.

² Le taux brut se réfère aux enfants de tous les âges inscrits au primaire : un taux brut de 100% n'empêche pas l'existence d'un nombre plus ou moins important d'enfants à l'âge officiel du primaire non scolarisés.

s'il se comble peu à peu au plan mondial, l'écart entre garçons et filles pour ce qui est de la fréquentation scolaire reste considérable dans de nombreuses régions du monde. Cherchant à expliquer la sous-scolarisation des filles par rapport aux garçons, on montre que : « *Croyances et pratiques traditionnelles sont souvent à l'origine de cette discrimination. Des filles, on attend généralement qu'elles s'occupent du ménage et de leurs jeunes frères et sœurs. Les parents les marient jeunes ou se méfient du système éducatif* » (Forum mondial sur l'éducation, Sénégal, Dakar, 2000).

La déscolarisation (ou sous-scolarisation) des filles a un lien strict avec le statut des femmes dans le monde de travail. Soit elles se confrontent au chômage dû au manque de formation scolaire, soit elles exercent des emplois pas ou peu rémunérés. Bien qu'on souligne un changement positif de la scolarisation des filles avec les efforts du programme de l'éducation pour tous³, comme remarque Nicole Bella, analyste à l'UNESCO (2010) : « *Dans le monde, le taux de scolarisation est passé en dix ans de 92 filles pour 100 garçons à 96 pour 100* », on prend conscience quand même qu'en raison des disparités au niveau de la scolarisation entre filles et garçons, l'éducation de base ne suffit qu'à aider les filles à éviter l'analphabétisme. Ainsi, elle ne permettrait pas aux filles d'accéder au monde du travail rémunéré, surtout pour le travail qui demande une haute qualification d'étude. Alors que les résultats des recherches montrent que par rapport aux hommes, les femmes réussissent moins dans la vie professionnelle au regard du salaire, de la stabilité de l'emploi, de l'accès aux postes hiérarchiques, on montre aussi que la prise en compte du niveau scolaire, et plus précisément des formations universitaires, tend à réduire l'ampleur de la discrimination salariale faite aux femmes (Rumberger & Thomas, 1993 ; Eide, 1994 ; Grogger & Eide, 1995). De plus, les femmes connaissent une insertion professionnelle d'autant plus rapide et réussie qu'elles sont diplômées (Flahaut, 2006). Donc, on peut dire que la formation, et surtout la formation de haut niveau, est une des conditions importantes qui favorise un emploi pour les femmes et leur donne des facilités dans leur démarche d'accès au monde de travail.

³ Cadre pour la réalisation du droit des enfants à l'éducation et de leurs droits au sein de l'éducation, UNICEF.

I.1.2. Généralisation de l'éducation des filles vietnamiennes

Comme l'histoire de la scolarisation des filles dans le monde, celle des filles vietnamiennes connaît un changement positif de la non scolarisation à un développement des scolarisées au cours des différentes périodes de développement du pays. Pourtant, les filles vietnamiennes, en raison des conditions historiques, ont accédé au monde des études supérieures plus tard que les filles d'autres pays. Si les filles européennes commencent à accéder aux diplômes universitaires au milieu de XIX^{ème} siècle (Schweitzer, 2010), les filles vietnamiennes ont le droit d'aller à l'école un siècle plus tard. Nous allons présenter l'évolution de l'éducation des filles vietnamiennes en deux périodes : avant et après la réussite de la Révolution d'Août en 1945⁴, qui apporte des changements positifs pour les filles et les femmes grâce aux nouvelles politiques. Cette division historique reprend celle d'études antérieures (Do Thi Thach, 1999 ; Tran Thi Minh Duc & al., 2010).

I.1.2.1. Avant la Révolution d'Août 1945

Le Vietnam a connu de grandes et longues guerres et est passé par des régimes sociaux politiques différents qui ont eu des influences multiples sur la scolarisation des filles et le statut des femmes dans la société. Sous le régime féodal, il était très influencé par la pensée confucianiste⁵ (qui existe encore actuellement dans quelques aspects de vie), selon laquelle, on respecte l'homme et on méprise la femme (*trọng nam khinh nữ*)⁶. Le statut des femmes a été

⁴ Le nom de révolution d'Août (en vietnamien : *Cách mạng tháng Tám*) désigne les événements faisant suite au coup de force japonais du 9 mars 1945 et allant jusqu'à la déclaration d'indépendance de la République démocratique du Vietnam, au matin du 2 septembre 1945. Ils se sont déroulés principalement dans le Nord du Vietnam, de la frontière de la Chine (Cao Bang et Lang Son) à Hanoï et Hai Phong.

http://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9volution_d'Ao%C3%BBt

⁵ La pensée confucianiste a pénétrée au Vietnam sous la domination de la Chine qui a occupé le Vietnam de l'an 111 av. J.-C. jusqu'à l'an 939 ap. J.-C. ce qui eut pour résultat une sinisation de la culture vietnamienne. Le système mandarin et le confucianisme se sont imposés à la population, surtout du Nord jusqu'au Centre du Vietnam (Luguern, 1997). Au Sud de cette région, c'est la doctrine bouddhiste Mahayana, venant de l'Inde, apparue au Vietnam au II^{ème} siècle ap. J.-C. qui agit comme religion officielle (Eisen, 1975 ; Luguern, 1997). Les Chinois, une fois la victoire remportée et installés au pouvoir, déclarent le bouddhisme « religion étrangère ». Le confucianisme gagne alors de plus en plus de terrain pour se répandre jusqu'à la région du Sud de Da Nang, mais seulement à partir du XV^{ème} siècle avec la dynastie des Lê, c'est-à-dire suite à l'occupation chinoise (Eisen, 1975).

⁶ Le respect pour les hommes se manifeste de différentes manières : la naissance d'un garçon est plus attendue que celle d'une fille. Seuls les hommes ont le droit d'héritage. On ne remet la profession familiale qu'aux garçons et pas aux filles ou aux belles-filles...

http://vi.wikipedia.org/wiki/Tr%E1%BB%8Dng_nam_khinh_n%E1%BB%AF (traduction personnelle)

défini dans les anciens codes et la coutume⁷ confucianistes, selon lesquels, toute la vie durant, la femme devait se soumettre aux trois obéissances (*tam tòng*) : au père avant le mariage, puis au mari et enfin au fils aîné en cas de veuvage (Eisen, 1984 ; Franklin, 2000). Elle devait respecter les quatre vertus (*tứ đức*) dont, les travaux ménagers, le maintien, le langage et la conduite⁸ (Boudarel, 1970)... Autrement dit, elle se devait d'être douce, belle, silencieuse et fidèle, la dernière vertu étant la plus importante qu'une femme puisse posséder (David, 1999). Les femmes vietnamiennes dans les « anciennes sociétés » ne connaissent que le devoir. Leur but dans toute la vie est de remplir leurs devoirs envers leurs parents, leur mari, leurs enfants, leurs proches. Pour leur propre famille, l'harmonie du couple dépend beaucoup de la femme, tant que celle-ci remplit son devoir sacré d'épouse et de mère et ne reproche rien à son mari en lui démontrant toujours respect (David, 1999). En fait, mille ans d'invasion chinoise au Vietnam ne peuvent faire autrement que de laisser des traces. Le confucianisme a bien influencé les relations hommes-femmes et continue toujours de le faire.

Selon Vu Thi Phung (2010), les femmes dans cette période étaient vouées aux différentes fonctions d'*épouse* (se marier, servir et se soumettre à leur mari), de *mère* (accoucher, s'occuper des enfants et des tâches domestiques) et de *belle-fille* (servir et se soumettre à la famille de leur époux). Dans la société vietnamienne en ce moment-là, les attentes très différentes envers les hommes et les femmes s'exprimaient non seulement dans la règle sociale mais aussi dans des chansons populaires selon lesquelles les femmes étaient responsables uniquement des tâches de ménage et faisaient des activités dans la maison comme la broderie, le textile. Alors que les hommes avaient le droit d'apprendre pour pouvoir réussir aux examens pour devenir le lauréat. On peut bien voir que les filles n'étaient pas attendues pour les places à l'école et les femmes n'étaient pas attendues pour les postes au travail ou au niveau politique dans la société. Autrement dit, les filles n'avaient pas le droit d'aller à l'école. C'était un domaine réservé aux

⁷ Le code Gia Long sous la dynastie Nguyen par l'empereur Gia Long - homme conservateur et fervent adepte du confucianisme, au début de XIX^{ème} siècle. Ce code était directement inspiré du droit médiéval chinois, n'accordant presque aucun droit au peuple et surtout aux femmes qui n'avaient aucune possibilité d'autodétermination (Gauthier, 2009).

⁸ Ces quatre vertus sont nommées en vietnamien : « Công » les travaux ménagers - « Dung » le maintien - « Ngôn » le langage - « Hanh » la conduite. « Công » montre le rôle des femmes dans l'accès au bonheur familial. Les femmes qui l'atteignent sont celles qui s'occupent bien de leur mari, de leurs enfants et de tous les travaux domestiques. « Dung » veut dire que les femmes devaient avoir une belle apparence. Le « Ngôn » des femmes s'exprime à travers leurs paroles. On attend qu'elles parlent doucement, délicatement et avec un niveau de voix modeste ou restent silencieuses dans certains cas. « Hanh » exprime les caractéristiques morales des femmes, y compris la tolérance, la charité, la fidélité avec son mari (et la virginité si c'est une femme célibataire), selon BUI Minh Tuan (*traduction personnelle*).

garçons. Pour cette raison, les filles, voulant suivre des études, devaient se travestir en homme. Parmi les 2.898 docteurs sous le régime féodal, il y avait seulement une femme doctorante qui était aussi la première doctorante du Vietnam : Nguyen Thi Due⁹ (Do Thi Thach, 1999).

Si on prend le critère d'être formée, d'avoir suivi des cours et passé des examens à l'école de façon formelle pour catégoriser une personne en tant que diplômée, il n'y avait donc pas de femmes diplômées au Vietnam jusqu'avant le XX^{ème} siècle. Pourtant, selon Tran Thi Minh Duc et al. (2010), il y avait des femmes qui voulaient augmenter leurs connaissances par l'autoformation. Elles apprenaient dans leur famille, ou dans des classes privées. Elles ont fait des études (rarement) mais elles n'ont pas pu passer des examens.

Sous le régime colonial¹⁰, le statut des femmes vietnamiennes n'a pas beaucoup changé. Avec l'obscurantisme de la colonie française, la plupart des vietnamiens restent analphabètes. Pendant cette période, un tout petit nombre de filles avaient l'occasion d'aller à l'école mais il restait encore 97% des vietnamiennes qui ne savaient ni lire, ni écrire. Les femmes, sous ce régime, devenaient les victimes de la pensée confucianiste et de la politique dominante du régime colonial en même temps (Do Thi Thach, 1999). Avec les tendances féministes qui se sont manifestées en 1907 lors de la fondation de l'éphémère école privée du « *Đông Kinh nghĩa thực* », pour la première fois, des classes ont été ouvertes pour les filles (Boudarel, 1970). Ainsi, des écoles pour les filles furent construites dans de grandes villes comme Hanoï et Saigon¹¹. En 1908, la première école du Nord a été ouverte à Hanoï - l'école Brioux avec 178 écolières. En 1930-1931, le nombre des écolières au Vietnam était de 38.984 et en 1940-1941, il atteignait 85.447 (dont 24.658 au Nord, 15.436 au Centre et 43.353 au Sud, journal « Femmes », 1941, cité par Dang Thi Van Chi). Dans cette période, seules les filles dont le père était mandarin ou les filles de familles riches pouvaient aller à l'école où on enseignait en français et où elles devaient se parler en français même en dehors des cours. Parallèlement à l'augmentation des écolières, on

⁹ Nguyen Thi Due est née dans une famille de moyenne origine sociale au village Kien An (Van An aujourd'hui), quartier Chi Linh, province Hai Duong. Elle était intelligente et aimait les études mais en tant que fille, elle ne pouvait pas aller à l'école. Elle s'est travestie en homme pour participer à l'examen de docteur (examen organisé par les Mac, année Binh Thin, au début du XVI^{ème} siècle à Cao Bang) et y a réussi au premier rang. Quand le roi fêta sa réussite, on découvrit que c'était une femme. Elle est entrée aux palais pour enseigner les odalisques (Do Thi Thach 1999).

¹⁰ C'est en 1887 que la France créa la colonie de l'Indochine, ce qui mit fin à l'existence d'un Etat indépendant alors nommé le « Dai Nam » (Goscha & De Trédodé, 2004). Déjà en 1884, le Vietnam, entièrement sous protectorat français, était divisé en trois régions pour être mieux gouverné : la Cochinchine au Sud, l'Annam au Centre et le Tonkin au Nord (Eisen, 1975).

¹¹ Ho Chi Minh ville actuellement.

observa le développement de nombre de femmes diplômées. Il y avait des diplômées universitaires¹² dont des diplômées de médecine (par exemple madame HOANG Thi Nga a obtenu le titre de docteur en France, cité par Dang Thi Van Chi). Pourtant, ce nombre était très modeste.

Malgré la déscolarisation ou sous-scolarisation des filles dans ces régimes, féodal et colonial, l'histoire du Vietnam reconnaît et chante des femmes talentueuses dans différents domaines. Sous la domination de la Chine, c'étaient les sœurs Trung qui combattirent l'invasion chinoise. Sous le régime féodal, c'était la reine de second rang Y Lan qui remplaçait son mari (le roi Ly Thanh Tong) pour diriger les affaires de la cour quand celui-ci était au combat. Des femmes ont écrit des poèmes pour chanter le pays, contre l'inégalité sociale, comme Ho Xuan Huong, Doan Thi Diem, ou se sont déguisées en homme pour aller à l'école et participer aux concours comme Nguyen Thi Due, Truong Quynh Nhu... (Tran Thi Minh Duc & al., 2010). L'histoire du Vietnam les reconnaît et les considère comme des « diplômées », des « intellectuelles » (au sens de grand courage, talent et intelligence) bien qu'elles n'aient pas suivi l'école, ni participé aux examens.

1.1.2.2. Après la Révolution d'Août 1945¹³

Avant d'aborder la formation des femmes, nous rappelons que la République démocratique du Vietnam, dès sa fondation en Août 1945 porte l'effort sur la lutte contre l'analphabétisme. Avec plus de 90% de la population de 10 ans et plus qui ne savent ni lire ni écrire, le président Ho Chi Minh assigne à la nation trois tâches fondamentales étroitement liées : vaincre la famine, l'agression étrangère et l'ignorance. Il en conçoit des slogans : « Une nation ignorante est une nation faible », « Que tous sachent lire le « *quốc ngữ*¹⁴ » » (Martin, 2001). Le contenu de l'enseignement est modifié de façon rationnelle, il est lié à la vie et sert efficacement la production et le travail. On envisage alors de donner un caractère national au contenu de

¹² Henriette BUI (1934) et NGUYEN Thi Suong (1940) ont été diplômées de la Faculté de Médecine de Paris ; LE Thi Hoang (1937) et DUONG Thi Lieu (1940) ont été diplômées du Collège de Médecine d'Hanoï ; LY Thi Nguyet a été diplômée du Collège de préparation d'Hanoï ; PHAN Thi Lieu a été diplômée du Collège d'agriculture de Hanoï ; PHAM Thi My a été diplômée du Collège supérieur normal d'Hanoï (1928) ; NGUYEN Thi Chau a été diplômée en littérature à l'université de Paris (1936) ; BUI Thi Cam a été diplômée en Droit à l'université de Paris et NGUYEN Minh Nguyet a été diplômée du collège de Droit d'Hanoï (cité par Dang Thi Van Chi).

¹³ La plupart des données dans cette partie sont extraites du rapport « Etat de femmes diplômées vietnamiennes dans le développement du pays », *QGDA.09.03*, Tran Thi Minh Duc et al., 2010, (*traduction personnelle*).

¹⁴ La langue officielle au Vietnam.

l'enseignement, c'est-à-dire d'utiliser la langue vietnamienne à tous les niveaux du système et d'éliminer les aspects les plus rétrogrades des programmes et des manuels (Le Thanh Khoi, 1978). Il faut signaler que dans les périodes précédentes, le confucianisme influençait le statut des femmes vietnamiennes (et ses vestiges font partie des causes qui empêchent les femmes de s'épanouir même en ce moment au Vietnam), la réussite de la révolution d'Août 1945 marque l'influence énorme du communisme sur la vie des femmes actuelles. Le communisme est supposé mener les femmes à leur libération. L'égalité entre les deux sexes est supposée être un des objectifs d'un Etat communiste. C'est ce que le Parti Communiste Indochinois, sous la direction de Ho Chi Minh avait visé. De fait, après la révolution, la politique vietnamienne s'est intéressée particulièrement à la liberté des femmes et a réalisé le droit d'égalité entre hommes et femmes pour promouvoir les capacités des femmes. Parmi les politiques définies, le président Ho Chi Minh a proposé et réalisé très tôt la scolarisation des filles et des femmes.

L'éducation est largement valorisée par le Parti Communiste et on essaie d'en favoriser l'accès à tous. Avec la politique de « vaincre l'ignorance », les résultats dans le domaine de l'éducation ont été remarquables. En 1989, d'après le recensement, c'est près de 90% de la population de 10 ans et plus qui sait lire et écrire. Le taux de scolarisation des 5-14ans en 1989 atteint près de 70% (cité par Gendreau & Dang Thu, 1997). De plus, dès 1945, se sont ouvertes de grandes universités au Vietnam comme l'Université Générale, l'Université de Construction, l'Université de l'Agriculture... En 1954, il y a environ 500 diplômés universitaires et 3000 diplômés du secondaire au Nord. Ce chiffre atteint 30.704 (10 fois plus) après 10 ans en 1964, dont 14.3% sont les femmes (Do Thi Thach, 2005, cité par Tran Thi Minh Duc & al., 2010).

Tableau 1. *Nombre de lycéens, d'étudiants, de lycées et d'universités au Vietnam de 1960 à 1965*

Année scolaire	Nombre de lycées et universités		Nombre de lycéens et étudiants	
	Lycées	Universités	Lycéens	Étudiants
1960-1961	65	10	30.700	15.600
1961-1962	117	10	48.900	20.200
1962-1963	139	11	61.400	26.000
1963-1964	130	13	57.800	26.500
1964-1965	128	16	95.400	26.100

Source: Recensement 1965 (Tran Thi Minh Duc & al., 2010)

Selon le recensement en 2007¹⁵, il y a environ 2.7 millions de diplômés universitaires, soit 4.5% de la population active dont 18.000 masters, 16.000 docteurs et plus de 6.000 professeurs. Les femmes atteignent 61% des personnes ayant le niveau secondaire, 34% des maîtrises, 30% des masters et 25% des docteurs.

I.1.2.2.1. L'augmentation du nombre des filles scolarisées en cycle supérieur - source des femmes diplômées à force de travail

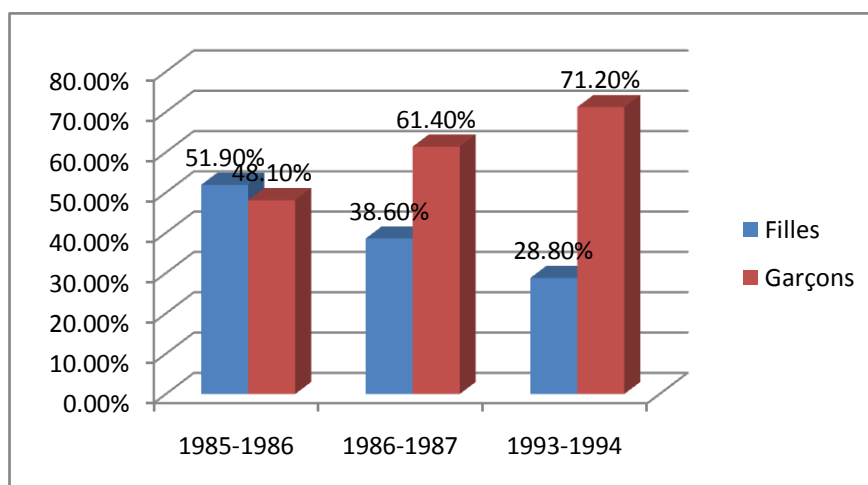
Comme nous l'avons évoqué en haut, la réussite de la révolution d'Août en 1945 marque un changement important pour le statut des femmes dans la société vietnamienne. Le nombre des femmes diplômées a vraiment augmenté après cet événement historique qui a ouvert une nouvelle période pour les vietnamiennes en général et les diplômées vietnamiennes en particulier. Au niveau de l'éducation, de la déscolarisation des filles dans les anciens régimes politiques, les filles dans cette période ont le droit d'aller à l'école. L'éducation n'était plus réservée seulement aux filles dans des familles riches mais était accessible à toutes. Des années 1960 à 1965, quand le Nord a été vraiment libéré, le nombre des étudiantes a rapidement augmenté. Pendant cinq ans, le nombre des lycéennes a été multiplié par trois et celui des étudiantes par deux. Avec la liberté d'éducation, elles étaient formées dans différents domaines pour contribuer au développement économique du Nord et au soutien pour la guerre au Sud¹⁶. Le taux des filles diplômées s'est aussi accru. Avant la révolution d'Août, les filles diplômées étaient rares. Mais en 1965, le taux des diplômées était de 14.3% et atteignait 50.3% en 1985 (Institut de Psychologie, 2009, p. 69, cité par Tran Thi Minh Duc & al., 2010).

Pourtant, on constate que par rapport aux garçons, le nombre de filles diplômées est toujours inférieur. Cela s'exprime à travers le bilan relatif à la formation des étudiants au cours des différentes périodes.

¹⁵ w.w.nhandan.org.vn, cité par Le Thi Quy, 2010.

¹⁶ En ce moment là, le Sud était dans la guerre contre la domination de l'empire américain.

Figure 1. Proportion des étudiants universitaires selon le sexe (%)



Source: Tran Thi Minh Duc et al., (2010)

Le taux d'étudiants et d'étudiantes est presque équivalent pour l'année 1985-1986 mais pour les années suivantes, il y a une diminution considérable du taux des étudiantes qui atteint un tiers par rapport à celui des étudiants.

En 2003, la proportion entre filles et garçons dans des cycles d'éducation connaît un grand changement. Les filles atteignent 44% dans tous les cycles. Surtout pour la formation universitaire, l'écart entre filles et garçons est plus grand par rapport aux autres cycles.

Tableau 2. Proportion des élèves des cycles d'étude selon le sexe en 2003 (%)

Cycle	Filles	Garçons
Ecole primaire	47.52	52.48
Collège	47.50	52.50
Lycée	46.70	53.30
Université	44.27	55.73

Source: Tran Thi Minh Duc et al., 2010

On constate que le nombre des garçons à l'école est toujours supérieur à celui des filles. Tran Thi Minh Duc et al. (2010) considèrent que cette réalité est due à l'inégalité dans les familles où on privilégie toujours les garçons pour lesquels on investit pour les études. En fait,

avec les changements politiques, surtout en ce qui concerne les droits des femmes et avec l'effort de scolarisation des filles, l'occasion d'aller à l'école des filles vietnamiennes s'est bien améliorée. Pourtant, on ne peut pas nier la réalité que par rapport aux garçons, les filles ont moins d'occasions éducatives. Ici, nous voudrions parler de la discrimination selon le sexe dans la capacité d'approche des sources éducatives qui transparaît dans le taux de fréquentation de l'école par les filles par rapport aux garçons, par la différence dans l'investissement éducatif pour les garçons et pour les filles. Au niveau de la politique nationale, on ne voit pas cette discrimination mais on peut l'observer facilement au niveau familial.

Selon le rapport de l'Office général de synthèse du Vietnam, en 1999, il y avait 5.3 millions de personnes analphabètes dont 69% de femmes. Malgré la politique de l'Etat qui privilège la scolarisation pour tous les enfants, le taux des filles scolarisées est toujours inférieur à celui des garçons dans tous les cycles (UNDP Vietnam, 2002)¹⁷. Selon Tran Thi Minh Duc et al. (2006), les familles investissent plus pour l'éducation des garçons que pour celle des filles. Cette réalité, d'après l'auteur, vient du préjugé du genre qui considère que les garçons sont plus intelligents que les filles. De plus, les parents croient que les garçons auront plus d'occasion d'avoir un bon emploi que les filles même s'ils ont le même niveau d'étude. Pour cette raison, ils investissent plus pour les garçons que pour les filles. Cette discrimination est encore plus dure dans les régions rurales et dans les familles pauvres. Dans les familles pauvres, la priorité va aux garçons qui peuvent faire des études. *« Si tous les deux (la fille et le garçon) mènent bien leurs études, il n'y a pas de problème [pour nous], même si nous devons vendre notre ressource immobilière pour leurs études. Mais si tous les deux ne font pas bien leurs études, il faut toujours privilégier l'étude du garçon »* (père, 53 ans, in Tran Thi Minh Duc & al., 2006). D'une part, les parents à la campagne n'accordent pas souvent aux filles le droit de faire des études supérieures parce qu'elles se marient tôt et qu'elles quittent leur famille d'origine après le mariage. D'autre part, comme dans d'autres régions rurales du monde, pour pouvoir suivre les études, les filles doivent diminuer leur temps pour les travaux domestiques, ainsi que pour les travaux des champs. C'est une des raisons qui poussent les parents à chercher des solutions pour ne pas être touchés par le manque de main-d'œuvre. Ne pas envoyer les filles à l'école est une des solutions. Ce n'est pas seulement le problème des familles pauvres vietnamiennes, c'est un phénomène universel. Comme le remarque Ibrahima Bane, directeur général de SOS villages d'enfants Mali

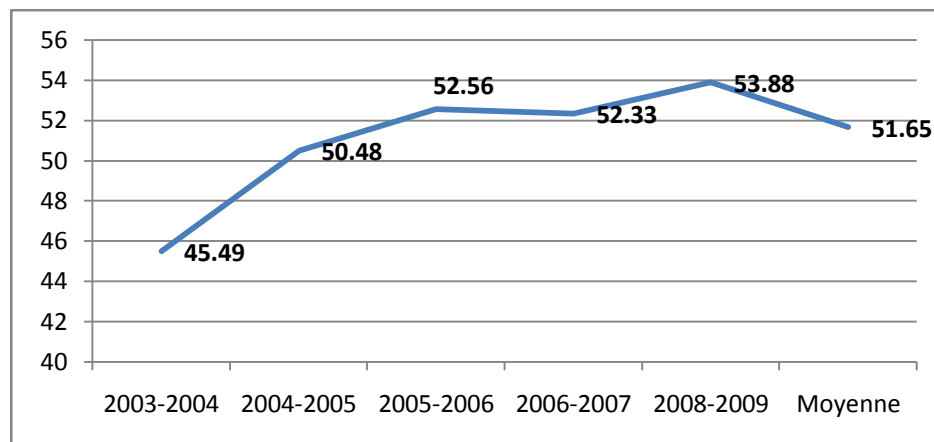
¹⁷ UNDP Vietnam: United Nations Development Program in Vietnam

(2010) : « Les familles pauvres, pour limiter leurs charges, auront tendance à ne scolariser que les garçons. Ceux-ci travaillent dans les champs durant la saison des pluies, c'est-à-dire pendant les vacances scolaires. Ce n'est donc pas un frein à leur scolarisation, alors que les filles peuvent aider à la maison pendant toute l'année ». Cette réalité est moins importante dans des familles en ville. En effet, le niveau de vie en ville est supérieur qu'à la campagne, les parents ont donc la capacité de payer des études aux enfants. De plus, le nombre des enfants dans les familles urbaines est normalement inférieur à celui des familles rurales, donc, les parents font des efforts pour que leurs enfants aient de bonnes conditions de vie. Dans une société qui valorise énormément le diplôme comme au Vietnam, on espère que les enfants, filles et garçons, obtiennent un diplôme universitaire, au moins au niveau de la maîtrise.

Le rapport général de l'Institut de Sociologie et de Psychologie de management (2006) montre qu' : « Il existe un grand écart entre les étudiantes qui sont d'origine rurale et urbaine. Le nombre des étudiantes qui viennent de familles où les parents sont diplômés est plus élevé que celui des étudiantes provenant de familles dont les parents étaient agriculteurs ou ouvriers... C'est dire que les parents diplômés sont les plus intéressés par le développement du niveau d'étude de leurs filles » (cité par Tran Thi Minh Duc & al., 2010).

De 2003 à 2009, le nombre de filles qui ont réussi aux concours d'entrée à l'Université et au Collège a augmenté chaque année.

Figure 2. Taux des filles qui réussissent aux concours d'entrée à l'Université ou au Collège (%)

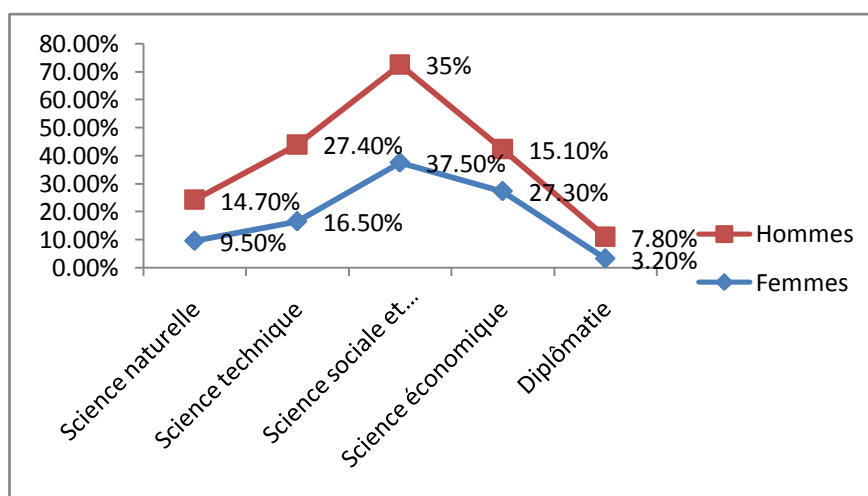


Source: Tran Thi Minh Duc et al., 2010

A partir de l'année académique 2003-2004, le taux des filles qui entrent à l'Université et au Collège évolue positivement. De 45.49% en 2003-2004, ce taux atteint 53.88% en 2008-2009. Pourtant, le nombre des étudiantes dans les universités est inférieur à celui des étudiants, ce qui amène à supposer une plus faible opportunité d'éducation secondaire et supérieure des filles par rapport aux garçons. Par exemple pour les années 2004-2005 et 2005-2006, plus de 50% des filles ont réussi aux concours d'entrée à l'Université mais il n'y avait que 48% des étudiantes pendant ces deux années.

Comme dans les autres pays, au Vietnam, il y a un taux de fréquentation différent selon les spécialités de formation entre les étudiantes et les étudiants :

Figure 3. Taux des étudiants selon la spécialité



Source: Université des Sciences Sociales et Humaines, 2009 (Tran Thi Minh Duc & al., 2010)

Selon la figure 3, nous constatons que dans le domaine des sciences sociales et humaines, le taux des femmes et des hommes est presque équivalent. Dans le domaine des sciences économiques, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Dans les autres domaines comme les sciences naturelles, sciences techniques et la diplomatie, les hommes sont plus nombreux que les femmes.

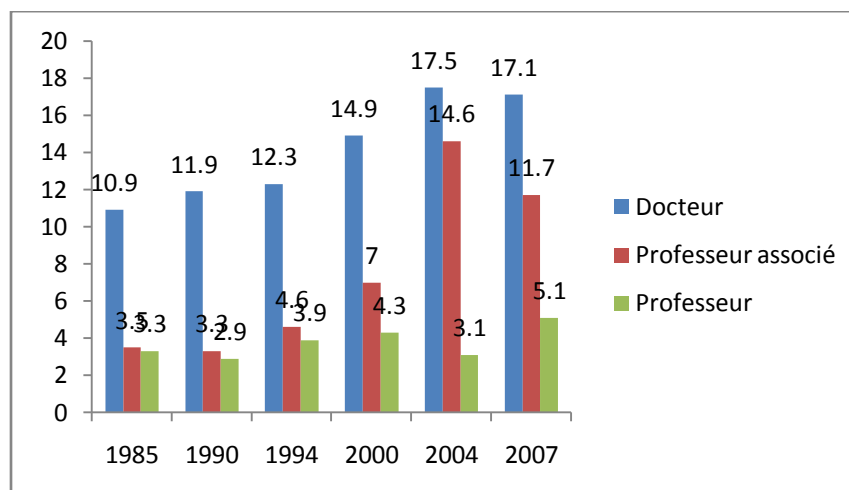
En même temps que l'accroissement du taux des filles dans la formation supérieure, on constate que les filles obtiennent d'aussi bons résultats aux études que les garçons. Selon les résultats de synthèse dans 109 universités et collèges en 2007-2008, parmi environ 27.000 étudiants qui sont gratifiés d'une récompense pour leurs résultats d'étude, les filles représentent

52.5%. En 2009, 153 étudiantes parmi 247 étudiants (soit 62%) gagnent le prix « Etoile de Janvier »¹⁸ - prix réservé aux étudiants qui assument bien leur rôle de membre de la Fédération de la jeunesse et de l'Association des étudiants vietnamiens.

I.1.2.2.2. Formation des femmes diplômées à haute qualification universitaire

La haute qualification universitaire dont nous parlons ici, est comptée à partir du niveau de Master 2. Selon Tran Thi Minh Duc et al., (2010), les femmes diplômées vietnamiennes sont de plus en plus nombreuses. Ce groupe social est de plus en plus jeune par rapport aux décennies précédentes et son niveau de qualification universitaire s'améliore. Pourtant, les résultats d'enquêtes montrent que les femmes diplômées ayant une formation post-universitaire sont encore limitées, surtout pour le niveau de doctorante.

Figure 4. Taux des femmes diplômées selon le grade de 1985 à 2007 (%)



Source : Recensement sur les travailleuses Vietnamiennes, 1997 et Ministère de l'Education, 2007
(Tran Thi Minh Duc & al., 2010)

La figure 4 indique le taux de femmes diplômées vietnamiennes ayant le grade à partir de docteur. Avant les années du Doi Moi - Renouveau (1986), le taux des diplômées ayant le grade de professeure associée et professeure était d'environ 10%. C'était un taux modeste mais par rapport à l'époque précédant la Révolution d'Août 1945 où même les étudiantes à l'université

¹⁸ Traduction personnelle de « Sao Tháng Giêng » en vietnamien.

étaient rares, c'était vraiment un grand changement positif. En 2007, il y a 16.8% de femmes professeures et professeures associées.

Par contre, selon le résultat de l'enquête de l'Université des Sciences Sociales et Humaines du Vietnam à Hanoï (2009), parmi les femmes diplômées, 73% de femmes atteignent le niveau de Master 1, 27% atteignent le niveau supérieur, du Master 2 jusqu'au grade de Professeur soit un tiers. Ce chiffre est encore modeste par rapport à la nécessité d'avoir un groupe de diplômés de haut niveau de qualification universitaire et professionnelle, pour un pays en voie d'industrialisation et de modernisation comme le Vietnam. Nous n'oublions pas qu'en fait, le marché du travail intellectuel au Vietnam demande normalement aux demandeurs d'emploi d'être diplômés au niveau de Master 1¹⁹. Nous supposons que cette réalité ne pousse pas les demandeurs d'emploi et/ou les travailleurs à continuer les études à un niveau supérieur.

Les diplômées vietnamiennes participent à tous les domaines de la vie comme l'économie, la culture, la défense nationale, la diplomatie... Surtout, elles sont 53.2% dans le domaine de l'éducation.

En ce qui concerne *le lieu de formation*, les docteurs vietnamiens ont été formés dans environ 20 pays du monde, surtout dans les pays de l'ex URSS²⁰ et des pays socialistes de l'Europe de l'Est avec qui le Vietnam avait une bonne relation les années précédentes. Après la réussite de la Révolution d'Août 1945, l'état de guerre et l'absence de spécialistes vietnamiens dans nombre de disciplines scientifiques et techniques de niveau post-secondaire ont poussé à instaurer dès cette époque une coopération étroite avec les pays de l'Europe de l'Est pour ces formations. C'est en 1951 que le premier groupe d'étudiants vietnamiens s'est envolé pour l'Union soviétique (Martin, 2001). Avant 1980, seulement 9% des docteurs sont formés au Vietnam et plus de 90% sont formés à l'étranger. De 1981 à 1990, 21.8% des docteurs sont formés au Vietnam. Actuellement, le taux des docteurs formés au Vietnam est 65.9%.

Au niveau de l'âge, le rapport de l'Institut de Sciences Sociales du Vietnam (2008) montre que l'âge moyen des femmes pour l'obtention du Master 2 est de 30.8 ans et pour l'obtention du doctorat est 38.9 ans. Chez les hommes, l'âge moyen est 32.3 ans pour l'obtention du Master 2 et 39.8 ans pour le doctorat.

¹⁹ Sauf dans des Universités où le travail exige aux enseignants d'atteindre au moins le grade de docteur. Mais malgré cette exigence, on recrute quand même des diplômés en Master 2, voire en Master 1 et pendant leur cursus de travail, ils vont continuer les études supérieures pour devenir docteur.

²⁰ Union des républiques socialistes soviétiques.

I.2. ... AU TRAVAIL DE FEMMES DIPLOMEES

Près de 70 ans après la naissance du pays et près de 40 ans après sa réunification, le nombre des diplômées vietnamiennes est de plus en plus important. Le statut des femmes vietnamiennes change positivement. Du statut de « général de l'intérieur » pour reprendre la parole de Boudarel (1970), les femmes participent désormais au travail et contribuent à la vie économique de la famille.

Nous allons, dans ce paragraphe présenter tout d'abord le contexte socio-économique et de l'emploi au Vietnam. En nous basant sur les événements importants pour l'économie du pays, nous allons présenter le contexte du Vietnam selon deux périodes distinctes : avant et après le Renouveau - le Doi Moi en 1986. Chaque période est marquée par des différences politiques et socio-économiques qui ont des effets sur la dynamique d'insertion professionnelle des travailleurs. Nous allons ensuite présenter le travail des femmes diplômées en considérant l'importance de la famille pour les femmes vietnamiennes.

En fait, ce paragraphe vise à introduire la question : Quel est le rôle des déterminants culturels, économiques, psychologiques, sociaux, dans les stratégies de recherche d'emploi et de socialisation au travail des diplômées vietnamiennes ?

I.2.1. Contexte socio-économique et de l'emploi au Vietnam

I.2.1.1. Avant le Renouveau ou « Doi Moi » en 1986

Comme nous l'avons évoqué plus haut, la naissance du Vietnam est marquée par la réussite de la révolution d'Août en 1945. Mais il est ensuite coupé en deux régions Nord et Sud en 1954 le long du 17^{ème} parallèle à la suite des accords de Genève. Il ne retrouve son intégrité territoriale qu'en avril 1975 (Henaff, 2001). Au sortir de la guerre, le Vietnam n'est pas dans une situation économique désastreuse. Il fait face cependant à un défi majeur, parallèlement à la reconstruction nationale, qui est de prendre en charge l'éducation de la moitié de sa population, la santé de toute sa jeunesse et de centaines de milliers d'invalides, tandis que les classes d'âge actives sont exsangues ou enrôlées dans l'armée, si elles n'émigrent pas. La marche forcée vers le socialisme est alors la voie choisie pour assurer la prise en charge des inactifs, avec une politique égalitariste dans l'austérité généralisée (Oudin, 1999). Dès sa réunification en 1976, le Vietnam s'engageait officiellement dans une période de « transition au socialisme » qui

impliquait « deux tâches économiques fondamentales, à savoir la transformation socialiste et l'édification de la base technico-matérielle du socialisme » (Rapport du VI^{ème} congrès du Parti communiste du Vietnam, 1976).

Dans cette période, on applique la planification centralisée, les subventions aux usines d'Etat, l'abolition du secteur privé, mais les coopératives agricoles ne se sont pas révélées efficaces sur le plan économique et n'ont développé ni l'esprit d'entreprise ni la créativité des paysans et des ouvriers. De plus, nombre d'erreurs ont été commises : réformes trop hâtives et insuffisamment réfléchies, accent trop exclusivement mis sur l'industrie lourde, décisions inadéquates dans les domaines des prix, de la monnaie et des salaires... Finalement, l'économie n'a guère été performante durant cette période. C'est ainsi que de 1976 à 1988, le revenu national n'a progressé en moyenne que de 3.9% par an, soit environ 1.7% pour le revenu par habitant (Gendreau & Dang Thu, 1997).

En ce qui concerne la gestion dans les entreprises, sont appliquées les méthodes de gestion centralisées, bureaucratiques, instaurées au Nord du Vietnam pendant la guerre et généralisées ensuite au Sud, après 1975. Ce système de gestion qui ne permettait pas aux directeurs d'usines de prendre les initiatives nécessaires a conduit à une économie fonctionnant sans grand souci d'efficacité. La plupart des entreprises travaillaient à perte (Le Van Cuong & al., 1988). Dans le cadre du modèle d'économie planifiée, la planification réglait toutes les composantes de l'économie en allouant les facteurs de production aux différentes unités de production, en fixant les niveaux de production pour chaque unité de production, en fixant les prix relatifs et en décidant de l'utilisation des richesses (consommation, investissement, épargne...) (Bergeret, 2000). D'une part, cela avait des conséquences négatives sur le développement économique du pays parce que tout était subventionné par l'Etat, d'autre part, cela agissait négativement sur les travailleurs. « *Pendant cette période, l'égalitarisme régnant voilait de réelles inégalités qui étaient contenues dans le cadre d'un système redistributif, d'un éventail étroit des salaires, du rationnement et d'une hiérarchie non héréditaire* » (Henaff & Martin, 2003).

C'était la période où il n'existait que le secteur public. L'Etat avait tous les droits sur le travail des habitants. Les jeunes diplômés, après leurs études, n'avaient pas à chercher d'emploi parce que c'était l'Etat qui décidait de leur lieu de travail. C'est dire qu'on n'avait pas le droit de choisir de travailler ici ou là mais tout dépendait de la répartition de l'Etat. En effet, il nous est

difficile de décrire les comportements au travail des employées vietnamiennes pendant cette période parce que la recherche vietnamienne sur les questions de stratégies au travail des employés était très rare voire inexistante. Toutes nos références sur cette question sont basées sur des œuvres de littérature. Pas de concurrence pour avoir un travail, pas de concurrence pour atteindre un bon salaire suite à l'égalitarisme dominant la société, la littérature vietnamienne «construisait » le portrait des employés avec le style de travail bureaucratique caractérisé par la gestion de subvention.

Suite au manque d'informations et de statistiques sur la question de l'emploi, nous nous contentons dans ce paragraphe de présenter une vue globale de la situation vietnamienne après la guerre. En résumé, on peut dire que l'essentiel dans cette période réside dans les subventions économiques généralistes qui, d'une part, engendrent des déficits budgétaires compensés presque uniquement par la création monétaire, elle-même source d'inflation et d'autre part masquent la réalité des coûts (salaires, inputs) ; initiatives personnelles non encouragées ; responsabilités individuelles noyées dans la responsabilité collective et gestion économique tatillonne, sans souci de l'efficacité (Le Van Cuong & al., 1988). De plus, ces méthodes de gestion empêchent la créativité, la dynamique, la potentialité chez les employés et ne poussent pas non plus à la concurrence entre les employés.

1.2.1.2. Après le Renouveau ou « Doi Moi » en 1986

Comme nous le savons, le mode de production socialiste, soutenu par la seule aide soviétique ne réussit pas à sortir le Vietnam du marasme économique où il est plongé. La croissance est très faible, le produit national stagne, une hyperinflation règne, la balance des paiements connaît des problèmes chroniques et la sécurité alimentaire n'est pas assurée. De plus, les difficultés étaient encore graves suite à son isolement économique et politique dû à l'embargo commercial des pays occidentaux, à l'arrêt par la Chine de tous ses programmes d'aide en juillet 1988, puis à l'éclatement de l'URSS en 1991. L'échec de la politique égalitariste dans l'austérité généralisée conduit le Vietnam aux réformes du Doi Moi qui se traduit par de nouvelles formes de travail et de répartition et un nouveau mode de prise en charge des inactifs. Le VI^{ème} Congrès du Parti communiste vietnamien (décembre 1986) engage officiellement le renouveau - le « Doi Moi » de l'économie du pays pour passer d'une économie centralisée et basée sur la propriété collective à une « *économie marchande à plusieurs composantes fonctionnant selon le*

mécanisme de marché placé sous la gestion de l'Etat et suivant l'orientation socialiste » (Constitution de 1992).

C'est aussi un nouveau régime de productivité qui est mis en place, avec la mainmise de l'Etat sur les principales ressources, ce qui démontre cependant une certaine continuité de la politique lancée après la création de la République démocratique du Vietnam (Oudin, 1999). L'introduction des mécanismes du marché va modifier le « paysage social » et en particulier opérer une « recomposition du système de l'emploi » (Puel, 1989). Certes, la politique du Doi Moi vise à sortir de la crise économique et à relancer la croissance. Cette évolution s'accompagne d'une restructuration des modalités de financement de l'activité. En principe, c'est la fin du « subventionnisme ». Ainsi, le « *Doi Moi est une solution née des demandes impérieuses de l'économie nationale, il est le résultat de la combinaison entre les initiatives des masses et la rénovation de la pensée de l'appareil dirigeant. Historiquement, il fut un produit vietnamien - avec ses réussites et ses faiblesses, il ne copiait aucun modèle de l'époque* » (Le Dang Doanh, 2001).

La politique de Renouveau annoncée en décembre 1986 n'a pris véritablement effet qu'au second semestre 1988. En février 1989, le gouvernement vietnamien se trouve acculé à prendre un certain nombre de mesures d'assainissement dont la limitation de la création monétaire, la réduction des dépenses de l'Etat avec le licenciement de plus de 50.000 fonctionnaires, dégraissage qui doit à nouveau porter sur 6% des effectifs de l'administration en 1990 et la suppression des subventions aux prix (Crosnier & Lhomel, 1991). La fin de l'année 1989 marque un tournant fondamental. Il s'agit de convertir le système de planification centralisé aux mécanismes de marché et de supprimer les subventions en passant d'un système d'attribution d'emploi à un système de libre recrutement de la main-d'œuvre par les entreprises. Entre fin 1988 et fin 1994, le secteur d'Etat perd 1.1 million d'emplois nets. Le regroupement de certains ministères entraîne des suppressions de postes dans l'administration mais on observe que la résistance y est plus forte que dans les entreprises publiques. Certains décident de partir en retraite anticipée ou de démissionner, lorsque leurs compétences, leurs capitaux ou leurs réseaux de relations le leur permettent. D'autres choisissent une nouvelle affectation, passent de l'administration à des postes de gestionnaires dans les entreprises publiques (Henaff, 2001). La conjugaison de ces différentes mesures conduit inévitablement à accroître le chômage dans un pays qui souffre déjà d'un sous-emploi chronique. Selon le bureau international du travail, les

licenciements consécutifs aux restructurations des entreprises d'Etat, ainsi que la démobilisation des soldats pourraient faire passer le nombre des chômeurs de un million à plus de deux millions en fin 1990.

Si dans la période précédente, les entreprises n'avaient pas leurs propres droits, en 1991, c'était réellement la mise en place de l'autonomie de gestion. Les entreprises ont obtenu la liberté de licenciement et la suppression de la garantie de l'emploi à vie pour les employés. Or, la liberté d'embauche et la suppression du curriculum politique vont dans le sens d'un fonctionnement selon les règles du marché (Oudin, 1999). Elles ont le droit d'être plus créatives dans le processus de production. Elles peuvent désormais se débrouiller pour trouver des crédits, des matières, des clients. Elles ont également la possibilité d'avoir, en plus du plan imposé par l'Etat, leur propre plan de production. Elles peuvent aussi produire des biens dits « secondaires » parce que non prévus initialement par l'Etat (Le Van Cuong & al., 1988).

De plus, lors du VI^{ème} Congrès National du Parti Communiste du Vietnam à Hanoï en 1986, le gouvernement décide de légaliser le secteur privé et d'encourager les investissements étrangers sur le territoire vietnamien afin de stimuler la croissance économique (Le Van & Mazier, 1998 ; Paquet, 2004). Avec le changement politique qui vise à une économie marchande à plusieurs composantes, on permet non seulement l'ouverture des entreprises privées, individuelles ou familiales, mais aussi les investissements étrangers qui se sont faits dans la très grande majorité des cas par le truchement « d'entreprises conjointes » entre entreprises publiques vietnamiennes et partenaires étrangers. Le marché du travail est donc élargi. Les réformes visent à adapter les entreprises publiques aux conditions du marché, y compris pour leurs salariés. Selon les normes dominantes, il s'agit pour les salariés un recul puisque des garanties de stabilité d'emploi ainsi qu'un grand nombre d'avantages annexes ont été supprimés. C'est pourquoi, dès 1990, de nombreux salariés quittent le secteur public volontairement, trouvant plus intéressant d'avoir une entreprise personnelle ou familiale (Oudin, 1999). De 1985 à 1994, 2.3 millions d'emplois sont créés dans le secteur informel, 300.000 dans le secteur privé et 50.000 dans le secteur étranger, tandis qu'un million d'employés sont licenciés dans le secteur public (Le Van & Mazier, 1998).

Dès 1989, l'emploi privé et individuel (ou familial) est majoritaire dans le commerce, l'industrie et certains services. Il représente alors près de 40% de l'emploi non agricole, non compris les coopératives. On commence alors à ressentir les premiers effets des réformes, les

entreprises individuelles étant alors encouragées tandis que l'emploi dans les coopératives a déjà fortement baissé. Le secteur privé occupe une place marginale dans l'emploi au Vietnam. Il assure de plus en plus de débouchés pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Le profil moyen des travailleurs du secteur privé est assez spécifique : ils sont jeunes, sans expériences préalables et d'un niveau d'éducation assez faible (Oudin, 1999).

Depuis le Renouveau, des possibilités d'emplois sont de plus en plus offertes aux femmes. Les statistiques de l'Office général de statistiques du Vietnam annonce en 2003 que 73.3% des femmes âgées de 15 et 60 ans sont économiquement actives par rapport à 80.5% des hommes de la même tranche d'âge (Kabeer & Van Anh, 2006). Grâce à leur dynamique et à leur créativité, les femmes vietnamiennes réussissent dans ce nouveau système à créer leurs propres emplois. En 1993, 23.5% des femmes avaient créé leur emploi elles-mêmes, et en 1995, déjà 40% avaient quitté le secteur étatique pour faire du petit commerce (Le Thi, 1995, cité par Gauthier, 2009). En effet, les femmes constituent entre 70 et 80% de la main-d'œuvre du secteur économique informel (Kaaber & Van Anh, 2006). Les vietnamiennes peuvent mettre à profit quelques-unes de leurs qualités propres, soit le dynamisme, la créativité et la débrouillardise (Tran Thi Van Anh & Le Ngoc Hung, 2000). Le Vietnam est un des pays en Asie à avoir un des taux de participation des femmes à l'économie les plus élevés depuis les deux dernières décennies (World Bank, 2006).

Cependant, si les vietnamiennes réussissent autant dans le secteur informel, c'est qu'elles se retrouvent trop souvent limitées dans le secteur formel, autant du côté étatique que privé (Kaaber, 2008). Il est vrai que les opportunités de trouver un travail rémunéré apportées par la transition à l'économie de marché au Vietnam ont permis aux femmes d'augmenter leurs sources de revenus et donc d'acquérir un peu plus d'indépendance.

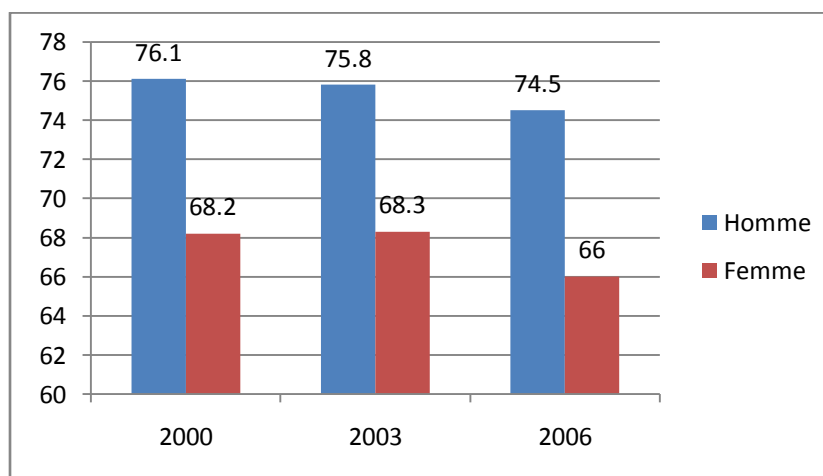
Entre les femmes, il y a des différences puisque les femmes urbaines scolarisées se voient offrir davantage de possibilités que les femmes rurales ayant beaucoup d'enfants et vivant dans des régions reculées (Tran Thi Van Anh & Le Ngoc Hung, 2000). Si le secteur privé semble de prime abord offrir plus d'opportunités de trouver un emploi, il se montre aussi beaucoup plus compétitif. En effet, être scolarisé, expérimenté et spécialisé aide à trouver un bon emploi. Pour les femmes qui n'ont jamais eu accès à l'école ni au marché du travail auparavant, en raison d'une discrimination selon le genre, il devient toutefois difficile d'entrer en compétition à ceux

qui ont toujours joui de ces privilèges. Les femmes se trouvent alors au bas de l'échelle avec des emplois mal rémunérés, difficiles, dangereux et surchargés.

Depuis les deux dernières décennies, on parle d'une féminisation de la main-d'œuvre en Asie. Ici, il faut comprendre féminisation de la main-d'œuvre non pas parce qu'il y a plus de femmes que d'hommes sur le marché du travail, malgré le fait qu'il y ait plus de femmes que jamais qui sont désormais salariées, mais plutôt parce qu'une grande part de l'économie vietnamienne est basée sur l'exploitation des femmes (Gills & Piper, 2002). Le gouvernement vietnamien ne subventionne presque plus d'industries locales et ne cesse de libéraliser les politiques économiques facilitant ainsi l'entrée des investisseurs étrangers qui désirent une main-d'œuvre bon marché et flexible. Dans les industries privées, les droits des travailleurs sont pratiquement inexistantes et les conditions de travail difficiles (Le Thi, 1995 ; Bui Thi Kim Quy, 1995 ; Tran Han Giang, 2004). Les syndicats se font de plus en plus rares, ce qui paraît contradictoire dans un pays officiellement communiste.

Selon les résultats de l'enquête sur le travail au Vietnam de 2000 - 2006, le taux de travail est de 68.6%, 68.5% et 66.1% chez les femmes en 2000, 2003 et 2006. Ce taux atteint 76.1%, 75.8% et 74.6% chez les hommes.

Figure 5. *Taux de participation au travail de la population à partir de 15 ans selon le sexe de 2000 à 2006 (%)*



Source: Ministère de Travail Invalide social 2007. Enquête sur le travail 2000-2006

Selon le rapport de l'UNESCO (cité par Tran Thi Van Anh, 2008), le taux des femmes qui travaillent au Vietnam est élevé par rapport aux autres pays. Le Vietnam est au 11^{ème} rang parmi 128 pays étudiés.

Une étude effectuée par l'Association des femmes vietnamiennes (2005)²¹ dans 11 provinces avec 4.912 sujets d'études montre que 61.5% des femmes ont un emploi rémunéré. Le taux des femmes ayant un travail augmente selon leur âge. De 15 ans à 18 ans, il y a seulement 21.2% des femmes ayant un travail rémunéré, ce taux est de 54.6% pour les femmes de 19 à 23 ans, 90.9% pour les femmes de 24 à 30 ans et 92.4% pour les femmes de 30 à 35 ans. Ce résultat est expliqué par le fait que les femmes les plus jeunes, surtout les groupes de 15 ans à 18 ans et de 19 ans à 23 ans, font encore leurs études. Pour cette raison, elles ne participent pas encore à la vie professionnelle sauf celles qui ont abandonné les études. Selon le rapport sur le développement mondial 2007, on a besoin de plus en plus d'employés qui ont le niveau d'étude supérieur comme le collège ou l'université. (Banque mondiale, 2007). Cette remarque est juste pour la réalité du marché du travail au Vietnam. Le résultat de cette étude montre aussi que le taux des femmes ayant un emploi est plus haut chez celles qui atteignent le niveau d'étude à partir de Master 1 (70.5%). Ce résultat nous explique que, plus les femmes ont une haute qualification universitaire plus leur occasion d'avoir un emploi augmente.

Au niveau du salaire, les résultats de cette recherche confirment ceux des recherches antérieures dans le monde et au Vietnam : les femmes ont toujours un salaire plus bas que les hommes dans tous les domaines de travail, dans tous les types d'emplois. En 1998, le revenu des femmes était 86% de celui des hommes. Les femmes qui travaillent dans le secteur privé gagnent 26% de moins que les hommes. Les femmes qui travaillent dans des entreprises publiques gagnent 18.5% de moins que les hommes (Office général de synthèse, 1999, cité par Tran Thi Van Anh, 2008). En réalité, le salaire des employées est toujours inférieur à celui des employés dans une même entreprise, même quand les femmes reçoivent d'autres primes, leur revenu est toujours inférieur par rapport au revenu de leurs collègues masculins et même quand elles peuvent s'adapter aux exigences de travail au même niveau que leurs collègues masculins (ILO Vietnam, 2003)²². Selon l'enquête sur l'égalité du genre en 2006, les femmes pensent que l'ancienneté au travail est la raison pour laquelle leur salaire est plus élevé que celui des

²¹ Les résultats de l'étude utilisés dans cette recherche sont fournis par Lê Ngọc Hùng (2010). Tình hình lao động việc làm của nữ thanh niên. *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới*. N° 3/2010.

²² ILO - International Labour Organization

collègues hommes, en revanche, les hommes pensent que leur capacité au travail est la raison pour laquelle leur salaire est plus élevé que celui des collègues féminins. Ce résultat est expliqué par le fait que les femmes exercent des travaux moins spécialisés que les hommes (Le Ngoc Lan, 2008). Pourtant, cet écart diminue selon la stabilité du travail. Si on compare entre les femmes, celles qui font des études supérieures atteignent un salaire plus élevé que les autres. A travers ce résultat, on peut dire que les femmes diplômées vietnamiennes appartiennent aux groupes des femmes qui sont les plus payées. On peut en déduire une forte influence de la formation sur le salaire des employées.

En ce qui concerne la nature du travail, on constate qu'il existe une disparité entre hommes et femmes. Les femmes sont nombreuses dans des domaines de travail qui demandent la résistance physique comme le textile, la couture, la transformation des produits agricoles, l'industrie légère, la santé publique et le travail social..., alors que les hommes sont nombreux dans les domaines qui demandent la technique et un grand investissement de ressources économiques comme la circulation, la télécommunication, la finance... (Tran Thi Van Anh, 2008).

En fait, les hommes sont plus nombreux que les femmes pour les emplois qui donnent une haute position sociale, ils sont plus payés que leurs collègues féminins et ils possèdent des postes de décision. Par contre, les femmes sont plus nombreuses pour des emplois qui sont moins payés, moins prestigieux et elles ont moins d'occasion de développer leur capacité au travail ou de se promouvoir (Kabeer & Tran, 2006).

En général, les études montrent que les femmes sont normalement mises aux postes inférieurs. Même dans les domaines où la plupart des salariés sont les femmes, les hommes gardent des postes supérieurs. Par exemple, les femmes sont 100% dans les écoles maternelles, 78% dans les écoles primaires, 68% dans les collèges, 56% dans les lycées et 41% dans les universités, mais la plupart des recteurs sont des hommes. Dans le domaine des sciences sociales, 45% des employés sont des femmes mais 95% des directeurs des instituts sont des hommes (Kabeer & Tran, 2006).

I.2.2. Le travail des femmes diplômées vietnamiennes

I.2.2.1. Sur la notion de diplômé

Au Vietnam, la notion de « diplômé » est comprise dans le même sens que la notion d'« intellectuel » qui désigne « *la personne exerçant un travail intellectuel et qui possède des capacités professionnelles nécessaires pour son travail* » (Hoang Phe, 2003)²³

Ou : « *Les intellectuels sont les personnes qui exercent un travail intellectuel, qui ont un niveau d'étude supérieur sur une spécialité. Ils ont la capacité de penser indépendamment, de manière créative. Ils peuvent, propager et enrichir les connaissances, créer de bons concepts et de bons matériaux pour la société* » (cité par Le Ngoc Hung, 2010). Certes, les recherches antérieures utilisent soit le terme « maîtrise », mais surtout le terme « intellectuel » pour désigner les groupes de travailleurs qui ont un diplôme universitaire.

Dans le cadre de cette recherche, la notion de « femme diplômée » est référée à celle que Tran Thi Minh Duc et al. (2010) proposent pour le contexte vietnamien. Il s'agit des femmes qui exercent un travail intellectuel, qui possèdent au moins le niveau de qualification universitaire de Maîtrise²⁴.

En ce qui concerne la classification professionnelle des diplômés, nous adoptons celle de l'Institut de Psychologie du Vietnam²⁵, selon laquelle, les diplômés sont répartis dans les six domaines de travail suivants :

- Recherche scientifique
- Enseignement
- Gestion administrative
- Commerce et service
- Art
- Technologie.

En ce qui concerne *l'origine sociale*, selon Do Thi Thach (1999), la plupart des femmes diplômées vietnamiennes sont d'origines sociales modestes. En 1992, le recensement de l'Association des femmes vietnamiennes montre que plus de 50% des femmes diplômées

²³ Traduction personnelle

²⁴ Dans le système d'éducation au Vietnam, après la sortie de l'Université pour une formation initiale (pendant quatre ans normalement), on sera nommé comme « diplômé ».

²⁵ [http://www.tamly.com.vn/home/?act=News-Detail-s-8-990 Mot so cach phan loai nghe nghiep.html](http://www.tamly.com.vn/home/?act=News-Detail-s-8-990%20Mot%20so%20cach%20phan%20loai%20nghe%20nghiep.html)

viennent de familles ouvrières ou agricoles, 39.9% de familles intellectuelles. Selon l'auteur, ce résultat s'explique par le fait que le Vietnam est un pays d'agriculture. Plus de deux tiers des vietnamiens étaient agriculteurs dans les décennies précédentes. D'autre part, ce résultat reflète la nouvelle politique appliquée au Vietnam après la révolution d'Août : tous les enfants ont droit d'aller à l'école, en dépit de leur origine sociale. C'est l'occasion pour les enfants dans des familles intermédiaires de devenir diplômés. Pourtant, l'enquête de l'Université des Sciences Sociales et Humaines à Hanoï en 1994 montre que dans les facultés en sciences sociales et humaines, 43,3% des étudiantes ont pour origine des familles intellectuelles alors que seulement 18.48% des étudiantes viennent de familles ouvrières ou agricultrices.

Au niveau générationnel, les femmes diplômées vietnamiennes se composent d'une diversité de générations. Un petit nombre de diplômées a été formé avant la révolution d'Août, certaines ont été formées dans la période contre la domination de l'empire américain, d'autres après la libération du Sud (1975).

Au plan de la formation et de la répartition dans les domaines de travail (au Vietnam), selon le rapport du Ministre des Sciences, de la Technologie et de l'Environnement, jusqu'aux années 1990, le taux des femmes selon la spécialité de formation était le suivant : 36.9% en science naturelle, 38.5% en science technique, 41.86% en médecine et pharmacie et 38.92% en science sociale. Donc, on voit un équilibre relatif des femmes dans chaque spécialité de formation. Pourtant, la répartition des femmes selon les domaines de travail ne l'est pas. 51% travaillent dans le domaine des sciences sociales, 30% dans le domaine des sciences naturelles et 19% dans les sciences techniques, médecine et pharmacie. Bien que les régions urbaines soient très étroites et très peuplées, elles attirent toujours les diplômés pour y vivre et y travailler. Dans les deux plus grandes villes du Vietnam, Hanoï et Ho Chi Minh ville, le taux des diplômés est respectivement de 19.5% et 8.8%. Les résultats de recherche de Le Ngoc Hung (2010) montrent que les diplômées vietnamiennes sont plus nombreuses dans les régions urbaines et travaillent beaucoup dans l'enseignement, surtout dans l'enseignement général et maternel, par contre, elles ne participent pas beaucoup au domaine technique.

Sur le plan du secteur économique, plus de 90% de femmes diplômées travaillent dans un secteur public. Pourtant, selon Do Thi Thach (1999), nombre de diplômées se déplacent de secteur public au secteur privé ou semi public suite au décalage de niveau de salaire entre les différents secteurs.

1.2.2.2. L'accès au monde du travail intellectuel des femmes diplômées vietnamiennes

1.2.2.2.1. Vue générale sur le contexte de travail des jeunes diplômés vietnamiens actuels

Avant de nous préoccuper du travail des femmes diplômées, nous souhaitons synthétiser le contexte de travail des diplômés vietnamiens en général. Puisque le Renouveau qui a lieu depuis 25 ans seulement, ne touche pas que les femmes mais aussi tous les jeunes dans leurs stratégies d'accès, de maintien et de développement dans le monde du travail. Au lieu d'être répartis dans les domaines de travail par l'Etat comme dans les années précédant le Renouveau, les jeunes vietnamiens actuels sont confrontés à la difficulté de se débrouiller pour trouver un travail par eux-mêmes. C'est pourquoi le travail devient la préoccupation majeure pour la plupart des diplômés, dès lors que le diplôme, malgré son importance ne leur assure pas un emploi. Au lieu d'être certains de la stabilité du travail comme dans les années précédentes, les jeunes actuels, surtout ceux qui travaillent pour le secteur privé ou semi public ont le risque de devenir chômeurs suite à des contrats à durée déterminée ou de perdre leur travail sans préavis. La concurrence dans le monde du travail devient de plus en plus sévère, surtout dans un contexte de crise économique mondiale à l'heure actuelle. Les jeunes aujourd'hui vivent sous la pression de montrer leurs capacités au travail et surtout de gagner leur vie.

Concernant **le chômage chez les diplômés**. Selon l'enquête de l'Institut de recherche sur les jeunes adultes (2005)²⁶, 70% des étudiants vietnamiens confient que leur première inquiétude est de ne pas trouver d'emploi après le diplôme. Malgré le recensement de 90% des jeunes diplômés qui trouvent un emploi, on considère que ce taux n'est pas vraiment exact. En fait, le chômage chez les diplômés est minimisé. Dès lors qu'un non diplômé ne peut pas exercer un travail intellectuel, s'il ne trouve pas d'emploi, on admet facilement qu'il devienne chômeur. Mais si un diplômé travaille en tant que serveur par exemple, on considère qu'il a trouvé un emploi, et l'on considère donc que le taux de chômage chez les diplômés n'est pas important. L'enquête sur 3.000 jeunes diplômés du projet Rosa Luxembourg à l'Université des Sciences Sociales et Humaines du Vietnam à Hanoï (2011)²⁷ montre que 73% des diplômés trouvent leur emploi après la sortie de l'Université. Dans les mêmes proportions, l'enquête du Service du

²⁶ <http://www.tienphong.vn/Gioi-Tre/19690/Tri-thuc-tre-va%C2%A0ac-mong%C2%A0that-nghiep%C2%A0.html>

²⁷ <http://danviet.vn/69117p1c28/cu-nhan-van-phai-dao-tao-lai.htm>

Travail, Invalide et Société de Ho Chi Minh ville (2010)²⁸ montre que 80% des jeunes diplômés trouvent un emploi, mais parmi eux, seulement 50% exercent un emploi correspondant à leur formation, les autres exercent des emplois précaires et visent à en changer. Toujours selon cette dernière enquête, les jeunes diplômés cherchent un emploi par des *sources d'informations de recrutement* différentes :

- Les organisations qui cherchent leurs employés dans des Universités
- Des services intermédiaires de travail
- Des moyens de communications : télévision, journal, internet
- Des proches : famille, amis, enseignants...
- Des organisations où ils ont travaillé à temps partiel quand ils étaient étudiants
- Un certain nombre de jeunes diplômés ouvrent eux-mêmes des entreprises.

En réalité, *courir après le diplôme* est un des caractères du recrutement au Vietnam. On ne peut pas nier l'importance du diplôme dans une société où le recrutement, le niveau de salaire et la promotion professionnelle sont bien influencés par le niveau de qualification universitaire. Malgré un recrutement qui attache de l'importance aux diplômés, la plupart des jeunes diplômés ne peuvent pas répondre aux attentes des recruteurs. Une fois recrutés, ils doivent être reformés de 1 à 2 ans au sein de l'organisation (Dai Duong, 2008). Ce phénomène s'explique par le fait que la formation universitaire est trop académique et loin de la pratique. De plus, les diplômés entrent dans le monde du travail normalement après avoir eu la maîtrise, sans formation professionnelle. Même pour le système d'éducation de Master 2, on n'a pas de branche de formation professionnelle²⁹. Pour cette raison, les jeunes diplômés ont beaucoup de difficultés non seulement dans la recherche d'emploi mais aussi dans les premières années au travail. Donc, bien qu'ils soient formés à l'Université, ils cherchent à remplir leur dossier de demande d'emploi par le certificat professionnel : « *Comme j'ai demandé un poste de comptable, j'ai suivi le diplôme de comptabilité, j'ai suivi en complément des cours concernant l'activité de comptable et des cours informatiques* » (entretien 2).

²⁸ http://www.dubaonhanluhcmc.gov.vn/NGHIEN-CUU-KHOA-HOC-1/VIEC-LAM-CHO-SINH-VIEN-SAU-KHI-RA-TRUONG---NHU-CAU-VIEC-LAM-CHAT-LUONG-CAO-CUA-XA-HOI-TRONG-THOI-KY-MOI.aspx#neo_content

²⁹ Il existe à l'heure actuelle la formation professionnelle dans des programmes de coopération entre les universités vietnamiennes et les universités étrangères. Mais dans le système de formation purement vietnamien, on n'a pas une formation purement professionnelle.

Posséder le diplôme universitaire n'est pas suffisant, la réalité du recrutement montre qu'il faut aussi des certificats supplémentaires d'informatique et de langue étrangère (les deux certificats les plus appréciés dans le dossier de demande d'emploi des jeunes). Force est de constater que les certificats supplémentaires deviennent le critère d'exigence des recruteurs pour les jeunes vietnamiens. Pourtant, d'une certaine manière, la présence de ces certificats est très formelle. Les posséder ne veut pas dire que les jeunes diplômés vietnamiens actuels sont performants en informatique ou en langue étrangère. Parce qu' : « ...on peut les acheter » (entretien 8) et puis, en ce qui concerne le certificat de langue étrangère (normalement de langue anglaise), les demandeurs d'emploi le préparent même si le travail ne le demande pas.

Le caractère plurisectoriel de l'économie propre au Vietnam depuis le Renouveau entraîne la reconnaissance de nouveaux acteurs économiques aux côtés de l'Etat et du secteur collectif et coopératif, ce qui ouvre aussi l'opportunité d'emplois dans différents secteurs. Malgré la réduction d'effectifs, le secteur d'Etat représente encore plus de la moitié des emplois publics en 1995 (Henaff, 2001). En fait, l'hésitation demeure chez les jeunes diplômés actuels dans **le choix du type de secteur**. Le secteur public garde toujours ses avantages avec la stabilité de l'emploi, les tâches sans pression, pas trop de concurrence dans l'environnement de travail, et surtout, des horaires de travail pas trop contrôlés comme dans les autres secteurs. On considère toujours que le secteur public (et surtout pour les domaines de travail de la « gestion administrative » et de la « recherche ») convient surtout aux femmes, il leur permet d'avoir du temps libre pour s'occuper de la famille³⁰.

On se représente les entreprises privées ou les entreprises à capitaux étrangers quant à elles, comme des espaces d'opportunités professionnelles, de promotions liées aux capacités personnelles, de salaire élevé, de créativité dans un environnement dynamique, de responsabilité des employés. Pourtant, leurs inconvénients sont aussi considérables : la concurrence est sévère, la pression au travail est importante et l'instabilité de l'emploi pour les personnes qui ne peuvent

³⁰ Tran Thi Ngoc Duyen et Cao Hao Thi (2010) proposent 8 facteurs qui poussent les travailleurs à choisir le secteur d'Etat : (1) l'occasion de formation continue et de promotion, (2) la notoriété de l'organisation, (3) le niveau de salaire, (4) la façon de payer les employés, (5) la politique et l'environnement de l'organisation, (6) la correspondance entre l'organisation et l'employé, (7) les sources d'information de recrutement et (8) les influences des proches. Néanmoins, le secteur public connaît aussi des inconvénients comme le bas salaire, le mécanisme de gestion qui s'appuie abusivement sur son autorité, l'organisation du travail de façon familiale, la préférence pour les personnes connues par l'employeur qui influence la promotion des employés... Or, le résultat d'une étude de Nguyen Thi Lan (2008) montre que deux tiers des parents désirent que leurs enfants travaillent dans le secteur public. Le choix de ce secteur est considéré comme un choix de sécurité pour une vie stable.

pas montrer leurs capacités professionnelles. Selon l'enquête « Etudiants et orientation professionnelle en 2011 »³¹ sur 925 étudiants, environ 70% veulent travailler pour des organisations à capitaux étrangers en raison du haut niveau de salaire que ces organisations peuvent payer aux employés. Dans les forums pour l'emploi, la plupart des étudiants, des jeunes diplômés, déposent leur dossier dans les grandes entreprises prestigieuses sans s'inquiéter du fait de savoir s'ils peuvent répondre aux exigences des recruteurs (Huong Tra, 2010).

Bien évidemment, le choix du type de secteur n'appartient vraiment qu'aux jeunes ayant obtenu une mention « excellent » à leur diplôme et qui peuvent montrer leurs autres capacités au cours de l'entretien de recrutement (la responsabilité, le sérieux, la capacité d'apprentissage...), ou aux jeunes qui ont d'autres soutiens (les parents ont des relations et des ressources économiques pour leur assurer un travail). Pour la plupart des jeunes, avoir un emploi, surtout celui qui correspond à leur spécialité et leur espoir, est déjà un rêve, quel que soit le type de secteur.

Le revenu mensuel des jeunes diplômés vietnamiens est très différent selon leur domaine de travail et leur type de secteur économique. Les métiers dans le domaine financier et commercial offrent toujours un haut salaire, surtout pour les employés travaillant dans les banques. Selon la proclamation en 2012³², le revenu moyen des employés dans une grande banque vietnamienne est 22.4 millions³³ de dongs par mois (7 fois plus par rapport au salaire mensuel d'un master travaillant en tant qu'enseignant à l'Université). Le revenu le plus bas dans les plus petites banques atteint 6 millions de dongs par mois, ce qui est toujours plus élevé que le salaire dans beaucoup d'autres domaines et surtout par rapport à celui du secteur public. En fait, la plupart des fonctionnaires et des employés dans les petites entreprises ne peuvent pas vivre avec leur salaire, surtout dans les grandes villes où la vie est très chère avec beaucoup de frais concernant le transport, la nourriture et le logement pour ceux qui viennent de la campagne, des autres régions. Pour prendre un exemple, un couple de jeunes diplômés fonctionnaires à Hanoï, avec le salaire total de 6 millions de dongs par mois, doit payer environ 2 millions de dongs pour le logement, 3 millions de dongs pour la nourriture. Il leur reste seulement 1 million de dongs pour l'essence et les frais personnels. Bien évidemment, ils ne peuvent pas se débrouiller avec ce niveau de salaire, surtout quand ils ont un enfant. Pour cette raison, on pense que « le modèle

³¹ Journal le Travail, No 296/2011, p. 2

³² <http://vef.vn/2012-02-07-cac-nghe-thu-nhap-khung-nhat-tai-viet-nam>

³³ 882,44 euro (selon l'échange le 11 août 2012)

idéal » pour une jeune famille, c'est que le mari travaille dans le secteur privé ou semi public pour gagner plus d'argent et que la femme travaille dans le secteur public pour avoir du temps pour s'occuper de la famille.

Le fait que le salaire n'assure pas la survie est, selon nous, une des raisons qui amène à l'***exercice de plusieurs emplois en même temps*** - un phénomène très marquant dans le contexte de travail au Vietnam. Ce phénomène s'est développé depuis les années quatre-vingt-dix. Face à l'augmentation du coût de la vie, les fonctionnaires (et aussi les autres travailleurs) ont cherché à diversifier leurs sources de revenu en fonction de leur position, de leurs capacités ou de leurs réseaux³⁴. Ces stratégies de diversification peuvent prendre trois formes : la recherche de ressources supplémentaires dans le cadre de l'emploi, la recherche de travail hors du service et dans un domaine de compétence différent. Le Code du travail a en effet légalisé la possibilité pour les fonctionnaires de cumuler les emplois (Henaff, 2001).

Actuellement, il n'y a pas encore d'enquête concrète sur cette question chez les jeunes diplômés à notre connaissance. Mais l'observation de faits courants nous montre que plusieurs diplômés effectuent deux emplois en même temps. Bien évidemment, leur emploi principal est dans l'organisation à laquelle ils appartiennent officiellement et ils exercent un autre emploi pour d'autres organisations supplémentaires. Ce deuxième emploi peut concerner ou non leur travail officiel. Par exemple, une enseignante à l'université travaille pour des organisations non-gouvernementales pour des projets qui demandent la spécialité liée directement à son travail officiel. Mais un cadre administratif peut devenir collaborateur pour des journaux. Selon nous, ce fait est dû à la non-correspondance directe entre la spécialité de formation de certains jeunes diplômés et l'activité professionnelle qu'ils ont pu trouver.

Au Vietnam, on sait particulièrement que les vietnamiens ne vivent pas grâce au salaire mais grâce aux revenus en dehors du travail officiel, surtout pour les fonctionnaires : « *Je rêve toujours que je suis riche et que je n'ai pas à travailler en dehors de la fac... que je vais avoir du temps pour lire, faire des recherches et écrire des articles scientifiques... Je n'ai pas à penser au travail en dehors de la fac pour gagner ma vie... Je travaille en même temps au journal parce que j'ai besoin d'argent. C'est pour cette raison que je voudrais quitter ce travail si je devenais riche* » (entretien 6, enseignante à l'Université). Le bas salaire est aussi la raison pour laquelle,

³⁴ Pendant ces années, c'était peut-être des enseignantes qui cherchaient d'autres revenus par le tricotage des pulls à la maison, des cadres qui ouvraient un kiosque à journaux ou un bazar le soir...

les personnes à haute qualité professionnelle refusent de travailler pour l'Etat, elles cherchent leurs opportunités dans des organisations étrangères pour gagner mieux. Au contraire, les fonctionnaires trouvent leurs intérêts dans le fait de pouvoir profiter de leurs relations construites grâce à leur emploi officiel, et surtout de la gestion relâchée, pour servir à l'emploi supplémentaire. C'est difficile de dire quel est l'emploi qui les nourrit, pourtant, on peut affirmer que ce phénomène est dû au besoin de gagner de l'argent, surtout quand la loi ne l'interdit pas. Or, cette question touche non seulement les jeunes diplômés mais tous les travailleurs vietnamiens, dès lors que leur condition de travail et personnelle le leur permet.

Le changement de travail des jeunes diplômés est aussi un des phénomènes marquants dans le contexte de travail au Vietnam. Ce changement a un double sens. Le premier concerne plutôt une discontinuité dans le parcours professionnel des jeunes. Ce cas touche les femmes plus que les hommes et les femmes dans le secteur privé et semi public plutôt que celles dans le secteur public. Ainsi, des entreprises demandent aux demandeuses d'emploi de s'engager à ne pas accoucher au cours des 2 à 3 premières années de travail (ce qui ne l'est jamais dans des établissements publics). Les femmes qui violent cet engagement doivent quitter leur travail même si elles ne le veulent pas. Ou bien, quand l'organisation a des difficultés qui amènent une réduction d'effectifs, ce sont ces femmes qui sont les premières licenciées. Ce que nous appelons un « changement forcé ».

Le deuxième changement résulte d'un choix volontaire des employés. Dans ce cas, la nature du changement prend deux formes, le changement d'organisation et le changement de travail. ***Le changement de travail*** est bien observé chez les jeunes diplômés qui, après la sortie de l'Université ne trouvent pas un emploi correspondant à leur formation, à leurs capacités. Rappelons que selon les études antérieures, seulement la moitié des 80% des diplômés trouvant un emploi après la sortie de l'Université, exercent un emploi correspondant à leur formation. Les autres acceptent un travail en attendant une autre occasion de travail qui leur convienne mieux : « *Après leur diplôme, de nombreux étudiants acceptent un emploi quelconque. Ils travaillent pendant 2 ou 3 ans pour avoir des expériences, même si ce ne sont pas des expériences dans leurs spécialités. Puis, ils cherchent un autre emploi qui corresponde à leur formation* » (entretien 4). Quant au ***changement d'organisation***, cela touche plutôt les plus jeunes diplômés dans le monde du travail. La plupart des entreprises actuelles exigent des demandeurs d'emploi d'avoir au moins un an d'expérience professionnelle. Cette condition peut décourager tous les

nouveaux diplômés. Pour cette raison, ils acceptent au début un travail dans une toute petite entreprise, après une ou quelques années, ils vont chercher des opportunités dans des grandes entreprises. Mais le changement d'organisation peut toucher aussi des diplômés qui ne sont plus contents de leurs conditions de travail. Les raisons sont très diverses. Ce peuvent être les mauvaises relations au travail, le bas salaire, les conditions de l'organisation... : « *J'ai quitté la 1^{ère} compagnie parce que l'environnement de travail n'était pas bon et ne me convenait pas. Je n'arrivais pas à être en harmonie avec mes collègues... Et puis, je ne convenais pas à mon chef... La 2^{ème} compagnie était trop jeune... mon salaire était bas, le matériel de cette compagnie n'était pas bon... Mon salaire dans la 3^{ème} compagnie était très élevé, et bien sûr, ma responsabilité pour le travail était plus importante... mais la direction de cette compagnie n'était pas bonne. On ne respectait pas les employés. Quand les employés étaient encore utiles pour la compagnie, ils étaient bien respectés. Mais quand ils ne pouvaient plus s'adapter à la demande de la compagnie, on cherchait à les licencier sans hésitation...* » (entretien 9).

Enfin, il faut signaler qu'au Vietnam, actuellement, **la spécialisation** (ou la qualification) au travail est encore très faible. Bien que la société estime hautement le diplôme, la formation ne s'adapte pas aux exigences du travail. De plus, les diplômés peuvent travailler dans des domaines très différents de leur spécialité. Par exemple, un diplômé de littérature travaille en tant que consultant psychologique, un diplômé de construction travaille pour la gestion des ressources humaines... Or, les jeunes ont une certaine liberté dans leurs activités professionnelles, autrement dit, il n'y a pas de contrôle sur ces activités. Pour prendre un exemple, un diplômé de psychologie, quelle que soit sa spécialité en psychologie sociale ou en psychologie du développement et le niveau de qualification universitaire de maîtrise, après la sortie de l'université, peut ouvrir un centre privé de consultation psychologique. Ce fait provoque chez les jeunes diplômés l'illusion de leurs capacités de travail (bien que la formation pratique soit très rare dans les Universités) - une titulaire d'une maîtrise en architecture se considère comme architecte bien qu'elle soit en réalité plutôt technicienne de l'architecture : « *Dans les 4 compagnies, j'ai travaillé en tant qu'architecte* » (entretien 9, maîtrise en architecture). Autrement dit, le titre professionnel n'est pas encore protégé dans le monde de travail au Vietnam. Pour cette raison, nous considérons que les travailleurs vietnamiens n'ont pas encore une représentation professionnelle (au sens de comprendre des exigences, la nature du travail) ce qui influence bien leurs conduites au travail. La représentation du travail qu'ils ont, se limite au

fait d'avoir un diplôme pour répondre au recrutement. Une fois diplômé, ils cherchent leurs opportunités dans les établissements où ils sont acceptés quel que soit le domaine de travail : « *Je pense que la formation au Vietnam, dans tous les spécialités, fournit seulement des connaissances de base, même dans les grandes et prestigieuses universités. Mais un point commun c'est qu'on peut travailler dans différents domaines qui ne correspondent pas à sa formation universitaire* » (entretien 10).

1.2.2.2. Jeunes femmes diplômées vietnamiennes dans le monde de travail

Les jeunes femmes diplômées vietnamiennes sont plongées, bien évidemment, dans toutes les situations de travail des diplômés au Vietnam que nous venons d'évoquer. Actuellement, les femmes atteignent 42% des diplômés vietnamiens. Elles participent aux différents domaines comme les Sciences Sociales et Humaines, les Sciences Naturelles, la Technologie, l'Art, la médecine et aussi dans des domaines, depuis longtemps, considérés comme masculins, comme l'industrie, la diplomatie, le commerce extérieur... Selon T. Hoang (2010, cité par Tran Thi Minh Duc, 2010), au Vietnam, 64% des femmes travaillent dans le domaine de l'éducation et de la formation ; 57.8% dans les Sciences Sociales et Humaines ; 46.2% dans le Journalisme. D'autres domaines comme la communication, la technologie, la construction, l'architecture et la défense nationale les attirent moins.

Selon la recherche de l'Association des femmes vietnamiennes (2005), les femmes diplômées ont un emploi plus stable par rapport aux femmes qui ne suivent pas les études supérieures (83.2% par rapport 15.6%). Au niveau de l'âge, le taux des femmes qui ont un emploi stable est plus haut chez les femmes plus âgées : 63.7% chez les femmes de 24 à 30 ans, 41.1% chez les femmes de l'âge de 19 à 23 ans et 24.2% chez les femmes de 15 à 18 ans.

Selon le rapport de l'Office général de synthèse (2007), 8.7% des femmes diplômées sont au chômage par rapport à 6.0% chez les hommes. Le chômage chez les diplômés, selon Tran Thi Minh Duc et al., (2010), ne se manifeste pas seulement par le fait qu'ils ne trouvent pas d'emploi après la sortie de l'université, mais il s'exprime aussi par différents aspects. Ils exercent des emplois qui ne correspondent pas à leur spécialité, ils exercent en même temps plus d'un emploi mais ils n'ont pas de responsabilité concrète dans leur travail, ils exercent un emploi qui correspond à leur spécialité mais ils n'ont pas d'occasion de faire des tâches professionnelles (par exemple, ils sont recrutés en tant que cadre de commerce mais dans les premiers mois, ils ne

font que des tâches administratives comme rédiger des textes) ou bien ils font un travail qui ne correspond pas à leur compétence et à leur formation. Jusqu'à maintenant, il n'y a pas encore d'études qui montrent clairement le fait et les raisons d'exercer des emplois qui ne correspondent pas à la formation des diplômés. Pourtant, on peut le constater facilement dans des entreprises, des organisations. Le travail que les diplômés exercent est tellement différent de ce qu'ils ont reçu comme formation à l'université.

Si les femmes en général peuvent entrer dans la vie professionnelle très tôt (au Vietnam, on a fixé l'âge du travail à partir de 15 ans), les femmes diplômées la commencent un peu plus tard suite à la durée des études à l'université. Normalement, les filles vont entrer à l'université à l'âge de 18 ans pour une formation au minimum pendant quatre ans. La formation peut durer pendant cinq ou six ans. Cela dépend de chaque université et de chaque spécialité, mais aussi de chaque étudiant. Donc, les femmes diplômées, normalement, vont entrer dans la vie professionnelle vers l'âge de 22 ans (sauf les femmes qui ont trouvé un emploi considéré comme le premier emploi officiel quand elles étaient étudiantes). Si elles ne travaillent pas tout de suite après le diplôme de maîtrise mais continuent pour le Master 2 (volontairement ou comme un choix en attendant l'occasion de trouver un emploi), l'âge d'entrée au travail pour elles sera encore plus tard. C'est le même cas pour les hommes diplômés. Pourtant, l'âge de la retraite pour les femmes est de 55 ans³⁵, qu'elles soient diplômées ou non, tandis que les hommes sont à la retraite à 60 ans.

D'après Tran Thi Minh Duc (2010), les femmes diplômées sont formées dans tous les domaines. En sciences sociales et humaines, le taux entre homme et femme est égal. Mais les hommes sont plus nombreux en sciences naturelles et sciences techniques. Par contre, les

³⁵ Sauf dans des universités, si les femmes atteignent le titre de Professeure associée ou Professeure, elles peuvent prolonger le contrat de travail jusqu'à 60 ans (et jusqu'à 65 ans pour les hommes). Autour de l'âge de retraite des femmes, il y a beaucoup de discussions. La première idée protège cet âge de retraite en raison du fait que les femmes ont une mission sacrée d'être épouse et mère dans la famille. C'est dire qu'elles doivent prendre en charge les travaux domestiques et s'occuper de leur mari, de leurs enfants. Ces missions sont considérées comme les plus importantes dans la vie des femmes. Le fait d'être à la retraite 5 ans plus tôt par rapport aux hommes leur permet de se reposer. La deuxième idée - contre cet âge de retraite - considère que cela exprime une inégalité dans le travail entre les hommes et les femmes. On le regrette pour les femmes diplômées, et surtout diplômées à haute qualification universitaire, parce que la retraite à cet âge gaspille leur capacité de travail. Par exemple, les femmes qui travaillent dans des universités ou des instituts de recherche, ont fait au moins 10 ans d'études pour arriver en master 1 et aller jusqu'au doctorat. Le mariage et la naissance des enfants (normalement 2 enfants) leur prennent au moins 6 ans. A l'âge de quarante-cinquante ans, quand leurs enfants grandissent et deviennent plus autonomes, elles peuvent diminuer le temps consacré à la famille, pour les enfants, et peuvent se concentrer plus sur le travail, mais elles sont alors tout près de la retraite. On voit qu'au niveau du droit du travail, un homme ouvrier, sans devoir investir autant de temps, d'énergie, de ressources économiques pour les études qu'une femme diplômée, peut travailler plus longtemps qu'elle.

femmes sont plus nombreuses en sciences économiques. Bien qu'elles soient formées dans une diversité de domaines, on voit une discrimination de genre dans le recrutement. En citant 1000 annonces de recrutement des diplômés, parues sur un site de travail au Vietnam (le Vietnamworks), Tran Thi Minh Duc (2010) trouve qu'il y a 16% des organisations qui annoncent privilégier le genre des candidats selon le caractère du travail. Les emplois ou postes de travail comme ingénieur informatique, cadre économique, chef du bureau, directeur, assistant de gestion des ressources humaines... sont fixés pour les candidats masculins. Tandis que les emplois ou les postes qui sont déterminés pour les femmes sont : assistante ou secrétaire pour directeur, employée de service clientèle, comptable, employée des affaires administratives... Selon l'auteur, ces 1000 annonces de recrutement montrent un stéréotype de genre dans le recrutement. Pour chaque poste ou chaque type d'emploi, on fixe par avance le sexe des candidats. On voit que cette réalité diminue l'occasion de trouver un emploi correspondant à la capacité, à l'espoir non seulement des femmes mais aussi des hommes. Mais dans tous cas, ce sont les femmes qui subissent le plus d'inégalité dans le recrutement. De plus, l'auteur se pose la question sur l'objectivité des 84% des annonces qui ne fixent pas le sexe espéré du candidat. Selon elle, il n'y a pas autant d'occasion pour les femmes que pour les hommes même quand leurs dossiers sont égaux pour tous les critères. C'est parce qu'ils entretiennent des conceptions le plus souvent très essentialistes à l'égard des qualités dites féminines qui ne les intéressent pas, et masculines, qu'ils cherchent, que les employeurs écartent les femmes d'un très grand nombre de secteur d'emploi. Et le refoulement des candidatures féminines s'exprime dans toutes les étapes du processus d'embauche : (1) de la présentation des critères d'engagement en termes évoquant davantage des compétences dites masculines que féminines (Gorman & Elizabeth, 2005) ; (2) des interviews de recrutement qui font également apparaître des biais discriminatoires à l'égard des femmes (Malochet, 2007) (le plus souvent, lorsqu'il s'agit des cadres, les commentaires qui soulignent la féminité, auraient plutôt tendance à porter préjudice aux candidatures) ; (3) aux méthodes de recrutement qui peuvent fortement défavoriser les éventuelles candidates.

Le préjugé de genre dans le recrutement renforce la croyance même chez les femmes d'une division sexuelle du travail. Parmi nos sujets d'entretien, à côté des femmes qui pensent que les femmes peuvent exercer tous les types de travail normalement réservés aux hommes, les autres pensent qu'il vaut mieux respecter la division sexuelle du travail : « *Je pense qu'il y a des*

emplois qui sont favorables pour les femmes comme réceptionniste, cadre de marketing, secrétaire... parce qu'elles sont délicates. Si je recrutais pour ces emplois, je choisirais des femmes. Mais pour des emplois avec une grande pression, il vaut mieux choisir des hommes » (entretien 4). En dehors des raisons concernant les caractéristiques associées à chaque genre, certaines pensent qu'il vaut mieux limiter les employées pour des raisons très « vietnamiennes » : *« Si j'étais recruteuse, j'embaucherais seulement des hommes... Ensuite, quand ils ont des relations extra conjugales avec leurs collègues féminines, ils sont vite pardonnés et cela n'influence pas beaucoup leur travail. Tandis que si les femmes ont des histoires d'amour, les dirigeants doivent s'en occuper. Je pense qu'il vaut mieux limiter les femmes au travail »* (entretien 8).

1.2.2.3. Femmes diplômées vietnamiennes et notion de la famille

Choisissant les femmes comme population de recherche, il nous semble très important d'aborder la notion de vie familiale chez les femmes vietnamiennes. La famille est toujours considérée comme une part importante (voire la plus importante) par les femmes vietnamiennes. Les résultats de la recherche sur les intellectuels du Vietnam³⁶ (2009) montrent qu'« avoir une famille heureuse » est le premier désir des 43.3% des femmes intellectuelles. Dans la culture vietnamienne, la réussite d'une femme est mesurée tout d'abord par le bonheur familial. Les femmes ayant une carrière professionnelle bien développée mais sans une famille heureuse (pas de mari, divorcée ou séparée, les enfants ne sont pas sages) reçoivent souvent un désaveu critique des autres et ne sont pas considérées vraiment comme « ayant réussi ». De plus, on considère implicitement qu'une femme qui a une bonne carrière professionnelle ne peut pas éviter la séparation conjugale, ou une vie conjugale pas heureuse au moins. Pour cette raison, la réussite professionnelle d'une femme entraîne des doutes dans l'entourage sur sa propre famille : *« Quand on voit une femme manager, on va poser des questions concernant sa famille, son mari, ses enfants »* (entretien 4). Autrement dit, la famille prend toujours une valeur importante dans la vie privée et influence grandement la vie professionnelle des femmes. Comme le confie une docteure vietnamienne formée aux Etats-Unis : *« ...Dans la culture vietnamienne, toutes les femmes mettent au premier rang le rôle d'épouse et de mère »* (Tran Thi Minh Duc & al., 2010).

³⁶ Projet de recherche « *Potentialité des intellectuels vietnamiens dans les domaines de la vie* » (2009), KX.03.22/06-10. Université des Sciences Sociales et Humaines du Vietnam à Hanoï.

Des enquêtes sociologiques montrent que s'il faut choisir entre la famille et la carrière professionnelle, les femmes diplômées vietnamiennes choisissent normalement la famille. Elles acceptent de « sacrifier » leur carrière au sens de diminuer l'investissement au travail pour pouvoir bien s'occuper de la famille et que leur mari puisse se concentrer sur la leur (Le Thi Quy, 2010). Pour elles, atteindre une carrière développée ou devenir dirigeante, si elles l'atteignent, c'est très bien mais sinon, cela leur est égal. Mais leur devoir le plus important, c'est bien faire pour avoir une famille heureuse. Selon l'auteur, c'est la raison pour laquelle la plupart des femmes sont tourmentées par la « grande question de la vie » : la carrière ou la famille. Comme le remarque Desplanques (1993) : « *Puisque des charges familiales trop importantes sont difficilement compatibles avec une carrière ou même simplement l'exercice d'un emploi, les femmes sont amenées à choisir : donner priorité à la vie familiale ou à la vie professionnelle* ». C'est dire qu'avoir un certain équilibre entre le travail et la famille pour les femmes vietnamiennes est difficile, et cela semble plus difficile dans une société où on apprécie bien les valeurs familiales et le rôle des femmes dans la famille.

Les recherches vietnamiennes sur cette question montrent qu'il y a deux tendances de solutions. La première, les femmes diminuent l'investissement au travail pour la famille. Les femmes qui choisissent cette solution acceptent une carrière normale, abandonnent leurs occasions dans le travail pour avoir du temps pour la famille : « *Pour moi, la famille est toute ma vie. Pour cette raison, après avoir obtenu le Master 2 avec mention excellente, j'ai été sélectionnée pour le doctorat. Mais je ne le voulais pas. Je voulais prendre du temps pour m'occuper de mes enfants pour que mon mari puisse se concentrer sur son travail et atteindre un haut niveau de statut hiérarchique* » (Tran Thi Minh Duc, 2010). Ou bien, elles acceptent de limiter leur ambition pour achever leurs devoirs familiaux : « *Chef de bureau, c'est suffisant pour moi. Plus on est à un poste élevé, plus on doit assumer de responsabilités. J'ai encore ma famille, mon fils. Mon fils est de plus en plus grand et il a besoin de mes soins* » (entretien 1).

Pour les femmes qui choisissent la deuxième solution, c'est-à-dire, s'investir au travail, elles assument la charge d'un double rôle en même temps : le rôle familial et le rôle professionnel : « *Je pense que pour une femme, il faut tout d'abord s'occuper correctement de sa famille. On ne peut bien travailler que si la famille est bien prise en charge. Pour cette raison, il y a des moments où je ne me permets pas d'être malade ou fatiguée. Parce que si je suis malade, je ne sais pas où tout cela ira ? Je suis presque prise 24 heures sur 24... Jusqu'à maintenant, je*

ne sais pas comment j'ai passé toutes ces difficultés et pu tout faire en même temps » (entretien 1). C'est dire que le prix pour un bon maintien de la famille et de la carrière est considérable. En réalité, il y a des femmes dont la réussite professionnelle est changée par le bonheur familial.

A contrario de l'image selon laquelle, derrière un homme réussi est une femme (qui arrange bien la famille pour que son mari puisse se concentrer sur le travail), au Vietnam, on dit que derrière une femme réussie, c'est une famille à charge. Actuellement, pour chaque émission de télévision ou pour chaque article de journal où on présente et chante une femme qui réussit professionnellement, on la chante aussi dans le rôle de « général de l'intérieur ». Ces femmes sont toujours présentées comme quelqu'un, malgré sa surcharge de travail, qui n'oublie jamais son rôle d'épouse et de mère. La société et la culture vietnamienne enchantent toujours les femmes avec le slogan : « *Femmes vietnamiennes, fortes au travail, entreprenantes dans la famille* »³⁷ sans marquer que cela fait porter sur leurs épaules un double rôle qu'il leur est difficile d'assurer. Donc, quoi qu'elles deviennent, le maintien de la norme traditionnelle pour une femme est bien apprécié.

Comme les femmes partout dans le monde, les femmes diplômées vietnamiennes sont toujours plus attachées aux tâches domestiques que les hommes. En fait, on considère que les hommes peuvent bien investir leur travail parce qu'ils ne sont pas trop attachés au « devoir familial » comme les femmes. Alors que chez ces dernières, le temps de travail est divisé par des tâches différentes, y compris les tâches professionnelles et familiales. Elles ne peuvent donc pas se concentrer vraiment sur le travail. Logiquement, une fois que les femmes participent au développement économique de la famille, il faut que leur mari augmente le temps pour la famille. Mais l'étude de Robinson (1997, cité par Tran Thi Minh Duc & al., 2010) montre que le temps que les maris réservent aux tâches domestiques et aux enfants ne dépend pas du fait que leur femme a un travail rémunéré ou pas. C'est dire en dépit de ce qu'elles font, le ménage est toujours le devoir des femmes. Ainsi, bien que les résultats affirment la diminution du temps pour les tâches domestiques chez les femmes diplômées, elles prennent normalement 3 heures de plus par rapport à leur mari, soit 317.1 minutes par jour (Tran Thi Minh Duc & Le Thi Thanh Thuy, 2010). Ce taux de répartition des tâches domestiques ressemble à celui d'autres pays dans le monde où « *un homme travaillant à plein temps passe en moyenne 10 heures par semaine au travail domestique, une femme dans une même situation plus de 30 heures* » (JCR-RED, 2006).

³⁷ « *Phụ nữ Việt Nam, đảm việc nước, giỏi việc nhà* » - traduction personnelle.

Hajjar (1995) montre que : « *L'activité professionnelle de la femme a un impact inégal non seulement sur ses activités en d'autres domaines mais aussi sur les différentes sphères d'activités de son conjoint* ». Pourtant, selon Tran Thi Minh Duc (2010), dans la société vietnamienne, le fait que les hommes ne prennent pas beaucoup de temps pour les tâches domestiques est supporté implicitement par les femmes. Parce que les femmes, y compris des diplômées, ont tendance à bien estimer le travail de leur mari même si elles travaillent à plein temps et gagnent autant que leur mari. Ainsi, l'entretien avec des femmes mariées nous apprend que : « *Les femmes, une fois qu'elles se sont mariées, la plupart accordent la priorité à leur famille. En général, les femmes consacrent beaucoup de temps pour la famille, de plus, elles privilégient la carrière de leur mari plus que la leur, pour cette raison, elles sont souvent découragées dans le travail* » (entretien 2). D'un autre côté, Tran Thi Minh Duc (2010) pose en même temps la question de savoir si toutes les femmes sont empêchées par les tâches domestiques pour investir le travail ? En réalité, il existe des femmes qui maintiennent la prise en charge du rôle familial comme un mécanisme pour cacher leur « contentement de leur sort » et leur « moindre intérêt » dans l'activité professionnelle. L'auteur cite des exemples : « *Les femmes qui prennent un vif intérêt à la vie professionnelle vont nuire à la relation émotionnelle avec leur mari, elles n'auront pas peut-être du temps pour se faire belle, et ce sera la raison pour laquelle leur mari cherchera une maîtresse. A quoi ça sert, le haut diplôme ?* ».

Les recherches montrent que les femmes vietnamiennes sont peut-être plus égales à leurs époux quant aux décisions économiques concernant le bien-être familial, mais les tâches ménagères demeurent apparemment uniquement le devoir des femmes (Franklin, 2000 ; Tuyet, 2005, cité par Gauthier, 2009). La situation devient plus dure pour les femmes qui travaillent dans le domaine de la recherche scientifique. Parce que leur travail ne termine jamais après 8 heures au bureau mais elles doivent réfléchir et travailler encore à la maison. Pour cette raison, le ménage leur devient un vrai fardeau. Dans une recherche du Centre de recherche sur les femmes (2000), les femmes scientifiques - sujets de recherche, montrent que pour atteindre une carrière scientifique équivalente à celle des hommes, les femmes doivent investir 2 fois plus par rapport à leurs collègues masculins. Pour les femmes célibataires, bien qu'elles ne prennent pas du temps pour les tâches domestiques, la conscience des devoirs familiaux existe toujours : « *Il n'y a pas seulement le travail dans la vie. Il faut penser aussi à la vie privée. J'espère que dans un temps proche, je serais plus libre. Mais en regardant mon travail actuel, je ne veux pas me marier bien*

que mon mariage s'approche bientôt. J'ai peur de ne pas pouvoir bien travailler après le mariage » (entretien 4).

Les études au Vietnam sur les femmes diplômées montrent que la famille est, d'une part la motivation, mais d'autre part le fardeau pour le développement de carrière chez les femmes (Tran Thi Van Anh, 2010 ; Tran Thi Minh Duc, 2010). Selon leur évaluation, les tâches domestiques sont la raison principale qui empêche leur carrière. On voit une réalité selon laquelle, les hommes, en tant qu'employeurs exigent que leurs employées privilégient leur travail, mais, en tant que mari, nombre d'entre eux n'acceptent pas que leur femme prenne trop de temps pour le travail et néglige ses devoirs familiaux. Comme le dit le mari d'une jeune enseignante : *« Je ne t'empêche pas de suivre les études supérieures mais je n'accepte pas que cela influence tes devoirs familiaux, que tu cherches notre enfant tantôt à bonne heure, tantôt en retard. Je me suis marié pour avoir une épouse et pas pour avoir une personne à haute qualification universitaire. Il y en a déjà trop dans cette famille »* (cité par Tran Thi Minh Duc, 2010).

Il semble en effet de plus en plus complexe de gérer le fait d'être une femme moderne qui gagne sa vie tout en conservant les valeurs traditionnelles chères à la société vietnamienne, soit celles d'être une bonne mère de famille et une bonne épouse. Mais en réalité, il y a des femmes qui peuvent le faire. En général, elles affirment l'importance du soutien de la famille, surtout de leur mari pour leur carrière. C'est le facteur principal pour la réussite au travail (Tran Thi Van Anh, 2010). Sans soutien et sympathie du mari, c'est très difficile pour les femmes de développer leur carrière, sinon, elles doivent travailler deux fois plus pour pouvoir en même temps, bien réaliser les tâches professionnelles et les devoirs familiaux : *« Mon mari ne veut pas que je travaille, surtout que je rentre tard. Si j'ai une mission en dehors d'Hanoï, il vient avec moi. En fait, il ne veut pas que je travaille. Pour cette raison, j'ai beaucoup de difficultés. En même temps, il ne partage pas avec moi le travail domestique. Il ne s'occupe pas de notre fils. Je dois tout faire tout en étant très occupée par mon travail. Je dois faire beaucoup d'efforts »* (entretien 1). Cette réalité explique le conseil des femmes diplômées de génération précédente pour les jeunes femmes actuelles de bien choisir un mari qui est prêt à partager le fardeau familial avec sa femme et qui a suffisamment de confiance pour accepter la réussite professionnelle de sa femme. En réalité, les femmes ne peuvent investir leur travail que si elles ont des soutiens de leur famille, surtout de leur mari. Sinon, le coût de la réussite professionnelle est parfois très cher.

I.3. SYNTHÈSE

Quel est l'apport de ce regard de l'évolution des contextes socio-économiques de la formation professionnelle et de l'emploi et du travail des jeunes diplômées vietnamiennes ?

Dans ce premier chapitre, la revue de question théorique sur la constitution et l'évolution du groupe social des diplômées vietnamiennes et leur condition d'accès au travail nous a fourni des éléments pour répondre aux questions initiales du chapitre. Nous apprenons que le groupe social des femmes diplômées vietnamiennes a été développé après la réussite de la Révolution d'Août en 1945 ; que les jeunes femmes diplômées vietnamiennes à l'heure actuelle se confrontent à une transition de l'économie et de l'emploi du pays qui leur pose des questions d'insertion professionnelle que les « anciens » diplômés ne connaissaient pas. Cela offre des opportunités mais constitue aussi un défi qu'elles doivent surmonter dans leur accès au monde du travail. Opportunités parce qu'elles ont la liberté dans leur choix d'insertion professionnelle au lieu d'attendre et d'être soumises à la répartition de l'Etat. Mais aussi défi dans la mesure où la situation socioéconomique actuelle leur demande de montrer leurs capacités pour pouvoir être acceptées au travail, pouvoir maintenir et développer leur travail. Elles doivent donc, développer des stratégies pour répondre à cette transition de l'économie et de l'emploi. Or, dans leur processus de socialisation, elles peuvent se confronter aux contradictions entre leurs propres valeurs, aux normes ambiantes, aux différentes attentes de rôles, personnelles et sociales, qu'elles doivent mettre en balance. Nous percevons le rôle du milieu socioculturel auquel elles appartiennent dans l'orientation de leurs conduites au travail.

Il convient maintenant de se redemander :

- Quels sont les facteurs objectifs qui peuvent influencer les conduites de socialisation au travail des femmes diplômées vietnamiennes ?
- Quelle part, peuvent jouer les processus de significations accordées au travail, et les représentations de rôles, dans leurs conduites au travail ?

Ces interrogations nous invitent à chercher des explications dans l'analyse des résultats que nous présenterons dans notre troisième partie.

CHAPITRE II : SOCIALISATION DES FEMMES PAR LE TRAVAIL ET AU TRAVAIL DANS LE MONDE

Dans le chapitre précédent, nous avons vu essentiellement le développement du groupe social des femmes diplômées au Vietnam et leurs conditions d'insertion au travail. Afin de ne pas les isoler dans leur propre contexte socio-économique et culturel, qui crée probablement des particularités, nous considérons que les travailleuses vietnamiennes ont des points communs dans leur accès au travail avec toutes les femmes du monde. D'où la raison de ce deuxième chapitre qui va nous aider à répondre à la question : Comment les femmes se socialisent-elles au travail à l'heure actuelle dans le monde ?

Pour commencer ce deuxième chapitre, nous reprenons la parole de Vladimir Spidla, Commissaire européenne en charge d'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances lors de la présentation au Conseil européen de printemps des 8 et 9 mars 2007 du rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre hommes et femmes : « *Les femmes stimulent la croissance de l'emploi en Europe et nous aident à atteindre nos objectifs économiques, mais un trop grand nombre d'obstacles les empêchent encore de faire pleinement valoir leur potentiel* » (Avis et rapport du Conseil économique et social de la France, 2008). Cet argument illustre non seulement les difficultés des femmes en Europe pour optimiser leurs capacités au travail, mais aussi les difficultés d'insertion professionnelle des femmes ailleurs dans le monde.

II.1. LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA POPULATION ACTIVE

Nous souhaitons avant tout rappeler que la participation à la population active des femmes est bien marquée à partir des années soixante (Desplanques, 1993 ; Maruani, 2000 ; Lurol, 2007). Selon Lurol (2007), de nombreux facteurs ont influencé ce phénomène dont la croissance économique qui entraîne une demande accrue en main-d'œuvre, l'entrée massive des femmes dans le salariat (même les femmes au foyer) et le mouvement féministe. Pendant cette période, les femmes représentaient près de 30% de la population active européenne et 42.5% en 1996 (Maruani, 2000). De plus, on remarque une homogénéisation des comportements d'activités masculins et féminins. Les femmes ont de plus en plus des trajectoires

professionnelles continues, comme les hommes. Elles ne subissent pas d'interruption au travail lors des maternités³⁸. Au niveau du monde, l'étude de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le nombre de femmes participant à la population active dans le monde a augmenté de 20%, passant de 1.0 à 1.2 milliards de travailleuses (cité par Messenger, 2007). L'accès des femmes à l'emploi rémunéré a constitué l'une des évolutions économiques les plus importantes du XX^{ème} siècle.

Marchand et al. (2007) montrent que les évolutions de la société ont donné la possibilité aux femmes d'approcher tous les domaines professionnels. Pourtant, il existe une différence entre les hommes et les femmes dans l'accès aux formations et au travail : près du tiers des diplômés ont suivi une filière d'ingénieurs, alors que c'est le cas de 7% des diplômées. En revanche, un tiers des femmes ont entrepris des études dans les domaines des sciences humaines, lettres et arts pour seulement 13% des hommes. Cette différence d'orientation dirige les femmes et les hommes vers des choix professionnels différents.

Dans le monde, à partir des années 1970, on note une augmentation non négligeable, mais insuffisante, du nombre d'étudiantes inscrites dans l'enseignement supérieur (UNESCO, 1998). Avant les années quatre-vingt, les avancées n'ont eu lieu que dans l'enseignement primaire et secondaire et dans les deux premiers cycles du supérieur (Baudelot & Estabiet, 1992). Dans la plupart des pays développés, les filles réussissent mieux leurs études, quel que soit le niveau d'enseignement et quelle que soit la filière ou discipline considérée. De plus, elles mènent des études plus longues et elles sont plus souvent diplômées du supérieur (Rosenwald, 2006). En Europe, le niveau général de formation des femmes augmente, au point de dépasser parfois celui des hommes. Si, en 1962, 88% des hommes ont un niveau de diplôme supérieur au bac, contre 85% en 1990, ce taux passe de 64 à 79% pour les femmes (Maruani, 2000). Cette mutation est double : à l'école, les filles sont plus nombreuses que les garçons et elles réussissent mieux, mais s'orientent différemment : plus de filles, dans les domaines des sciences humaines et des lettres, alors que les garçons sont plus nombreux dans les filières techniques et scientifiques. Ce phénomène se double d'une auto exclusion progressive des filières les plus sélectives, autour des mathématiques, filières les plus largement « masculinisées » mais aussi les plus prestigieuses et

³⁸ Alors qu'en France par exemple, avant les années soixante, les françaises s'arrêtaient de travailler entre 25 et 49 ans (suite à la naissance de bébé). C'est la raison pour laquelle, pendant cette période, leur trajectoire professionnelle était marquée par le choix entre la famille et le travail, ou celui de l'alternance (travailler - s'arrêter - travailler) (Maruani, 2000).

les plus fortement liées au pouvoir économique (Marry, 1997). Des recherches ont montré que les garçons seraient plus « formatés » que les filles, à la fois par le milieu familial et le monde environnant, à s'engager dans les filières scientifiques (Terrail, 1992). Dans les écoles normales supérieures de mathématiques et physique, les filles auraient tendance à régresser depuis l'avènement de la mixité (Ferrand, Imbert & Marry, 1999). La mixité scolaire a été analysée comme une « institution masculiniste » (Mosconi, 1995) alors davantage facteur de maintien des rapports de domination que sésame pour l'émancipation.

On explique les différences qui s'observent dans les domaines d'études choisis, par des perceptions traditionnelles des identités des deux sexes et des rôles qui leur sont dévolus, ainsi que par la valeur culturelle associée à chaque domaine d'études. Certains domaines, comme ceux en rapport avec la science, l'ingénierie, la production et la construction, sont plus « masculins » et sont censés mieux convenir aux hommes, alors que d'autres, comme la santé et l'éducation, sont plus « féminins » et sont censés mieux convenir aux femmes (Eurydice, 2010). Ou encore, on l'explique par les normes sociales : l'accès à une filière scientifique signifie l'entrée dans une compétition scolaire, à laquelle les filles répugnent. La réussite scolaire des femmes semble contradictoire avec la valeur du diplôme. En effet, si le taux de chômage des femmes ayant un diplôme supérieur est de 12.7%, contre 11.8% pour les hommes, l'absence de diplôme est bien plus pénalisante pour les femmes (Maruani, 2000).

Cette différence d'orientation dans la formation met en place la différence d'insertion dans les secteurs professionnels, entre les femmes et les hommes. L'orientation de formation dirige les femmes vers des choix de métiers moins rémunérateurs et moins prestigieux que ceux occupés par les hommes, mais laissant néanmoins du temps libre susceptible d'être réinvesti dans la sphère familiale (Laprey, 2006). Au cours des vingt-cinq dernières années, une forte ségrégation s'est manifestée sur le marché du travail : les femmes y sont concentrées dans un nombre limité de branches économiques censées convenir mieux aux qualités « féminines » que « masculines », comme l'éducation des enfants, les soins aux malades, le travail de bureau³⁹. Comme le remarque Schweitzer (2010), servir les autres et soulager la misère du monde sont des rôles que les hommes attribuent aux femmes, dans le domaine de la vie privée comme de la vie collective. Il semble que ce rôle joue aussi dans la vie professionnelle des femmes. Ce ne serait

³⁹ En France et en Suède par exemple, 70% des mères sont actives dans onze professions sur cinquante-cinq (Marc & Zajdela, 2007) ; seize de ces cinquante-cinq professions comptent plus de 60% de femmes. Aux Etats-Unis, trois quarts des femmes sont actives dans des occupations essentiellement « féminines » (Williams, 2000).

pas une préoccupation si les activités où les femmes sont plus nombreuses que les hommes n'étaient pas nettement moins bien rémunérées que les occupations essentiellement masculines. Les femmes occupent pour la plupart des emplois à temps partiel et à durée déterminée qui n'offrent que très peu de possibilités de promotion et de formation. La division sexuelle dans le travail est bien marquée par le refoulement des candidatures féminines dans quelques secteurs ou quelques postes qui sont réservés aux hommes. Si elles pénètrent dans des sanctuaires masculins, cela ne signifie pas qu'elles y entrent aux mêmes conditions que les hommes. Au sein d'une même profession, la typification des emplois⁴⁰ en termes masculins et féminins se rencontre dans bien d'autres secteurs (Coenen-Huther, 2010).

Bien qu'elles participent de plus en plus à la population active, les études montrent que les femmes sont plus souvent que les hommes employées à temps partiel (Rapport du Conseil économique et social, 2008). En Europe, cette modalité de travail concernait un tiers d'entre elles (32.9%) contre seulement 7.7% des hommes (Avis et rapport du Conseil économique et social de la France, 2008). Il représente 18% de tous les emplois dans l'Union européenne et concerne particulièrement les femmes. Les femmes et les hommes ont en commun d'être plus souvent à temps partiel lorsqu'ils sont jeunes ou à l'orée de la retraite (moins de 25 ans et à partir de 55 ans). La différenciation apparaît dès le début de la vie active, quel que soit le niveau de diplôme, les femmes sont beaucoup plus souvent embauchées à temps partiel pour leur premier emploi (23%) que les hommes (9%). Près de trois quarts des salariés à temps partiel vivent en couple, la proportion étant légèrement moindre pour les salariés à temps complet. Les femmes d'origine étrangère sont en particulier surreprésentées dans les emplois à temps partiel. Les femmes à temps partiel imposé à l'embauche ont clairement un statut précaire : elles sont plus jeunes et moins diplômées que les autres salariées et occupent des emplois peu ou pas qualifiés. Lurol (2007) considère que le temps partiel est proposé aux femmes en priorité pour leur permettre une meilleure conciliation entre activités professionnelle et domestique.

Le Vietnam, avant l'invasion coloniale française, était un pays de régime féodal avec l'économie agricole, la plupart des vietnamiennes étaient agricultrices, artisanes. Au début de XX^{ème} siècle, la politique de domination de la colonie française a fait changer la structure sociale et économique du Vietnam. Les femmes apparaissaient dans la catégorie des ouvriers et

⁴⁰ Par exemple dans les professions médicales, les femmes sont majoritaires dans les secteurs les moins valorisés, comme la médecine générale et sont moins nombreuses dans le secteur où la technique est la plus développée et les instruments les plus sophistiqués comme la microchirurgie (Cacouault-Bitaud, 2001 ; Rosende, 2002).

travaillaient dans les charbonnages ; dans les usines de textile, d'allumettes ; dans les plantations d'hévéas... Or, compte tenu des conditions historiques du pays, les femmes vietnamiennes jouaient un rôle important dans la production, suite au manque de main-d'œuvre masculine qui était à la guerre.

Sans être allées à l'école, la plupart d'entre elles n'avaient pas de haute qualification et se chargeaient des simples tâches. Leur journée de travail durait environ 12 heures, voire 15 heures ou 18 heures. Pourtant, leur salaire équivalait à 2/3 de celui des ouvriers (Dang Thi Van Chi) et elles n'étaient pas inscrites à la sécurité sociale. Plus malheureusement, elles étaient méprisées et pouvaient être licenciées n'importe quand⁴¹. Parmi les femmes diplômées, un petit nombre d'entre elles acceptait d'être à la maison pour le ménage, les autres travaillaient grâce à leur formation. Pourtant, en tant qu'ouvrières, elles pouvaient être licenciées n'importe quand et par rapport à leurs collègues masculins, elles étaient considérées de façon inégale. Selon la règle en 1918, le salaire d'une enseignante équivalait à 80%, voire à 60% de celui d'un enseignant⁴².

Les travaux sur l'activité féminine mettent en avant le rôle explicatif du niveau de diplôme et des modalités de constitution de la famille (Lollivier, 1988). Selon Desplanques (1993), parmi les facteurs qui influencent l'exercice de l'activité, le niveau d'instruction est primordial. Posséder le diplôme favorise l'activité des jeunes femmes et son absence l'inactivité. De plus, parmi les actives, les diplômées de l'enseignement supérieur sont mieux protégées du chômage (Marry & al., 1995). En outre, les femmes très diplômées privilégient l'emploi et la carrière parce que « *leur formation leur permet d'espérer un travail intéressant, une reconnaissance sociale et une rémunération en conséquence* » (Desplanques, 1993). Au contraire, les femmes peu diplômées donnent plutôt la priorité à la vie familiale.

Au-delà du rôle des diplômes sur l'activité des femmes, Marry et al. (1995) considèrent que le fait qu'une femme soit active ou inactive, occupe un emploi ou soit au chômage, dépend aussi de facteurs familiaux. Premièrement, un époux cadre augmente la probabilité d'inactivité chez les femmes, alors que l'activité est plus fréquente lorsque le conjoint exerce une profession intermédiaire. Deuxièmement, le fait pour une femme, d'avoir son premier enfant avant 24 ans, favorise l'inactivité sur l'activité, et le chômage sur l'emploi. Troisièmement, un père cadre accroît la probabilité d'être active chez les femmes.

⁴¹ Dang Thi Van Chi.

⁴² Journal Nam phong, 6/1918, cité par Dang Thi Van Chi.

En ce qui concerne les interruptions d'activités, Desplanques (1993) considère qu'elles sont liées à des raisons familiales, la charge d'une famille reste pour les femmes un frein à l'exercice d'un emploi, surtout si elles ont plusieurs enfants. Pourtant, l'auteur confirme que travailler avec deux enfants, même petits, est devenu la norme. Les plus diplômées sont les plus enclines à exercer un emploi et elles continuent de travailler quand elles ont des enfants. De plus, suite à la nécessité économique, les mères seules sont presque toutes actives.

II.2. LES OBSTACLES POUR LES FEMMES AU TRAVAIL

Selon Tremblay (1990, cité par Cloutier, 1997), les femmes participent en moins grand nombre que les hommes à l'activité rémunérée. Leurs conditions d'emploi sont aussi moins favorables : elles connaissent davantage des formes atypiques d'emploi, la norme étant l'occupation d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée. Pourtant, elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel, et elles vivent en plus grande proportion que les hommes des périodes d'inactivité du marché d'emploi. Or, il existe d'autres dimensions qui participent à « typiser » les caractères de l'emploi qu'elles exercent. L'écart salarial est un exemple, quel que soit le niveau d'instruction ou la catégorie professionnelle, les femmes reçoivent normalement, un salaire plus bas que celui de leurs collègues masculins. Même si elles possèdent un niveau d'instruction plus élevé que ces derniers. Puis, il faut tenir compte de la ségrégation dans les catégories professionnelles. Il semble que les femmes soient « privilégiées » pour des métiers qui demandent la patience, la prudence, la douceur. En effet, elles sont préférées pour des emplois qui demandent les caractères qu'on nomme féminins. Des possibilités de promotion moins rentables de l'économie marchande sont aussi une dimension importante. De nombreuses recherches montrent qu'après 5 ans ou 10 ans de travail, les femmes atteignent toujours un salaire plus bas et un poste inférieur à celui des hommes, bien qu'elles aient un diplôme équivalent, voire supérieur à celui de leurs collègues masculins.

Le travail domestique devient un facteur qu'on ne peut pas ne pas prendre en compte dans l'insertion professionnelle des femmes et qui participe à expliquer l'inégalité au travail entre hommes et femmes. Jusqu'à maintenant, de nombreuses études affirment que les femmes sont plus attachées au travail domestique que les hommes (Maruani, 2010 ; Tran Thi Van Anh, 2010 ; Tran Thi Minh Duc, 2010), d'où la raison selon laquelle les hommes peuvent mieux investir leur travail que les femmes. Selon Chadeau et Fouquet (1981), le travail domestique

occupe chaque semaine une moyenne de 10 heures pour un homme actif, de 18 heures pour un homme sans activité professionnelle, de 28 heures pour une femme ayant une activité professionnelle, et de 43 heures pour une femme « au foyer ». Carstairs (2007) montre que les femmes portent « une série de fardeau ». En plus d'assumer leurs responsabilités professionnelles et familiales, elles supportent un autre fardeau, celui de redouter l'échec dans le travail. Les femmes assument toujours l'essentiel de la garde des enfants et des tâches domestiques, malgré leur entrée sur le marché du travail. Beaucoup de femmes qui travaillent à l'extérieur sont aujourd'hui confrontées à ce que l'on appelle la « double journée ». Si les hommes ont de plus en plus tendance à accepter davantage de responsabilités en matière de garde des enfants, toutes les études montrent qu'ils ne les assument pas à égalité.

Cependant, selon Löwy (2006) « *posséder un corps féminin continue d'être un obstacle majeur sur le marché du travail* ». Cherchant la réponse pour l'inégalité au travail entre les hommes et les femmes, l'auteur considère que les contraintes imposées par les tâches d'épouse et de mère ne sont pas suffisantes pour expliquer la subordination des femmes sur le marché du travail. Ces contraintes jouent certes un rôle très important comme obstacles aux carrières féminines, mais les femmes célibataires et sans enfant ou les lesbiennes, libres de ces contraintes, devraient alors avoir des carrières identiques à celles des hommes, ce qui n'est pas le cas. Selon Robert Conell (1987, cité par Löwy, 2006), le fait d'être une femme constitue un handicap en soi, indépendamment du statut familial, de la présence d'enfants ou de l'orientation sexuelle. Ce handicap peut être rattaché à la persistance de représentations stéréotypées de la féminité et de la masculinité et à leur reproduction dans le monde du travail. En ce sens, le travail est considéré comme le lieu principal de fabrication du genre. La ségrégation des femmes dans les emplois et filières estimés les mieux adaptés à leur inclination « naturelle » : éducation, santé, gestion des relations humaines..., la résistance des hommes à être dépassés et dominés par les femmes ou encore le harcèlement sexuel visant à « remettre les femmes à leur place ». Tout cela contribue à reproduire des identités sexuées qui stabilisent la hiérarchie du genre, de même que la conception de l'autorité comme attribut masculin ou encore la connotation négative attachée à l'ambition féminine.

Dans le monde des diplômés, Giret et al. (2008) supposent que les niveaux d'éducation plus élevés devraient permettre aux femmes diplômées d'être compétitives pour les emplois de direction, d'encadrement et d'expertise professionnelle. Pourtant, la réalité montre que les

femmes, bien qu'elles aient de meilleurs parcours scolaires, se positionnent moins bien sur le marché du travail en Europe. Selon ces auteurs, leur accès aux fonctions hiérarchiques est limité par un « plafond de verre »⁴³ - image qui rend compte de la difficulté et des obstacles pour les femmes à accéder aux postes de pouvoir dans les entreprises (Landrieux-Kartochian, 2007). L'étude de Giret et al. (2008) sur 40.000 jeunes diplômés de niveau de formation des 2ème et 3ème cycles universitaires, cinq ans après la fin de leurs études dans 15 pays européens⁴⁴ montre que : les jeunes femmes sont davantage exposées aux difficultés d'entrée dans le monde du travail et accèdent moins souvent aux postes de direction les plus élevés⁴⁵. Ainsi, comme le remarque Marchand et al. (2007) : « *Les positions supérieures au sein des organisations demeurent la prérogative des hommes qui continuent d'occuper, dans une proportion très élevée, les postes les plus influents dans la majorité des entreprises* ».

Laufer (2005) constate que l'investissement massif des jeunes femmes dans l'enseignement supérieur, s'il a conduit à une évolution de la place des femmes au sein de la catégorie des cadres et des professions supérieures, n'a pas fait disparaître les inégalités entre hommes et femmes, dans l'accès aux niveaux supérieurs des hiérarchies professionnelles et organisationnelles. Les résultats montrent que les diplômées entrent sur le marché du travail à un niveau comparable à celui de leurs collègues masculins, présentent les mêmes références, et ont les mêmes attentes mais il apparaît aussi que les expériences et les itinéraires professionnels des hommes et des femmes dans les entreprises divergent très vite (Davidson & Burke, 2004). Comme le remarque Wirth (2001) : « *...les femmes sont encore peu nombreuses à atteindre le niveau de cadre supérieur. Le plafond de verre continue de limiter l'accès des femmes au rang le plus élevé de la hiérarchie et aux postes d'encadrement dans les secteurs et domaines qui exigent plus de responsabilités et offrent les meilleurs salaires* ».

En bref, en ce qui concerne le rapport des femmes au travail et leur socialisation au

⁴³ Que les auteurs anglo-saxons et américains appellent « glass ceiling ». Les québécois proposent l'image de « plancher collant », d'« évaporation », de « pyramide inversée », de « ciel de plomb » ou de « cueillette des edelweiss » (Giret & al., 2008). Le plafond de verre désigne des barrières ou difficultés qui entravent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles (Heilman, 2001 ; Fortier, 2002 ; Dreher, 2003).

⁴⁴ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, République Tchèque, Suède et Suisse.

⁴⁵ Les femmes sont davantage exposées au chômage (39% des femmes et 32% des hommes ont connu un temps de chômage depuis leur sortie d'enseignement supérieur). Les écarts de rémunérations sont en moyenne de 20% en faveur des hommes. Les femmes sont plus touchées par l'emploi à durée déterminée que les hommes (22% contre 17%). Si les femmes sont présentes dans les fonctions de décision, elles ne bénéficient pas toujours des mêmes possibilités que les hommes pour exercer des emplois de responsabilité.

travail, on peut noter que si les auteurs considèrent le niveau de diplôme (Desplanques, 1993) et la charge familiale (Marry & al., 1995 ; Tran Thi Van Anh, 2010) comme des facteurs explicatifs de l'accès et/ou de l'investissement des femmes au travail, les études montrent cependant, que même avec le niveau d'enseignement supérieur et sans charge familiale, les femmes arrivent péniblement à atteindre le même niveau de conditions de travail que leurs collègues masculins (au niveau de salaire, de statut hiérarchique). Nous rappelons la remarque de Cornish (2007) sur cinq tendances caractéristiques des marchés mondiaux du travail et révélatrices des inégalités dont les femmes sont victimes en matière d'emploi :

- Le nombre de femmes occupant des emplois rémunérés augmente sans cesse mais dans la moitié des pays du monde, les femmes arrivent péniblement à égaler les hommes,
- La rémunération des femmes a progressivement augmenté. Pourtant, la rémunération moyenne des femmes demeure inférieure à celle des hommes partout dans le monde,
- La discrimination professionnelle est encore une réalité incontournable, les hommes et les femmes occupent toujours des emplois différents dans des cadres différents, et souvent, les conditions de travail sont plus mauvaises pour les femmes,
- Les femmes portent encore un double fardeau. Elles doivent toujours concilier leurs activités professionnelles et les tâches non-rémunérées - les devoirs familiaux,
- Les femmes occupent principalement des emplois précaires (travail indépendant, à temps partiel, occasionnel, temporaire ou à domicile, faiblement rémunéré).

II.3. SYNTHÈSE

Bien que notre recherche ne s'intéresse pas principalement à la question des conditions de travail des femmes par rapport à celles des hommes, ce deuxième chapitre nous est cependant important pour synthétiser certains des points principaux concernant l'insertion des femmes au travail. Si plusieurs études montrent l'influence de facteurs externes, objectifs, sur l'accès des femmes au travail, comme le niveau d'étude, le nombre d'enfants, les facteurs familiaux..., si elles démontrent leurs difficultés au travail, nous considérons pour notre part, du point de vue psychosocial, que les femmes ne subissent pas passivement les influences de ces conditions objectives de travail. Si l'étude de Giret et al. (2008) montre que les difficultés d'entrée dans le monde du travail chez les femmes sont plus importantes que chez les hommes après cinq ans de

sortie des études supérieures, la réalité nous montre également une différence entre les femmes.

D'où se posent les questions :

- Pourquoi les femmes se différencient-elles l'une de l'autre dans leur accès au monde du travail ?
- En dehors de l'influence des facteurs objectifs, quels est le rôle des facteurs subjectifs dans l'orientation de leurs conduites au travail ?

Nous essayerons de répondre à ces questions dans le chapitre suivant.

CHAPITRE III : VERS UNE APPROCHE SYSTEMIQUE DES CONDUITES DE SOCIALISATION DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Comme nous l'avons indiqué dans le chapitre I, nous souhaitons éclairer, dans cette recherche, les conduites de socialisation organisationnelle de jeunes femmes diplômées vietnamiennes. A partir d'une revue de la littérature sur les conditions de travail et d'emploi au Vietnam dans le chapitre I, et sur les conditions d'insertion professionnelle des femmes dans le chapitre II, nous nous demandons, dans un contexte socio-économique et culturel comme celui du Vietnam, comment les jeunes diplômées vivent leur vie professionnelle ? Quel rôle joue la représentation qu'elles ont des attentes de rôles des décideurs économiques dans leurs conduites de socialisation organisationnelle ? Comment la coordination entre les valeurs, les objectifs et les activités de leurs différents domaines de vie influence-t-elle leurs conduites de socialisation organisationnelle ? Quel est le rôle du sens du travail dans leur socialisation ?

Pour répondre à toutes ces questions, il nous semble important de revoir des approches théoriques sur la socialisation organisationnelle qui est l'objectif de ce chapitre. Nous présenterons tout d'abord la notion de « socialisation » dans certains domaines scientifiques, surtout dans la psychologie et la sociologie. Nous considérons que tenir compte de la diversité des points de vue sur la socialisation permet de mieux comprendre la variabilité des conduites des femmes de notre population. Nous présenterons ensuite le modèle théorique auquel nous nous référons plus particulièrement dans cette recherche, pour analyser les comportements de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

III.1. DE LA SOCIALISATION A LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

Déterminisme social ou rôle de l'individu dans la socialisation

L'étude de la socialisation commence à la fin du XIX^{ème} siècle, lorsque le besoin de mieux connaître les faits sociaux apparaît (Lacaze, 2001) et devient un concept fondamental pour les sciences sociales. Selon Fabre (2005), les deux sources principales des théories de la

socialisation que sont la psychologie et la sociologie abordent cette notion selon deux logiques opposées.

Dans la lignée des travaux de Comte et de Durkheim, *les conceptions de nombreux sociologues* ont essentiellement mis l'accent sur les processus de contrainte et de coercition institutionnelle qui façonnent les consciences individuelles dans le sens de la conformité aux nécessités de la vie collective. Dans la tradition durkheimienne, chaque génération doit se socialiser à partir des « *modèles culturels transmis par la génération précédente* » (1902-1903). La socialisation est vue comme une « *socialisation méthodique des jeunes générations* » et l'éducation constitue « *un état intérieur qui oriente l'individu dans un sens défini toute la vie* » (1969).

Selon Halbwachs (1955), la socialisation porte l'empreinte de l'appartenance des individus aux catégories et classes sociales qui déterminent la conduite des membres en leur imprimant leur marque propre. Ainsi, les individus d'une même société peuvent présenter des comportements extrêmement différents selon la place sociale dans laquelle ils ont évolués.

De ce point de vue, la société est posée comme « première » par rapport à l'individu. Elle détermine ses comportements par des pressions, les influences qu'elle exerce sur lui. Autrement dit, le comportement est le résultat d'une imposition externe. La socialisation de l'individu se réduit alors à l'image du milieu social auquel il appartient qui crée une forte pression socialisatrice qui a pour but le maintien de l'ordre social, de la société « antérieure » à l'individu.

Donc, la socialisation fait référence à la relation d'un individu avec un ensemble plus ou moins vaste qui va de la culture à la société (Gourdazi, 2007). Pour les sociologues, la socialisation est un thème central qui permet d'expliquer comment les sociétés se maintiennent et se pérennisent en transmettant leurs valeurs et leur culture. Dans cette optique, elle consiste chez le sujet en une acquisition par apprentissage et à l'intériorisation des moyens d'action et de connaissance des règles, des modes de pensée, des idéaux et des croyances conformes à ses milieux de vie, ou à ses groupes d'appartenance. Le sujet se présente alors comme récepteur docile et modelable (Martin-Canizares, 2001). En bref, nombre de sociologues soutiennent l'idée de l'influence prééminente de la société sur l'individu dans son parcours de socialisation. La socialisation est ici « *un fait social contraignant, dans la mesure où elle impose à l'individu des manières d'agir, de penser et de sentir* » (Assogba, 1999). Dans cette perspective classique, la

socialisation est à sens unique : l'être socialisé socialise à son tour, mais il est exclu d'envisager une possible action socialisante en retour de la génération subordonnée.

Dans ce même sens, *les anthropologues* considèrent que la socialisation correspond au processus de formation de la personnalité des membres d'une société particulière selon ses institutions. « *La culture est entièrement extérieure à l'individu à sa naissance, elle devient partie intégrante de sa personnalité à l'âge adulte* » (Linton, 1936). La personnalité est considérée comme le produit de la culture, elle se forme à partir des valeurs partagées par une communauté. L'adhésion aux valeurs se traduit ensuite par des comportements et des attitudes qui permettent d'agir ensemble volontairement. Cette conceptualisation permet aux anthropologues de faire apparaître la diversité des formes de socialisation dans les sociétés possédant des cultures différentes, notamment dans les sociétés primitives.

Dans cette perspective, la personnalité est acquise lors de la socialisation. Linton (1945) fait la différence entre la personnalité de base, commune à tous les membres d'une société, et la personnalité statutaire, liée au statut dans une société hiérarchisée. Les travaux des anthropologues ont permis de confirmer que les normes de personnalité diffèrent selon les sociétés, que les membres d'une société présentent des variations individuelles de personnalité et que les marges de variations doivent être comparables d'une société à l'autre (Lacaze, 2001). Ainsi, l'influence de la culture d'un groupe ou d'une société, marque et façonne de manière déterminante le développement de l'individu.

Toujours en sociologie, on peut repérer un courant classique du « conditionnement » de l'individu, qui va de Durkheim (1922) à Bourdieu (1970, 1980, 1989), qui fait de la socialisation un processus de reproduction d'un ordre institué, où le social surdétermine l'individu, notamment par les jeux symboliques de transmission et de passage. En Angleterre, en matière de socialisation professionnelle, Roberts (1974), Ashton et Field (1976), ont soutenu le même point de vue sur les processus d'insertion professionnelle des jeunes, à travers leur modèle de « l'opportunité structurelle » qui traduit l'idée d'une répartition déterminée des rôles et des catégories d'emploi par classes sociales. Dans cette perspective, les individus sont considérés comme pratiquement sans aucune prise sur le cours des événements sociaux et sur leur propre devenir.

Mais à l'opposé en sociologie, telle que définie par Dubar (1991), la socialisation, notamment professionnelle, est à comprendre comme une construction conjointe de l'individu

et de ses partenaires, comme un cheminement à travers des institutions de formation et de travail structurées et hiérarchisées selon des intérêts divergents dans les filières d'emploi. Des relations et des interactions avec les autres, l'individu tire au cours de ses parcours de formation « une vision du monde, un ensemble de traits culturels, de pratiques langagières, de postures corporelles, de croyances intimes qui s'intègrent à la personnalité et constituent le personnage social, tout autant individuel que collectif ».

Le point de vue commun de certains sociologues et anthropologues réside donc dans la conception que la socialisation est abordée sous l'angle de la domination du groupe social sur l'individu.

De manière différente, *les psychologues*, dans une perspective développementale et constructiviste, se centrent sur l'individu et analysent la socialisation comme un processus de formation de la personnalité et de développement de l'identité. Piaget (1974) fait l'hypothèse que des structures cognitives sont associées à des stades de développement. Chaque stade doit être franchi afin de pouvoir passer au stade suivant. Selon l'auteur, c'est par l'expérience et l'interaction sociale, mouvantes et imprévisibles, que l'enfant franchit les stades de développement. Il considère que le passage d'un stade à l'autre s'inscrit dans la continuité. Les structures cognitives développées à un stade sont amplifiées et réordonnées au stade suivant.

Du point de vue de l'apprentissage social, Bandura (1969) montre que la socialisation est un processus d'identification. En effet, les modèles sociaux permettent aux individus un apprentissage des comportements appropriés plus rapide et plus efficace que la méthode par essais et erreur par exemple. Selon l'auteur, un processus d'identification a lieu s'il apparaît un comportement similaire entre un individu modèle et un individu en apprentissage. Les procédures de socialisation sont souvent étudiées de façon chronologique en fonction de l'évolution de l'individu. L'auteur reconnaît que la socialisation est un processus qui a lieu tout au long de la vie et qui se complique lorsque l'individu sort du cadre restreint de la famille. Dans cette perspective sociocognitive, la socialisation est avant tout un apprentissage. Il est nécessaire donc de déterminer les processus d'apprentissage individuels pour comprendre les mécanismes de la socialisation.

Conception et enjeux de la socialisation au travail

Les diverses approches de la socialisation, brièvement évoquées ci-dessus, nous amènent à examiner plus avant les conceptions de la socialisation des individus dans leur environnement professionnel. Elles présentent les mêmes distinctions quant au rôle de l'environnement social de travail et/ou de l'individu travailleur, dans l'orientation de ses conduites de socialisation professionnelle. Nous privilégierons ici les modèles qui considèrent l'individu au travail comme co-auteur de sa socialisation.

Admettre leur diversité, nous permet de mieux nous situer par rapport aux théories de la socialisation organisationnelle. Comme le souligne Lacaze (2001) : « *Les sociologues et les psychologues ne sont pas parvenus à une théorie générale de la socialisation. Leur expérience nous montre qu'il faut choisir un contexte d'étude et renoncer à une théorie globale de la socialisation organisationnelle* ».

Pour ceux qui accordent un rôle passif à l'individu au cours de sa socialisation organisationnelle, nous pouvons rappeler certaines définitions selon lesquelles :

La socialisation organisationnelle représente « *le processus d'apprentissage des ficelles d'un emploi, d'endoctrinement et de formation, le processus par lequel un individu reçoit l'enseignement de ce qui est important dans une organisation et dans les sous unités* » (Schein, 1968, cité par Commeiras & al., 2010). Cette définition nous montre le rôle prédominant de l'organisation qui prend en charge le travail de faire apprendre les normes, les devoirs, les savoir-faire aux individus. Ainsi, l'individu semble considéré comme un sujet moins actif dans son environnement organisationnel.

Feldman (1976, cité par Lacaze, 2001) définit la socialisation organisationnelle comme la « *transformation d'outsiders en membres participants et efficaces* ». Cette définition s'intéresse à l'aspect du processus de socialisation selon lequel l'individu passe du statut d'étranger à membre de l'organisation.

Selon Van Maanen et Schein (1979, cité par Lacaze & Roger, 2000), la socialisation est « *le processus par lequel on enseigne à un individu et par lequel cet individu apprend les ficelles d'un rôle organisationnel. Dans un sens plus général, la socialisation est le processus par lequel un individu acquiert les connaissances sociales et les compétences nécessaires pour assumer un rôle dans une organisation* ». Dans cette définition, les auteurs soulignent deux aspects du processus de socialisation : les efforts consentis par l'organisation et ses membres et les efforts

du nouveau pour s'intégrer. La socialisation, en ce sens, permet de maîtriser un rôle organisationnel.

Considérant davantage le rôle actif de l'individu, Louis (1980, cité par Lacaze, 2001) définit la notion de socialisation organisationnelle comme un « *processus par lequel un individu en vient à évaluer les valeurs, les capacités, les comportements attendus et les connaissances sociales essentiels pour assumer un rôle et participer en tant que membre d'une organisation* ». Cette définition valorise l'aspect de processus de socialisation qui est, selon l'auteur, attaché à l'individu. D'autre part, elle précise les différents mécanismes et objets de la socialisation organisationnelle qui permettent à l'individu de comprendre la culture de l'entreprise.

Fisher (1986) mentionne que la socialisation organisationnelle est « *un processus d'apprentissage dans lequel les individus ont besoin d'acquérir une variété d'informations et de comportements afin de devenir des membres efficaces au sein de l'organisation* » (cité par Bernard, 2001).

III.2. L'ETUDE DES CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

L'étude de la socialisation organisationnelle concerne une série de processus psychologiques, certains de nature spécifiquement cognitive, d'autres plus proches de la cognition sociale et professionnelle, d'autres encore, liés au système d'activités, aux ressources et habiletés professionnelles, aux systèmes de préférence, aussi bien affectifs qu'émotionnels, dont le sujet dispose (Depolo & al., 1998). Nous présenterons dans le cadre de cette recherche, les trois principales approches de la socialisation organisationnelle.

III.2.1. Approche adaptative de la socialisation organisationnelle

La conception d'une socialisation adaptative fait référence à une détermination sociale des pratiques individuelles (Dubar, 1996) ou encore à un « paradigme du conditionnement » (Boudon & Bourricaud, 1986). Cette conception renvoie à l'approche classique de la socialisation de Durkheim.

Les recherches initiales dans ce domaine se préoccupent de comprendre comment les nouveaux entrants vivent la période de transition professionnelle et cherchent à identifier les pratiques organisationnelles susceptibles de faciliter l'adaptation des sujets à leur nouvelle

situation. A travers des analyses rétrospectives de Louis (1980), Morrison (1993), Bauer & Morrison (1998), Almudever & al. (1999), on peut relever deux axes de recherche dominants dans le débat scientifique, concernant les étapes et les tactiques de la socialisation organisationnelle.

III.2.1.1. Des étapes de la socialisation

Sous cette question, des chercheurs comme Porter et al. (1975) ; Feldman (1976) ; Van Maanen (1976) ; Schein (1978) ; Wanous (1980) étudient les stades de la socialisation organisationnelle. Ils se centrent sur les changements qui surviennent au cours de la période d'intégration du sujet dans une organisation et considèrent que la socialisation organisationnelle se déroule en trois étapes successives.

La première étape, appelée « socialisation anticipatrice » (Feldman, 1976, 1981) ou « pré-entrée » (Porter, Lawer & Hackman, 1975), débute dès la phase de recherche et de choix de l'emploi ou de réorientation professionnelle. Cette étape concerne les apprentissages du sujet avant même son entrée dans l'organisation. Il s'agit d'évaluer le réalisme et la congruence des attentes manifestées par le sujet à l'égard de son futur milieu de travail. Autrement dit, c'est la période où l'individu se prépare à entrer dans l'organisation. Les activités principales du sujet pendant cette étape consistent en la formation d'attentes sur le travail et l'entreprise, ainsi qu'en la prise de décision d'accepter ou de refuser l'emploi. Dans cette phase de socialisation anticipatoire, l'individu développe ses représentations anticipées, ses souhaits et ses espoirs à propos de son futur emploi. Cela constitue une force motrice essentielle à l'investissement affectif de l'individu dans son processus de transition professionnelle. Façonnées par ses éventuelles expériences professionnelles antérieures, par les valeurs forgées au fil de sa trajectoire et par la perception de ses compétences personnelles, ces anticipations orientent l'individu vers des postes et organisations perçus comme susceptibles d'y correspondre.

Schein (1968) remarque que la socialisation a lieu dès la formation initiale à l'école ou à l'université, puis lors du premier emploi, lors d'un changement de poste, lors d'une formation. En bref, la socialisation dure tout au long de la vie professionnelle (cité par Lacaze & Roger, 2000). Cependant, dans le contexte de travail au Vietnam, Hong Hanh (2012), cite les résultats d'une étude organisée dans le cadre du projet Rosa Luxembourg de l'Université des Sciences

Sociales et Humaines à Hanoï, qui montrent un manque d'orientation professionnelle chez les étudiants vietnamiens dès l'entrée à l'Université⁴⁶. Selon cette étude, 70% (sur 3.000) des étudiants ne savent pas ce qu'ils vont faire comme travail après la sortie de l'université. De plus, comme nous l'avons évoqué dans le chapitre I, l'observation de situations de travail au Vietnam nous apprend que la préparation de l'entrée dans l'organisation chez les diplômés consiste normalement en un suivi de certificats supplémentaires comme le certificat professionnel, le certificat de langue étrangère, le certificat d'informatique, pour compléter leurs dossiers de candidats : « *J'ai suivi des cours d'informatique et d'anglais, maintenant, partout, c'est très demandé* » (entretien 15). Pourtant, ces certificats ne sont pas suffisants pour convaincre les recruteurs, qui se plaignent souvent du manque des « soft skills »⁴⁷ des nouveaux diplômés vietnamiens : la capacité de communication, la capacité de travailler en groupe... (Huong Duong, 2008). C'est une des raisons importantes pour lesquelles, les nouveaux diplômés échouent dans leurs parcours de recrutement.

Dans ce processus de socialisation anticipatrice, Feldman (1976) explique que le réalisme - précision et globalité de l'image de sa future organisation - ainsi que la compatibilité entre les ressources de l'organisation d'une part, et les besoins et les qualifications de l'individu d'autre part, permettent d'évaluer le succès de ce premier stade (cité par Lacaze, 2001). Pourtant, l'étude de Pham Manh Ha (2010) affirme que la plupart des lycéens vietnamiens n'ont pas une bonne connaissance du marché du travail, ce qui les amène à un choix professionnel irraisonnable par rapport à leurs capacités personnelles, à leur espoir, mais aussi par rapport à la demande du marché de travail. Pour cette raison, un grand nombre des nouveaux diplômés ne trouvent pas un emploi correspondant à leur formation, ni à leur capacité personnelle, alors que du côté des entreprises, on s'inquiète de ne pas pouvoir recruter les employés qui puissent répondre à leurs besoins.

Donc, la socialisation anticipatoire dans le contexte du Vietnam, nous semble poser des questions non seulement à propos de l'individu, censé construire des attentes envers son futur travail, et préparer l'entrée dans l'organisation, mais aussi des questions, sur l'orientation professionnelle des jeunes, avant qu'ils décident de choisir leur spécialité à suivre à l'Université.

⁴⁶ <http://dantri.com.vn/c25/s25-547060/sinh-vien-that-nghiep-do-thieu-dinh-huong-nghe.htm>

⁴⁷ On considère qu'il y a 9 « soft skills » importantes que le candidat doit posséder : Avoir une vision des choses optimiste, Etre en harmonie avec les autres, Avoir une bonne communication, Avoir confiance en soi, Avoir le sens de la créativité, Accepter et apprendre à travers des critiques, Auto-augmenter les connaissances et aider les autres au niveau technique, Savoir ce qu'il faut privilégier à réaliser, Avoir la capacité de synthèse (Huong Duong, 2008).

Cette préparation ne peut pas concerner seulement les connaissances et savoir-faire de l'individu, mais aussi les informations relatives aux besoins des employeurs. Dans cette situation, disons homogène, au niveau de la représentation des exigences des recruteurs (qui s'exprime par le fait de ne préparer que des certificats supplémentaires et pas des vraies connaissances et capacités pour le travail), nous pensons que le manque d'orientation professionnelle amène de grandes difficultés pour les jeunes diplômés vietnamiens dans leurs étapes suivantes de socialisation.

La deuxième étape, qualifiée « d'accommodation » (Feldman, 1976), marque le passage d'un statut « d'étranger » à celui de « nouveau venu ». Elle correspond à la « période de confrontation » (Graen, 1976), ou « phase de rencontre » (Porter & al., 1975). Ce sont les premiers moments passés dans l'organisation où le sujet s'informe sur la réalité organisationnelle et tente d'en devenir un membre. Cette phase, qui suit directement l'entrée en fonction et se prolonge sur une période de plusieurs mois, d'une durée variable selon le degré d'adéquation de départ et la complexité de l'environnement de travail, est généralement décrite comme une phase de surprise, d'étonnement, parfois de choc et de profonde désillusion tant l'écart subsistant entre les attentes et la réalité peut être grand (Louis, 1980 ; Trice & Beyer, 1993). Dans un environnement où ses repères cognitifs et affectifs sont ébranlés ou lacunaires, le nouvel entrant a à déployer des stratégies mentales et comportementales pour surmonter les dissonances et décoder des phénomènes observés dans son nouvel environnement afin de le rendre plus prévisible. Face à la relative inefficacité de ses routines habituelles d'interprétation et de comportement, il cherche à développer des schémas socialement plus appropriés, fondements d'une nouvelle identité professionnelle.

Selon nous, le « choc », la « surprise », l' « étonnement » expérimentés par le nouveau recrue peuvent concerner les tâches à faire : (qu'elles dépassent les capacités professionnelles ou qu'elles ne soient pas directement liées au travail) : « *J'ai beaucoup de difficultés. Au début, j'ai dû découvrir mon travail, je ne connaissais presque rien de ce que j'allais devoir faire* » (entretien 15). Ils peuvent être liés à la manière dont les collègues se comportent : « *Par exemple, quand je demandais qu'on me tamponne un papier, on me faisait attendre longtemps, tout l'après-midi parfois. En général, quand mes collègues pouvaient créer des difficultés dans mon travail, ils le faisaient... J'étais souvent tendue. J'étais stressée jusqu'à ce que je tombe malade* » (entretien 8). Mais ils peuvent concerner également la politique de l'organisation : « *Je me*

sentais libre dans le travail, personne ne m'a observée de travers... Et puis, je me suis demandée pourquoi personne ne m'avait dit de faire ceci ou cela, ni ne m'avait parlé des tâches concrètes. A ce moment là, je pensais que parce que c'était une société d'Etat, les employés n'avaient rien à faire » (entretien 3). Quelle que soit l'origine de ce « choc », de cette « surprise », de cet « étonnement », nous considérons que le sujet, aux premiers moments dans l'organisation doit prendre beaucoup d'efforts pour s'habituer à son nouvel environnement et surtout bien réfléchir pour décider de devenir ou non membre de l'organisation.

Selon Feldman (1976, 1981), quatre défis essentiels sont à relever par le nouveau venu lors de cette étape :

1. Acquérir une maîtrise suffisante des tâches qui lui sont confiées, c'est-à-dire que le nouveau venu doit s'initier à des nouvelles tâches ;
2. Identifier et développer les comportements attendus dans le cadre de son nouveau rôle ou clarifier son rôle dans le groupe ;
3. Bâtir des relations de travail satisfaisantes et s'insérer dans un groupe social, autrement dit, le nouveau venu doit nouer des relations avec ses collègues ;
4. Prendre conscience et s'appropriier les buts, standards de performance et valeurs de travail partagées au sein de l'organisation. Il lui faut donc tester ses capacités d'adaptation au sein de l'organisation.

Dans l'accommodation progressive à son nouveau contexte, la recrue sera soutenue avec plus ou moins d'efficacité par les pratiques d'orientation, de formation et de socialisation mises en œuvre par l'entreprise.

Dans le contexte culturel du Vietnam où la relation au travail est organisée par une hiérarchie générationnelle, les nouveaux entrants, surtout les nouvelles entrantes, sont parfois mis dans une soumission sociale qui n'a rien à voir avec leurs connaissances et leurs savoir-faire techniques. En fait, les plus jeunes subissent une « obéissance » socialement attendue envers des collègues plus âgés : *« Avant, j'étais la plus jeune au bureau, le matin, je devais faire la vaisselle, faire du thé pour tout le monde, le midi, je devais apporter leur déjeuner au bureau. Une fois, je n'ai pas lavé les tasses, ils ont montré leur mécontentement. En fait, ce sont des « tâches » pour des nouveaux arrivés. Maintenant, il y a des nouveaux dans mon bureau, je ne dois plus le faire. Avant, tous les jours, je devais apporter les déjeuners au bureau pour tout le*

monde et après le déjeuner, je devais emmener les vaisselles à la cuisine de ma compagnie » (entretien 11). De plus, la relation de puissance⁴⁸ influence bien le travail, de sorte que les employés n'ont pas l'opportunité (ou le courage ?) d'échanger leurs avis franchement parce que : *« Notre avis est émoussé par le chef. Et le chef se donne toujours une très grande puissance. C'est très vietnamien »* (entretien 16). Soulignons que cette « obéissance » est plus marquée, selon nos sujets, dans les organisations nationales que dans les organisations étrangères.

Au cours de cette étape « d'accommodation », se forment les conflits de rôle et les ambiguïtés de rôle ressentis par la recrue. Les conflits de rôle sont définis comme *« une perception de la présence de deux ou plusieurs pressions de rôles incompatibles entre elles... d'une incompatibilité entre les différentes attentes à son égard »* (Perrot, 2001). L'ambiguïté de rôle est entendue comme *« le degré d'information manquante pour occuper une position dans l'organisation »* (Kahn & al., 1964).

La troisième étape est nommée « management du rôle » par Feldman (1976), « acceptation mutuelle » par Schein (1978) et « adaptation » par Louis (1980). Elle signe l'intégration professionnelle du sujet et c'est l'étape finale du processus d'entrée organisationnelle. Dans cette étape, le sujet passe du statut d'*outsider* à celui d'*insider*. C'est l'étape où l'individu, résout les contradictions et ambiguïtés, par l'affirmation d'une identité qui s'adapte aux normes d'engagement, de performance et de loyauté de l'organisation. Il y a deux types de conflits que le sujet doit résoudre : les incompatibilités entre vie professionnelle et vie privée (les contraintes du nouvel emploi, comme les horaires de travail, peuvent affecter la qualité de la vie familiale) - et les conflits entre équipes de travail et/ou d'autres groupes de l'organisation (les problèmes à résoudre concernent par exemple l'étendue des tâches et des responsabilités de chaque groupe). La personne en phase de transition doit élaborer et négocier des règles qui permettent de prendre des décisions.

Les propos rapportés dans nos entretiens soulignent souvent ces deux types de conflits. Les jeunes diplômées, cherchent toujours à résoudre ces conflits par des stratégies différentes. En

⁴⁸ Il existe certaines situations particulières où les diplômées ne se sentent pas en mesure d'exprimer leur avis. Par exemple, le chef et/ou les collègues sont en même temps leurs ex-professeurs à l'université : *« Mes collègues ne sont que mes professeurs. Pour cette raison, j'ai le sentiment que mes idées sont toujours mauvaises et parfois, je n'ose pas exprimer mes idées parce qu'on impose le travail. De toute façon, ce sont mes professeurs. Parfois, c'est très difficile de travailler avec ses professeurs. Je suis en même temps collègue et étudiante »* (entretien 20).

ce qui concerne les conflits entre équipes de travail, nous avons entendu souvent les difficultés au niveau des relations humaines plus qu'au niveau des tâches professionnelles dans leur équipe : « *La difficulté était de m'adapter à mes collègues et de me faire accepter... Comme je suis franche et coléreuse, ce n'est pas bien pour la relation avec des collègues. Je veux qu'on m'aime encore plus mais il faut du temps* » (entretien 16). En ce qui concerne les conflits entre vie professionnelle et vie privée, la relation étroite entre ces domaines de vie, implique des efforts pour les équilibrer : « *Avant, mes émotions influençaient mon travail. Mais maintenant, je me maîtrise mieux. Je comprends ce qui fait partie du travail et de la vie privée. Quand je suis à la maison, je ne pense plus aux problèmes du bureau* » (entretien 20).

Cette phase de « management du rôle » ou d'« acceptation mutuelle » ou encore d'« adaptation » signale davantage de confort et un sentiment de contrôle sur l'environnement du nouvel entrant, après une phase de tumulte et d'efforts intenses. Cette maîtrise se traduit par un accroissement de sa satisfaction, de sa motivation interne et de son implication à l'égard de l'organisation. En particulier, cette étape correspond à la résolution des conflits et ambiguïtés de rôles, tant dans la sphère professionnelle que dans l'articulation entre sphères professionnelle et privée : la personne sait ce qui est attendu d'elle et se définit des propriétés professionnelles compatibles avec ses engagements extraprofessionnels. Non réductible à la stabilisation d'un engagement réciproque et durable entre entreprises et employés, cette expérience d'adaptation est aussi pour l'individu une phase de consolidation de ses aptitudes et compétences professionnelles et de renforcement de sa confiance en ses capacités. Elle constitue en ce sens un tremplin utile pour lui permettre d'envisager et d'affronter d'autres transitions professionnelles. Selon Perrot (2005), cette troisième étape révèle la réussite ou l'échec du processus de socialisation.

Feldman (1976) considère que la socialisation est complète lorsque la personne a franchi les trois phases de la socialisation. Un exemple d'échec de la socialisation serait le cas d'une femme mariée avec des enfants qui n'aurait pas réussi à faire accepter sa vie professionnelle aux membres de sa famille ou à négocier une réduction de sa charge de travail avec son employeur (Feldman, 1976, cité par Lacaze, 2001).

Selon Fabre (2005), cette approche de processus est intéressante dans la mesure où elle associe de nombreux concepts pour construire une approche de la socialisation centrée sur l'individu comme les attentes, le réalisme, les conflits de rôle, le changement, l'adaptation à de

nouvelles valeurs, la perception et l'interprétation de l'information. Elle constitue en cela la première tentative d'étude de la socialisation organisationnelle sous un angle psychologique, en s'intéressant aux structures cognitives du socialisé. En outre, les théories mobilisées sont très riches et ouvrent de nombreuses voies de recherche. Ainsi, Wanous (1992) estime que l'intérêt de ce modèle est d'identifier les événements importants auxquels les nouveaux entrants dans l'organisation sont susceptibles de faire face, même, s'il ne semble pas y avoir de séquence type qui puisse caractériser un processus de socialisation. L'analyse de la socialisation sous l'angle d'un processus d'apprentissage est claire : plus les individus apprennent de choses sur les principaux domaines liés au travail, au groupe de travail et à l'organisation, plus ils sont considérés comme socialisés (Perrot, 2009).

Pourtant, la considération des étapes manque d'explication du processus de passage d'une étape à l'autre ou elle ne permet pas de mieux comprendre la chronologie du processus (Wanous, 1992 ; Fabre, 2005). Le modèle est une représentation de la démarche personnelle de l'individu, dans lequel ne figurent pas les éléments susceptibles d'influer sur cette démarche : procédures organisationnelles de socialisation ou éléments de personnalité notamment. Ainsi, Bauer et Green (1994, cité par Baubion-Broye & Hajjar, 1998) estiment que ce modèle des étapes ne permet pas d'envisager la socialisation comme un processus cumulatif dans lequel diverses expériences de socialisation peuvent influencer les processus et les résultats. Autrement dit, l'objectif central des modèles par étapes, de modéliser le processus de façon chronologique, n'est pas atteint.

III.2.1.2. Des tactiques de socialisation

Les études sur les « tactiques de socialisation » qui sont désignées, dans la recherche française, sous les termes de « stratégie de socialisation organisationnelle » (Perrot, 2001), de « procédures de socialisation organisationnelle » (Lacaze, 2001 ; Lacaze & Fabre, 2005) ou de « pratiques de socialisation organisationnelle » (Boulier, 2008) concernent les stratégies de socialisation organisationnelle que l'organisation met en œuvre pour intervenir sur le processus individuel de socialisation des nouveaux entrants. Une des premières recherches visant à comprendre les leviers d'action sur lesquels une organisation peut jouer pour influencer la socialisation de ses membres est attribuée à Cogswell (1968) qui décrit les différences de contexte organisationnel selon trois dimensions : leur degré de formation, le caractère individuel

ou collectif des pratiques et l'existence ou non d'un modèle de rôle (en série/disjoint) (cité par Perrot, 2005). Selon Boulier (2008), tous ces travaux précurseurs ne s'intéressent pas spécifiquement à la socialisation organisationnelle mais à la socialisation primaire, c'est-à-dire aux processus d'intégration et de développement d'un enfant puis d'un adolescent dans une société humaine.

Ce courant de recherche est développé par Maanen et Schein (1979, cité par Baubion-Broye & Hajjar, 1998) qui considèrent que la socialisation organisationnelle est une politique mise en place par l'organisation pour influencer et modeler le salarié. Il s'intéresse aux dispositifs et procédures utilisés par les organisations pour faciliter l'insertion de leurs nouveaux membres. L'une des questions abordées est la façon dont les organisations peuvent influencer l'ajustement des nouveaux collaborateurs (Schein, 1968 ; Van Maanen, 1978). Ces auteurs distinguent à cet égard six « tactiques de socialisation », définies comme les « manières par lesquelles les expériences d'un individu en transition d'un rôle à un cadre sont structurées pour lui par l'organisation et ses membres » (Van Maanen, 1978), et formulent des propositions selon lesquelles des orientations de rôles spécifiques (conformité, innovation de contenu, ou innovation de rôle) sont associées à chaque tactique.

Les six dimensions utilisées par Van Maanen et Schein (1979) sont :

1. Les tactiques de socialisation individuelles versus collectives
2. Les tactiques de socialisation formelles versus informelles
3. Les tactiques de socialisation séquentielles versus aléatoires
4. Les tactiques de socialisation fixes versus variables
5. Les tactiques de socialisation sérielles versus disjointes
6. Les tactiques de socialisation investissements versus désinvestissements.

Les auteurs ont proposé les définitions pour chaque tactique (cité par Perrot, 2009) :

- Collective : Prendre un groupe de nouvelles recrues et les faire passer, ensemble, par des expériences communes.
- Individuelle : Gérer les nouvelles recrues isolément les unes des autres, à travers un ensemble assez spécifique d'expériences.
- Formelle : Séparer les nouveaux recrutés des anciens pendant qu'ils suivent un ensemble d'expériences conçues spécifiquement pour eux.

- Informelle : Ne pas distinguer le rôle des nouveaux de ceux des anciens, et ne rien faire pour différencier les nouveaux embauchés des anciens.
- Séquentielle : Spécifier une séquence d'étapes identifiables vers un rôle cible.
- Aléatoire : Rendre la séquence d'étapes vers un rôle cible inconnu, ambiguë, ou continuellement changeante.
- Fixe : Donner aux nouveaux embauchés la connaissance précise du temps qu'il leur faudra pour passer à travers chaque étape.
- Variable : Donner très peu d'indices en ce qui concerne le calendrier de franchissement des étapes (passages).
- Sérielle : Guider les nouveaux embauchés par des anciens qui occupent des positions similaires.
- Disjointe : Ne pas donner aux nouveaux embauchés la possibilité de suivre les pas de leurs prédécesseurs, et ne pas avoir de modèles de rôles disponibles.
- Investissement : Dire aux nouveaux embauchés « on vous aime comme vous êtes».
- Désinvestissement : Chercher à renier ou supprimer certaines caractéristiques personnelles des nouveaux recrutés.

Chacune des tactiques de socialisation permet d'analyser la méthode utilisée par l'organisation afin de socialiser son personnel dans de nouveaux rôles. D'après Boulier (2008), les travaux de ces deux auteurs ont généré un véritable courant de recherche qui s'est exclusivement focalisé sur l'évaluation de l'efficacité relative des différents types de stratégies. Cette typologie de Van Maanen et Schein a été opérationnalisée par Jones (1986) en trois sous catégories représentant ainsi la dimension contextuelle - les stratégies structurant le contexte dans lequel l'organisation diffuse l'information aux nouveaux entrants (collective et formelle vs. individuelle et informelle), la dimension du contenu - les stratégies structurant le contenu de l'information diffusé aux nouveaux entrants (séquentielle et fixe vs. aléatoire et variable), et les aspects sociaux - les stratégies influençant les relations sociales des nouveaux entrants (sérielle et investissement vs. disjointe et désinvestissement).

Tableau 3. Classification traditionnelle des stratégies de socialisation organisationnelle

Aspects structurés par les stratégies de socialisation organisationnelle	Type de stratégie de socialisation organisationnelle
Contexte de diffusion d'informations	Stratégies de type <i>collectif/individuel</i> Stratégies de type <i>formel/informel</i>
Contexte de l'information diffusée	Stratégies de type <i>séquentiel/aléatoire</i> Stratégies de type <i>fixe/variable</i>
Aspects sociaux	Stratégies de type en <i>série/disjoint</i> Stratégies de type <i>investissement/non investissement</i>

Adapté de Jones (1986), cité par Boulier (2008)

Boulier (2008) considère que cette classification de Jones (1986) est critiquable, d'une part, parce qu'elle ne se base sur aucune référence théorique et n'a jamais été validée empiriquement, et, d'autre part, parce que les quelques références théoriques qui ébauchent une classification des stratégies de socialisation remettent en cause certaines de ses propositions.

Une autre classification, toujours inspirée par Jones (1986) regroupe ces six tactiques en deux tactiques globales de socialisation, soit les tactiques institutionnalisées (collective/ formelle/ fixe/ sérielle/ séquentielle et investissement) et les tactiques individualisées (individuelle/ informelle/ variable/ disjointe/ aléatoire et désinvestissement). Les tactiques de socialisation institutionnalisées permettent à l'organisation d'encourager les nouveaux arrivés à accepter passivement les rôles qu'ils devront assumer. Selon Ashford et Saks (1996), les tactiques institutionnalisées sont négativement corrélées à l'ambiguïté de rôle, au conflit de rôle, au stress, à l'innovation et à la performance et sont positivement corrélées à la satisfaction au travail, à la loyauté, à l'identification avec l'organisation et à l'intention de rester dans l'entreprise. Tandis que les tactiques individualisées permettent aux nouveaux arrivés de développer leur propre rôle.

Boulier (2008) considère les pratiques de socialisation organisationnelle comme les pratiques structurant le contenu de la socialisation organisationnelle. Avec l'étude empirique dans des petites entreprises pour comprendre comment l'organisation peut agir sur le processus de socialisation organisationnelle et contribuer à influencer indirectement l'évolution de la

culture organisationnelle et la continuité du collectif du travail, elle propose une nouvelle classification des stratégies de socialisation organisationnelle de Van Maanen et Schein (1979), selon deux aspects.

Tableau 4. Nouvelle classification des stratégies de socialisation organisationnelle

Aspect 1 : Structuration du contexte des apprentissages/ajustements du nouvel entrant		
Contexte <i>formel/informel</i>	Contexte <i>individuel/collectif</i>	Contexte <i>en série/disjoint</i>
Aspect 2 : Structuration de l'organisation temporelle des apprentissages/ajustements du nouvel entrant		
Organisation <i>séquentielle/aléatoire</i>	Organisation <i>fixe/variable</i>	

Adapté de Boulier (2008)

Kraimer (1997) souligne que « *les tactiques de socialisation...sont...destinées à favoriser l'apprentissage par l'individu des valeurs et objectifs de l'organisation. L'individu décide ensuite s'il/elle est en accord ou pas avec les valeurs apprises* ». Ce modèle de tactiques de socialisation constitue un apport majeur car il a permis de vérifier l'impact des stratégies de socialisation des organisations sur les attitudes, les croyances, les comportements et la performance au travail des nouveaux embauchés (Nelson, 1987, cité par Lacaze, 2000).

Perrot (2009) remarque que la littérature de la recherche sur les tactiques de socialisation organisationnelle met en évidence des liens significatifs entre ces tactiques et un ensemble large d'indicateurs secondaires, attitudeaux et comportementaux. En revanche, l'impact de ces tactiques sur des mesures directes de la socialisation est encore très peu étudié. Il manque à l'explication théorique de ces relations observées, un ancrage plus fort avec le concept de socialisation organisationnelle.

III.2.1.3. Petite conclusion sur l'approche adaptative de la socialisation organisationnelle :

Comme nous l'avons évoqué au début, l'approche adaptative de la socialisation organisationnelle fait référence à une détermination sociale des pratiques individuelles (Dubar, 1996). Cette perspective déterministe considère que la société exerce sur l'individu des influences en déterminant ses comportements par des pressions. De ce fait, la socialisation s'impose au sujet. L'individu qui entre dans une organisation de travail est soumis à l'influence

des normes et des valeurs, des pratiques partagées, de son nouveau groupe d'appartenance. L'entrée dans une organisation correspond de la sorte à un processus de transmissions au jeune professionnel de la « culture organisationnelle » qui a pour fonction de « *doter les membres de l'entreprise d'une vision commune, renforcer leur cohésion, obtenir leur engagement et guider leur action sur des objectifs qui dépassent leurs intérêts purement individuels* » (Demailly, 1994). L'individu dans un tel processus de socialisation, devient récepteur passif de normes et de valeurs imposées de l'extérieur (Bonnewitz, 1998) et la socialisation est perçue comme le fruit des influences organisationnelles et des tactiques de socialisation institutionnelles (Depolo & al., 1998). Lorsque le sujet se soumet à l'ordre social, ce n'est pas le résultat d'une détermination mécanique de son comportement mais celui d'un travail de délibération « *entre les normes qui s'imposent à lui, les valeurs et croyances auxquelles il souscrit, et ses intérêts tel qu'il les conçoit* » (Boudon & Bourricaud, 1986). Cette approche admet que l'individu est totalement dépourvu de ses capacités d'initiatives. Elle ne prend pas en compte les facteurs personnels qui permettraient ou non à l'organisation de travail d'atteindre ses objectifs au travers des conduites mises en place par les sujets (Louis, 1980 ; Jones, 1986). Ainsi, le rôle des sujets est minoré puisque la réussite ou l'échec du processus d'insertion sont référés aux tactiques organisationnelles. Préoccupée à décrire le déroulement de la socialisation et à clarifier ce qui est attendu dans chacune des phases proposées, ces théories en viennent à considérer que le « parcours » qui mène du statut d'« *outsider* » à celui d'« *insider* » s'impose de manière identique à tous les « *newcomers* ». Ce modèle néglige de s'interroger sur la contribution du sujet au processus de la socialisation ainsi que sur les facteurs susceptibles d'orienter les modalités d'insertion développées par les nouveaux.

III.2.2. Approche proactive de la socialisation organisationnelle

Remettant en cause la conception de l'approche adaptative qui considère que l'organisation s'impose à l'individu, l'approche proactive de la socialisation organisationnelle s'efforce de rompre avec la conception d'adaptation de la reproduction sociale. Elle avance l'idée selon laquelle l'approche d'une socialisation au travail résultant d'un pur déterminisme extérieur doit être dépassée dès lors que l'on veut expliquer les conduites d'insertion des individus.

Dans cette perspective proactive, des auteurs (Schneider, 1983; Reichers, 1987; Bell & Staw, 1989; Ashford & Taylor, 1990) posent que le sujet est acteur à part entière de sa socialisation organisationnelle. Cette nouvelle perspective contribue à enrichir la description des stratégies d'insertion développée par le sujet, notamment par la caractérisation des différentes modalités des conduites proactives et des processus qu'elles mobilisent (Almudever & al., 1999).

Le concept de pro-activité désigne une nouvelle perspective qui conçoit la socialisation «comme un processus affecté par les initiatives de l'organisation, mais aussi par celles des sujets» (Morrison, 1993). Autrement dit, il présuppose que l'activité du sujet se mesure à l'aune de ce qu'il fait de manière concrète pour s'intégrer dans son nouvel environnement professionnel (Almudever & al., 1999). Il s'agit d'un sujet capable d'initiatives, responsable de ses actes et participant pleinement à son processus de socialisation. Et c'est notamment en influençant intentionnellement son nouveau milieu de travail et en développant des interactions sociales avec autrui, que le nouveau recruté est à même de participer à son processus de socialisation. Ce processus de socialisation peut être désigné comme une construction conjointe de l'individu tenant compte de ses partenaires, de ses « autrui significatif » (Mead, 1993).

Le principe de ce courant est de considérer l'individu comme un « acteur social » qui, au cours de son parcours de socialisation organisationnelle, construit son identité dans ses relations avec les autres, dans son interaction avec son organisation de travail et dans la manière dont il donne sens à sa nouvelle situation. Le sujet est donc loin d'être un récepteur passif des normes et des valeurs inculquées par le milieu environnant organisationnel mais il construit des significations et participe à sa socialisation. La reconnaissance des potentialités des sujets et de leur part active dans ce parcours de socialisation constitue une avancée importante. Reichers (1987), précurseur en matière de « proaction », souligne dans son modèle théorique que c'est par le développement de comportements impliquant une recherche active d'opportunités d'interaction avec les autres membres de l'organisation que le nouveau fait preuve de pro-activité.

Nous apprenons à travers des entretiens avec les jeunes diplômées vietnamiennes que leur pro-activité se manifeste par le fait qu'elles vont « analyser les collègues » pour développer des comportements adéquats dans l'interaction avec eux : « *Je pense qu'il y a 3 types de personnes. Premièrement, il y a des gens qui sont recrutés grâce à leur relation mais ils ne sont pas compétents, ils sont stagnants mais ils ont un salaire comme les autres. Avec ce type de*

personnes, je ne garde qu'une relation normale. Deuxièmement, il y a des gens qui sont très compétents, je les admire, je pense qu'il me faut les suivre. Avec ce type, je me comporte bien, ils sont donc bien avec moi. Troisièmement, il y a des collègues qui sont toujours jaloux, je maintiens la relation avec eux mais je limite les contacts pour éviter des ennuis » (entretien 8).

Le modèle de Reichers confère à l'interaction sociale un rôle central dans le processus d'attribution de sens à la nouvelle situation de travail. Cette idée est complétée par Bauer et Morrison (1998) pour rendre compte du rôle actif des nouveaux entrants. Selon Ashford et Taylor (1990), les sujets visent au travers de la pro-activité, à s'assurer un niveau suffisant d'information, des ressources personnelles adéquates et une flexibilité ou liberté d'action afin de pouvoir répondre efficacement aux situations dans lesquelles ils sont impliqués.

Nous constatons que le rôle actif dans le processus d'attribution de sens à la nouvelle situation crée une variabilité de sens du travail chez les jeunes diplômées vietnamiennes. Certaines considèrent que le travail est important parce qu'il dure toute la vie, donc il faut bien le choisir et oser le changer (même à plusieurs reprises) quand il ne s'adapte pas aux besoins personnels : « *Il vaut mieux perdre du temps pour le trouver qu'exercer un travail qui ne nous plaît pas et qui ne nous procure que des ennuis qu'on voudrait oublier* » (entretien 16). Pour certaines autres, le travail est un moment d'essai, un moment de plaisir dans le cheminement d'expérimentation de leurs capacités professionnelles et personnelles, et de recherche d'emploi qui convienne le mieux : « *Pour le moment, je considère mon travail comme un loisir donc, je vais travailler en tant que rédactrice 2 ans de plus. Mais si je décide que rédactrice est vraiment mon métier, je vais chercher le secteur qui me convient le mieux et je travaillerais sérieusement* » (entretien 13). Pour d'autres encore, le travail est une manière de montrer leur sentiment envers les proches : « *La seule raison pour laquelle j'ai accepté d'être enseignante, c'était le souhait de mes parents. Ils voulaient que je travaille pour l'Etat, et puis, c'est un métier honorable* » (entretien 4).

Les recherches menées sur la pro-activité mettent en évidence différents processus et comportements par lesquels les individus participent « pro-activement » à leur insertion dans une nouvelle organisation. Dans cette perspective, la socialisation organisationnelle apparaît comme un processus, certes affecté par les initiatives de l'organisation, mais surtout par celles des sujets eux-mêmes (Reichers, 1987 ; Comer, 1991 ; Morrison, 1993). Certains travaux (Ashford & Black, 1996 ; Almudever & al., 1999) présentent une synthèse des recherches menées sur la pro-

activité. Nous nous permettons de distinguer deux grandes catégories d'indicateurs de ce concept.

III.2.2.1. Les processus cognitifs de la socialisation organisationnelle

Concernant les processus cognitifs de la socialisation organisationnelle, on relève d'une part, les processus d'élaboration du sens (*sens making*) et, d'autre part, les stratégies de gestion de soi (*self-management*).

Louis (1980) considère la socialisation organisationnelle comme un processus cognitif de rationalisation par le salarié qui tente ainsi d'attribuer du sens à son nouvel environnement social. Autrement dit, il se centre sur le rôle des attentes du sujet lors de son entrée dans l'organisation. Ces recherches établissent une distinction entre attentes irréalistes, attentes insatisfaites et attentes sur-satisfaites pour mettre en évidence leurs incidences respectives sur la réussite de l'insertion professionnelle⁴⁹. Cette approche place l'individu au cœur du processus de socialisation organisationnelle en se focalisant sur la manière par laquelle le nouvel entrant apprend et donne du sens à son environnement. Elle décrit le processus psychologique que vit le nouveau et considère la socialisation organisationnelle comme un processus « d'attribution de sens » visant à réduire le stress ressenti lors de l'entrée dans une nouvelle organisation. Elle analyse la socialisation organisationnelle en donnant un rôle primordial à l'information.

Selon Louis (1980), l'information constitue l'élément central du processus cognitif d'attribution de sens. Ses travaux s'inscrivent toutefois dans un cadre théorique où l'individu a un rôle réactif dans le processus de socialisation, réagissant simplement aux signaux de son nouvel environnement. Dans ce modèle de Louis, le changement, le contraste et la surprise constituent les éléments à l'origine de l'attribution de sens (Boulier, 2009).

Le changement fait référence aux différences objectives identifiées par le nouveau, entre les caractéristiques de son nouveau et de son ancien cadre de travail. Il s'agit de différences évidentes comme le lieu, l'adresse, le téléphone, le titre du nouveau, son salaire, la description de

⁴⁹ En effet, les individus forment des images de ce que sera leur vie organisationnelle avant d'entrer dans le poste. Les études (cité par Perrot, 2009) montrent que si leurs attentes sont satisfaites, les individus sont plus engagés envers leur entreprise (Wanous, Poland, Premack & Davis, 1992; Holton & Russel, 1987), plus performants au travail, plus satisfaits (Wanous & al., 1992), plus motivés et ont un plus fort sentiment d'efficacité personnelle (Tannenbaum et al., 1991). En revanche, lorsque les attentes ne sont pas satisfaites, l'intégration risque d'être moins bien réussie (Van Maanen, 1975; Wanous, 1980). Les attentes non satisfaites sont associées à l'absentéisme, au taux de rotation (Porter & Steers, 1973) et à l'intention de partir (Wanous & al., 1992).

son emploi, le secteur d'activité de sa nouvelle entreprise... Il s'agit donc de changements connus à l'avance qui requièrent des ajustements. Plus la quantité d'éléments différents est importante, plus l'ajustement du nouveau sera important. Si Louis fait remarquer que le changement vécu par un étudiant qui obtient son premier emploi lorsqu'il décide de commencer sa carrière professionnelle sera plus important que pour une personne qui change d'organisation professionnelle (cité par Lacaze, 2001), nous considérons qu'il sera plus important lorsque le sujet, pour sa première entrée au travail, exerce un emploi qui ne correspond pas à sa formation, ni à ses compétences : *« J'ai peur de ne pas pouvoir continuer ce travail, bien qu'il soit très intéressant mais il ne me convient pas vraiment. En fait, ce qui m'inquiète le plus, c'est que je ne comprends pas vraiment mon travail... Je ne suis pas sûre de continuer ce travail parce que je ne suis pas formée pour le commerce électronique »* (entretien 15).

Le contraste est défini en référence à des différences subjectives ressenties par le nouvel entrant, son nouveau et son ancien contexte de travail. Il s'agit de différences qui ne peuvent pas être connues à l'avance. Autrement dit, les contrastes émergent au contact du nouvel environnement. Plus il y a de différences entre l'ancien et le nouvel entourage, plus le nouveau doit fournir des efforts pour s'adapter. Dans le contexte du travail au Vietnam, le contraste peut venir des tâches qu'on n'imaginait jamais devoir effectuer avant d'entrer au travail : *« ...Et puis, après avoir été recrutée à l'université, j'ai appris qu'en étant enseignante, il fallait en même temps être chargée des tâches de gestion pédagogique. Les premiers jours, j'allais à la bibliothèque, j'étudiais des livres... Soudain, le doyen me téléphonait et me disait que j'étais chargée des affaires de gestion pédagogique comme prendre les copies d'examens des étudiants, les envoyer aux professeurs pour qu'ils les notent, faire la liste des notes d'examen... Cette histoire m'ennuyait, parfois j'étais en colère »* (entretien 6).

La surprise correspond aux réactions affectives à toute différence vécue par le nouveau, que ces différences correspondent à des changements ou contrastes. La surprise peut porter sur le travail, sur l'organisation ou sur soi. Il s'agit de la différence entre les anticipations d'un individu et ses premières expériences dans le nouvel environnement. Elle peut être positive ou négative selon que la réalité déçoit ou surpasse les attentes. Selon Louis, elle est nécessaire pour l'adaptation des nouveaux entrants. A notre avis, c'est dans la même perspective du « choc », de l'« étonnement », que dans la deuxième étape d'« accommodation » de l'approche adaptative, où nous avons présenté des exemples dans le contexte du travail au Vietnam.

Pour comprendre comment les nouveaux entrants affrontent les changements, les contrastes et dépassent les réactions de surprise qui en découlent, Louis s'interroge sur la manière selon laquelle les individus affrontent le « normal », la situation de tous les jours, non surprenante. Selon lui, la surprise est une partie inévitable de l'expérience d'entrée organisationnelle des recrues. Il suggère que le processus de socialisation organisationnelle est caractérisé par une réflexion relativement intense pour guider les actes des recrues. Ce processus de pensée particulier est désigné comme « l'attribution de sens ».

Selon Baubion - Broye et Hajjar (1998), l'intérêt du modèle de Louis est d'examiner les processus par lesquels le sujet élabore des interprétations, cherche à attribuer un sens à la surprise pour faire face à l'incertitude, source de déséquilibre psychologique.

Quant aux stratégies de gestion de soi, elles renvoient chez Ashford et Black (1996) à un processus cognitif de contrôle, complétant de la sorte la définition comportementale qu'en donnent Saks et Ashforth (1996, 1997) au travers de l'observation de soi, de l'auto-sanction, de l'auto-punition, de la définition des buts et de l'entraînement. Il s'agit alors, pour le sujet, d'appréhender de manière plus positive sa nouvelle situation en contrôlant l'interprétation ou l'évaluation cognitive qu'il en fait. Une telle stratégie fait référence aux processus « d'évaluation primaire » de Folkman (1984) ou « d'illusions positives » de Taylor et Brown (1988). Evaluer de façon positive la nouvelle situation alors que le niveau de contrôle « réel » reste inchangé, permet de « voir les choses » différemment, de considérer les événements comme des opportunités ou des challenges et non comme des problèmes ou des menaces. Ceci favorise, dans des situations stressantes telle que peut l'être l'entrée dans une nouvelle organisation de travail, l'accroissement du niveau de confiance en soi et du sentiment d'efficacité personnelle, et, par là même l'activation des stratégies de faire face, la créativité et l'efficacité au travail. En bref, les stratégies de gestion de soi permettent aux sujets d'interpréter positivement leur situation.

III.2.2.2. Les processus relationnels de la socialisation organisationnelle

Cette deuxième catégorie est définie par un ensemble de stratégies comportementales développées par le sujet dans ses relations à autrui. Ce sont *les stratégies de construction de relations interpersonnelles* au sein de l'organisation (Reichers, 1987) qui consistent pour le nouveau recruté à développer et à saisir les opportunités d'interactions avec les autres membres de l'organisation de travail, ainsi à créer un réseau de relations sociales et professionnelles. Ce

sont aussi *les comportements de recherche d'information et de feed-back* (Ashford & Taylor, 1990 ; Major & Koslowski, 1997 ; Morrison, 1993) qui contribuent à l'amélioration de la situation professionnelle actuelle du recruté, au développement de ses capacités et compétences (Depolo & al., 1994 ; Feji & al., 1995) et les tentatives de *négociation de changement dans le travail* qui visent à initier des changements dans le nouvel environnement de travail (Bell & Staw, 1989 ; Nicholson, 1984).

III.2.2.2.1. Les comportements de recherche d'informations

Les comportements de recherche d'informations et de feed-back, au centre de nombreux travaux (Ashford & Taylor, 1990 ; Major & Koslowski, 1997 ; Morrison, 1993) contribuent à l'amélioration de la situation professionnelle du nouveau recruté, au développement de ses capacités et compétences. Ils permettent aussi de réduire l'incertitude perçue, inhérente à la transition que constitue l'entrée dans une nouvelle organisation. En ce sens, la socialisation est considérée comme un processus d'apprentissage durant lequel les individus acquièrent des informations de façon à réduire le haut niveau d'incertitude associé à l'entrée dans un nouveau poste (Feldman & Brett, 1983 ; Morrison, 1993). Les auteurs s'accordent à considérer les comportements de recherche d'information comme un indicateur particulièrement pertinent de la pro-activité des sujets. La recherche d'information favorise à la fois la compréhension, la prévisibilité et le contrôle du nouvel environnement de travail du sujet. Il semble que lors de l'entrée dans un nouvel environnement de travail, le sujet soit confronté à un degré relativement important d'incertitude afférente à son nouveau rôle et au déroulement de sa carrière. Cette incertitude peut se décliner sur deux niveaux : d'une part, elle peut être liée à l'intention d'agir du nouveau et d'autre part aux comportements à développer. L'acquisition d'informations dans ces deux cas peut permettre au nouveau d'agir efficacement. L'intérêt porté à la recherche d'informations souligne les difficultés auxquelles se heurtent les organisations de travail quant à la réduction de l'incertitude des nouvelles recrues. S'investir dans des démarches de recherche d'informations est une stratégie qui favorise, chez les nouveaux, l'attribution de sens à leur nouvelle situation de travail (Louis, 1980 ; Ostroff & Koslowski, 1992 ; Morrison, 1993 ; Saks & Ashforth, 1997). Ainsi, pour compenser le manque d'informations, les nouveaux sont proactifs : ils prennent l'initiative de rechercher de l'information.

Parmi les différents travaux centrés sur la recherche d'informations, nous présenterons ici la contribution des études de Morrison (1993) qui nous semblent les plus éloquentes. Inspirant des études effectuées sur l'adaptation et le coping, sur la communication et la recherche de feedback, Morrison (1993) se propose de montrer que la fréquence avec laquelle les nouveaux entrants recherchent de l'information a un impact positif sur leur socialisation. Elle retient quatre **activités de socialisation** :

- La « maîtrise de la tâche » : le sujet s'estime compétent pour réaliser son travail, cherche à savoir comment faire son travail. On peut atteindre cette maîtrise par différentes manières : demander le soutien des autres, observer les collègues ou se manifester auprès d'eux pour avoir leur aide : « *Les deux premiers mois, personne ne m'a formée ou aidée... Après 2 mois, un collègue avait une mission au Centre du Vietnam, je lui ai proposé de partir avec lui mais il a refusé sous prétexte que j'étais débutante. Mais j'ai acheté le billet de train moi-même et je l'ai suivi. Après cette mission, mes collègues ont commencé à me former* » (entretien 8) ;
- La « clarification du rôle » : le sujet cherche à savoir quels sont les comportements attendus et à avoir des changements identitaires ;
- « L'acculturation » ou la connaissance de l'organisation : le sujet apprend et s'adapte aux valeurs, à la culture de l'organisation ;
- « L'intégration sociale » : le sujet apprend des normes du groupe, développe les relations avec ses collègues, pour être accepté comme un des leurs.

L'auteur considère que les actions ci-dessus ont pour fonction de réduire l'incertitude du sujet, d'accroître sa satisfaction et d'améliorer sa performance sur son environnement. Selon lui, ce sont les individus les plus rapidement intégrés qui présentent les plus hauts niveaux de socialisation par la suite. Il propose ensuite une classification des **types d'informations** recherchées par les nouveaux recrutés durant la phase d'insertion au sein de l'organisation :

- *L'information normative* qui fait référence aux comportements et attitudes attendues par les autres membres de l'organisation. Elle permet au sujet d'être plus efficace dans la mesure où il identifie les normes et valeurs dominantes au sein de l'organisation. A notre avis, l'observation des comportements et attitudes des collègues peut aider le nouvel entrant dans cette identification des normes et des valeurs de l'organisation et dans la maîtrise de ses comportements :

«L'environnement de travail était bon aussi. Tout le monde était sérieux et poli » (entretien 9) ;

- *L'information technique* qui est relative à la façon dont le sujet effectue les tâches professionnelles qui lui sont assignées. Elle comprend l'exécution du travail, les compétences et les habiletés à développer, les règles et les procédures à appliquer. Les auteurs (Comer, 1991 ; Ostroff & Koslowski, 1992 ; Morrison, 1993 ; Chao & al., 1994) considèrent que le nouveau recruté a besoin d'informations techniques pour réaliser les tâches requises de l'emploi ;
- *L'information de référence* relative au rôle professionnel du nouveau recruté, les attentes et exigences de l'organisation à l'égard de ce rôle. Ce type d'information aide le nouveau recruté à définir son rôle au sein de l'organisation ;
- *Le feed-back sur la performance* : le nouvel entrant cherche à savoir comment les autres membres de l'organisation perçoivent et évaluent ses performances. Le fait de savoir si son comportement est inapproprié ou si sa performance est insuffisante lui permet de faire des ajustements nécessaires.
- *Le feed-back social* : le nouveau recruté cherche à savoir comment les autres perçoivent et acceptent ses comportements au niveau social au sein de l'organisation.

Ces cinq types d'informations sont proches de ceux définis par Ostroff et Koslowski (1992) à savoir les informations liées à la tâche, au rôle, au groupe et à l'organisation. Certains travaux ont montré que ces différents types d'informations ne sont pas recherchés avec la même intensité par les nouveaux recrutés. Ce sont les informations afférentes aux tâches à effectuer (informations de référence) qui sont le plus fréquemment recherchées (Comer, 1991; Ostroff & Koslowski, 1992; Morrison, 1995). Par contre, ce sont les informations liées aux normes et valeurs de l'organisation (informations normatives) ainsi que celles liées au comportement social qui sont le moins fréquemment recherchées.

Afin d'obtenir de l'information, le sujet peut s'appuyer sur *différentes sources*. Il peut s'agir des supérieurs hiérarchiques, des collègues de même niveau que lui, des collègues qui ont plus d'ancienneté ; des subordonnés... Mais, le sujet peut aussi solliciter des personnes extérieures. Les travaux menés dans ce domaine montrent que les supérieurs directs sont les sources d'informations les plus sollicitées parce qu'ils sont généralement perçus par les nouveaux comme des sources fiables et compétentes en matière d'information (Jablin, 1979).

Ces résultats sont toutefois opposés à ceux qui avancent que les collègues sont préférés aux supérieurs pour les informations concernant la façon de faire le travail (Comer, 1991). Même si les supérieurs connaissent la tâche de leurs subordonnés, les nouveaux ne l'exécutent pas (Louis, 1990). De plus, ils craignent de déranger leurs supérieurs avec des questions techniques (Louis, 1990 ; Comer, 1991). En discutant avec nos sujets, nous trouvons qu'elles choisissent leurs sources d'informations en fonction de l'ambiance relationnelle de leur organisation. Ainsi, certaines femmes ne cherchent jamais le support chez les supérieurs pour des informations techniques parce que : « *Concernant les compétences professionnelles, parfois si j'oublie quelque chose, je n'ose pas le lui [au chef] dire parce qu'il va penser que je ne suis pas capable. Il va avoir une mauvaise opinion de moi et cela va influencer pour mon évaluation annuelle* » (entretien 8). Alors que pour certaines autres, demander le support des supérieurs (la direction générale) est la manière pour éviter les conflits avec leur supérieur direct : « *Chaque fois que je suis en conflit avec elle [la chef directe], je ne lui demande plus rien. Je dis ce que je pense à la direction de l'entreprise* » (entretien 2). Cependant, certaines femmes montrent leur satisfaction par rapport à l'aide de leurs supérieurs au travail : « *Mes chefs m'ont enseignée de tout cœur* » (entretien 13).

Quant aux collègues, ils sont le plus souvent perçus comme des sources accessibles et disponibles (Louis & al., 1983). Les critères « compétence » et « accessibilité » sont déterminants dans le choix de la source d'information du sujet (Major & Koslowski, 1997). Les recherches montrent aussi que le feed-back social est plus souvent demandé aux pairs, alors que le feed-back sur la performance est demandé aux supérieurs hiérarchiques qui assignent les tâches et délèguent les responsabilités. Les entretiens avec nos sujets nous apprennent que les collègues sont des sources importantes pour leur travail : « *Normalement, pour devenir rédactrice, il faut avoir travaillé quelques années en tant que pigiste. Mais moi, je ne suis pas formée en spécialité journalistique, je n'ai pas travaillé en tant que pigiste, j'ai commencé en tant que rédactrice, j'ai donc eu beaucoup de difficultés... Et puis, j'ai eu un bon environnement de travail, mes collègues m'ont beaucoup aidée* » (entretien 13). Pourtant, en tant que nouvelle recrutée, certaines femmes n'ont pas osé demander l'aide des collègues parce que : « *Non, [je n'ai pas demandé l'aide de mes collègues] parce que je venais d'être diplômée, j'avais peur de tout, surtout, je n'avais pas encore d'expériences au travail et à la vie professionnelle* » (entretien 9).

Parmi les sources de collègues et supérieurs, Ostroff et Koslowski (1992) montrent que ce sont les informations collectées auprès des supérieurs hiérarchiques qui favorisent le développement, chez le nouveau recruté, de la connaissance sur l'organisation. De plus, l'utilisation des supérieurs hiérarchiques comme source d'information favorise le développement de la satisfaction au travail et de l'engagement envers l'organisation et diminue les intentions de partir. Pourtant, nous considérons que tous ces avantages ne peuvent être atteints que quand il existe une bonne et ouverte relation entre les supérieurs et les employés.

Toujours étudiés par Morrison, deux *modes de recherche d'informations*, dont le questionnement direct, qui consiste à demander directement à autrui (supérieurs, collègues, personne extérieur à l'organisation...) une information donnée, et l'observation, qui consiste à faire attention à la situation, aux comportements des autres, afin d'obtenir l'information recherchée. Les études montrent que le mode de recherche d'information n'est pas indépendant du type d'information recherchée. Les sujets utilisent en général la demande directe à autrui pour obtenir des informations techniques, de référence, et le mode d'observation, quand il s'agit des autres types d'informations. Reichers (1987) souligne que la vitesse de progression dans un processus de socialisation dépend de la fréquence des interactions que les nouvelles recrues entretiennent avec les autres personnes liées à leur rôle dans l'organisation.

On parle aussi des *tactiques de recherche d'informations* qui sont définies comme l'ensemble des efforts délibérés et conscients mis en œuvre par les nouveaux pour rechercher de l'information (Miller & Jablin, 1991, cité par Lacaze, 2001). On distingue la recherche active et l'obtention passive d'informations (Morrison, 1995). La recherche active d'informations se manifeste lorsque le nouveau recruté s'adresse directement à une autre personne et lui pose des questions. Par contre, l'information est obtenue passivement en assistant à une situation impliquant d'autres membres de l'organisation.

Selon Ostroff et Koslowski (1992), Morrison (1993), la recherche active d'informations a un effet positif sur le niveau de connaissance des quatre activités de socialisation que nous avons évoquées plus haut (la maîtrise des tâches, la clarification du rôle, l'acculturation et l'intégration sociale). Elle facilite le processus de socialisation de l'individu. Selon Lacaze (2001), c'est peut-être parce que le fait de rechercher activement des informations donne aux nouveaux un sentiment de contrôle et d'efficacité qui ne peut être obtenu par des processus qui les laissent dans un rôle passif. Pourtant, la recherche active d'informations a un coût social. Elle peut

endommager l'image du nouveau. Le fait de demander de l'information peut laisser penser que le nouveau est incompetent ou qu'il manque d'assurance. De plus, demander du *feed-back* attire l'attention sur la performance du nouveau, ce qui peut lui être dommageable si cette performance est faible (Morrison & Bies, 1991). Pour protéger leur image, les nouveaux hésitent parfois à demander des informations.

Par contre, l'obtention passive d'informations a également un coût. Elle requiert une interprétation des faits observés par les nouveaux (Ashford & Cumming, 1993). Or, leur faible ancienneté augmente le risque d'une interprétation erronée qui affaiblit la qualité de l'information (Morrison, 1993). On prend l'hypothèse que les employés acceptent plus facilement le coût de la recherche passive que celui de la recherche active car ils observent plus fréquemment qu'ils ne demandent. Pourtant, lorsque les individus observent, ils ne recherchent pas une information spécifique (Ashford & Cumming, 1983).

Les recherches de Morrison sur les comportements de recherche d'informations constituent une source importante pour les recherches sur la pro-activité des nouveaux recrutés. Elles permettent de saisir les modalités des conduites de recherche d'informations et d'évaluer dans quelle mesure le nouveau participe activement à son processus d'insertion professionnelle. Miller et Jablin (1991) montrent que l'entrée au sein d'une organisation peut représenter le moment le plus critique de l'apprentissage de rôle et où le degré d'incertitude est le plus élevé. La recherche de l'information aide l'individu à faire face aux difficultés que représente l'intégration sociale, la maîtrise de la tâche et permet au nouveau recruté de réduire l'incertitude inhérente à la transition que constitue l'entrée dans une nouvelle organisation.

III.2.2.2.2. La transition de rôle professionnel

Dans la même perspective proactive de la socialisation organisationnelle, Nicholson (1984) développe la théorie des transitions de rôle professionnel. Il s'agit des interactions entre le sujet et l'environnement pour rendre compte des modes d'adaptation du sujet à un nouveau rôle professionnel. Ce modèle met en avant trois facteurs qui affectent l'adaptation du sujet dans son nouvel environnement dont l'orientation motivationnelle (des traits de personnalité, sorte d'antécédents dispositionnels), la socialisation professionnelle antérieure (des expériences professionnelles que le sujet vivait) et les tactiques de socialisation déployées par l'entreprise. Selon cette théorie, lors de la transition que constitue l'entrée dans une organisation de travail, le

Le sujet est confronté à une alternative fondamentale : soit il agit en direction des attentes et des exigences de l'organisation de travail, soit il agit sur son rôle et sur son nouveau milieu de travail. Autrement dit, le sujet, soit tente de modifier la situation (ou les caractéristiques de la tâche), soit, de se changer lui-même. Il s'agit ici de deux stratégies d'adaptation : le «développement personnel » et le « développement de rôle ». L'auteur souligne qu'elles sont non exclusives l'une de l'autre.

Pour la première stratégie - le « *développement personnel* », le sujet modifie ses cadres de référence, son système de valeurs, son style de vie... pour répondre aux exigences de son nouvel environnement. Cela peut se traduire par des « modifications mineures dans les habitudes quotidiennes » ou par des « transformations majeures au niveau des relations ou de l'image de soi ». En bref, le sujet modifie et oriente son système de valeurs, ses cadres de référence, son style de vie et son identité dans le sens des exigences de sa nouvelle situation professionnelle. En discutant avec nos sujets, nous remarquons leurs changements personnels pour répondre aux conditions de travail : « *Etre guide touristique, c'était mon rêve dès la petite enfance. Pourtant, j'ai dû sacrifier beaucoup pour ce travail : ma famille, mes amis... Je n'ai pas de temps pour mes relations personnelles. Parfois, j'en suis triste mais c'est le métier que j'ai choisi* » (entretien 22).

Pour la deuxième stratégie - le « *développement de rôle* », le sujet cherche à changer les exigences du rôle pour qu'elles correspondent au mieux à ses besoins, à ses capacités et à son identité. Les changements introduits peuvent affecter les objectifs assignés à la tâche, les méthodes de travail, la planification horaire ainsi que les relations interpersonnelles afférentes au déploiement du rôle afin que sa nouvelle situation de travail corresponde au mieux à ses exigences personnelles et identitaires, à ses besoins, capacités et habiletés. Ce n'est donc plus le sujet qui s'adapte à l'organisation mais l'organisation qui doit évoluer en direction des attentes du sujet. C'est en optant pour cette seconde stratégie que le sujet manifeste une stratégie proactive d'adaptation au nouveau milieu de travail. L'auteur précise que la mise en œuvre de cette stratégie est sensible aux contraintes et aux opportunités professionnelles ainsi qu'aux attentes et besoins du sujet.

Ces deux stratégies déterminent quatre modes d'adaptation aux transitions :

- La « *réplication* » caractérise une transition qui s'accompagne de faibles changements sur les plans situationnel et personnel. La liberté d'action du sujet

- (c'est-à-dire sa capacité de choisir ses objectifs et les moyens de les atteindre, la possibilité de gérer son temps...) et la nouveauté de son rôle (c'est-à-dire les différences entre ancien et nouveauté rôle) sont faibles ;
- « *L'absorption* » correspond à l'apprentissage du rôle. Le sujet intériorise, assimile les exigences de la situation. Ce mode d'adaptation s'observe lorsque la liberté d'action (ou la marge de manœuvre) du sujet est faible tandis que le degré de nouveauté de la situation est élevé. C'est le mode dans lequel prédominent les changements personnels sur les changements apportés au rôle ;
 - La « *détermination* » se définit, à l'inverse de l'absorption, par une grande liberté d'action du sujet et une faible nouveauté du rôle. Le sujet impose son identité et ses compétences au rôle et au milieu environnant ;
 - « *L'exploration* » se traduit par un changement des capacités personnelles et des paramètres du rôle. Dans ce cas, la liberté d'action du sujet et la nouveauté du rôle sont fortes.

Ces stratégies montrent que les enjeux personnels interviennent aussi dans le procès d'insertion, autrement dit, les nouveaux recrutés développent des démarches de recherche d'information et de feed-back à des fins autres que la seule réalisation des objectifs que s'assigne l'organisation de travail. Les recherches examinant l'orientation de rôle que nous venons d'évoquer, vont dans ce sens en avançant que le sujet en voie d'insertion est à même de s'approprier son nouveau rôle au travers d'efforts de modification et de transformation de sa nouvelle situation de travail.

III.2.2.3. Petite conclusion sur l'approche proactive de la socialisation organisationnelle :

Des processus cognitifs (que nous avons évoqués dans le cadre de cette recherche l'élaboration du sens et les stratégies de gestion de soi) aux processus relationnels (dont les comportements de recherche d'informations et la transition de rôle professionnel), l'approche proactive se distingue de l'approche adaptative, par le fait de dégager des indicateurs des conduites d'insertion des nouveaux recrutés, notamment le comportement de recherche d'information et les stratégies de construction de relations interpersonnelles. S'agissant d'un sujet capable d'initiatives, responsable de ses actes et participant activement à son processus de socialisation, elle ne dénie pas l'influence des structures sociales sur les individus, mais elle

relativise fortement son impact en mettant en exergue le rôle de l'activité signifiante du sujet en tant qu'acteur social doté d'intentionnalité. Cette approche considère que loin d'être un récepteur passif des normes et des valeurs inculquées par le milieu environnant, le sujet construit des significations et participe activement à sa socialisation. On tiendra que les travaux menés sur l'orientation de rôle se distinguent fructueusement des approches adaptatives de la socialisation qui visent à prévoir et à standardiser les activités des nouveaux recrutés, afin de limiter ou éviter toute perception de surprise et d'incertitude susceptible de perturber le fonctionnement organisationnel préétabli. Nous marquons ainsi notre fort intérêt pour cette approche.

Pourtant, il nous semble qu'il existe parallèlement des limites inévitables. La première limite demeure dans la conception normative et adaptative de la socialisation dans le sens où la finalité première des comportements proactifs est l'adaptation au nouvel environnement de travail : « ...malgré l'importance attachée au « sujet actif », acteur de son parcours d'insertion professionnelle, la perspective dominante reste celle de l'adaptation individuelle au contexte organisationnel et demeure une vision normative du processus de socialisation » (Depolo & al., 1998). La socialisation organisationnelle est donc réduite à un processus d'acculturation, d'apprentissage par le nouveau recruté des normes et des valeurs de la nouvelle organisation de travail.

Ce qui nous semble le plus dommageable dans cette approche, c'est la non prise en compte des différents sphères de socialisation du sujet. Ainsi, elle se centre exclusivement sur la sphère professionnelle et ne prend pas en compte les activités développées par le sujet dans leur parcours de socialisation comme la vie familiale ou personnelle, par exemple. Au sens de la socialisation proactive, la vie des sujets au sein de leur organisation de travail paraît indépendante de leurs autres domaines de vie. Cela nous semble peu pertinent parce que l'individu, en tant qu'être social, est au centre de différents environnements. Etudier les conduites de l'individu dans un certain environnement, ne peut pas nier l'influence des autres, qu'ils constituent des supports ou des obstacles entre eux.

III.2.3. Approche active de la socialisation organisationnelle

Suite aux limites attribuées à l'approche proactive de la socialisation organisationnelle, certains auteurs (Curie & Dupuy, 1996 ; Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; Almudever & al., 1999) ont développé l'approche active qui met l'accent sur les processus de significations et les

conditions qui fondent l'inter-signification des conduites. L'approche d'une socialisation active trouve ses ancrages dans les travaux de Malrieu (1973). La socialisation y est définie comme procédant du double jeu de l'intériorisation et de l'accès à de multiples systèmes d'interaction. De plus, elle comporte un autre versant - celui des activités de personnalisation qui est définie comme une action en vue de restructurer les systèmes d'attitudes et les cadres de références élaborés dans les pratiques de l'éducation. Il s'agit de se donner une signification à soi-même, soit en effectuant une œuvre qui exprime ses problèmes vécus, soit en marquant la vie sociale de son empreinte personnelle. Socialisation et personnalisation consistent en définitive en un effort du sujet pour trouver la signification de ses actes et de son existence.

Dans cette perspective, le sujet est supposé « actif » parce qu'il est « *placé devant le constat de l'incompatibilité entre les offres diverses qui lui sont faites, entre les buts qu'on lui propose et les moyens qu'on lui fournit, ou encore entre les potentialités dont il dispose et les visées qu'on lui propose, que les premières soient « au-dessous » ou « au-dessus » des secondes* » (Malrieu, 2003). Il est considéré actif parce qu'il tentera de réguler et surpasser les difficultés qui peuvent lui arriver par la recherche et l'invention de réponses nouvelles, « *en interrogeant le sens de ses conduites* » (Malrieu, 1994, cité par Baubion-Broye, Dupuy & Hajjar, 2004) en modifiant ses conduites ou en agissant sur son environnement.

La conception d'un sujet actif dans la construction de ses trajectoires de vie récuse les réductionnismes sociologiques ou psychologiques, qui font de l'individu le produit pur et simple de contingences situationnelles ou la victime passive des effets affectivo-émotionnels des circonstances d'interaction sociale (Dupuy, 1997).

La socialisation est également prospective dans le sens où les conduites des individus sont nécessairement à analyser, en fonction des relations qu'elles entretiennent avec les conduites passées, présentes et projetées, comme le remarquent Curie et Dupuy (1996) : « *Pour expliquer les conduites de travail du sujet et saisir ce qui leur donne sens, il faut les replacer dans l'ensemble qu'elles constituent avec ses autres activités passées, présentes et projetées* ».

Il convient donc d'étudier les conduites de l'acteur au plan diachronique, dans leurs relations avec les conduites passées et projetées par le sujet mais également au plan synchronique, dans leurs relations avec les autres domaines de vie.

III.2.3.1. Plan diachronique de la construction des conduites d'insertion

De nombreux travaux (Hugues, 1958 ; Percheron, 1974 ; Dubar, 1998, 2000 ; Trottier & al., 1998) qui abordent la question de l'insertion au travail non plus sous la problématique de l'ajustement au travail, ou du faire face à la situation d'insertion, mais sous l'angle de la construction de l'identité professionnelle mettent l'accent sur la dimension temporelle de la construction des conduites d'insertion (cité par Croity-Belz, 2000). Ces travaux considèrent la socialisation comme une véritable construction identitaire qui ne peut être saisie sans prendre en compte la dimension temporelle. Il s'agit ici d'examiner les rapports que le sujet entretient avec son passé et son devenir. Comme le remarque Fraisse (1977), le temps n'est pas une donnée physique mais un concept, une notion, une donnée abstraite, et le développement de la notion du temps constitue une forme d'adaptation à la réalité. En effet, le passé, le présent et le futur du sujet sont essentiels afin de mieux appréhender ses différentes conduites lors de sa socialisation organisationnelle.

Selon Boutinet (1990), *le passé* renvoie donc à la fois au vécu de l'individu et à l'histoire sociale du groupe auquel il appartient. Il est perçu sous l'angle d'une reconquête et fait appel à un processus de réappropriation. Face à ce processus, on peut s'interroger sur l'aptitude du sujet à utiliser son passé comme un tremplin qui va lui permettre de se construire, de se personnaliser au travers de ses conduites de projets grâce aux expériences multiples vécues. En ce qui concerne l'histoire sociale du groupe, nous sommes dans la même perspective qu'Almudever (1998) ou Dubar (2000), selon laquelle, les conduites d'affiliation ou de différenciation que le sujet met en œuvre lors de son insertion, peuvent notamment être appréhendées dans les rapports du sujet avec son histoire familiale. Par exemple, certains font un choix professionnel identique à celui des parents. Il existe alors un processus d'identification aux référents affectifs parentaux dans les conduites d'insertion. Autrement dit, le sujet peut reproduire la tradition familiale dans son choix et son insertion professionnelle (par exemple au niveau du choix du métier, du type de secteur⁵⁰).

Mais, il est probable aussi qu'à travers son vécu dans le groupe, le jeune diplômé va changer cette tradition en fonction de ses attentes, de sa motivation. Comme le remarque Dubar (2000), les conduites d'insertion ne traduisent pas chez les sujets une simple intériorisation

⁵⁰ Pour prendre un exemple : L'enquête de l'ORSTOM-Molisa (1996) confirme que 48% des personnes travaillant dans le secteur d'Etat (entreprises publiques ou administrations) ont leur père issu de ce même secteur, alors que seulement 26% des personnes travaillant dans d'autres secteurs ont leur père dans le secteur d'Etat (Oudin, 1999).

« passive » ou « mécanique » des divers modèles de rôles hérités de leur histoire personnelle. Les processus d'identification ne peuvent être étudiés sans les processus de distanciation qui vont de pair. C'est le cas des enfants originaires de familles ouvrières ou agricoles, qui exercent un emploi de niveau considéré comme supérieur à celui de leurs parents. Ou c'est le cas des enfants de parents diplômés qui ne veulent pas vivre une vie professionnelle identique à celle de leurs parents : « *J'observe la vie de mes parents. Ils ont un emploi très occupé. Ils ne travaillent pas seulement au bureau, mais souvent, ils continuent leur travail à la maison. Ils subissent une grande pression concernant les résultats. Cela a des impacts sur tous les membres dans la famille... Pour toutes ces raisons, je pense qu'ils ont raison de me convaincre d'être enseignante. Je peux bien maîtriser ma durée de travail avec cet emploi* » (entretien 4).

En ce qui concerne le vécu des salariées (expérience affectivo-émotionnelle associée à l'activité de travail), nous insistons sur les émotions et les sentiments associés à la nouvelle activité, qui pourrait influencer plus ou moins les conduites d'intégration présentes. Autrement dit, au travers des diverses expériences passées, le sujet acquiert et se construit des ressources d'ordre matériel et psychologique susceptibles d'être mobilisées dans ses expériences ultérieures. Nous considérons que l'impact émotionnel et identitaire de la transition psychosociale que constitue la socialisation au travail, touche non seulement les personnes qui font face à des changements, tant au niveau de l'activité qu'au niveau de l'organisation employeuse, mais il touche également les personnes entrant dans leur premier emploi. A travers leurs premières expériences au sein de l'organisation, elles cherchent à développer des comportements adéquats à leur situation : « *En fait, l'environnement de travail dans cette compagnie nous apprend à rejeter nos émotions, nos problèmes qui ne concernent pas le travail... Une fois dans le travail, nous ne nous concentrons que sur le travail et évitons des conflits. Si mon avis est différent de celui de mes collègues, je garde le silence, je ne discute pas avec eux mais je laisse à mon chef le loisir de donner son avis* » (entretien 8).

Le présent représente la référence la plus simple qui détermine les deux versants d'expérience du sujet (passé et futur). Il désigne l'instant momentané. En psychologie, il est toujours associé à un état d'insatisfaction ou à un état de manque, comme le souligne Boutinet (1990) : « *Le présent psychologique est inséparable de l'absence auquel il est immanquablement associé et qui lui donne son sens ; absence pathologique obsédante qui perturbe et enchaîne le moment présent ; mais aussi absence vivifiante qui donne corps au présent* ». Si **le passé**, d'une

certaine manière, se manifeste dans **le présent** comme nous venons d'évoquer, **Le présent**, pour sa part, exprime les attentes **du futur** du sujet. Dans le contexte du travail au Vietnam, les nouveaux diplômés sont souvent dans la situation d'être dans leur (premier) emploi et de se préparer pour en trouver un autre plus coûteux : « *Quand j'étais jeune diplômée, le plus important pour moi était de trouver un emploi quelconque pour acquérir de l'expérience. Après 3 ans de travail, le plus important pour moi est un bon salaire* » (entretien 19). Force est de constater que cette stratégie d'insertion au travail chez les plus jeunes, plus « naïfs » (au sens de manque d'expérience professionnelle) est courante chez les diplômés vietnamiens. On peut considérer que dans une certaine mesure, la préparation pour **le futur** est bien envisagée dès le début, pendant **le présent** de leur travail. Et **le futur** désigne l'avenir, qu'il soit proche ou lointain, son anticipation reste toujours aléatoire.

D'autres travaux mettent l'accent sur le rôle des projets, des anticipations, des représentations de l'avenir dans l'attribution de sens à la situation actuelle d'insertion. C'est le cas dans la perspective sociologique de Dubar. Comprendre le rapport du sujet à son travail, et rendre compte de son insertion dans un nouveau milieu professionnel, relèvent de deux conditions. La première est la référence au futur en cela qu'il oriente le présent. La deuxième requiert de « déchiffrer la signification » que le sujet accorde à son travail. La détermination des conduites n'est donc plus uniquement sociale. Elle est à saisir dans la construction d'un projet professionnel qui constitue une des « formes de rapport au travail qui tranchent avec le destin collectif imposé par un type de diplôme ou une reproduction familiale » (Dubar, 2000). L'analyse des conduites d'insertion nécessite donc de les resituer dans les rapports qu'elles entretiennent avec un futur à faire advenir. Ce rapport renvoie chez le sujet à une «subjectivation» de ses activités professionnelles.

Dans la psychologie, de nombreux auteurs étudient le rôle des anticipations, des représentations d'avenir, des attentes et des projets professionnels dans le processus de socialisation (Huteau, 1992 ; Guichard, 1993 ; Le Blanc, 1993 ; Guichard & Huteau, 1997 ; cité par Croity-Belz, 2000). Selon Le Blanc et al., (1998), ces attentes et ces représentations relatives au travail, en tant qu'activités humaines, apparaissent et se structurent bien avant la phase d'insertion professionnelle et résultent d'un processus de socialisation « anticipatoire ». Ces aspirations et attentes spécifiques, préalables à l'emploi, interviennent dans les choix professionnels (Guichard & al., 1997) et dans les styles de décisions (Dosnon & al., 1996). Nous

constatons que les jeunes diplômées vietnamiennes expriment leurs attentes à travers leur décision d'accepter ou non un emploi : « ... *J'ai déposé aussi mon dossier dans une entreprise multinationale. Je suis arrivée presque à la fin du recrutement pour entrer dans cette entreprise ... Les conditions de travail étaient très bonnes, le salaire très élevé. A ce moment là, j'ai déposé mon dossier juste pour le plaisir, mais je savais que même si j'étais recrutée, je n'y travaillerais pas à cause du changement de lieu de travail* » (entretien 1).

Par contre, dans un contexte où nombre de jeunes manquent d'orientation professionnelle comme au Vietnam (ce que nous avons évoqué plus haut), certaines n'arrivent pas à construire des attentes, des représentations avant l'entrée au travail (parfois même pendant le travail). Autrement dit, cela exprime une mauvaise socialisation anticipatoire : « *J'ai fait des études à l'université des sciences sociales et humaines par goût, j'aime la littérature mais aussi tout simplement pour avoir un diplôme. Je n'avais pas l'intention de travailler dans ce domaine où j'ai été formée* » (entretien 13). Si les auteurs comme Depolo et al. (1993), Fraccaroli (1994) montrent que les aspirations, les attentes spécifiques sont à l'œuvre chez les jeunes professionnels, dans le processus d'attribution de sens à leur insertion dans un nouveau milieu de travail, nous constatons pour notre part, que le manque d'accompagnement dans l'orientation professionnelle influence défavorablement le processus d'attribution de sens au travail, chez les jeunes professionnelles vietnamiennes. Au fond d'elles-mêmes, certaines ne savent pas exactement ce qu'elles veulent comme travail : « *Sincèrement, je ne sais pas ce que je ferai le mois prochain ou l'an prochain parce que je suis jeune, peut être, mon intérêt au travail va changer* » (entretien 13).

Certains travaux (Depolo & al., 1994 ; Almudever, 1997) étudient la confrontation de ces représentations anticipées du monde du travail avec la réalité professionnelle ainsi que leur impact sur les conduites d'insertion mises en oeuvre par de nouvelles recrues. D'autres cherchent à savoir comment les conduites d'insertion actuelles sont à comprendre dans leur « tension vers le futur » (Rodriguez-Tomé & Bariaud, 1987 ; Le Blanc, 1993), dans le jeu des représentations que les sujets élaborent de leur place future dans l'organisation, sur les projets de carrière et de mobilité (Mégemont, 1998).

Malgré ces diversités, les auteurs s'accordent à dire que les représentations d'avenir, les attentes (et leur rencontre avec la réalité), la qualité du projet professionnel sont en jeu dans la transition de l'école à l'emploi et qu'elles influencent la signification attribuée par les sujets à

leur insertion dans l'organisation de travail. Ainsi, l'action présente ne prend de sens que rattachée à l'histoire personnelle des sujets, ponctuée de « socialités conflictuelles », « d'identification à des modèles proches », marquée d'échecs, d'apprentissages et de réussites. Comme le remarque Curie (1998) : « *Les projets de l'individu constituent, plus ou moins clairement mais à tout instant, une tentative de dépassement de contradictions entre une pluralité de réalités : celles issues de son passé, mais qui ne sont pas abolies et continuent à travailler en lui, et celles à venir qui sont imaginées en fonction d'informations plus ou moins disparates ou complètes* ».

Des connaissances théoriques aux acquis à travers des entretiens avec nos sujets, nous constatons l'importance du plan diachronique dans l'étude sur la socialisation au travail des professionnels. Comprendre les relations que le sujet entretient avec le passé et ses attentes envers le futur, nous aide à mieux expliquer ses conduites au présent. Ce plan diachronique ne peut pas être détaché des attentes personnelles, des représentations du sujet envers son emploi.

III.2.3.2. Plan synchronique de la construction des conduites d'insertion

Si le plan diachronique nous permet d'étudier les conduites des sujets en mettant en relation ***le passé, le présent et le futur***, le plan synchronique nous invite à les étudier sous différentes dimensions dans la vie des sujets. C'est dans ce sens que nous présentons dans ce paragraphe notre modèle théorique de référence : le modèle du système des activités dans l'analyse des conduites de socialisation organisationnelle.

L'homme, dès la petite enfance, appartient simultanément et successivement à différents groupes : la famille, l'école, le travail..., porteurs de valeurs et de règles pouvant être contradictoires (Baubion-Broye & le Blanc, 1995). Selon son but, le sujet participe activement à l'élaboration de ses conduites et à la transformation de ses milieux d'appartenance en tentant de surmonter ces différentes contradictions qui pourront être sources de conflits pour lui.

L'articulation entre les sphères de vie des individus a été approchée théoriquement de façons différentes. Certaines recherches sont unilatérales : elles s'intéressent à une sphère d'activité (soit les activités professionnelles, soit les activités extra-professionnelles) en la considérant tantôt comme cause, tantôt comme effet (Guilbert & Lancry, 2005). D'autres portent sur la vie de travail comme déterminant de la vie hors travail (Queinnec, Teiger & Terssac, 1992). Un autre courant considère que la vie hors travail détermine la vie de travail, soulignant le

phénomène actuel de valorisation du hors travail et de baisse des valeurs de travail (Méda, 1995 ; Rifkin, 1996).

Afin de mieux saisir le processus de socialisation organisationnelle, il nous paraît important de le considérer comme interdépendant des autres registres d'activités de l'individu. En effet, c'est un sentiment d'intégrité et de continuité de soi « tout entier » qui est mis en question dans la socialisation au travail. C'est pourquoi, l'articulation du Travail - Hors travail devient importante pour comprendre les conduites des sujets en situation d'insertion dans une première organisation de travail car elle conduit à ne pas isoler les conduites des sujets par rapport à leur seule logique dans l'univers professionnel. Gadbois (1975) parle « *d'emprise réciproque* ». En effet, il est nécessaire d'étudier l'ensemble des domaines de vie d'une personne pour découvrir sa façon unique d'articuler les relations des domaines : « *La socialisation des sujets tout au long du cycle de vie ne peut se concevoir en-dehors d'un effort pour concilier, dans les différents temps de vie, l'ensemble des activités proposées à l'individu par ses multiples groupes d'appartenance, effort encore pour concilier réflexion sur les conduites antérieures, évaluation des expériences actuelles et anticipation d'identités futures désirées* » (Dupuy & Le Blanc, 2001).

Le modèle du système des activités (Curie & Hajjar, 1987 ; Curie, Hajjar, Marquié & Roque, 1990 ; Curie & Dupuy, 1994), fondé à partir d'une réflexion sur les rapports entre vie de travail et vie hors travail, conduit à rompre avec des approches qui postulent une simple dichotomie entre la sphère professionnelle et la sphère extraprofessionnelle. Ces auteurs affirment que les différents milieux et temps de socialisation des individus forment un système constitué de quatre sous-systèmes (professionnel, familial, personnel et social) qui sont à la fois autonomes et interdépendants. Pour cette raison, les activités accomplies par les sujets dans différents domaines de vie (famille, travail, vie sociale, vie personnelle) ne peuvent pas être isolées les unes des autres car elles forment un système. Le modèle de vie, construit par le sujet au cours de son histoire et orienté par ses projets (Curie & Hajjar, 1987 ; Curie & al., 1990) est une instance centrale qui organise les rapports entre les sous-systèmes. Cette instance assure des correspondances entre les modèles d'action spécifique aux différents sous-systèmes. Elle gère l'affectation préférentielle des ressources limitées à tel ou tel système. Il faut souligner que c'est dans la régulation des échanges internes au système des activités que trouve place l'activité des individus. La structure du modèle de vie est constituée par les valeurs et par les systèmes

cognitifs en fonction desquels le sujet analyse la réalité, effectue des catégorisations et des attributions causales, procède à des anticipations (Curie & Hajjar, 1987). Le modèle d'action est une instance de contrôle qui assure une coordination des activités à l'intérieur d'un sous-système. Il est constitué des hiérarchies de valeurs qui sont celles de l'individu ; ce modèle n'est pas figé mais il se modifie sous l'influence des variables externes et des activités déployées dans le domaine considéré. Il s'analyse en terme de hiérarchies d'objectifs que le sujet se propose d'atteindre dans le sous-système donné et de moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs en considérant l'univers spécifique de contraintes et de ressources dans lequel se développe ce sous-système (Marquié & Curie, 1993).

On constate tout d'abord une autonomie relative des sous-systèmes. Chacun des sous-systèmes se définit par des objectifs, des contraintes, des ressources, des modalités de régulation qui lui sont propres. Le modèle d'action permet la coordination et la régulation des activités à l'intérieur d'un sous-système. Il définit les relations entre les moyens que le sujet met en œuvre et les objectifs qu'il se fixe dans un même domaine d'activités. Il s'agit donc d'une instance locale de contrôle qui détermine et régule chaque sous-système à l'intérieur duquel chaque activité peut constituer soit une contrainte pour le développement des autres car elle utilise des ressources limitées en temps et en énergie (qui ne sont plus disponibles pour les autres activités), soit une ressource matérielle ou informationnelle pour les autres. Le fonctionnement du modèle d'action résulte aussi de la signification accordée aux activités d'un domaine de vie. Toutefois, le modèle d'action ne peut réguler toutes les perturbations survenues dans un sous-système. Ce sont alors les modifications des échanges entre les sous-systèmes qui permettent la régulation de ces perturbations. Ces échanges inter-systémiques mobilisent des ressources, engendrent des contraintes entre les divers domaines de vie. Il existe donc une interdépendance entre les différentes sphères d'activités, puisque la formulation et l'atteinte des objectifs de l'un des sous-systèmes peuvent dépendre des moyens comme des contraintes (échanges temporels, matériels, énergétiques et/ou informationnels) issus d'autres sous-systèmes.

Ce modèle nous permet de faire l'analyse des conduites de travail en termes d'interdépendance des activités. Comme Malrieu (1979) le remarque : « *Les comportements dans un domaine de vie sont régulés par la signification que le sujet leur accorde dans d'autres domaines* ». Autrement dit, le modèle du système des activités repose sur le postulat d'une inter-

signification des conduites développées par le sujet dans ses différents domaines de vie et soutient une approche systémique de ces conduites.

Suivant la terminologie du système des activités, ces échanges entre sous-systèmes, s'effectuent sous l'égide d'une instance centrale de contrôle, appelée modèle de vie qui assure une triple fonction :

- Une fonction de mise en correspondance des modèles d'actions spécifiques aux différents sous-systèmes. Il s'agit ici, pour le sujet, d'objectiver les incompatibilités et les contradictions entre les objectifs qu'il s'assigne.
- Une fonction de hiérarchisation des objectifs poursuivis dans les divers domaines d'existence du sujet en fonction des valeurs qu'il leur accorde.
- Une fonction de gestion et de coordination des échanges entre sous-systèmes, soit pour les activer, soit pour les inhiber.

Notons ici que le sujet se situe dans une socialisation plurielle où le social et le psychologique « s'inter-structurent », dans le sens où « *le sujet est à même d'agir sur le milieu dans lequel il évolue, de le transformer, tout comme le milieu le transforme à son tour. C'est de la conception d'un sujet qui se constitue par ses activités sur ses milieux autant qu'il est constitué par eux, dont il est question* » (Baubion-Broye & Hajjar, 1998). C'est le ressort principal de sa motivation et de sa capacité à participer activement à la socialisation et à la transformation de ses milieux d'insertion (Cayado & Almudever, 2010).

Pour observer et analyser la réalité du monde du travail au Vietnam, nous considérons que la perspective d'une socialisation plurielle nous permettra de mieux comprendre les rapports que nos sujets entretiennent avec leurs différents sous-systèmes de vie, et le sens de leurs conduites dans le « sous-système » du travail. Nous pensons tout particulièrement ici à la réalité professionnelle de nombreux salariés vietnamiens, qui les conduit à exercer simultanément plusieurs emplois. Il s'agira de s'interroger sur le caractère pluriel de l'activité de travail elle-même, et sur ses conséquences en termes de conduites professionnelles et de sentiment d'identité professionnelle : « *En réalité, j'ai un travail supplémentaire en dehors... Même quand je suis très occupée dans cette société, je ne prends que 8 ou 10 heures pour le travail principal. Je prends mon temps libre pour le travail supplémentaire* » (entretien 3).

III.2.3.3. Petite conclusion sur l'approche active de la socialisation organisationnelle :

Affirmer le rôle actif du sujet, l'approche active de la socialisation organisationnelle contribue à prévoir la capacité de réussir du sujet lors de sa socialisation organisationnelle, comme le soulignent Depolo et al. (1998) : « *Plus les individus seraient actifs dans leur processus d'entrée (c'est-à-dire plus grand serait leur effort pour assurer leur propre survie), plus ils auraient de chances de réussir leur adaptation à l'organisation* ». Mais surtout, elle aide à expliquer la variabilité des conduites du sujet en mettant l'accent sur les aspects diachronique et synchronique dans cette analyse. L'une des dimensions de cette approche active que nous voudrions développer dans cette recherche, réside dans l'analyse de la dynamique par laquelle nos sujets donnent sens à leur travail, dans l'analyse de la manière dont elles perçoivent leur rôle en tant que travailleuses et en tant que femmes, et enfin dans la valorisation qu'elles accordent à leur système des activités. Nous considérons que ce sont les principaux éléments qui nous permettront d'expliquer les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes femmes diplômées vietnamiennes parce que : « *Les stratégies des sujets ne dépendent pas seulement des ressources qu'ils transfèrent d'un domaine de vie à un autre. Elles se construisent dans le cadre de relations que le sujet entretient avec son entourage et les « autrui significatifs » qui le composent* » (Louche, 2007).

III.3. APPROCHE ACTIVE POUR ANALYSER LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE CHEZ LES DIPLOMEES VIETNAMIENNES : QUELS APPORTS ?

Nous affirmons tout d'abord notre choix de l'approche active comme le modèle théorique référent dans l'analyse des conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Comme nous l'avons indiqué dans le chapitre I, le contexte socio-économique et du travail au Vietnam a tellement changé depuis le Renouveau, que la situation demande aux travailleurs de nouvelles dynamiques dans leur insertion professionnelle. Sans nier l'influence de l'organisation sur la socialisation des employés, nous considérons que les employés, pour leur part, sont actifs dans leur socialisation. Cela explique la variété de leurs conduites.

Concernant ce modèle systémique, nous souhaitons souligner par ailleurs qu'à notre connaissance, il est inconnu pour la recherche vietnamienne jusqu'à présent. Cependant, les

études abordent souvent la sphère professionnelle et familiale des travailleuses (Tran Thi Van Anh, 2010 ; Le Thi Quy, 2010 ; Tran Thi Minh Duc & al., 2010). D'une certaine manière, nous considérons que la recherche vietnamienne reconnaît l'interdépendance entre les domaines de vie des travailleuses. Pourtant il nous semble qu'une forte conception culturelle et sociale y est privilégiée, selon laquelle, la vie des femmes est bien attachée aux devoirs familiaux. Dans ces recherches, tout ce qui est en dehors de la vie professionnelle des femmes est relié à la vie familiale. On n'a jamais posé la question de leur vie privée et sociale. Bien que le terme « la vie privée » soit bien apparu dans les recherches, il renvoie principalement à l'aspect familial. C'est probablement pour cette raison qu'on ne parle jamais de l'interdépendance entre la vie de travail et de la vie hors travail chez les salariés masculins en considérant que ceux-ci ne sont pas trop concernés par les devoirs familiaux.

Le plan diachronique de l'approche active nous permet de comprendre la socialisation de nos sujets à travers tous ce qu'elles vivaient, ce qu'elles sont et ce qu'elles visent à devenir. Le passé ne réside pas seulement dans les expériences personnelles et/ou professionnelles qu'elles vivaient, mais aussi dans les caractéristiques des groupes auxquels elles appartiennent actuellement. De ce point de vue, définir nos sujets selon leurs caractéristiques socio-biographiques est important et c'est une des bases pour comprendre le présent de leur socialisation, parce que l'accès à un emploi permet ou empêche le maintien ou l'amélioration du statut social d'origine. L'approche diachronique permet aussi de prendre en compte tout ce qui concerne les expériences que nos sujets « vivent par avance ». En réalité, beaucoup de jeunes diplômés vietnamiens actuels, bien qu'ils soient au travail, préparent la sortie parce que : « *Dans cette époque, le changement de travail est normal. Le principe c'est un travail qui nous correspond et nous fait plaisir* » (homme diplômé, cité par Huong Tra, 2010). Or, le futur qui est envisagé par les activités présentes, se fonde sur des anticipations (Guichard & Huteau, 1997) et des projets (Huteau, 1992; Boutinet, 1998) qui définissent un sujet actif.

Quant au plan synchronique, il met en évidence le système des activités qui nous semble très important dans l'analyse des conduites de socialisation des femmes vietnamiennes. Parce que « *les activités et les objectifs qu'un sujet développe dans l'un de ses domaines de vie - familial, professionnel, social ou personnel - prennent sens dans les relations qu'ils entretiennent avec les activités et les objectifs développés dans les autres domaines de vie* » (Almuldever & al., 1999). Comme nous l'avons expliqué dans le chapitre I, la « grande question

de la vie » des femmes vietnamiennes tourne autour de la famille et du travail. Il ne s'agit pas d'être excessif. Nous ne pensons pas qu'une bonne carrière chez les femmes soit toujours affectée par une famille malheureuse. Au contraire, la réalité nous montre que la famille, dans une certaine mesure, est une des motivations qui poussent les femmes à bien réaliser leur travail. Ce plan synchronique nous aide à mieux comprendre l'interdépendance des sphères de la vie de nos sujets et surtout à expliquer leurs conduites de socialisation une fois qu'on comprend l'importance qu'elles accordent à chaque sphère.

Du plan diachronique au plan synchronique, nous découvrons les rapports majeurs de l'approche de la socialisation active qui seront, selon nous, utilisables pour analyser les conduites de nos sujets - jeunes femmes diplômées vietnamiennes.

Pourtant, dans un contexte de travail comme celui du Vietnam, il nous semble que cette approche n'est pas non plus suffisante pour analyser la socialisation des travailleurs. La réalité du travail au Vietnam nous permet d'expérimenter l'expression « socialisation active parce que plurielle » non seulement au sens d'une socialisation dans des sphères différentes de la vie quand on envisage des vie professionnelle, vie familiale, vie privée et sociale, mais aussi dans le sens de la pluralité des emplois simultanés des travailleurs, quand on envisage seulement la vie professionnelle. C'est dire que même si on considérait que les sous-systèmes des activités sont indépendants, le sous-système professionnel pose déjà des questions quant à l'interdépendance entre cet emploi-ci et cet emploi-là. Par exemple : Quel emploi est-il officiel pour les travailleuses diplômées vietnamiennes ? Le deuxième emploi est-il une contrainte ou un support pour le premier ? Dans une société où les femmes sont très attachées au rôle de mère et d'épouse dans la famille, l'investissement au travail est déjà influencé par ces rôles, alors, comment peuvent-elles en même temps équilibrer le rôle familial, le rôle professionnel officiel et le rôle professionnel supplémentaire ? Quand étudie-t-on les conduites de socialisation organisationnelle, par rapport à quel emploi se situe-t-on ?... En ce sens, nous pensons que la réalité du travail au Vietnam invite à interroger la théorie de la socialisation organisationnelle et nous permet de l'enrichir à travers des études empiriques.

III.4. PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESE DE LA RECHERCHE

Du point de vue de la psychologie du travail et des organisations, nous nous intéressons à l'articulation entre les processus individuels et l'environnement des individus. Nous portons un

intérêt particulier à l'interdépendance entre les changements socio-économiques et de l'emploi et l'évolution des conduites de socialisation au travail des individus. Nous considérons que leurs conduites au travail sont influencées par leur environnement (leur contexte organisationnel) mais nous prenons en compte également que pour leur part, les sujets contribuent à définir ces conduites en fonction de la signification psychologique propre qu'ils attribuent à leurs activités. Nous souhaitons, à travers la présente recherche, étudier l'influence des représentations des rôles et les significations accordées au travail sur les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes. La revue de la théorie à travers trois chapitres de la première partie et le fait du manque des études dans la recherche vietnamienne sur cette question a argumenté la pertinence sociale et scientifique d'un tel objet d'étude.

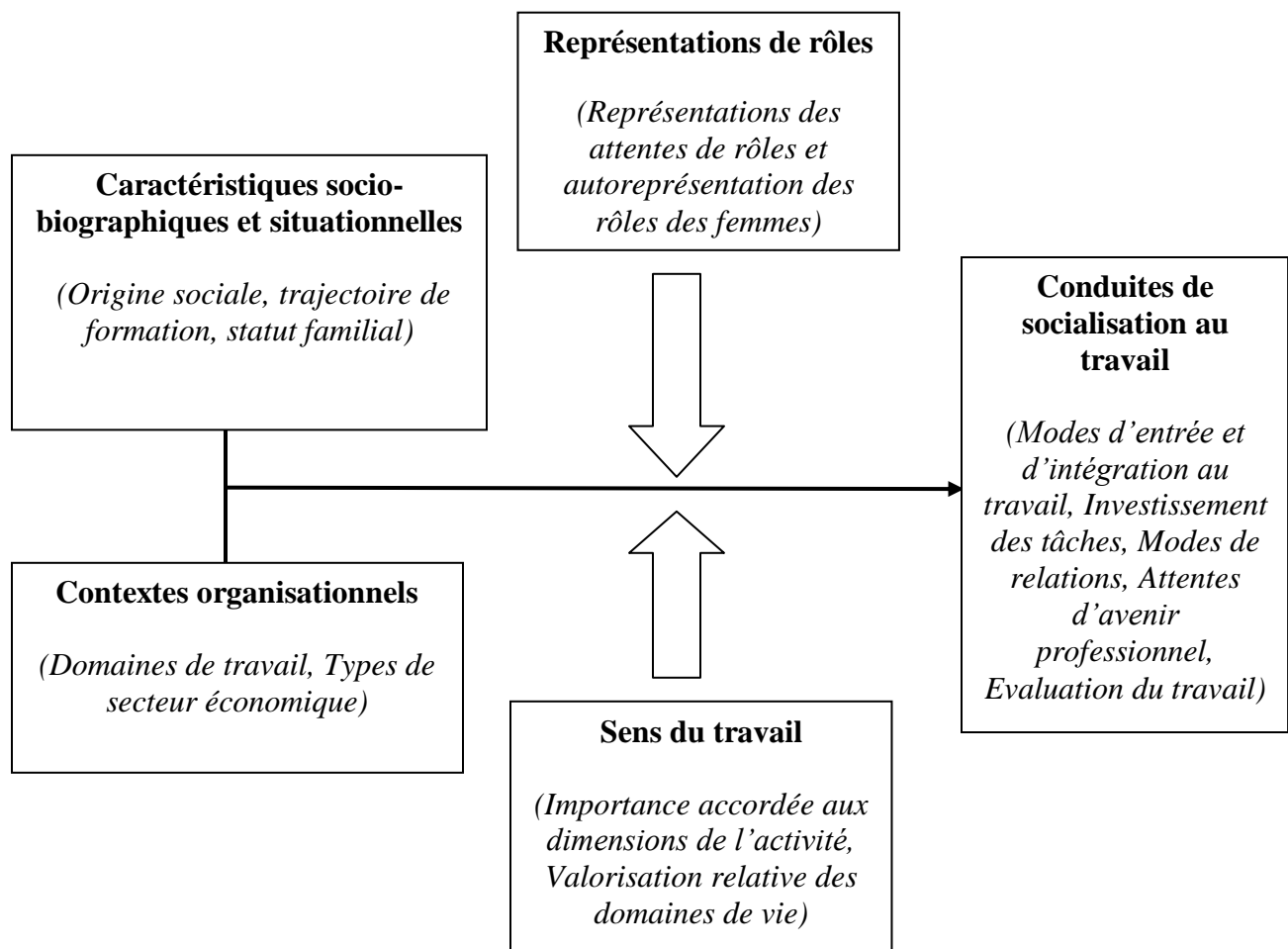
Au regard du modèle de la socialisation auquel nous nous référons (Baubion-Broye, 1998), nous considérons qu'il existe une influence réciproque entre le sujet et les contextes sociaux dans lesquels il évolue. Nous constatons que la construction des conduites d'insertion professionnelle des sujets est étroitement liée au changement d'une société comme celle du Vietnam, qui est en transition au niveau de l'économie et de l'emploi (Truong An Quoc, 2007). Cette transition qui ne s'est amorcée que depuis 25 ans, amène les jeunes à se confronter aux changements liés à la question d'emploi. Cela suppose des influences inévitables des contextes sociaux sur les sujets. Nous remarquons également et fortement que la construction des conduites d'insertion du sujet est liée aux relations qu'il entretient avec les anticipations, les représentations et les attentes (Almudever, 1998) et aussi à la valorisation relative qu'il accorde à ses domaines de vie (Curie & Hajjar, 1987). Ces relations peuvent générer des conflits internes de normes, de valeurs, de projets chez le sujet. C'est en tentant de surmonter et de concilier ces contradictions que le sujet participe activement à l'élaboration de ses conduites et à la transformation de ses milieux d'appartenance. Autrement dit, il est « actif » dans le développement et la conciliation de ses relations interpersonnelles (Baubion-Broye, 1998). Nous considérons que les conduites de socialisation au travail des jeunes vietnamiens en général et des jeunes diplômées vietnamiennes en particulier, constituent des réponses actives et singulières aux changements des conditions d'insertion professionnelle. C'est ainsi que nous nous interrogeons sur les conduites de socialisation au travail. En prenant en compte que cette recherche est la première dans le champ de la psychologie au Vietnam sur cette question de socialisation au travail, nous cherchons, dans une démarche exploratoire, à répondre aux questions :

Quelles sont les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes ?

Qu'est-ce qui nous permet d'expliquer ces conduites ?

Pour notre part, nous postulons que les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes varieront en fonction de leur profil socio-biographique, situationnel et organisationnel. Cependant, nous considérons que l'influence de ces déterminants sera modulée par leurs représentations de rôles et leur signification accordée au travail.

Schéma de l'hypothèse générale :



DEUXIEME PARTIE

DEMARCHE ET OUTILS METHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE

INTRODUCTION

Afin de mettre à l'épreuve notre hypothèse de recherche, telle que nous venons de l'énoncer, nous souhaitons principalement appréhender :

- Les conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes et leur variation en fonction de leurs caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles,
- Le rôle modulateur que revêtent le sens qu'elles accordent au travail, leur représentation de rôles et leur valorisation des domaines de vie par rapport à ces conduites.

Cette deuxième partie se décline en deux chapitres. Elle vise à opérationnaliser les variables mises en relation dans notre modèle d'analyse.

Le premier chapitre précise les conditions générales de déroulement de notre enquête sur le terrain et présente les caractéristiques des femmes composant notre échantillon.

Le deuxième chapitre décrit les rubriques constitutives de notre questionnaire ainsi que la procédure que nous avons suivie pour contruire nos indicateurs de variables.

CHAPITRE I : DEROULEMENT DE L'ENQUETE ET CARACTERISTIQUES DE NOTRE POPULATION

Nous allons présenter dans ce premier chapitre le cadre général dans lequel s'est déroulée notre étude. Il concerne l'enquête proprement dite et la population des jeunes diplômées vietnamiennes sur laquelle elle a été effectuée. Les conditions et les différentes étapes du déroulement de l'enquête seront décrites dans un premier paragraphe. Nous indiquerons les caractéristiques saillantes de notre échantillon d'étude dans un second paragraphe.

I.1. LES CONDITIONS D'ENQUETE

En se fondant sur les recherches discutées dans notre partie théorique, sur le travail des femmes (Marry, 1997 ; Maruani, 2000 ; Tran Thi Minh Duc & al., 2006), sur la socialisation organisationnelle (Dupuy, 1997 ; Baubion-Broye & al., 1998 ; Almudever & al., 1999), sur l'interdépendance des domaines de vie (Curie & al., 1990 ; Curie, 1998) et sur les représentations (Moscovici, 1992 ; Abric, 1994), nous avons conçu une phase de pré-enquête importante, visant à apprécier la pertinence et à opérationnaliser les variables de notre modèle d'analyse. Cette étape nous a permis d'élaborer un outil de recueil de données tenant compte du vécu des participants et de la réalité de terrain, en référence aux modèles théoriques et aux démarches méthodologiques examinées au cours de notre revue de question.

I.1.1. Pré-enquête : entretien auprès des femmes diplômées

Adoptant une démarche exploratoire, nous avons mené des entretiens semi-directifs de recherche. Ce travail visait deux objectifs principaux : il s'agissait d'étayer notre problématique et nos hypothèses de recherche ainsi que d'identifier des indicateurs associés à chacune des variables distinguées. Cette phase d'enquête exploratoire nous semblait très importante, non seulement pour éprouver nos cadres théoriques sur la socialisation organisationnelle en général mais aussi pour dégager les particularités des travailleuses diplômées dans le contexte socio-économique et culturel vietnamien.

Le déroulement de la pré-enquête a démarré lors de notre première année d'étude et a duré du mois de Juin au mois d'Octobre 2010. Nous avons réalisé des entretiens auprès de 20 femmes qui exercent des métiers différents : enseignante à l'Université, comptable, journaliste, conseillère financière, cadre commerciale... Le guide d'entretien s'appuie sur 3 dimensions principales (voir guide d'entretien et deux exemples d'entretiens, annexes 1, page 1).

La première dimension concerne leurs conduites de recherche d'emploi (CRE). Nous avons cherché à cerner leurs principales stratégies de recherche d'emploi. Il s'agissait tout d'abord de leur mode de recueil d'informations concernant les conditions de recrutement (le moment où elles commençaient à en chercher, les sources d'informations utilisées). Il s'agissait ensuite de recenser les types de formations complémentaires réalisées avant la recherche d'emploi (des certificats supplémentaires par exemple). Il s'agissait aussi de cerner leur représentation des avantages et des difficultés des femmes en général au cours de leur recherche d'emploi, et l'évaluation de leurs propres difficultés et avantages dans cette démarche. Nous cherchions enfin à découvrir leur mode d'entrée au travail.

La deuxième dimension concernait leurs conduites de socialisation organisationnelle. Nous cherchions ici à apprécier leurs stratégies pour acquérir la maîtrise des tâches qui leur sont confiées, la relation avec les collègues et avec les supérieurs. Adoptant le modèle systémique que les membres de l'équipe 1 du laboratoire PDPS avancent comme une des sources d'explication des conduites au travail, nous avons discuté ensemble sur l'interaction entre leur vie de travail et leur vie hors-travail. Enfin, nous avons abordé la question de leur avenir et de leur projet professionnel.

La troisième dimension s'intéressait à leur représentation du rôle des femmes. On a commencé tout d'abord par la représentation des attentes des décideurs économiques en général vis-à-vis des femmes travailleuses. Nous avons essayé de cerner ensuite leur représentation des attentes des recruteurs vis-à-vis des demandeuses d'emploi. Nous nous sommes intéressée enfin à leurs propres représentations du rôle des femmes.

Après avoir fait plus amplement connaissance, nous leur avons présenté l'objectif de notre recherche, nos raisons et nos motivations à nous orienter vers cet objet d'étude. Nous leur avons expliqué les raisons méthodologiques pour lesquelles nous souhaitons enregistrer l'entretien à l'aide d'un petit magnétophone, tout en les assurant de notre engagement déontologique à respecter entièrement l'anonymat des noms et des entreprises. Par ailleurs, nous

nous sommes engagée à leur restituer l'information, et à mettre à leur disposition notre recherche, une fois soutenue.

Nous avons mené personnellement les 20 entretiens individuels. Ils ont duré de 60 à 80 minutes en fonction de ce dont elles souhaitaient nous faire part. Les questions posées étaient relativement ouvertes. Pour mettre à l'aise nos interlocutrices, nous leur avons proposé de décider du moment et du lieu qui leur convenaient le mieux. Notre grille d'entretien nous servait de repère, mais nous n'avions pas d'ordre préétabli dans la succession des thèmes à aborder, et cela afin de respecter la logique personnelle de l'interviewée et de ne pas la brusquer dans son raisonnement. Nous avons lancé tout d'abord un thème général en leur proposant de parler d'elles-mêmes. En fonction de ce qu'elles nous confiaient, nous poursuivions sans interrompre leur logique. Nous nous sommes rencontrées soit au café, soit dans leur bureau de travail selon leur choix. Dans tous les cas, nous assurons un environnement calme, privé, la confiance et l'ouverture entre nous deux pour chaque entretien.

Tous les entretiens ont été menés bien évidemment en vietnamien et traduits en français. Une fois les entretiens retranscrits, nous en avons effectué une première analyse thématique. Nous avons fait en sorte que les différentes catégories dégagées respectent les règles usuelles de l'analyse de contenu⁵¹ (Bardin, 2003). Ce travail nous a permis de valider la pertinence des variables considérées, au regard de leur prégnance dans le discours des sujets tout au long des entretiens. Il nous a aussi permis de dégager les éléments essentiels de chacune des dimensions abordées dans notre recherche et d'opérationnaliser plus finement nos principales variables (conduite de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle).

Les différents points que nous avons envisagé d'aborder si le discours de l'interviewée le permettait (tout en restant bien vigilante à ne pas « emboîter » son discours dans des rubriques prédéfinies) sont présentés dans la grille d'entretien en annexe (voir l'exemple de traitement des entretiens, annexe 3, page 61). Ils peuvent se regrouper selon 3 rubriques interdépendantes : Les conduites de socialisation organisationnelle, l'interrelation des différents domaines de vie et la représentation de rôle. L'ensemble de ces analyses nous a permis de commencer à appréhender et à expliquer de manière plus précise le lien entre les différentes modalités des rapports au travail, aux rôles, aux différents domaines de vie et la variabilité des conduites de socialisation organisationnelle des femmes dans notre étude.

⁵¹ Les catégories doivent être considérées comme exhaustives, exclusives, homogènes, explicites.

I.1.2. L'enquête par questionnaire

A partir de notre revue théorique et après avoir analysé le contenu des entretiens pour dégager et apprécier la pertinence de nos indicateurs de variables, nous avons construit un questionnaire pour une enquête extensive. La passation du questionnaire s'est déroulée de juillet 2011 à la fin de janvier 2012 dans 4 villes du Vietnam dont trois villes au Nord (Hanoï, Ha Long et Nam Dinh) et une ville au Centre (Da Nang). Nous espérions faire passer le questionnaire dans les trois régions du Vietnam (le Nord, le Centre et le Sud) pour mesurer l'influence des différentes conditions socio-économiques et culturelles sur les conduites de socialisation organisationnelle des femmes. Mais deux contraintes ont empêché l'atteinte de cet objectif : le caractère local du réseau de relations qui nous a permis de rencontrer nos sujets d'enquête ; les contraintes financières par rapport aux coûts de déplacement. Concernant notre réseau relationnel, il explique en partie, dans cette recherche, le grand déséquilibre au niveau de la répartition géographique des femmes. La plupart des femmes dans notre recherche (près de $\frac{3}{4}$) vivent et travaillent à Hanoï (voir plus précisément dans la partie de présentation des résultats de recherche).

Notre recherche envisageait une population de femmes répondant à deux critères : être diplômée et avoir moins de 36 ans. Sachant que dans le système d'éducation au Vietnam, le niveau de la formation initiale universitaire correspond à celui de Master 1 dans le système d'éducation européenne. Normalement, les étudiants vietnamiens doivent effectuer quatre ans d'études pour achever leur cursus universitaire (ça peut être 5 ans ou 6 ans en fonction de chaque spécialité, des caractéristiques personnelles et des conditions d'études de l'étudiant). Après la sortie de l'université, ils sont considérés comme « diplômés ». Actuellement, parmi les personnes qui font des études à l'Université, la plupart des diplômés vietnamiens entrent dans le monde de travail après avoir obtenu la maîtrise. Donc, dans notre recherche, la notion de « diplômées » renvoie au niveau de Maîtrise.

Nous avons testé la compréhension des items du questionnaire auprès de 30 femmes. Nous étions avec elles pendant qu'elles y répondaient pour expliquer les questions et écouter leurs remarques. Ce travail nous a permis de reformuler les questions ou de changer des expressions qui provoquaient une hésitation, une mauvaise compréhension de leur part.

Pour la première période de l'enquête, nous avons passé le questionnaire auprès de **167** femmes. Dans ce premier temps, le questionnaire ne se composait pas des questions concernant

la représentation des femmes de ce que les décideurs socio-économiques attendent d'elles en tant que travailleuses. Nous avons ajouté cet indicateur dans la deuxième phase de passation du questionnaire avec **268** femmes. Au total, nous avons **435** sujets. Pour l'analyse des résultats, nous utiliserons les données issues de ces 435 questionnaires, sauf pour les résultats concernant la représentation de rôle, qui sont établis à partir des 268 questionnaires de la deuxième phase d'enquête.

Compte tenu du caractère exploratoire de notre étude, réalisée pour la première fois au Vietnam à notre connaissance, nous avons souhaité atteindre le plus grand nombre de sujets possible. Nous avons pour la même raison sollicité des femmes exerçant différents métiers : enseignante, chercheuse, cadre administrative, commerçante, fonctionnaire de police, technicienne... Nous avons ensuite regroupé les femmes dans les cinq domaines de travail évoqués dans notre partie théorique (revoir chapitre 1).

Pour la passation du questionnaire, nous leur avons demandé tout d'abord leur accord pour participer à notre recherche et leur avons envoyé le questionnaire par e-mail ou par l'intermédiaire de nos connaissances. Malheureusement, cette méthode n'a pas permis de recueillir suffisamment de questionnaires, et ceux qui revenaient étaient trop incomplets, peut-être en raison de sa longueur (14 pages). Pour cette raison, nous avons mis en place une autre procédure de recueil de données. Nous avons proposé d'être avec nos sujets pendant qu'elles y répondaient. Nous avons organisé des groupes de femmes. Chaque groupe avait de 5 à 8 femmes qui travaillaient dans la même organisation. De la même manière pour l'entretien, on était soit dans leur bureau, soit au café selon leur décision. Nous nous sommes efforcée de les mettre dans l'ambiance la plus agréable possible. Normalement, il fallait environ 70 minutes pour qu'elles complètent leurs questionnaires.

Notre présence, avec l'accord de nos interlocutrices, a permis d'assurer que les questionnaires soient correctement remplis. Nous avons la possibilité de leur signaler qu'elles avaient éventuellement oublié de répondre à certaines questions. Nous avons veillé à ne jamais influencer leurs réponses. Le fait d'être avec les sujets présentait d'autres intérêts, surtout l'échange avec elles lorsque la passation du questionnaire était finie. Les 435 questionnaires utilisés dans notre recherche sont donc des questionnaires complets. Nous avons éliminé tous les questionnaires envoyés par courriel qui n'ont reçu qu'un ou deux tiers des réponses. Nous considérons que ce type de passation des questionnaires nous a permis de mieux comprendre nos

sujets. Au cours de cette enquête, nous nous sommes parfois inquiétée des plaintes de nos sujets par rapport à la longueur du questionnaire. Mais, au-delà de cette réserve, elles ont exprimé l'intérêt et le caractère nécessaire d'un travail comme le nôtre et formulé le souhait d'être informées des résultats de la recherche. De plus, au-delà des entretiens individuels, nous avons eu l'opportunité de partager en groupe sur leurs vies professionnelles, sur leurs vies hors travail, sur leurs attentes, sur leurs difficultés. Cela nous a encouragée surtout quand elles se sont montrées très intéressées par le fait de pouvoir présenter les résultats de recherche à leurs supérieurs, une fois soutenus.

I.2. CARACTERISTIQUES DE NOTRE ECHANTILLON

En dehors des caractéristiques socio-biographiques, nous avons choisi de présenter les caractéristiques du parcours professionnel de nos sujets. Elles sont présentées selon les 3 dimensions suivantes (voir tableaux 5, 6 et 7):

- Les caractéristiques socio-biographiques des sujets,
- Les caractéristiques de formation et la situation organisationnelle des sujets,
- Les caractéristiques du parcours professionnel des sujets.

Tableau 5. *Caractéristiques socio-biographiques et situation sociale des femmes*

		Effectifs	Pourcentages	Moyenne (σ)
Âge	Moins de 25 ans	109	25.1%	
	De 25 à 30 ans	222	51%	-
	De 30 à 35 ans	104	23.9%	
Statut marital ⁵²	Célibataire	193	44.4%	-
	Mariée	238	54.7%	-
	Divorcée	4	0.9%	

⁵² Dans l'analyse des résultats, nous avons recodé le statut marital en deux modalités : célibataire et mariée

	Oui	232	53.3%	
	Non	203	46.7%	
Enfant(s)	<i>Nombre d'enfants</i>	1	61%	
	<i>concerne les 203</i>	2	79	39%
	<i>femmes qui ont répondu « Oui »</i>			1.389 (0.034)
Mode d'habitation	Toute seule	63	14.5%	
	Avec mari et enfant(s)	178	40.9%	
	Avec parents (y compris des mariées et des célibataires)	153	35.2%	-
	Avec proches	26	6%	
	Autres	15	3.4%	
Âge du père⁵³	Moins de 60 ans	236	54.3%	
	Plus de 60 ans	161	37%	-
	Non réponse	38	8.7%	
Âge de la mère	Moins de 55 ans	207	47.6%	
	Plus de 55 ans	195	44.8%	-
	Non réponse	33	7.6%	
Niveau d'étude du père	De primaire au lycée	148	34%	
	Études supérieures	269	61.8%	-
	Non réponse	18	4.2%	
Niveau d'étude de la mère	De primaire au lycée	185	42.5%	
	Études supérieures	238	54.7%	-
	Non réponse	12	2.8%	
	Travail intellectuel	146	33.6%	

⁵³ La division de l'âge du père ou de la mère se base sur l'âge de travail ou de retraite. Pour les hommes, l'âge de retraite est à 60 ans et à 55 ans pour les femmes

Profession du père⁵⁴	Travail manuel	112	25.8%	
	A la retraite	161	37%	-
	Non réponse	16	3.7%	
Profession de la mère	Travail intellectuel	110	25.3%	
	Travail manuel	174	40%	
	A la retraite	139	32%	-
	Non réponse	12	2.7%	

Tableau 6. *Caractéristiques de formation et situation organisationnelle des femmes*

		Effectifs	Pourcentages	Moyennes (σ)
Spécialité de formation	Sciences économiques	172	39.5%	
	Sciences sociales et humaines	140	32.2%	-
	Autres (sciences naturelles, techniques...)	123	28.3%	
Stage	Oui	265	60.9%	
	Non	169	38.9%	
	NR	1	0.2%	
Stage professionnel avant la recherche d'emploi	<i>Temps de stage Dès le début des études</i> (concerne 265 femmes qui ont répondu « Oui »)	243	91.7%	
	Après la maîtrise	22	8.3%	-
	<i>Motif de stage Partie obligée du programme universitaire</i> (concerne 265 femmes qui ont répondu « Oui »)	195	73.6%	

⁵⁴ Du fait que de nombreux parents étaient à la retraite au moment de l'enquête et que les sujets n'ont pas signalé leur travail avant la retraite, nous avons conservé 2 modalités de catégorisation pour identifier le statut professionnel des parents : travail manuel, travail intellectuel

	<i>répondu « Oui »)</i>	Volonté personnelle	70	26.4%	
	Oui		204	46.9%	
	Non		231	53.1%	
Expérience de petit boulot dès le début des études	<i>Correspondance entre petit boulot/ formation</i>	Oui	112	54.9%	
		Non	92	45.1%	-
	<i>Le petit boulot</i>	Aide aux devoirs	74	36.3%	
		Vendeuse	55	27%	
		Autres (réceptionniste, assistante...)	75	36.7%	
Domaine de travail		recherche scientifique	40	9.2%	
		enseignement	56	12.9%	
		gestion administrative	181	41.6%	-
		commerce et service	128	29.4%	
		technologie	30	6.9%	
Ville de travail		Hanoï	313	72%	
		Quang Ninh	16	3.7%	-
		Nam Dinh	49	11.3%	
		Da Nang	57	13.1%	
Type de secteur économique		Secteur public	253	58.2%	
		Secteur privé	73	16.8%	-
		Secteur semi-public	109	25.1%	
Statut juridique international de l'organisation		Nationale	252	57.9%	-
		Étrangère	35	8.0%	
		Semi nationale	148	34%	

Ancienneté de l'organisation	Moins de 5 ans	55	12.6%	
	De 5 ans à 10 ans	93	21.4%	-
	De 10 ans à 20 ans	75	17.2%	
	Plus de 20 ans	212	48.7%	

Tableau 7. Description globale des caractéristiques du parcours professionnel des femmes

		Effectifs	Pourcentages	Moyennes (σ)
Moment de recherche des informations de recrutement	Dès le début des études	221	50.8%	
	Après la maîtrise	208	47.8%	-
	NR	6	1.4%	
Sources d'informations	Les « médias »	269	61.8%	
	Les « proches »	314	73.2%	-
	L'« organisation »	119	27.4%	
	Les trois sources	53	12.4%	
Suivi de certificats supplémentaires	Aucun certificat	61	14%	
	Certificat professionnel	129	29.7%	
	Certificat informatique	291	66.9%	-
	Certificat de langue étrangère	292	67.1%	
Durée de recherche du 1^{er} emploi	Moins de 3 mois	261	60%	
	De 3 mois à 6 mois	93	21.4%	-
	De 6 mois à 1 an	81	18.6%	
Mode d'entrée dans le premier emploi	Démarche personnelle	311	71.5%	-
	Influence des relations familiales	120	27.6%	
Dans le deuxième	Démarche personnelle	115	60.2%	-

<i>emploi</i> ⁵⁵	Influence des relations familiales	76	39.8%	
Dans le troisième emploi ⁵⁶	Démarche personnelle	48	64.9%	-
	Influence des relations familiales	26	35.1%	
Niveau de qualification universitaire lors du 1^{er} emploi	Etudiante (en 4 ^{ème} année)	66	15.2%	
	Titulaire de maîtrise	356	81.8%	-
	Titulaire de master 2	13	3%	
Interruption au travail	Non	236	54.3%	
	Oui	199	45.7%	
	<i>Nombre d'interruptions</i>			
	1 fois	125	62.8%	
	2 fois	57	28.6%	1.457
	3 fois	17	8.6%	(0.046)
	<i>(concerne 199 femmes qui ont répondu "Oui")</i>			
Salaire	Moins de 5 millions de dongs	236	54.3%	
	De 5 millions à 10 millions de dongs	149	34.3%	-
	De 10 millions à 15 millions de dongs	37	8.5%	
	Plus de 15 millions de dongs	13	3%	
Exercice de plusieurs emplois	Oui	120	27.6%	
	Non	315	72.4%	
	<i>Rapport du 2ème emploi avec le 1er emploi</i>			
	Oui	77	64.2%	-
	Non	43	35.8%	
	<i>(concerne 120 femmes qui ont répondu "Oui")</i>			
Poursuite d'une formation en travaillant	Oui	144	33.1%	
	Non	291	66.9%	
	<i>Spécialité de formation</i>			
	Même spécialité	59	41%	
	<i>(concerne 144 femmes)</i>			-

⁵⁵ Concerne 191 femmes

⁵⁶ Concerne 74 femmes

<i>qui ont répondu « Oui »)</i>	Nouvelle spécialité	36	25%	
	Deux spécialités	48	33.3%	
<i>Niveau de formation (concerne 144 femmes qui ont répondu « Oui »)</i>	Doctorat	5	3.5%	-
	Master 2	61	42.4%	
	Maîtrise	33	22.9%	
	Certificat professionnel	44	30.6%	

CHAPITRE II : PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE ET CONSTRUCTION DES INDICATEURS

Nous présentons dans ce chapitre le questionnaire sur lequel s'est fondée notre enquête extensive. Dans le premier paragraphe nous décrivons les rubriques de questions à partir desquelles nous avons cherché à opérationnaliser et à informer les différentes dimensions de nos variables. Nous rappelons leur étayage théorique. Dans le second paragraphe nous explicitons la démarche de construction des indicateurs de variables.

II.1. PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire élaboré dans le cadre de ce travail comprend cinq rubriques et 68 questions au total (voir la version complète en annexe 4, p. 69). Nous détaillerons plus précisément les questions et rubriques en lien avec les résultats et analyses présentés dans la troisième partie de ce document.

Rappelons ici ce que nous avons évoqué dans la problématique de la recherche. Nous souhaitons mettre en évidence la variabilité des conduites de socialisation organisationnelle des femmes diplômées vietnamiennes et en analyser les déterminants, notamment en étudiant l'influence de leur représentation des attentes de rôles des décideurs socio-économiques à leur égard, l'influence du sens qu'elles accordent au travail, l'influence de la valorisation relative de leurs propres domaines de vie.

Avant d'aborder les rubriques et questions relatives aux conduites de socialisation organisationnelle des femmes, nous évoquerons les items relatifs aux caractéristiques socio-biographiques et situationnelles des sujets. Nous terminerons par une description des rubriques et questions qui se rapportent aux sens du travail, à la représentation des attentes de rôles et à la valorisation relative aux domaines de vie.

II.1.1. Les caractéristiques socio-biographiques situationnelles et organisationnelles des sujets

La première rubrique du questionnaire (questions 1 à 18) renvoie aux situations personnelles, familiales et organisationnelles des femmes. Elle vise à déterminer qui sont les femmes diplômées, dans notre recherche.

Les questions de 1 à 7 nous renseignent successivement sur : l'âge, le statut marital, le nombre d'enfant, le mode d'habitation des femmes et l'âge, le niveau d'étude et la catégorie socioprofessionnelle de leur père et leur mère. Les questions suivantes (8 à 14) concernent la spécialité qu'elles ont suivie à l'université, leurs expériences professionnelles acquises à travers les stages et/ou à travers les petits boulots dès le début de leurs études. Les questions 15 à 18 portent sur leur profession au moment de l'enquête et les caractéristiques de leur organisation.

II.1.2. Les conduites de socialisation organisationnelle des femmes

La deuxième rubrique (questions 19 à 57) se compose de questions concernant les conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle des femmes qui sont appréhendées, dans cette étude, sous trois dimensions, dont : les comportements manifestes, les attentes d'avenir professionnel et l'évaluation du travail.

II.1.2.1. Les comportements manifestes

Les comportements organisationnels sont étudiés non seulement à travers des comportements dans l'organisation mais aussi à travers ceux qui précèdent l'entrée en organisation, censés relever de la « socialisation anticipatrice » (Feldman, 1976, 1981) ou de la « pré-entrée » (Porter & al., 1975). De ce point de vue, nous avons divisé les comportements organisationnels en deux parties : avant et après l'entrée au travail.

La première partie concernant les comportements avant l'entrée au travail comporte des questions sur la recherche d'emploi des sujets (questions 19 à 24). Si Demazière (1999) indique que la première dimension dans les conduites de recherche d'emploi concerne l'anticipation subjective des individus de l'accès à l'emploi et l'estimation des chances d'en obtenir un, Ngo Quoc Phuong (2005), montre pour sa part, que dans le contexte socio - économique au Vietnam, la forte valorisation des diplômés (notamment le diplôme universitaire et les certificats

supplémentaires) en font les critères principaux, évidents, pour le recrutement dans les secteurs d'emplois très qualifiés (dits intellectuels). Nous avons donc construit dans cette partie, des items concernant tout ce que le sujet a préparé avant la recherche d'emploi, en dehors du diplôme universitaire, et leurs stratégies dans la recherche des informations sur les conditions de recrutement. Nous avons aussi cherché à recueillir leurs évaluations des difficultés ainsi que des facteurs importants dans leur recherche emploi. L'évaluation des difficultés est abordée dans une échelle en 4 points⁵⁷ de type Likert de 12 items, et les facteurs importants dans une échelle de 4 items dans les questions 22 et 23. Nous avons demandé aux sujets d'indiquer leurs évaluations des difficultés sur une échelle allant de « Pas difficile » à « Très difficile » et celles des facteurs importants sur une échelle allant de « Peu d'importance » à « Très important ». Ces échelles ont été élaborées par la prise en compte des données de la pré-enquête.

La deuxième partie liée aux comportements de l'entrée au travail. Les questions 24 à 28, qui concernent l'entrée au travail des sujets, marquent le passage d'un statut « d'étranger » à celui de « nouveau venu » (Feldman, 1976). La question 33 vise à comprendre la recherche de soutien et d'aide auprès des autres significatifs dans l'organisation (les supérieurs, les collègues) et hors de l'organisation (la famille, les proches) et ses propres efforts pour résoudre les difficultés au travail. Les femmes de notre échantillon doivent situer sur une échelle de 6 items en 4 points allant de « Jamais » à « Toujours », leur fréquence de sollicitation des différents autres, mais aussi leur fréquence d'effort personnel dans la réalisation des tâches. Cette échelle a été construite avec les données de la pré-enquête et à partir des travaux d'Almudever et al. (1999).

Les questions 35 à 38 s'intéressent au fait de poursuivre ou non une formation en travaillant. Ces questions sont construites suite à notre observation des conduites de socialisation au travail des travailleurs vietnamiens.

Les comportements vis-à-vis des collègues se retrouvent à la question 40. C'est une échelle de 7 items en 4 points allant de « Jamais » à « Toujours ». Cette échelle se fonde essentiellement sur les données de notre pré-enquête.

⁵⁷ Nous avons décidé de choisir des échelles à quatre points pour, tout d'abord, éviter les réponses neutres quand on utilise des échelles à nombre de points impair (qui conduisent souvent les sujets à choisir le point médian). De plus, l'utilisation d'échelles à quatre points est plus convenable pour nos sujets ainsi que pour les chercheurs vietnamiens (qui ont l'habitude de prendre des échelles de type Likert en 3, 4, 5 ou 7 points). Surtout, elle ne nous empêche pas d'atteindre des résultats concrets et précis.

Les questions 43, 44 et 45 portent sur les comportements d'organisation du temps de travail. Le phénomène d'interruption au travail est abordé dans les questions 46 et 47. Le fait d'exercer ou non plusieurs emplois est instruit par les questions 48, 49, 50. Les sujets ayant indiqué l'exercice de plusieurs emplois, ont eu à en expliquer les raisons.

II.1.2.2. Les attentes ou projet d'avenir professionnel

Les attentes d'avenir professionnel sont abordées dans les questions 53, 54, 55, 56, 57. Tout d'abord, les sujets ont eu à répondre sur leur projet de changement de travail dans un proche avenir (dans 5 ans). Elles ont eu également à expliquer les raisons pour lesquelles elles voudraient changer de travail par une échelle de 12 items (question 54), allant de « Pas du tout » à « Tout à fait ». Cette échelle a été construite sur la base des études sur les intellectuelles vietnamiennes (Tran Thi Minh Duc & al., 2010) et sur les données de la pré-enquête. Les questions 55 et 56 concernent leurs attentes envers leur statut hiérarchique et leur niveau de salaire dans l'avenir.

II.1.2.3. L'évaluation du travail

L'évaluation du travail est mesurée par quatre dimensions. Tout d'abord, *l'évaluation des tâches* (questions 29, 30, 31, 34). Nous utilisons une échelle de 9 items d'adjectifs opposés, qui permettent aux femmes de qualifier leurs tâches en quatre points, par exemple de 1/faciles à 4/difficiles (question 29). La question 31 est une échelle de 24 items allant de « Jamais » à « Toujours » pour mesurer la fréquence des difficultés au travail. La question 34 est une échelle de 7 items allant de « Pas du tout » à « Tout à fait » pour mesurer leur degré d'accord des facteurs qui facilitent leur travail.

Deuxièmement, *l'évaluation de la relation au travail* (question 39). Nous utilisons aussi une échelle en quatre points de 9 items d'adjectifs opposés allant par exemple de 1/solidaires à 4/sectaires.

Les échelles concernant l'évaluation des tâches et les relations au travail ont été construites à partir des données de la pré-enquête.

Troisièmement, *l'évaluation des différentes dimensions de leur travail réel* (question 51). C'est une échelle de 21 items allant de « Absolument pas d'accord » à « Tout à fait d'accord ».

Quatrièmement, l'évaluation du degré de satisfaction par rapport aux différents domaines de travail (question 52). C'est une échelle de 20 items allant de « Pas du tout satisfait » à « Très satisfait ». Signalons que les deux échelles utilisées pour les questions 51 et 52 ont été empruntées au travail de Morin (2000).

II.1.3. Le sens du travail

Cette rubrique sur le sens de travail (question 58, 59, 60) est construite en se fondant sur le travail de Morin (2000) qui propose une définition des composantes essentielles du sens du travail, dimensions sur lesquelles nous nous sommes appuyées lors de l'élaboration de notre recherche. Selon l'auteur, le sens du travail peut être défini par trois indicateurs :

- *La signification* correspond à la définition du travail, c'est-à-dire à la connaissance et à la compréhension du travail ou, en d'autres termes, à la représentation du travail. La signification comprend également le concept de centralité, à savoir l'importance ou la valeur du travail pour l'individu ;
- *L'orientation* : c'est ce que le sujet recherche dans le travail et les objectifs qui guident ses actions. Elle est assimilée aux fonctions du travail, à savoir les raisons pour lesquelles l'individu travaille et les résultats personnels recherchés à travers celui-ci ;
- *La cohérence* : c'est le degré d'équilibre que l'individu atteint dans sa relation avec le travail. Cet effet peut également être défini comme le degré de correspondance entre les attentes de l'individu envers le travail en général et celui qu'il exerce effectivement.

Les questions sur le sens du travail dans cette recherche visent à comprendre *la cohérence* et *la signification* du travail. La cohérence est testée par la question 58. Il s'agit d'une échelle de 21 items allant de « Aucune importance » à « Très important » qui porte sur les conditions de travail et qui a pour but de mesurer les attentes des sujets par rapport à un travail idéal (le mode de vie). Dans la version inventée par Morin, cette échelle se compose de 12 items. Nous y avons ajouté 9 items qui venaient des données de la pré-enquête. De plus, nous avons ajouté une question supplémentaire qui demandait aux sujets de choisir les 3 conditions de travail les plus importantes pour elles.

La signification du travail a été recherchée par la question 60. Parmi les 14 caractéristiques, les sujets ont eu à en choisir 4 qui, selon elles, définissent bien le travail.

II.1.4. La représentation de rôle

La rubrique sur la représentation de rôle est divisée en deux parties.

La première concerne la représentation des attentes de rôles perçues de la part des décideurs économiques. Elle est mesurée par la question 65. C'est une échelle de 11 items allant de « Non pas du tout » à « Oui, tout à fait ». Cette échelle a été élaborée en se basant sur les données de la pré-enquête.

La deuxième, question 66, porte sur l'autoreprésentation du rôle des femmes vietnamiennes. C'est une échelle de 16 items allant de « Absolument pas d'accord » à « Tout à fait d'accord ». Cette échelle a été construite en référence aux études sur les femmes vietnamiennes (Tran Thi Van Anh, 2010 ; Tran Thi Minh Duc & al., 2010) et par la prise en compte des données de la pré-enquête.

II.1.5. Système des Activités - les domaines de vie

La rubrique des questions sur les domaines de vie a été élaborée à partir du protocole ISA. Le protocole ISA - Inventaire du Système des Activités (Curie & al., 1990) est un instrument de description de la structure et du fonctionnement du système des activités. En consultant I.S.A. « jeunes » (le Blanc, 1993 ; Cazals, 1995), I.S.A. « jeunes de hauts niveaux de qualification » (le Blanc, Dupuy, Rossi), en se basant sur le contexte socioculturel au Vietnam et sur l'analyse des entretiens, nous avons construit un I.S.A. pour jeunes femmes diplômées vietnamiennes. Il compte 4 domaines de vie, composés respectivement de 9 items.

Cette technique permet d'opérationnaliser le modèle du Système des Activités et vise à décrire : Les différentes dimensions propres aux sous-systèmes d'activités dont activités, aspirations, modèle d'action et modèle de vie ; Les échanges que le sujet perçoit entre ses différents sous-systèmes d'activités : modèle de vie ; La hiérarchisation des valeurs ou l'importance relative que le sujet accorde à ses sous-systèmes d'activités (Rosa, 2000) : modèle de vie.

Dans le premier exercice (question 67), nous avons demandé aux sujets de déterminer l'importance qu'ils accordent à l'atteinte des objectifs de chaque domaine de vie. Pour cela, ils disposent d'une échelle en quatre points allant de 1 à 4, 1 signifiant « pas ou plus important » et 4 « très important ».

Nous pourrions ainsi évaluer l'importance des aspirations du sujet dans ses différents domaines de vie. Plus concrètement, cet exercice nous permettra de calculer un indice de valorisation relative de chaque sphère de vie et de pouvoir apprécier ainsi la hiérarchie qu'il établit entre elles.

La question 68 fait référence aux activités que le sujet réalise actuellement (activités concrètes). Pour chacun des 36 items, le sujet doit indiquer si elle pratique cette activité actuellement (dans ce cas, elle coche Oui) ou si elle ne la pratique jamais ou qu'exceptionnellement (dans ce cas, elle coche Non). Cet exercice nous permet de saisir les activités que le sujet réalise actuellement dans chacun de ses domaines de vie⁵⁸.

Cela nous permet de voir comment le sujet gère ces trois domaines de vie en fonction du domaine professionnel.

II.2. CONSTRUCTION DES INDICATEURS DE VARIABLES

Il s'agit, dans cette partie, de présenter et d'expliquer les procédures d'élaboration de nos indicateurs de variables. En suivant l'ordre de présentation de la partie précédente, nous exposerons successivement les indicateurs relatifs :

- aux caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles des femmes (variables indépendantes)
- aux conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle (variables à expliquer)
- aux représentations des attentes de rôles (variables modulatrices)
- à la valorisation relative des différents domaines de vie (variables modulatrices)

⁵⁸ Dans la version origine d'I.S.A., il y a un autre exercice qui demande au sujet de déterminer l'objectif qu'il considère comme prioritaire à atteindre dans chacun des domaines de vie et doit alors indiquer dans quelle mesure chacun des objectifs prioritaires des domaines personnel, familial et social constitue une aide, un obstacle, ou est sans rapport avec l'atteinte de l'objectif professionnel prioritaire. Dans un premier temps de l'enquête, nous avons mis cette question, mais les sujets choisissaient toujours le premier choix de l'exercice pour tous les domaines de vie, c'est-à-dire que tous les domaines de vie deviennent une aide pour les autres. Nous avons changé l'ordre selon lequel, le premier choix devenait « un obstacle ». Cette fois encore, les sujets ont toujours mentionné le premier choix. Pour cette raison, après 100 questionnaires, nous avons éliminé cette question.

- au sens accordé au travail (variables modulatrices)

A l'issue de la construction de ces indicateurs, une analyse préliminaire des données fait ressortir un premier niveau de résultats en ce qui concerne la description des conduites de socialisation organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes. En outre, elle permet de dégager une typologie qui différencie, au plan psychosocial, les sous-groupes de jeunes diplômées constitutifs de notre échantillon.

Pour un traitement statistique adéquat (à partir de tests intégrés au progiciel SPSS : Khi-deux, Analyse de variance, Analyse en composantes principales...), nous avons procédé à la mise en conformité statistique préalable des données que préconisent Dancey et Reidy (2007, cité par Achi, 2010)⁵⁹.

II.2.1. Indicateurs des caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles

Avant de présenter les analyses que nous avons effectuées, il nous semble important de préciser quelles sont les catégories de variables que nous avons retenues pour définir cette dimension:

- Caractéristiques socio-biographiques (âge, situation maritale, nombre d'enfant, mode d'habitation, âge des parents, niveau d'étude des parents et leur catégorie socioprofessionnelle)
- Caractéristiques relatives à la situation universitaire, professionnelle des sujets (spécialité du diplôme, stage précédant la recherche d'emploi, expérience de petits boulots en cours d'études, rapport entre petits boulots et spécialité de formation, profession actuelle)
- Caractéristiques organisationnelles (ville de travail, type de secteur économique, statut de l'organisation, ancienneté de l'organisation).

Au total, les caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles des femmes sont appréhendées à partir de 18 variables. Précisons que chacune d'entre elles représente des données catégorielles (Howell, 2001), également appelées données qualitatives.

⁵⁹ Il faut ne retenir que les items qui respectent les critères de normalité (-1,5 ; 1,5) pour l'utilisation pertinente du test de Khi-deux et re-catégoriser les variables qualitatives dans le but d'avoir un nombre réduit de modalités pour l'utilisation des tests paramétriques.

Les modalités de variables relatives à l'âge des parents, au niveau d'étude des parents, à la profession des parents et des sujets, au statut marital, au mode d'habitation, à la spécialité du diplôme ont été re-catégorisées après examen du tri à plat. Nous avons regroupé certaines modalités de réponses au regard de la fréquence des réponses des sujets (création de catégories relativement équilibrées en terme d'effectif) et en tenant compte du nombre de cellules que cela engendrerait par la suite pour les tableaux croisés lors du calcul des Khi-deux.

Nous présentons la typologie des caractéristiques des sujets et la description des classes dans le premier chapitre de la partie « résultats de recherche ».

II.2.2. Indicateurs de représentation de rôle

Rappelons que nous avons construit des échelles (questions 65 et 66) pour mesurer la représentation des femmes sur les dimensions suivantes :

- leur représentation des attentes de rôles des décideurs vis-à-vis des femmes diplômées (question 65 qui se compose 11 items)
- leur propre représentation des rôles des femmes (*autoreprésentation*) (question 66 qui se compose 16 items).

268 sujets ont répondu à ces questions dans la deuxième période d'enquête. Nous allons décrire notre démarche de structuration des données échelle par échelle.

II.2.2.1. Indicateurs de « représentation des jeunes femmes diplômées quant aux attentes de rôles des décideurs à leur égard »

Les attentes de rôles professionnels perçues par les jeunes femmes diplômées de la part des décideurs économiques, ont été appréhendées à partir de 11 items.

Dans une démarche de structuration des données relatives à cette variable (mesurée à partir d'échelle d'intervalles), nous avons effectué une Analyse en Composantes Principales (ACP). Pour que la variance des variables à faible écart-type ait autant d'importance que la variance des variables à fort écart-type, les variables relatives à chaque item ont été préalablement centrées réduites (Evrard & al., 2003). Nous avons opté pour une ACP avec une rotation (méthode varimax) afin de maximiser les relations entre les variables et certains facteurs et de faciliter l'interprétation psychologique des facteurs (Kinnear & Gray, 2005). Après examen des valeurs propres relatives à chaque facteur (> 1) et du graphique des valeurs propres (test du

coude), nous avons finalement retenu 3 axes factoriels qui expliquent 61.6% de la variance totale (voir tableau 2, annexe 5, p. 126). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous retiendrons les 2 premiers axes, l'Alpha de Cronbach du troisième axe étant trop faible.

- Le premier axe (29.6% de variance expliquée) qui rapproche 5 items (10, 11, 1, 2, 7) définit des « *attentes générales de rôles professionnels perçues pour tous les travailleurs* »
- Le deuxième axe (18% de variance expliquée) dégage 3 items saillants (4, 5, 3) qui permettent de définir un indicateur d' « *attentes perçues de grande disponibilité et d'acceptation des contraintes de travail* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons évalué la fiabilité (cohérence interne) de cet instrument de mesure (Evrard & al., 2003). Nous avons donc calculé les alphas de Cronbach relatifs à chacune des quatre composantes dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (11 au total). Les valeurs des alphas calculés (voir tableau 3, annexe 5, p. 126) peuvent être considérées comme tout à fait acceptables étant donné qu'il ne s'agit pas d'un instrument préalablement validé (construction de l'instrument à visée exploratoire) et que chaque dimension comprend un nombre peu élevé d'items. Aussi, nous pouvons conserver ces deux dimensions pour définir et évaluer les dimensions de représentation des femmes des attentes de rôle perçu de la part des décideurs économiques.

A partir de là, nous avons calculé des scores relatifs à chaque dimension (somme des réponses des sujets aux items correspondants). Les deux scores ainsi obtenus ont été pondérés⁶⁰. Ils varient de 15 (faible représentation) à 60 (forte représentation) et respectent les critères de normalité.

⁶⁰ Le score d'attentes générales de rôles professionnels perçues pour tous les travailleurs (5 items) a été multiplié par 3. Le score d'attentes perçues de grande disponibilité et d'acceptation des contraintes de travail (3 items) a été multiplié par 5.

Tableau 8. Scores relatifs aux dimensions de la « *représentation des jeunes femmes diplômées quant aux attentes de rôles des décideurs à leur égard* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>attentes générales de rôles professionnels perçues pour tous les travailleurs</i> »	18	60	48.44	45
Scores relatifs à la dimension « <i>attentes perçues de grande disponibilité et d'acceptation des contraintes de travail</i> ».	15	60	40	40

II.2.2.2. Indicateurs d'autoreprésentation de rôles par les jeunes femmes diplômées

Cet indicateur est construit à partir du traitement de la question sur le rôle que nos sujets accordent aux femmes en général (autoreprésentation des rôles de femme). Cette question se compose de 15 items.

Afin de structurer et de résumer les données quantitatives relatives à cette représentation, nous avons effectué une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables (pour plus de détails sur la procédure, voir II.2.2.1. de ce chapitre). Nous avons finalement retenu 2 axes factoriels qui expliquent 36% de la variance totale (voir tableau 4, annexe 5, p. 127). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (19% de la variance expliquée) représenté par 6 items (j, b, n, k, e, i) comme un indicateur d' « *autoreprésentation du rôle familial des femmes* ».
- Le deuxième axe (17% de la variance expliquée) fondé sur 5 items saillants (f, a, c, h, g) comme un indicateur d' « *autoreprésentation du rôle professionnel des femmes* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 5, annexe 5, p. 128) relatif à chacune des 2 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (15 items au total). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces

deux scores ont été par la suite pondérés⁶¹. Ils varient de 30 (faible représentation) à 114 (forte représentation) et respectent les critères de normalité.

Tableau 9. Scores relatifs aux dimensions de l'« *autoreprésentation de rôles des jeunes femmes diplômées* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>autoreprésentation du rôle familial des femmes</i> ».	30	100	62.73	60
Scores relatifs à la dimension « <i>autoreprésentation du rôle professionnel des femmes</i> »	30	114	75.16	78

II.2.3. Indicateurs du sens du travail

Pour le sens du travail, nous avons deux échelles dont l'une concerne les conditions d'un travail idéal et l'autre concerne la définition du travail.

II.2.3.1. Indicateurs des conditions d'un travail idéal

Pour la variable sur les conditions d'un travail idéal, nous avons 21 items (question 58) Nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables (pour plus de détails sur la procédure, voir II.2.2.1. de ce chapitre) pour structurer et résumer les données quantitatives relatives à l'importance accordée aux différentes conditions de travail. Nous avons retenu 4 axes qui déterminent 49.8% de la variance totale (voir tableau 6, annexe 5, p. 128). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (15.6% de la variance expliquée) représenté par 6 items (h, g, e, i, f, d) comme un indicateur de « *réalisation du soi socioprofessionnel* »,

⁶¹ Le score d'autoreprésentation du rôle familial des femmes (6 items) a été multiplié par 5. Le score d'autoreprésentation du rôle professionnel des femmes (5 items) a été multiplié par 6.

- Le deuxième axe (13% de la variance expliquée) fondé sur 4 items saillants (q, s, t, l) comme un indicateur de « **qualité des conditions organisationnelles** »,
- Le troisième axe (11% de la variance expliquée) représenté par 4 items (p, u, o, r) comme un indicateur d'« **autonomie et ouverture au travail** »,
- Le quatrième axe (10% de la variance expliquée) se constitue de 3 items (m, n, j) comme un indicateur de « **cohérence formation/travail et de stabilité de l'emploi** ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 7, annexe 5, p. 129) relatif à chacune des 4 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (16 items au total). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces deux scores ont été par la suite pondérés⁶². Ils varient de 12 (faible importance) à 48 (forte importance) et respectent les critères de normalité.

Tableau 10. Scores relatifs aux dimensions de l' « **importance accordée aux conditions de travail** »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « réalisation du soi socioprofessionnel »	14	48	34.8	36
Scores relatifs à la dimension « qualité des conditions organisationnelles »	18	48	38.6	39
Scores relatifs à la dimension « autonomie et ouverture au travail »	12	48	28.2	27
Scores relatifs à la dimension « cohérence formation/travail et de stabilité de l'emploi »	12	48	34.9	36

⁶² Le score de réalisation du soi socioprofessionnel (6 items) a été multiplié par 2. Les scores de qualité des conditions organisationnelles (4 items) et d'autonomie et ouverture au travail (4 items) ont été multipliés par 3. Le score de cohérence formation/travail et de stabilité de l'emploi (3 items) a été multiplié par 4.

II.2.3.2. Indicateurs de la définition du travail

Rappelons que la définition du travail renvoie dans notre questionnaire à la question 60 qui se compose de 14 items. Les sujets ont eu à choisir 4 items qui, selon elles, définissent le mieux le travail. Nous avons décidé de retenir les 3 items les plus fréquemment choisis dans notre population (plus de 50% de la population) comme indicateurs de définition du travail (dimension du sens du travail). Le tableau suivant présente les différences de fréquence de choix pour chacun des 14 items.

Tableau 11. Fréquence de choix des items définissant le mieux travail (%)

N°	Items définissant l'activité du travail	Fréquence de choix
1	Si vous le faites dans un lieu de travail	32.7
2	Si quelqu'un vous dit quoi faire	5.4
3	Si c'est physiquement exigeant	12.3
4	Si cela fait partie de vos tâches	59.3
5	Si vous le faites pour contribuer à la société	44.1
6	Si, en le faisant, vous avez le sentiment d'appartenance	38.6
7	Si c'est mentalement exigeant	20.6
8	Si vous le faites à un certain moment (par exemple, de 8h à 17h)	10.3
9	Si cela ajoute de la valeur à quelque chose	52.1
10	Si ce n'est pas agréable	2.9
11	Si vous recevez de l'argent pour le faire	48.3
12	Si vous devez en rendre compte	36.6
13	Si vous devez le faire	15.7
14	Si d'autres en profitent	18.7

Nous explicitons ci-dessous la signification attachée à chacun des trois items retenus comme indicateurs de sens du travail dans notre population :

- Item 4 : Si cela fait partie de vos tâches (59.3%). Cet item renvoie au sentiment de congruence entre formation suivie, rôles et tâches prescrits et attentes de rôles personnelles.
- Item 9 : Si cela ajoute de la valeur à quelque chose (52.1%). Cet item renvoie à l'idée que le travail transforme et enrichit l'existant (ressources naturelles, sociocognitives, financières.. ;) par l'activité humaine.
- Item 11 : Si vous recevez de l'argent pour le faire (48.3%). Cet item focalise sur la fonction instrumentale la plus générale du travail, à savoir ce qui permet d'obtenir une contrepartie financière à un effort de production de biens ou de services.

II.2.4. Indicateurs de valorisation relative des domaines de vie

Nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives à la « **valorisation relative des différents domaines de vie** ». Nous avons finalement retenu 3 axes factoriels qui expliquent 40% de la variance totale (voir tableau 8, annexe 5, p. 129). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (18% de la variance expliquée) fondé sur 15 items saillants (30, 33, 25, 31, 36, 21, 28, 34, 29, 35, 20, 27, 19, 32, 24) comme un indicateur de « **valorisation relative de la vie sociale et privée** ».
- Le deuxième axe (11% de la variance expliquée) représenté par 5 items (8, 9, 6, 5, 7) comme un indicateur de « **valorisation relative de la vie familiale** ».
- Le troisième axe (11% de la variance expliquée) structuré par 5 items (10, 12, 11, 3, 16) comme un indicateur de « **valorisation relative de la vie professionnelle** ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 9, annexe 5, p. 131) relatif à chacune des 3 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (36 items au total). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁶³. Ils varient de 15 (faible valorisation) à 60 (forte valorisation) et respectent les critères de normalité.

⁶³ Les scores de la valorisation relative de la vie familiale (5 items) et de la vie professionnelle (5 items) ont été multipliés par 3

Tableau 12. Scores relatifs aux dimensions de la « *valorisation relative des différents domaines de vie* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>valorisation relative de la vie sociale et privée</i> »	16	60	35.25	35
Scores relatifs à la dimension « <i>valorisation relative de la vie familiale</i> »	15	60	45	45
Scores relatifs à la dimension « <i>valorisation relative de la vie professionnelle</i> »	15	60	39.87	39

II.2.5. Indicateurs de conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle

Rappelons que les conduites de recherche d'emploi et de socialisation organisationnelle dans notre étude sont étudiées sous trois dimensions : les comportements organisationnels, les attentes de l'avenir professionnel et l'évaluation du travail.

II.2.5.1. Indicateurs de comportements organisationnels

Comme nous l'avons indiqué plus haut, les comportements organisationnels dans cette recherche sont opérationnalisés selon deux modalités : *avant l'entrée au travail*, d'une part, *après l'entrée au travail*, d'autre part.

II.2.5.1.1. Indicateurs de comportements avant l'entrée au travail

Pour les comportements *avant l'entrée au travail*, nous avons retenu comme indicateurs :

- les comportements de recherche d'information de recrutement : moment où les femmes commençaient à chercher des informations de recrutement, leurs sources d'informations ;

- les comportements de préparation pour la recherche d'emploi : le suivi ou non de certificats supplémentaires

Concernant les comportements de pré-socialisation professionnelle, nous avons souhaité mesurer également ce que nos sujets considéraient être des difficultés ou des conditions favorables à la recherche et à l'obtention d'un emploi.

II.2.5.1.1.1. Evaluation des difficultés de recherche d'emploi

En ce qui concerne l'évaluation des « **difficultés dans la recherche d'emploi** », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives aux difficultés des femmes lorsqu'elles recherchent un emploi. Nous avons retenu 3 axes qui expliquent 58% de la variance totale (voir tableau 10, annexe 5, p. 131). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- le premier axe (24% de la variance expliquée) représenté par 5 items saillants (j, i, h, g, f) comme un indicateur des « **difficultés liées à la qualité de la formation universitaire** »
- le deuxième axe (18% de la variance expliquée) représenté par 3 items (b, c, e) comme un indicateur des « **difficultés liées au statut marital** »
- le troisième axe (16% de la variance expliquée) représenté par 4 items (l, a, k, d) comme un indicateur des « **difficultés liées au stéréotype de genre dans le recrutement** ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 11, annexe 5, p. 132) relatif à chacune des 3 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (12 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁶⁴. Ils varient de 30 (faible difficulté) à 60 (forte difficulté) et respectent les critères de normalité.

⁶⁴ Le score des difficultés concernant la qualité de la formation universitaire (5 items) est multiplié par 6. Le score des difficultés concernant le statut marital (3 items) est multiplié par 10. Le score des difficultés concernant le stéréotype de genre dans le recrutement (4 items) est multiplié par 7.5

Tableau 13. Scores relatifs aux dimensions des « *difficultés dans la recherche d'emploi* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>difficultés liées à la qualité de la formation universitaire</i> »	30	114	44.4	42
Scores relatifs à la dimension « <i>difficultés liées au statut marital</i> »	30	120	36.175	30
Scores relatifs à la dimension « <i>difficultés liées au stéréotype de genre dans le recrutement</i> »	30	97.50	36.566	30

II.2.5.1.1.2. Evaluation des conditions favorables à la recherche d'emploi

Pour les facteurs importants dans la recherche d'emploi, nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives aux facteurs importants des femmes lorsqu'elles recherchent un emploi. En ce qui concerne les « **facteurs importants dans la recherche d'emploi** », nous avons retenu 2 axes qui expliquent 62.4% de la variance totale (voir tableau 12, annexe 5, p. 132). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- le premier axe (37.4% de la variance expliquée) représenté par 4 items saillants (a, c, b, d) comme un indicateur de l' « *importance liée à la qualité de la formation universitaire* »
- Le deuxième axe (25% de la variance expliquée) représenté par 2 items (e, f) comme un indicateur de l' « *importance liée aux dispositions personnelles* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 13, annexe 5, p. 133) relatif à chacune des 2 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (6 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension.

Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁶⁵. Ils varient de 4 (faible importance) à 16 (forte importance) et respectent les critères de normalité.

Tableau 14. Scores relatifs aux dimensions des « *facteurs importants dans la recherche d'emploi* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>importance liée à la qualité de la formation universitaire</i> »	4	16	10.36	11
Scores relatifs à la dimension « <i>importance liée aux dispositions personnelles</i> »	4	16	9.12	10

II.2.5.1.2. Indicateurs de conduite d'entrée au travail

Pour opérationnaliser la conduite d'entrée au travail, nous avons retenu comme indicateurs plusieurs caractéristiques des sujets et plusieurs comportements relatifs à la phase de socialisation organisationnelle :

- la durée de recherche pour le premier emploi,
- le niveau de qualification universitaire lors du premier emploi,
- le mode d'entrée au travail,
- le moment de la prise conscience des qualités professionnelles attendues,
- le temps nécessaire pour maîtriser les tâches,
- la poursuite d'une formation,
- les ruptures d'emplois,
- le nombre d'emplois exercés,
- la nature des relations avec les collègues,
- le mode d'organisation du temps de travail.

⁶⁵ Le score de l'importance liée aux dispositions personnelles (2 items) est multiplié par 2

Vu que la présente thèse est une étude exploratoire sur les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes, thème que la psychologie du Vietnam n'a pas abordé, nous considérons qu'il est important de connaître les conditions d'insertion professionnelle de notre échantillon. Pour cette raison, nous avons rapproché certains indicateurs de stratégies et de conditions d'insertion professionnelle après la formation (la durée de recherche pour le premier emploi, le niveau de qualification universitaire lors du premier emploi, le mode d'accès à l'emploi, le moment de la prise de conscience des qualités professionnelles...) et des indicateurs de comportements de socialisation organisationnelle proprement dits à partir du premier emploi effectif (la poursuite d'une formation, le nombre d'emplois exercés simultanément, le temps nécessaire pour maîtriser les tâches, les ruptures d'emplois, la nature des relations avec les collègues, le mode d'organisation du temps de travail, ...).

En ce qui concerne les indicateurs de comportements d'intégration au travail, à côté des variables nominales, nous avons condensé les données obtenues à partir d'échelles concernant les stratégies de relations avec les collègues et le mode d'organisation du temps de travail. Nous présentons ci-après notre démarche de structuration des données relatives à ces variables.

II.2.5.1.2.1. Indicateurs de relations avec les collègues

Pour les stratégies de « **relations avec les collègues** », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables (pour le plus détails sur la procédure, voir II.2.2.1. de ce chapitre) pour structurer et résumer les données quantitatives relatives aux stratégies des femmes. Nous avons retenu 2 axes qui expliquent 62.57% de la variance totale (voir tableau 14, annexe 5, p. 133). Après examen de coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini:

- Le premier axe (32.37% de la variance expliquée) est dégagé par 2 items saillants (5, 7). Il caractérise la « **tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues** »,
- Le deuxième axe (30.19% de la variance expliquée) est spécifié par 3 items (1, 2, 3). Il caractérise la « **tendance à se comporter de manière coopérative avec les collègues** ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 15, annexe 5, p. 134) relatif à chacune des 2 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à

l'ensemble des items retenus dans l'analyse (7 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces deux scores ont été par la suite pondérés⁶⁶. Ils varient de 6 (tendance faible) à 24 (tendance forte) et respectent les critères de normalité.

Tableau 15. Scores relatifs aux dimensions des « *relations avec les collègues* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>tendance à se comporter de manière coopérative avec les collègues</i> »	6	20	13.23	14
Scores relatifs à la dimension « <i>tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues</i> »	6	24	21.08	21

II.2.5.1.2.2. Organisation du temps de travail

Pour l'organisation du temps de travail, nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives à l'« **organisation du temps de travail** ». Le calcul de l'alpha de Cronbach nous permet de retenir un seul axe qui explique 24.07% de la variance totale (voir tableau 16, annexe 5, p. 134). Cet axe se compose de 3 items (7, 8, 9) et nous l'avons défini comme un indicateur de « *tendance à travailler au-delà des heures prescrites* ». Le score varie de 3 (faible tendance) à 12 (forte tendance).

II.2.5.2. Attentes d'avenir professionnel

Cette dimension est construite à travers des variables concernant le projet de changement de travail, le statut hiérarchique et le niveau de salaire.

⁶⁶ Le score de « tendance coopérative » (2 items) est multiplié par 3. Le score de « tendance concurrente » (3 items) est multiplié par 2.

Concernant les « *motifs possibles de changement de travail* » dans un avenir proche, nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives aux stratégies des femmes. Nous avons retenu 4 axes qui expliquent 67.57% de la variance totale (voir tableau 17, annexe 5, p. 134). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (20.93% de la variance expliquée) représenté par 4 items (9, 8, 12, 7) comme un indicateur de « *changement dû à la nature des relations au travail* »,
- Le deuxième axe (17.21% de la variance expliquée) représenté par 4 items (10, 1, 11, 4) comme un indicateur de « *changement dû à la perception d'opportunités professionnelles* »,
- Le troisième axe (14.87% de la variance expliquée) représenté par 2 items (2, 3) comme un indicateur de « *changement dû à la charge temporelle de travail* »,
- Le quatrième axe (14.55% de la variance expliquée) représenté par 2 items (6, 5) comme un indicateur de « *changement dû au niveau de salaire* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 18, annexe 5, p. 135) relatif à chacune des 2 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (12 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces deux scores ont été par la suite pondérés⁶⁷. Ils varient de 6 (motif faible) à 24 (motif fort) et respectent les critères de normalité.

Tableau 16. Scores relatifs aux dimensions des « *motifs possibles de changement de travail* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la dimension « <i>changement dû à la nature des relations au travail</i> »	4	14	6.74	6.5
Scores relatifs à la dimension « <i>changement dû à la perception d'opportunités professionnelles</i> »	4	16	8	8

⁶⁷ Les scores de raisons de changement dû au temps de travail (2 items) et dû au niveau de salaire (2 items) sont multipliés par 2

Scores relatifs à la dimension « <i>changement dû à la charge temporelle de travail</i> »	4	16	8.34	8
Scores relatifs à la dimension « <i>changement dû au niveau de salaire</i> »	4	16	11.76	12

II.2.5.3. L'évaluation du travail

Comme nous l'avons évoqué dans la partie de présentation de notre questionnaire (voir III.2 de ce chapitre), l'évaluation du travail concerne :

- l'évaluation des tâches
- l'évaluation des difficultés au travail
- l'évaluation des relations au travail
- l'évaluation des différentes dimensions du travail réel (en rapport avec un travail idéal)
- L'évaluation du degré de satisfaction des différentes dimensions du travail réel

II.2.5.3.1. Evaluation des tâches

Pour l'« *évaluation des tâches* », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives à l'appréciation de leurs tâches effectives. Nous avons retenu 2 axes qui expliquent 73% de la variance totale (voir tableau 19, annexe 5, p. 136). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (37% de la variance expliquée) représenté par 4 items (c, b, a, g) comme un indicateur de « *dimension expressive et sociale des tâches* »,
- Le deuxième axe (36% de la variance expliquée) représenté par 4 items (h, e, f, d) comme un indicateur d'« *intérêt technique intrinsèque des tâches* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 20, annexe 5, p. 136) relatif à chacune des 2 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (8 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont

dans l'ensemble acceptables. Des scores pour chaque dimension varient de 4 (caractéristique faible) à 16 (caractéristique forte) et respectent les critères de normalité.

Tableau 17. Scores relatifs aux dimensions de l'« *évaluation des tâches* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à l'appréciation de la « <i>dimension expressive et sociale des tâches</i> »	4	16	10.453	11
Scores relatifs à l'appréciation de l'« <i>intérêt technique intrinsèque des tâches</i> »	4	16	11.44	12

II.2.5.3.2. Evaluation des difficultés au travail

Pour les types de « *difficultés au travail* », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives aux difficultés des femmes dans leurs activités de travail. Nous avons retenu 4 axes qui expliquent 47.4% de la variance totale (voir tableau 21, annexe 5, p. 136). Après examen de coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (17% de la variance expliquée) représenté par 9 items (17, 16, 14, 19, 15, 12, 8, 18, 13) comme un indicateur des « *difficultés liées aux relations au travail* »,
- Le deuxième axe (11% de la variance expliquée) représenté par 3 items (21, 20, 22) comme un indicateur des « *difficultés liées aux conditions d'organisation du travail* »,
- Le troisième axe (9.8% de la variance expliquée) représenté par 3 items (2, 1, 3) comme un indicateur des « *difficultés liées au sentiment d'incapacité personnelle à réaliser les tâches* »,
- Le quatrième axe (9.6% de la variance expliquée) représenté par 3 items (7, 11, 9) comme un indicateur des « *difficultés liées aux contraintes temporelles de travail* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 22, annexe 5, p. 138) relatif à chacune des 3 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (22 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁶⁸. Ils varient de 9 (faible difficulté) à 36 (forte difficulté) et respectent les critères de normalité.

Tableau 18. Scores relatifs aux types de « difficultés au travail »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs aux « <i>difficultés liées aux relations au travail</i> »	9	32	15	14
Scores relatifs aux « <i>difficultés liées aux conditions d'organisation du travail</i> »	9	33	14.8	15
Scores relatifs aux « <i>difficultés liées au sentiment d'incapacité personnelle à réaliser les tâches</i> »	9	30	17.18	18
Scores relatifs aux « <i>difficultés liées aux contraintes temporelles de travail</i> »	9	36	18.94	18

II.2.5.3.3. Evaluation des relations au travail

Pour l' « *évaluation des relations au travail* », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables (pour plus de détails sur la procédure, voir IV.2.1. de ce chapitre) pour structurer et résumer les données quantitatives relatives à la qualité des rapports des femmes avec leurs collègues dans leurs activités de travail. Nous avons retenu 2

⁶⁸ Les scores des difficultés liées aux conditions d'organisation du travail (3 items), au sentiment d'incapacité à réaliser les tâches (3 items), et aux contraintes temporelles dans le travail (3 items) sont multipliés par 3

axes qui expliquent 77% de la variance totale (voir tableau 23, annexe 5, p. 138). Après examen des coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (40.63% de la variance expliquée) représenté par 5 items (7, 8, 9, 6, 5) comme un indicateur de « *rapport affectivo-émotionnel personnel au travail* »,
- Le deuxième axe (36.39% de la variance expliquée) représenté par 4 items (1, 2, 3, 4) comme un indicateur de « *appréciation des relations sociales au travail* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 24, annexe 5, p. 138) relatif à chacune des 3 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (18 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁶⁹. Ils varient de 20 (faible évaluation) à 80 (forte évaluation) et respectent les critères de normalité.

Tableau 19. Scores relatifs aux dimensions de l'« *évaluation des relations au travail* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs au « <i>rapport affectivo-émotionnel personnel au travail</i> »	20	80	33.8	36
Scores relatifs à la « <i>appréciation des relations sociales au travail</i> »	20	80	33.59	30

II.2.5.3.4. Evaluation du travail réel

Pour l'« *évaluation du travail réel* », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et résumer les données quantitatives relatives à l'appréciation de leur travail effectif. Nous avons retenu 3 axes qui expliquent 47% de la variance totale (voir tableau 25, annexe 5, p. 139). Après examen de coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

⁶⁹ Le score de rapport affectivo-émotionnel personnel au travail (5 items) est multiplié par 4. Le score d'appréciation des relations sociales au travail (4 items) est multiplié par 5.

- Le premier axe (19% de la variance expliquée) représenté par 6 items (15, 18, 17, 16, 8, 6) comme un indicateur de « *sentiment de réalisation de soi au travail* »,
- Le deuxième axe (16% de la variance expliquée) représenté par 4 items (11, 10, 13, 12) comme un indicateur de « *sentiment de valeur sociale du travail* »,
- Le troisième axe (12% de la variance expliquée) représenté par 3 items (5, 4, 3) comme un indicateur de « *intérêt personnel pour la nature du travail* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 26, annexe 5, p. 140) relatif à chacune des 3 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (18 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁷⁰. Ils varient de 12 (sentiment faible) à 48 (sentiment fort) et respectent les critères de normalité.

Tableau 20. Scores relatifs aux dimensions de l'« *évaluation du travail réel* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs au « <i>sentiment de réalisation de soi au travail</i> »	12	48	31.35	32
Scores relatifs au « <i>sentiment de valeur sociale du travail</i> »	12	48	30.91	33
Scores relatifs à l'« <i>intérêt personnel pour la nature du travail</i> »	12	48	31.48	32

II.2.5.3.5. Évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel

Pour le « *degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel* », nous avons fait une ACP avec rotation varimax après avoir standardisé nos variables pour structurer et

⁷⁰ Le score de sentiment de réalisation de soi au travail (6 items) est multiplié par 2. Le score de sentiment de valeur sociale du travail (4 items) est multiplié par 3 et le score d'intérêt personnel pour la nature du travail (3 items) est multiplié par 4

résumer les données quantitatives relatives au degré de satisfaction des femmes par rapport à leur activité professionnelle. Nous avons retenu 3 axes qui expliquent 47.8% de la variance totale (voir tableau 27, annexe 5, p. 140). Après examen de coefficients de corrélations entre items et facteurs, nous avons défini :

- Le premier axe (17.8% de la variance expliquée) représenté par 4 items (19, 20, 18, 17) comme un indicateur de « *satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi* »,
- Le deuxième axe (15% de la variance expliquée) représenté par 4 items (5, 6, 2, 1) comme un indicateur de « *satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique* »,
- Le troisième axe (15% de la variance expliquée) représenté par 6 items (14, 13, 16, 15, 12, 11) comme un indicateur de « *satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement* ».

Au regard des résultats de l'analyse, nous avons calculé l'alpha de Cronbach (voir tableau 28, annexe 5, p. 141) relatif à chacune des 3 dimensions dégagées de l'ACP ainsi qu'à l'ensemble des items retenus dans l'analyse (20 items). Les indicateurs de fiabilité calculés sont dans l'ensemble acceptables. Nous avons donc calculé des scores relatifs à chaque dimension. Ces trois scores ont été par la suite pondérés⁷¹. Ils varient de 12 (faible degré de satisfaction) à 48 (fort degré de satisfaction) et respectent les critères de normalité.

Tableau 21. Scores relatifs au « *degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel* »

	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Scores relatifs à la « <i>satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi</i> »	12	48	30.62	33
Scores relatifs à la « <i>satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique</i> »	12	48	31.27	33

⁷¹ Les scores de degré de satisfaction relatifs à la dimension du soi professionnel (4 items) et à la dimension des conditions organisationnelles (4 items) sont multipliés par 3. Le score de degré de satisfaction relatif à la dimension de l'intérêt personnel pour le travail (6 items) est multiplié par 2

Scores relatifs à la « <i>satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement</i> »	12	48	28.15	28
--	----	----	-------	----

Nous présentons ci-après le tableau de synthèse des indicateurs de variables de socialisation organisationnelle :

Tableau 22. Synthèse des indicateurs de variables relatifs aux conduites de socialisation organisationnelle

Conduites de socialisation organisationnelle	Indicateurs de variable
Comportements manifestes	
<i>Avant l'entrée au travail</i>	
Mode de recherche d'informations	- Fréquence de moment de recherche des informations relatives à l'emploi
	- Fréquence de sources d'informations de recrutement utilisées
Préparation avant la recherche d'emploi	- Fréquence de suivi des certificats supplémentaires
Evaluation des difficultés dans la recherche d'emploi	- Scores des difficultés liées à la qualité de la formation universitaire
	- Scores des difficultés liées au statut marital
	- Scores des difficultés liées au stéréotype du genre
Evaluation des conditions favorables à la recherche d'emploi	- Scores de l'importance liée à la qualité de la formation universitaire
	- Scores de l'importance liée aux dispositions personnelles
	- Fréquence de durée de recherche pour le 1 ^{er} emploi
	- Fréquence de niveau de qualification universitaire lors du 1 ^{er} emploi

Comportements de l'entrée au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Fréquence de mode d'entrée au travail - Fréquence de moment de la prise conscience des qualités professionnelles attendues - Fréquence de durée de temps nécessaire pour maîtriser les tâches - Fréquence de poursuite d'une formation - Fréquence de ruptures d'emplois - Fréquence de nombre d'emplois exercés simultanément - Scores de tendance à se comporter de manière coopérative avec les collègues - Scores de tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues - Scores de tendance à travailler au-delà des heures prescrites
Attentes de l'avenir professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Fréquence de projet de changement de travail - Scores de changement dû à la nature des relations au travail - Scores de changement dû à la perception d'opportunités professionnelles - Scores de changement dû à la charge temporelle de travail - Scores de changement dû au niveau de salaire - Fréquence d'estime d'atteindre un statut hiérarchique supérieur - Fréquence de niveau de salaire
Evaluation du travail	
Évaluation des tâches	<ul style="list-style-type: none"> - Scores de dimension expressive et sociale des tâches - Scores de dimension d'intérêt intrinsèque des tâches
Evaluation des difficultés au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Scores de difficultés liées aux relations au travail - Scores de difficultés liées aux conditions d'organisation du travail - Scores de difficultés liées au sentiment d'incapacité personnelle à réaliser des tâches

	- Scores de difficultés liées aux contraintes temporelles de travail
<i>Évaluation des relations au travail</i>	- Scores de rapport affectivo-émotionnel personnel au travail - Scores d'appréciation des relations sociales au travail
<i>Évaluation du travail réel</i>	- Scores de sentiment de réalisation de soi au travail - Scores de sentiment de valeur sociale du travail - Scores d'intérêt personnel pour la nature du travail
<i>Évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>	- Scores de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi - Scores de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique - Scores de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement

II.3. TRAITEMENT DES DONNÉES

A partir de la définition de nos variables et de leurs indicateurs, nous souhaitons mettre à l'épreuve notre hypothèse générale selon laquelle les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes sont influencées par leurs contextes organisationnels et leurs caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles. D'un point de vue psycho-social, nous considérons que cette relation sera modulée par leurs représentations de rôle, par les significations qu'elles accordent au travail et par leur valorisation relative des domaines de vie.

Il faut souligner que, la question de la socialisation organisationnelle est peu (voire pas encore) étudiée au Vietnam tant au niveau théorique qu'au niveau pratique. L'un des objectifs majeurs de cette étude exploratoire est donc, de décrire et d'expliquer la variabilité des conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Dès lors la visée compréhensive que nous adoptons dans l'étude de ces conduites nous permet d'adopter une stratégie de traitements des données et de présentations de résultats qui ne se base pas encore sur des hypothèses causales prédictives fortes, préalablement fondées⁷².

⁷² Les recensements et les études antérieures (Do Thi Thach, 1999 ; Tran Thi Minh Duc & al., 2010 ; Tran Anh Tai, 2010) décrivent une faible correspondance entre la formation et l'emploi chez les jeunes diplômés vietnamiens.

Sur la base de notre hypothèse générale, nous souhaitons tester, tout d'abord, l'influence des contextes organisationnels (domaines de travail, types de secteur) et des caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles des sujets (âge, statut marital, nombre d'enfant, statut socioprofessionnel des parents, origine sociale, spécialité formée à l'Université, expérience de petit boulot pendant les études, l'emploi actuel occupé) sur les différentes composantes des conduites de socialisation organisationnelle (comportements manifestes, attentes d'avenir professionnel, évaluation du travail).

Par rapport au respect des critères de normalité de nos données, nous souhaitons comparer les moyennes des femmes de notre échantillon sur les différentes conduites de socialisation organisationnelle en fonction de leurs différentes caractéristiques.

La description des indicateurs nous permet de constater que nos variables explicatives ont soit deux ou plus de deux modalités. Ainsi, les tests du *t de Student* et l'analyse de variance (ANOVA, avec le *F de Fisher*) seront utilisés en ce sens qu'ils permettent de tester (de manière simultanée) respectivement si deux ou plusieurs moyennes diffèrent significativement. Nous avons utilisé l'analyse multi-variée lorsque nous prenons en compte pour les traitements au moins deux dimensions de la variable dépendante (conduites de socialisation organisationnelle).

Ensuite, nous souhaitons tester les effets modulateurs des représentations de rôle, des significations du travail et de la valorisation relative des domaines de vie sur l'influence des caractéristiques des jeunes diplômées vietnamiennes et de leurs contextes organisationnels sur leurs conduites de socialisation organisationnelle. Pour mesurer ces effets modulateurs d'interaction, nous avons utilisé l'ANOVA à 2 facteurs, qui « présente l'avantage principal de permettre l'examen des interactions entre facteurs. Ces interactions apparaissent lorsque les effets d'un facteur donné sur la variable dépendante dépendent du niveau (modalité) des autres facteurs » (Décaudin & Bouguerra, 2007, cité par Achi, 2010).

Nous voudrions, entre autres, examiner dans cette recherche si la spécialité initiale de formation peut expliquer et prédire le domaine de travail des femmes diplômées. La logistique binaire sera utilisée dans cette analyse.

TROISIEME PARTIE

PRESENTATION DES RESULTATS

INTRODUCTION

A partir de notre revue théorique et des connaissances observées dans la réalité du travail des femmes diplômées vietnamiennes, nous avons constaté une certaine variabilité dans leurs conduites de socialisation au travail. Rappelons que notre objectif de recherche est de décrire et d'expliquer cette variabilité. Pour cela, nous cherchons donc à répondre aux questions :

- Quelles sont les conduites de socialisation organisationnelle des femmes diplômées vietnamiennes ?
- Qu'est-ce qui détermine la variété de leurs conduites de socialisation organisationnelle ?

Compte tenu de l'absence de classification des femmes diplômées (ou intellectuelles) vietnamiennes dans les études antérieures, un des intérêts de cette recherche, est d'apporter une meilleure connaissance des caractéristiques de cette population au Vietnam. Cela nous amène à établir, avant de répondre aux questions ci-dessus, une typologie des caractéristiques socio-biographiques (CSB) qui fournit une connaissance globale sur les jeunes femmes diplômées vietnamiennes à l'heure actuelle. C'est l'objectif du premier chapitre de résultats de notre recherche.

Comme nous l'avons soutenu dans la partie théorique, étudier les conduites de socialisation organisationnelle des travailleurs, implique de s'interroger en partie sur le rôle de facteurs sociaux externes. Pour cette raison, nous allons présenter dans le deuxième chapitre les résultats concernant l'influence de l'environnement organisationnel sur les conduites de socialisation des femmes. Compte tenu de la réalité du travail au Vietnam, où la différenciation des secteurs économiques est appliquée depuis 25 ans seulement (marquée par le Renouveau en 1986), nous considérons que la variable « types de secteur » est importante dans l'analyse des conduites des femmes. De plus, les conduites au travail ne peuvent pas être détachées, selon nous, de la variable « domaines de travail » qui est partie de l'environnement organisationnel. Enfin, nous considérons que la typologie des CSB contribue aussi à expliquer la variabilité des conduites au travail des femmes. Nous choisissons donc de présenter dans le deuxième chapitre, des résultats concernant ces trois « variables externes ».

Du point de vue de la psychologie du travail et de l'organisation, nous considérons que les conduites au travail ne sont pas influencées que par des caractéristiques externes aux sujets mais aussi par des processus psychologiques de signification de leurs activités, de leurs contextes et conditions de réalisation. Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéressons à la représentation de rôle (que les femmes perçoivent de la part de leur décideur économique, ainsi qu'à leur autoreprésentation de rôle de la femme), au sens du travail et à la valorisation qu'elles accordent aux différents domaines de vie. Nous considérons que ce sont des variables psychologiques importantes dans l'analyse des conduites au travail des femmes. Nous présenterons dans le troisième chapitre les résultats concernant les relations entre les trois « variables externes » choisies dans le deuxième chapitre (les contextes organisationnels et les profils socio-biographiques des sujets) avec ces « variables de signification ». Dans le quatrième chapitre, nous présenterons l'influence de ces variables de signification sur les conduites au travail des femmes.

Enfin, dans le cinquième chapitre, nous présenterons les résultats relatifs aux effets d'interaction entre les « variables externes » et les « variables de signification » sur les conduites au travail des femmes diplômées vietnamiennes.

Rappelons que les conduites de socialisation au travail dans notre recherche sont opérationnalisées par trois dimensions saillantes, à savoir : les comportements, les attentes et l'évaluation du travail. Dans chaque chapitre, on étudiera successivement les relations des variables externes choisies avec chacune de ces dimensions.

CHAPITRE I : TYPOLOGIE DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

A notre connaissance, notre recherche sur la question de la socialisation au travail des jeunes femmes diplômées vietnamiennes est la première au Vietnam dans le champ de la psychologie. Bien que la recherche vietnamienne s'intéresse depuis deux décennies au sujet des femmes diplômées, elle n'a pas établi à ce jour leur profil socio-biographique. Les études antérieures se sont intéressées à certaines caractéristiques comme l'origine sociale, l'âge, la formation et la répartition dans les domaines de travail et le secteur économique (Do Thi Thach, 1999). Au-delà des informations utiles que peuvent fournir les données relatives à chaque variable socio-biographique prise isolément, nous considérons que la construction d'une variable condensant ces variables, peut nous apporter une connaissance nouvelle, articulant de manière plus complète et dynamique, leurs diverses trajectoires scolaires et professionnelles ainsi que leurs origines et positions sociales actuelles. Cette variable construite dégage des profils socio-biographiques originaux, dont on peut penser qu'ils influenceront sur les conduites professionnelles des diplômées. C'est pourquoi nous présentons dans ce premier chapitre, une typologie des jeunes femmes diplômées pour répondre à la question : Qui sont les jeunes diplômées vietnamiennes actuelles ?

Par ailleurs, si les enquêtes de recensement sur les dynamiques de travail et d'emploi au Vietnam, établissent couramment le fait de non-correspondance entre la formation et le travail des diplômés, nous souhaitons examiner dans cette recherche si la spécialité que les jeunes femmes ont suivie à l'Université, correspond ou non à leur domaine de travail. Après avoir présenté la typologie des diplômées, nous présenterons donc des résultats concernant le degré de correspondance entre leur formation universitaire initiale dominante, et leur domaine de travail actuel.

I.1. CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES, SITUATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Comme nous l'avons présenté dans la partie méthodologique, les caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles des femmes diplômées sont appréhendées, dans notre recherche, à partir de 18 variables qualitatives. Afin de réduire le nombre des observations et d'en décrire la structure, nous avons effectué une Classification Hiérarchique (CH)⁷³. Dans cette perspective, nous avons, dans un premier temps, réalisé une Analyse des Correspondances Multiples (méthode du codage optimal) afin de structurer l'ensemble des variables socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles. Utiliser les facteurs issus d'une ACM pour une CH permet d'introduire un système de pondération et de remédier au problème de l'existence de liaisons entre les variables choisies⁷⁴ (Evrard, Prax & Roux, 2003).

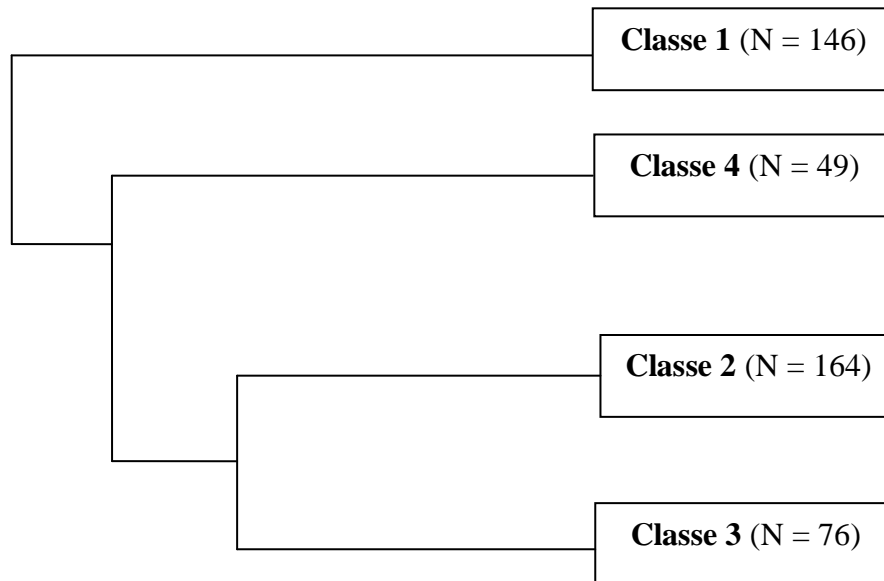
Après avoir examiné les valeurs propres (application de la règle de Kaiser), leur courbe (application du test de coude de Catell) ainsi que les contributions des variables aux différents axes factoriels, nous avons retenu les deux premiers axes dégagés de cette analyse.

Dans le souhait de dégager une typologie descriptive pour réaliser notre CH, nous avons opté pour un processus hiérarchique ascendant (regroupement pas à pas des individus) à partir de la méthode de Ward (qui retient les groupements qui sont les plus distincts et qui maximisent la variance intergroupe). Afin de rendre comparables les unités originales ayant servi à mesurer chacune des variables étudiées, nous avons utilisé des variables centrées réduites (Evrard & al., 2003). Les deux axes de l'ACM ont donc été standardisés au cours de la classification. Enfin, nous avons sélectionné la partition la plus pertinente et testé la validité de la typologie obtenue en effectuant une Analyse Discriminante (AD) pas à pas (Kinnear & Gray, 2005). L'AD montre qu'une partition en quatre classes est celle qui permet de classer de manière optimale nos observations originales (87.4% d'entre elles sont correctement classées).

⁷³ Regrouper les observations en des classes (ou types) homogènes et différenciées

⁷⁴ Si certaines variables sont corrélées le calcul des distances entre variables de la CH en est affecté.

Figure 6. Dendrogramme des classes relatives aux caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles des sujets



La classification des femmes montre que la classe 2 est plus forte en termes d'effectifs et de poids : 164 sujets et 37.7% de notre échantillon. La classe 1 est au deuxième rang. Elle se compose de 146 sujets et atteint 33.6% de l'échantillon. La classe 3 est au troisième rang avec 76 sujets et atteint 17.5% de l'échantillon. La classe 4, quant à elle, est constituée d'un effectif plus réduit avec 46 sujets, même si elle constitue un groupement de 11.3% de notre échantillon.

Pour interpréter les classes issues de la CHA, nous avons opéré un croisement des variables initiales avec les quatre classes issues de l'analyse. De même, nous avons réalisé des tableaux croisés, associés à des tests du Khi-deux de Pearson (Rude & Retel, 2000; Kinnear & Gray, 2005), entre chacune des variables initiales et la variable de classification (comprenant 4 modalités) (voir tableau 1, annexe 5, page 124). Ce type d'analyse nous a permis de mettre en évidence les modalités caractéristiques (surreprésentation de modalité) de chacune des classes.

La classe 1 (146 sujets) est constituée des femmes les plus âgées de notre échantillon (de 30 à 35 ans). Ce sont les femmes qui sont toutes mariées et ont des enfants. Elles vivent avec leur mari et leur(s) enfant(s). Un petit nombre d'entre elles vivent avec des parents (dans la condition avec mari-enfant et des (beaux) parents). Ce sont les filles des parents les plus âgés dans notre échantillon. Tous les parents sont à l'âge de la retraite. En ce qui concerne le niveau d'étude des

parents, deux tiers des pères et la moitié des mères dans cette classe sont diplômés. Au moment où se déroulait l'enquête, la moitié des parents étaient à la retraite. Dans l'autre moitié, les pères exercent un travail intellectuel, alors que les mères exercent un travail manuel. Cette classe de diplômées travaille principalement dans les domaines de la gestion administrative, de l'enseignement et de la recherche. Ce sont des sujets qui n'avaient pas d'expérience de petit boulot quand elles étaient étudiantes. Elles travaillent maintenant dans des établissements nationaux et publics.

Donc, le profil des sujets de cette classe correspond à des femmes d'origine sociale moyenne supérieure, qui ont une charge familiale et qui travaillent dans des établissements de l'Etat. Nous les qualifierons de « **diplômées d'origine sociale moyenne au mode d'insertion professionnelle et au mode de vie traditionnels** ».

La classe 2 (164 sujets) est composée de femmes d'âge intermédiaire (de 25 à 30 ans) relativement aux trois autres classes. Elles se divisent en deux groupes dont l'un regroupe les mariées, l'autre les célibataires. De même, la moitié d'entre elles ont un enfant et l'autre n'en ont pas. Elles vivent avec leurs parents ou avec (beaux) parents-mari-enfant. Leurs parents sont plus jeunes par rapport à ceux de la classe 1. Deux tiers des parents étaient en activité de travail au moment de l'enquête. Deux tiers des parents sont diplômés. Les femmes dans cette classe travaillent surtout dans les domaines de la gestion administrative, du commerce et des services, et de la recherche scientifique. La moitié d'entre elles exerçaient un petit boulot quand elles étaient étudiantes. Leur petit boulot était assistante (journalière, en marketing ou en travail de traduction), vendeuse ou maîtresse à domicile (soutien scolaire aux élèves). Concernant le secteur économique d'insertion, les femmes de cette classe se divisent en deux groupes : le secteur public et le secteur semi-public. Là encore, la moitié d'entre elles travaillent pour des établissements d'Etat et la moitié travaillent pour des organisations semi-étrangères.

Le profil des sujets de cette classe correspond à des femmes d'origine sociale moyenne supérieure. Par rapport à la classe 1, elles ont moins de charges familiales. Elles travaillent dans différents types de secteurs économiques. Nous les qualifierons de « **diplômées d'origine sociale moyenne aux modes d'insertion professionnelle et aux modes de vie diversifiés** ».

La classe 3 (76 femmes), se distingue par le fait que les sujets sont les plus jeunes dans notre échantillon de recherche (moins de 25 ans). Les femmes dans cette classe sont toutes célibataires et n'ont pas d'enfant. Deux tiers d'entre elles vivent toute seules ou avec des amis, des proches. Cela nous amène à penser qu'elles viennent de villes ou de campagnes différentes de la ville où elles travaillaient au moment de notre enquête. Seulement un tiers d'entre elles vivent avec leurs parents. Les parents de ces femmes sont les plus jeunes. Ils sont tous en activité professionnelle. Deux tiers d'entre eux possèdent un diplôme supérieur. Au niveau de la spécialité du diplôme, cette classe se distingue des autres par le fait qu'elle regroupe surtout des diplômées de sciences économiques. Deux tiers d'entre elles ont suivi ce type d'études. Elles travaillent surtout dans le domaine du commerce et des services. La moitié de cette classe a eu une expérience de petits boulots pendant les études. Elles donnaient des cours à domicile ou travaillaient en tant qu'assistantes journalières, en vente-achat. Pour leur emploi officiel, elles travaillent dans un secteur privé et pour des organisations étrangères ou semi-étrangères.

Le profil correspond aux femmes les plus jeunes, d'origine sociale supérieure, indépendantes au niveau des charges familiales. Par rapport aux classes 1 et 2, on peut considérer que la classe 3 est insérée dans l'environnement de travail actuel le plus dynamique, en termes de domaine de travail (nouvelles technologies, communication, secteur bancaire, industrie, commerce, import-export...), de croissance économique (secteur émergent très productif...), de statut de l'organisation (taille, notoriété...). Nous les qualifierons de « **diplômées d'origine sociale moyenne aisée aux modes d'insertion professionnelle diversifiés et au mode de vie indépendant** ».

La classe 4 (49 sujets) se compose des femmes qui sont moins jeunes que celles de la classe 3 mais plus jeunes que celles des classes 1 et 2. Nous les regroupons quand même dans la classe des femmes d'âge intermédiaire. Elles sont célibataires et n'ont pas d'enfant. Leur mode d'habitation est de vivre seule ou avec des proches, des connaissances. Elles sont filles de parents en activité professionnelle. Cette classe se distingue des autres par l'origine sociale. Les parents ne sont pas diplômés et ils exercent tous un travail manuel comme ouvrier ou agriculteur. Les femmes de cette classe travaillent dans les domaines du commerce et des services, de la gestion administrative et de l'enseignement. La moitié d'entre elles ont eu des expériences de petits boulots. Comme la plupart des étudiants vietnamiens, elles donnaient des cours à domicile

ou étaient vendeuses. Pour leur emploi officiel, elles exercent dans des organisations qui présentent une double distinction : secteur public et semi-public d'une part ; entreprises nationales ou semi-étrangères d'autre part.

Le profil correspond à des femmes d'origine sociale modeste, d'âge intermédiaire, insérées dans une diversité de secteurs économiques et de types d'organisations. Nous les qualifierons de « **diplômées d'origine modeste au mode d'insertion professionnelle diversifié et au mode de vie indépendant** ».

La typologie permet de répartir notre population en quatre classes en fonction de leurs caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles. Les résultats montrent que les femmes dans notre échantillon se distinguent soit en fonction de leur origine sociale, soit de leur mode d'insertion professionnelle, soit de leur mode de vie.

Cette typologie, en plus de fournir des connaissances plus complètes sur les diplômées vietnamiennes actuelles, nous permet également de comparer certaines caractéristiques qui sont étudiées dans des études antérieures sur les femmes diplômées vietnamiennes. Par exemple, en ce qui concerne l'origine sociale, les études depuis deux décennies ont confirmé que plus de 50% des femmes diplômées vietnamiennes avaient des parents d'ouvriers ou agriculteurs en 1992, cette proportion diminue autour de 19 à 24 % en 1994 (Do Thi Thach, 1999). Selon Do Thi Thach, la proportion de 50% des diplômées d'origine sociale modeste dans les premières études sur les diplômées vietnamiennes, s'explique par le fait que, dans les années après la Révolution d'Août (en 1945) et la réunification (en 1975), le Vietnam restait encore un pays agricole. La plupart des vietnamiens étaient agriculteurs ou ouvriers suite à la situation de guerre. Un très petit nombre étaient diplômés des écoles construites par les français. Les politiques de libération des femmes appliquées ont permis de scolariser les filles de toutes les origines sociales. C'était donc l'occasion pour les filles des familles pauvres d'aller à l'école. Mais les études ultérieures montrent la tendance selon laquelle, les filles diplômées d'origine sociale supérieure moyenne sont les plus nombreuses. Alors que les résultats de notre recherche montrent que parmi 435 femmes diplômées, il n'y a que 11.3% de femmes des familles agricoles ou ouvrières. Selon Tran Thi Minh Duc (2010), ce sont les filles des familles intellectuelles qui sont privilégiées dans

leurs études par rapport à celles des familles agricoles ou pauvres où s'il faut faire le choix, on va privilégier les études des garçons.

En plus de fournir des informations pour la comparaison avec les études antérieures, nous considérons que cette typologie constitue une variable importante dans notre recherche, puisque nous supposons que la différenciation des femmes selon leur origine sociale, leur mode d'insertion professionnelle et leur mode de vie, telle que présentée ci-dessus, nous aide à mieux comprendre leurs conduites au travail. Pour cette raison, nous allons présenter les résultats concernant la relation entre la typologie des CSB des femmes et leurs conduites de socialisation au travail dans le chapitre suivant.

I.2. DEGRE DE CORRESPONDANCE ENTRE FORMATION INITIALE ET DOMAINE D'EXERCICE PROFESSIONNEL

Selon Truong An Quoc (2007), la question de la relation entre la formation et l'emploi n'est pas nouvelle et les chercheurs sont d'accord sur un point : il n'existe pas de correspondance entre la formation et l'emploi. Or, selon le rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE, 1993), certains pays membres de l'OCDE se sont efforcés de rapprocher l'enseignement supérieur et la gestion prévisionnelle de l'emploi mais « *souvent cet exercice a uniquement servi à montrer combien la tâche était difficile* » (cité par Truong An Quoc, 2007). Au Vietnam, on constate que les Sciences Techniques, Economiques et certaines spécialités dans les Sciences Sociales et Humaines comme le journalisme, le droit... offrent aux étudiants des orientations professionnelles concrètes (on peut prévoir ce qu'on pourra exercer comme emploi). Alors que d'autres spécialités dans les Sciences Sociales et Humaines ne le peuvent pas, comme la psychologie, la sociologie, la linguistique... parce qu'elles fournissent une large base de connaissances⁷⁵. C'est peut-être la raison pour laquelle, les étudiants formés dans les Sciences Sociales et Humaines ne peuvent pas imaginer leur emploi concrètement et ont tendance à exercer un emploi qui ne correspond pas vraiment à leur formation académique.

A notre avis, on peut estimer la correspondance entre la formation et l'emploi par des critères différents : la qualité de la formation et les exigences du travail ; le niveau de formation et la nature du travail ; la spécialité de formation et le domaine de travail. Bien que notre but

⁷⁵ <http://kenhtuyensinh.vn/sinh-vien-tot-nghiep-lam-trai-nganh>

dans cette recherche ne soit pas centré sur cette relation formation-emploi, nous souhaitons l'examiner pour notre population.

Parmi 435 sujets de notre recherche, il y a 36 femmes (près de 10%) qui travaillent en tant que réceptionnistes. Ces femmes travaillent pour des entreprises de communication. Leur mission est de répondre au téléphone des clients pour des problèmes que ces derniers rencontrent en utilisant les services de l'entreprise. Leur journée de travail dure 8 heures comme les autres mais elle est organisée selon le service, soit de 6 heures à 14 heures, soit de 14 heures à 22 heures, soit de 22 heures à 6 heures. En discutant avec elles, nous avons appris qu'elles n'étaient pas contentes de ce mode d'organisation du temps de travail qui renvoyait, selon elles, au rythme de travail des ouvriers, et qu'elles voulaient changer de travail pour en avoir un autre qui corresponde mieux à leur formation et surtout « *pour sentir que mon travail valait mon diplôme* » (femme, 22 ans). Normalement, ce travail ne demande pas un niveau de diplôme universitaire de maîtrise, mais c'est acceptable pour le niveau de licence ou pour une formation professionnelle de post-bac pendant deux ans. C'est dire que 10% de nos sujets exercent un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'étude. Ce fait renvoie à ce que Tran Thi Minh Duc (2010) appelle « le chômage chez les diplômés » que nous avons évoqué dans la partie théorique. On trouve un emploi mais celui-ci ne valorise pas leur formation.

Adoptant la classification vietnamienne des domaines de travail que nous avons présentée dans la partie théorique, nous rappelons que les 435 femmes, sujets de notre recherche, travaillent dans les 5 domaines professionnels suivants :

- Recherche scientifique (ce sont des femmes qui travaillent dans des instituts de recherche en tant que chercheuses),
- Enseignement (la plupart sont des enseignantes à l'Université, un petit nombre de femmes dans ce domaine sont des enseignantes au lycée),
- Gestion administrative (ce sont des comptables, des cadres administratives, des employées en gestion de ressources humaines),
- Commerce et services sociaux (ce sont des cadres commerciales, des conseillères financières, des employés de service clientèle),
- Technologie (ce sont des ingénieures informatiques).

Dans le cadre de cette recherche, nous essayons de savoir si la spécialité de formation peut déterminer le domaine de travail de notre population. Nous avons donc effectué une analyse avec le test Khi-deux pour mesurer la relation entre la spécialité dans laquelle elles ont été formées et leur travail au moment de l'enquête. Nous avons également mesuré la force de l'association entre ces variables à partir de la statistique du V Cramer⁷⁶. Nous avons fait ensuite une Régression Logistique binaire. Il s'agit d'une technique qui permet d'ajuster une surface de régression à des données lorsque la variable dépendante est dichotomique⁷⁷. Elle permet de déterminer si le modèle prédit la variable dépendante à des niveaux supérieurs au hasard (Howell, 2001). Cette analyse met ainsi en exergue les facteurs prédictifs significativement associés aux cinq domaines de travail principaux des sujets de notre recherche.

⁷⁶ Appropriée pour les tableaux de contingence à deux entrées impliquant des variables avec plus de deux catégories

⁷⁷ Afin de réaliser la régression logistique binaire, nous avons créé pour chacun des cinq domaines de travail une variable dichotomique correspondante. Les deux modalités de variable relatives à chaque disposition sont 0 = ne pas travailler dans ce domaine et 1 = travailler dans ce domaine.

Tableau 23. *Tableau croisé. Statistique du Khi-deux et rapports de probabilité des analyses de Régression logistique binaire relatifs aux effets de la spécialité du diplôme sur les domaines de travail*

	Recherche scientifique	Enseignement	Gestion administrative	Commerce et services	Technologie
<i>Calcul du Khi-deux du tableau croisé: $X^2(8) = 173.617, p < 0.001, V \text{ Cramer} = 0.45, p < 0.001$</i>					
	<i>Effectif (résidu)</i>	<i>Effectif (résidu)</i>	<i>Effectif (résidu)</i>	<i>Effectif (résidu)</i>	<i>Effectif (résidu)</i>
S. économiques	6 (-9.8)	0 (-22.1)	80 (+8.4)	85 (+33.4)	1 (-10.9)
S. sociales et humaines	15 (+2.1)	26 (+8.0)	73 (+14.7)	26 (-15.2)	0 (-9.7)
S. naturelles, techniques	19 (+7.7)	30 (+14.2)	28 (-23.2)	17 (-19.2)	29 (+20.5)
<i>Rapport de probabilité de la régression logistique binaire</i>					
	<i>Exp (B)</i>	<i>Exp (B)</i>	<i>Exp (B)</i>	<i>Exp (B)</i>	<i>Exp (B)</i>
S. économiques (réf. 1)	0.198** (réf. 3)	.000 (réf. 3)	2.950*** (réf. 3)	6.092*** (réf. 3)	0.019*** (réf. 3)
S. sociales et humaines	0.657 (réf. 3) 3.320* (réf. 1)	.707 (réf. 3) 3.684 (réf.1)	3.697*** (réf. 3) 1.253 (réf. 1)	1.422 (réf. 3) 0.233*** (réf. 1)	.000 (réf. 3) .000 (réf. 1)
S. naturelles, techniques (réf. 3)	5.054* (réf. 1)	5.211 (réf.1)	0.339** (réf.1)	0.164*** (réf. 1)	52.755*** (réf. 1)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Aide à la lecture du rapport de probabilité de la régression logistique binaire : les effets respectifs des modalités de variables sont évalués par rapport à une modalité qui sert de référence dans l'équation. Pour la modalité de la variable considérée, un coefficient inférieur à 1 indique une probabilité moindre d'appartenir au domaine de travail (par rapport à la probabilité de la modalité de référence), alors qu'un coefficient supérieur à 1 renvoie à une plus grande probabilité d'appartenance au domaine de travail (relativement à la modalité de référence). Par exemple, les femmes qui ont suivi la spécialité de sciences sociales et humaines ont une probabilité moindre par rapport aux femmes en sciences économiques (réf. 1) de travailler dans le domaine du commerce et des services sociaux, mais elles ont une probabilité plus importante que les dernières (réf. 1) d'appartenir au domaine de la recherche scientifique.

Les résultats montrent que les femmes qui ont suivi une formation en sciences économiques sont surreprésentées dans le domaine de la « gestion administrative » et du « commerce - services sociaux ». Par rapport aux femmes de la spécialité de sciences naturelles ou techniques, elles ont plus de probabilité de travailler dans le domaine de la « gestion administrative » (2,95 fois plus de chance) et de travailler dans le domaine du « commerce et services sociaux » (6,09 fois plus de chance). En bref, elles sont surreprésentées surtout dans le domaine du « commerce et services sociaux » par rapport aux femmes dans d'autres spécialités.

Les femmes qui ont eu les sciences sociales et humaines comme spécialité du diplôme universitaire sont surreprésentées dans le domaine de la « recherche scientifique », de l'« enseignement » et surtout dans le domaine de la « gestion administrative ». Pour le domaine de la « recherche scientifique », elles ont une probabilité plus importante que les femmes de spécialité de sciences économiques (3,32 fois plus de chance). Dans le domaine de « gestion administrative », elles ont une probabilité plus importante que celles de spécialité de sciences naturelles ou techniques (3,697 fois plus de chance).

Les femmes qui ont suivi d'autres spécialités comme les sciences naturelles ou les sciences techniques... sont surreprésentées dans le domaine de l'« enseignement » et de la « recherche scientifique », mais surtout dans le domaine des « technologies ». Elles ont une probabilité très importante (52,755 fois plus de chance et 5,054 fois plus de chance) par rapport aux femmes de sciences économiques de travailler dans le domaine des « technologies » et de la « recherche scientifique ».

Ces résultats montrent que le domaine professionnel de l'« enseignement » est le seul où les femmes ne se distinguent pas en fonction de leur spécialité universitaire d'origine. En réalité, quelle que soit la spécialité, les jeunes vietnamiennes en particulier, et les diplômés vietnamiens en général, ont normalement l'occasion de travailler en tant qu'enseignants à l'Université s'ils possèdent un diplôme à mention excellente ou s'ils atteignent le titre de « Docteur » avant la demande d'un poste à l'Université. Pour les autres domaines d'activités professionnelles, on voit que les femmes ont tendance à travailler dans celui qui correspond à leur spécialité universitaire. Par exemple, celles qui ont suivi les sciences économiques auront plus d'occasions de travailler dans le domaine de la « gestion administrative » (pour le métier de comptable) ou du « commerce - services sociaux ». Celles qui ont suivi les sciences technologiques auront plus de

chance de travailler dans ce même domaine. Cela signale une certaine correspondance entre la formation et le domaine de travail des jeunes diplômées vietnamiennes actuelles.

A travers ces résultats, nous pouvons confirmer que la formation influence le domaine de travail de notre population. Autrement dit, il existe une certaine correspondance entre la formation et l'emploi. On pourra trouver des oppositions entre nos résultats et ceux des études antérieures. Selon l'enquête du projet de formation universitaire sur l'emploi aux nouveaux diplômés, parmi les 200.000 diplômés chaque année, seulement 30% trouvent un emploi correspondant à leur formation (cité par Tran Anh Tai, 2009). Ou encore, l'étude récente de l'Université des Sciences Sociales et Humaines du Vietnam à Hanoï (2012) montre que seulement 19% des maîtrises exercent un emploi correspondant à leur formation universitaire⁷⁸.

I.3. SYNTHÈSE DU CHAPITRE

Notre objectif à travers ce chapitre était d'établir une classification des caractéristiques socio-biographiques des jeunes diplômées vietnamiennes qui n'est pas encore faite dans la recherche du Vietnam. Nous espérons, à travers ce travail, fournir une connaissance plus complète de nos sujets. Les résultats présentés dans ce chapitre montrent que les jeunes salariées diplômées vietnamiennes se distinguent en fonction soit de leur origine sociale, soit de leur mode de vie, soit de leur mode d'insertion professionnelle.

Au-delà de cette classification, la revue de la relation entre la formation et l'emploi nous permet d'affirmer dans notre population, que la formation joue un rôle important dans leur insertion professionnelle.

Ce premier chapitre nous aide à mieux connaître nos sujets en répondant à la question : « Qui sont les jeunes diplômées vietnamiennes ? ». Il peut être considéré comme une partie intermédiaire qui fournit des connaissances supplémentaires sur nos sujets avant que nous présentions les résultats sur leurs conduites de socialisation organisationnelle dans les chapitres suivants.

⁷⁸ <http://www.baomoi.com/Home/GiaoDuc/daidoanket.vn/Ti-le-cu-nhan-DH-that-nghiep-kha-cao/7515095.epi>

CHAPITRE II : RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES, ET LEURS CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

Nous allons, dans ce deuxième chapitre, présenter des résultats concernant les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs conduites de socialisation au travail.

Rappelons que les caractéristiques organisationnelles (ou contextes organisationnels) se composent de deux variables - « domaines de travail » et « types de secteur » - qui sont considérées comme des variables externes à l'individu. La typologie des caractéristiques socio-biographiques du sujet constitue une variable psycho-sociale que nous avons construite. Nous allons cependant présenter les résultats concernant ces trois variables dans un même tableau.

En fait, ce chapitre vise à répondre aux questions :

- Quelles sont les relations entre les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs conduites de socialisation au travail ?
- Quelles sont les relations entre leurs profils socio-biographiques et situationnels et leurs conduites de socialisation au travail ?

Les résultats seront présentés en trois parties différentes, qui concernent successivement : « les comportements organisationnels », « les attentes de l'avenir professionnel » et « l'évaluation du travail ».

II.1. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET LES COMPORTEMENTS ORGANISATIONNELS DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Comme nous l'avons indiqué dans notre partie méthodologique, les indicateurs de comportements organisationnels construits dans notre recherche comprennent ceux avant l'entrée et ceux après l'entrée au travail. Notre présentation des résultats des comportements organisationnels est donc divisée également en deux parties : des résultats concernant les

comportements avant l'entrée au travail et ceux concernant les comportements après l'entrée au travail de nos sujets.

II.1.1. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs comportements avant l'entrée au travail

Les comportements avant l'entrée au travail (ou la socialisation anticipatrice ou la pré-entrée) que nous abordons dans cette recherche, concernent le mode de recherche d'emploi et la préparation des certificats supplémentaires des sujets. Nous avons effectué le test Khi-deux pour mesurer la relation entre les variables choisies et les comportements avant l'entrée au travail des sujets. Nous avons également mesuré la force de cette relation à partir de la statistique du V Cramer. Les résultats présentés dans les tableaux ci-dessous nous informent sur l'existence ou non de relations significatives entre nos variables d'analyse. Nous détaillons et commentons les résultats à la suite de chaque tableau.

Tableau 24. Relations entre les caractéristiques et les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs comportements avant l'entrée au travail

Comportements avant l'entrée au travail	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Mode de recherche d'informations			
Moment de recherche des informations relatives à l'emploi	$X^2(4) = 3.373$	$X^2(2) = 4.160$	$X^2(3) = 11.317^{**}$ V Cramer = .162^{**}
Sources d'informations : médias	$X^2(4) = 40.283^{***}$ V Cramer = .306^{***}	$X^2(2) = 47.383^{***}$ V Cramer = .332^{***}	$X^2(3) = 44.306^{***}$ V Cramer = .321^{***}
Sources d'informations : proches	$X^2(4) = 5.530$	$X^2(2) = .321$	$X^2(3) = 3.944$
Sources d'informations : organisation	$X^2(4) = 23.914^{***}$ V Cramer = .236^{***}	$X^2(2) = 11.855^{**}$ V Cramer = .166^{**}	$X^2(3) = 9.392^*$ V Cramer = .148[*]

Préparation avant la recherche d'emploi			
Suivi d'un certificate professionnel	$X^2(4) = 12.280^*$ V Cramer = .168*	$X^2(2) = 1.065$	$X^2(3) = .971$
Suivi d'un certificate informatique	$X^2(4) = 28.716^{***}$ V Cramer = .257***	$X^2(2) = 10.775^{**}$ V Cramer = .157**	$X^2(3) = 1.339$
Suivi d'un certificat de langue étrangère	$X^2(4) = 13.946^{**}$ V Cramer = .179**	$X^2(2) = 9.167^*$ V Cramer = .145*	$X^2(3) = 1.379$

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

En ce qui concerne le mode de recherche d'information de recrutement, le test Khi-deux montre qu' :

- *Il existe une relation significative entre les contextes organisationnels et l'utilisation de deux sources d'informations de recrutement : « médias » et « organisation ».* Les femmes qui travaillent dans le domaine de la « technologie » et du « commerce - services » ; dans le secteur privé et semi public sont surreprésentées aux sources « médias ». En revanche, les femmes dans le domaine de la « recherche scientifique » et de l'« enseignement », dans le secteur public sont surreprésentées à l'utilisation de sources « organisation ».
- *Il existe une relation significative entre les caractéristiques socio-biographiques des sujets et l'utilisation de ces deux sources d'informations « médias » et « organisation » des sujets.* Les femmes des classes 2, 3, 4 sont surreprésentées aux sources « médias » alors que celles de la classe 1 sont surreprésentées aux sources « organisation ». *Il existe une relation significative entre les caractéristiques des sujets et leur moment de recherche des informations relatives à l'emploi.* Les femmes des classes 3 et 4 ont commencé à en chercher quand elles étaient étudiantes, alors que celles, des classes, 1 et 2, l'ont fait après la maîtrise.

En ce qui concerne la préparation avant la recherche d'emploi, le test Khi-deux montre qu'*il existe une relation significative entre les contextes organisationnels et le suivi des certificats supplémentaires chez les jeunes diplômées vietnamiennes :*

- Les femmes dans les domaines de la « gestion administrative », du « commerce - services » et surtout de la « technologie » sont significativement surreprésentées dans l'expérience : suivi d'un certificat professionnel.
- Les femmes dans le domaine de la « gestion administrative » et dans le secteur public sont significativement surreprésentées dans l'expérience : suivi d'un certificat d'informatique.
- Concernant le certificat de langue étrangère, ce sont les femmes dans le domaine de la « recherche scientifique » et du « commerce - services » et celles dans le secteur public qui y sont significativement surreprésentées.

Par contre, les femmes ne se distinguent pas au niveau de la préparation des certificats supplémentaires avant la recherche d'emploi en fonction de leurs caractéristiques socio-biographiques.

Pour étudier les conduites de socialisation des femmes avant l'entrée au travail, nous cherchons aussi à comprendre leur sentiment vis-à-vis de la recherche d'emploi. Dans cette recherche, nous mesurons leurs évaluations des difficultés et des conditions favorables quand elles cherchaient un emploi. Nous avons effectué le test ANOVA pour le traitement des données qui sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 25. *Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs évaluations des difficultés et des conditions favorables dans la recherche d'emploi*

Evaluation des difficultés et des conditions favorables dans la recherche d'emploi	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Types de difficultés			
Difficultés liées à la qualité de la formation	F(4,429) = 4.168***	F(2,431) = 4.576*	F(3,430) = 5.817**

Difficultés liées au statut marital	F(4,429) = 1.675	F(2,431) = 3.109*	F(3,430) = 1.139
Difficultés liées au stéréotype du genre	F(4,429) = 1.401	F(2,431) = 3.144*	F(3,430) = 5.184**
Conditions favorables			
Qualité de la formation universitaire	F(4,429) = 10.008***	F(2,431) = 7.979***	F(3,430) = 4.872**
Dispositions personnelles	F(4,429) = 2.009	F(2,431) = 1.882	F(3,430) = 2.383

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

En ce qui concerne l'évaluation des difficultés de recherche d'emploi, le test ANOVA montre qu' :

Il existe une relation significative entre les domaines de travail et le degré de difficultés liées à la qualité de la formation. Les résultats du test LSD signalent que :

- Premièrement, les femmes qui travaillent dans le domaine de l' « enseignement » ($M = 38$; $\sigma = 11$) se différencient de celles qui travaillent dans la « gestion administrative » ($M = 46.8$; $\sigma = 18$), la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.001$.
- Deuxièmement, les femmes qui travaillent dans l' « enseignement » se distinguent aussi de celles qui travaillent dans le « commerce et les services » ($M = 45.2$; $\sigma = 14$), la taille de différence $d = 0.58$, $p < 0.01$.
- Troisièmement, les femmes qui exercent dans la « gestion administrative » se distinguent de celles qui travaillent dans la « technologie » ($M = 39.8$; $\sigma = 12.5$), la taille de cette différence $d = 0.46$, $p < 0.05$.

⊗ En bref, au niveau des domaines de travail, nous constatons que les femmes travaillant dans le domaine de l' « enseignement » et de la « technologie » éprouvent un degré de difficultés liées à la qualité de la formation plus faible que les femmes exerçant dans le domaine de la « gestion administrative » et du « commerce - service ». Les femmes exerçant dans la « recherche scientifique » se situent entre les deux ($M = 43.5$).

Il existe une relation significative entre les types de secteur et l'évaluation des difficultés dans la recherche d'emploi :

- Sur le plan des *difficultés liées à la qualité de formation*, le test LSD signale la différence entre les femmes travaillant dans le secteur public ($M = 42.5$; $\sigma = 14.9$) et celles exerçant dans le secteur privé ($M = 47.4$; $\sigma = 18.5$), la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.5$. Les premières se distinguent aussi de celles travaillant dans le secteur semi-public ($M = 46.8$; $\sigma = 15.5$), la taille de différence $d = 0.28$, $p < 0.05$.
- Sur le plan des *difficultés liées au statut marital*, le test LSD montre la différence entre les femmes exerçant dans le secteur public ($M = 34.8$; $\sigma = 12.3$) et celles exerçant dans le secteur semi-public ($M = 39.1$; $\sigma = 18.8$), la taille de différence $d = 0.27$, $p < 0.05$. Les femmes exerçant dans le secteur privé se situent entre les deux ($M = 36.7$).
- Sur le plan des *difficultés liées au stéréotype du genre dans le recrutement*, le test LSD signale la différence entre les femmes du secteur public ($M = 35.6$; $\sigma = 10.1$) et celles du secteur privé ($M = 37.8$; $\sigma = 9.9$), la taille de différence $d = 0.2$, $p < 0.05$. Les femmes dans le secteur semi-public se situent entre les deux ($M = 37.2$).

⊗ Donc, au niveau des types de secteur, quelles que soient les difficultés, les femmes dans le secteur public éprouvent toujours un degré de difficulté plus faible que les femmes qui travaillent dans les autres secteurs.

Il existe également une relation significative entre les caractéristiques socio-biographiques des sujets et leur évaluation des difficultés dans la recherche d'emploi.

- Au niveau des *difficultés liées à la qualité de la formation universitaire*, le test LSD montre les différences suivantes : Les femmes de la classe 1 ($M = 41$; $\sigma = 15.3$) se distinguent de celles de la classe 3 ($M = 48.6$; $\sigma = 13.7$), la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.01$. Les premières se différencient aussi des femmes de la classe 4 ($M = 49$; $\sigma = 19.3$), la taille de la différence $d = 0.46$, $p < 0.01$. Les femmes de la classe 2 ($M = 44$; $\sigma = 15.3$) se distinguent de celles de la classe 3, la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$. Les premières se différencient aussi de celle de la classe 4, la taille de différence $d = 0.29$, $p < 0.05$.

- Au niveau de *difficultés liés au stéréotype du genre dans le recrutement*, le test LSD montre que les femmes dans la classe 1 ($M = 35.6$; $\sigma = 9.3$) se distinguent de celles de la classe 3 ($M = 40.6$; $\sigma = 12.1$), la taille de différence $d = 0.47$, $p < 0.01$. Les femmes de la classe 2 ($M = 35.4$; $\sigma = 9.6$) se distinguent de celles de la classe 3, la taille de différence $d = 0.48$, $p < 0.001$. Les femmes de la classe 4 sont à l'intermédiaire ($M = 37$).

⊗ En résumé, quel que soit le type de difficultés, les femmes de la classe 1 et 2 éprouvent souvent un degré de difficulté plus bas. Celles de la classe 3 éprouvent le degré de difficultés le plus élevé dans toute la population. Les femmes de la classe 4, sont soit dans le groupe qui ressent un degré élevé de difficultés, soit elles sont à l'intermédiaire par rapport aux femmes des autres classes.

En ce qui concerne l'évaluation des conditions favorables dans la recherche d'emploi, le test ANOVA montre qu' :

Il existe une relation significative entre les domaines de travail et l'importance accordée à la qualité de la formation universitaire dans la recherche d'emploi des femmes. Les résultats issus du test LSD montrent que :

- Premièrement, les femmes exerçant dans la « recherche scientifique » ($M = 11$; $\sigma = 2.7$) se distinguent de celles exerçant dans le « commerce - service » ($M = 9.7$; $\sigma = 2.6$). La taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.01$.
- Deuxièmement, les femmes travaillant dans la « recherche scientifique » se différencient aussi de celles exerçant dans le domaine de la « technologie » ($M = 9.6$; $\sigma = 2.6$). La taille de différence $d = 0.53$, $p < 0.05$.
- Troisièmement, les femmes travaillant dans l' « enseignement » ($M = 12$; $\sigma = 1.9$) se distinguent de celles exerçant dans la « gestion administrative » ($M = 10.3$; $\sigma = 2.7$). La taille de cette différence $d = 0.74$, $p < 0.001$.
- Quatrièmement, les femmes travaillant dans l' « enseignement » se différencient aussi de celles exerçant dans le « commerce - service » ($M = 9.7$; $\sigma = 2.6$). La taille de différence $d = 1$, $p < 0.001$.

- Enfin, les femmes de l' « enseignement » se distinguent de celles exerçant dans le domaine de la « technologie » ($M = 9.6$; $\sigma = 2.6$). La taille de cette différence $d = 1$, $p < 0.001$.

⊗ En bref, ce sont les femmes exerçant dans les domaines de la « recherche scientifique » et de l' « enseignement » qui accordent le plus d'importance à la qualité de la formation universitaire comme facteur favorable dans la recherche d'emploi.

Il existe également une relation significative entre les types de secteur et l'importance accordée à la qualité de la formation universitaire dans la recherche d'emploi. Le test LSD montre une différence entre les femmes exerçant dans le secteur public ($M = 10.8$; $\sigma = 2.5$) et celles exerçant dans le secteur privé ($M = 9.8$; $\sigma = 2.6$), la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.01$. Les premières se distinguent aussi de celles exerçant dans le secteur semi-public ($M = 9.8$; $\sigma = 2.8$). La taille de différence $d = 0.38$, $p < 0.01$.

⊗ Nous constatons donc que ce sont les femmes exerçant dans le secteur public qui accordent le plus d'importance à la qualité de la formation universitaire comme facteur favorable dans la recherche d'emploi.

Il existe une relation significative entre les caractéristiques des sujets et l'importance accordée à la qualité de la formation universitaire dans la recherche d'emploi. Le test LSD montre que les femmes de la classe 1 ($M = 10.8$; $\sigma = 2.7$) se distinguent de celles de la classe 2 ($M = 9.8$; $\sigma = 2.7$), la taille de différence $d = 0.37$, $p < 0.01$. Les femmes de la classe 2 se distinguent de celles de la classe 4 ($M = 11$; $\sigma = 2.3$), la taille de cette différence $d = 0.48$, $p < 0.01$.

⊗ Ainsi, ce sont les femmes, des classes 1 et 4, qui accordent le plus d'importance à la qualité de la formation universitaire comme facteur favorable dans la recherche d'emploi. Ce qui n'est pas le cas pour les femmes des classes 2 et 3.

II.1.2. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et les comportements d'entrée au travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Les comportements d'entrée au travail se composent, dans notre recherche, de différents indicateurs que nous souhaitons rappeler avant de présenter les résultats:

- Durée de recherche pour le premier emploi,
- Niveau de qualification universitaire lors du premier emploi,
- Mode d'entrée au travail,
- Moment de la prise de conscience des qualités professionnelles attendues,
- Durée nécessaire pour maîtriser les tâches,
- Poursuite d'une formation,
- Ruptures d'emplois
- Nombre d'emplois exercés simultanément,
- Tendance à se comporter de manière coopérative avec les collègues,
- Tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues,
- Tendance à travailler au-delà des heures prescrites.

Tableau 26. Relations entre les caractéristiques des jeunes diplômées vietnamiennes, leurs contextes organisationnels et leurs comportements au travail

Comportements au travail	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Durée de recherche pour le 1 ^{er} emploi	$X^2(8) = 15.220$	$X^2(4) = 20.375^{***}$ V Cramer = .153***	$X^2(6) = 17.891^{**}$ V Cramer = .143**
Niveau de qualification universitaire lors du 1 ^{er} emploi	$X^2(4) = 16.269^{**}$ V Cramer = .193**	$X^2(2) = 4.547$	$X^2(3) = 4.558$
Mode d'entrée au travail	$X^2(4) = 25.074^{***}$ V Cramer = .241***	$X^2(2) = 9.381^{**}$ V Cramer = .148**	$X^2(3) = 6.399$
Moment de la prise de conscience des qualités professionnelles attendues	$X^2(8) = 13.299$	$X^2(4) = .109$	$X^2(6) = 14.550^*$ V Cramer = .129*
Durée nécessaire pour maîtriser les tâches	$X^2(4) = 30.130^{***}$ V Cramer = .263***	$X^2(2) = 6.557^*$ V Cramer = .123*	$X^2(3) = 5.878$
Poursuite d'une formation	$X^2(4) = 4.932$	$X^2(2) = 1.849$	$X^2(3) = 16.676^{**}$ V Cramer = .196**

Ruptures d'emplois	$X^2(8) = 30.066^{***}$ V Cramer = .186^{***}	$X^2(4) = 34.996^{***}$ V Cramer = .201^{***}	$X^2(6) = 5.316$
Nombre d'emplois exercés en même temps	$X^2(4) = 13.166^*$ V Cramer = .174[*]	$X^2(2) = 7.622^*$ V Cramer = .132[*]	$X^2(3) = 10.307^*$ V Cramer = .154[*]
Tendance à se comporter de manière coopérative avec les collègues	F(4,429) = 2.020	F(2,431) = .728	F(3,430) = 1.145
Tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues	F(4,430) = 1.965	F(2,432) = .824	F(3,431) = 1.145
Tendance à travailler au-delà des heures prescrites	F(4,430) = 4.623^{**}	F(2,432) = .427	F(3,431) = .837

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Les résultats présentés dans le tableau ci-dessus montrent qu'il existe une relation significative entre contextes organisationnels et caractéristiques socio-biographiques avec certains modes d'insertion professionnelle, ainsi qu'avec certains comportements au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

En ce qui concerne la durée de recherche pour le premier emploi, le test Khi-deux montre qu' :

- *elle est en relation significative avec les types de secteur*. Les femmes travaillant dans le secteur privé sont surreprésentées sur la durée de moins 3 mois pour trouver leur premier emploi, alors que celles travaillant dans le secteur semi public ont eu besoin d'une durée de 3 à 6 mois. Enfin, celles travaillant dans le secteur public ont pris de 6 mois à 1 an pour en trouver.

- *elle est aussi en relation significative avec les caractéristiques des sujets*. Les femmes appartenant à la classe 3 sont surreprésentées sur la durée de moins de 3 mois. Celles appartenant aux classes 2 et 4 ont pris une durée de 3 mois à 6 mois, alors que celles constituant la classe 1 ont eu besoin de 6 mois à 1 an pour trouver leur premier emploi.

Au niveau de la qualification universitaire lors du premier emploi, le test Khi-deux montre qu' :

Il y a une relation significative avec les domaines de travail. Les femmes exerçant dans le domaine du « commerce - services » et de la « technologie » sont surreprésentées au niveau d'étudiant (normalement en dernière année), alors que celles qui travaillent dans le domaine de la « recherche scientifique », de l'« enseignement » et de la « gestion administrative » sont surreprésentées au niveau maîtrise, au moment où elles ont obtenu un premier emploi.

Concernant le mode d'entrée au travail, le test Khi-deux montre qu' :

Il existe une relation significative avec les contextes organisationnels des sujets. Les femmes exerçant dans le secteur privé et semi public, dans le domaine de l'« enseignement » et du « commerce - services » sont surreprésentées sur la modalité « démarche personnelle ». Alors que celles travaillant dans le secteur public et dans le domaine de la « recherche scientifique », de la « gestion administrative » et de la « technologie » sont surreprésentées sur la modalité « influence des relations familiales ».

En ce qui concerne le moment de la prise de conscience des qualités professionnelles attendues, le test Khi-deux montre qu' :

Il existe une relation significative avec les caractéristiques des sujets. Les femmes constituant les classes 3 et 4 sont surreprésentées par rapport au fait d'y avoir pensé pendant les études, alors que celles appartenant à la classe 2 sont significativement surreprésentées par rapport au fait d'y avoir pensé « après la maîtrise ». Celles constituant la classe 1 y ont significativement pensé « en commençant le travail ».

Sur le plan de la durée nécessaire pour maîtriser les tâches, le test Khi-deux donne les résultats suivants :

Il existe une relation significative entre le temps nécessaire pour maîtriser des tâches et les contextes organisationnels des sujets. Les femmes exerçant dans le domaine de la « gestion administrative » et du « commerce - services », et celles travaillant dans le secteur privé et semi-public sont significativement surreprésentées sur l'empan moins de 6 mois. Alors que celles qui travaillent dans le domaine de la « recherche scientifique » et de l'« enseignement » et celles qui

exercent dans le secteur public, sont significativement surreprésentées sur la période 6 mois à 1 an, voire 1 an à 2 ans.

Au niveau de la poursuite d'une formation en travaillant, le test Khi-deux montre qu'*elle est en relation significative avec les caractéristiques des sujets*. Les femmes appartenant aux classes 3 et 4, et surtout celles composant la classe 3 sont significativement surreprésentées. Ce n'est pas le cas pour celles qui constituent les classes 1 et 2.

En ce qui concerne le phénomène de ruptures d'emplois, le test Khi-deux donne les résultats suivants :

Il est en relation significative avec les contextes organisationnels des sujets. Les femmes exerçant dans le domaine de la « gestion administrative » et de la « technologie » et celles travaillant dans le secteur privé et semi-public sont significativement surreprésentées sur la modalité « interruption de travail », alors que celles qui travaillent dans le domaine de l'enseignement et celles exerçant dans le secteur public y sont moins représentées.

Sur le plan du nombre des emplois exercés simultanément, le test Khi-deux montre qu' :

Il existe une relation significative avec les contextes organisationnels des sujets. Les femmes qui travaillent dans le domaine de l'« enseignement » et de la « gestion administrative », celles qui exercent dans le secteur public sont significativement surreprésentées sur la modalité « exercice simultané de plusieurs emplois ». C'est moins le cas pour celles qui travaillent dans le domaine de la « recherche scientifique », du « commerce - services », de la « technologie » et celles qui exercent dans le secteur privé et semi-public.

Il existe également une relation significative avec les caractéristiques des sujets. Ce sont les femmes réunies dans la classe 1 qui y sont significativement surreprésentées.

Au niveau des modes de relation avec les collègues, le test ANOVA ne signale aucune relation significative entre les contextes organisationnels et les caractéristiques des sujets et leur tendance à se comporter de manière coopérative, ni à se comporter de manière concurrente avec les collègues.

En ce qui concerne la tendance à travailler au-delà des heures prescrites, le test ANOVA montre qu' :

Il existe une relation significative entre le domaine de travail et le fait de déclarer travailler à des heures indues. Nous avons effectué en complément le test LSD, pour connaître l'influence différentielle des domaines de travail :

- Les femmes exerçant dans le domaine de la « recherche scientifique » ($M = 5.2$; $\sigma = 1.6$) se distinguent de celles travaillant dans l' « enseignement » ($M = 6.3$; $\sigma = 2.2$), la taille de différence $d = 0.58$, $p < 0.01$.
- Les femmes travaillant dans l' « enseignement » se distinguent aussi de celles travaillant dans le domaine de la « gestion administrative » ($M = 5.2$; $\sigma = 1.9$), la taille de différence $d = 0.54$, $p < 0.001$.
- Enfin, le test LSD signale la différence entre les femmes exerçant dans le domaine de la « gestion administrative » et celles travaillant dans le domaine du « commerce - service » ($M = 5.9$; $\sigma = 1.9$), la taille de différence $d = 0.37$, $p < 0.01$. Les femmes travaillant dans le domaine de la technologie se situent entre les deux avec $M = 5.5$.

⊗ En bref, ce sont les femmes qui travaillent dans le domaine de l' « enseignement » et du « commerce - service » qui déclarent majoritairement avoir l'expérience de travailler au-delà des heures prescrites.

II.2. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET LES ATTENTES D'AVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Rappelons que les indicateurs sur les attentes vis-à-vis de l'avenir professionnel sont opérationnalisés sous trois catégories dont le projet de changement du travail, le statut hiérarchique et le niveau de salaire. Des résultats concernant la relation entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 27. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et les attentes d'avenir professionnel

Attentes d'avenir professionnel	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Projet de changement de travail	$X^2(8) = 28.040^{***}$ V Cramer = .180^{***}	$X^2(4) = 54.794^{***}$ V Cramer = .251^{***}	$X^2(6) = 29.964^{***}$ V Cramer = .169^{***}
Motifs possibles de changement de travail			
<i>Changement dû à la nature des relations au travail</i>		$F(2,137) = 3.613^*$	
<i>Changement dû à la perception d'opportunités professionnelles</i>		$F(2,137) = 7.327^{**}$	
Statut hiérarchique espéré	$X^2(8) = 68.802^{***}$ V Cramer = .281^{***}	$X^2(4) = 29.914^{***}$ V Cramer = .185^{***}	$X^2(6) = 27.055^{***}$ V Cramer = .176^{***}
Niveau de salaire espéré	$X^2(4) = 69.801^{***}$ V Cramer = .401^{***}	$X^2(2) = 58.297^{***}$ V Cramer = .366^{***}	$X^2(3) = 25.597^{***}$ V Cramer = .244^{***}

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Au niveau du projet de changement de travail dans les 5 ans à venir, le test Khi-deux montre qu' :

Il existe une relation significative avec les contextes organisationnels des sujets. Les femmes dans le domaine de l' « enseignement » et de la « gestion administrative », celles dans le secteur public sont significativement surreprésentées sur la modalité « ne pas changer de travail ». Alors que celles dans le domaine du « commerce - service », celles dans les secteurs privé et semi-public sont significativement surreprésentées sur la modalité de « projet de changement de travail ». Nous avons effectué ensuite le test ANOVA pour mesurer l'effet de ces

contextes organisationnels sur les raisons de changement de travail des femmes. **Les résultats montrent l'effet significatif des types de secteur sur les motifs de changement :**

- En ce qui concerne *le changement dû à la nature des relations au travail*, le $F(2,137) = 3.613$, $p < 0.05$. Le test supplémentaire LSD montre que les femmes exerçant dans le secteur public ($M = 6.2$; $\sigma = 2.5$) se distinguent de celles exerçant dans le secteur semi-public ($M = 7.7$; $\sigma = 2.6$), la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.05$. Celles travaillant dans le secteur privé sont plus proches du secteur public avec $M = 6.4$.
- En ce qui concerne *le changement dû à la charge temporelle de travail*, le test LSD montre que les femmes exerçant dans le secteur semi-public ($M = 9.2$; $\sigma = 3.2$) se distinguent de celles travaillant dans le secteur public ($M = 7.3$; $\sigma = 2.5$), la taille de différence $d = 0.67$, $p < 0.01$. Les premières se distinguent aussi de celles travaillant dans le secteur privé ($M = 7.3$; $\sigma = 2.7$), la taille de différence $d = 0.64$, $p < 0.01$.

⊗ Donc, quels que soient les motifs de changement de travail, les femmes travaillant dans le secteur semi-public présentent toujours un degré d'intention de changement plus fort que les autres.

Il y a également une relation significative entre le projet de changement de travail et les caractéristiques des sujets. Les femmes appartenant à la classe 1 sont significativement surreprésentées sur la modalité « ne pas changer de travail », alors que celles constituant les classes 3 et 4 sont significativement surreprésentées sur la modalité « projet de changement de travail ».

Au niveau du statut hiérarchique espéré dans 5 ans, le test Khi-deux montre qu' :

Il est en relation significative avec les contextes organisationnels. Les femmes travaillant dans le domaine de la « gestion administrative » et du « commerce - services », et celles exerçant dans les secteurs privé et semi-public, sont surreprésentées par rapport à l'espoir d'atteindre un statut hiérarchique supérieur à l'actuel. C'est beaucoup moins le cas pour celles qui exercent dans d'autres domaines de travail et d'autres types de secteurs.

Il existe également une relation significative avec les caractéristiques des sujets. Les femmes appartenant aux classes 2 et 3 sont surreprésentées par rapport au souhait d'atteindre un statut hiérarchique supérieur à l'actuel, alors que celles qui constituent les classes 1 et 4 sont surreprésentées sur l'anticipation d'un statut hiérarchique qui ne changera pas dans 5 ans.

Au niveau du salaire espéré dans 5 ans, le test Khi-deux montre qu' :

Il existe une relation significative avec les contextes organisationnels des sujets. Les femmes travaillant dans le domaine de la « recherche scientifique », de l' « enseignement » et de la « gestion administrative » et celles exerçant dans le secteur public sont significativement surreprésentées sur la modalité « salaire de moins de 10 millions de dongs », alors que celles travaillant dans le domaine de la « technologie » et du « commerce - services » et celles exerçant dans le domaine des secteurs privé et semi-public sont significativement surreprésentées sur la modalité « salaire de 10 à 20 millions de dongs ».

Il existe également une relation significative avec les caractéristiques des sujets. Les femmes appartenant aux classes 1 et 4 sont surreprésentées sur la modalité « salaire de moins de 10 millions de dongs », alors que celles composant les classes 2 et 3 sont significativement surreprésentées sur la modalité « salaire de 10 à 20 millions de dongs ».

II.3. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET L'ÉVALUATION DU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMÉES VIETNAMIENNES

Tableau 28. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et l'évaluation du travail

Evaluation du travail	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteur	
<i>Evaluation des tâches</i>			
Dimension expressive et sociale des tâches	F(4,410) = 1.610	F(2,412) = 4.500*	F(3,411) = 2.987*
Intérêt technique intrinsèques des tâches	F(4,411) = .629	F(2,413) = 6.206**	F(3,412) = 2.739*
<i>Evaluation des difficultés au travail</i>			
Difficultés liées aux relations au travail	F(4,226) = .413	F(4,225) = 1.059	F(3,227) = 3.056*

Difficultés liées aux conditions d'organisation du travail	F(4,226) = .536	F(4,225) = 3.590*	F(3,227) = 1.507
Difficultés liées au sentiment d'incapacité personnelle à réaliser des tâches	F(4,226) = 1.475	F(4,225) = 1.069	F(3,227) = 4.276***
Difficultés liées aux contraintes temporelles de travail	F(4,226) = .259	F(4,225) = 2.157	F(3,227) = .814
<i>Evaluation des relations au travail</i>			
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	F(4,418) = .975	F(2,420) = 4.548*	F(3,419) = 4.398**
Appréciation des relations sociales au travail	F(4,418) = 1.522	F(2,420) = 8.431***	F(3,419) = 2.630*
<i>Evaluation du travail réel</i>			
Sentiment de réalisation de soi au travail	F(4,429) = 2.628*	F(2,431) = 6.184**	F(3,430) = 1.554
Sentiment de valeur sociale du travail	F(4,429) = .647	F(2,431) = 2.785	F(3,430) = 2.090
Intérêt personnel pour la nature du travail	F(4,429) = 1.468	F(2,431) = 3.551*	F(3,430) = .428
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>			
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi	F(4,429) = 1.001	F(2,431) = 2.088	F(3,430) = .395
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	F(4,429) = .600	F(2,431) = 8.287***	F(3,431) = 1.011
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	F(4,429) = 2.370	F(2,431) = 3.099*	F(3,430) = 1.557

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Le tableau montre que l'évaluation du travail des jeunes diplômées vietnamiennes n'est pas en relation significative avec les domaines de travail. Ce résultat peut indiquer qu'entre les domaines de travail, les principes et les modalités d'organisation ne sont pas perçus et n'ont pas d'effets fondamentalement différents. Il apparaît que ce ne sont pas les objectifs socioéconomiques particuliers de chaque domaine de travail et les conditions de travail qu'ils définissent qui influencent les types d'évaluation des salariées.

Par contre, les résultats montrent que **l'évaluation du travail des diplômées vietnamiennes est en relation significative avec les types de secteurs.** On peut inférer que les principes et les modes d'organisation du travail, différents entre les secteurs public, privés et semi-public, ont une influence sur l'évaluation de l'activité de travail. On observe que cette influence est plus ou moins importante selon les dimensions de l'activité : dimension des tâches, dimension des relations au travail, dimension des caractéristiques du travail, degré de satisfaction au travail.

Nous détaillons ci-après les relations entre types de secteur et dimensions d'évaluation du travail des sujets.

Au niveau de l'évaluation des tâches, **le test ANOVA signale une relation significative avec les types de secteurs :**

- Concernant *l'évaluation de la dimension expressive et sociale des tâches*, le test LSD montre que les femmes qui travaillent dans le secteur public ($M = 10.6$; $\sigma = 2.6$) se distinguent significativement de celles qui travaillent dans le secteur semi-public ($M = 9.9$; $\sigma = 2.6$), la taille de la différence $d = 0.27$, $p < 0.05$. Ces dernières se distinguent aussi de celles qui travaillent dans le secteur privé ($M = 11$; $\sigma = 2.3$), la taille de différence $d = 0.45$, $p < 0.01$.
- Concernant *l'évaluation de l'intérêt technique et intrinsèque des tâches*, le test LSD signale que les femmes dans le secteur public ($M = 11.6$; $\sigma = 2.6$) se distinguent de celles qui exercent dans le secteur semi-public ($M = 10.8$; $\sigma = 2.7$), la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$. Ces dernières se distinguent de celles qui travaillent dans le secteur privé ($M = 12.3$; $\sigma = 2.7$), la taille de différence $d = 0.56$, $p < 0.01$.

⊗ En bref, aux deux niveaux d'évaluation des tâches, ce sont les femmes qui travaillent dans le secteur semi-public qui les évaluent plus négativement que celles qui exercent dans un secteur public ou privé.

En ce qui concerne l'évaluation des difficultés au travail, **le test ANOVA montre une seule relation significative entre types de secteur et évaluation des difficultés liées aux conditions d'organisation de travail**. Le test LSD signale que les femmes travaillant dans le secteur public ($M = 14.2$; $\sigma = 5.1$) se distinguent de celles exerçant dans le secteur semi-public ($M = 16.8$; $\sigma = 6.7$), la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.01$.

⊗ Les femmes exerçant dans le secteur public expriment un degré de difficultés plus faible que celles travaillant dans le secteur semi-public. Celles exerçant dans le secteur privé expriment un sentiment intermédiaire.

Le test ANOVA signale également des relations significatives entre types de secteurs et dimensions de l'évaluation des relations au travail.

Au plan *du rapport affectivo-émotionnel personnel au travail*, le test LSD montre que : Les femmes exerçant dans le secteur public ($M = 32.5$; $\sigma = 11.4$) se distinguent de celles qui travaillent dans le secteur semi-public ($M = 36.8$; $\sigma = 13.7$), la taille de différence $d = 0.34$, $p < 0.01$. Celles qui travaillent dans le secteur privé ($M = 33.7$) sont plus proches de celles dans le secteur public.

Sur le plan de *l'appréciation des relations sociales au travail*, le test LSD note que les femmes qui travaillent dans le secteur semi-public ($M = 38.1$; $\sigma = 15.1$) se distinguent de celles qui travaillent dans le secteur public ($M = 31.7$; $\sigma = 12.6$) avec la taille de différence $d = 0.46$, $p < 0.001$ et de celles qui exercent dans le secteur privé ($M = 33.3$; $\sigma = 13.2$) avec la taille de différence $d = 0.34$, $p < 0.05$.

⊗ Donc, ce sont les femmes qui travaillent dans les secteurs public et privé qui ont un rapport affectivo-émotionnel personnel au travail et une appréciation des relations sociales au travail plus positifs que celles qui travaillent dans le secteur semi-public.

En ce qui concerne l'évaluation du travail réel, **le test ANOVA montre qu'elle est en relation significative avec les types de secteur :**

Sur le plan du *sentiment de réalisation de soi au travail*, le test LSD montre que les femmes qui travaillent dans le secteur public ($M = 32.3$; $\sigma = 6.4$) se distinguent de celles qui travaillent dans le secteur privé ($M = 30.6$; $\sigma = 6.5$) avec la taille de différence $d = 0.27$, $p < 0.05$

et de celles qui travaillent dans le secteur semi-public ($M = 29.9$; $\sigma = 6$) avec la taille de différence $d = 0.39$, $p < 0.01$.

Sur le plan de *l'intérêt personnel pour la nature du travail*, le test LSD signale la différence entre les femmes qui exercent dans le secteur public ($M = 32.2$; $\sigma = 6.8$) et celles qui travaillent dans le secteur semi-public ($M = 30.1$; $\sigma = 6.3$), la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.01$. Les femmes qui exercent dans le secteur privé ($M = 30.1$) se situent entre les deux.

⊗ Donc, ce sont les femmes qui exercent dans le secteur public qui expriment un sentiment de réalisation de soi au travail plus élevé par rapport aux autres. De plus, celles qui exercent dans le secteur public expriment également un plus haut degré d'intérêt personnel pour la nature du travail.

En ce qui concerne l'évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel, **le test ANOVA montre qu'il existe des relations significatives avec les types de secteur.**

Au niveau de *la satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique du travail*, le test LSD montre que les femmes qui exercent dans le secteur semi-public ($M = 29$; $\sigma = 6.8$) se distinguent de celles qui exercent dans le secteur public ($M = 32.1$; $\sigma = 6.5$) avec la taille de différence $d = 0.47$, $p < 0.001$ et de celles qui exercent dans le secteur privé ($M = 31.6$; $\sigma = 6.8$) avec la taille de différence $d = 0.38$, $p < 0.05$.

Au niveau de *la satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement*, le test LSD montre la différence entre les femmes qui travaillent dans le secteur public ($M = 28.7$; $\sigma = 5.7$) et celles qui exercent dans le secteur semi-public ($M = 27$; $\sigma = 6$) avec la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$. Les femmes qui travaillent dans le secteur privé ($M = 27.6$) se situent entre les deux.

⊗ Donc, les femmes qui travaillent dans les secteurs, public et privé, ont un degré de satisfaction au travail plus élevé que celles qui exercent dans le secteur semi-public.

Les résultats permettent de constater également que l'évaluation de certaines dimensions du travail chez les jeunes diplômées vietnamiennes, varie significativement en fonction de leurs caractéristiques socio-biographiques.

Concernant l'évaluation des tâches, nous marquons des résultats suivants :

Au plan de l'*évaluation de la dimension expressive et sociale des tâches*, le test LSD montre que :

- Les femmes appartenant à la classe 4 ($M = 9.5$; $\sigma = 2.5$) se distinguent de celles appartenant à la classe 1 ($M = 10.7$; $\sigma = 2.7$), la taille de différence $d = 0.46$, $p < 0.01$.
- Les premières se distinguent également des femmes de la classe 2 ($M = 10.5$; $\sigma = 2.6$), la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.05$.
- Les premières se distinguent enfin des femmes de la classe 3 ($M = 10.7$; $\sigma = 2.2$), la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.01$.

Au plan de l'évaluation de l'*intérêt technique intrinsèque des tâches*, le test LSD montre que :

- Les femmes de la classe 4 ($M = 10.7$; $\sigma = 2.7$) se différencient de celles de la classe 1 ($M = 11.7$; $\sigma = 2.7$), la taille de différence $d = 0.37$, $p < 0.05$.
- Les premières se différencient aussi de celles de la classe 3 ($M = 11.9$; $\sigma = 2.6$), la taille de différence $d = 0.45$, $p < 0.05$.

⊗ En bref, sur toutes les dimensions de l'évaluation des tâches, ce sont les femmes de la classe 4 qui ont une évaluation plus négative que celles des autres classes.

En ce qui concerne l'évaluation des difficultés au travail, le test ANOVA montre des relations significatives entre les caractéristiques des sujets et l'évaluation de certaines difficultés :

Au niveau de *difficultés liées aux relations au travail*, le test LSD montre que :

- Les femmes de la classe 4 ($M = 17$; $\sigma = 4.5$) se distinguent de celles de la classe 1 ($M = 14$; $\sigma = 4$), la taille de différence $d = 0.7$, $p < 0.01$.
- Les femmes appartenant à la classe 4 se distinguent également de celles appartenant de la classe 2 ($M = 15.3$; $\sigma = 4.2$), la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.05$.

Au niveau de *difficultés liées au sentiment d'incapacité personnelle à réaliser des tâches*, le test LSD montre des différences suivantes :

- Les femmes de la classe 1 ($M = 16.3$; $\sigma = 4.4$) se différencient de celles de la classe 3 ($M = 18.9$; $\sigma = 4$), la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.01$.
- Les femmes de la classe 1 se différencient aussi de celles de la classe 4 ($M = 18.4$; $\sigma = 4.1$), la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.05$.
- Celles de la classe 3 se différencient de celles de la classe 2 ($M = 16.8$; $\sigma = 4.4$), la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.05$.

⊗ Donc, concernant l'évaluation des difficultés au travail, ce sont les femmes de la classe 4 qui expriment un plus haut degré de difficultés liées aux relations au travail. Avec les femmes de la classe 3, celles de la classe 4 expriment encore une fois un degré plus élevé au niveau des difficultés liées au sentiment d'incapacité personnelle à réaliser des tâches. Les femmes, des classes 1 et 2, dans les deux cas, expriment un degré de difficulté plus bas.

Le test ANOVA signale également des relations significatives entre les caractéristiques socio-biographiques des sujets et les dimensions de l'évaluation des relations au travail.

Au plan *du rapport affectivo-émotionnel personnel au travail*, le test LSD montre que :

- Les femmes de la classe 4 ($M = 39.6$; $\sigma = 13.1$) se distinguent de celles de la classe 1 ($M = 32.3$; $\sigma = 11.5$), la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.001$.
- Les femmes de la classe 4 se distinguent aussi de celles de la classe 2 ($M = 33.6$; $\sigma = 12.4$), la taille de différence $d = 0.47$, $p < 0.01$.
- Les femmes de la classe 4 se distinguent également de celles de la classe 3 ($M = 33.1$; $\sigma = 11.9$), la taille de différence $d = 0.52$, $p < 0.01$.

Au plan de *l'appréciation des relations sociales au travail*, le test LSD note que :

- Les femmes appartenant à la classe 4 ($M = 38.5$; $\sigma = 15.5$) se différencient de celles appartenant à la classe 1 ($M = 32.2$; $\sigma = 12.9$), la taille de différence $d = 0.44$, $p < 0.01$.
- Les femmes appartenant à la classe 4 se différencient aussi de celles appartenant à la classe 2 ($M = 33.3$; $\sigma = 13.5$), la taille de différence $d = 0.36$, $p < 0.05$.
- Les femmes appartenant à la classe 4 se différencient enfin de celles appartenant à la classe 3 ($M = 33.5$; $\sigma = 13.2$), la taille de différence $d = 0.35$, $p < 0.05$.

⊗ Donc, les résultats nous montrent que concernant l'évaluation des relations au travail, ce sont les femmes de la classe 4 qui donnent toujours une évaluation plus négative tant sur le rapport affectivo-émotionnel personnel au travail que sur l'appréciation des relations sociales au travail.

Le test ANOVA ne signale aucune relation significative entre les caractéristiques des sujets et leur évaluation du travail réel, ni avec leur évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions de travail réel.

II.4. SYNTHÈSE DU CHAPITRE

Notre objectif à travers ce chapitre était d'examiner les relations des caractéristiques socio-biographiques et des contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes avec leurs conditions d'insertion professionnelle et leurs conduites de socialisation au travail. Les résultats présentés dans ce chapitre nous permettent d'affirmer qu'il existe des relations significatives entre :

- Les caractéristiques socio-biographiques, les conditions d'insertion professionnelle et les conduites de socialisation au travail des femmes.
- Les contextes organisationnels, les conditions d'insertion professionnelle et les conduites de socialisation au travail des femmes.

Nous remarquons également que parmi les trois variables indépendantes choisies dans cette recherche : « types de secteurs », « domaines de travail » et « caractéristiques socio-biographiques », c'est la variable « types de secteurs » qui est en relation la plus significative avec les différentes dimensions des conduites de socialisation au travail de notre population. Dans la perspective théorique que nous avons adoptée, ces résultats confirment l'importance d'étudier le rôle des contextes environnementaux et des conditions organisationnelles de travail dans lesquels exercent les salariés, pour comprendre leurs conduites de socialisation au travail. Pourtant, du point de vue de la psychologie du travail, nous considérons qu'il ne faut pas se limiter à une explication de la variabilité des conduites de socialisation des jeunes femmes diplômées vietnamiennes en fonction de leurs seules conditions organisationnelles et de leurs caractéristiques socio-biographiques. Au-delà des relations significatives que nous venons d'évoquer, nous pensons que les conduites de socialisation de notre population s'expliqueront

davantage en étudiant le rôle des processus psychologiques de signification qu'elles mobilisent dans leur activité de travail. Les chapitres suivants vont tenter d'étayer cette hypothèse.

CHAPITRE III : RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, LES REPRESENTATIONS DE ROLES ET LES SIGNIFICATION ACCORDEES AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Ce troisième chapitre vise à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs représentations de rôles ?
- Quelles sont les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes et le sens qu'elles accordent au travail ?
- Quelles sont les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes et la valorisation relative de leurs domaines de vie ?

Rappelons que « les représentations de rôles » et « les significations accordées au travail » constituent dans notre modèle d'analyse des variables intermédiaires que nous considérons explicatives des conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

III.1. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LES REPRESENTATIONS DE ROLES DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Comme nous l'avons précisé dans la partie méthodologique, nous étudions dans cette thèse, les représentations de rôles sous deux axes : d'une part, la représentation des jeunes diplômées quant aux attentes de rôles des décideurs ; d'autre part, leur autoreprésentation de rôles des femmes. Le test ANOVA est utilisé dans cette analyse.

III.1.1. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles, et la représentation quant aux attentes de rôles des décideurs

Nous rappelons qu'après avoir fait un ACP sur l'échelle de représentation des attentes de rôles professionnels (cf. p. 131), nous dégagons deux indicateurs de ces attentes : les attentes générales de rôles professionnels perçues pour tous les travailleurs et les attentes perçues de grande disponibilité et d'acceptation des contraintes de travail.

Tableau 29. *Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des femmes diplômées vietnamiennes, et leur représentation quant aux attentes de rôles des décideurs*

Représentation des attentes de rôles	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Attentes générales de rôles professionnels	F(4,263) = .574 p = .682	F(2,625) = .245 p = .783	F(3,264) = .512 p = .674
Attentes perçues de grande disponibilité et d'acceptation des contraintes de travail	F(4,263) = 1.537 p = .192	F(2,625) = .711 p = .492	F(3,264) = 1.091 p = .353

Les résultats montrent que les caractéristiques socio-biographiques organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes n'ont pas de relations significatives avec leur représentation des attentes de rôles.

C'est dire que, quel que soit leur domaine de travail, leur type de secteur économique, leur profil socio-biographique, les jeunes diplômées vietnamiennes, dans notre recherche, ne se distinguent pas l'une de l'autre sur la représentation des attentes de rôles professionnels. Ces résultats qui marquent une homogénéité dans leur représentation quant aux attentes de rôles des décideurs, nous induisent à supposer les deux raisons suivantes :

- Les jeunes diplômées vietnamiennes, dans notre recherche, ne perçoivent pas d'attentes de rôles bien nettes et différenciées de la part des employeurs potentiels dans les différents domaines ou secteurs d'activité. Elles entrent au travail avec une

représentation générale des normes de travail, que tous les employés sont censés connaître, par exemple : respecter les règles de fonctionnement de l'organisation. Pour autant, en ce qui concerne les rôles professionnels spécifiques pour chaque emploi, il nous semble que nos sujets n'en ont pas une représentation précise ;

- A leur avis, c'est probablement que les employeurs, pendant leur processus de recrutement et au cours des années de travail, n'expriment pas directement et/ou clairement ce qu'ils attendent d'elles.

De plus, comme nous l'avons indiqué dans la partie théorique (cf. chapitre I, p. 38), bien que les employeurs au Vietnam courent après les diplômés, il existe une baisse de spécialisation (ou de qualification) sur le marché du travail. On peut exercer un emploi dans un domaine pour lequel on n'est pas formé. Nous considérons que c'est une autre raison du manque de représentation des attentes de rôles professionnels chez les travailleuses et aussi chez les travailleurs vietnamiens. Autrement dit, la représentation professionnelle chez les travailleurs vietnamiens se limite au fait d'avoir un diplôme, condition principale pour s'assurer un emploi (dit intellectuel) et être satisfait d'en avoir trouvé un. Au final, quelle que soit la raison, ce manque de représentation des attentes de rôles professionnels peut provoquer, à notre avis, des conséquences individuelles et organisationnelles inadéquates, sur le processus d'insertion professionnelle des travailleurs.

III.1.2. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leur autoreprésentation de rôles

L'ACP sur l'échelle de l'autoreprésentation de rôles que nous avons présentée dans la partie méthodologique (cf. p. 133) donne deux axes dont l'autoreprésentation du rôle familial et l'autoreprésentation du rôle professionnel des femmes.

Tableau 30. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées, et leur autoreprésentation de rôles

Autoreprésentation de rôles	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Autoreprésentation de rôle familial	F(4,262) = 1.917 p = .108	F(2,624) = .349 p = .706	F(3,263) = .678 p = .566
Autoreprésentation de rôle professionnel	F(4,262) = 1.588 p = .178	F(2,624) = 3.704 p = .026	F(3,263) = 1.913 p = .128

Là encore, les résultats montrent que les caractéristiques socio-biographiques et les contextes organisationnels n'ont pas de relations significatives avec l'autoreprésentation de rôles chez les jeunes diplômées vietnamiennes.

En ce qui concerne le rôle familial, comme nous l'avons soutenu dans la partie théorique, pour les femmes vietnamiennes, la famille porte toujours une valeur constante et est considérée comme la sphère la plus importante dans la vie. Pour cette raison, elles prennent conscience de leur rôle familial non seulement quand elles deviennent épouse et mère mais aussi quand elles sont encore célibataires. L'entretien avec tous nos sujets nous apprend que ce rôle familial est toujours fortement valorisé. Si elles accordent plus de temps pour le travail, c'est parce qu'elles sont libres dans leur vie familiale : « *Pour moi, ce n'est pas un grand problème de travailler le soir ou le week-end en ce moment, parce que je suis célibataire, j'ai le temps* » (entretien 20) ; « *Depuis quelques mois, je ne prépare aucun repas pour ma [grande] famille. Heureusement, je suis célibataire* » (entretien 13). Une fois devenue épouse et mère, pour assurer leur travail, il leur faut d'autres stratégies. Soit, elles demandent l'aide des proches : « *J'étais très fatiguée par la pression du travail et de mon fils. Heureusement, mon mari m'aidait beaucoup. Et puis, ma belle-mère s'occupait de mon fils. Pour des travaux domestiques, c'était la femme que nous prenions qui s'en occupait. Pour cette raison, j'avais du temps pour mon travail. Parfois, ma belle-mère et mon mari me disaient qu'il n'y aurait pas mort d'homme sans moi au travail, qu'il ne fallait pas être toujours au travail* » (entretien 6). Soit, elles diminuent leur temps de travail pour assumer les charges familiales : « *Je veux avoir du temps pour ma famille, pour mon mari*

et mon fils » (entretien 2). Mais si elles n'ont pas l'aide des autres membres de la famille pour la charge familiale, et ne veulent pas non plus diminuer leur temps de travail, elles doivent faire d'importants efforts pour assurer les deux rôles, professionnel et familial.

En ce qui concerne l'autoreprésentation du rôle professionnel, comme la représentation des attentes de rôle professionnel, il n'y a pas de différence entre les femmes en fonction de leur domaine de travail, de leur type de secteur, de leur profil socio-biographique.

⊗ En bref, les résultats nous montrent une homogénéité tant sur la représentation des attentes de rôles que sur l'autoreprésentation de rôles chez les jeunes diplômées vietnamiennes dans notre recherche. Ce fait marque une représentation de rôle de caractère collectif et pas individuel qui nous amène à poser les questions : Quels sont les facteurs qui peuvent expliquer cette homogénéité dans la représentation de rôle des jeunes diplômées vietnamiennes ? Est-ce qu'il existe alors un déterminant socioculturel dans ces représentations ?

III.2. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LE SENS DU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Comme nous l'avons indiqué dans la partie méthodologique, le sens du travail dans notre recherche concerne deux aspects : l'importance accordée aux conditions de travail et la définition du travail. En ce qui concerne l'importance accordée aux conditions de travail, ont été opérationnalisées quatre variables :

- Réalisation du soi socioprofessionnel,
- Qualité des conditions organisationnelles,
- Autonomie et ouverture au travail,
- Cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi.

Quand à la définition du travail, nous avons retenu les trois items les plus fréquemment choisis dans notre population comme indicateurs. Nous leur associons, entre parenthèse, des significations qui nous semblent couramment invoquées dans la littérature philosophique, socioéconomique, psychosociale, à propos du travail.

- Si cela fait partie de vos tâches (*sentiment de congruence entre formation suivie, rôles et tâches prescrits et attentes de rôles personnelles*),

- Si cela ajoute de la valeur à quelque chose (*transformation et enrichissement de l'existant par l'activité humaine du travail*),
- Si vous recevez de l'argent pour le faire (*fonction instrumentale du travail*).

Rappelons que le sens du travail renvoie à des variables intermédiaires dans notre schéma d'hypothèse qui sont présumées influencer les modes de socialisation au travail des diplômées.

Avant de tester le rôle de ces variables sur les conduites professionnelles des diplômées, nous souhaitons examiner les relations entre leurs caractéristiques socio-biographiques et leur ancrage organisationnel sur leur conception du travail. Pour ce faire, plusieurs tests ANOVA ont été effectués.

III.2.1. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles, et l'importance accordée aux conditions de travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Tableau 31. *Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles, et l'importance accordée aux conditions de travail des jeunes diplômées vietnamiennes*

	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Réalisation du soi socioprofessionnel	F(4,430) = .399 p = .809	F(2,432) = .816 p = .443	F(3,431) = 1.987 p = .115
Qualité des conditions organisationnelles	F(4,430) = .437 p = .782	F(2,432) = .440 p = .644	F(3,431) = .658 p = .578
Autonomie et ouverture au travail	F(4,430) = 1.120 p = .347	F(2,432) = 2.947 p = .054	F(3,431) = 5.889 p = .001
Cohérence formation/ travail et stabilité de l'emploi	F(4,430) = 4.301 p = .002	F(2,432) = 8.692 p = .000	F(3,431) = 6.343 p = .000

Le tableau nous montre que les caractéristiques socio-biographiques des sujets et leurs contextes organisationnels n'ont pas de relations significatives avec leurs sentiments de réalisation du soi socioprofessionnel, ni avec leurs appréciations de la qualité des conditions organisationnelles de travail. Mais il signale les résultats suivants :

Il existe une relation significative entre les caractéristiques des sujets et l'importance qu'ils accordent à l'autonomie et l'ouverture au travail. Les résultats du test supplémentaire LSD montrent que :

- Les femmes de la classe 1 ($M = 27.6$; $\sigma = 7$) se distinguent de celles de la classe 4 ($M = 31.6$; $\sigma = 7.7$), la taille de différence $d = 0.54$, $p < 0.01$.
- Les femmes de la classe 2 ($M = 27$; $\sigma = 7.5$) se distinguent de celles de la classe 3 ($M = 29.3$; $\sigma = 6.4$), la taille de différence $d = 0.33$, $p < 0.05$.
- Les femmes de la classe 2 se différencient de celles de la classe 4, la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.001$.

⊗ En bref, ce sont les femmes appartenant aux classes 3 et 4 qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail. Les femmes appartenant aux classes 1 et 2 accordent une faible importance.

En ce qui concerne l'importance accordée à la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi, le test ANOVA montre qu' :

Il existe une relation significative entre les contextes organisationnels et l'importance accordée à la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi des femmes.

Sur le plan des *types de secteur*, le test LSD montre que :

- Les femmes qui travaillent dans le secteur public ($M = 36.2$; $\sigma = 7.3$) se distinguent de celles qui travaillent dans le secteur privé ($M = 33.3$; $\sigma = 7.2$), la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.01$.
- Les femmes travaillant dans le secteur public se différencient aussi de celles qui travaillent dans le secteur semi-public ($M = 33.2$; $\sigma = 6.5$), la taille de différence $d = 0.43$, $p < 0.001$.

⊗ Ce sont les femmes qui travaillent dans le secteur public qui accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi.

Sur le plan *des domaines de travail*, le test LSD montre que :

- Les femmes travaillant dans le domaine de la « recherche scientifique » ($M = 34.4$; $\sigma = 7.5$) se différencient de celles qui travaillent dans le domaine de l' « enseignement » ($M = 37.4$; $\sigma = 6.2$), la taille de différence $d = 0.43$, $p < 0.05$.

- Les femmes travaillant dans le domaine de l' « enseignement » se différencient également de celles qui travaillent dans le domaine du « commerce et services » ($M = 33.1$; $\sigma = 7.2$), la taille de différence $d = 0.64$, $p < 0.001$.
- Les femmes qui travaillent dans le domaine du « commerce et service » se distinguent de celles qui exercent dans le domaine de la « gestion administrative » ($M = 35.5$; $\sigma = 7.4$), la taille de différence $d = 0.33$, $p < 0.01$.

⊗ Ce sont les femmes qui travaillent dans le domaine de l'« enseignement » qui accordent la plus forte importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi. Alors que celles qui travaillent dans les domaines du « commerce et service » et de la « recherche scientifique » y accordent une plus faible importance.

Il existe également une relation significative entre les caractéristiques des sujets et l'importance qu'elles accordent à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi :

- Les femmes de la classe 1 ($M = 36.6$; $\sigma = 7.2$) se distinguent de celles de la classe 2 ($M = 33.9$; $\sigma = 7.1$), la taille de différence $d = 0.38$, $p < 0.01$.
- Les femmes de la classe 1 se distinguent aussi de celles de la classe 3 ($M = 33$; $\sigma = 6.4$), la taille de différence $d = 0.42$, $p < 0.01$.
- Celles de la classe 2 se différencient de celles de la classe 4 ($M = 36.9$; $\sigma = 7.9$), la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.05$.
- Et enfin, celles de la classe 3 se différencient de celles de la classe 4, la taille de différence $d = 0.44$, $p < 0.05$.

⊗ En fait, ce sont les femmes des classes 1 et 4 qui accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi, alors que celles des classes 2 et 3 y accordent une faible importance.

III.2.2. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des femmes, et leur définition du travail

Tableau 32. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des femmes, et leur définition du travail

Définition du travail	Contextes organisationnels		Caractéristiques des sujets
	Domaines de travail	Types de secteurs	
Si cela fait partie de vos tâches	F(4,237) = .044 p = .996	F(2,239) = .064 p = .936	F(3,238) = 2.956 p = .033
Si cela ajoute de la valeur à quelque chose	F(4,207) = 3.343 p = .011	F(2,209) = .754 p = .472	F(3,208) = 1.851 p = .139
Si vous recevez de l'argent pour le faire	F(4,192) = .866 p = .486	F(2,194) = .733 p = .482	F(3,193) = 1.530 p = .208

Le test ANOVA montre qu' :

Il existe une relation significative entre les caractéristiques socio-biographiques des sujets et leur définition du travail

Concernant l'indicateur : « Si cela fait partie de vos tâches »

(Acception du travail comme activité apportant un sentiment de congruence entre formation suivie, rôles et tâches prescrits et attentes de rôles personnels) :

- Les femmes de la classe 1 (M = 1.9 ; $\sigma = 1$) se distinguent de celles de la classe 4 (M = 2.4 ; $\sigma = 1.1$), la taille de différence d = 0.5, p < 0.05.
- Les femmes de la classe 4 se différencient aussi de celles de la classe 3 (M = 1.7 ; $\sigma = 0.9$), la taille de différence d = 0.7.

☼ Ce sont les femmes des classes 1 et 3 qui considèrent fortement le travail comme une activité qui manifeste leur sentiment de congruence entre formation suivie, rôles et tâches prescrits et attentes de rôles professionnels, alors que celles de la classe 4 le caractérisent faiblement de cette manière. Celles de la classe 2 (M = 2.1 ; $\sigma = 1$) se situent entre les deux.

Concernant l'indicateur : « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose »

(Acception du travail comme processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant {nature, connaissances, biens matériels},...) :

- Les femmes qui travaillent dans le domaine de la « recherche scientifique » ($M = 3$; $\sigma = 1$) se distinguent de celles travaillant dans le domaine du « commerce et services » ($M = 2.4$; $\sigma = 1$), la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.05$.
- Les femmes exerçant dans le domaine de l'« enseignement » ($M = 3.1$; $\sigma = 0.9$) se différencient de celles exerçant dans le domaine de la « gestion administrative » ($M = 2.5$; $\sigma = 1$), la taille de différence $d = 0.6$, $p < 0.05$.
- Les femmes qui travaillent dans le domaine de l'« enseignement » se différencient aussi de celles travaillant dans le domaine du « commerce et services », la taille de différence $d = 0.7$, $p < 0.01$.
- Enfin, les femmes travaillant dans le domaine de l'« enseignement » se distinguent de celles travaillant dans le domaine de la « technologie » ($M = 2.3$; $\sigma = 1$), la taille de différence $d = 0.8$, $p < 0.05$.

☼ Ce sont les femmes qui travaillent dans le domaine de l'« enseignement » et de la « recherche scientifique » qui caractérisent le plus faiblement le travail comme transformation et enrichissement de l'existant par l'activité humaine, alors que celles des autres domaines le définissent plus fortement de cette manière.

III.3. RELATIONS ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LA VALORISATION RELATIVE DES DOMAINES DE VIE

La revue théorique nous apprend que le modèle du système des activités, auquel nous nous référons dans cette étude, se compose de quatre sphères dont la vie privée, la vie sociale, la vie familiale et la vie professionnelle (Curie & al., 1987 ; Baubion-Broye & al., 1989 ; Baubion-Broye & al., 1993 ; Le Blanc, 1993 ; Hajjar, 1995 ; Dupuy & al., 1997 ; Almudever & al., 1999). Cependant, le traitement statistique par ACP, dans notre population, distingue plutôt trois domaines d'activités, dont, la vie sociale et privée, la vie familiale et la vie professionnelle (cf. partie méthodologie, p. 137). En fait, la vie sociale et la vie privée ont été regroupées dans une même sphère après l'ACP. Nous allons présenter ci-après, successivement, les résultats concernant les relations entre les domaines de travail, les types de secteur et les caractéristiques

socio-biographiques des femmes diplômées vietnamiennes, et leur valorisation relative des domaines de vie. Les résultats présentés dans les tableaux nous aident à apprécier s'il existe des relations significatives entre les variables choisies. Nous détaillerons les résultats à la suite de chaque tableau.

III.3.1. Relations entre les domaines de travail et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes

Tableau 33. Relations entre les domaines de travail et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes

Domaines de travail	Vie sociale et privée F(4,427) = 1.888			Vie familiale F(4,427) = 4.372**			Vie professionnelle F(4,427) = 3.615*		
	N	M	σ	N	M	σ	N	M	σ
Recherche				40	44.8	7.7	40	42.4	6.8
Enseignement				56	45.5	8	56	37	8.7
Gestion administrative				180	47	10	180	39.3	9
Commerce - service				126	43	9.6	126	41.5	9.8
Technologie				30	42	9.5	30	38.3	7.5

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Le test ANOVA montre que *les domaines de travail ont des relations significatives avec le degré de valorisation de la vie familiale et de la vie professionnelle des sujets.*

Concernant *la vie familiale*, le test LSD signale que :

- Les femmes qui travaillent dans le domaine de la « gestion administrative » se distinguent de celles travaillant dans le domaine du « commerce - service », la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.001$.
- Les femmes qui travaillent dans le domaine de la « gestion administrative » se distinguent aussi de celles travaillant dans le domaine de la « technologie », la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.01$.

⊗ En bref, ce sont les femmes travaillant dans le domaine de la « gestion administrative » qui expriment la valorisation la plus élevée de la vie familiale. Celles travaillant dans le domaine

du « commerce - service » et de la « technologie » y accordent une plus faible importance. Celles travaillant dans les domaines de la « recherche scientifique » et de l' « enseignement » se situent entre les deux.

Concernant *la vie professionnelle*, le test LSD montre que :

- Les femmes exerçant dans le domaine de la « recherche scientifique » se distinguent de celles exerçant dans le domaine de l' « enseignement », la taille de différence $d = 0.7$, $p < 0.01$.
- Les femmes qui travaillent dans le domaine de l' « enseignement » se distinguent de celles travaillant dans le domaine du « commerce - service », la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.01$.
- Enfin, les femmes travaillant dans le domaine du « commerce - service » se différencient de celles travaillant dans le domaine de la « gestion administrative », la taille de différence $d = 0.2$, $p < 0.05$.

⊗ Les résultats montrent que ce sont les femmes qui travaillent dans le domaine de la « recherche scientifique » et du « commerce - service » qui accordent le plus d'importance à la vie professionnelle, alors que celles travaillant dans le domaine de l' « enseignement », de la « technologie » et de la « gestion administrative » y accordent une faible d'importance.

III.3.2. Relations entre les types de secteurs et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes

Tableau 34. Relations entre les types de secteurs et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes

Types de secteurs	Vie sociale et privé F(2,429) = 1.922			Vie familiale F(2,429) = 3.777*			Vie professionnelle F(2,429) = 2.982		
	N	M	σ	N	M	σ	N	M	σ
Secteur public				252	46	9			
Secteur privé				71	43.2	10			
Secteur semi-public				109	43.8	10			

* $p < 0.05$

Le test ANOVA montre que *les types de secteurs économiques n'ont de relations significatives qu'avec la valorisation relative de la vie familiale* des jeunes diplômées vietnamiennes. Nous avons effectué le test supplémentaire LSD qui donne les résultats suivants :

- Les femmes qui travaillent dans le secteur public se différencient de celles du secteur privé, la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$.
- Les femmes qui travaillent dans le secteur public se distinguent aussi de celles du secteur semi-public, la taille de différence $d = 0.2$, $p < 0.05$.

⊗ Ce sont les femmes qui travaillent dans le secteur public qui accordent le plus d'importance à la vie familiale.

Rappelons que dans la partie théorique, nous avons indiqué que l'une des caractéristiques du travail au Vietnam, est l'hésitation pour les jeunes diplômés en général dans le choix des types de secteurs. Le secteur public est toujours perçu comme l'environnement professionnel où les employés n'ont pas de contraintes temporelles ni de pressions au niveau des résultats du travail.

III.3.3. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes

Tableau 35. Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes

Typologie des CSB	Vie sociale et privée F(3,428) = 3.114*			Vie familiale F(3,428) = 8.248***			Vie professionnelle F(3,428) = 3.872**		
	N	M	σ	N	M	σ	N	M	σ
Classe 1	144	33.9	7.6	144	47.7	8.6	144	38	9.2
Classe 2	164	35.2	8	164	44.2	9.6	164	40.4	8.9
Classe 3	75	36.5	8.5	75	41.4	9.4	75	40.6	8.8
Classe 4	49	37.4	8.7	49	45.6	10.4	49	42.6	9.2

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Le test ANOVA signale des relations significatives entre les caractéristiques socio-biographiques des jeunes diplômées vietnamiennes et la valorisation relative de leurs trois domaines de vie.

En ce qui concerne *la vie sociale et privée*, le test LSD montre la différence entre les femmes de la classe 1 et celles de la classe 3 avec la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$ et la différence entre celles de la classe 1 et celles de la classe 4 avec la taille de différence $d = 0.4$ ($p < 0.01$).

⊗ Ce sont les femmes de la classe 1 qui valorisent le moins leur vie sociale et privée, alors que celles des classes 2, 3 et 4 valorisent fortement ces domaines de vie.

Pour *la vie familiale*, le test LSD note une différence entre :

- Les femmes de la classe 1 et celles de la classe 2 avec la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.01$,
- Les femmes de la classe 1 et celles de la classe 3 avec la taille de différence $d = 0.7$, $p < 0.001$,
- Les femmes de la classe 2 et celles de la classe 3 avec la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$,
- Les femmes de la classe 3 et celles de la classe 4 avec la taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.05$.

⊗ Ce sont les femmes de la classe 1 et 4 qui accordent une forte importance à la vie familiale alors que celles de la classe 2 et 3 y accordent une faible importance.

Concernant *la vie professionnelle*, le test LSD signale que les femmes de la classe 1 se distinguent de celles de la classe 2, la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$. Ces premières se distinguent aussi de celles de la classe 3, la taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.05$; et de celles de la classe 4, la taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.01$.

⊗ Donc, les femmes de la classe 1 expriment une faible valorisation de la vie professionnelle, alors que celles de la classe 2, 3 et 4 valorisent plus fortement leur vie professionnelle.

En résumé, *les femmes de la classe 1 valorisent peu la vie sociale-privée et la vie professionnelle mais accordent une forte importance à la vie familiale.*

Les femmes des classes 2 et 3, de manière similaire, valorisent peu la vie familiale mais accordent une forte importance à la vie professionnelle et à la vie sociale - privée.

Les femmes de la classe 4, différemment des trois autres classes, valorisent fortement, en même temps, la vie sociale - privée, la vie professionnelle et la vie familiale.

Ces résultats justifient que le profil socio-biographique des femmes diplômées a des relations étroites avec leurs modes de valorisation relative des domaines de vie. On peut inférer que les femmes de la classe 1, avec les modes d'insertion professionnelle et les modes de vie traditionnels, maintiennent toujours « leur tradition » à travers un fort accord pour l'importance de la vie familiale et faible accord pour l'importance d'autres domaines de vie. Rappelons qu'elles sont toutes des épouses et mères. Nous supposons que pour elles, la valeur de vie est liée au bonheur de la famille et leur propre valeur est exprimée par leur rôle familial.

Alors que les femmes des classes 2 et 3, accordent une forte importance à la vie professionnelle et à la vie sociale - privée. Si on revoit les résultats du chapitre II sur les attentes de l'avenir professionnel, on n'oublie pas que les femmes de ces deux classes ont une vue positive de leur avenir, selon laquelle, elles atteindront un statut hiérarchique supérieur et un niveau de salaire plus élevé par rapport aux femmes des autres classes. A notre avis, ce sont des femmes qui portent beaucoup d'ambitions pour leur vie professionnelle. En même temps, elles prennent du temps pour leur vie privée. La valeur de vie qu'elles ont choisie est liée aux progrès au travail et au confort de leur vie personnelle.

Pour leur part, les femmes de la classe 4 valorisent bien en même temps les trois domaines de vie. C'est dire que pour ces femmes, d'origine sociale modeste, les modes d'insertion professionnelle diversifiés et les modes de vie indépendants, toutes les sphères de vie sont importantes. Cela nous indique que les femmes de cette classe sont capables de mettre en cohérence toutes les sphères de la vie. Pour elles, aucune sphère ne porte une valeur absolue, au sens où l'importance accordée à une sphère pourrait annuler totalement celle des autres. Pour ces sujets, les différents domaines de vie ne s'excluent pas l'un l'autre. Pour cette raison, si elles accordent de l'importance à la vie professionnelle, cela ne les empêche pas d'accorder en même temps de l'importance à la vie familiale et à la vie sociale et privée. Le modèle de vie qu'elles

ont construit intègre et prend en considération, de manière plus ou moins équilibrée, tous ces aspects.

III.4. SYNTHÈSE DU CHAPITRE

Notre objectif à travers ce chapitre était d'examiner les relations entre les variables objectives (les caractéristiques socio-biographiques et les contextes organisationnels) et les processus psychologiques de signification (la représentation de rôles, le sens du travail et la valorisation relative des domaines de vie) chez nos sujets. Les résultats présentés dans ce chapitre nous permettent d'affirmer qu'il existe plusieurs relations significatives entre ces variables.

Nous souhaitons répéter que les variables objectives n'ont aucune relation significative avec la représentation des attentes de rôles des décideurs chez les femmes vietnamiennes (rappelons qu'elles sont toutes au travail au moment de notre enquête). De ce fait, on pourrait s'interroger sur un manque d'orientation professionnelle (au sens de ne pas bien être orientée pour choisir un emploi, mais aussi au sens de ne pas être orientée pour comprendre son rôle en tant qu'employée au sein de l'organisation) chez les jeunes diplômées vietnamiennes qui amènerait peut-être à une homogénéité de représentations des attentes de rôles professionnels. Concernant l'homogénéité dans leur autoreprésentation du rôle professionnel et du rôle familial cela nous induit à supposer l'existence d'un déterminant culturel fort dans notre population.

Du côté de l'importance accordée aux conditions de travail, les facteurs objectifs ont des relations significatives avec l'importance accordée à la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi chez nos sujets. On peut observer que les femmes d'origine sociale modeste (classe 4) et celles qui manifestent un mode d'insertion professionnelle et un mode de vie traditionnels (classe 1) ; les femmes qui travaillent dans le secteur public et celles qui travaillent dans le domaine de l'« enseignement », valorisent le plus cet aspect du travail. Dans les nouveaux contextes socioéconomiques actuels après le Renouveau, où les vietnamiens doivent se confronter à de nombreuses difficultés dans leur démarche professionnelle, comme le chômage, la non valorisation du diplôme dans leur travail, ces résultats nous permettent aussi de supposer que l'une des préoccupations des jeunes vietnamiens est d'avoir un emploi stable qui permet de valoriser leur diplôme (au sens d'avoir une cohérence entre le diplôme et le travail).

Enfin, nous remarquons que les caractéristiques socio-biographiques des jeunes diplômées vietnamiennes sont en relations significatives avec la valorisation de leurs trois domaines de vie. Ces résultats renforcent notre choix de référence théorique, l'approche active de la socialisation organisationnelle, qui nous permet d'étudier les conduites au travail du sujet, non seulement dans la sphère professionnelle, mais aussi en relation avec les autres sphères de la vie.

Dans ces conditions, nous pourrions nous interroger sur le rôle modulateur de ces processus psychologiques sur les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. A travers tous les résultats que nous venons de résumer, nous pouvons conjecturer que ce seraient le sens du travail et la valorisation relative des domaines de vie qui joueraient un rôle modulateur, ce qui ne serait pas le cas pour la représentation de rôle. Avant d'essayer de répondre à ces questions dans le dernier chapitre de résultats, nous allons examiner la relation de ces processus psychologiques sur les conduites de socialisation organisationnelle de notre échantillon. Ce sera le but du chapitre suivant - quatrième chapitre de résultat.

CHAPITRE IV : RELATIONS ENTRE LES REPRESENTATIONS DE ROLES, LES SIGNIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAIL, ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Si le chapitre III nous informe sur les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes, leurs représentations de rôles et les significations qu'elles accordent au travail - variables intermédiaires, explicatives dans notre modèle - dans ce quatrième chapitre, nous allons examiner les relations entre ces variables explicatives et les conduites de socialisation au travail de notre population. Ce chapitre vise donc à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les relations entre l'autoreprésentation des rôles des femmes chez les jeunes diplômées vietnamiennes et leurs conduites de socialisation au travail ?
- Quelles sont les relations entre le sens que les femmes diplômées vietnamiennes accordent au travail et leurs conduites de socialisation au travail ?
- Quelles sont les relations entre la valorisation relative que les femmes diplômées vietnamiennes attribuent à leurs domaines de vie et leurs conduites de socialisation au travail ?

IV.1. RELATION ENTRE LES ATTENTES DE ROLES PERCUES ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

Nous rappelons que quatre dimensions des représentations de rôles ont été opérationnalisées dans notre étude :

- Représentation des attentes générales de rôles professionnels pour tous les travailleurs,
- Représentation des attentes de grande disponibilité et d'acceptation des contraintes de travail
- Autoreprésentation du rôle familial
- Autoreprésentation du rôle professionnel

Nous avons utilisé les tests du Khi-deux et le T de Student pour examiner les relations entre la variable « représentation de rôles » et les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Les résultats montrent que :

- Aucune des dimensions de la « représentation de rôles » n'a de relation significative avec « les comportements organisationnels »,
- Seule la dimension « autoreprésentation du rôle professionnel » a une relation significative avec « les attentes de l'avenir professionnel » des femmes diplômées vietnamiennes,
- Les deux dimensions « représentation des attentes générales de rôle professionnels pour tous les travailleurs » et « autoreprésentation du rôle professionnel » ont des relations significatives avec « l'évaluation du travail » des femmes.

Nous présentons ci-après les résultats significatifs concernant ces deux dernières dimensions.

IV.1.1. Relations entre l'autoreprésentation du rôle professionnel des femmes et leurs attentes de l'avenir professionnel

Tableau 36. Relations entre l'autoreprésentation du rôle professionnel des femmes et leurs attentes de l'avenir professionnel

Attentes de l'avenir professionnel	Autoreprésentation du rôle professionnel des femmes
Projet de changement de travail	$X^2(2) = 13.595^{**}$ V Cramer = 0.226^{**}
Statut hiérarchique estimé	$X^2(2) = 6.633^*$ V Cramer = 0.158[*]
Niveau de salaire estimé	$X^2(1) = 1.042$

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Les résultats montrent que **l'autoreprésentation du rôle professionnel est significativement liée aux perspectives d'avenir professionnel**. En ce qui concerne *le projet de changer de travail*, les femmes qui valorisent peu leur rôle professionnel sont surreprésentées sur

la modalité « ne pas savoir » et la modalité « changer de travail », alors que les femmes qui accordent de l'importance à leur rôle professionnel sont surreprésentées sur la modalité « ne pas changer de travail ».

Pour le statut hiérarchique dans l'avenir, les femmes qui ont une représentation fortement valorisée du rôle professionnel sont surreprésentées sur la modalité « atteindre un poste supérieur au poste actuel ». Ce n'est pas le cas pour celles qui ont une représentation peu valorisée de leur rôle professionnel.

⊗ Ces résultats signalent que les femmes qui accordent une forte importance à leur rôle professionnel ont une vue plus positive et une orientation plus stable pour leur travail que celles qui valorisent peu leur rôle professionnel.

IV.1.2. Relations entre la représentation de rôles et l'évaluation de l'activité de travail

Plusieurs tests de Student ont été effectués pour examiner les relations entre la représentation de rôles et l'évaluation du travail des femmes diplômées vietnamiennes. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 37. Relations entre la représentation de rôles et l'évaluation de l'activité de travail

Evaluation de l'activité de travail	Attentes générales de rôles professionnels perçues pour tous les travailleurs	Autoreprésentation du rôle professionnel des femmes
<i>Evaluation des tâches</i>		
Dimension expressive et sociale des tâches	t(262) = -2.003*	t(261) = -2.229*
Intérêt technique intrinsèque des tâches	t(262) = -2.247*	t(261) = -3.493**
<i>Evaluation des relations au travail</i>		
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	t(263) = 1.044	t(262) = 2.668**
Appréciation des relations des relations sociales au travail	t(263) = 1.276	t(262) = 1.869*

<i>Evaluation du travail réel</i>		
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(266) = -3.318**	t(265) = -4.118***
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(266) = -1.923*	t(265) = -3.221**
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>		
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	t(266) = -2.241*	t(265) = -3.576***
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	t(266) = -2.229*	t(265) = -3.367**
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	t(266) = -.545	t(265) = -3.302**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Les résultats montrent que *les attentes générales de rôles professionnels perçues pour tous les travailleurs et l'autoreprésentation du rôle professionnel ont des relations significatives avec l'évaluation du travail des jeunes diplômées vietnamiennes*. Nous allons résumer les résultats dans les tableaux ci-dessous (nous ne commentons que les résultats qui sont les significatifs).

Tableau 38. Relations entre la représentation des attentes générales de rôles professionnels pour tous les travailleurs et l'évaluation de l'activité de travail

Evaluation de l'activité de travail	Faible représentation			Forte représentation			Taille de différence (d)
	N	M	σ	N	M	σ	
Dimension expressive et sociale des tâches	137	32.5	9.6	127	34.9	9.4	0.25
Intérêt technique intrinsèque des tâches	137	33.5	8.7	127	36	8.4	0.29
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	140	20.2	4	128	21.9	4.3	0.4
Appréciation des relations au travail	140	20.3	4.2	128	21.3	4.7	0.2
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi	140	50.2	10.7	128	53.3	12.2	0.27
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	140	50	10.2	128	53	11.4	0.28

Au niveau de la qualification des tâches, les femmes qui ont une faible représentation des attentes de rôles professionnels les évaluent plus négativement que celles qui ont une forte représentation de rôles professionnels.

Par contre, sur le plan de l'évaluation du rapport global au travail, les femmes qui ont une faible représentation des attentes de rôles professionnels les qualifient plus positivement que les femmes qui ont une forte représentation des attentes de rôles professionnels, tant au niveau du rapport affectivo-émotionnel personnel au travail qu'au niveau de l'appréciation des relations interpersonnelles au travail.

En ce qui concerne la satisfaction du travail, ce sont les femmes qui ont une forte représentation des attentes de rôles qui ont un degré de satisfaction plus élevé.

⊗ En résumé, les femmes qui ont une forte représentation des attentes de rôles évaluent positivement des tâches, de la satisfaction au travail, alors que celles qui ont une faible représentation des attentes de rôles évaluent positivement des relations au travail.

Tableau 39. Relations entre l'autoreprésentation du rôle professionnel et l'évaluation du travail

Evaluation de l'activité de travail	Autoreprésentation Faible			Autoreprésentation Forte			Taille de différence (d)
	N	M	σ	N	M	σ	
Dimension expressive et sociale des tâches	178	32.7	9.6	85	35.5	9.2	0.3
Intérêt technique intrinsèque des tâches	178	33.5	8.6	85	37.4	8.1	0.47
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	178	35.8	13	86	31.4	8.1	0.36
Appréciation des relations au travail	178	35	14.8	86	31.5	13.2	0.25
Sentiment de réalisation de soi au travail	181	20.3	4.1	86	22.5	4.2	0.5
Sentiment de valeur sociale du travail	181	20	4.4	86	22	4.4	0.45
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	181	50	11.4	86	55	11	0.45
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	181	50	10.6	86	54.7	10.9	0.44
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	181	44	11	86	49	10.6	0.46

Les femmes qui adhèrent faiblement à la représentation du rôle professionnel dégagée par l'ACP, donnent une évaluation plus négative des tâches que celles qui adhèrent plus fortement à cette même représentation de rôle professionnel.

De même, concernant les relations interpersonnelles au travail, les femmes qui adhèrent faiblement à la représentation du rôle professionnel dégagée par l'ACP, les évaluent plus négativement que celles qui adhèrent plus fortement à cette même représentation de rôle professionnel.

Toujours dans le même sens, les femmes qui adhèrent faiblement à la représentation du rôle professionnel dégagée par l'ACP, donnent une évaluation du travail réel et du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel plus négative que celles qui adhèrent plus fortement à cette même représentation de rôle professionnel.

⊗ Donc, sur toutes les dimensions de l'évaluation du travail, ce sont les femmes qui adhèrent fortement à la représentation du rôle professionnel dégagée par l'ACP, qui manifestent l'évaluation la plus positive.

Bien que les représentations de rôles professionnels dans les deux cas (la représentation des attentes de rôles professionnels et l'autoreprésentation du rôle professionnel) aient des relations significatives avec l'évaluation du travail des femmes, on note que :

- L'autoreprésentation du rôle professionnel a des relations significatives avec toutes les dimensions de l'évaluation du travail des femmes. Alors que la représentation des attentes de rôles professionnels a des relations significatives avec l'évaluation des tâches, l'évaluation de la relation au travail et l'évaluation du degré de satisfaction au travail, mais pas sur l'évaluation du travail réel.
- La taille de différence dans l'évaluation des femmes est plus importante dans le cas de l'autoreprésentation du rôle professionnel que dans le cas de la représentation des attentes de rôles professionnels.

IV.1.3. Synthèse du paragraphe

Les résultats dans le paragraphe IV.1., nous montrent que :

Premièrement, les comportements manifestes au travail des jeunes diplômées vietnamiennes n'ont pas de relations avec leurs représentations quant aux attentes de rôles des

décideurs, ni avec leur autoreprésentation de rôles. Ce fait est dû, à notre avis, à la similarité de leurs représentations de rôles dont nous avons pris connaissance dans le chapitre III (cf. p. 194-210). Rappelons que quels que soient leurs contextes organisationnels et leurs profils socio-biographiques, les femmes diplômées vietnamiennes ne se différencient pas au niveau des représentations de rôles. C'est probablement la raison pour laquelle, on ne peut pas expliquer les comportements manifestes des femmes en fonction de leurs représentations de rôles.

Deuxièmement, l'autoreprésentation de rôle professionnel est la seule variable qui a des relations significatives avec les attentes de l'avenir professionnel des jeunes diplômées vietnamiennes, alors que ce n'est pas le cas pour la représentation des attentes de rôle. Il nous semble que ces résultats renforcent l'hypothèse nous avons avancée dans le chapitre III, selon laquelle, les femmes vietnamiennes ne construisent pas encore (ou n'ont pas encore) une représentation claire des attentes de rôles à leur égard. Elles sont entrées dans la vie professionnelle naturellement, sans tenir compte de ce que l'on attend d'elles en tant que travailleuses. C'est à notre avis l'une des raisons pour lesquelles on ne peut pas établir de liens et expliquer leurs comportements, ni leurs perspectives d'avenir professionnel, en fonction de leurs représentations des attentes de rôles. Par contre, l'autoreprésentation du rôle professionnel montre des relations significatives avec leurs attentes d'avenir professionnel, ce qui nous semble important à approfondir dans des études ultérieures, pour clarifier la nature des relations entre signification personnelle attribuée à l'activité de travail et perspectives temporelles futures de développement professionnel.

Troisièmement, leurs représentations de rôles professionnels dans les deux cas (représentation des attentes des employeurs et autoreprésentation de rôles) ont des relations significatives avec leur évaluation de l'activité de travail. Ces résultats nous conduisent à penser qu'au plan subjectif, intra-personnel, on a là une relation étroite entre critères d'évaluation des sujets au niveau de leur modèle de vie (hiérarchie personnelle des valeurs et des buts dans tous les domaines de vie), et critères d'évaluation au niveau de leur modèle d'action (sphère professionnelle). L'évaluation positive ou négative des rôles et des tâches, les sentiments de satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel ou des conditions d'exercice de l'activité, dépendent non seulement de logiques ou de normes d'action professionnelles (attentes de rôles ou conception personnelle du rôle professionnel), mais, de manière plus complexe, d'un modèle de vie qui coordonne des valeurs et des objectifs relevant d'un projet de vie, qui s'inscrit

dans des temporalités et des espaces sociaux, qui dépassent le seul domaine du travail. Nous aurons à proposer dans notre partie de discussion générale des résultats, une analyse du rôle de ces processus axiologiques de signification de l'activité.

IV.2. RELATIONS ENTRE LE SENS DU TRAVAIL ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

IV.2.1. Relations entre l'importance accordée aux conditions de travail et les conduites de socialisation au travail

Rappelons que nous avons construit et retenu quatre dimensions de la variable concernant l'importance accordée aux conditions de travail des femmes diplômées vietnamiennes :

- Réalisation du soi socioprofessionnel,
- Qualité des conditions organisationnelles,
- Autonomie et ouverture au travail,
- Cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi.

Nous allons examiner successivement les relations entre chacune de ces dimensions et les conduites de socialisation au travail. Nous signalons qu'en raison du fait que ces dimensions n'ont que peu de relations significatives avec les « comportements organisationnels » et les « attentes d'avenir professionnel », alors qu'elles en ont plusieurs avec « l'évaluation du travail », nous avons choisi de ne présenter ici que les résultats liés aux relations entre ces quatre dimensions et « l'évaluation du travail ».

IV.2.1.1. Relations entre l'aspiration à la réalisation du soi socioprofessionnel et l'évaluation de l'activité de travail

Les tests du t de Student appliqués dans cette analyse montrent que ***l'aspiration à la réalisation du soi socioprofessionnel des femmes diplômées a des relations significatives avec leur évaluation globale du travail réel et leur degré de satisfaction par rapport aux dimensions de ce même travail réel***. Cependant, elle n'a pas de relations significatives avec l'évaluation des tâches, ni avec l'évaluation des relations au travail des femmes diplômées vietnamiennes.

Tableau 40. Relations entre l'aspiration à la réalisation du soi socioprofessionnel et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Evaluation de l'activité de travail	Aspiration à la réalisation du soi socioprofessionnel
<i>Evaluation du travail réel</i>	
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(432) = -4.063***
Sentiment de valeur sociale du travail	t(432) = -4.744***
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(432) = -5.327***
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>	
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	t(432) = -2.229*
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	t(433) = -2.489**
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	t(432) = -2.414**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Au plan de l'évaluation du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui accordent une faible importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 30.6$; $\sigma = 6$) ont un *sentiment de réalisation de soi au travail* plus faible que celles qui accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 33.4$; $\sigma = 7$). La taille de différence $d = 0.4$, $p < 0.001$,
- Les femmes qui accordent une faible importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 30$; $\sigma = 6.2$) ont un *sentiment de valeur sociale du travail* plus faible que celles qui y accordent une forte importance ($M = 33.4$; $\sigma = 7.1$). La taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.001$,
- Les femmes qui accordent une faible importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 30.5$; $\sigma = 6.3$) manifestent un *intérêt personnel pour la*

nature du travail plus faible que celles qui y accordent une forte importance ($M = 34.3$; $\sigma = 7.4$). La taille de différence $d = 0.57$, $p < 0.001$.

Concernant le degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui accordent peu d'importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 30.2$; $\sigma = 6.8$) expriment un plus faible degré de **satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi** que celles qui accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 31.9$; $\sigma = 7.6$). La taille de différence $d = 0.2$, $p < 0.05$
- Les femmes qui accordent peu d'importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 30.8$; $\sigma = 6.8$) expriment également un plus faible degré de **satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique du travail** que celles qui accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 32.6$; $\sigma = 7.4$). La taille de différence $d = 0.26$, $p < 0.01$,
- Enfin, les femmes qui accordent peu d'importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 26.7$; $\sigma = 5.9$) expriment aussi un plus faible degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail que que celles qui accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel ($M = 29.2$; $\sigma = 5.8$). La taille de différence $d = 0.43$, $p < 0.01$.

⊗ En résumé, les résultats nous montrent que les femmes qui accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel formulent des évaluations plus positives sur toutes les dimensions de leur travail réel. De plus, elles expriment un degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel plus élevé que celles qui accordent peu d'importance à la réalisation du soi socioprofessionnel.

IV.2.1.2. Relations entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles de travail et l'évaluation de l'activité de travail

Les résultats du test t de Student montrent que l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles a des relations significatives avec trois dimensions de l'évaluation de l'activité de travail que nous présentons dans le tableau suivant.

Tableau 41. Relations entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles de travail et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Evaluation de l'activité de travail	Importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles de travail
<i>Evaluation des tâches</i>	
Intérêt technique intrinsèque des tâches	t(414) = 2.435**
<i>Evaluation du travail réel</i>	
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(432) = -2.001*
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(432) = 2.769**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

En ce qui concerne l'évaluation des tâches, les femmes qui accordent une faible importance à la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail ($M = 11.2$; $\sigma = 2.7$) expriment moins ***d'intérêt pour le caractère technique intrinsèque des tâches***, que celles qui accordent une forte importance à la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail ($M = 11.8$; $\sigma = 2.6$). La taille de différence $d = 0.23$, $p < 0.01$.

En ce qui concerne l'évaluation du travail réel, le test t de Student montre que :

Les femmes qui accordent une faible importance à la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail ($M = 30.7$; $\sigma = 5.7$) expriment un plus faible ***sentiment de réalisation de soi au travail*** que celles qui accordent une forte importance à la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail ($M = 32$; $\sigma = 6.9$). La taille de différence $d = 0.2$, $p < 0.05$,

Les femmes qui valorisent moins la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail ($M = 231$; $\sigma = 6.9$) expriment également un plus faible ***intérêt personnel pour la nature du travail*** que celles qui valorisent fortement la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail ($M = 32.4$; $\sigma = 6.6$). La taille de différence $d = 0.27$, $p < 0.01$.

⊗ En bref, les femmes qui accordent une forte importance à la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail, ont une évaluation plus positive sur l'intérêt technique intrinsèque des tâches, sur le sentiment de réalisation de soi au travail et sur l'intérêt personnel pour la nature du travail, que les femmes qui valorisent peu la qualité des conditions organisationnelles de l'activité de travail.

IV.2.1.3. Relations entre l'importance accordée à l'autonomie et à l'ouverture au travail et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Les résultats du test t de Student montrent que l'importance accordée à l'autonomie et à l'ouverture au travail a des relations significatives avec l'évaluation du travail réel et avec le degré de satisfaction par rapport aux dimensions de l'activité de travail.

Tableau 42. *Relations entre l'importance accordée à l'autonomie et à l'ouverture au travail et l'évaluation du travail des jeunes diplômées vietnamiennes*

Evaluation de l'activité de travail	Importance accordée à l'autonomie et à l'ouverture au travail
<i>Evaluation du travail réel</i>	
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(432) = 3.829**
Sentiment de valeur sociale du travail	t(432) = 5.336***
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(432) = 3.274**
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>	
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	t(432) = 2.777**
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	t(433) = 1.349
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	t(432) = 2.569*

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

En ce qui concerne l'évaluation du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui accordent une faible importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 30.3$; $\sigma = 6.1$) ont un **sentiment de réalisation de soi** au travail plus faible que celles qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 32.6$; $\sigma = 6.5$). La taille de différence $d = 0.37$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui accordent une faible importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 29.4$; $\sigma = 6.4$) ont également un **sentiment de valeur sociale du travail** plus faible que celles qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 32.7$; $\sigma = 6.7$). La taille de différence $d = 0.5$, $p < 0.001$,
- Les femmes qui accordent une faible importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 30.6$; $\sigma = 6.9$) ont encore une fois un **intérêt personnel pour la nature du travail** plus faible que celles qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 32.7$; $\sigma = 6.5$). La taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.01$.

En ce qui concerne l'évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui accordent une faible importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 29.8$; $\sigma = 7.2$) expriment un degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi au travail plus bas que celles qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 31.6$; $\sigma = 6.8$). La taille de différence $d = 0.26$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui accordent une faible importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 27.4$; $\sigma = 5.8$) expriment également un degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail plus bas que celles qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ($M = 28.9$; $\sigma = 6$), la taille de différence $d = 0.25$, $p < 0.05$.

⊗ En bref, les femmes qui accordent une forte importance à l'autonomie et à l'ouverture au travail ont une évaluation plus positive du travail réel et expriment un degré de satisfaction plus fort par rapport aux dimensions du travail réel, que les femmes qui valorisent moins l'autonomie et à l'ouverture au travail.

IV.2.1.4. Relations entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Les tests t de Student effectués dans cette analyse donnent les résultats suivants :

Tableau 43. Relations entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Evaluation de l'activité de travail	Importance accordée à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi
<i>Evaluation des tâches</i>	
Dimension expressive et sociale des tâches	t(413) = 1.021
Intérêt technique intrinsèque des tâches	t(414) = 2.488**
<i>Evaluation des relations au travail</i>	
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	t(421) = 1.187
Appréciation des relations sociales au travail	t(421) = 1.851*
<i>Evaluation du travail réel</i>	
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(432) = 4.134**
Sentiment de valeur sociale du travail	t(432) = 3.284**
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(432) = 3.763***
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>	
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	t(432) = 2.798**
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	t(432) = 2.339*
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	t(433) = 1.156

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Au plan de l'évaluation des tâches, le test t de Student montre que les femmes qui accordent une faible importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 11.3$; $\sigma = 2.7$) expriment moins ***d'intérêt pour le caractère technique intrinsèque des tâches***, que celles qui y accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 12$; $\sigma = 2.5$). La taille de différence $d = 0.27$, $p < 0.01$.

Au plan de l'évaluation des relations au travail, le test t de Student montre que les femmes qui accordent une faible importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 34.3$; $\sigma = 13.9$) ont une ***appréciation plus négative des relations sociales au travail*** que celles qui y accordent une forte importance ($M = 31.6$; $\sigma = 12.6$). La taille de différence $d = 0.2$, $p < 0.05$.

Au plan de l'évaluation du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui accordent une faible importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 30.6$; $\sigma = 5.9$) expriment un ***sentiment de réalisation de soi au travail*** plus bas que les femmes qui y accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 33.4$; $\sigma = 7.2$). La taille de différence $d = 0.43$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui valorisent peu la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi ($M = 30.3$; $\sigma = 6.3$) expriment également un ***sentiment de valeur sociale du travail*** plus bas que celles qui valorisent fortement cette cohérence ($M = 32.6$; $\sigma = 7.6$). La taille de différence $d = 0.33$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui accordent une faible importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 30.8$; $\sigma = 6.5$) expriment enfin, un ***intérêt personnel*** plus faible ***pour la nature du travail*** que celles qui y accordent une forte importance ($M = 33.5$; $\sigma = 7.2$). La taille de différence $d = 0.39$, $p < 0.001$.

Concernant le degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui accordent une faible importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 30$; $\sigma = 6.5$) ont un degré de ***satisfaction vis-à-vis de la***

- réalisation du soi professionnel* plus bas que celles qui y accordent une forte importance ($M = 32$; $\sigma = 8.3$). La taille de différence $d = 0.27$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui valorisent peu la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi ($M = 30.8$; $\sigma = 6.3$) ont également un degré de *satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail* plus bas que celles qui accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi ($M = 32.5$; $\sigma = 7.7$). La taille de différence $d = 0.29$, $p < 0.05$.

⊗ En résumé, les résultats nous montrent que les femmes qui valorisent fortement la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi, évaluent plus favorablement toutes les dimensions du travail réel que les femmes qui accordent moins d'importance à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi.

IV.2.2. Relations entre la définition de l'activité de travail et les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes

Rappelons que nous avons retenu 3 dimensions de la définition de l'activité de travail chez nos sujets :

- Si cela fait partie de vos tâches (*sentiment de congruence entre formation suivie, rôles et tâches prescrits et attentes de rôles personnelles*)
- Si cela ajoute de la valeur à quelque chose (*transformation et enrichissement de l'existant par l'activité humaine du travail*)
- Si vous recevez de l'argent pour le faire (*fonction instrumentale du travail*).

Les tests utilisés (le Khi-deux, le t test de Student) montrent que :

- Les trois dimensions ci-dessus n'ont pas de relations significatives avec « les comportements organisationnels », ni avec « les attentes de l'avenir professionnel » des femmes diplômées vietnamiennes,
- Seule la dimension instrumentale « si vous recevez de l'argent pour le faire » a des relations significatives avec l'évaluation du travail des femmes. Nous explicitons ci-après, ces résultats.

Après avoir fait des tests t de Student, nous notons que la définition de l'activité de travail privilégiant sa fonction instrumentale, a des relations significatives avec *l'évaluation du travail réel et l'évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel*.

Tableau 44. Relations entre la définition de l'activité de travail privilégiant sa fonction instrumentale et l'évaluation du travail

Évaluation de l'activité de travail	Si vous recevez de l'argent pour le faire
<i>Évaluation du travail réel</i>	
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(432) = 2.583**
Sentiment de valeur sociale du travail	t(432) = 3.123**
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(432) = 2.990**
<i>Évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>	
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	t(432) = 3.062**
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	t(433) = 3.006**
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	t(432) = 3.245**

** $p < 0.01$

En ce qui concerne l'évaluation du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui définissent le travail en valorisant sa fonction instrumentale ($M = 30.5$; $\sigma = 6.5$) expriment un *sentiment de réalisation de soi au travail* plus faible que celles qui ne valorisent pas autant cette fonction du travail ($M = 32$; $\sigma = 6.2$). La taille de différence $d = 0.24$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui définissent le travail en privilégiant sa fonction instrumentale ($M = 29.8$; $\sigma = 6.8$) expriment également un *sentiment de valeur sociale du travail* plus faible que celles qui ne privilégient pas cette fonction du travail ($M = 31.8$; $\sigma = 6.6$). La taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui définissent le travail en accordant de l'importance à sa fonction instrumentale ($M = 30.5$; $\sigma = 6.9$) expriment enfin un *intérêt personnel pour la nature du travail* plus faible que celles qui accordent moins d'importance à la

fonction instrumentale du travail ($M = 32.4$; $\sigma = 6.7$). La taille de différence $d = 0.28$, $p < 0.05$.

En ce qui concerne le degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel, le test t de Student montre que :

- Les femmes qui définissent le travail en accordant de l'importance à sa fonction instrumentale ($M = 29.5$; $\sigma = 7.3$) ont un degré de **satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi** plus bas que celles qui ne valorisent pas autant cette fonction du travail ($M = 31.6$; $\sigma = 6.8$). La taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui définissent le travail en privilégiant sa fonction instrumentale ($M = 30.2$; $\sigma = 6.7$) ont un degré de **satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique** plus bas que celles qui accordent moins d'importance à la fonction instrumentale du travail ($M = 32.1$; $\sigma = 6.7$). La taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.01$,
- Les femmes qui définissent le travail en accordant de l'importance à sa fonction instrumentale ($M = 27.1$; $\sigma = 6.2$) ont également un degré de **satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement statutaire** plus faible que celles qui ne valorisent pas autant cette fonction du travail ($M = 28.9$; $\sigma = 5.6$). La taille de différence $d = 0.3$, $p < 0.01$.

⊗ Vis-à-vis de toutes les dimensions d'évaluation du travail, les résultats nous montrent que les femmes qui accordent une moindre importance à la fonction instrumentale du travail ont une évaluation plus positive de leur travail réel et de leur degré de satisfaction au travail que celles qui définissent le travail en privilégiant sa fonction instrumentale. C'est dire que dans notre population, celles qui ne considèrent pas l'activité de travail comme une activité fournissant prioritairement de l'argent, sont plus satisfaites au travail et ont une évaluation de leur travail réel plus positive.

IV.2.3. Synthèse du paragraphe

Les résultats issus des analyses entre le sens du travail et les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes nous montrent que :

Premièrement, en ce qui concerne l'influence de l'importance accordée aux conditions du travail, toutes les variables opérationnalisées dans notre étude (la réalisation de soi

socioprofessionnel, la qualité des conditions organisationnelles, l'autonomie et l'ouverture au travail, la cohérence formation/travail et la stabilité de l'emploi) n'ont pas de relations significatives avec les « comportements manifestes » et « les attentes de l'avenir professionnel ». Par contre, elles ont des relations significatives avec l'évaluation du travail réel et l'évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel. De ce fait, nous notons que ce sont les femmes qui valorisent fortement toutes les dimensions des conditions de travail qui ont une évaluation plus positive de leur travail réel et qui ont un degré de satisfaction par rapport aux dimensions de leur travail réel plus élevé que celles qui accordent une faible importance à ces conditions de travail.

Deuxièmement, en ce qui concerne la définition de l'activité de travail, aucune dimension de la définition n'a de relations significatives avec les « comportements manifestes », ni avec « les attentes de l'avenir professionnel ». Seule la conception du travail qui privilégie sa fonction instrumentale (*Si vous recevez de l'argent pour le faire*) a des relations significatives avec l'évaluation du travail des femmes. Là encore, les relations se manifestent avec l'évaluation du travail réel et le degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail, mais pas avec l'évaluation des tâches ou des relations sociales au travail. Nous notons que plus les femmes considèrent que le travail est d'abord une activité payée, moins elles sont satisfaites au travail et moins l'évaluation de leur travail réel est positive.

Enfin, tous les résultats dans ce paragraphe nous permettent d'affirmer que, bien que la signification accordée au travail (au regard de leurs autres activités - modèle de vie) n'ait pas de relations significatives avec « les comportements » et « les projets de l'avenir professionnel » des femmes diplômées vietnamiennes, elle a cependant des relations étroites avec leurs critères d'évaluation et leurs sentiments de satisfaction vis-à-vis de l'activité globale de travail (modèle d'action professionnel) .

IV.3. RELATIONS ENTRE LA VALORISATION RELATIVE DES DOMAINES DE VIE ET LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

Rappelons qu'en ce qui concerne la valorisation des domaines de vie, l'ACP nous a permis d'extraire 3 dimensions : la valorisation relative de la vie sociale et privée, la valorisation relative de la vie familiale, et la valorisation relative de la vie professionnelle des femmes

diplômées vietnamiennes. Nous présentons ci-après leurs relations avec les conduites de socialisation organisationnelle.

IV.3.1. Relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements organisationnels

Tableau 45. Relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements avant l'entrée au travail⁷⁹

Comportements avant l'entrée au travail	Vie sociale et privée	Vie familiale	Vie professionnelle
<i>Mode de recherche d'informations sur les conditions de recrutement</i>			
Sources d'informations : médias	X ² (1) = .128	X ² (1) = 7.931** V Cramer = .136**	X ² (1) = 11.059** V Cramer = .161**
Sources d'informations : organisation	X ² (1) = 6.403* V Cramer = .122*	X ² (1) = 6.074* V Cramer = .119*	X ² (1) = .095
<i>Préparation avant la recherche d'emploi</i>			
Suivi de certificat professionnel	X ² (1) = 3.117	X ² (1) = .296	X ² (1) = 3.905* V Cramer = .095*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

En ce qui concerne le mode de recherche d'informations sur les conditions de recrutement, le test du Khi-deux montre que :

- *L'utilisation des sources d'informations « médias » des jeunes diplômées vietnamiennes a une relation significative avec leur valorisation relative de la vie familiale et de la vie professionnelle.* Les femmes qui accordent une faible

⁷⁹ Nous présentons seulement ici les résultats les plus significatifs, ce qui explique l'absence de certaines variables concernant les comportements organisationnels.

importance à la vie familiale et une forte importance à la vie professionnelle sont surreprésentées sur le comportement d'utilisation des médias.

- ***L'utilisation des sources d'informations « organisation » des jeunes diplômées vietnamiennes a une relation significative avec leur valorisation relative de la vie sociale et privée et de la vie familiale.*** Les femmes qui accordent une forte importance à la vie familiale et à la vie sociale et privée sont surreprésentées sur le comportement de recherche d'informations dans l'organisation employeuse, ce qui n'est pas le cas pour celles qui valorisent peu la vie familiale et la vie sociale et privée.

En ce qui concerne la préparation avant la recherche d'emploi, le test du Khi-deux signale seulement une relation significative entre ***le suivi d'un certificat professionnel et la valorisation relative de la vie professionnelle*** des femmes diplômées vietnamiennes. Les femmes qui valorisent fortement le domaine de vie professionnel sont surreprésentées sur la stratégie d'obtention de certificats complémentaires.

En ce qui concerne les sentiments éprouvés par les femmes durant la recherche d'emploi, plusieurs tests t Student ont été effectués, mais ils ne signalent aucune relation significative entre la valorisation relative des domaines de vie et l'évaluation des difficultés ou des conditions favorables dans la recherche d'emploi des jeunes diplômées vietnamiennes.

Nous présentons maintenant les résultats concernant les relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements d'entrée au travail (intégration) des diplômées vietnamiennes.

Tableau 46. Relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements d'entrée au travail

Comportements d'entrée au travail	Vie sociale et privée	Vie familiale	Vie professionnelle
Moment de la prise de conscience des qualités professionnelles attendues	$X^2(2) = 1.983$	$X^2(2) = 7.338^*$ V Cramer = 0.130*	$X^2(2) = 2.357$

Temps nécessaire pour maîtriser les tâches	$X^2(1) = 2.052$	$X^2(1) = .668$	$X^2(1) = 7.333^{**}$ V Cramer = 0.130^{**}
Poursuite d'une formation	$X^2(1) = .562$	$X^2(1) = 6.887^{**}$ V Cramer = 0.126^{**}	$X^2(1) = 1.859$
Exercer plusieurs emplois	$X^2(1) = .054$	$X^2(1) = 4.490^*$ V Cramer = .102[*]	$X^2(1) = 2.920$
Tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues	$t(430) = -1.2$	$t(430) = 2.7^*$	$t(430) = 1.112$
Tendance à travailler au-delà des heures prescrites	$t(430) = -2.2^*$	$t(430) = -1.2$	$t(430) = .600$

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Le tableau nous montre que c'est la valorisation relative de la vie familiale qui a le plus de relations significatives avec les comportements au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

Concernant le moment de la prise de conscience des qualités professionnelles attendues, ce sont les femmes qui accordent une forte importance à la vie familiale qui sont surreprésentées sur la modalité « depuis le début des études », alors que les autres sont surreprésentées sur les modalités « après la maîtrise » et « en commençant le travail ».

Concernant la poursuite d'une formation en travaillant, ce sont les femmes qui valorisent peu la vie familiale qui sont surreprésentées sur ce comportement professionnel, ce qui n'est pas le cas pour celles qui valorisent fortement ce domaine de vie.

Au niveau de l'exercice de plusieurs emplois, ce sont les femmes qui valorisent fortement la vie familiale qui sont surreprésentées sur cette stratégie professionnelle.

Sur le plan de la tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues, ce sont les femmes qui accordent le moins d'importance à la vie familiale, qui manifestent le plus ce comportement ($M = 21.5$, $\sigma = 3.6$). Les femmes qui accordent plus d'importance à la vie

familiale ont moins tendance à se comporter de manière concurrente avec les collègues ($M = 20.4$, $\sigma = 4.9$). La taille de différence $d = 0.26$, $p < 0.05$.

IV.3.2. Relations entre la valorisation relative de la vie professionnelle⁸⁰ des femmes diplômées vietnamiennes et les attentes d'avenir professionnel

Tableau 47. Relations entre la valorisation relative de la vie professionnelle et les attentes d'avenir professionnel

Attentes d'avenir professionnel	Valorisation relative de la vie professionnelle
Projet de changement de travail	$X^2(2) = 17.024^{***}$ V Cramer = 0.199***
Motifs possibles de changement : <i>Dû au niveau de salaire</i>	$t(138) = -3.71^{***}$
Statut hiérarchique estimé	$X^2(2) = 19.923^{***}$ V Cramer = 0.215***
Niveau de salaire estimé	$X^2(1) = 5.646^*$ V Cramer = 0.114*

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

En ce qui concerne le projet de changer de travail dans l'avenir, le test du Khi-deux montre que ce sont les femmes qui accordent une forte importance à la professionnelle qui sont surreprésentées sur la modalité « changer de travail », alors que ce n'est pas le cas pour les femmes qui accordent une faible importance à la vie professionnelle.

Pour comprendre les raisons de ce projet de changement, nous avons fait un test t Student pour mesurer la différence entre les groupes de femmes, celles qui valorisent fortement la vie professionnelle et celles qui la valorisent faiblement. Le test signale une différence significative

⁸⁰ Nous ne présentons dans ce paragraphe que les résultats liés aux relations entre la valorisation relative de la vie professionnelle et les attentes d'avenir professionnel parce que la valorisation relative de la vie sociale et privée et de la vie familiale n'ont pas de relations significatives avec les attentes d'avenir professionnel des femmes diplômées vietnamiennes.

liée au motif « niveau de salaire ». Les femmes qui ont une faible valorisation de la vie professionnelle évoquent moins ce motif de changement de travail ($M = 37, \sigma = 12$), que les celles qui valorisent fortement le domaine de vie professionnel ($M = 44, \sigma = 9.7$). La taille de cette différence $d = 0.64, p < 0.001$.

Concernant le statut hiérarchique espéré dans un proche avenir, ce sont les femmes qui donnent une forte valorisation à la vie professionnelle qui sont surreprésentées sur le désir d'atteindre un statut plus élevé, ce qui n'est pas le cas pour les femmes qui ont une faible valorisation pour la vie professionnelle.

Pour le niveau de salaire dans l'avenir, les femmes qui valorisent peu la vie professionnelle n'envisagent pas d'obtenir un salaire plus élevé contrairement à celles qui accordent une forte importance à ce domaine de vie.

⊗ En bref, ce sont les femmes qui accordent une forte importance à la vie professionnelle qui ont une vue plus positive de leur avenir professionnel sur le statut hiérarchique, le niveau de salaire et qui ont un projet de changement de travail.

IV.3.3. Relations entre la valorisation relative de la vie sociale et privée⁸¹ et l'évaluation de l'activité de travail

⁸¹ Puisque les valorisations relatives de la vie familiale et de la vie professionnelle n'ont pas de relations significatives avec l'évaluation du travail des femmes, ce paragraphe ne présente que les résultats concernant les relations entre la valorisation relative de la vie sociale et privée et l'évaluation du travail des femmes.

Tableau 48. Relations entre la valorisation relative de la vie sociale et privée et l'évaluation de l'activité de travail

Evaluation de l'activité de travail	Valorisation relative de la vie sociale et privée
<i>Evaluation des tâches</i>	
Dimension expressive et sociale des tâches	t(410) = -1.82*
Intérêt technique intrinsèque des tâches	t(411) = -2.5**
<i>Evaluation des difficultés au travail</i>	
Difficultés liées aux contraintes temporelles de travail	t(227) = -2.036*
<i>Evaluation des relations au travail</i>	
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	t(418) = 2.9**
Appréciation des relations sociales au travail	t(418) = 2.7**
<i>Evaluation du travail réel</i>	
Sentiment de réalisation de soi au travail	t(429) = -3.4**
Sentiment de valeur sociale du travail	t(429) = -3.9***
Intérêt personnel pour la nature du travail	t(429) = -4.3***
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</i>	
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	t(429) = -1.9*
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	t(430) = -1.8*
Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement	t(429) = -1.3

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 49. Synthèse des résultats relatifs au rôle de la valorisation relative sociale/privée

Evaluation de l'activité de travail	Faible importance accordée à la vie sociale et privée		Forte importance accordée à la vie sociale et privée		Taille de différence (d)
	M	σ	M	σ	
<i>Evaluation des tâches</i>					
Dimension expressive et sociale des tâches	10.3	2.7	10.7	2.4	0.16
Intérêt technique intrinsèque des tâches	11.2	2.7	11.9	2.7	0.26
<i>Evaluation des difficultés au travail</i>					
Difficultés liées aux contraintes temporelles de travail	18	5.4	19.7	6	0.3
<i>Evaluation des relations au travail</i>					
Rapport affectivo-émotionnel personnel au travail	35.4	12.9	32	11	0.28
Perception des relations sociales au travail	35.2	14	31.7	12.6	0.26
<i>Evaluation du travail réel</i>					
Sentiment de réalisation de soi au travail	30.4	6	32.5	6.6	0.33
Sentiment de valeur sociale du travail	29.7	6.7	32	6.7	0.34
Intérêt personnel pour la nature du travail	30.2	6	33	7.3	0.4
<i>Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux</i>					

<i>dimensions du travail réel</i>					
Satisfaction vis-à-vis de la réalisation du soi professionnel	30	7.1	31.1	7.1	0.18
Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique	30.7	6.5	31.9	6.7	0.18

⊗ Les résultats nous montrent que, sur le plan de l'évaluation du travail, les femmes qui valorisent fortement la vie sociale et privée ont une évaluation plus positive sur toutes les dimensions de travail que celles qui valorisent peu ce domaine de vie.

IV.3.4. Synthèse du paragraphe

Les résultats dans ce paragraphe IV.3., nous permettent d'affirmer qu'il existe des relations significatives entre la valorisation relative des domaines de vie et les conduites de socialisation au travail des femmes diplômées vietnamiennes. Ce qui nous semble intéressant est donc de pouvoir retenir que la valorisation relative de la vie familiale a des relations significatives avec « les comportements manifestes », la valorisation relative de la vie professionnelle a des relations significatives avec « les attentes d'avenir professionnel », la valorisation relative de la vie sociale et privée quant à elle a des relations significatives avec « l'évaluation du travail » des femmes. De la même manière que dans notre précédente synthèse partielle (IV.I.3), on peut inférer ici que les processus de délibération intra-personnelle, qui caractérisent le travail de personnalisation des individus dans leurs processus de socialisation, sont ici à l'œuvre. Les relations significatives que l'on constate suggèrent d'abord que les différences de valorisation relative du domaine familial, domaine dont on a rappelé l'importance culturelle au Vietnam, induisent des comportements différenciés au travail. Les résultats étayent également l'idée d'une coordination diachronique des systèmes de valeurs qui orientent l'activité professionnelle des sujets (valorisation relative professionnelle et attentes d'avenir professionnel {anticipation désirée du futur}). Ils montrent aussi comment, au plan intra-personnel, ce sont aussi les critères de valorisation des domaines qui discriminent le plus les sujets de notre

population (valorisations relatives de la vie sociale et privée), qui guident et différencient les types d'évaluation de l'activité concrète de travail. Les registres de valeurs qui contribuent à donner sens à l'activité professionnelle des femmes diplômées, n'influent pas aux mêmes niveaux et de manière uniforme sur les conduites de socialisation au travail de nos sujets.

IV.4. SYNTHÈSE DU CHAPITRE

Notre objectif à travers ce chapitre était d'examiner les relations entre les processus de signification de l'activité de travail (les représentations de rôles, le sens du travail et la valorisation relative des domaines de vie) des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs conduites de socialisation organisationnelle. Les résultats présentés nous permettent d'affirmer que ces processus psychologiques ont des relations significatives avec certaines conduites de socialisation organisationnelle des femmes.

Pourtant, ces résultats relancent l'interrogation. Nous remarquons tout d'abord que sauf la valorisation relative de la vie familiale, les autres processus psychologiques des jeunes diplômées vietnamiennes n'ont pas de relations avec « leurs comportements manifestes » au travail. Cela méritera d'être approfondi dans de futures études. Est-ce que pour les diplômées vietnamiennes, pour expliquer leurs comportements au travail, il faut surtout s'interroger sur leur valorisation relative de la vie familiale ? Autrement dit, nous nous demandons est-ce que c'est la variable dominante, la plus puissante, qui détermine les comportements de notre population ?

On a pu observer que ce sont l'autoreprésentation du rôle professionnel et la valorisation relative de la vie professionnelle des femmes diplômées vietnamiennes qui ont des relations significatives avec leur projet d'avenir professionnel. On pourrait ici s'interroger sur le rôle de ces deux variables intermédiaires dans l'orientation professionnelle de notre population.

Enfin, on a pu observer également que l'autoreprésentation de rôle professionnel, la signification accordée au travail et la valorisation relative de la vie sociale et privée des femmes diplômées vietnamiennes ont des relations significatives avec leur évaluation du travail (mais surtout avec l'évaluation du travail réel et le degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel, mais pas sur l'évaluation des tâches ou des relations sociales au travail).

A travers tous ces résultats, nous constatons que les processus axiologiques de signification du travail, ont des relations significatives surtout avec les sentiments de satisfaction

personnelle liés aux tâches et aux rôles effectivement exercés au travail par les jeunes diplômées vietnamiennes.

Rappelons que toutes les variables concernant ces processus psychologiques dans notre recherche sont des variables intermédiaires, explicatives. Un de nos objectifs dans cette thèse est de tester leur rôle modulateur sur les conduites de socialisation organisationnelle chez notre population, ce qui est le but du chapitre suivant.

CHAPITRE V : RÔLE MODULATEUR DES REPRÉSENTATIONS DE RÔLES ET DES SIGNIFICATIONS ACCORDEES AU TRAVAIL SUR LES RELATIONS ENTRE CARACTERISTIQUES SOCIO - BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

Comme nous l'avons évoqué dans la partie méthodologique, nous souhaitons tester dans cette recherche le rôle modulateur que pourraient avoir les représentations de rôles des femmes vietnamiennes et les significations qu'elles accordent au travail par rapport à leurs conduites de socialisation au travail. Nous allons présenter dans ce cinquième chapitre, les résultats relatifs aux questions suivantes :

- Comment les représentations de rôles des femmes diplômées vietnamiennes modulent-elles les relations entre leurs caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et leurs conduites de socialisation au travail ?
- Comment les significations qu'elles accordent au travail modulent-elles les relations entre leurs caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et leurs conduites de socialisation au travail ?
- Comment leurs valorisations relatives des domaines de vie modulent-elles les relations entre leurs caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et leurs conduites de socialisation au travail ?

Les variables mises à l'épreuve des ANOVA à deux facteurs, tests requis pour répondre aux questions ci-dessus, sont résumées dans le tableau suivant.

Tableau 50. *Résumé des variables mises en relation dans l'analyse du rôle modulateur des processus de signification des activités dans l'orientation des conduites de socialisation organisationnelles des femmes diplômées vietnamiennes*

Variables indépendantes (caractéristiques organisationnelles et socio- biographiques)	Variables modulatrices (processus de signification des activités)	Variables dépendantes (conduites de socialisation au travail)
<ul style="list-style-type: none"> - Domaines de travail - Types de secteur - Typologie des caractéristiques socio-biographiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Représentations de rôles - Importance accordée aux conditions de travail - Définition des activités de travail - Valorisation relative des domaines de vie 	<ul style="list-style-type: none"> - Comportements organisationnels - Attentes d'avenir professionnel - Evaluation du travail

V.1. EFFET DE L'INTERACTION ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES ET LES REPRESENTATION DE ROLES, SUR LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

Plusieurs tests ANOVA à deux facteurs ont été effectués mais ils ne signalent aucun effet d'interaction entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et les représentations de rôles, sur les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux rapportés dans le chapitre III (voir p.), qui laissaient apparaître que les représentations de rôles ne sont pas vraiment différenciées entre les femmes des différentes classes de notre typologie. On constate donc qu'elles ne jouent pas non plus un rôle modulateur entre les profils socio-biographiques des femmes et leurs conduites de socialisation organisationnelle.

V.2. EFFET DE L'INTERACTION ENTRE LES CATEGORIES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET LA SIGNIFICATION ACCORDEE AU TRAVAIL SUR LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

Rappelons que les conduites de socialisation organisationnelle sont opérationnalisées par trois dimensions : « les comportements manifestes », « les attentes d'avenir professionnel » et « l'évaluation du travail ». Les résultats des tests d'ANOVA à deux facteurs signalent des effets significatifs sur la dimension : « évaluation du travail ». Nous rappelons que cette dimension se décompose de la manière suivante :

- évaluation des tâches
- évaluation des difficultés au travail
- évaluation des relations sociales au travail
- évaluation du travail réel
- degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel.

Parmi ces composantes de la dimension « évaluation du travail » les effets d'interaction significatifs portent sur « l'évaluation du travail réel » et sur le « degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel ». Nous présentons ci-après les résultats concernant ces deux dimensions. Pour faciliter la lecture, nous résumons tout d'abord nos variables dans ces analyses.

Tableau 51. Variables pour le test du rôle modulateur de la signification accordée au travail sur les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des sujets et leur évaluation du travail

Variables indépendantes	Variables intermédiaires	Variables dépendantes
Typologie des caractéristiques socio-biographiques (CSB)	<p>1. Importance accordée aux conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du soi socioprofessionnel, - Qualité des conditions organisationnelles, - Autonomie et ouverture au travail, 	<p>1. Evaluation du travail réel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentiment de réalisation de soi au travail - Sentiment de valeur sociale du travail - Intérêt personnel pour la nature du travail

	<p>- Cohérence formation/ travail et stabilité de l'emploi.</p> <p>2. Définition des activités du travail</p> <p>- Si cela fait partie de vos tâches</p> <p>- Si cela ajoute de la valeur à quelque chose</p> <p>- Si vous recevez de l'argent pour le faire</p>	<p>2. Evaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel</p> <p>- Satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail</p> <p>- Satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique</p> <p>- Satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement</p>
--	---	--

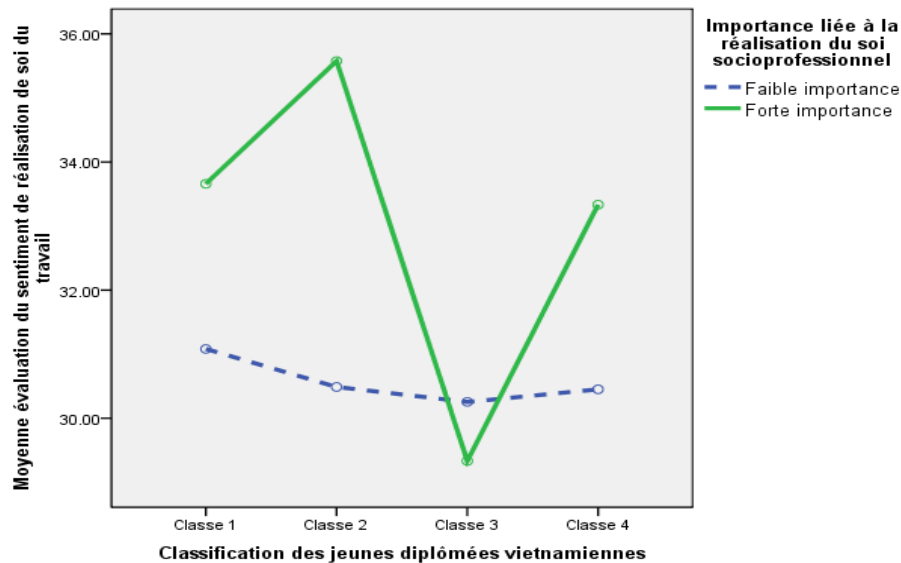
V.2.1. Effet d'interaction entre les caractéristiques socio-biographiques et l'importance accordée aux conditions de travail sur l'évaluation du travail

V.2.1.1. Effet d'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

V.2.1.1.1. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail

Le test ANOVA à deux facteurs signale des effets significatifs à ce sujet : (F(3,426) = 3.003, p < 0.05, R² = .067)

Figure 7. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail



Les sujets de la classe 1 lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 33.7$; $\sigma = 5.9$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 31.1$; $\sigma = 6.2$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil d'attitudes similaire aux sujets de la classe 1. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 35.6$; $\sigma = 8.3$). Par contre, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 30.5$; $\sigma = 5.9$).

Les sujets de la classe 4 présentent un profil similaire aux sujets, des classes 1 et 2. C'est dire que lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 33.3$; $\sigma = 6.5$), et lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 30.5$; $\sigma = 6$).

A contrario, les sujets de la classe 3 présentent un profil différent des sujets des classes 1, 2 et 4. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 29.3$; $\sigma = 6$). Lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail réel ($M = 30.3$; $\sigma = 6$). On note également que quelle que soit l'importance qu'elles accordent à la réalisation du soi socioprofessionnel, ce sont celles qui expriment toujours le plus faible sentiment de réalisation de soi au travail dans toute notre population.

On observe donc ici que la signification subjective donnée à la réalisation de soi professionnelle, distingue les sujets à l'intérieur d'une même classe et entre les classes, quant à l'évaluation de leur activité de travail. Si l'on s'attarde simplement sur les classes 2 et 3, on note que ce sont leurs types d'évaluations qui s'opposent le plus parmi les quatre classes.

Pour les sujets de la classe 2 (les plus nombreuses dans notre population), caractérisées par un mode de vie sociale et un mode d'intégration professionnelle diversifiés, les différents degrés d'importance qu'elles accordent à leur propre développement professionnel, entraîne des évaluations très contrastées de leur sentiment de réalisation de soi au travail. Dans les secteurs à la fois publics et privés dans lesquels elles exercent, les mêmes environnements professionnels peuvent induire des sentiments très contrastés en fonction de la valeur attachée à cette dimension du travail. Elles estiment se réaliser au travail, uniquement lorsque, dans leur propre modèle de vie, elles accordent beaucoup d'importance à leur développement professionnel. Il semble donc, lorsqu'il existe, que le fort sentiment de réalisation de soi au travail qu'elles manifestent (le plus haut de toutes les femmes), corresponde à un sentiment de congruence entre leurs aspirations personnelles, d'une part, et, d'autre part, les principes, les objectifs et les conditions objectives de travail et de reconnaissance qu'elles trouvent dans leurs milieux professionnels. C'est l'inverse pour celles qui n'estiment pas vraiment se réaliser au travail.

Les sujets de la classe 3, caractérisées par une plus grande disponibilité sociale, insérées dans des domaines d'activités plus liés aux logiques de développement financier, dans des organisations publiques et privées, nationales et internationales, les évaluations du travail sont inversées. Pour les femmes de cette classe, dans ces contextes organisationnels, le sentiment de réalisation de soi professionnelle est le plus faible de toute la population. Ce sentiment de réalisation de soi au travail est d'autant plus faible que les femmes accordent beaucoup d'importance à la réalisation de soi professionnelle dans leur modèle de vie. Il semble ici que le

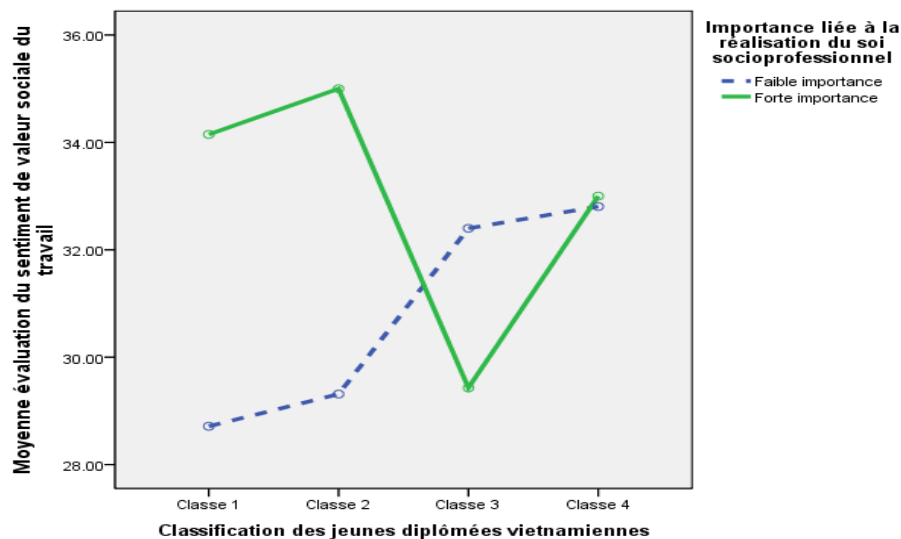
sentiment de congruence entre attentes de développement personnel et feed-back organisationnel soit peu satisfaisant au regard de l'importance accordée à cette dimension expressive de l'évaluation du travail.

On voit ici que l'importance accordée à la réalisation de soi professionnelle peut se fonder sur des critères très différents pour chaque travailleuse. Nombre d'analyses des processus de socialisation organisationnelle, ont décrit ces effets de dissonance possible, notamment dans la phase de surprise et de confrontation au nouveau milieu réel de travail (Feldman, 1976, 1981 ; Louis, 1980),

V.2.1.1.2. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de valeur sociale du travail

Le résultat de l'ANOVA à de deux facteurs, montre que $F(3,426) = 8.097, p < 0.001, R^2 = .112$

Figure 8. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du sentiment de valeur sociale du travail



Les sujets de la classe 1 lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, expriment un sentiment de forte valeur sociale du travail réel ($M = 34.1 ; \sigma =$

0.9). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de valeur sociale du travail réel ($M = 28.7$; $\sigma = 0.6$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil similaire aux sujets de la classe 1. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un sentiment de forte valeur sociale du travail réel ($M = 35$; $\sigma = 1.1$). Par contre, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de valeur sociale du travail réel ($M = 29.3$; $\sigma = 0.6$).

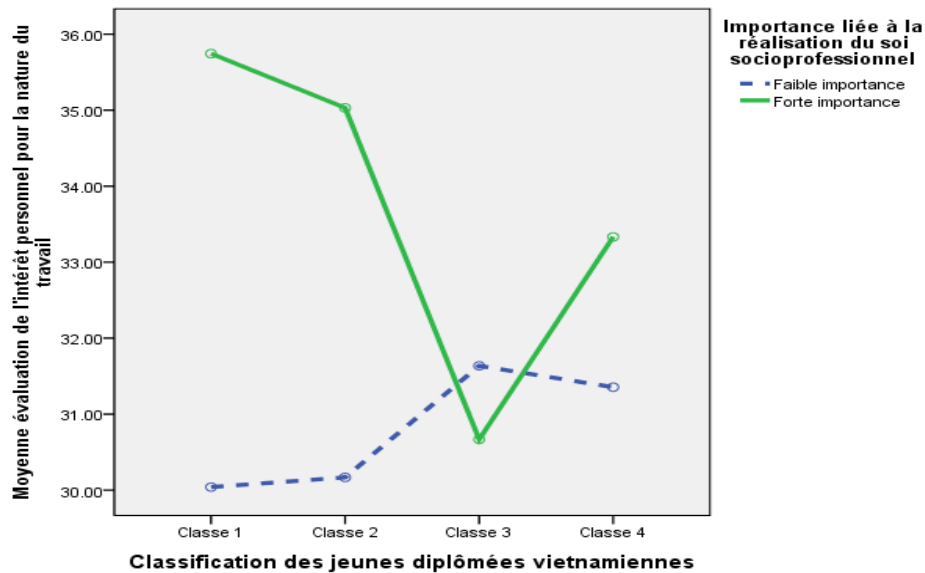
A l'inverse, les sujets de la classe 3 présentent un profil différent de celles des classes 1 et 2. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un faible sentiment de valeur sociale du travail réel ($M = 29.4$; $\sigma = 1.4$). Alors que quand elles y accordent une faible importance, elles expriment sentiment de forte valeur sociale du travail réel ($M = 32.4$; $\sigma = 0.9$).

D'une autre manière, les sujets de la classe 4 ne se différencient pas au niveau du sentiment de valeur sociale qu'elles manifestent à l'égard du travail réel selon l'importance qu'elles accordent à la réalisation du soi socioprofessionnel. Quand elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un sentiment de valeur sociale du travail réel assez élevé ($M = 33$; $\sigma = 1.5$). Quand elles accordent peu d'importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, le sentiment de valeur sociale qu'elles expriment vis-à-vis du travail réel reste toujours plus élevé ($M = 32.8$; $\sigma = 1.2$) que celui des femmes des classes 2 et 3 notamment.

V.2.1.1.3. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation de l'intérêt personnel pour la nature du travail réel

Les résultats du test ANOVA à deux facteurs montrent des effets significatifs : $F(3,426) = 4.100$, $p < 0.01$, $R^2 = .088$.

Figure 9. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation de l'intérêt personnel pour la nature du travail



Le figure nous montre que les sujets de la classe 1, lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel expriment un grand intérêt personnel pour la nature du travail réel ($M = 35.7$; $\sigma = 1$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un intérêt personnel beaucoup plus faible pour la nature du travail réel ($M = 30$; $\sigma = 0.7$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil similaire aux sujets de la classe 1. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un fort intérêt personnel pour la nature du travail réel ($M = 35$; $\sigma = 1.1$). Par contre, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible intérêt personnel pour la nature du travail réel ($M = 30.2$; $\sigma = 0.6$).

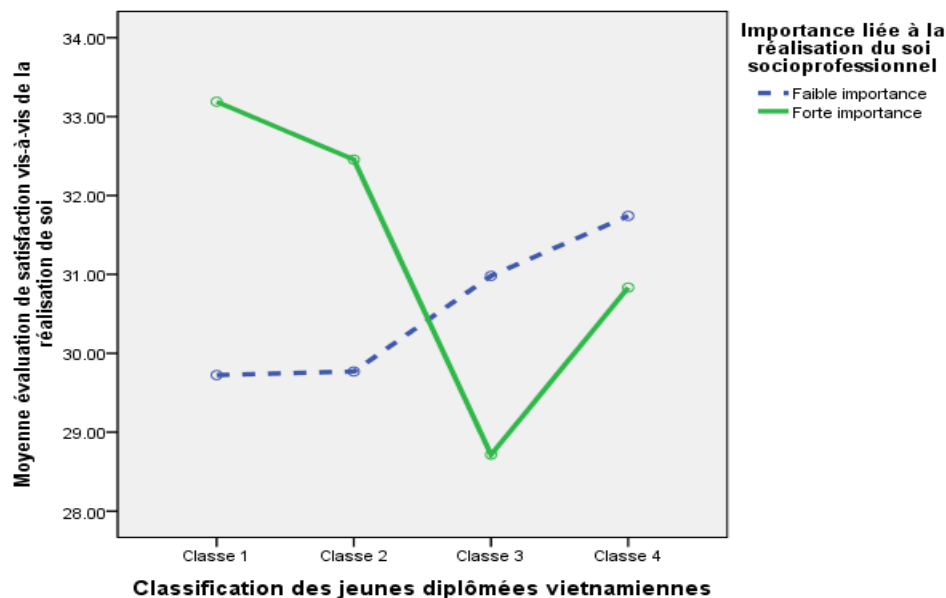
Dans le même sens mais, de manière moins différenciée que pour les sujets des classes 1 et 2, quant à l'intérêt porté au travail réel, lorsque les sujets de la classe 4 accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles manifestent plus d'intérêt personnel pour la nature du travail réel ($M = 33.3$; $\sigma = 1.5$) que lorsqu'elles y accordent une faible importance ($M = 31.4$; $\sigma = 1.2$).

A contrario, les sujets de la classe 3 présentent un profil différent de celles des autres classes. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un faible intérêt personnel pour la nature du travail réel ($M = 30.7$; $\sigma = 1.4$). Mais quand elles y accordent une faible importance, elles expriment davantage d'intérêt personnel pour la nature du travail réel ($M = 31.4$; $\sigma = 1.2$). On peut noter cependant que l'effet d'interaction est plus faible que pour les autres classes de femmes. Le niveau d'intérêt vis-à-vis du travail réel est très proche, quelle que soit l'importance accordée à la réalisation du soi professionnel.

V.2.1.1.4. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail

A ce sujet, le test ANOVA à deux facteurs montre des résultats significatifs : $F(3,426) = 2.985$, $p < 0.05$, $R^2 = .033$.

Figure 10. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail



Les sujets de la classe 1, lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, expriment un haut degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail ($M = 33.2$; $\sigma = 1$). Par contre, lorsque qu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un bas degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail ($M = 29.7$; $\sigma = 0.7$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil similaire aux sujets de la classe 1. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel du travail, elles expriment un haut degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail ($M = 32.5$; $\sigma = 1.2$). Par contre, lorsque qu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un bas degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail ($M = 29.8$; $\sigma = 0.6$).

Au contraire, les sujets de la classe 3 présentent un profil opposé de celles des classes 1 et 2. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un faible degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi dans leur travail réel ($M = 28.7$; $\sigma = 1.5$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un haut degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail ($M = 31$; $\sigma = 0.9$).

Les sujets de la classe 4 présentent un profil qui va dans le même sens que celles de la classe 3 mais avec un effet d'interaction moindre sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation de soi socioprofessionnel, leur degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail atteint un niveau médian par rapport aux autres sujets ($M = 30.8$; $\sigma = 1.7$). Quand elles y accordent une faible importance, leur niveau de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail reste comparable ($M = 31.7$; $\sigma = 1.3$).

V.2.1.1.5. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le niveau de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique

Le test ANOVA à deux facteurs montre des résultats significatifs sur ce sujet : $F(3,427) = 2.762$, $p < 0.05$, $R^2 = .039$.

Figure 11. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique



Les sujets de la classe 1, lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, expriment le plus haut degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique du travail dans toute la population d'étude ($M = 34.1$; $\sigma = 1$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible degré de satisfaction ($M = 30.9$; $\sigma = 0.7$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil similaire aux sujets de la classe 1. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment un haut degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique de leur travail réel ($M = 33.4$; $\sigma = 1.2$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible degré de satisfaction ($M = 30.4$; $\sigma = 0.6$).

A l'inverse, les sujets de la classe 3 présentent un profil opposé de celles des classes 1 et 2. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, elles expriment le plus faible degré de satisfaction de toute notre population vis-à-vis de l'environnement social et technique de travail ($M = 29.7$; $\sigma = 1.5$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un degré de satisfaction médian par rapport aux autres sujets ($M = 32$; $\sigma = 0.9$).

Les sujets de la classe 4, présentent un profil de résultat particulier. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation de soi socioprofessionnel, elles expriment un degré de satisfaction relativement faible par rapport aux autres sujets ($M = 30.3$; $\sigma = 1.6$). Lorsqu'elles accordent une faible importance, leur degré de satisfaction est quasiment le même, tout en étant plus faible ($M = 30$; $\sigma = 1.2$).

V.2.1.2. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

Plusieurs tests ANOVA à deux facteurs ont été effectués pour mesurer l'effet de l'interaction entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail, les résultats ne signalent aucun effet significatif à ce sujet.

V.2.1.3. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à l'autonomie et l'ouverture au travail et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

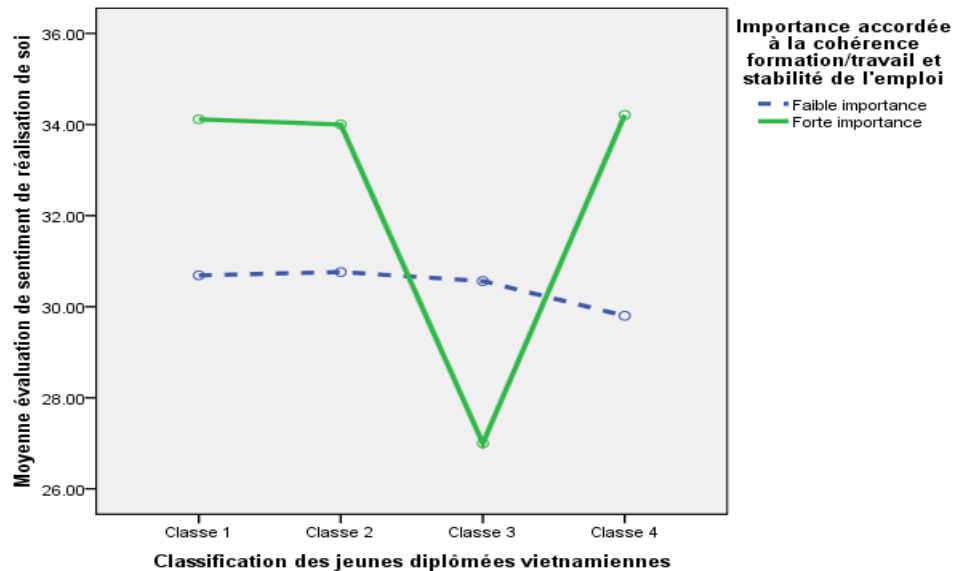
Là encore, les résultats du test ANOVA à deux facteurs ne signalent aucun effet significatif de l'interaction entre l'importance accordée à l'autonomie et l'ouverture au travail et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

V.2.1.4. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

V.2.1.4.1. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail

Le test ANOVA à deux facteurs signale les résultats significatifs suivants : $F(3,426) = 3.928$, $p < 0.01$, $R^2 = .070$.

Figure 12. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail



Les sujets de la classe 1, lorsqu'elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 34$; $\sigma = 5.9$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 30.7$; $\sigma = 6$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil similaire aux sujets de la classe 1. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, elles expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 34$; $\sigma = 9.2$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 30.8$; $\sigma = 5.7$).

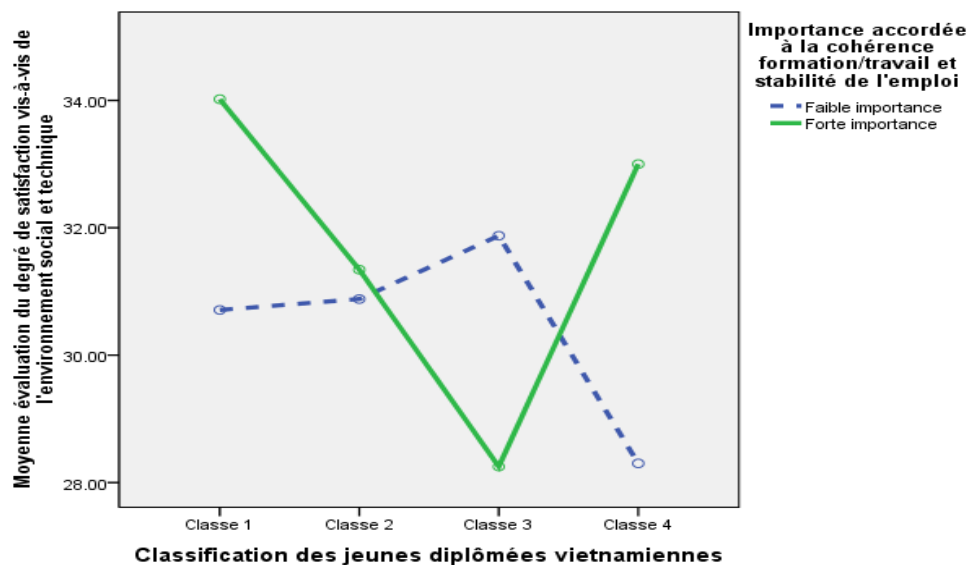
Les sujets de la classe 4 présentent, elles aussi, un profil similaire aux sujets des classes 1 et 2. Lorsqu'elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, expriment un haut degré de sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 34.2$; $\sigma = 5.3$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 29.8$; $\sigma = 5.3$).

A contrario, les sujets de la classe 3 présentent un profil opposé de celui des celles des autres classes. Quand elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 27$; $\sigma = 5.3$). Mais quand elles accordent une faible importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, elles expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 30.6$; $\sigma = 5.9$).

V.2.1.4.2. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique

Le test ANOVA à deux facteurs signale l'effet significatif de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et de la typologie des CSB sur la satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique des femmes diplômées vietnamiennes : $F(3,427) = 3.966$, $p < 0.01$, $R^2 = .046$

Figure 13. Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique



Les sujets de la classe 1, lorsqu'elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, expriment le plus haut degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique dans notre population ($M = 34$; $\sigma = 8.2$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles expriment un moindre degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique ($M = 30.7$; $\sigma = 5.7$).

Les sujets de la classe 2 présentent un profil qui va dans le même sens que celui des sujets de la classe 1 mais avec un effet de différenciation du degré de satisfaction bien moins important. Leur niveau de satisfaction moyen vis-à-vis de l'environnement social et technique ne change guère, quel que soit le degré d'importance qu'elles accordent à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi. Lorsqu'elles y accordent une forte importance, leur niveau de satisfaction est $M = 31.3$; $\sigma = 7.2$. Quand elles y accordent une faible importance, leur niveau de satisfaction est $M = 30.9$; $\sigma = 6.6$.

Les sujets de la classe 4 présentent un profil qui va dans le même sens que celui des sujets de la classe 1 et deux avec des effets d'interaction encore spécifiques. Quand elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, leur degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique est relativement élevé ($M = 33$; $\sigma = 7.4$). Quand elles y accordent une faible importance, leur degré de satisfaction est le plus bas par rapport à l'ensemble de la population ($M = 28.3$; $\sigma = 4.9$).

A l'inverse, les femmes de la classe 3 expriment un profil opposé à celui des sujets des classes 1, 2 et 4. Quand elles accordent une forte importance à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi, elles montrent un bas degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique du travail ($M = 28.3$; $\sigma = 6.2$). Au contraire, lorsqu'elles y accordent une faible importance, elles montrent un degré de satisfaction assez élevé ($M = 31.9$; $\sigma = 6.7$).

V.2.2. Effet de l'interaction entre la définition du travail et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

V.2.2.1. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela fait partie de vos tâches » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

Les résultats sortis du test ANOVA à deux facteurs ne signalent aucun effet significatif de l'influence de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela fait

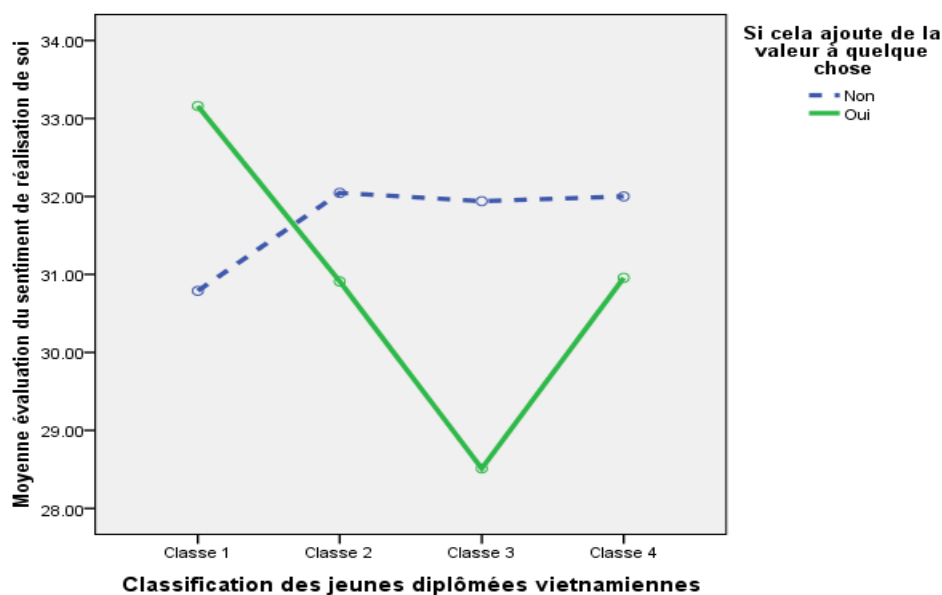
partie de vos tâches » (sentiment de congruence entre formation suivie, rôles et tâches prescrits et attentes de rôles personnelles) et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail.

V.2.2.2. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

V.2.2.2.1. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail

Le test ANOVA à deux facteurs signalent les effets significatifs suivants : $F(3,426) = 3.959, p < 0.01, R^2 = .038$.

Figure 14. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail



Les sujets de la classe 1 présentent un profil inversé par rapport à l'ensemble des femmes des autres classes. Lorsqu'elles conçoivent le travail plutôt comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), elles expriment un fort sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 33.2$; $\sigma = 5.9$). Quand elles ne se reconnaissent pas dans cette conception du travail, elles expriment un faible sentiment de réalisation de soi au travail ($M = 30.8$; $\sigma = 6.6$).

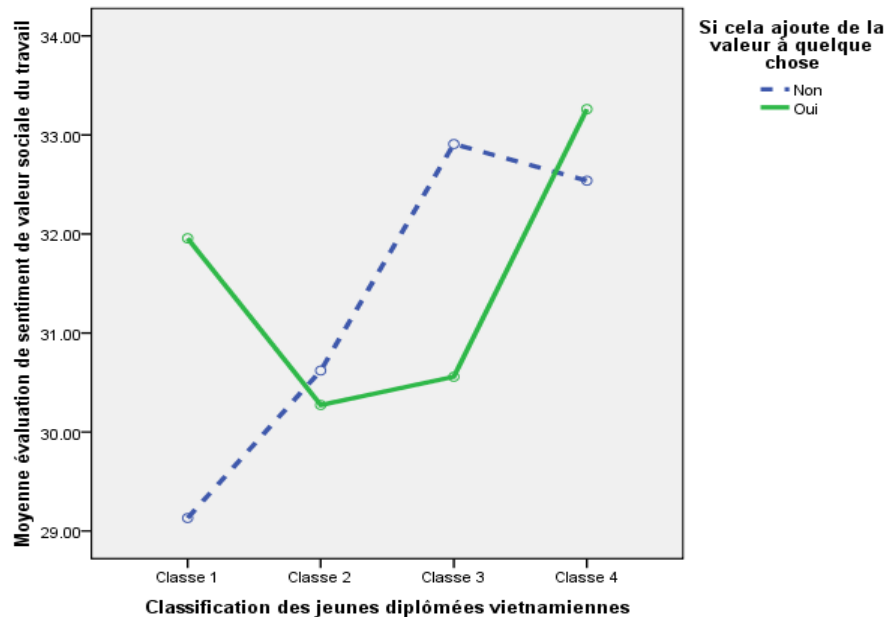
Les femmes des classes 2 et 4 présentent un propre profil similaire entre elles. Leur profil diffère de celui de la classe 3, même si l'effet d'interaction va dans le même sens. Lorsque les femmes de la classe 2 et de la classe 4 définissent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), elles expriment un sentiment de réalisation de soi moyen (respectivement : $M = 31$; $\sigma = 5.8$; $M = 31$; $\sigma = 5.6$), mais ce sentiment de réalisation de soi est plus fort (respectivement : $M = 32$; $\sigma = 5.7$; $M = 32$; $\sigma = 5.6$) quand elles n'attribuent pas au travail cette signification.

Les femmes de la classe 3 présentent le profil le plus opposé à celui de celles de la classe 1. Lorsqu'elles elles considèrent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), elles expriment le plus faible sentiment de réalisation de soi au travail de toute la population ($M = 28.5$; $\sigma = 5.8$). Au contraire, lorsqu'elles n'attribuent pas cette signification au travail, elles expriment le sentiment moyen de réalisation de soi au travail du reste de la population ($M = 32$; $\sigma = 5.7$).

V.2.2.2.2. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de valeur sociale du travail

Le test ANOVA à deux facteurs montre les résultats significatif suivants : $F(3,426) = 2.804$, $p < 0.05$, $R^2 = .035$.

Figure 15. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de valeur sociale du travail



Les femmes de la classes 1, lorsqu'elles considèrent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), expriment un fort sentiment de valeur sociale du travail ($M = 32$; $\sigma = 7$). Lorsqu'elles ne privilégient pas cette conception du travail, elles expriment le sentiment de valeur sociale de leur travail le plus bas de toute notre population ($M = 29$; $\sigma = 6.5$).

Pour les femmes de la classe 2, le fait de concevoir ou non le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), ne modifie pas beaucoup le sentiment de valeur sociale qu'elles attribuent à leur travail. Ce sentiment n'est pas très fort. Quand elles adhèrent à cette conception du travail, leur sentiment de valeur sociale du travail se traduit par un score de $M = 30.3$; $\sigma = 7.1$. Quand elles n'y adhèrent pas, le score est de $M = 30.6$; $\sigma = 6.7$.

Les femmes de la classe 3 présentent un profil opposé à celui des sujets de la classe 1. Leur profil va dans le même sens que celui de la classe 2 mais avec un effet beaucoup plus marqué dans la différenciation du sentiment de valeur sociale du travail. Quand elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si*

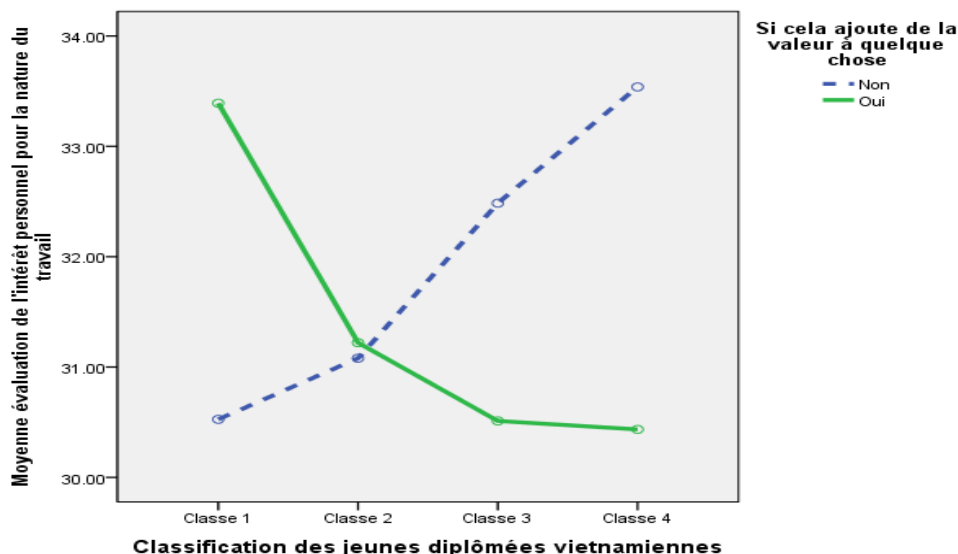
cela ajoute de la valeur à quelque chose, elles expriment un sentiment de valeur sociale du travail faible ($M = 30.6$; $\sigma = 7.3$). Quand elles n'adhèrent pas à cette conception, elles expriment un très haut sentiment de valeur sociale du travail ($M = 33$; $\sigma = 4.9$).

Les femmes de la classe 4 présentent un profil similaire à celui des femmes de la classe 1, sauf que leur sentiment de valeur sociale du travail est beaucoup plus élevé que chez ces dernières, qu'elles adhèrent ou non à la conception du travail comme processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*). Lorsqu'elles adhèrent à cette conception, leur score de sentiment de valeur sociale du travail est de $M = 33.3$; $\sigma = 4.6$. Lorsqu'elles n'y adhèrent pas, le score de sentiment de valeur sociale du travail est de $M = 32.5$; $\sigma = 7.5$.

V.2.2.2.3. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'intérêt personnel pour la nature du travail

Les résultats issus du test ANOVA à deux facteurs montrent que : $F(3,426) = 3.469$, $p < 0.05$, $R^2 = .027$

Figure 16. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'intérêt personnel pour la nature du travail



Les femmes de la classe 1, lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), montrent un très haut degré d'intérêt personnel pour la nature du travail ($M = 33.4$; $\sigma = 7$). Elles expriment un très faible degré d'intérêt personnel pour la nature du travail lorsqu'elles n'adhèrent pas à cette conception ($M = 30.5$; $\sigma = 7.2$).

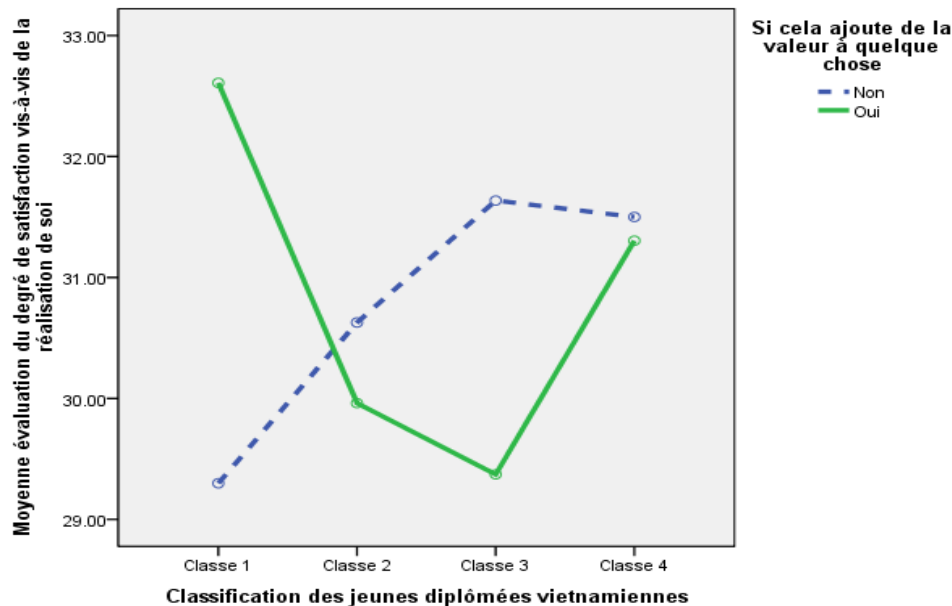
Le sens du profil des femmes de la classe 2 est le même que celui des femmes de la classe 1, mais avec une quasi absence de différenciation dans l'intérêt personnel manifesté vis-à-vis de la nature du travail. Quand elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), le score d'intérêt personnel s'établit à $M = 31.2$; $\sigma = 6.8$. Quand elles n'adhèrent pas à cette conception du travail, le score d'intérêt ne varie pas ($M = 31.1$; $\sigma = 6.8$).

A contrario, les femmes de la classe 3 et 4 présentent un profil opposé à celui de celles des classes 1 et 2, mais avec des ampleurs d'effets d'interaction, là encore, différents. Lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), elles expriment un faible degré d'intérêt personnel pour la nature du travail ($M = 30.5$; $\sigma = 6.2$ pour les femmes de la classe 3 et $M = 30.4$; $\sigma = 6.8$ pour les femmes de la classe 4). Mais lorsqu'elles ne conçoivent pas le travail de cette manière, elles expriment un haut degré d'intérêt personnel pour la nature du travail, le plus haut de toute la population pour la classe 4 ($M = 32.5$; $\sigma = 5.7$ pour les femmes de la classe 3 et $M = 33.5$; $\sigma = 7.4$ pour celles de la classe 4).

V.2.2.2.4. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail

Le test ANOVA montre les résultats significatifs suivants : $F(3,426) = 3.293$, $p < 0.05$, $R^2 = .026$

Figure 17. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail



Les femmes de la classe 1, lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), expriment le degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail le plus haut de notre population ($M = 32.6$; $\sigma = 7.3$). Lorsqu'elles n'adhèrent pas à cette conception du travail, elles expriment au contraire le sentiment de réalisation de soi au travail le plus faible de notre population ($M = 29.3$; $\sigma = 6.3$).

Les femmes des classes 2, 3 et 4 présentent des profils inversés par rapport à la classe 1, mais avec des effets d'interaction différenciés sur le sentiment de réalisation de soi au travail.

Les femmes de la classe 2 lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), expriment un degré de satisfaction vis-à-vis du sentiment de réalisation de soi au travail relativement faible ($M = 30$; $\sigma = 8$). Lorsqu'elles n'adhèrent pas à cette conception du travail, leur degré de satisfaction est légèrement supérieur ($M = 30.6$; $\sigma = 6.7$).

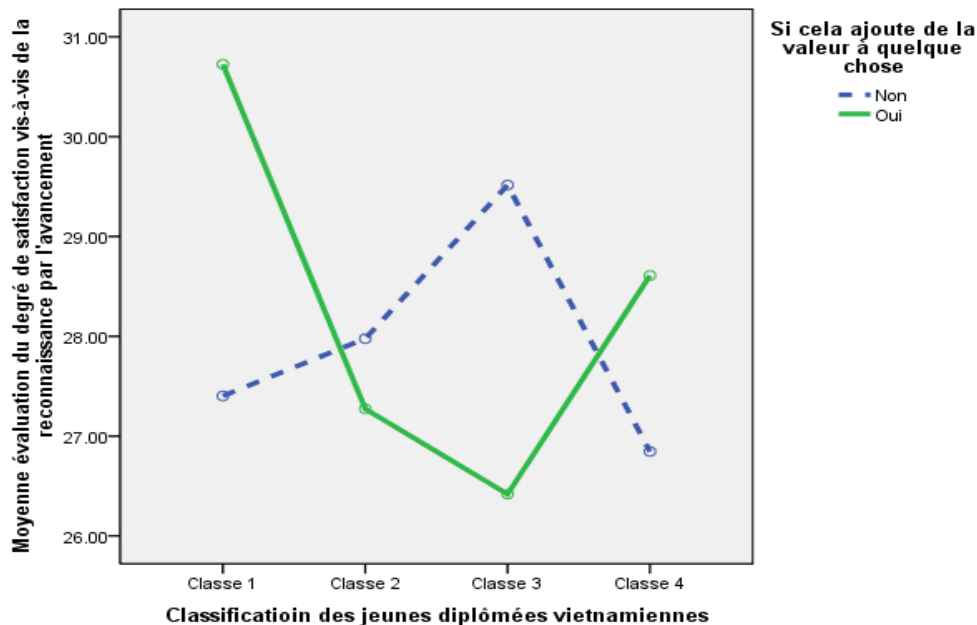
Les femmes de la classe 3 expriment des sentiments beaucoup plus contrastés en fonction de leur conception du travail. Quand elles adhèrent à la conception du travail évoquée, elles expriment un degré de satisfaction très bas vis-à-vis de la réalisation du soi au travail ($M = 29.4$; $\sigma = 7.1$). Au contraire, lorsqu'elles n'adhèrent pas à cette conception, elles éprouvent sentiment de réalisation de soi au travail relativement très fort ($M = 31.6$; $\sigma = 5.9$).

Les femmes de la classe 4, qu'elles se reconnaissent ou non dans la conception du travail évoquée, expriment un sentiment de réalisation de soi au travail très fort. Lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), elles expriment un sentiment de satisfaction élevé ($M = 31.3$; $\sigma = 8.1$). Lorsqu'elles n'adhèrent pas à cette conception du travail, elles expriment un sentiment de réalisation de soi légèrement supérieur (31.5 ; $\sigma = 5.9$).

V.2.2.2.5. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement

Le test ANOVA à deux facteurs établit les résultats suivants : $F(3,426) = 6.046$, $p < 0.001$, $R^2 = .053$.

Figure 18. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement



Les femmes de la classe 1, lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), expriment le plus haut degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail de notre population ($M = 30.7$; $\sigma = 5.2$). Alors que lorsqu'elles n'adhèrent pas à cette conception, elles expriment un degré de satisfaction relativement bas ($M = 27.4$; $\sigma = 5.2$).

Les femmes de la classe 2 expriment un degré de satisfaction moyen, très proche, quelle que soit leur conception du travail. Quand elles adhèrent à la conception du travail évoquée, elles manifestent un sentiment de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail relativement bas ($M = 27.3$; $\sigma = 6.7$). Lorsqu'elles ne se reconnaissent pas dans cette conception du travail, elles expriment un sentiment de satisfaction proche mais supérieur ($M = 28$; $\sigma = 5.9$).

Les femmes de la classe 3 présentent un profil nettement opposé à celui des femmes des classes 1 et 4. Les effets d'interaction sont très marqués. Quand elles considèrent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*), elles expriment le degré de satisfaction vis-à-vis de la

reconnaissance par l'avancement au travail le plus bas de toute notre population ($M = 26.4$; $\sigma = 6.2$). Mais quand elles n'adhèrent pas à cette conception, elles montrent un très haut degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail ($M = 29.5$; $\sigma = 5.9$).

Les femmes de la classe 4 présentent un profil similaire à celles de la classe 1 mais avec des effets moins contrastés. Quand elles se reconnaissent dans la conception du travail évoquée, elles expriment un haut degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement au travail ($M = 28.6$; $\sigma = 5.5$). Quand elles n'adhèrent pas à cette conception du travail, elles expriment degré de satisfaction très bas ($M = 26.8$; $\sigma = 5$).

V.2.2.3. Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si vous recevrez de l'argent pour le faire » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail

Les résultats issus de l'ANOVA à deux facteurs ne signalent aucun effet significatif de l'interaction entre ***la dimension de la définition du travail*** « Si vous recevrez de l'argent pour le faire » (*fonction instrumentale du travail*) et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du travail.

V.3. EFFET DE L'INTERACTION ENTRE LES CARACTERISTIQUES SOCIO-BIOGRAPHIQUES ET ORGANISATIONNELLES, ET LA VALORISATION RELATIVE DES DOMAINES DE VIE SUR LES CONDUITES DE SOCIALISATION AU TRAVAIL

Les tests ANOVA à deux facteurs ne signalent aucun effet significatif de l'interaction entre les variables indépendantes et la valorisation des domaines de vie sur les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

V.4. SYNTHÈSE DE CHAPITRE

Notre objectif à travers ce chapitre était d'examiner le rôle modulateur des processus de signification psychologique de l'activité de travail, sur les conduites de socialisation organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes. De manière générale, nos résultats montrent que la représentation de rôles et la valorisation relative des domaines de vie ne

modulent pas l'effet des caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles sur les conduites de socialisation des femmes.

Pour sa part, bien que la signification accordée au travail ne montre pas de rôle modulateur sur « les comportements manifestes » et sur « les attentes d'avenir professionnel », elle module « l'évaluation du travail » de notre population, sur les deux aspects : « évaluation du travail réel » et « évaluation du degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel ».

Nous souhaitons résumer les résultats concernant le rôle modulateur de la signification accordée du travail vis-à-vis de chacune des classes de notre population :

En ce qui concerne *l'importance accordée aux conditions de travail*, parmi les quatre indicateurs opérationnalisés dans notre étude (la réalisation du soi socioprofessionnel, la qualité des conditions organisationnelles, l'autonomie et l'ouverture au travail et la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi), c'est la réalisation du soi socioprofessionnel qui, en relation avec les caractéristiques des sujets, donne des effets significatifs sur toutes les dimensions de l'évaluation du travail.

De ce fait, pour chacune des classes, nous pouvons retenir que :

- Les femmes, des classes 1 et 2, lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, ont une évaluation plus positive de leur travail et ont un degré de satisfaction plus élevé sur les dimensions du travail réel que lorsqu'elles accordent une faible importance à la réalisation du soi socioprofessionnel.
- Au contraire, les femmes de la classe 3, si elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, expriment une évaluation plus négative et un degré de satisfaction au travail plus bas que si elles y accordent une faible importance,
- Les femmes de la classe 4, comme les femmes des classes 1 et 2, lorsqu'elles accordent une forte importance à la réalisation du soi socioprofessionnel, ont une évaluation plus positive de leur travail et ont un degré de satisfaction plus élevé sur les dimensions du travail réel que lorsqu'elles accordent une faible importance à la réalisation du soi socioprofessionnel.

En ce qui concerne **la définition du travail**, parmi les trois dimensions de définition que nous avons retenues (« Si cela fait partie de vos tâches » ; « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et « Si vous recevrez de l'argent pour le faire »), c'est la conception du travail comme processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant (*Si cela ajoute de la valeur à quelque chose*) qui joue un rôle modulateur sur l'évaluation du travail de notre population. On retiendra que :

- Les femmes de la classe 1 présentent un profil de réponse toujours différent de celui des autres classes. Lorsqu'elles considèrent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant, elles formulent une évaluation plus positive et un degré de satisfaction plus haut que quand elles n'adhèrent pas à cette conception ;
- Le type de définition du travail considéré influe très peu sur les évaluations de la classe 2. Qu'elles adhèrent ou non à cette définition, leurs estimations des différentes dimensions du travail réel ou leur degré de satisfaction restent quasiment identiques.
- Les femmes de la classe 3 se distinguent toujours nettement de la classe 1. Lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant, elles formulent une évaluation négative de leur travail réel et un faible degré de satisfaction au travail. Mais quand elles n'adhèrent pas à cette conception, elles montrent une évaluation plus positive et un degré de satisfaction plus élevé.
- Les femmes de la classe 4, présentent les évaluations les plus variables. Selon la dimension de l'activité de travail à évaluer, elles se rapprochent tantôt de la classe 1, tantôt de la classe 2, tantôt de la classe 3.

On voit ainsi qu'un registre de signification associé au travail, peut induire des évaluations de l'activité très différentes entre les classes et à l'intérieur d'une même classe. Il peut également induire des effets très différenciés selon la dimension du travail évaluée. Si l'on retient cette analyse, elle étaye l'intérêt à analyser toujours plus finement, la diversité des registres et des hiérarchies de valeurs qui contribuent à donner sens au travail.

Que signifient ces différences d'évaluation de l'activité d'une classe à l'autre ? Que manifestent les différences persistantes entre la classe 3 et les trois autres classes notamment ?

Que nous permettent-elles d'inférer en termes de logiques d'action et de dynamiques identitaires chez nos sujets ? Nous essayons de répondre dans notre chapitre de discussion.

QUATRIEME PARTIE

DISCUSSION GENERALE ET PERSPECTIVE D'APPLICATIONS

INTRODUCTION

Le débat théorique et la présentation des résultats dans les parties précédentes nous permettent de mieux comprendre les conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Nous envisageons, dans cette partie, de discuter les apports principaux de notre recherche. Elle se compose de deux chapitres.

Le premier chapitre vise à synthétiser et mettre en perspective nos acquis théoriques avec les principaux modèles que nous avons mis en débat dans notre revue de question. Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises dans le cours de notre rédaction, nous avons privilégié une approche active parce que plurielle, conflictuelle et prospective, des conduites de socialisation de nos sujets. Cette approche se fonde sur une conception systémique et constructiviste des activités des individus, co-auteurs des dynamiques de changements individuels et sociaux. Conception active du sujet parce qu'elle prend en compte la pluralité de ses ancrages, sources éventuelles de conflits de représentations et de buts, impliquant des délibérations régulières et des choix, sur les critères et la hiérarchie des valeurs et des objectifs qui orientent ses activités. Ces délibérations s'opèrent sur la base d'évaluations des activités passées et présentes et sur l'anticipation de « situations futures » individuelles et sociales, désirées comme plus ou moins différentes, mais toujours re-signifiées. Ces processus d'évaluation, de prise de distance avec le passé et le présent, d'anticipation du nouveau pour soi et pour autrui, à partir d'un travail de redéfinition du sens des activités, en confrontation et en partage avec des autrui significatifs, définit en partie le processus de personnalisation, indissociable du processus de socialisation dans la problématique de l'inter-structuration du sujet et des institutions qui a guidé notre travail.

Nous avons abordé l'étude des conduites de socialisation professionnelle des femmes diplômées au Vietnam en nous interrogeant sur les mécanismes psychosociaux par lesquels, par leurs comportements manifestes (recherche d'emploi, modes d'intégration dans les différentes organisations de travail et les différents secteurs socio-économiques, modes de relations interpersonnelles,) par l'évaluation de leurs activités manifestes de travail (appréciation de la congruence entre prescription de rôles et réalité des tâches et conditions de travail, sentiment de réalisation du soi professionnel, sentiment de cohérence vis-à-vis des engagements dans les différents domaines de vie...), par l'anticipation de leur devenir de professionnelles (acquisition

de nouvelles connaissances et savoir-faire, attentes de mobilité intra- ou inter-organisationnelle, ambition statutaire et salariale, réorientation professionnelle...), elles rendaient compte de processus de socialisation/personnalisation singuliers, moteurs d'évolution individuelles et sociales.

Dans ce premier chapitre, nous reprenons donc des résultats que nous estimons saillants dans notre recherche, pour les interpréter plus avant à la lumière de cette conception de la socialisation/personnalisation et en montrant les liens théoriques et pratiques qu'ils permettent d'établir avec d'autres modèles d'analyse de la psychologie sociale du travail et des organisations.

Nous mettons d'abord l'accent sur les rapports entre l'environnement culturel et socioéconomique du Vietnam et l'émergence de nouveaux « sujets au travail », caractérisés par les profils différenciés des nouvelles travailleuses vietnamiennes diplômées.

Nous montrons comment certains de nos résultats confirment l'intérêt d'analyser les conduites des individus dans leurs perspectives temporelles dynamiques. La socialisation au travail des diplômées vietnamiennes qui a fait l'objet de nos questions, recouvre en effet des moments plus ou moins durables de transitions psychosociales. Passage de l'adolescence scolaire à l'âge adulte universitaire et professionnel ; passage de l'école/université au monde du travail ; expérience de multiples emplois, de perte d'emploi ou de réinsertion professionnelle ; situations de mobilité professionnelle vers d'éventuelles responsabilités supérieures ou vers des organisations de travail ou des régions du monde nouvelles. Autant de phases de transitions qui mobilisent et mettent à l'épreuve nombre de processus constitutifs des sujets au travail.

Nous insistons sur l'un des processus clefs des dynamiques de socialisation /personnalisation, à savoir le travail d'évaluation et ses effets dans l'orientation des conduites des sujets et l'évolution des cadres d'action. Ce travail d'évaluation met en perspective passé, présent et futur désiré. Dans le champ du travail, comme dans d'autres registres d'activités, il s'opère par la comparaison entre situations sociales expérimentées par d'autres et situations personnelles, entre attentes de rôles des employeurs et attentes personnelles de développement professionnel, entre prescriptions sociotechniques et conditions manifestes d'exercice des activités... Ces évaluations sont sources de satisfactions ou d'insatisfactions, de sentiment de congruence ou de conflit avec l'environnement organisationnel et social, de désirs de stabilité et d'engagement accru ou au contraire de désengagement voire de ruptures.

Nous poursuivons enfin le débat ouvert dans plusieurs contextes internationaux sur les processus de socialisation/personnalisation des femmes au travail. Nos résultats nous conduisent en effet à nous interroger sur l'éventuelle spécificité des mécanismes de socialisation professionnelle des femmes vietnamiennes, sur les mécanismes originaux de construction des identités professionnelles qu'elles sont amenées à créer, dans un contexte socioéconomique et culturel singulier. Dans le travail et par le travail, les questions du maintien et/ou de l'évolution de l'identité de genre féminine et de l'identité professionnelle, sont renouvelées par notre recherche.

La recherche que nous avons menée, avait aussi pour ambition de prolonger la réflexion de recherches antérieures au Vietnam, sur les tenants et les aboutissants des conduites de formation professionnelle des jeunes, sur les dispositifs et réalités d'intégration dans les différents domaines de travail. Formation professionnelle, orientation professionnelle, suivi de l'évolution des ressources et des besoins en matière d'emploi, bilan et suivi individuel et collectif des qualifications des travailleurs, autant de questions d'actualité urgentes au Vietnam comme partout dans le monde.

Dans le deuxième chapitre de cette partie, en nous fondant sur les résultats analysés dans le premier chapitre, nous souhaitons contribuer à cette réflexion pratique, en formulant des pistes d'études complémentaires, qui nous paraissent nécessaires pour instruire la réflexion des décideurs de tous les secteurs politiques, économiques, académiques, concernés. Nous mentionnerons également des pistes d'action qui nous paraissent d'ores et déjà, réalisables, concernant plus particulièrement les parcours de formation scolaires, universitaire et professionnels des femmes vietnamiennes.

CHAPITRE I : APPROCHE ACTIVE DES CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE DES JEUNES DIPLOMEES VIETNAMIENNES

I.1. JEUNES FEMMES DIPLOMEES VIETNAMIENNES - EMERGENCE DE NOUVEAUX « SUJETS AU TRAVAIL »

Nos résultats permettent tout d'abord d'établir une correspondance entre la spécialité que les femmes diplômées ont suivie en formation initiale et professionnelle et leur domaine effectif de travail. Ceci apporte une connaissance renouvelée et distincte sur notre population. Nos résultats contredisent ceux d'études antérieures (Truong An Quoc, 2007 ; Tran Anh Tai, 2009 ; Linh Phuong, 2011) qui établissaient la non-correspondance entre la formation et le travail chez les jeunes diplômés⁸², en général. Ce n'est pas le cas pour les femmes diplômées. Dans le nouveau contexte socio-économique, où l'Etat ne répartit plus le travail et où les jeunes, garçons et filles, ont à se débrouiller pour en trouver un (surtout pour ceux qui n'ont pas de ressources familiales ou relationnelles dans leur recherche d'emploi), la formation supérieure qualifiante dans une spécialité peut être considérée pour eux comme un atout majeur dans la recherche d'emploi : *« C'est une entreprise technique et moi, je suis diplômée en spécialité de technique... Il me fallait une correspondance entre la formation et le travail [dans la recherche d'emploi] parce que je n'avais rien sauf ma spécialité. Sans l'aide des proches pour avoir un emploi, je pensais que ce que j'avais appris à l'université était mon seul avantage pour bien travailler »* (entretien 1).

Rappelons que nous avons choisi comme sujets de recherche des femmes, de moins de 36 ans, à un niveau d'instruction supérieur (toutes diplômées au moins de Maîtrise), et qui étaient en activité professionnelle au moment de nos enquêtes. Le premier constat est celui d'une certaine homogénéité de notre population. La typologie des jeunes diplômées vietnamiennes nous a cependant permis de distinguer quatre classes en fonction de leurs caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles. Ce résultat confirme d'une part, une

⁸² Selon lesquelles, plus de 50%, voire 85% des jeunes diplômés exercent un travail qui ne correspond pas à leur spécialité de formation.

caractéristique socioculturelle de la formation scolaire et universitaire des filles au Vietnam, selon laquelle, ce sont les filles des familles « intellectuelles » (dans lesquelles au moins un des parents est lui-même diplômé) qui ont le plus de chances de suivre des études supérieures (Tran Thi Minh Duc, 2006 ; 2010). Sur nos 435 sujets, seules 46 (un peu plus de 10%) ont les deux parents non diplômés. Toutes les autres ont au moins un parent diplômé. D'autre part, ce résultat renforce les arguments selon lesquels, les conduites d'affiliation ou de différenciation que le sujet met en œuvre lors de son insertion, peuvent notamment être appréhendées dans les rapports du sujet avec son histoire familiale (Almudever, 1998 ; Dubar, 2000). Nous constatons donc ici des effets de reproduction sociale (Bourdieu & Passeron, 1970). L'accès à l'emploi de nos sujets contribue effectivement, au moins en partie, au maintien ou à l'amélioration de leur statut social d'origine. Dans le contexte culturel du Vietnam, cette notion de reproduction se traduit par la quasi-obligation de suivre des études supérieures. La poursuite d'études supérieures par les enfants est très valorisée et considérée implicitement comme un des critères d'évaluation d'une famille heureuse, puisqu'elle est une des conditions importantes pour leur assurer un emploi dit intellectuel (qui renvoie au caractère de l'emploi des parents) : « *Je suis née dans une famille de fonctionnaires, donc, étudier [au moins jusqu'au niveau de la maîtrise] est obligatoire pour moi* » (entretien 6). Après les études, il reste donc évident qu'il leur faut chercher un emploi intellectuel parce que : « *J'ai travaillé pour une grande agence d'assurance en tant que vendeuse d'assurances. Comme vous le savez, on pense toujours que c'est un métier pour des gens non diplômés, on ne le respecte pas. Pourtant, ce n'était pas un problème pour moi. Mais, ma famille s'est opposé vivement à mon choix, surtout ma mère. Elle m'a téléphoné et elle a beaucoup pleuré. Elle m'a dit que mes proches s'opposaient aussi à ce métier. Finalement, j'ai dû le quitter et chercher un [autre] emploi* » (entretien 3).

Comme nous l'avons évoqué dans le premier chapitre de résultats de notre recherche, ce travail de catégorisation des jeunes diplômées vietnamiennes fournit, pour la première fois, une typologie de cette population à la recherche en Sciences Sociales et Humaines au Vietnam. Bien que ce ne soit pas notre objectif principal dans cette recherche, cette typologie permet, au-delà d'une connaissance sur les caractéristiques socio-biographiques et situationnelles de cette population, de saisir les stratégies concrètes d'insertion professionnelle des femmes diplômées, qui traduisent leurs différents modes d'appropriation du contexte de travail et de l'emploi au Vietnam après le Renouveau (1986). Nous voyons nettement dans notre population, un groupe

qui se compose de femmes travaillant pour l'Etat, un groupe constitué de femmes travaillant pour le secteur privé, notamment dans des organisations étrangères, et deux groupes qui réunissent des femmes aux motifs et aux modes d'insertion plus diversifiés et plus originaux.

De ce fait, nous constatons l'influence de facteurs objectifs sur les conduites de socialisation organisationnelle des femmes vietnamiennes, ce qui va dans le sens de notre hypothèse. Rappelons que le contexte du Vietnam, dans lequel s'est déroulée notre étude, est celui d'une société en transition. Les différents types de « sujets au travail » que met à jour notre typologie est à notre sens une conséquence de cette transition socio-historique. A la lumière de nos résultats, nous apprenons qu'il existe un type de travailleuses qui renvoie à l'image des travailleurs de l'« ancien régime social » (qui sont entrées au travail sous influence des relations familiales, qui ont une perspective de l'avenir professionnel stable au sens qu'elles n'envisagent pas un changement de travail mais ont pourtant des expériences simultanées de multiples emplois). Nous considérons qu'elles représentent en grande partie les fonctionnaires vietnamiens et vietnamiennes. Nous repérons également un groupe de femmes qui, dans cette transition, essaient de montrer leur capacité à s'adapter au changement social. Ce sont les femmes qui ont pris conscience de l'importance du travail depuis qu'elles étaient à l'Université, qui sont entrées au travail grâce aux démarches personnelles, qui attendent un haut niveau de salaire et sont prêtes à changer de travail quand celui-ci ne leur convient plus.

En même temps, nos sujets sont dans d'autres transitions de vie que Dupuy (1998) décrit comme « des périodes de passage fondamentales et normales dans l'empan de vie de tout individu ». En tant que jeunes salariées entrées au travail depuis 1 à 5 ans, elles se confrontent notamment à l'étape de passage du statut d'« étudiante » à l'Université à celui de « travailleuse », de la liberté individuelle à des prises de responsabilités obligatoires, impliquant d'autres personnes et ayant des conséquences multiples, dans le monde de travail. Cette double transition entraîne des transformations des systèmes de valeurs personnelles, culturelles. Comme le remarquent Baubion-Broye et Le Blanc (2001) : « Les situations de passage, entraînent une réorganisation des rapports que les sujets entretiennent avec eux-mêmes, avec autrui, avec leurs milieux de socialisation ».

Dans cette optique, la typologie des femmes que nous avons construite, nous permet de comprendre la « réorganisation des rapports avec autrui et avec l'environnement » de nos sujets. Nos résultats démontrent que les femmes de la classe 1 sont celles qui sont le plus explicitement

porteuses des normes, des valeurs traditionnelles (qui insistent sur le rôle familial des femmes et minimisent leur rôle professionnel). Parallèlement, nous constatons un changement de valeurs personnelles, culturelles, chez les femmes des classes 2 et 3, qui privilégient leur vie professionnelle et privée. Pour leur part, les femmes de la classe 4 mettent l'accent sur l'importance de tous les domaines de vie. « *Je prends du temps pour mon travail. Je profite au maximum de mon temps libre pour voyager, parce que cela m'aide à garder mon équilibre. Je dîne en dehors par exemple, ou je vais au cinéma, je participe au club francophone* » (entretien 6). Dès lors, on peut s'interroger sur l'importance des changements de représentations en cours, relatifs au fait d'être une femme et d'être travailleuse, dans une société qui insiste sur le rôle traditionnel des femmes. C'est ici que la conception d'un sujet pluriel dans ses espaces/temps de socialisation (Baubion-Broye et Hajjar, 1998) est, à notre avis, d'une importance majeure dans la compréhension des conduites des sujets au travail.

En référence à notre modèle d'analyse, nous pouvons constater que l'influence des cadres de référence socioculturels au Vietnam, dont nous avons évoqué une part des origines dans notre première partie de thèse (cf. ch. I, p.37.), reste très prégnante. Ce qui nous importe, en tant que psychologue sociale centrée sur l'analyse des conduites de travail, c'est de constater, qu'au-delà de cette influence indéniable, une différenciation s'opère cependant entre les trajectoires scolaires, universitaires et professionnelles des femmes. Malgré le poids des traditions qui se manifeste par une forte homogénéité dans certains registres de représentations des femmes (autoreprésentation de rôles sociaux...), nos résultats montrent bien que des comportements manifestes de socialisation au travail, distinguent ces mêmes femmes, fondés sur des processus subjectifs de signification des activités. Ces différences de socialisation au travail commencent à trouver des explications dans notre recherche, à travers l'influence des différents modèles de vie et des différents modèles d'action qui orientent les conduites des femmes au travail. Cette différenciation subjective progressive dans les stratégies de socialisation professionnelle, marque, à notre sens, une nouvelle évolution sociale et culturelle dans l'histoire des femmes vietnamiennes. Les résultats que nous analysons dans les prochains paragraphes confortent cette première analyse.

Au plan des pratiques de formation et d'orientation professionnelle, cette différenciation psychosociale des groupes de femmes diplômées, nous paraît être une base scientifique importante pour contribuer à interroger le bienfondé de certains stéréotypes de genre dans le

monde du travail. Dans ce sens, notre typologie oblige déjà à considérer que toutes les femmes diplômées ne constituent pas une seule et même catégorie de travailleuses. De ce point de vue, nous pensons que si l'on doit conserver les mêmes principes équitables d'instruction, de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle, pour tous les jeunes vietnamiens, femmes ou hommes, on doit aussi envisager des dispositifs de soutien et de conseil adaptés, tenant compte de la variabilité des trajectoires individuelles et collectives, pour accompagner le développement des futures diplômées et des futures professionnelles.

I.2. CONDUITES DE SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE ET TRAVAIL D'EVALUATION DES ACTIVITES

Les chapitres IV et V de notre thèse présentent plus particulièrement les résultats relatifs au rôle des systèmes de valeurs de nos sujets sur leurs conduites de socialisation professionnelle.

Bien que nos résultats, notamment pour le chapitre IV, soient fondés sur des traitements encore relativement descriptifs, qui restent à affiner au plan statistique, ils montrent que « les comportements organisationnels » ne sont pas « influencés » simplement par les facteurs objectifs (les contextes organisationnels, les caractéristiques socio-biographiques), mais aussi par les valeurs (dans ce cas, c'est la valorisation relative de la vie familiale) en fonction desquelles, les sujets fondent leurs choix d'actions.

Dans notre schéma d'hypothèse, nous avons supposé que les processus psychologiques (représentations de rôles, signification accordée au travail) vont moduler les conduites de socialisation organisationnelle de notre population. Les premiers résultats concernant les relations entre ces processus psychologiques et les conduites de socialisation des jeunes vietnamiennes montrent que la valorisation relative de la vie familiale est la seule dimension qui a des relations directes avec « les comportements organisationnels » de nos sujets. On retrouve ici, à notre avis, le poids des facteurs culturels au Vietnam, que nous avons évoqué à plusieurs reprises dans cette recherche. L'importance accordée à la vie familiale, distingue les femmes dans leurs comportements au travail. En ce sens, nos résultats renforcent ceux des études antérieures (Tran Thi Minh Duc, 2006 ; Tran Thi Van Anh, 2010; Le Thi Quy, 2010).

Parmi les processus de signification de l'activité, nous notons également que ce sont l'autoreprésentation de rôle professionnel et la valorisation relative de la vie professionnelle qui influencent le projet d'avenir professionnel de nos sujets. C'est ici que les perspectives

temporelles associées à notre modèle nous aident à comprendre nos résultats. Au plan diachronique, l'effort intra-personnel de coordination des valeurs entre modèle de vie et modèle d'action, oriente les activités professionnelles des sujets. Comme le remarque Bagozzi (1992), les émotions, intermédiaires entre l'évaluation et l'action, proviennent de la coordination des attentes et des actions d'une personne avec celles d'une autre et agissent dans le sens du renforcement ou du retard de l'activation de l'intention (cité par Ménacq, 2012). Ce qui nous semble important à tirer de ces résultats, c'est que pour nos sujets, ce qui oriente leurs actes, leurs attentes, c'est surtout le degré de cohérence entre leurs propres critères de valeurs et moins, dans cette phase de transition sociale et économique, les attentes de rôles encore imprécises des milieux du travail.

Mais tous les résultats concernant le rôle des processus psychologiques d'attribution de sens au travail, nous permettent d'affirmer que ces processus influencent surtout les modes et niveaux d'évaluation de l'activité effective de notre population. Autrement dit, nous notons des relations fortes entre nos variables indépendantes et nos variables intermédiaires avec la dimension axiologique de l'activité. Tous ces résultats nous permettent de reconnaître l'effet d'un modèle de vie sur le modèle d'action de nos sujets. Nous vérifions ici l'articulation entre la hiérarchie personnelle des valeurs relative à un projet de vie global (modèle de vie) et les critères d'évaluation (modèle d'action) des effets du travail (réalisation de soi, sentiment de satisfaction,...). On voit que le système de travail est toujours évalué à partir de multiples cadres de références et registres de valeurs (la représentation des attentes sociales de rôle professionnel, l'autoreprésentation de rôle professionnel, l'importance accordée aux conditions de travail et la valorisation relative de la vie sociale et privée). C'est dire qu'au niveau intra-personnel, les sentiments positifs ou négatifs liés à l'activité de travail dépendent de ces processus axiologiques. Les entretiens avec nos sujets montrent par exemple pour certaines que, lorsqu'elles essayent de bien effectuer leurs tâches, de toute manière, à l'intérieur, elles subissent une « douleur » si leurs valeurs personnelles ne sont pas réalisées au travail : *« Elle [notre mauvaise relation au travail] est nuisible pour le moral et pour la santé... D'autre part, cette relation difficile ne doit pas influencer les tâches communes de travail. Nous devons nous maîtriser pour travailler... Mais parfois, je me sens triste. Parce que chaque jour, je travaille 10 heures au bureau, et un tel environnement me rend triste, je n'y ai pas d'amis, je ne partage rien avec personne, donc, je n'ai pas d'attachement au travail »* (entretien 8).

Nous notons à travers tous ces résultats que ces processus subjectifs jouent des rôles différents en fonction des objets et des niveaux d'évaluation de l'activité...

Si nos résultats, dans une certaine mesure, révèlent une certaine homogénéité dans les comportements de socialisation organisationnelle de nos sujets, ils démontrent cependant dans le chapitre V, l'influence modulatrice de certains processus subjectifs de signification des activités, sur les relations entre caractéristiques socio-biographiques et évaluation personnelle des effets de l'activité de travail.

Le rôle des représentations et des attentes de rôles :

Concernant la représentation de rôles professionnels, nous avons déjà émis l'hypothèse, dans les chapitres précédents, selon laquelle, le manque d'informations émanant des organisations des différents domaines et secteurs du travail, à l'adresse des futurs salariés, pouvait expliquer l'inconsistance des représentations de ces derniers en matière d'attentes précises de rôles professionnels et, partant, l'existence de représentations relativement homogènes de sens commun traditionnel. Cette hypothèse méritera bien sûr d'être mise à l'épreuve de futures recherches approfondies, mais la récurrence des résultats allant dans le même sens dans notre étude nous conduisent à la réitérer. Si l'on admet cette hypothèse, elle conduit à envisager des pistes d'actions publiques plus systématiques, en matière d'information sur la réalité des logiques et des modalités de fonctionnement des organisations de travail dans les différents, domaines et secteurs socioéconomiques, nationaux et internationaux.

Le rôle du sens du travail :

Concernant le sens du travail, les résultats rassemblés dans notre chapitre 4, montrent bien le rôle discriminant des valorisations relatives des domaines de vie, par rapport aux conduites de socialisation de nos sujets. L'absence d'effets modulateurs des valorisations relatives des domaines de vie, dont nous rendons compte dans notre chapitre cinq, nuance ces constats et nous pose la question à la fois au plan théorique et au plan méthodologique, de l'adaptation, encore à renforcer, de l'Inventaire du Système des Activités (ISA) dans le contexte

culturel vietnamien, pour mieux saisir la réalité et le degré de différenciation des domaines d'activités des sujets et mieux en mesurer la dynamique subjective.

Nous constatons l'influence de l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel (critère de valeur dans un modèle et un projet de vie), dans l'évaluation du que nos sujets font de leur activité de travail : *« En fait, elle est moins capable que moi dans le travail mais elle a des relations personnelles qui l'aident à avoir le poste de chef du bureau. Pour cette raison, malgré mes grands efforts, je suis toujours au dessous d'elle. Voilà, pour être promue, cela dépend de différents facteurs. Dans mon entreprise, le fait d'être promue ou rétrogradée n'est pas normal. Personnellement, je sais que je dois faire des efforts mais elle sera toujours au poste supérieur au mien parce qu'elle a plus de relations sociales que moi, elle est plus âgée que moi, elle est plus riche que moi. Elle a de bonnes relations avec la direction. Pour cette raison, elle ne perdra pas son poste. Et puis, la condition économique influence aussi le poste de quelqu'un. Qui est plus riche a de meilleures relations »* (entretien 2). A noter que l'importance accordée à la réalisation professionnelle de soi, constitue aussi un indicateur fort du sentiment de justice organisationnelle dans d'autres modèles d'analyse des conduites d'engagement au travail (Greenberg & Lind, 2000 ; Colquitt, 2001). Notre interlocutrice, dans la comparaison sociale qu'elle opère, se considère « injustement » traitée. Nos résultats de recherche viennent ainsi étayer d'autres modèles d'analyse, y compris dans le champ applicatif de la Gestion des Ressources Humaines (Folger & Cropanzano, 1998), pour instruire une réflexion sur la mise en œuvre de conditions organisationnelles de travail, qui permettent de prévenir les facteurs courants de dévalorisation de soi et de désengagement au travail.

Plus précisément, plusieurs résultats montrent que la signification subjective donnée à la réalisation de soi professionnelle, distingue les sujets à l'intérieur d'une même classe et entre les classes, quant à l'évaluation de leur activité de travail. Si l'on s'attarde simplement sur les classes 2 et 3, on note que ce sont leurs types d'évaluations qui s'opposent le plus parmi les quatre classes.

Pour les sujets de la classe 2 (les plus nombreuses dans notre population), caractérisées par un mode de vie sociale et un mode d'intégration professionnelle diversifiés, les différents degrés d'importance qu'elles accordent à leur propre développement professionnel, entraînent des évaluations très contrastées de leur sentiment de réalisation de soi au travail. Dans les secteurs à la fois publics et privés dans lesquels elles exercent, les mêmes environnements

professionnels peuvent induire des sentiments très contrastés en fonction de la valeur attachée à cette dimension du travail. Elles estiment se réaliser au travail, uniquement lorsque, dans leur propre modèle de vie, elles accordent beaucoup d'importance à leur développement professionnel. Il semble donc, lorsqu'il existe, que le fort sentiment de réalisation de soi au travail qu'elles manifestent (le plus haut de toutes les femmes), corresponde à un sentiment de congruence entre leurs aspirations personnelles, d'une part, et, d'autre part, les principes, les objectifs et les conditions objectives de travail et de reconnaissance qu'elles trouvent dans leurs milieux professionnels. C'est l'inverse pour celles qui n'estiment pas vraiment se réaliser au travail.

Pour les sujets de la classe 3, caractérisées par une plus grande disponibilité sociale, insérées dans des domaines d'activités plus liés aux logiques de développement financier, dans des organisations publiques et privées, nationales et internationales, les évaluations du travail sont inversées. Pour les femmes de cette classe, dans ces contextes organisationnels, le sentiment de réalisation de soi professionnelle est le plus faible de toute la population. Ce sentiment de réalisation de soi au travail est d'autant plus faible que les femmes accordent beaucoup d'importance à la réalisation de soi professionnelle dans leur modèle de vie. Il semble ici que le sentiment de congruence entre attentes de développement personnel et feed-back organisationnel soit peu satisfaisant au regard de l'importance accordée à cette dimension expressive de l'évaluation du travail.

On voit ici que l'importance accordée à la réalisation de soi professionnelle peut se fonder sur des critères très différents pour chaque travailleuse. Nombre d'analyses des processus de socialisation organisationnelle, ont décrit ces effets de dissonance possible, notamment dans la phase de surprise et de confrontation au nouveau milieu réel de travail (Feldman, 1976, 1981 ; Louis, 1980),

I.3. SOCIALISATION PROFESSIONNELLE ET PERSONNALISATION

I.3.1. Apports de notre modèle théorique à l'analyse des conduites de socialisation au travail des diplômées vietnamiennes

Jusqu'ici, les résultats nous permettent de montrer que le fruit de notre travail de classification des jeunes diplômées vietnamiennes n'est pas une simple typologie qui fournit des

connaissances globales de cette population en fonction de leur caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles. Cette typologie, dans la mise en relation avec tous les résultats de recherche, nous aide à inférer des « types de conduites de socialisation » chez les jeunes femmes diplômées vietnamiennes à l'heure actuelle, qui prennent sens à travers des processus de signification du travail et des stratégies identitaires singulières :

La classe 1, se compose essentiellement de femmes caractérisées par un mode de vie et d'insertion professionnelle traditionnels. On peut constater dans toute notre population, que les femmes de cette classe sont les « porteuses » de la valeur « tradition ». Elles expriment la plus forte valorisation de la vie familiale. En première analyse, on pourrait considérer qu'elles sont moins « libérées » que les femmes des autres classes. Mais cela ne nous empêche pas d'observer chez elles un effet des transformations de l'activité de travail. Elles exercent plusieurs emplois simultanément. Même si c'était le cas auparavant pour plusieurs d'entre elles (en tant que fonctionnaires...), dans le nouveau contexte d'attentes et d'exigences du travail, on peut penser que cette diversité d'engagements professionnels prend un nouveau sens. Auparavant, notamment dans le secteur public où elles exercent majoritairement, l'exercice de plusieurs emplois était surtout rendu possible par la « souplesse » des conditions de travail. Dans le contexte actuel, la généralisation des critères d'efficience très élevés dans tous les secteurs d'activités, le renchérissement du coût de la vie, la comparaison sociale avec les autres catégories de salariés, donnent probablement un sens nouveau à l'exercice de plusieurs emplois. Dans les nouvelles conditions socioéconomiques déjà évoquées, on peut considérer qu'elles trouvent là l'opportunité de s'adapter à des exigences nouvelles, tout en opérant un transfert d'acquis d'expériences antérieures en matière d'emplois multiples. Nous considérons qu'il y a là un processus de socialisation/personnalisation qui permet d'évoluer vers de nouvelles représentations de rôles et significations du travail, autres que traditionnelles, pour affirmer des compétences nouvelles : « *Lorsque je travaille, je veux réaliser mes tâches le mieux possible. Je ne laisse jamais mes collègues et mes partenaires déçus de moi. Je fais toujours très bien mes tâches. Pour cette raison, je suis promue naturellement. Je veux que les autres m'apprécient à travers ma capacité et pas à travers mes relations personnelles* » (entretien 1).

Rappelons par ailleurs, que ces femmes ont toujours présenté un profil de réponses relativement stable et cohérent dans leur évaluation du travail en fonction de la hiérarchie des valeurs de leur modèle de vie, et notamment des valeurs associées au travail. Plus elles mettent

l'accent sur l'importance de la réalisation de soi au travail et considèrent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant, plus elles sont satisfaites de leur travail et inversement. Nous supposons que cette cohérence axiologique participe aussi à conduire leur perspective d'avenir professionnel : « ... *Mais pour un changement, je pense à différents facteurs. L'environnement de travail, par exemple, est très important pour moi. J'ai besoin d'un travail où j'ai une bonne relation avec mes collègues. Si on est trop en concurrence, cela ne me convient pas du tout. Ici, j'ai une bonne relation avec mes collègues, mes chefs. Pour cette raison, je ne quitte pas cette société malgré ses moments difficiles où pas mal de salariés sont partis* » (entretien 1).

Les femmes de **la classe 2** caractérisées par un mode de vie et un mode d'insertion professionnelle diversifiés, témoignent de conduites de socialisation professionnelle orientées par des dynamiques subjectives différenciées. Etant moins « porteuses » des valeurs traditionnelles, nombre des femmes de cette classe valorisent énormément la vie professionnelle et la vie sociale - privée. Leurs attentes d'avenir professionnel sont très positives : atteindre un statut hiérarchique supérieur, avoir un niveau de salaire plus haut que les autres. Comme les femmes de la classe 1, plus elles accordent de l'importance à la réalisation de soi au travail, plus elles sont satisfaites de leur travail et inversement. Pourtant, leurs estimations des différentes dimensions du travail réel ou leur degré de satisfaction restent quasiment identiques, qu'elles conçoivent ou non le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant. Au sein du même groupe, ces différences d'évaluation de l'activité réelle de travail, révèlent des processus de personnalisation différenciés.

Les femmes appartenant à **la classe 3** exercent dans l'environnement de travail le plus nouveau et considéré comme le plus dynamique dans toute notre population. Elles travaillent dans les domaines des nouvelles technologies, de la communication, dans le secteur bancaire, l'industrie, le commerce, l'import-export, dans un secteur émergent très productif. Comme celles de la classe 2, elles se présentent comme « sujet pluriel » par la forte valorisation de la vie professionnelle, de la vie sociale et privée. Représentantes des femmes très ambitieuses dans la vie professionnelle, elles sont prêtes à changer de travail pour un avenir professionnel, à leur sens plus positif : haut niveau de salaire (au moment de l'enquête, elles étaient celles qui avaient

les salaires les plus élevés dans notre population), statut hiérarchique élevé, changement de conditions organisationnelles. Un point important dans cette classe, c'est que leur système de valeurs, les priorités de leur modèle de vie, les oppose aux femmes des classes 1 et 2 notamment. Plus elles mettent l'accent sur la réalisation du travail et considèrent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant, moins elles sont satisfaites de leur travail et inversement. Au regard de nos résultats, leurs profils de réponse vont régulièrement dans le même sens, démontrant un clivage effectif avec les conceptions du travail des autres classes. Si on constate que ces femmes ont des conditions de travail plus favorables que les autres au niveau des équipements techniques, des bases matérielles et qu'elles gagnent le plus dans notre population, on peut poser ici la question du « prix » psychologique d'un tel environnement de travail. Dans ce groupe, on constate que celles qui sont satisfaites de leur milieu de travail, sont aussi celles qui n'accordent pas d'importance première à la réalisation de soi personnelle au travail. Pour « réussir » il semble qu'il faille s'oublier soi-même. Parmi les femmes de ce groupe, certaines, bien qu'elles travaillent dans un environnement économiquement dynamique, sont déçues de leurs conditions de travail. Nous pouvons relever ici un conflit de représentations du travail chez ces femmes, entre ce qu'elles voudraient et ce qu'elles peuvent : *« Je dois partir parce que je ne suis pas en harmonie avec mon chef. Et puis, je n'apprends rien ici, il vaut mieux la quitter. Mais, je n'aime pas changer. Je veux juste un travail qui me donne un bon salaire et m'aide à avancer dans ma spécialité »* (entretien 7).

Face à leurs ambitions professionnelles, face aux « sacrifices » personnels et sociaux qu'elles consentent, face à leurs attentes parfois contradictoires de femmes et de travailleuses, elles peuvent exprimer une insatisfaction vraiment profonde vis-à-vis de leur environnement de travail : *« L'environnement de travail dans ma compagnie est difficile, voire sévère. J'ai des collègues qui ont quitté la compagnie pour travailler dans une autre et disent que tous ceux qui ont travaillé dans cette compagnie peuvent bien s'adapter aux autres. Ici, la concurrence est très importante portée par la jalousie. Même quand je ne fais rien de mal par rapport à mes collègues, ils s'opposent à moi parce qu'ils sont jaloux... De plus, le lieu où je travaille maintenant ne me donne pas l'opportunité de promotion, car il n'y a plus de poste. Tous les postes sont réservés aux relations intimes du directeur général »* (entretien 8).

Là encore on voit que ce n'est pas seulement le contexte professionnel qui induit les conduites, où la catégorie sociale d'appartenance, mais bien le sens profond que chacune des femmes de cette classe donne à son activité de travail et plus largement à son projet de vie.

La classe 4 se compose des femmes au mode d'insertion professionnelle diversifié. Elles expriment une forte valorisation pour tous les domaines de vie. Elles se caractérisent par des stratégies identitaires plurielles. Si les autres classes présentent des profils de réponses relativement constants au niveau de leurs estimations et de leur satisfaction au travail, en cohérence avec la même conception du travail, c'est moins le cas pour la classe 4. La particularité de la classe 4 réside dans le fait que sur certaines dimensions de leurs activités de travail, elles expriment toutes les mêmes évaluations ou éprouvent toutes les mêmes sentiments, quelle que soit l'importance qu'elles accordent à la réalisation de soi au travail ou la définition qu'elles donnent du travail. Pour certaines évaluations des dimensions de l'activité de travail, au contraire, les écarts entre elles sont très importants. Par exemple, lorsqu'elles conçoivent le travail comme un processus humain de transformation et d'enrichissement de l'existant, elles expriment un très faible degré d'intérêt personnel pour la nature du travail. Lorsqu'elles ne définissent pas le travail de cette manière, elles expriment le plus haut degré d'intérêt personnel pour la nature du travail. Au sein du même groupe et probablement, au plan personnel pour chacune de femmes de cette classe, les critères d'évaluations changent d'une dimension de l'activité à l'autre. D'origine sociale modeste, on peut faire l'hypothèse que ces femmes sont les moins déterminées par les normes culturelles dominantes dans notre population. Elles semblent afficher leurs capacités à s'adapter au changement social, à sortir de leurs conditions d'origine, avec beaucoup de souplesse et d'ouverture normatives. La forte valorisation de tous les domaines de vie exprime un effort pour s'intégrer très largement par l'investissement de tous les registres de la vie personnelle et sociale. Leur niveau de satisfaction du travail, à un peu près le même dans toutes les conditions d'évaluation, nous permet de découvrir chez ces femmes une trajectoire personnelle différente des autres. Il nous semble que leurs conditions d'origine personnelles défavorisées, les conduisent à se satisfaire de la plupart des situations auxquelles elles sont parvenues. Si les femmes de la classe 3 cherchent à changer leurs conditions de travail, n'acceptent pas l'injustice au travail, les femmes de la classe 4 semblent accepter à l'heure actuelle leur réalité, et bien qu'elles réalisent cette injustice, s'attribuent les causes de la

situation : « *Ma compagnie gagne bien mais on ne paye pas bien les employés. Mais je pense que par rapport à ce que je fais pour ma compagnie, mon salaire est acceptable* » (entretien 20). Ou bien : « *J'attends un bon salaire qui me fasse comprendre que ce que j'apporte à la compagnie est bien apprécié. Pourtant, je ne demande jamais un gros salaire, je laisse à mon chef le soin de décider* » (entretien 9).

Tous les résultats présentés dans cette thèse, nous montrent tout d'abord la pertinence d'une approche de socialisation active, surtout du modèle de système des activités dans l'analyse des conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Nous voyons que la dynamique de socialisation au travail, pour tous les groupes de femmes, est soutenue par des processus de valorisation du travail et de soi très différenciés. La notion de « sujet pluriel » nous paraît ici tout à fait pertinente, pour rendre compte d'une part, de la diversité des stratégies de socialisation professionnelle de femmes qui pourraient être considérées comme appartenant à un groupe social de travailleuse homogène et indifférencié. D'autre part, pour rendre compte, au sein de chaque classe, et au plan individuel, de la variété des systèmes de référence axiologique sur lesquels se fondent les femmes diplômées, pour mener à bien leurs projets de vie.

La typologie de notre population a présenté 4 classes représentant des types de stratégie différentes au travail. Nous avons conscience en tant que psychologue sociale du travail et des organisations, que ces classes ne sont pas statiques. Au cours des trajectoires de vie professionnelles, familiales, personnelles et sociales, les valeurs et les projets individuels changent. Le contexte social, économique technologique offre lui aussi au cours de ses développements historiques, des conditions d'existence aux individus, et notamment de travail, qui peuvent changer. Les « cycles transitionnels » (Nicholson, 1990 ; Fischer, 1993 ; Ruble, 1994, cité par Dupuy, 1998), sont inhérents à l'évolution de toutes les sociétés, mais aussi au développement de tous les individus. Les femmes de notre population, présentent des stratégies de socialisation professionnelle liées à une phase de transition historique au Vietnam, à des étapes d'évolution de leurs propres groupes d'appartenance, à un moment de leurs trajectoires personnelles. Pour cette raison, nous considérons que dans le futur, il conviendra de réitérer ce type de recherche, pour caractériser éventuellement de nouvelles conduites de socialisation professionnelle, liées à un nouveau contexte socioéconomique. De même, il sera intéressant,

dans le cadre de recherches longitudinales, de suivre l'évolution de femmes associées aux classes décrites ici, et de voir comment, l'expérience même de travail, et de nouvelles conceptions et projets de vie, pourraient les amener à développer des stratégies de professionnalisation différentes au cours du temps. Il est possible que nous retrouvions les stratégies des femmes de la classe 1 chez celles appartenant à la classe 3, par exemple.

L'un des enjeux épistémologiques du modèle auquel nous nous référons, est de démontrer l'interdépendance des processus de changements individuels et des changements sociaux. Au plan socioéconomique, de la formation et de l'emploi, il s'agit de montrer que les facteurs d'évolution sociétale (politiques et caractéristiques des organisations de travail...) et les déterminants psychologiques et sociaux de l'engagement au travail au plan individuel (sens du travail, hiérarchie des projets de vie et des buts professionnels, niveau de qualification, stratégies d'interaction avec les pairs, développement cognitif et praxéologique...), interagissent pour définir et orienter les différents registres de l'activité professionnelle. Lorsqu'on se place au niveau des individus, c'est ce processus d'influence réciproque que définit le concept de socialisation/personnalisation.

Les résultats que nous venons de présenter vont dans le même sens que ceux établis dans des travaux de recherche récents de notre équipe d'accueil. Plus particulièrement centrées sur l'étude des conduites d'entrée au travail (Croity-Belz, 2000), de transfert d'acquis d'expériences dans l'activité de travail (Cayado, 2010), d'engagement professionnel (Ménacq, 2012), ces recherches démontrent toutes, le rôle important des processus de signification des activités dans l'orientation des conduites des sujets au travail. Comme dans notre propre recherche, ces processus rendent compte des mécanismes de socialisation/personnalisation que cherchent à modéliser les membres du laboratoire PDPS. Ils soulignent tous l'importance des processus conjoints de changements individuels et sociaux.

S'intéressant aux conduites de socialisation organisationnelle, d'enseignants primo-entrants dans l'Education Nationale en France, Croity-Belz (2000) a en effet montré que les stratégies de recherche d'informations, de recherche de soutien auprès des pairs, d'investissement dans les tâches nouvelles, processus décrits comme essentiels dans les travaux

de Morrison (1993) par exemple, dépendent largement de la prise en compte de valeurs externes au domaine professionnel. Plus précisément, c'est leurs degrés de valorisation des sphères sociales et personnelles qui orientent leurs conduites d'intégration. Nous retrouvons dans l'étude des conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes, des processus similaires qui nous éclairent sur les mécanismes psychologiques et sociaux par lesquels ces travailleuses s'approprient les nouveaux environnements culturels et organisationnels du travail au Vietnam.

A propos des stratégies d'intégration de femmes dans un univers professionnel traditionnellement masculin (conduite d'autobus dans les transports en commun publics ou privés), Cayado (2009) a montré que les stratégies de transferts des acquis d'expériences de ces femmes (indicateur de socialisation au travail), différaient très nettement en fonction du sens qu'elles donnaient à leur nouvel environnement de travail mais aussi à leurs trajectoires passées. L'innovation de rôles suscitée par ces nouvelles professionnelles de la conduite d'autobus dans les organisations de transports, nous informe tout autant sur les processus intra et interpersonnels en jeu dans la construction de nouvelles identités et pratiques professionnelles, que sur les mécanismes de transformation du contexte organisationnel. Sur ce dernier plan, on note que les recherches menées en la matière, ont été possibles, parce que les milieux professionnels eux-mêmes (compagnies de transport) les ont demandées et soutenues. Concernant notre propre étude, nous voyons que des questions similaires se posent concernant l'intégration des femmes diplômées dans des milieux professionnels longtemps restés accessibles prioritairement aux hommes. L'accélération exponentielle du taux d'entrée de femmes de plus en plus qualifiées sur les marchés du travail au Vietnam, appelle des analyses structurées et continues, pour suivre les évolutions professionnelles des différents groupes de femmes que nous avons commencé à décrire. L'évolution régulière des caractéristiques démographiques de ces groupes, de leurs choix disciplinaires en formation initiale et professionnelle, de leurs domaines et de leurs secteurs effectifs d'intégration sociale et économique doit continuer à susciter des recherches approfondies.

Concernant les conduites de socialisation professionnelle de cadres supérieurs dans les organisations de travail, Ménacq (2012) a montré lui aussi, comment les conduites d'engagement à plus ou moins long terme des directeurs d'école en France, relevaient de dynamiques d'interaction entre systèmes de valeurs, projets de vie, expérience et savoir-faire personnels

d'une part, et, d'autre part, caractéristiques de l'environnement institutionnel et socioculturel des écoles et spécificités de leur fonctionnement organisationnel.

Notre recherche, de la même manière, montre comment les comportements manifestes d'intégration au travail, d'investissement de rôles et d'évaluation de l'activité de travail, de nos sujets, varient en fonction des environnements sociotechnique de travail (ch. I) mais aussi en fonction des valeurs associés aux différents domaines de vie (ch. IV et V). Ces constats invitent à notre sens à être très attentif à la diversité des situations de travail des femmes, dans leurs différents domaines et secteurs d'activités. Parallèlement aux dispositions légales et techniques qui peuvent favoriser le développement des travailleurs dans leur processus de professionnalisation, partout dans le monde (Aballéa, Mias, 2010), il convient sûrement de veiller à diversifier les dispositifs qui permettent de saisir et de traiter la spécificité des conditions et des besoins d'évolution, à des moments différents des parcours professionnels (transitions professionnelles), en fonction des évolutions sociotechniques régulières inhérentes aux évolutions des différents secteurs économiques.

I.3.2. Spécificités des enjeux et conditions de socialisation professionnelle des femmes au Vietnam : questions en retour à notre modèle théorique

On l'aura noté au fil de nos commentaires, l'approche active des conduites de socialisation s'avère très pertinente pour décrire et analyser les dynamiques de changements individuels et sociaux qui caractérisent les milieux du travail à l'heure actuelle au Vietnam. Pour autant, les spécificités culturelles du Vietnam, le caractère récent des nouvelles politiques de formation professionnelle et de gestion de l'emploi, confrontent les travailleurs, femmes et hommes, à des visées socioéconomiques nationales et à des conditions objectives de travail particulières, qu'il convient de prendre en compte. Le rythme très soutenu des transformations des organisations, la coexistence de normes de productivité et de modes d'organisation planifiés et concurrentiels, l'ouverture internationale via l'ouverture des échanges commerciaux et les ressources de communications nouvelles offertes par Internet, sont parmi les nombreux phénomènes et processus qui caractérisent les transitions professionnelles au Vietnam et auxquels se confrontent les travailleurs.

La personnalisation, on l'a dit, se manifeste par l'effort de tout sujet humain, pour évaluer et dépasser les objets et les sources de ses satisfactions et insatisfactions, par une délibération

régulière sur son passé et son présent avec les autres significatifs de ses différents domaines de vie, et par son anticipation du futur, à travers des projets d'action concrets, réalisables. L'un des enjeux de la personnalisation est donc de permettre à tout individu, tout en s'appropriant les savoirs et les règles d'actions collectives (identification à autrui, socialisation...), d'inventer et d'expérimenter de nouvelles conditions d'existence, de se différencier (affirmation identitaire, identité personnelle...), de se reconnaître comme partie prenante originale du devenir collectif. Ces processus confrontent tout un chacun à des conflits de représentations et de rationalités d'action. Au plan intra et interpersonnels, ils sous-tendent les changements individuels et sociaux. Ils caractérisent entre autres, les mécanismes de construction et d'évolution des identités professionnelles.

Plus les cadres de références axiologiques et pratiques sont nombreux, plus le sujet est amené à comparer, à hiérarchiser des valeurs et des objectifs, à choisir entre des priorités d'action. L'observation des pratiques de travail et les résultats de nos enquêtes auprès des femmes diplômées au Vietnam ont mis à jour l'originalité de certains de ces processus de construction identitaire. L'un des constats importants que nous retenons de nos analyses, est que les diplômées vietnamiennes, dans un contexte nouveau où les critères d'engagement au travail et d'évaluation des pratiques professionnelles ont changés, sont amenées, pour des raisons multiples, à exercer simultanément une pluralité de métiers. Au plan théorique et méthodologique, ce fait objectif, illustratif peut-être de mutations plus profondes dans le monde entier, conduit à réinterroger les processus de construction/déconstruction des identités professionnelles. Plus largement, l'insertion durable et contractualisée dans des environnements de travail parfois radicalement distincts quant à leurs raisons sociales, leurs objectifs et normes d'actions, pose la question même de la définition de l'identité et plus précisément de l'identité professionnelle. Identité partielle, unique, plurielle ? Identité consistante, éclatée, éphémère ? Au-delà du contexte culturel et socioéconomique vietnamien, ces questions renouvellent des voies de recherche classiques dans le champ de la psychologie sociale du travail et des organisations. Comment décrire et analyser les processus de construction et d'intégration d'identités professionnelles plurielles plus ou moins stables et éphémères ? Quelles incidences en termes de personnalisation pour le sujet ? Quelles incidences en termes de construction des identités professionnelles collectives (Dubar, 1991) ? Les pistes de recherche sont nombreuses.

Dans la perspective théorique du Système des Activités, ces questions se déclinent notamment au plan méthodologique. La définition de la sphère de travail, à partir d'un modèle d'action, de ressources et de contraintes spécifiques, devrait tenir compte désormais de la pluralité effective des métiers exercés simultanément par un individu (contrats de travail distincts et durables) et donc des rationalités différentes associées à ces divers domaines de travail. On pourrait peut-être ainsi opérationnaliser des questions relatives aux nouveaux rapports psychosociaux expérimentés par les individus entre des sous-systèmes d'activités de plus en plus différenciés.

CHAPITRE II : VISEES APPLICATIVES

L'un des objectifs de cette recherche était de susciter la réflexion sur l'intérêt et les conditions d'évolution des dispositifs d'accompagnement pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômées vietnamiennes mais aussi des jeunes vietnamiens en général. A partir de nos analyses de résultats, nous souhaitons mettre en exergue des pistes d'action qui nous semblent importantes, réalisables, concernant plus particulièrement les parcours de formation scolaires, universitaire et professionnels des femmes vietnamiennes.

Dans l'étude des conduites de socialisation organisationnelle, nous prenons en compte l'importance des arguments de Schein (1968), selon lesquels, la socialisation a lieu dès la formation initiale à l'école ou à l'université. Sans nier les apports considérables de la formation universitaire pour le travail, nous avons constaté que nombre de nos sujets de recherche, au sortir de leur cursus de formation, rencontrent des difficultés, liées à un important écart entre leurs acquis de connaissances et la réalité du travail : *« J'ai des connaissances de bases pour gérer les actions, les obligations, mais pour mon travail, il me faut aider l'entreprise à afficher, diffuser les valeurs financières, ce que l'on ne m'a pas appris à l'Université. En bref, quand j'étais étudiante, je ne savais pas ce qu'il fallait faire pour aider l'entreprise »* (entretien 8). Nous pensons qu'au Vietnam, à l'heure actuelle, une des préoccupations essentielles pendant la formation universitaire, doit porter sur la formation pratique professionnelle. La pratique n'est pas seulement un stage de 3 semaines obligatoire pour les étudiants en quatrième année, à la suite duquel ils présentent un rapport⁸³. A notre avis, à côté des cours théoriques, il vaut mieux une formation régulière, prise en charge par des professionnels, qui permette aux étudiants de mieux comprendre la spécialité qu'ils suivent, le domaine professionnel où ils seront engagés. Ce sera l'occasion pour les étudiants de savoir comment les acquis à l'université les aident au travail, ce qu'il leur faudra compléter comme connaissances ou savoir-faire supplémentaires, pour intégrer le monde du travail. Pour cela, il nous semble important que les universités se mettent en relation avec des organisations de travail diversifiées, avec des professionnels. Cela

⁸³ Ce stage n'offre pas toujours aux étudiants l'occasion d'être au sein de l'organisation ou bien, si c'est le cas, c'est très formel, parce qu'ils y sont seulement une ou deux fois par semaine et que l'importance est surtout portée sur la rédaction d'un rapport de stage par rapport auquel ils n'ont pas assez de connaissances réelles.

contribuera à éviter (au moins à réduire) également le fait que « *la formation... fournit seulement des connaissances de base... on peut travailler dans différents domaines qui ne correspondent pas à sa formation universitaire* » (entretien 11).

D'autres résultats concernent la « phase anticipatoire ». Les conduites de recherche d'emploi dans notre population, montrent que les jeunes diplômées vietnamiennes cherchent des informations de recrutement surtout auprès des proches et des médias. Depuis quelques années, les jeunes ont d'autres possibilités d'avoir des informations de recrutement, auprès des Centres de présentation du travail, ou à travers les forums sur le travail organisés par certaines universités chaque année. Dans le contexte du Vietnam, il nous semble que cet apport d'informations aide simplement les jeunes pour savoir où on a besoin de recruter, pour quel poste, à quel niveau de formation. Mais la « phase anticipatoire » n'est pas que cela. La recherche d'informations demande aux jeunes, en plus d'une évaluation entre ce qu'ils voudraient et ce qu'on pourra leur offrir comme opportunités d'emplois, une estimation des écarts éventuels entre ce qu'ils pourraient faire et ce qu'on leur demandera effectivement de faire, pour pouvoir avoir un choix professionnel raisonnable par rapport à leurs capacités personnelles, à leur espoir, mais aussi par rapport à la demande du marché de travail. Au contraire, nos résultats montrent que les jeunes diplômées vietnamiennes manquent des informations concernant la réalité des fonctionnements et des attentes de rôles des milieux du travail. C'est dire qu'elles ne sont pas bien orientées professionnellement. D'où, selon nous, la nécessité d'avoir des Centres de conseil et d'orientation professionnelle, pour aider les jeunes à réduire le plus possible « le choc », « la surprise », « l'étonnement », voire l'échec au travail, suite à un manque d'informations, à une incompréhension des attentes de rôles.

Comme nous l'avons évoqué dans la partie théorique, du point de vue de la psychologie du travail et des organisations, nous cherchons à comprendre les conduites de socialisation organisationnelle des individus, sans oublier le rôle des organisations dans ces processus. Nos résultats de recherche nous permettent de renforcer cette idée. Si nos sujets manquent des informations concernant les attentes de rôles, cela suppose qu'il est nécessaire que l'organisation ait des stratégies d'accompagnement des nouveaux entrants et plus largement de ses salariés dans le travail, pour mettre en interaction favorable les conditions de travail effectives et les représentations subjectives de travail. Nous proposons que les organisations conçoivent et généralisent des dispositifs d'accueil des nouvelles entrantes, pour leur expliquer les objectifs du

travail, la nature de leurs tâches, les attentes que l'on peut avoir envers elles. De plus, nous considérons que la réduction de l'écart entre la formation et le travail n'est pas que la tâche de l'université mais aussi celle de l'organisation. Si Phung Xuan Nha (2008) montre que les nouveaux entrants doivent être reformés au moins de 1 à 2 ans au sein de l'organisation pour pouvoir répondre aux demandes du travail, nous pensons que chaque organisation a besoin de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies de formation de ses employés sur le long terme, pour faciliter leur insertion professionnelle et leur adaptation aux tâches du travail.

Tenant compte du fait que la socialisation professionnelle ne dure pas seulement quelques semaines ou que pendant les premières années de travail, mais qu'elle se déroule tout au long de la vie professionnelle de l'individu, nous pensons que les acquis de connaissances à l'université, s'ils ne sont pas suffisants pour permettre aux nouveaux entrants de travailler de manière satisfaisante, sont encore moins suffisants pour toute une vie de travail. Cela pose la question d'une formation continue, régulière, au bénéfice des travailleurs, non seulement des femmes, mais à notre avis, c'est aussi important, pour les hommes. Dans notre étude, nous avons montré qu'un tiers de nos sujets suivaient une formation en travaillant et ces formations sont payantes. D'une certaine manière, nous voyons qu'elles ont pris conscience de l'importance de la formation continue pour leur travail réel ou pour leur orientation/réorientation professionnelle. Nous pensons que l'efficacité de ces formations sera plus pertinente dans les cas où l'organisation les suscitera, les mettra en œuvre, et les soutiendra. Cela suppose pour les organisations, de faciliter l'accès des travailleurs à différents domaines et à différentes actions de formation, au-delà de leur période initiale d'insertion professionnelle.

En tant que psychologue sociale du travail et des organisations, nous avons conscience que chaque individu entre au travail avec ses propres caractéristiques, ses propres valeurs, ses propres normes d'action. Notre travail de classification des jeunes diplômées révèle des groupes qui se composent de femmes avec des caractéristiques socio-biographiques assez proches, mais cela ne veut pas dire qu'elles partagent toutes exactement la même signification du travail. Dans le chapitre I, nous avons montré les différences intergroupe et intragroupe dans notre population. Nous avons montré également qu'au niveau affectif et émotionnel, certaines de nos sujets éprouvent une certaine « souffrance » quand le travail ne leur permet pas de réaliser leurs attentes, leurs valeurs. Cela indique qu'il serait nécessaire de prévoir des dispositifs d'accompagnement individuel, à la demande des salariés, tout au long de leur parcours

professionnel, pour prévenir ou traiter toute situation de souffrance au travail. Surtout lorsque, comme nos sujets, les travailleurs sont dans la transition d'un environnement d'étude à celui du travail, d'un statut d'« étrangère » à celui de « nouvelle entrante », et de « nouvelle entrante » à la tentation (ou non) de devenir « statutaire », « employée officielle ».

CONCLUSION GENERALE

Dans le contexte d'évolution des politiques économiques et de l'emploi au Vietnam, notre recherche cherchait à expliquer, du point de vue de la psychologie sociale du travail et des organisations, les conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées vietnamiennes.

A partir d'une conception systémique et constructiviste des conduites de socialisation des individus dans les sociétés contemporaines, nous avons soutenu que ces conduites étaient conjointement déterminées par des environnements sociotechniques et des processus normatifs de socialisation organisationnelle d'une part, des processus subjectifs de signification des activités de travail d'autre part. Les modes de socialisation professionnelle que nous avons décrits, illustrent en grande partie, dans notre perspective théorique, l'interdépendance des facteurs culturels, sociotechniques et psychologiques, qui fondent les dynamiques de changements individuels et sociaux.

⊗ Les acquis de recherche

A travers ce travail, nous souhaitons tout d'abord affirmer la pertinence d'une approche active de la socialisation organisationnelle, surtout du modèle du système des activités, développés par notre équipe d'accueil dans l'analyse des conduites de socialisation organisationnelle des jeunes diplômées vietnamiennes. Au plan théorique, nous considérons que l'un des apports importants de cette recherche est d'inviter à élargir, par rapport à la diversité possible des emplois et des métiers simultanément au cours de toute la trajectoire professionnelle, la notion de «sujet pluriel». Le «sujet pluriel» dans notre recherche n'est pas seulement à comprendre comme celui qui construit et confronte des modèles d'action différents pour chaque domaine de sa vie, qui établit des hiérarchies plus ou moins conciliables entre les différentes valeurs et objectifs associés à ces activités multiples. Dans les contextes de transformation des milieux de travail, dans le monde et au Vietnam, il apparaît comme «pluriel» même dans l'espace-temps professionnel, dès lors qu'il est de plus en plus amené à exercer une multiplicité de métiers, dans le cadre d'emplois différents.

Venant d'un pays où notre discipline est encore très jeune, après seulement deux décennies de développement, nous souhaitons surtout souligner ici les apports de cette recherche à la recherche vietnamienne en psychologie. Nous pensons que notre recherche contribue, pour la première fois, à la présentation de la théorie de la socialisation organisationnelle qui nous semble nécessaire pour approfondir nos études ultérieures. Elle apporte des éclairages au plan pratique, puisque la question des conduites de socialisation organisationnelle est posée et étudiée par rapport à une population importante dans la vie économique et sociale du Vietnam - les jeunes femmes diplômées. A la lumière de notre modèle d'analyse et à travers nos résultats, nous démontrons l'importance de la prise en compte de la manière dont les individus, sujets actifs, femmes et hommes, établissent des relations entre leurs différentes sphères de vie, professionnelle, familiale, sociale et privée, l'importance qu'ils accordent à chacune d'elles et l'influence de cette hiérarchisation sur leurs conduites au travail. A travers cette recherche nous montrons que la dichotomie vie de travail - vie familiale n'est pas suffisante pour étudier et expliquer les conduites des travailleurs. Dans la recherche vietnamienne, cette dichotomie n'est appliquée que dans les recherches relatives au travail des femmes puisqu'on considère que les hommes ne sont pas attachés au devoir familial.

⊗ **Limites de la recherche**

En contrepoint des apports de la thèse que nous venons de faire valoir, nous sommes consciente cependant de ses limites.

Nous l'avons indiqué dès notre introduction, cette recherche, originale par son objet d'étude au Vietnam, avait une visée exploratoire. Il s'agissait pour nous, de construire les bases rigoureuses d'un questionnement scientifique que nous souhaitons poursuivre et approfondir dans les prochaines années. Fondements théoriques et méthodologiques que cette recherche nous a permis d'établir, mais dont nous savons désormais qu'ils doivent être encore élargis et consolidés.

Nous avons conscience de la nécessité de faire des enquêtes portant sur des populations plus larges, plus diversifiées quant aux régions d'origine au Vietnam, aux secteurs et domaines d'activités des femmes diplômées...

Les outils de mesure (échelles, Inventaire du Système des Activités...), restent à adapter encore davantage que cela n'a déjà été fait, pour tenir compte des spécificités culturelles du

Vietnam mais aussi des processus mondiaux de transformation des conditions de travail (pluralité d'emplois simultanée) notamment des salariés hautement diplômés (cadres)...

Nos traitements de données se sont fondés sur des choix méthodologiques qui n'amènent pas encore à des analyses prédictives. Dans les recherches ultérieures, les données devront aussi être analysées à partir de procédures statistiques plus approfondies (analyses de régressions multiples...).

⊗ Perspectives d'application

Au plan des politiques et pratiques d'accompagnement des salariés au cours de leurs trajectoires professionnelles, nos premiers résultats invitent déjà à envisager de nouvelles recherches à visées applicatives et à mettre en œuvre davantage de dispositifs de soutien à la socialisation professionnelle de tous les travailleurs.

En nous aidant à mieux comprendre les processus psychologiques, intra ou interpersonnels, qui contribuent à expliquer les comportements et stratégies manifestes d'entrée et de développement au travail de nos sujets, ces résultats nous alertent aussi sur les facteurs sociaux et organisationnels susceptibles de venir contrarier ces développements. Comme l'ont bien montré nombre de sociologues (De Terssac, 1996a, 1996b ; Zarifian, 1999) et de psychologues sociaux du travail (Lévy-Leboyer, Huteau, Louche, Rolland, 2001 ; Brangier, Lancry, Louche, 2004 ; Baubion-Broye, Dupuy, Hajjar, 2004 ; Louche, 2007a, 2007b), pour favoriser les évolutions sociales et économiques et éviter leurs effets indésirables, il convient de concevoir des modèles et d'institutionnaliser des dispositifs, de formation initiale et professionnelle renouvelés (Wittorsky, 1994, 2010 ; Jorro, 2002), de conseil en orientation professionnelle tout au long des parcours professionnels des salariés (Guichard & Huteau, 2001) ; de communication dans les organisations (Ghiglione, 1986 ; Zarifian, 1996 ; Lacoste & Grosjean, 1999), de formation professionnelle continue (Francq & Maroy, 1996 ; Le Bouedec, 1988 ; Dubar & Gadéa, 1999), de suivi et de prévision des compétences individuelles et collectives (Clot, 1995, 1997 ; Le Boterf, 2000a, 2000b, 2000c ; Aubret & Gilbert, 2003), de maintien de la santé au travail (Dejours, 1993 ; Almudever & le Blanc, 2006 ; Clot, 2008 ; Almudever, 2009), de soutien psychologique des transitions professionnelles individuelles des salariés (Fisher & Cooper, 1990 ; Ehrenberg, 1996 ; Dupuy, 1997 ; Baubion-Broye, s/dir., 1998). Ces modèles et ces dispositifs, adaptés et mis systématiquement en place dans les organisations

de travail et dans des services publics concernant tous les milieux professionnels, constituent à notre sens les conditions sociales et organisationnelles de la professionnalisation de haut niveau des salariés. L'effort très volontaire déjà porté sur la formation intellectuelle et professionnelle des jeunes vietnamiens, trouvera d'autant plus d'effets bénéfiques, qu'il sera mené en parallèle d'un travail de structuration des organisations, permettant de faciliter l'évolution des qualifications professionnelles et les changements productifs attendus.

D'où le double registre de réflexion prospective auquel nous sommes invités, s'agissant des pratiques d'accompagnement des travailleurs dans leur socialisation professionnelle tout au long de la vie. Si l'attention doit être portée sur les enjeux de formation, de construction et d'évolution des identités professionnelles des salariés, tout au long de leurs parcours professionnels, il convient parallèlement de s'interroger sur les conditions organisationnelles à concevoir et à développer, pour, qu'en interaction, des processus de développement personnels et sociotechniques puissent conduire à des changements satisfaisants sur les deux plans.

Perspectives de recherche

Plusieurs axes de recherche s'ouvrent désormais, qu'il conviendra de hiérarchiser et d'opérationnaliser en concertation avec nos interlocuteurs académiques nationaux et internationaux.

La meilleure compréhension des spécificités des conduites des femmes diplômées au Vietnam, passe entre autres, selon nous, par :

- une approche comparative internationale des conduites de socialisation organisationnelle et de développement professionnel, de populations similaires dans plusieurs régions et économies du monde ;
- une approche longitudinale extensive des évolutions des conduites de socialisation au travail des jeunes diplômées au Vietnam, portant sur toutes les régions du pays.

Acquis et perspectives de développement personnels

Pour ce qui me concerne, la réalisation d'une étude sur les conduites de socialisation organisationnelle à partir du modèle du système des activités m'a permis d'acquérir des expériences intéressantes et importantes tant au niveau scientifique qu'au niveau personnel. Tout d'abord, ce travail m'aide à me reconnaître moi-même dans l'explication de mes conduites

professionnelles et personnelles. L'enrichissement des cadres de références théoriques et méthodologiques renforce mon désir d'approfondir ce modèle systémique et constructiviste dans les études ultérieures. La réalisation de cette recherche constitue une étape. Elle me convainc de la nécessité de poursuivre, notamment à travers une mobilité internationale qui me stimule fortement, pour acquérir et approfondir de nouveaux corps de connaissances théoriques, pour renforcer impérativement la maîtrise de méthodologies et de techniques quantitatives et qualitatives de traitement de nouvelles données, obtenues dans le cadre de démarches de recherche encore enrichies.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aballéa, F., Mias, A. (2010). *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles*, Collection *Le travail en débats*, Octarès Editions, Toulouse.

Abric, J.-C. (1976). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : PUF

Achi, E.N. (2010). *Conduites de formation continue des cadres ivoiriens : rôle des significations du travail et du rapport aux valeurs socioculturelles*. Thèse de Doctorat. Toulouse 2 - Le Mirail

Adams, J. (1965). Inequity in social exchange, in L. Berkowitz (ed.), *Advance in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299, New-York : Academic Press.

Almudever, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situation de transition psychosociale. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Evenements de vie, transitions, construction de la personne* (pp. 110-132). Ramonville Saint-Agne: Eres.

Almudever, B. (2009). Etudier la souffrance et la violence au travail : la place du sujet social. In G. Fournier & M.F. Maranda (Eds.), *Psychopathologie du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique ?* (pp. 103-119). Québec : Presses de l'Université de Laval.

Almudever, B., Croity-Belz, S., & Hajjar, V. (1999). Sujet proactif et sujet actif: deux conceptions de la socialisation organisationnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28(3), 421-446.

Almudever, B. & le Blanc, A. (2006, 2^{ème} éd.). Comment faciliter l'insertion des nouveaux recrutés dans les organisations de travail ? La mise en place de dispositifs de formation et d'accueil. In C. Lévy-Leboyer, C. Louche & J.-P. Rolland (Eds.), *RH : les apports de la psychologie du travail. Tome 2. Management des organisations* (pp. 125-148). Paris : Editions d'Organisation.

Asford, S.J., & Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 2, 199-214.

Asforth, B.E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149-178.

Ashton, D.N. & Field, D. (1976). *Young workers*. London : Hutchinson.

Assogba, Y. (1999). *Sociologie de Raymond Boudon. Essai de synthèse et applications de l'individualisme méthodologique*. Québec/Paris : Presses universitaires de Laval et l'Harmattan.

Aubret, J. & Gilbert, P. (2003). *L'évaluation des compétences*. Paris : Mardaga.

Backouche I., Godechot O., & Maudier D. (2009). Un plafond à caissons: les femmes à l'EHESS. *Sociologie du travail*, 51/2009, 253-274.

Bandura, A. (1969). *Social Learning through Imitation*. University of Nebraska Press: Lincoln, NE.

Bargues-Bourlier, E. (2008). *Gérer la socialisation organisationnelle pour développer/maintenir la culture de l'organisation : vers un enrichissement des connaissances des pratiques*. XIXème Congrès de l'AGRH "A quoi sert la GRH ?", 9-12 novembre 2008, Dakar (Sénégal), 25 p.

- Bargues-Bourlier, E. (2009). *Vers une approche contextualisée des pratiques de socialisation organisationnelle : Le cas des petites entreprises*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université de la Méditerranée Aix-Marseille II.
- Battagliola, F. (2000). *Histoire du travail des femmes*. Paris : La Découverte.
- Baubion-Broye, A. s/dir. (1998). *Événements de vie, transitions et construction de la personne*, Toulouse, Erès.
- Baubion-Broye, A. & Le Blanc, A. (1995). Approche psycho-sociale des modes de vie et des projets de jeunes en attente d'emploi. *Temporalistes*, 30, 18-22.
- Baubion-Broye, A., Dupuy, R., & Hajjar, V. (2004). Socialisation organisationnelle et transformation des identités. In E. Brangier, A. Lancry & C. Louche (Eds.), *Les dimensions humaines du travail : Théories et pratiques de la Psychologie du Travail et des Organisations* (pp. 359-387). Collection « Travail & Organisation ». Nancy : Presses Universitaires de Nancy.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Ramonville Saint-Agne: Erès.
- Baudelot C., & Establet, R. (1992). *Allez les filles!*. Paris : Seuil.
- Bauer, T.N., Morrison, E.W., & Callister, R.R. (1998). Organizational socialization: a review and directions for future research. *Research in personnel and human resources management*, 16, 149-214.
- Belle, F. (1991). *Etre femme et cadre*. Paris: L'Harmattan.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). People as sculptors vs. sculpture: the role of personality and personal control in organizations. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds), *Handbook of career theory* (pp. 232-251). Cambridge : New York , Cambridge University Press.
- Bergeret, P. (2000). Vietnam: la crise économique et l'intégration régionale sonnent-elles la fin de l'économie socialiste de marché? *Tiers-Monde*, 41, 162, 453-471.
- Bernard, J. (2001). L'impact du contenu et des tactiques de socialisation organisationnelle sur l'engagement organisationnel. *Cahier de recherche exploratoire du cours d'Instrument de recherche en gestion de projet*, 1, 1.
- Bonnewitz, P. (1998). *La sociologie de P. Bourdieu*. Paris : Presses universitaires de France.
- Boudarel, G. (1970). L'évolution du statut de la femme dans la République démocratique du Vietnam. *Tiers-monde*, Tome 11, 42/43, 493-526.
- Boudon R., & Bourricaud, F. (1986). *Dictionnaire critique de la sociologie*. Paris : Presses universitaires de France.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens du pratique*. Paris : Edition de Minuit.
- Bourdieu, P. (1982). *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard.
- Bourdieu, P. (1989). *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Editions de minuit.
- Bourdieu, P., Passeron, J.C. (1970). *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Ed. de Minuit.
- Boutinet, J.P. (1990). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses universitaires de France.

- Boutinet, J.P. (1998). *L'immaturité de la vie adulte*. Paris : Presses universitaires de France.
- Broze L., Gavray C., & Ruyters C. (2002). Dualisme, mobilité et déterminants familiaux: une analyse des transitions sur le marché du travail. In D. La Croix, F. Docquier, C. Minguet, S. Perelman, & E. Wasmer (Eds.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* (pp. 51-67). Paris : De Boeck Université collection "Economie-Société-Région".
- Bruner, J.-S. (1996). Meyerson aujourd'hui : quelques réflexions sur la psychologie culturelle, in F. Parot (S/dir.), *Pour une psychologie historique. Ecrits en hommage à Ignace Meyerson*, 193-207, Paris : PUF.
- Bui Thi Kim Quy (1995). The present situation of women workers in some foreign-invested enterprises in Ho Chi Minh city. In V. Moghadam (Ed.), *Economic reforms, women's employment, and social policies. Case studies of China, Vietnam, Egypt and Cuba* (pp. 68-93). World Institute for Development Economics Research (WIDER).
- Bùi Thị Kim Quy (2011). Về thực trạng lao động nữ trong một số xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. *Việt Nam học - kỷ yếu Hội thảo quốc tế lần thứ nhất*, 21-29
- Bulletin sur les femmes et l'emploi dans la C.E. 1995, N° 6 : 1
- Bureau international du travail, Genève (2008). *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*. Genève: BIT.
- Cacouault-Bitaud, M. (2001). La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige?. *Travail, Genre et Société*, 5, 93-115.
- Cayado, V. (2009). *Transfert d'acquis d'expériences et processus de socialisation organisationnelle. L'exemple de l'insertion des femmes dans un métier dit masculin*. Thèse de Doctorat Nouveau Régime, Université de Toulouse 2 Le Mirail, France.
- Cayado, V., & Almudever, B. (2010). Insertion des femmes dans un métier « masculin » : transfert d'acquis d'expériences et stratégies identitaires. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17, 2, 143-159.
- Chadeau, A., & Fouquet, A. (1981). Peut-on mesurer le travail domestique ? *Economie et statistique*, 136, 29-42.
- Chao, G. T., O' Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. T., & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 5, 730-743.
- Chatzis, K. (1996). La féminisation croissante d'une profession en crise. *Travail, genre et société*, 4/2000.
- Chu Tuấn Nhạ. (1993). Vài nét về tình hình hoạt động của các nhà khoa học nữ. *Tạp chí khoa học về phụ nữ*, 2/1993, p.
- Chu Văn Cấp (2009). *Thành tựu thời kỳ đổi mới ở Việt Nam : Con đường đi lên CNXH hình thành những nét cơ bản*.
- Clot, Y. (1995). La compétence en cours d'activité. *Education Permanente*, 123 (2), 115 - 123.
- Clot, Y. (1997). Le réel à la source des compétences. *Connexions*, 70, 181 - 192.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*, Paris, Puf.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*, Le travail humain, PUF.
- Cloutier, R. (1997). Morphologie et variations du toit crânien du Dipneuste *Scaumenacia curta* (Whiteaves) (Sarcopterygii), du Dévonien supérieur du Québec. *Geodiversitas*, 19, 59 - 105.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice : A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

- Coenen-Huther, J. (2010). *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes: une gageuse*. Paris: L'Harmattan.
- Commeiras, N., Loubes, A., & Bories-Azeau, I. (2010). *La socialisation des apprentis commerciaux : une étude auprès de conseillers clientèle du secteur banque/assurance*. XXI^{ème} Congrès AGRH « Nouveaux comportements, nouvelle GRH ? », Rennes, Saint-Malo, 17-19 novembre 2010.
- Corley, M., Perardel, Y., & Popova, K. (2005). Wage inequality by gender and occupation: A crosscountry analysis. *Employment Strategy Paper*, 20/2005. Genève : BIT.
- Carstairs, S.S. (2007). *Les mutations du travail dans le contexte mondial. Les femmes et le travail*. Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi. Siège de l'OIT, Genève, 6-8 décembre 2007.
- Cornish, M. (2007). *Pour en finir avec les discriminations sexuelles sur le marché du travail : intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les lois et les institutions parlementaires. Les femmes et le travail*. Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi. Siège de l'OIT, Genève, 6-8 décembre 2007.
- Costalat-Founeau, A.M. (1997). *Identité sociale et dynamique représentationnelle*. Presses Universitaires de Rennes.
- Croity-Belz, S. (2000). *Approche psychosociale des processus de socialisation organisationnelle. L'exemple de l'insertion professionnelle des professeurs des écoles récemment recrutés*. Thèse de Doctorat Nouveau Régime. Université Toulouse 2 - Le Mirail.
- Crosnier, M.A., & Lhomel, E. (1991). Premier bilan des réformes économiques au Vietnam. *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, 22, 3, 59-68.
- Curie, J. (1998). Les mobilités professionnelles comme construction psychologique. In A. Baubion-Broye (Ed). *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 73-86). Ramonville Saint-Agne : Erès.
- Curie, J. (2000). *Travail, Personnalisation, Changements sociaux : archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse : Editions Octarès.
- Curie, J. (2002). Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie. *Education Permanente*, 1(150), 23-32
- Curie, J., & Dupuy, R. (1994). Acteurs en organisation ou l'interconstruction des milieux de vie. In C. Louche (Ed), *Individu et organisations* (pp. 53-80). Neuchâtel-Paris: Delachaux & Niestlé.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail - Vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer, & J.C. Sperandio (Eds.). *Traité de Psychologie du travail* (pp. 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.
- Cusso, R. (2003). *L'impact des politiques de scolarisation des filles: Mauritanie, Tunisie, Inde, Bangladesh et Sénégal*. Institut international de planification de l'éducation.
- Đại Dương (2008). Chất xám Việt Nam dưới mắt thiên hạ. *Vietnamese American Television*, 10/6/2008.
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2007). *Statistiques sans maths pour psychologues*. Bruxelles : De Boeck.
- Đặng Thị Vân Chi (?). Vấn đề phụ nữ Việt Nam trước cách mạng tháng Tám năm 1945 : Nội dung và giải pháp. *VNH3.TB2.14*, 1-21

- Đặng Thanh Lê. (1992). Hành trình qua 5 thập kỉ và khả năng phát triển của các nhà khoa học nữ. *Tạp chí khoa học về phụ nữ*, 2/1992, p.
- Daune-Richard, A.M. (1998). Qualifications et représentations sociales. In M. Maruani (s/d), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris : La Découverte/MAGE.
- David, M. (1999). *Stratégies des femmes, un espace de pouvoir sur leur vie sexuelle et reproductive: le cas des femmes mariées vietnamiennes*. Mémoire de Maîtrise. Université de Laval.
- Davidson, J.M., & Burke, J.R. (2004). Les femmes dans le management. Une perspective mondiale. *Revue française de gestion*, 151, 129-143.
- De Terssac, G. (1996a). Savoirs, compétences et travail, in J.-M. Barbier, *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris, PUF, Coll. *Pédagogie d'Aujourd'hui*, 223-247.
- De Terssac, G. ; Maggi, B. (1996b). Le travail et l'approche ergonomique, in S. Daniélou, *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Octarès éditions, 77-102.
- Dejours, C. 1993. *Travail usure mentale*, Bayard éditions, 2^{ème} ed.
- Delobbe N., & Dulac T. (2005). *Contribution respective des pratiques de sélection/recrutement et des tactiques de socialisation organisationnelle à l'adaptation de jeunes recrues*. Congrès de l'Association Française de Gestion des Ressources Humaines. Paris, Septembre 2005.
- Delobbe, N., Vandenberghe, C. (2000). Vers une modélisation des processus et facteurs d'adaptation à un nouveau contexte organisationnelle : l'apport de la littérature sur la socialisation organisationnelle. *Revue québécoise de psychologie*, 21, 3.
- Demailly, L. (1994). Mobilisation d'encadrement et mobilisation des groupes professionnels : le cas des enseignants en France. In Y. Lucas, & C. Dubar (Eds.), *Genèse et dynamique des groupes professionnels* (pp. 315-324). Lille : Presses universitaires de Lille.
- Depolo, M., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (1998). Socialisation au travail: proactivité et recherche d'informations. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 159-174). Ramonville Saint-Agne : Erès.
- Depolo, M., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (1994). Le décalage entre attentes et réalité dans le processus de socialisation au travail. *Le travail humain*, 57, 2, 103-118.
- Depolo, M., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (1993). Tactiques d'insertion professionnelle pendant la transition de l'école au travail. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 22, 4, 305-316.
- Dermazière, D. (1999). Les logiques de recherche d'emploi, entre activités professionnelles et activités domestiques. In J. Heinen & D. Kergoat (Eds), *Un continent noir: le travail féminin. Cahier du Genre, anciennement cahiers du Gedisst*, 26.
- Desplanques, G. (1993). Activité féminine et vie familiale. *Economie et statistique*, 261, 23-32.
- Đỗ Thị Thạch. (1999). *Tri thức nữ Việt Nam trong công cuộc đổi mới hiện nay - tiềm năng và phương hướng xây dựng*. Luận án tiến sĩ triết học.
- Dosnon, O., Wach, M., & Blanchard, S. (1996). Indécision, styles de décision et valeur de travail. *Psychologie du travail et des organisations - Revue de l'A.I.P.T.L.F.*, Presses académiques de Neuchâtel, 2 (1-2), 68-77.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, Armand Collin.

- Dubar, C. (1995). *La socialisation professionnelle: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin, 2^{ème} édition.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses universitaires de France.
- Dubar, C., Gadéa, C. (1999). *La promotion sociale en France*. Presses Universitaires du Septentrion
- Dubar, C. & Gadéa, C. (2004). Sociologie de la formation post-scolaire. In P. Carré & P. Caspar (Ed), *Traité des Sciences et des Techniques de la Formation*. Paris : Dunod (2^{ème} édition).
- Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle. Les croyances internes et externes*. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Dulac, T. & Delobbe, N. (2003). The impact of personal and organizational values on the content dimensions of psychological contract. XIth European Congress at Work and Organisational Psychology, Lisboa, Portugal, May 2003.
- Dupuy, R. (2007). Introduction du numéro thématique. In G. Fournier et A., le Blanc (rédacteurs invités), Construction de nouveaux rapports à l'organisation du travail dans les transitions professionnelles. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62 (4), 597-604.
- Dupuy, R. & Le Blanc, A. (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles. *Connexions*, 76(2), 61-79.
- Dupuy, R. (1997). *Socialisation organisationnelle et dynamiques identitaires: Contribution à l'analyse des processus de changement au cours des transitions psychosociales*. Mémoire pour l'Habilitation à diriger des recherches. Université de Toulouse Le mirail.
- Dupuy, R., Le Blanc, A., & Mégemont, J.L. (2006). Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles. *Psychologie du travail et des organisations*, 12, 167-183.
- Durkheim, E. (1902-1903). Education et sociologie. *Le sociologue*. Paris: Presses universitaires de France, Nouvelle édition, 1966.
- Durkheim, E. (1977). *Education et sociologie*. Paris. PUF.
- Duru-Bellat, M. (1994). Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psycho-sociales. *Revue française de pédagogie*, 109, 111-141.
- Eide, E. (1994). College major choice and changes in the gender wage gap, *Contemporary Economic Policy*, 12, 55-64.
- Eisen, A. (1984). *Women and revolution in Vietnam*. London : Zed Books Ltd.
- Eisen-Bergman, A. (1975). *Femmes du Vietnam*. Paris: Editions des femmes.
- Ehrenberg, A. (1996). *L'individu incertain*, Coll. « Pluriel » Paris, Hachette.
- Eurydice. (2010) *Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : Étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe*, Bruxelles.
- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2003). *Market: études et recherches en marketing*. Paris: Dunod.

- Fabre, C. (2005), *Décentralisation à la Française : Critique et contribution à la mesure de la socialisation organisationnelle en recherche de gestion*. Toulouse : Les notes du LIRHE.
- Feji, A., Whitely, W. T., Peiro, J. M., & Taris, T. W. (1995). The development of career-enhancing strategies and content innovation. A longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 3, 231-256.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, September 1976, 21, 433-452
- Feldman, D. C., & Brett, J. M. (1983). Coping with new jobs: a comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, 26, 2, 258-272.
- Ferrand, M., Imbert, F., & Marry, C. (1999). *L'excellence scolaire: une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*. Paris: L'Harmattan.
- Ferro-Vallé, E. (2009). *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Comprendre et agir*. La Plaine Saint-Denis : AFNOR.
- Fischer, S., Cooper, C.L. (1990). *On the move : the psychology of change and transition*, Chichester, John Wiley & Sons.
- Flahault, E. (2006). S'adapter à l'emploi... l'insertion professionnelle des femmes. In E. Flahault (Ed.), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Folger, R., Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*, Thousand Oaks, CA : SAGE London.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis. *Journal of personality and social psychology*, 46, 839-852.
- Fortino, S. (1999). De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail: étude d'un processus, *Sociologie du travail*, 41:363-84.
- Forum mondial sur l'éducation. (2000). *Femmes et filles: l'éducation pas la discrimination*. Dakar, Sénégal, 2000.
- Fournier, C. (1996). Diplôme et progression des femmes dans l'emploi: l'approche du capital humain, *Les cahiers du MAGE*, 25-35.
- Fraccaroli, F. (1994). Stabilité et changement des significations du travail. Une recherche longitudinale sur la transition école-emploi. *Le travail humain*, 57, 2, 145-162.
- Fraisse, P. (1957). *Psychologie du temps*. Paris: PUF
- Francq, B. & Maroy, C. (1996), *Formation et socialisation au travail*, Paris, Bruxelles, De Boeck Université.
- Gadbois, C. (1975). L'analyse des emprises réciproques de la vie de travail et de la vie hors travail. *Bulletin du CERP*, 23 (2), 117-151.
- Gadéa, C., & Marry, C. (2000). Les pères qui gagent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. *Travail, Genre et Société*, 3, 109-135.
- Gauthier, G. (2009). *Femmes et développement: La condition des femmes vietnamiennes depuis la transition à l'économie de marché*. Mémoire de maîtrise en science politique. Université du Québec à Montréal.
- Gendreau, F., & Dang Thu (1997). Chapitre 4: Viêt-Nam. In F. Gendreau, V. Fauveau, Dang Thu, *Démographie de la péninsule indochinoise*. De Boeck Secundair.

- Giret, J.F., Guégnard, C., & Paul, J.J. (2008). Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe. *Colloque Resup : L'enseignement supérieur et les marchés du travail*, Dijon, 19-20 Juin 2008.
- Gorman, Elizabeth, H. (2005). Gender stereotypes, Same Gender Preferences and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70.
- Goscha, E.C., & De Trédlodé, B. (2004). Introduction. In C. E. Goscha & B. de Trédlodé (s/d), *Naissance d'un Etat-parti: le Vietnam depuis 1945*. Paris: Editions les Indes Savantes.
- Goudarzi, K. (2007). *Le concept de socialisation organisationnelle du client dans les entreprises de service: mesure et efficacité*. Actes du XXIIIème Congrès International de l'AFM, Aix-les-Bains.
- Greenberg, J. & Lind, E.A. (2000). The pursuit of organizational justice : From conceptualization to implication to application. In C.L. Cooper & E.A. Locke (Eds.), *Industrial and Organizational Psychology : Linking Theory to Practice*. Oxford : Blackwell.
- Guichard, J., & Huteau, M. (1997). L'école et les intentions d'avenir professionnelles des adolescents. In H. Rodriguez-Tomé, F. Bariaud & S. Jackson (Eds.). *Regards actuels sur l'adolescence* (pp. 207-234). Paris: Presses universitaires de France.
- Guilbert, L., & Lancry, A. (2005). Les activités, temps et lieux de vie des cadres: Un système de déterminants individuels, contextuels et technologiques, *@ctivités*, 2, 2.
- Gubin, E., & Piette, V. (2004). *L'université libre de Bruxelles et l'émancipation des femmes*. Bruxelles: Presses de l'ULB.
- Hajjar, V. (1995). *Interdépendance, conflits et significations des activités de socialisation: approche psycho-sociale*. HDR, Vol. 1. Université Toulouse Le Mirail.
- Henaff, N. (2001). Les fonctionnaires vietnamiens dans la transition. *Autrepart*, 20, 145-160
- Henaff, N., & Martin, J.Y. (2003). *Travail, emploi et ressources humaines au Vietnam: Quinze ans de Renouveau*. Paris: Karthala Editions.
- Héry, E. (2003). Quand le baccalauréat devient mixte, *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 3/2003.
- Hoàng Phê. (2003). *Từ điển tiếng Việt*. Viện Ngôn ngữ học.
- Holton, E. F., & Russel, C. J. (1987). The relationship of anticipation to newcomer socialization processes and outcomes: A pilot study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 2, 163-179.
- Houteau, M. (1992). Les processus de définition des buts scolaires et professionnels chez les jeunes. In Actes du colloque, *Fonction des projets dans les structurations personnelles et sociales* (pp. 15-26). Toulouse : Editions universitaires du sud.
- Howell, D.C. (2001). *Méthodes statistiques en sciences humaines*. Bruxelles: De Boeck Université.
- Hương Dương. (2008). Nhà tuyển dụng lác đầu, vì sao? *Bản tin ĐHQGHN*, 210, 35-37.
- Hương Trà. (2010). Ứng viên thường « sính » doanh nghiệp lớn. *Bản tin ĐHQGHN*, 236/2010, 74-75.
- INSEE. (2001). *Femmes et hommes. Regards sur la parité*. Paris: Service des droits des femmes.
- Jablin, F. M. (1979). Superior-subordinate communication: The state of the art. *Psychological Bulletin*, 86, 1201-1222.

- Joule, R.V., & Beauvois, J.L. (1986). Prédiction et explications d'un comportement de soumission. *Psychologie française*, 31, 149-155.
- Jorro, A. (2002). *Professionnaliser le métier d'enseignant*. Paris : ESF
- Kabeer, N. (2008). *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy, Commonwealth Secretariat*. London.
- Kabeer, N., & Trần Thị Vân Anh (2006). *Globalisation, Gender and work in the Context of Ecônomic Transition; The case of Vietnam*. Hanoi: UNDP.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. D., & Snoek, J. D. (1964). *Organizational stress: Studies in rôle conflict and ambiguity*. New York : J. Wiley & Sons.
- Kaufmann, J.P. (1992). *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*. Paris: Nathan.
- Kinnear, P., & Gray, C. (2005). *SPSS facile appliqué à la psychologie et aux sciences humaines*. Bruxelles: De Boeck.s
- L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises*, Etude ORSE n°5 Février 2004, p.13
- Lacaze, D. (2001). *Le rôle de l'individu dans la socialisation organisationnelle*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université d'Aix-Marseille III.
- Lacaze, D., & Roger, A. (2000). La socialisation organisationnelle: une étude exploratoire des tactiques d'intégration individuelle des employés dans les services. *Centre d'Etudes et de Recherche sur les organisations et la gestion*, IAE Aix Marseille, W. P. n°576, mai.
- Lacoste, M. ; Grosjean, M. (1999). *Communication et Intelligence Collective*, Paris, PUF, Le Travail Humain.
- Landrieux-Kartochian, S. (2007). Les organisations face au plafond de verre. *Revue française de gestion*, 173, 15-30.
- Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse: Octares.
- Latour, E., & Le Feuvre, N. (2006). *Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre. Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*. Paris: L'Harmattan.
- Laufer, J. (1982). *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris : Flammarion.
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et emploi*, 102, 31-44.
- Le Blanc, A. (1993). *La socialisation des jeunes en attente d'emploi. Projets professionnels et interdépendance des domaines de vie*. Thèse de Doctorat de Psychologie. Université Toulouse Le Mirail.
- Le Blanc, A., & Laguerre, F. (1998). Incertitudes temporelles et significations du travail chez des jeunes en situations de transition école-emploi: étude comparative. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Evenements de vie, transitions, construction de la personne* (pp. 133-157). Ramonville Saint-Agne: Eres.
- Le Boterf, G. (2000a). *Compétence et navigation professionnelle*. Paris : Ed. d'Organisation
- Le Boterf, G. (2000b). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Ed. d'Organisation
- Le Boterf, G. (2000b). *L'ingénierie des compétences*. Paris : Ed. d'Organisation

- Le Bouedec, G. (1988). *Les défis de la formation continue. Développement personnel ou développement professionnel ?* Paris, L'Harmattan.
- LÊ DANG Doanh. (2001). OÙ en est l'économie vietnamienne après dix ans de politique de rénovation?. In Centre tricontinental, *Socialisme et marché: Chine, Vietnam, Cuba* (pp. 5-39). Paris: L'Harmattan.
- Lê Ngọc Hùng. (2010). Tình hình lao động việc làm của nữ thanh niên. *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới*, 3/2010.
- Lê Ngọc Lân. (2008). Việc làm. In Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh (Eds), *Bình đẳng giới ở Việt Nam*. Hanoi: NXB Khoa học xã hội.
- Le Thanh Khoi. (1978). Socialisme et Développement au Vietnam. Paris. IEDES. Coll. *Tiers-Monde*, 325, p.
- Lê Thị. (1993). Phát huy vai trò của các nhà khoa học nữ. *Tạp chí khoa học về phụ nữ*, 2/1993, p.
- Lê Thị. (1995). Doi Moi and female workers: a case study of Hanoi. In V. Moghadam (Ed.), *Economic reforms, women's employment, and social policies. Case studies of China, Vietnam, Egypt and Cuba* (pp. 44-66). World Institute for Development Economics Research (WIDER).
- Lê Thị Muội. (1994). Những động lực mới của các nhà khoa học nữ trong cơ chế thị trường. *Tạp chí khoa học về phụ nữ*, 2/1994, p.
- Lê Thị Phương Thúy. (2011). *An toàn vệ sinh lao động đối với lao động nữ trong pháp luật Việt Nam*. Luận văn Thạc sỹ Luật.
- Lê Thị Quý. (1994). *Những trở lực đối với các nhà khoa học nữ*. Tạp chí khoa học và tổ quốc, p.
- Lê Thị Quý. (2010). Vấn đề công bằng và bình đẳng giới đối với nữ trí thức. *Hội thảo Nữ trí thức*, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2010.
- Lê Văn Cương, Nguyễn Văn Quý, & Phạm Dương Hiến. (1988). Un essai sur l'économie vietnamienne depuis 1975. *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, 19, 4, 101-116.
- Le Van Cuong, & Mazier, J. (1998). *L'économie vietnamienne en transition: les facteurs de la réussite*. Paris: L'Harmattan.
- Lelièvre, C., & Lelièvre, F. (1991). *Histoire de la scolarisation des filles*. Paris : Nathan.
- Lind, A., Tyler, T. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*, New-York : Plenum Press.
- Linton, R. (1936). *The study of man*. New York, Appleton Century. Trad. Y. Dlesaut. (1968). *De l'homme*. Paris, Minuit.
- Linton, R. (1945). *The cultural background of personality*. Trad. Bordas. (1986). *Le fondement culturel de la personnalité*. Paris
- Lollivier, S. (1988). Activité et arrêt d'activité féminine. *Economie et Statistique*, 212, 25-29.
- Louche, C. (2007a). *Psychologie sociale des organisations*. Paris : Armand Colin, 2^{ème} édition.
- Louche, C. (2007b). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations*, Armand Colin.
- Löwy, I. (2006). *L'emprise du genre : Masculinité, féminité, inégalité*. Paris : La Dispute.
- Luguern, J. (1997). *Le Viêt-nam*. Paris: Karthala Editions.

- Lurot, M. (2001). Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000). *Centre d'études de l'emploi, document de travail n° 7*, mars 2001.
- Maison, D. (2007). Femmes au foyer. Expériences sociales. *Rapport Caisse Nationale des Allocations Familiales, Dossier n° 92*. Paris: CNAF.
- Major, D.A., & Koslowski, S.W.J. (1997). Newcomer information seeking: Individual and contextual influences. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 16-28.
- Malochet, G. (2007). Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison. *Travail, Genre et Société*, 17, 105-121.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Ramonville Saint-Agne: Eres.
- Malrieu, P. (1979). La crise de personnalisation, ses sources et ses conséquences. *Psychologie et éducation*, 3, 1-17.
- Marc, C., & Zajdela, H. (2007). Politique familiale et emplois des mères, peut-on importer le modèle suédois? *Travail, Genre et Société*, 17.
- Marchand, I., Saint-Charles, J., & Corbeil, C. (2007). L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Recherche féministes*, 20, 1, 27-54.
- Marry C. (1992). Femme et ingénieur: la fin d'une incomptabilité? *La recherche*, n°241, mars 1992.
- Marry, C. (1997). Le diplôme et la carrière: masculin/féminin. In J.P. Terrail (s/d), *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*. Paris: Dispute.
- Marry, C., Fournier-Mearelli, I., Kieffer, A. (1995). Activités des jeunes femmes: héritages et transmissions. *Economie et statistique*, 283/284, 67-79.
- Maruani, M. (1995). Le traversée des turbulences : L'emploi féminin dans l'Europe des années quatre-vingt dix. In M. De Manassein (s/d) *De l'égalité des sexes*. Paris : Centre national de documentation pédagogique.
- Maruani, M. (2000). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- Maruani, M., & Nicole, C. (1998). *Au labour des dames. Métiers masculins et emplois féminins*. Paris : Syros, Alternatives.
- Martin-Canizares, C. (2001). *Socialisation organisationnelle et management. L'exemple des Cadres dans l'Action sociale*. Mémoire de DEA de Psychologie. Université de Toulouse Le Mirail.
- Martin, J.Y. (2001). La trajectoire éducative du Vietnam depuis 1945: logiques politiques et logiques sociales. *Autrepart*, 17, 13-27.
- Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlate, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Méda, D. (1995). *Le travail : une valeur en voie de disparition*. Paris: Aubier.
- Mégemont, J. L. (1998). Mobilité professionnelle: construction de l'identité et formation de la personne. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Evenements de vie, transitions, construction de la personne* (pp. 87-109). Ramonville Saint-Agne: Eres.

- Ménacq, B. (2012). *Modes d'engagement dans les fonctions de directeur d'école. Rôle des caractéristiques socio-biographiques et des significations accordées à l'activité*. Thèse de Doctorat Nouveau Régime, Université de Toulouse 2 Le Mirail, France.
- Messenger, J.C. (2007). *Evolution des modèles dans le monde du travail : femmes, hommes et conditions de travail. Les femmes et le travail*. Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi. Siège de l'OIT, Genève, 6-8 décembre 2007.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Meynaud, H.Y. (1988). L'accès au dernier cercle: la participation des femmes aux instances de pouvoirs dans les entreprises. *Revue française des affaires sociales*, 42, 1, 67-87.
- Miller, V. D., & Jablin, F. D. (1991). Information seeking during organizational entry: influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16, 1, 92-120.
- Morin, E.M. (1992). Système axiomatique de l'efficacité organisationnelle : valeurs et signification, In, *La psychologie du Travail à l'aube du XXIème siècle, actes du septième Congrès de Psychologie du Travail de Langue Française*, 539-547, Strasbourg, Editions EAP.
- Morin, E.M. (1997). Introduction. Le sens du travail, *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 3, n°s 3-4, 5-10.
- Morrison, E.W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of applied psychology*, Apr 78 (2), 173-183.
- Morrison, E. W. (1995). Information usefulness and acquisition during organizational encounter. *Management Communication Quartely*, 9, 2, 131-155.
- Morrison, E. W., & Bies, R. T. (1991). Impression management in the feedback seeking process: A literature review and research agenda. *Academy of Management Review*, 16, 522-541.
- Mosconi, N. (1995). La mixité scolaire: une institution masculiniste. *Les cahiers du MAGE*, 1, 17-24.
- Moscovici, S. (1976). *Les représentations sociales*. Paris: Presses universitaires de France.
- Moscovici, S. (1984). *Psychologie des minorités actives*. Paris: Presses universitaires de France.
- Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement. *Economie et statistique*, 354, 21-48.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quartely*, 29, 2, 172-191.
- Nicole-Drancourt, C. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue française de sociologie*, janvier-mars, 37-68.
- Ngô Quốc Phương. (2005). Các quyết định luận phía sau hành vi Hướng nghiệp ở người đi học và lao động tìm kiếm việc làm. *Hội thảo Pháp - Á*.
- Nguyễn Thị Lan. (2008). Về dự định nghề nghiệp cho con của các bậc cha mẹ trong bối cảnh phát triển kinh tế tư nhân ở nước ta. *Tạp chí Tâm lý học*, Số 3/2008, 32-36.
- Nguyễn Thị Thanh Thảo. (2009). *Thực trạng đội ngũ lao động nữ trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn Hà Nội*. Luận văn Thạc sỹ, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội.

- Nguyễn Thị Thập. (1981). *Lịch sử phong trào phụ nữ Việt Nam*. Tập 1. NXB Phụ nữ.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Oudin, X. (1999). Le Doi Moi et l'évolution du travail au Vietnam. *Tiers-Monde*, Tome 40, 158, 377-396.
- Paquet, E. (2004). *Réforme et transformation du système économique vietnamien: 1979-2002*. Paris : L'Harmattan.
- Perrot, S. (2005). *L'individu et l'organisation: une approche par le concept de socialisation*. XVI^{ème} Congrès de l'AGRH, Paris, Dauphine, 15-26 septembre 2005.
- Perrot, S. (2009). Echelle de mesure de la socialisation organisationnelle: état de l'art et perspective. *Management international*, 13, 4, 115-117.
- Phạm Mạnh Hà. (2010). Đặc điểm nhận thức trong hoạt động chọn nghề của học sinh lớp 12 hiện nay. *Tạp chí Tâm lý học*, 5/2010, 36-40.
- Phạm Ngọc Anh. (2007). Chính sách thai sản đối với lao động nữ nông thôn. *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới*, 1, p.
- Phùng Xuân Nhạ (2009). Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học, ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh*, 25/2009, 1-8.
- Piaget, J. (1951). L'explication en sociologie. In *Etudes sociologiques* (1965). Genève : Droz.
- Piaget, J. (1974). *Réussir et comprendre*. Paris. PUF
- Porter, L. W., & Steers, R.M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Puel, H. (1989). Emploi typique et transformation du système de l'emploi. In *L'évolution des formes d'emploi*, p. 150-157, Actes du Colloque de la revue *Travail et emploi*, Paris, La Documentation française.
- Quéinnec, Y., Teiger, C., & Terssac, G. (1992). *Repères pour négocier le travail posté*. Toulouse: Octarès Editions.
- Rapport « *L'éducation des filles reste encore insuffisante dans le monde* », UNICEF, 2005.
- Rapport au VI^{ème} congrès du PCV. (1976). *Hoc tap*. No 12.
- Rapport Tendances mondiales de l'emploi des femmes, *BIT*, Genève, 2007.
- Rapport: Les femmes face au travail à temps partiel (2008), *Avis et rapports du Conseil économique et social*, République Française, Mandature 2004-2009, Séance du Bureau du 26 février 2008.
- Ravet, H. (2003). Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession: les artistes interprètes de musique. *Travail, Genre et Sociétés*, 9, 173-195.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 2, 278-287.
- Reskin F., & Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks : Pine Forge Press.
- Rifkin, J. (1996). *La fin du travail*. Paris: La Découverte.

- Roberts, K. (1974). The entry into unemployment : An approach towards a general theory, in M.W. Williams (ed.) *Occupational choice*, London : Allen & Unwin.
- Rodriguez-Tomé, H., & Bariaud, F. (1987). *Les perspectives temporelles à l'adolescence*. Paris: Presses universitaires de France.
- Rosende, M. (2002). La division sexuelle du travail chez les médecins: une étude de cas. *Cahiers du Genre*, 32, 25-41.
- Rosenwald, F. (2006). Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans. Données sociales. *La société française*, 87-94.
- Rumberger, R. W., & Thomas, S. L. (1993). The economic returns to college major, quality and performance: A multilevel analysis of recent graduates. *Economics of Education Review*, 12(1), 1-19.
- Rude, N., & Retel, O. (2000). *Statistique en psychologie*. Paris: In Press.
- Sayer, C., Suzanne, B., & John, P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American journal of sociology*, 110, 1, 1-43.
- Schweitzer, S. (2010). *Femmes de pouvoir: Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe XIX^{ème} - XXI^{ème} siècle*. Paris: Payot.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Canon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: the influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76, 759-769.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Thibaut, J., Walker, L. (1975). *Procedural justice : A psychological analysis*, Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Terrail, J.P. (1992). Destins scolaires de sexe: une perspective historique et quelques arguments. *Population*, 3, 645-676.
- Trần Anh Tài. (2009). Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp. *Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và kinh doanh*, 25, 77-81.
- Trần Thị Minh Đức (chủ biên). (2006) *Định kiến và phân biệt đối xử theo giới. Lý thuyết và thực tiễn*. NXBDHQGHN.
- Trần Thị Minh Đức. (2010). Định kiến và áp lực xã hội đối với nữ trí thức. Báo cáo tại Hội thảo « Nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ». Hà Nội, 2010.
- Trần Thị Minh Đức et al. (2010). Báo cáo: *Thực trạng nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp phát triển đất nước*. QGDA. 09.03. Hà Nội, 2010.
- Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010). Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước. *Tạp chí phát triển khoa học và công nghệ*, Tập 13, Số Q1, 44-61.
- Trần Thị Vân Anh. (2008). Giới và việc làm. *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới*. Số 5/2008.
- Trần Thị Thu. (2003). Tạo việc làm cho lao động nữ ở nước ta hiện nay. *Tạp chí Cộng sản điện tử*, 37/2003, p.

Trần Thị Vân Anh (2010). Nữ trí thức ở vị trí quản lý, lãnh đạo. *Hội thảo khoa học: Nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội.

Trần Thị Vân Anh & Lê Ngọc Hùng (2000). *Phụ nữ và Đổi Mới ở Việt Nam*. NXB Phụ nữ, Hà Nội.

Truong An Quoc. (2007). *La transition au risque des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Le cas de la ville de Hanoi*. Thèse Nouveau Régime de Doctorat de Sociologie. Université Toulouse Le Mirail.

UNESCO. (1998). Débat thématique. Femmes et enseignement supérieur : questions et perspectives. Paris, 1998, ED - 98/CONF.202/7.9.

Van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A longitudinal Examination of Job Attitudes. In An Urban police department. *Administrative science Quarterly*, 20, 207-228

Wanous, J.P. (1980). *Organizational Entry: Recruitment selection and socialization of newcomers*. Reading, MA : Addison-Wesley.

Wanous, J. P., Poland T. D., Premack S. L., & Davis K. S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behavior: a review and a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 288-297.

Weinberger, C.J. (1999). Mathematical college majors and the gender gap in wages. *Industrial relations*, 38(3), 407-413.

Williams, J. C. (2000). *Unbending Gender. Why family and work conflict and what to do about it*. New York : Oxford University Press.

Wittorsky, R. (1994). Analyse du travail et production de compétences collectives dans un contexte de changement organisationnel, *Education Permanente*, 118.

Wittorsky, R. (Coordinateur du dossier) (2010). Regards croisés sur la professionnalisation et ses objets, *Les Dossiers des Sciences de l'Education*, n°24, PUM.

Zarifian, P. (1996). *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, Puf, Sociologie d'aujourd'hui.

Zarifian, P. (1999). *Objectif Compétence : pour une nouvelle logique*. Rueil-Malmaison : Editions Liaisons.

Références numériques :

Bùi Minh Tuấn. (2011). Công - Dung - Ngôn - Hạnh : Từ truyền thống đến hiện đại <http://congannghean.vn/NewsDetails.aspx?NewsID=11167>

Enquête sur Scolarisation des filles: maintenir le cap, Village de joie, N°214, septembre 2010, www.sosve.org

Hồng Hạnh. (2012). Sinh viên thất nghiệp do thiếu định hướng nghề. <http://dantri.com.vn/c25/s25-547060/sinh-vien-that-nghiep-do-thieu-dinh-huong-nghe.htm>

JCR - Jeunes communistes révolutionnaires (2006). Rôle des femmes dans la société... <http://jcr-red.org/spip.php?article16>

Lê Ngọc Hùng. (2010). *Anh huong cua coong nghiep hoa va do thi hoa den loi song cua nu tri thuc*. <http://tainguyenso.vnu.edu.vn/xmlui/handle/123456789/1137>

Lê Thành Tâm. (2010). Việc làm cho sinh viên sau khi ra trường - Nhu cầu việc làm chất lượng cao của xã hội trong thời kỳ mới. http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/NGHIEN-CUU-KHOA-HOC-1/VIIEC-LAM-CHO-SINH-VIEN-SAU-KHI-RA-TRUONG---NHU-CAU-VIEC-LAM-CHAT-LUONG-CAO-CUA-XA-HOI-TRONG-THOI-KY-MOI.aspx#neo_content

Linh Phuong. (2011). Trái ngành vẫn thành công. In *Lao động*. No jeudi, 29/09/2011. <http://laodong.com.vn/Viec-lam/Trai-nganh-van-thanh-cong/52384.blđ>

Mai Lan. (2011). Chuyên viên kỹ thuật ngày càng thiếu và yếu. <http://www.tuanvietnam.net/2011-09-09-chuyen-vien-ky-thuat-ngay-cang-thieu-va-yeu>

NLĐ. <http://www.tinmoi.vn/Chat-luong-lao-dong-tre-VN-duoc-danh-gia-cao-023203.html>

Người đưa tin. (2012). Các nghề thu nhập khủng nhất tại Việt Nam. <http://vef.vn/2012-02-07-cac-nghe-thu-nhap-khung-nhat-tai-viet-nam>

Révolution d’Août. http://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9volution_d'Ao%C3%BBt

Sinh viên Việt Nam. (2005). Trí thức trẻ và ác mộng thất nghiệp. <http://www.tienphong.vn/Gioi-Tre/19690/Tri-thuc-tre-va%C2%A0ac-mong%C2%A0that-nghiep%C2%A0.html>

Trọng nam khinh nữ. http://vi.wikipedia.org/wiki/Tr%E1%BB%8Dng_nam_khinh_n%E1%BB%AF

Trần Thị Minh Đức, Lê Thị Thanh Thủy. (2010). Đóng góp của nữ trí thức trong một số lĩnh vực hoạt động. *Hội thảo 1000 năm Thăng Long Hà Nội*. Hà Nội, 2010. <http://tainguyenso.vnu.edu.vn/xmlui/handle/123456789/1013>

Tùng Anh. (2011). Cử nhân vẫn phải đào tạo lại. <http://danviet.vn/69117p1c28/cu-nhan-van-phai-dao-cao-tao-lai.htm>

Vũ Thị Phụng (2010). *Những người phụ nữ tài danh ở Việt Nam trước cách mạng tháng 8 năm 1945*. Báo cáo tại Hội thảo « Nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước » <http://tainguyenso.vnu.edu.vn/xmlui/handle/123456789/1013>

INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1. <i>Nombre de lycéens, d'étudiants, de lycées et d'universités au Vietnam de 1960 à 1965</i>	19
Tableau 2. <i>Proportion des élèves des cycles d'étude selon le sexe en 2003 (%)</i>	21
Tableau 3. <i>Classification traditionnelle des stratégies de socialisation organisationnelle</i>	80
Tableau 4. <i>Nouvelle classification des stratégies de socialisation organisationnelle</i>	81
Tableau 5. <i>Caractéristiques socio-biographiques et situation sociale des femmes</i>	120
Tableau 6. <i>Caractéristiques de formation et situation organisationnelle des femmes</i>	122
Tableau 7. <i>Description globale des caractéristiques du parcours professionnel des femmes</i>	124
Tableau 8. <i>Scores relatifs aux dimensions de la « représentation des jeunes femmes diplômées quant aux attentes de rôles des décideurs à leur égard »</i>	137
Tableau 9. <i>Scores relatifs aux dimensions de l'« autoreprésentation de rôles des jeunes femmes diplômées »</i>	138
Tableau 10. <i>Scores relatifs aux dimensions de l'« importance accordée aux conditions de travail »</i> ...	139
Tableau 11. <i>Fréquence de choix des items définissant le mieux travail (%)</i>	140
Tableau 12. <i>Scores relatifs aux dimensions de la « valorisation relative des différents domaines de vie »</i>	142
Tableau 13. <i>Scores relatifs aux dimensions des « difficultés dans la recherche d'emploi »</i>	144
Tableau 14. <i>Scores relatifs aux dimensions des « facteurs importants dans la recherche d'emploi »</i>	145
Tableau 15. <i>Scores relatifs aux dimensions des « relations avec les collègues »</i>	147
Tableau 16. <i>Scores relatifs aux dimensions des « motifs possibles de changement de travail »</i>	148
Tableau 17. <i>Scores relatifs aux dimensions de l'« évaluation des tâches »</i>	150
Tableau 18. <i>Scores relatifs aux types de « difficultés au travail »</i>	151
Tableau 19. <i>Scores relatifs aux dimensions de l'« évaluation des relations au travail »</i>	152
Tableau 20. <i>Scores relatifs aux dimensions de l'« évaluation du travail réel »</i>	153
Tableau 21. <i>Scores relatifs au « degré de satisfaction par rapport aux dimensions du travail réel »</i>	154
Tableau 22. <i>Synthèse des indicateurs de variables relatifs aux conduites de socialisation organisationnelle</i>	155
Tableau 23. <i>Tableau croisé. Statistique du Khi-deux et rapports de probabilité des analyses de Régression logistique binaire relatifs aux effets de la spécialité du diplôme sur les domaines de travail</i>	172

Tableau 24. <i>Relations entre les caractéristiques et les contextes organisationnels des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs comportements avant l'entrée au travail.....</i>	176
Tableau 25. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées vietnamiennes et leurs évaluations des difficultés et des conditions favorables dans la recherche d'emploi.....</i>	178
Tableau 26. <i>Relations entre les caractéristiques des jeunes diplômées vietnamiennes, leurs contextes organisationnels et leurs comportements au travail</i>	183
Tableau 27. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et les attentes d'avenir professionnel</i>	188
Tableau 28. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles et l'évaluation du travail</i>	190
Tableau 29. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des femmes diplômées vietnamiennes, et leur représentation quant aux attentes de rôles des décideurs</i>	200
Tableau 30. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des jeunes diplômées, et leur autoreprésentation de rôles</i>	202
Tableau 31. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles, et l'importance accordée aux conditions de travail des jeunes diplômées vietnamiennes.....</i>	204
Tableau 32. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des femmes, et leur définition du travail</i>	207
Tableau 33. <i>Relations entre les domaines de travail et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes.....</i>	209
Tableau 34. <i>Relations entre les types de secteurs et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes.....</i>	210
Tableau 35. <i>Relations entre les caractéristiques socio-biographiques et la valorisation relative des domaines de vie des jeunes diplômées vietnamiennes</i>	211
Tableau 36. <i>Relations entre l'autoreprésentation du rôle professionnel des femmes et leurs attentes de l'avenir professionnel.....</i>	218
Tableau 37. <i>Relations entre la représentation de rôles et l'évaluation de l'activité de travail</i>	219
Tableau 38. <i>Relations entre la représentation des attentes générales de rôles professionnels pour tous les travailleurs et l'évaluation de l'activité de travail.....</i>	221
Tableau 39. <i>Relations entre l'autoreprésentation du rôle professionnel et l'évaluation du travail</i>	222
Tableau 40. <i>Relations entre l'aspiration à la réalisation du soi socioprofessionnel et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes</i>	226

Tableau 41. <i>Relations entre l'importance accordée à la qualité des conditions organisationnelles de travail et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes</i>	228
Tableau 42. <i>Relations entre l'importance accordée à l'autonomie et à l'ouverture au travail et l'évaluation du travail des jeunes diplômées vietnamiennes</i>	229
Tableau 43. <i>Relations entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et à la stabilité de l'emploi et l'évaluation de l'activité de travail des jeunes diplômées vietnamiennes</i>	231
Tableau 44. <i>Relations entre la définition de l'activité de travail privilégiant sa fonction instrumentale et l'évaluation du travail</i>	234
Tableau 45. <i>Relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements avant l'entrée au travail</i>	237
Tableau 46. <i>Relations entre la valorisation relative des domaines de vie et les comportements d'entrée au travail</i>	238
Tableau 47. <i>Relations entre la valorisation relative de la vie professionnelle et les attentes d'avenir professionnel</i>	240
Tableau 48. <i>Relations entre la valorisation relative de la vie sociale et privée et l'évaluation de l'activité de travail</i>	242
Tableau 49. <i>Synthèse des résultats relatifs au rôle de la valorisation relative sociale/privée</i>	243
Tableau 50. <i>Résumé des variables mises en relation dans l'analyse du rôle modulateur des processus de signification des activités dans l'orientation des conduites de socialisation organisationnelles des femmes diplômées vietnamiennes</i>	248
Tableau 51. <i>Variables pour le test du rôle modulateur de la signification accordée au travail sur les relations entre les caractéristiques socio-biographiques et organisationnelles des sujets et leur évaluation du travail</i>	249

INDEX DES FIGURES

Figure 1. <i>Proportion des étudiants universitaires selon le sexe (%)</i>	21
Figure 2. <i>Taux des filles qui réussissent aux concours d'entrée à l'Université ou au Collège (%)</i>	23
Figure 3. <i>Taux des étudiants selon la spécialité</i>	24
Figure 4. <i>Taux des femmes diplômées selon le grade de 1985 à 2007 (%)</i>	25
Figure 5. <i>Taux de participation au travail de la population à partir de 15 ans selon le sexe de 2000 à 2006 (%)</i>	33
Figure 6. <i>Dendrogramme des classes relatives aux caractéristiques socio-biographiques, situationnelles et organisationnelles des sujets</i>	165
Figure 7. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail</i>	251
Figure 8. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation du sentiment de valeur sociale du travail</i>	253
Figure 9. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur l'évaluation de l'intérêt personnel pour la nature du travail</i>	255
Figure 10. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail</i>	256
Figure 11. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la réalisation du soi socioprofessionnel et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique</i>	258
Figure 12. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail</i>	260
Figure 13. <i>Effet de l'interaction entre l'importance accordée à la cohérence formation/travail et stabilité de l'emploi et les caractéristiques socio-biographiques sur la satisfaction vis-à-vis de l'environnement social et technique</i>	261
Figure 14. <i>Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de réalisation de soi au travail</i>	263

Figure 15. <i>Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le sentiment de valeur sociale du travail</i>	265
Figure 16. <i>Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur l'intérêt personnel pour la nature du travail.....</i>	266
Figure 17. <i>Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la réalisation de soi au travail.....</i>	268
Figure 18. <i>Effet de l'interaction entre la dimension de la définition du travail « Si cela ajoute de la valeur à quelque chose » et les caractéristiques socio-biographiques sur le degré de satisfaction vis-à-vis de la reconnaissance par l'avancement.....</i>	270