

***Enjeux des dynamiques subjectives et intersubjectives
dans une perspective de recherche qualitative :
l'exemple d'une recherche sur les expériences de travail
des femmes cadres***

Émilie Giguère, Ph. D.

Université Laval, Québec, Canada

Karine Bilodeau, Chercheure postdoctorale

Université de Montréal, Québec, Canada

Mariève Pelletier, Ph. D.

Université Laval, Québec, Canada

Louise St-Arnaud, Ph. D.

Université Laval, Québec, Canada

Résumé

Cet article a pour objectif de révéler l'apport de la prise en compte de la subjectivité pour comprendre les expériences de travail des femmes cadres. Il propose notamment une posture d'écoute risquée, en cohérence avec les paradigmes constructiviste-subjectiviste et féministe du positionnement, permettant de rester au plus près du monde vécu des femmes cadres et ainsi révéler la pluralité des expériences. Il approfondit deux dimensions du processus de recherche : 1) les dynamiques subjectives et intersubjectives dans le processus de collecte, traitement et analyses des matériaux; et 2) les apports des entrevues de groupe à la suite d'entrevues individuelles. Cette discussion théorique sera étayée par des travaux de recherches avec des femmes cadres. Globalement, cet article rend visible et suscite des réflexions à l'égard des dynamiques subjectives et intersubjectives mobilisées en tant que moyens et outils contribuant à la construction des savoirs dans la réalisation de recherches qualitatives.

Note des autrices : Ce projet de recherche a été financé par le FRQSC.

RECHERCHES QUALITATIVES – Hors-série « Les Actes » – numéro 26 – pp. 99-114.

USAGES DES PERSPECTIVES CRITIQUES EN RECHERCHE QUALITATIVE : MÉTHODES, RÉFLEXIONS ÉPISTÉMOLOGIQUES ET QUESTIONNEMENTS ÉTHIQUES

ISSN 1715-8702 - <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/>

© 2022 Association pour la recherche qualitative

Mots clés

RECHERCHE QUALITATIVE, ENTREVUE DE GROUPE, DYNAMIQUES SUBJECTIVES, INTERSUBJECTIVITÉ, FEMMES CADRES

Introduction

En recherche qualitative, certains travaux proposent des démarches précises et systématiques tandis que d'autres proposent des cadres plus souples au sein desquels les équipes de recherche peuvent « bricoler » une démarche sur mesure, selon les besoins spécifiques de leurs projets (Denzin & Lincoln, 2005). Devant ces différents choix qui touchent la recherche qualitative, comment une équipe de recherche qui souhaite intégrer les dynamiques subjectives et intersubjectives dans le but de produire des connaissances peut-elle procéder? Les devis ou stratégies de recherche ainsi que les positionnements ontologiques et épistémologiques existants accordent-ils d'emblée une place aux dynamiques subjectives et intersubjectives dans la recherche? L'ancrage critique d'une recherche permet-il d'analyser ces dynamiques de manière plus pertinente? Par critique, nous pointons les démarches de recherche qui rompent avec l'idée d'une science prétendue neutre et objective (Riverin-Simard et al., 1997). Les travaux de Kuhn (1970/1972) montrent dans le domaine des sciences dites dures comment les substitutions de paradigmes (dominants) ont un rapport limité avec les découvertes scientifiques des équipes de recherche. Ils ont contribué à donner une forte légitimité à cette idée. En sciences humaines et sociales, cette idée n'est pas nouvelle : en rompant avec l'idée de découvrir des lois générales et universelles du développement humain, des pionniers comme Dilthey et Schulz souhaitent, au contraire, s'atteler à mettre au jour la compréhension de la diversité et de l'hétérogénéité des phénomènes sociaux en pénétrant le monde, en intercompréhension (Mucchielli, 2009). Le fait de reconnaître l'existence d'interprétations multiples de la réalité ne présume pas nécessairement que les équipes de recherche prennent en considération les rapports de domination qui traversent divers contextes sociétaux, dont celui du travail. Si nous adhérons de notre côté à l'idée de la présence de rapports de domination, qu'en est-il des participantes? Quelles sont les conduites mobilisées pour s'intégrer et se maintenir au travail dans des contextes marqués par la persistance de rapports de domination? La perspective de la psychodynamique du travail (Dejours, 1995) a permis d'éclairer les stratégies déployées par les femmes cadres pour construire des « compromis » au regard de leurs expériences de travail. Ces stratégies et compromis sont-ils pour autant uniformes? Comment une équipe de recherche peut-elle y accéder au plus près pour les décrire avec finesse? Inscire résolument notre recherche dans les paradigmes constructiviste-subjectiviste et féministe du positionnement nous a permis de rendre visibles les situations de travail vécues par les femmes cadres dans leur processus d'intégration professionnelle et de maintien au

travail. Concrètement, en ne présumant pas des interprétations que les femmes cadres donnaient à leurs expériences, il nous a été possible de créer des rencontres « sensibles » avec les participantes.

Après avoir situé notre projet de recherche dans les paradigmes constructiviste-subjectiviste et féministe du positionnement, nous reviendrons sur les dynamiques subjectives et intersubjectives dans le processus de collecte, de traitement et d'analyses des matériaux et les apports des entrevues de groupe à la suite d'entrevues individuelles. Finalement, nous indiquerons comment le fait de demeurer ouvertes et sensibles à la diversité des expériences de travail vécues par les femmes cadres nous a permis une compréhension approfondie et nuancée de la pluralité de leurs expériences.

Considérer la subjectivité pour comprendre les situations de travail des femmes cadres

La section qui suit débute par la présentation des éléments de clarification sur les approches de recherche prenant en compte la subjectivité. Elle se poursuit avec la présentation de la psychodynamique du travail comme approche de recherche critique, constructiviste, subjectiviste.

Éléments de clarification sur des approches de recherche prenant en compte la subjectivité

L'approche compréhensive prend appui dans une ontologie où la diversité et l'hétérogénéité caractérisent les « faits » sociaux (Paillé & Muchielli, 2021). Elle a vu le jour entre autres avec les travaux philosophiques de Dilthey qui a proposé la possibilité de comprendre la diversité des phénomènes sociaux en pénétrant le monde, en intercompréhension (Muchielli, 2009). Dilthey (1883/1947) s'est intéressé à développer les assises des sciences historiques de manière à ce que ce soit pris en compte par le chercheur le sens que les personnes attribuent à leurs actions, leur interprétation des contextes et leurs réflexions sur la situation dans son environnement (Dejours, 1995). La démarche pour l'équipe de recherche qui souhaite s'approcher de la compréhension et de l'interprétation du sens donné par les sujets s'ancre dans certaines prémisses de la phénoménologie. Le sens est construit par une personne après qu'elle a vécu certaines situations. La description d'un phénomène par une personne est nécessairement subjective tout comme le sens qu'elle attribue à ce phénomène, parce que la manière dont elle l'a vécu se trouve intégrée à la description qu'elle en fait (Cope, 2005). Dans la perspective phénoménologique telle que conceptualisée par Husserl (1950), les interprétations des sujets sont parties prenantes du « monde-vécu », le vécu subjectif ne peut pas être étudié de manière isolée du « monde-vécu » dans lequel les personnes vivent et interagissent (Cope, 2005; Paillé & Muchielli, 2021). Ainsi, certains postulats de l'approche de recherche compréhensive d'inspiration phénoménologique permettent d'accorder une place cruciale à la parole des personnes participantes, pour avoir accès à leurs expériences vécues dans le monde à partir de la

manière dont elles se représentent leurs conduites (Dejours, 1995). Ces perspectives peuvent avoir tendance à s'inscrire en tension avec les paradigmes de recherches traditionnels qui tendent à exclure la place accordée à la rationalité subjective pour comprendre les expériences vécues (Dejours, 1995, 1999).

La psychodynamique du travail, une approche de recherche critique, constructiviste et subjectiviste

L'approche de la psychodynamique du travail a été développée par Christophe Dejours dans les années 1990 à la suite d'un passage des travaux de la psychopathologie du travail (Dejours, 1980/1993) à la psychodynamique du travail (Billiard, 2001). À partir des travaux de la psychopathologie du travail qui visaient notamment à mettre en lumière comment le travail peut amener les personnes à vivre des problèmes de santé mentale (Dejours, 1980/1993), l'auteur s'est intéressé à comprendre comment les travailleurs arrivent à demeurer « normaux » et à se maintenir au travail malgré les difficultés, les contraintes et les formes de domination auxquelles ils font face (Dejours, 2013). L'approche de la psychodynamique du travail offre à la fois des pistes conceptuelles pour problématiser les expériences des femmes cadres et des balises épistémologiques pour orienter le travail de recherche sur le terrain.

Une approche de recherche critique : les expériences de travail et la recherche de compromis

Pour Dejours (1995) qui se positionne dans un paradigme constructiviste-subjectif, la compréhension du vécu subjectif au travail est l'élément essentiel à la compréhension des conduites des travailleurs et des travailleuses. S'appuyant sur la théorie de l'agir communicationnel d'Habermas (1987a, 1987b) et sur les travaux sur l'éthique et la gouvernabilité de Ladrière et Gruson (1992), ce paradigme s'intéresse à comprendre la manière dont le sujet arrive à faire un compromis. Ce compromis est construit à partir des trois mondes objectif, social et subjectif; la prise en compte de ces trois mondes et de leurs interactions permet de comprendre le développement et l'adoption de certaines conduites/actions dans un contexte où les attentes existantes dans et entre chacun de ces mondes s'avèrent contradictoires (Dejours, 1995). Ces trois mondes sont conceptualisés en analogie avec les trois types d'agir et de leur rationalité distincte, issus de la théorie de l'action d'Habermas (1987a, 1987b). L'agir instrumental se caractérise par une fin à atteindre dans le monde des choses. L'agir moral-pratique se caractérise par l'entente, par la capacité à vivre ensemble, par la vie bonne au sein du monde social. Quant à l'agir subjectif, il ouvre sur la prise en compte de l'intersubjectivité et de la compréhension de l'action par autrui au sein du monde subjectif. L'angle particulier adopté pour étudier les situations de travail se situe à partir du point de vue des travailleurs et des travailleuses, de ce qu'ils et elles vivent dans leur rapport au travail et à la prise en compte de l'interdépendance entre les trois mondes. Cet angle considère les attentes contradictoires sur les plans individuel

(monde subjectif) et collectif (monde social) de même que la manière dont ils et elles interprètent les buts et les objectifs de productivité (monde objectif) (Dejours, 1999). Cette perspective s'appuie sur une conceptualisation des travailleurs et des travailleuses en tant que sujet « [...] responsable de ses actes et capable de penser, d'interpréter le sens de la situation où il se trouve, de délibérer ou de décider et d'agir » (Dejours, 1999, p. 208), tout en considérant la contrainte que fait peser aujourd'hui la rationalité économique du monde objectif sur le sujet (Dejours 1999). Elle représente aussi une rupture par rapport à d'autres perspectives : les conduites des travailleuses et des travailleurs ne sont pas prédéterminées et comprises à partir d'un modèle dit cognitif de l'homme et ne sont pas non plus uniquement le résultat de logiques d'actions stratégiques de la part de l'actrice et de l'acteur (Dejours, 1995; Dejours et al., 2018).

Prendre en compte l'expérience subjective : la posture de l'écoute risquée

En outre, la prise en compte du sujet demande également à l'équipe de recherche de reconnaître que leurs connaissances demeurent insuffisantes pour obtenir la clé d'accès à la compréhension des conduites humaines (Dejours, 1980/2000). Les membres de l'équipe de recherche doivent s'approcher et passer par la parole, le commentaire, l'explication par et avec le sujet dans une dynamique intersubjective pour comprendre ce qu'il vit ou a vécu dans une « formulation vivante, affectée, engagée, subjective » (Dejours, 1980/2000, p. 189) : la psychodynamique du travail « engage la pleine participation des sujets de la recherche dans la compréhension du sens de leurs conduites et, par conséquent, dans leur capacité de penser leur travail et de le transformer » (St-Arnaud, 2019, p. 9).

Dans la mesure où prendre la parole constitue un risque pour la personne participante, la membre de l'équipe de recherche sur le terrain doit également être capable d'une écoute dite risquée (Dejours, 1980/1993). L'écoute risquée consiste à prendre le risque d'entendre quelque chose d'inédit dans ce que la personne participante exprime; elle lui permet de comprendre, mais ce nouvel éclairage risque de remettre en question ce que l'équipe de recherche tenait pour acquis avant de rencontrer cette personne; y est en jeu la possibilité de se laisser transformer par la rencontre (Dejours, 1980/1993). Cette posture d'écoute risquée demande à l'équipe de recherche de renoncer à sa posture d'experte et d'adopter une posture d'exploration qui demande de mettre en suspens son jugement et ses connaissances sur le travail dans le but d'entendre et de découvrir une réalité qui pourrait remettre en cause les connaissances produites jusqu'à maintenant (Dejours et al., 1994). Cette posture d'écoute risquée peut entraîner des bouleversements pour l'équipe de recherche par la prise de parole de la personne participante, à partir de laquelle elle doit comprendre et entendre en acceptant d'être affectée, voire d'être transformée par ce qui est dit. Il faut être en mesure d'accepter de ne pas tout comprendre et tout entendre dans l'immédiat,

mais aussi dans le long terme où certaines zones ombragées pourraient résister à la connaissance (Dejours et al., 1994). Enfin, l'écoute risquée de la part de l'équipe de recherche ainsi que la prise de parole risquée pour la personne participante contribuent également à la construction d'une relation intersubjective basée sur la confiance (Dejours, 1980/2000). Pour y parvenir, il est essentiel de se doter d'une méthode qui permet l'accès à l'expérience vécue à travers l'écoute sensible en considérant les dynamiques subjectives et intersubjectives engagées dans cette méthode. À ce sujet St-Arnaud (2019) évoque que les travaux de recherche ancrés dans le paradigme constructiviste-subjectiviste se démarquent et sont reconnus pour « le caractère heuristique de la prise en compte du vécu subjectif de travail dans la compréhension des conduites des travailleurs et de leur participation au monde du travail » de même que « la valeur d'une méthode de recherche où les connaissances sont coconstruites par la place accordée à la qualité de la relation intersubjective entre le chercheur et les participants » (St-Arnaud, 2019, p. 12). En ce sens, il nous apparaît important de situer les conditions particulières qui permettent d'entrer en contact avec ce vécu subjectif. Dans le cadre de notre recherche avec les femmes cadres, il s'agit de créer un contexte d'échange intersubjectif qui favorise la parole des participantes à propos de leur vécu.

Dans la perspective développée par Dejours, la place occupée par la personne qui parle et partage son expérience vécue – où l'intelligence rusée est souvent en avance sur l'intelligibilité – avec une personne qui mobilise une écoute sensible et risquée est centrale pour favoriser et faire advenir le sens à donner aux matériaux recueillis et contribuer à la production des connaissances. En effet, la posture de l'écoute risquée et le renoncement à la posture d'expert contribuent activement à la production des connaissances tout au long de la recherche : lors de la réalisation des entretiens avec les personnes participantes comme il a été exposé précédemment, mais aussi dans les échanges au sein de l'équipe de recherche à propos de la conceptualisation de l'objet et de la construction du protocole méthodologique, lors de l'analyse des matériaux, et enfin sur les activités de publications et de communications des résultats.

Puisque nos travaux s'intéressent à la question des expériences subjectives de travail des femmes cadres, il est apparu essentiel de prendre en compte les perspectives féministes, plus spécifiquement celle du féminisme du positionnement, expression mobilisée pour traduire en français celle de *standpoint view* de Harding (Bracke et al., 2013). Le féminisme du positionnement permet d'adopter une posture où ce sont les femmes interrogées par l'équipe de recherche qui sont les « expertes » de leurs propres expériences. En même temps, le féminisme de positionnement les considère comme des femmes au sens social du terme, dans un contexte sociohistorique donné, en raison de la persistance des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail. Cette perspective permet de rendre compte des voix des femmes et de leurs différents points de vue en faisant place à la réflexivité dans la relation construite entre le

membre de l'équipe de recherche et la personne participante, ce qui rejoint également les prémisses de la psychodynamique du travail (Dejours, 1995). Notre propre positionnement situé prend en considération nos parcours et nos expériences de formation et de travail dans le domaine académique, notamment à propos de la production des connaissances. Selon nous, ces expériences s'inscrivent dans un monde du travail teinté par des rapports sociaux de domination et une division sexuelle du travail qui se reflètent aussi dans la manière de concevoir et de produire des connaissances. Par ailleurs, nous demeurons ouvertes et sensibles à la possibilité que cette perspective du féminisme du positionnement puisse ne pas être partagée avec les participantes. Ainsi nous tentons de comprendre et de prendre en compte notre propre positionnement situé qui teinte notre travail de recherche, tout en conservant une ouverture par rapport à la coexistence de différentes visions du monde susceptibles d'être adoptées par des équipes de recherche de même que par les participantes à la recherche.

Dynamiques subjectives et intersubjectives dans le processus de collecte, de traitement et d'analyses des matériaux : présentation de deux exemples

Notre étude visait à mieux comprendre les expériences subjectives de travail des femmes cadres et leurs effets sur leurs processus d'intégration et de maintien au travail. Cette étude qualitative a été réalisée à l'aide d'entrevues individuelles suivies d'entrevues de groupe. Au total, 51 entrevues individuelles et trois entrevues de groupe ont été réalisées dans un processus de collecte, de traitement et d'analyses en va-et-vient. Tout au long de ce processus, diverses dynamiques subjectives et intersubjectives ont été vécues et considérées pour réaliser cette recherche. Les paragraphes qui suivent présentent deux exemples : 1) les dynamiques subjectives et intersubjectives lors de la réalisation des entrevues individuelles et 2) les dynamiques subjectives et intersubjectives dans le traitement et les analyses des matériaux.

Dynamiques subjectives et intersubjectives dans la réalisation des entrevues individuelles

La réalisation des entrevues individuelles menées auprès des femmes cadres visait à ce qu'elles arrivent à expliciter leurs expériences vécues en lien avec leur travail d'encadrement de même que le sens construit autour de ces expériences. Pour y parvenir, l'entrevue individuelle non directive a été retenue parce qu'elle permet de demeurer centrée, ouverte et à l'écoute des expressions libres et spontanées à propos des expériences vécues par les personnes participantes à l'égard du phénomène à l'étude (Mucchielli, 1991). L'entrevue a été menée de manière à soutenir et à favoriser la réflexion, l'expression et la clarification des expériences vécues par les personnes participantes notamment à l'aide de signes d'attention et d'efforts de compréhension inspirés de l'entretien d'aide et de l'attitude non directive des travaux de Carl Rogers (Mucchielli, 1991; Rogers, 1961/2005). Ces signes d'attentions et ces efforts de

compréhension permettent aux personnes participantes de se sentir entendues et comprises relativement à leurs expériences vécues et favorisent le développement d'une relation de confiance (Mucchielli, 1995). Cette relation de confiance est d'autant plus importante qu'elle aide la personne participante à s'ouvrir sur des sujets sensibles. Plus concrètement, chaque entrevue non directive a débuté par une question très ouverte où chacune des participantes a été invitée à s'exprimer sur le ou les thèmes de son choix parmi ceux qui ont été visés par la recherche et plus largement, à parler de son travail :

Je vous invite à me parler de ce qui vous a amenée à ce travail de cadre, de ce que vous vivez au travail en tant que femme cadre, des défis et des enjeux auxquels vous êtes confrontée au quotidien avec vos collègues, vos patrons, vos employés. Parlez-moi de votre travail.

Cette question ouverte a fait place à la parole des participantes afin qu'elles puissent prendre en main l'entrevue. Certaines ont voulu savoir par quoi elles devaient commencer, mais il a fallu résister à cette question pour les laisser répondre, organiser et présenter leurs idées de la manière qui avait du sens pour elles. Cette question d'ouverture a permis d'offrir et d'ouvrir dès le départ sur un espace de réflexion. Chacune d'entre elles a été amenée à décider de la porte par laquelle elles désiraient entrer pour commencer l'entrevue, ce qui est en lien avec les objectifs de la recherche. Certaines ont décidé de retracer les motifs qui les ont conduites à devenir cadre et à reconstruire leur parcours de vie professionnelle jusqu'à leur poste actuel. D'autres ont choisi de débiter l'entrevue en parlant de leur travail au sein de leur poste actuel et des aspects qui composent leur travail d'encadrement au quotidien. Les possibilités ont été multiples. Peu importe leur choix, l'important était que ce soit elles qui en décident pour que dès le départ elles puissent avoir l'opportunité de se connecter à leur vécu subjectif pour parler de leurs expériences. Cette prise de parole en lien avec le travail d'écoute a permis de donner une place à des moments d'échanges prenant en compte les dynamiques intersubjectives tout au long de l'entrevue.

Pour favoriser la mise en œuvre des dynamiques subjectives et intersubjectives entre le membre de l'équipe de recherche et chacune des participantes lors des entrevues individuelles, diverses habiletés relationnelles ont été mises en œuvre, par exemple, l'écoute, la disponibilité, le respect, etc., de manière à créer un contexte favorisant la prise de parole libre et authentique de chacune des participantes et la construction d'une relation de confiance. En plus de ces habiletés relationnelles, un travail a été réalisé à l'aide de la posture de **l'écoute risquée** où celui ou celle qui écoute s'ouvre à tout entendre au risque de se voir déstabiliser par ce qui est dit (Dejours, 1980/2000; Dejours et al., 1994). Cette posture ouvre à l'émergence d'un monde intersubjectif, un « monde fait des intentions, sentiments, pensées en provenance des autres qui interagissent avec les nôtres, créent ou modifient nos

intentions, façonnent nos sentiments et contribuent à l'émergence de nos pensées » (Brillon, 2018, parag. 2384). Cette prise de parole et cette expression de la part des participantes sont particulièrement importantes pour avoir accès aux dimensions invisibles des expériences de travail vécues qui seraient plus difficilement observables. Plus largement, ces manières de faire permettent de coconstruire les connaissances dans un processus méthodologique où une place importante est donnée à la qualité de cette relation intersubjective entre l'équipe de recherche et les participantes (St-Arnaud, 2019).

Les dynamiques subjectives et intersubjectives dans la collecte, le traitement et les analyses des matériaux

Tout au long du processus de collecte, de traitement et des analyses des matériaux, la prise en compte des dynamiques subjectives et intersubjectives peut impliquer d'entendre des aspects inusités, surprenants, confrontants et même dérangeants. Ces aspects peuvent notamment entraîner des remises en question de la compréhension que l'équipe de recherche s'était construite d'un phénomène à l'étude, ou encore, l'amener à considérer de nouvelles pistes d'approfondissement pour les entrevues subséquentes. Le traitement et les analyses des matériaux impliquent de prendre en compte les dynamiques intersubjectives entre l'équipe de recherche et son matériau pour réfléchir au sens qui se dégage de son travail de recherche. Dans le cadre de notre projet, un exemple vécu concerne la prise de conscience des différents types de mouvements hiérarchiques réalisés entre les postes d'encadrement par les femmes cadres. En plus des mouvements hiérarchiques ascendants et descendants anticipés lors de notre compréhension initiale du phénomène, nous avons été amenées à entendre et à repérer des mouvements hiérarchiques latéraux réalisés par les femmes cadres, ce qui a été un élément relativement nouveau dans notre compréhension. Les mouvements hiérarchiques latéraux réfèrent au passage d'un poste à un autre en maintenant un niveau hiérarchique équivalent. La prise en compte de ces aspects relatifs au parcours de carrière des femmes cadres nous a amenées à nous questionner sur leur signification au regard de la question de l'ascension hiérarchique. Notre compréhension initiale du phénomène nous amenait à concevoir l'ascension hiérarchique comme un des buts principalement visés par les femmes dans l'encadrement. Toutefois, lors des entrevues individuelles, la question de l'ascension hiérarchique soulevait diverses réactions, tels un rire nerveux, ou un silence pour certaines femmes cadres, tandis que d'autres ont évoqué des déceptions ou des regrets relatifs aux prix payés en échange d'un processus ascensionnel au sommet de la hiérarchie. Ces situations énigmatiques ont suscité de nouveaux questionnements nous amenant à tenter de comprendre ce qui était recherché par les femmes cadres dans leur parcours de carrière, outre la recherche de l'ascension. Ce travail de réflexion venait remettre en question notre idéal d'ascension des femmes à de hauts paliers hiérarchiques. Les enjeux du « plafond de verre » s'éloignaient pour laisser place à de nouvelles formes d'ascensions qui relevaient plus des assises qu'elles

souhaitaient donner à leurs réalités subjectives et à leurs visions du monde pour advenir en tant que femmes et cadres. La possibilité de donner et de préserver une place aux réalités subjectives de ces femmes reposait davantage sur leur capacité à garder vivantes notamment les dimensions humaines et sociales de leur vécu au travail et d'articuler leur parcours professionnel autour d'un compromis acceptable au regard de leurs différentes sphères de vie (vie familiale, vie conjugale, vie sociale, etc.). De cette manière, ces femmes tentaient de trouver leur juste place dans l'encadrement, sans que celle-ci soit nécessairement associée au sommet de la hiérarchie pour faire advenir leur vision du monde en participant/collaborant à des processus d'imposition et de domination. Notamment, après une certaine ascension dans la hiérarchie leur permettant de faire advenir leur vision du monde, certaines peuvent avoir renoncé à la poursuite de leur ascension jusqu'au son sommet. D'autres peuvent avoir trouvé leur juste place sans s'engager dans l'ascension hiérarchique, leur permettant de faire advenir leur vision du monde. Ainsi, nous avons été amenées à revoir et à reconstruire des pistes de compréhension à travers une analyse approfondie en cohérence avec les expériences vécues par les participantes et les stratégies qu'elles déploient pour prendre leur place en tant que sujet vivant dans le monde de l'encadrement. Certaines expériences vécues par les femmes cadres venaient également raviver chez elles une certaine violence des inégalités toujours présentes entre les hommes et les femmes, et les rapports de domination souvent occultés par les nouveaux enjeux de genres, de diversité et d'inclusion pour tous. Elles venaient aussi étayer la compréhension des écueils de leurs parcours, le prix à payer de certains choix et leurs expériences subjectives de l'ascension professionnelle (ou de son absence). Cette compréhension approfondie peut nous avoir amenées à nous questionner nous-mêmes sur notre propre engagement de femmes chercheuses.

Apports des entrevues de groupe à la suite d'entrevues individuelles

À la suite des résultats préliminaires et du processus de théorisation engagé à même les entrevues individuelles, des entrevues de groupe ont été menées. Les participantes ayant pris part à ces entretiens de groupe ont discuté les résultats préliminaires issus des entrevues individuelles présentés par l'équipe de recherche. Les participantes ont été invitées à s'engager dans des échanges et des discussions et ont parfois confronté leurs points de vue entre elles à propos de ces thématiques. Ces entrevues de groupe ont permis de soulever de nouveaux questionnements, tant de la part de l'équipe de recherche que des participantes, de susciter la capacité des participantes à réfléchir collectivement sur leurs expériences subjectives de travail. Ces entretiens de groupe ont permis aussi à l'équipe de recherche d'observer et d'analyser les interactions sociales entre ces femmes cadres, ce qui n'est pas possible lors des entrevues individuelles.

Un premier élément à prendre en considération avant même la réalisation des entrevues de groupe concerne des réflexions à propos de « qui » est volontaire pour participer aux entrevues de groupe par rapport aux personnes qui ne le sont pas. Dans le cadre de nos travaux, toutes n'ont pas été volontaires à participer et un taux de participation plus faible a été constaté lors des entrevues de groupe. Parmi les pistes d'explication à ce plus faible nombre de participantes, on peut penser à la peur de se montrer aux autres, de se dévoiler, notamment lorsque des situations de travail d'encadrement difficiles sont vécues. Dans un contexte de travail où les femmes cadres tentent de maintenir invisibles certains aspects de leur travail qui peuvent remettre en question leur crédibilité de cadre ou introduire des doutes à leurs égards, certaines préfèrent ne pas se montrer. On peut aussi penser que la confrontation de leurs manières de faire à celles d'autres femmes cadres peut être menaçante et venir fragiliser leurs stratégies de maintien au travail. La prise en compte de ces éléments permet de mieux situer certains enjeux entourant la réalisation des entrevues de groupe; cela implique pour les équipes de recherche de s'interroger ainsi : qui compose le groupe par rapport à qui ne le compose pas? Cela implique également de nuancer notre interprétation des discussions collectives. Cette prise en compte des enjeux contextuels entourant le déroulement des entrevues de groupe est tout aussi importante pour le travail de recherche que le contenu des discussions qui ont lieu pendant l'entrevue de groupe.

Un deuxième élément à considérer pour penser les entrevues de groupe, à la suite des entrevues individuelles et d'un processus de théorisation élaboré à partir de ces matériaux, touche l'importance de réfléchir à la façon de réaliser ces entrevues de groupe. Notre processus de théorisation a permis de rendre visibles les dimensions de la souffrance au travail et des stratégies mobilisées pour s'intégrer et se maintenir dans l'encadrement. Comment aborder ces aspects sensibles lors des entrevues de groupe sans faire ombre à l'ensemble des efforts qui ont été faits par les femmes cadres pour s'intégrer et se maintenir dans l'encadrement? Nous soulevons donc ici certaines considérations éthiques dans la préparation des entrevues de groupe de manière à favoriser la prise de parole des participantes sur des éléments présentés lors de ces entrevues. Dans le cadre de ce projet, la démarche adoptée a consisté à préparer et à structurer les contenus des entrevues de groupe en alternant la présentation des résultats préliminaires avec des périodes de discussion et d'échange tout au long du déroulement de l'entrevue. De plus, nous avons débuté par la présentation des résultats préliminaires plus généraux sur les expériences d'entrée dans l'encadrement des femmes cadres, en soulevant certaines questions pour que les participantes puissent discuter de ces éléments plus communs (et moins menaçants) dès le début des entrevues. Nous avons choisi d'aborder les dimensions plus sensibles des expériences vécues plus loin pendant la rencontre et de soulever des questions de discussions ou des questions visant à aborder les aspects qui demeuraient en suspens à la lumière des

résultats préliminaires. Les entrevues de groupe ont permis de présenter les catégories du processus de théorisation formé à l'aide des matériaux des entrevues individuelles de même que d'engager des échanges et des discussions sur ces catégories. Il a été possible de voir apparaître les points de vue différenciés, les réactions à ces points de vue et leur évolution au sein de chacun des groupes. De plus, l'entrevue de groupe a ouvert sur la prise en compte des polarités au sein du groupe et de l'émergence des contradictions, des tensions et des ambivalences en considérant les rapports intersubjectifs des femmes cadres entre elles. La capacité de communiquer aux autres femmes de même métier et au même niveau hiérarchique certains aspects de leurs expériences de travail et la manière dont elles comprennent et interprètent les situations sociales qu'elles vivent ont permis d'ouvrir sur des interprétations communes ou partagées, de même que sur des réflexions sur leurs choix dans l'orientation de leurs actions (Dejours, 1999; Dejours et al., 1994). Cette démarche a favorisé la mise en visibilité et la clarification des différents points de vue des femmes cadres entre elles par la corroboration de leurs expériences subjectives dans le travail d'encadrement (Dejours, 1980/2000) et d'ouvrir, d'échanger et de discuter sur les interprétations des thèmes abordés (Lefébure, 2011). Par exemple, à certains moments des entrevues de groupe, des discussions ont permis des formes de coconstruction et de partage d'expériences de travail communes, notamment dans le groupe B, sur la multiplicité des activités de travail visibles et invisibles et les arrangements individuels et conjugaux. La plupart des femmes cadres ont dit s'être reconnues dans les différents éléments qui ont été présentés à ce sujet. Par exemple, Sophie (prénom fictif) participante du groupe B mentionne : « Je dirais que ça représente assez bien la réalité ». Ensuite, Sandra (prénom fictif), participante du groupe B, enchaine en disant : « Je me reconnais là-dedans et je reconnais aussi ce que je vois autour de moi, les autres femmes de mon âge qui vivent des situations similaires ». Inversement, à d'autres moments des entrevues de groupe, des discussions ont permis de coconstruire et de partager des expériences de travail plus singulières. Par exemple, dans le groupe C, des distinctions ont été évoquées à propos de la construction des parcours de carrière ascendants, latéraux et descendants en considérant les différentes sphères de vie (p. ex. professionnelle, familiale, conjugale). En voici un extrait : Marguerite (prénom fictif) a mentionné :

Je suis entièrement d'accord. Le DG c'est un homme et moi je n'y ai pas pensé deux minutes, je n'étais pas intéressée du tout pour garder un équilibre, la plupart des femmes veulent garder un équilibre la plupart des hommes veulent accéder à des postes de haute direction mais les femmes, l'équilibre familial, de femme et de couple est beaucoup plus importante, moi c'est ce que je vois dans mon organisation.

De son côté, Annabelle (prénom fictif) a enchainé en évoquant que :

Moi, je ne vois pas tout à fait la même chose. Je vois que chez les hommes aussi c'est important, mais l'importance accordée est pas de la même façon. Je vois aussi des jeunes hommes qui aspirent à des carrières de gestionnaires et pour qui l'horaire de travail, le temps accordé à la vie personnelle ça devient tout aussi important. Des moves comme je viens de faire d'un poste professionnel à la gestion, j'en vois chez les hommes et les femmes. On peut dégager qu'il y a différentes formes, les gens se questionnent et font des choix.

Comme montré précédemment, la réalisation de ces entrevues de groupe a permis des formes de coconstruction des expériences de travail communes ou, au contraire, singulières vécues par les femmes cadres à partir des discussions et des échanges engagés dans des dynamiques intersubjectives entre l'équipe de recherche et les participantes de même qu'entre les participantes, à partir du processus de théorisation constitué à l'aide des matériaux des entrevues individuelles. De cette manière, les matériaux recueillis ont permis de peaufiner le processus de théorisation et d'apporter des reformulations à la manière de réfléchir l'analyse des résultats des entrevues individuelles. Plus largement, nous avons aussi réalisé plus d'une entrevue de groupe en espaçant les moments où se sont déroulées les entrevues. Cette manière de faire nous a permis d'apporter des précisions dans la présentation des matériaux. De plus, nous avons pu présenter les éléments du processus de théorisation auprès de trois groupes distincts de participantes, ce qui a bonifié les échanges et les discussions dans l'équipe de recherche.

Conclusion

En somme, la prise en compte des dynamiques subjectives et intersubjectives pour produire des connaissances appelle à la mise en place d'un dispositif vivant où la relation intersubjective est mise au service du travail d'élaboration de la mise en mots des expériences de travail, de la construction du sens qui leur est donné, du travail d'analyse jusqu'au processus de théorisation. La place occupée par ce dispositif vivant transforme également la compréhension des phénomènes étudiés par l'équipe de recherche. En pratiquant l'écoute risquée, nous étions prêtes et ouvertes à accueillir une diversité de points de vue relatifs aux expériences vécues par les participantes, au-delà de notre compréhension initiale principalement structurée par des travaux de recherche antérieurs réalisés avec des femmes cadres. De cette nouvelle recherche, il ressort une transformation de notre compréhension des diverses expériences subjectives de travail vécues par les femmes cadres, qui n'aurait pas été possible sans le recours à la posture de l'écoute risquée. Enfin, elle a aussi permis de réfléchir et de faire des liens avec notre propre expérience de chercheuses et les manières dont nous vivons notre vie professionnelle et l'importance accrue que nous accordons à une posture réflexive.

Références

- Billiard, I. (2001). *Santé mentale et travail : l'émergence de la psychopathologie du travail*. La Dispute.
- Bracke, S., de la Bellacasa, M. P., & Clair, I. (2013). Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines. *Cahiers du genre*, 54(1), 45-66. <https://doi.org/10.3917/cdge.054.0045>
- Brillon, M. (2018). *Changer avec la psychothérapie* [version Kindle]. Les Éditions de l'homme.
- Cope, J. (2005). Researching entrepreneurship through phenomenological inquiry: Philosophical and methodological issues. *International Small Business Journal*, 23(2), 163-189. <https://doi.org/10.1177/0266242605050511>
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale : essai de psychopathologie du travail*. Bayard Éditions. (Ouvrage original publié en 1980).
- Dejours, C. (1995). *Le facteur humain*. Presses universitaires de France.
- Dejours, C. (1999). Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive. Dans Y. Clot (Éd.), *Les histoires de la psychologie du travail. Approche pluridisciplinaire* (Vol. 2, pp. 195-220). Octarès Éditions.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale : essai de psychopathologie du travail*. Bayard Éditions. (Ouvrage original publié en 1980).
- Dejours, C. (2013). *Travail vivant 2 : travail et émancipation*. Payot & Rivage.
- Dejours, C., Deranty, J.-P., Renault, E., & Smith, H. N. (2018). *The return of work in critical theory: Self, society, politics*. Columbia University Press.
- Dejours, C., Dessors, D., & Molinier, P. (1994). Comprendre la résistance au changement. *Documents le médecin du travail*, 58(2), 112-117.
- Denzin, K. N., & Lincoln, S. Y. (2005). *The Sage handbook of qualitative research* (3^e éd.). Sage Publications.
- Dilthey, W. (1947). *Le monde de l'esprit, tome premier* (trad. M. Rémy). Aubier-Montaigne. (Ouvrage original publié en 1883 sous le titre *Die geistige Welt*. Vandenhoeck & Ruprecht).
- Habermas, J. (1987a). *Théorie de l'agir communicationnel (Tome 1). Rationalité de l'agir et rationalisation de la société* (trad. J.-M. Ferry). Fayard. (Ouvrage original publié en 1981).
- Habermas, J. (1987b). *Théorie de l'agir communicationnel (Tome 2). Pour une critique de la raison fonctionnaliste* (trad. J.-M. Ferry). Fayard. (Ouvrage original publié en 1981).
- Husserl, É. (1950). *Idées directrices pour une phénoménologie*. Gallimard.

- Kuhn, S. T. (1972). *La structure des révolutions scientifiques*. Flammarion. (Ouvrage original publié en 1970).
- Ladrière, P., & Gruson, C. (1992). *Éthique et gouvernabilité : un projet pour l'Europe*. Presses universitaires de France.
- Lefébure, P. (2011). Les apports des entretiens collectifs à l'analyse des raisonnements politiques. *Revue française de science politique*, 61(3), 399-420. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/rfsp.613.0399>
- Mucchielli, A. (1991). *Les méthodes qualitatives*. Presses universitaires de France.
- Mucchielli, A. (1995). *Psychologie de la communication*. Presses universitaires de France.
- Mucchielli, A. (2009). Compréhensive (approche). Dans A. Mucchielli (Éd.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (3^e éd., pp. 24-27). Armand Colin.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5^e éd.). Armand Colin.
- Riverin-Simard, D., Spain, A., & Michaud, C. (1997). Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. *Cahiers de recherche en éducation*, 4(1), 59-91.
- Rogers, R. C. (2005). *Le développement de la personne*. InterEditions (Ouvrage original publié en 1961).
- St-Arnaud, L. (2019). Les pratiques de recherche en psychodynamique du travail au Québec. *Travailler*, 41(1), 7-16. <https://doi.org/http://doi.org/10.3917/trav.041.0007>

Pour citer cet article :

Giguère, É., Bilodeau, K., Pelletier, M., & St-Arnaud, L. (2022). Enjeux des dynamiques subjectives et intersubjectives dans une perspective de recherche qualitative : l'exemple d'une recherche sur les expériences de travail des femmes cadres. *Recherches qualitatives, Hors-série « Les Actes »*, (26), 99-114.

Émilie Giguère est professeure à l'école de counseling et d'orientation de l'Université Laval, conseillère d'orientation et membre du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIÉVAT). Ses intérêts de recherche portent notamment sur le travail des femmes, les transformations des formes d'organisation du travail et les parcours de vie professionnelle des personnes.

Karine Bilodeau est stagiaire post-doctorante et coordonnatrice scientifique. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences de l'orientation, d'une maîtrise en administration et évaluation en éducation ainsi que d'un baccalauréat en enseignement de l'Université Laval de Québec. Ses recherches portent sur l'organisation du travail (salarié et domestique), le travail invisible, les rapports sociaux, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'intégration au travail des femmes.

Mariève Pelletier est professeure à l'École de counseling et d'orientation de l'Université Laval et conseillère d'orientation. Ses intérêts de recherche portent sur les liens entre les dimensions organisationnelles du travail et la santé mentale des travailleuses et des travailleurs. Elle s'intéresse notamment aux démarches organisationnelles qui favorisent le maintien en emploi dans des conditions propices à la santé et à l'épanouissement professionnel.

Louise St-Arnaud est professeure titulaire à l'Université Laval, chercheuse au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIÉVAT) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail de 2006 à 2016. Psychologue et conseillère d'orientation, ses intérêts de recherche sont globalement axés sur l'étude des processus d'intégration et de maintien en emploi et la santé mentale au travail.

Pour joindre des autrices :

emilie.giguere@fse.ulaval.ca

karine.bilodeau@umontreal.ca

mariève.pelletier@fse.ulaval.ca

louise.st-arnaud@fse.ulaval.ca