

DANS QUELLE MESURE L'ORIGINE SOCIALE INFLUENCE-T-ELLE LES COMPORTEMENTS MANAGERIAUX DES CADRES DIRIGEANTS MALGACHES ?

RABEHAVANA Van Aldo, Enseignant Chercheur à l'IUGM, Université de Mahajanga, Madagascar

E-mail : v.rabehavana@yahoo.com

Résumé :

L'origine sociale désigne le placement de naissance d'un individu dans une catégorie sociale ou dans une classe sociale. Ce placement va influencer sa socialisation et par la suite sur sa vie professionnelle. D'où l'objet de la présente recherche, c'est-à-dire, il s'agit donc d'analyser le rôle de l'origine sociale dans les comportements managériaux des cadres dirigeants malgaches. En effet, les individus, du fait de leur famille, de leur profession, des capitaux qu'ils possèdent, de la région où ils habitent ont des chances inégales, différentes, d'accéder aux biens. Ces différences définissent des situations de classe différentes et du futur de l'individu. Ainsi, nous avons effectué une étude au niveau des six régions de Madagascar (DIANA, SOFIA, BOENY, BETSIBOKA, ANALAMANGA, VAKINANKARATRA) par rapport à l'impact de l'origine sociale sur les comportements managériaux. Par conséquent, les cadres dirigeants malgaches enquêtés confirment en majorité qu'il y a un rapport entre l'origine sociale et les comportements managériaux. A cet effet, parmi les facteurs qui impactent les comportements managériaux des cadres dirigeants malgaches, il y a l'origine sociale, et ce tenant compte de leurs milieux sociaux antérieurs.

Mots-clés : comportements managériaux, origine sociale, socialisation, classe sociale, dirigeant.

Abstract :

Social origin refers to the birth placement of an individual in a social category or in a social class. This placement will influence his socialization and subsequently his professional life. Hence the purpose of this research, that is to say, it is therefore to analyze the role of social origin in the managerial behavior of Malagasy executives. Indeed, individuals, because of their family, their profession, the capital they possess, the region where they live, have unequal and different chances of accessing goods. These differences define different class situations and the future of the individual. Thus, we carried out a study at the level of the six regions of Madagascar (DIANA, SOFIA, BOENY, BETSIBOKA, ANALAMANGA, VAKINANKARATRA) in relation to the impact of social origin on managerial behavior. Consequently, the Malagasy executives surveyed confirm for the most part that there is a relationship between social origin and managerial behavior. To this end, among the factors that impact the managerial behavior of Malagasy executives, there is social origin, taking into account their previous social backgrounds.

Keywords: managerial behavior, social origin, socialization, social class, leader.

I.CONTEXTE

Chaque individu possède des caractéristiques propres qui influencent la façon dont il se comporte au sein d'une organisation. Le comportement est ainsi une manière d'agir habituelle, de réagir à son environnement et de manière observable par un tiers. Le comportement de l'individu est ainsi influencé par sa personnalité, ses émotions et la perception de son environnement. Selon Émile Durkheim, chaque génération doit se socialiser sur la base des « modèles culturels transmis par la génération précédente » (L'Education morale, 1902-1903). La socialisation est donc un processus de transmission linéaire, qui se fait par l'éducation, comprise comme la transmission contrainte d'un « esprit de discipline » et d'un « attachement aux groupes sociaux ».

Selon Madeleine GRAWITZ (2004)¹, la socialisation est le processus par lequel les individus sont intégrés dans une société donnée, intériorisent les valeurs, normes, codes symboliques et font l'apprentissage de la culture en général grâce à la famille et l'école, mais aussi par le langage, l'environnement, etc. Elle représente un apprentissage et un ajustement.

Chez Jean-Paul PIRIOU (2004)², elle est le processus par lequel la société par l'intermédiaire de groupes et d'institutions (familles, école, etc.) inculque des normes, des valeurs et des croyances à un individu en combinant des mécanismes d'apprentissage (d'habitudes, de savoir-faire) et d'identification (à un héros, aux parents). Pour cela, la socialisation se traduit par le fait que l'individu a intériorisé et fait siennes ces normes, valeurs et croyances.

D'après Raymond BOUDON et al (1996), au sens fort socialiser c'est transformer un individu d'un être asocial en un être social en lui inculquant des modes de penser, de sentir, d'agir. Pour ces auteurs, une des conséquences de la socialisation est de rendre stables des dispositions du comportement ainsi acquises. Cette intériorisation des normes et valeurs a également pour fonction de rendre siennes les règles sociales, qui sont par définition extérieures à l'individu, et d'augmenter la solidarité entre les membres du groupe. Cette définition de la socialisation suppose la primauté de la société sur l'individu, l'exercice d'une contrainte par une autorité considérée comme légitime et un objectif défini au niveau social.

A cette vision plus ou moins déterministe, on peut opposer tout de même une conception plus souple qui prend en considération la relative autonomie de l'individu, la capacité de celui-ci à

¹ GRAWITZ Madeleine, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 8^e édition, 2004

² PIRIOU Jean-Paul, *Lexique des sciences économiques et sociales*, Paris 7^e édition, La Découverte, 2004

adapter les dispositions acquises aux situations vécues, et même à modifier au besoin les normes et valeurs intériorisées en fonction de certains problèmes qu'il est appelé à résoudre.

Pour Mohamed CHERKAOUI (1999), c'est à Durkheim que l'on peut faire remonter l'usage du concept de socialisation. Socialiser c'est convertir. Idéalement, c'est transformé un individu d'un être asocial en un être social en lui inculquant des catégories de pensée et un système d'idées, de croyances, de traditions, de valeurs morales, professionnelles ou de classe, dont certaines sont irréversibles et d'autres au contraire changent en fonction de nouveaux apprentissages et des situations vécues. Cette définition suppose un avant et un après dans l'histoire des individus, la primauté du social sur l'individu a des communautés idéologiques ou cognitives. Elle n'exclut cependant ni la résistance ni même l'échec du contrôle social des individus par l'institution scolaire.

Donc, la première étape de la socialisation, c'est la famille (les parents) et ensuite l'école. En outre, la classe sociale d'une personne, décrivent Michael W. Kraus de l'Université de l'Illinois et ses collègues, est façonnée par ses ressources (richesse, éducation, travail) et sa perception du rang qu'elle occupe comparativement aux autres dans la société. A cet égard, l'éducation faite par les parents transmet aux enfants les premières valeurs, mais cette transmission affecte ces derniers car elle diffère selon les milieux sociaux. Les milieux sociaux permettent de classer la société selon la profession et les moyens financiers de la personne.

De ce fait, les parents de statut socioéconomique élevé transmettent à leurs enfants les moyens et l'environnement propices pour préparer une carrière professionnelle favorable et augmenter leur probabilité d'employabilité sur le marché du travail (Caspi et al., 1998). Premièrement, ces parents investissent assez de ressources pour permettre à leurs enfants d'avoir une bonne santé physique et mentale ainsi que les moyens nécessaires pour faciliter la réussite aux études. Bref, ils fournissent à leurs enfants un ensemble de ressources susceptibles de faciliter plus tard le succès sur le marché de l'emploi. Deuxièmement, les parents ayant réussi leur carrière professionnelle présentent de façon continue des modèles d'attitudes professionnelles de nature à développer chez leurs enfants des aspirations professionnelles élevées (Ryu et Mortimer, 1996). Le père jouerait un rôle particulièrement déterminant auprès de ses fils. Par contre, les individus issus des familles modestes semblent doublement défavorisés. Premièrement, ils ont moins de probabilités d'accumuler le capital humain suffisant pour répondre aux exigences du marché du travail. Il en résulte qu'ils sont plus exposés au manque

d'emploi. Deuxièmement, ils manquent de capital social qui leur permet d'accéder à certains postes du marché de l'emploi (Caspi et al. 1998 : 442).

En revanche, cela n'empêche pas les gens venant des familles modestes ou du milieu défavorisé de réussir dans leur vie (le cas de self made man) ou d'accéder à des postes de responsabilité, donc l'ambition et le défis d'avoir une vie meilleure et de faire mieux que les parents pourraient bien avoir des impacts sur la manière de diriger.

Par ailleurs, des chercheurs américains ont proposé, dans la revue *Psychological Review* (2012), une esquisse de théorie dite sociale cognitive pour décrire les différences psychologiques entre les classes sociales. Leur théorie vise à décrire comment le contexte que constitue la classe sociale influence différents processus psychologiques de base. Ils proposent que ces contextes induisent des patterns cognitifs fiables (qui se retrouvent, en moyenne, dans les groupes mais pas nécessairement chez chaque personne du groupe) :

- chez les personnes de classe défavorisée : une orientation cognitive et relationnelle tournée vers l'extérieur et le contexte ; un sentiment que leurs propres actions sont chroniquement influencées par des forces extérieures à leur contrôle.
- chez les personnes de classe favorisée : une orientation *solipsiste* (basée sur leur propre conscience et leurs états intérieurs) et individualiste ; un sentiment que leurs dispositions ont une influence fondamentale sur leurs choix et leurs actions.

De surcroît, l'impact de l'origine sociale sur le comportement en général et les comportements managériaux en particulier peut se manifester en différentes formes soit par les conséquences de traverser les barrières des classes, soit par les processus d'acculturation vécus lors de la mobilité sociale ou aussi d'une autre forme. Ainsi, les travaux de LABOV³ sur les stratifications sociales aux Etats Unis ont permis de montrer que les classes favorisées employaient un langage considéré comme supérieur et différent de celui des milieux défavorisés. Donc, il y a une influence de l'héritage familial sur la manière d'être.

³ Labov, W. (1972). La stratification sociale de (r) dans les grands magasins new-yorkais. In Sociolinguistique (p. 94-127) Paris : les éditions de minuit.

II.OBJECTIFS

L'étude vise à identifier les liens qui existent entre l'origine sociale et les comportements managériaux. Dans ce sens, l'objectif principal de notre étude consiste à évaluer l'incidence de l'origine sociale sur les pratiques managériales. En dépit de nombreux écrits sur l'origine sociale, aucune recherche, à notre connaissance, ne semble avoir étudiée la relation entre ces variables surtout chez une population que celle dont nous avons retenue. Il s'agit des cadres dirigeants malgaches dans cinq régions de Madagascar. C'est une des rares études qui jette un éclairage sur ce phénomène dans notre contexte.

Dans ce cadre, nous analysons l'impact de l'origine sociale sur les comportements managériaux dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration des pratiques managériales et celle des performances des cadres dirigeants malgaches.

III.PROBLEMATIQUE

L'origine sociale produit des effets sur le comportement, qui, à son tour, agit de façon déterminante sur le management. Donc, l'influence de l'origine sociale sur la vie professionnelle n'est pas le fruit du hasard, il y a certainement des paramètres qui sont à l'origine de ce phénomène. Ainsi, le rapport entre l'origine sociale et comportements managériaux nous suscite beaucoup de questionnements d'où la question principale suivante : Dans quelle mesure les comportements managériaux sont-ils les fruits de l'origine sociale ?

Cette question principale se décompose en deux questions de recherche :

- Existe-t-il un lien entre l'origine sociale et les comportements managériaux ?
- L'origine sociale influence-t-il le management ?

IV.HYPOTHESES

Partant de cette problématique, nos questions de recherche s'articulent autour de deux hypothèses ci-après :

- Il existe un lien entre l'origine sociale et les comportements managériaux ;

- L'origine sociale influe le management.

V.METHODOLOGIE

Notre démarche a été orientée vers la technique à la fois hypothético-déductive et inductivo-déductive qui s'agira d'un vécu de proximité dans le contexte du cumul de l'observation participante et de la participation observant. Cette approche nous a favorisé à l'exploration documentaire, d'instrumentation des diverses et relatives aux techniques d'enquêtes et à notre processus rédactionnel dans l'exploitation des données.

Et comme nous le savons, la démarche s'effectue souvent par des descentes sur terrain qui semblent obligatoire et permettant de vérifier l'hypothèse illustrée par le sujet et d'assurer la valeur empirique de l'analyse.

Pour notre cas, nous avons procédé par cette voie basée sur l'enquête que nous avons effectuée auprès des cent-cinquante (150) cadres dirigeants de diverses catégories qui se répartissent dans six régions de Madagascar suivantes DIANA, SOFIA, BOENY, BETSIBOKA, ANALAMANGA, VAKINANKARATRA. Grâce à cette méthodologie assez pragmatique et avec la contribution de la population cible, nous avons pu collecter un certain nombre de données qui nous ont permis de comparer et d'expliquer les faits sociaux et bien évidemment de mieux explorer notre sujet. Dans ce cas, comme toutes les autres approches en sciences humaines et sociales, nous pouvons affirmer que celle-ci (l'enquête) relève également de la démarche scientifique.

Tableau 1 : Echantillon par rapport au genre

Genre	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre	50	100	150
Taux	30%	70%	100%

Source : Enquête de l'auteur, 2016

Tableau 2 : Echantillon tranches d'âge

Tranche d'âge	35-44 ans	45-54ans	55-64ans	TOTAL
Nombre	38	62	50	150
Taux	25,71%	45,71%	28,57%	100%

Source : Enquête de l'auteur, 2016

Pour l'échantillon, les tranches d'âge sont de 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, et 55 à 64 ans et qui sont respectivement au nombre de trente-huit (25,71%), soixante-deux (45,71%), et cinquante (28,57%). Ici, ce qui nous intéresse c'est de trouver les statistiques sur l'influence de l'origine sociale par rapport aux tranches d'âge et au sexe.

VI.RESULTATS ET DISCUSSIONS

Les résultats de nos enquêtes confirment que les origines sociales influent sur les comportements managériaux. A cet effet, en moyenne 52% sont d'accord sur l'effet de l'origine sociale sur les comportements managériaux, contre 33% qui le contredisent. Ainsi, pour ces enquêtes, l'échantillon comporte trente-cinq cadres dirigeants malgaches de sexe masculin et féminin qui se divise en trois tranches d'âges de 35 à 44 ans, de 45 à 54 ans, et de 55 à 64 ans. Par rapport au sexe les hommes sont plus sensibles aux origines que les femmes dont le pourcentage est de 52,17% pour les hommes et 50% pour les femmes. Et le taux inférieur appartient à la tranche de 45 à 54 ans et le taux est plus élevé dans la tranche d'âge de 55 à 64 ans, donc cette dernière plus sensible aux origines sociales que les autres. En conclusion, les cadres dirigeants malgaches enquêtés sont en majorité tout à fait d'accord et d'accord sur l'influence de l'origine sociale sur les comportements managériaux surtout les hommes et la tranche d'âge supérieure.

Pour les interviews notre échantillon comporte douze (12) cadres dirigeants malgaches de sexe masculin et féminin. D'une manière générale, d'après les résultats leur point de vue confirment l'hypothèse selon laquelle l'origine sociale influe les comportements managériaux et impactant la performance qui se traduira par la suite par en croissance et développement. A cet effet huit (08) sur douze des interviewés approuvent que l'origine a un effet sur les comportements managériaux. Dans la majorité des entretiens, les interviewés répondent que la pauvreté n'est pas une fatalité, et on peut bien être issu d'une famille pauvre et réussir dans

les études et la vie après, et ils affirment que cela impactera les comportements managériaux car ce n'est pas facile d'oublier le vécu du passé.

Quant aux gens qui sont issus d'une famille aisée, les répondants expliquent que généralement ces gens ont tendance à montrer leur supériorité donc une certaine dominance qui se manifeste à travers leurs comportements. Quand nous avons demandé s'il y a un rapport entre origine sociale et performance, dans la plupart de leurs réponses confirment qu'il y a bien un rapport et qui est positif car qu'on est issu d'une famille pauvre ou aisée on a toujours tendance à montrer qu'on est capable. En conséquence, c'est esprit de défi aura des impacts positifs sur la performance donc des meilleurs résultats.

En somme, les cadres dirigeants malgaches interviewés sont pour la plupart en faveur de tout à fait d'accord et d'accord sur l'influence de l'origine sociale sur les comportements managériaux qui a ensuite des impacts positifs sur la croissance et développement.

CONCLUSION

Toute société humaine est dotée d'une culture spécifique fruit d'une histoire passée et future. De ce qui précède, en se rapportant à nos résultats, les points de vue des cadres dirigeants sont unanimement d'accord sur le fait que l'origine sociale a un effet sur les comportements managériaux. Dans nos entretiens, nous avons posé des questions si l'origine sociale est facteur de performance, et leurs réponses sont les mêmes pour les cadres dirigeants interviewés, que de façon générale l'origine sociale a des impacts sur la performance.

En conclusion, les cadres dirigeants malgaches confirment que l'influence de l'origine sociale sur le management existe bel et bien mais il faut savoir adapter les styles de management en fonction de la situation et de l'évolution afin que l'origine sociale ait des impacts positifs sur la performance en général, et les résultats en particulier.

BIBLIOGRAPHIE

Aubert N. et al. (2013), « Leadership », dans : *Management. Aspects humains et organisationnels* (1991), PUF, p. 367-413.

BOUN .X. et SIMON F, (2006). Tous gestionnaires, 2^e éd, Dunod

Bourdieu P. (2016), « Capital humain et capital culturel », dans Bourdieu P., *Sociologie générale, Cours au Collège de France 1983-1986*, vol. 2, Seuil, 2016, p. 248-254.

Buchman, C., & Dalton, B. (2002). Interpersonal influences and educational aspirations in 12 countries: The importance of institutional context. *Sociology of Education*, 75(2), 99-122.

Dijkstra, P., Kuyper, H., van der Werf, G., Buunk, A. P., & van der Zee, Y. G. (2008). Social comparison in the classroom: A review. *Review of Educational Research*, 78(4), 828-879.

Dumay, X., & Dupriez, V. (2009). L'efficacité dans l'enseignement. Promesses et zones d'ombre. Bruxelles : De Boeck.

Dumora, B. (2004). La formation des intentions d'avenir à l'adolescence. *Psychologie du travail et des organisations*

Dupriez, V., Dumay, X., & Vause, A. (2008). How do school systems manage pupils' heterogeneity? A reanalysis of PISA 2003. *Comparative Education Review*, 52(2), 245-273

Duru-Bellat, M. (2002). Les inégalités sociales à l'école. Genèse et mythes. Paris : Presses Universitaires de France.

Foucault M. (2001), « *Les techniques de soi* », dans Foucault M., *Dits et écrits II. 1976-1988*, Paris, Gallimard, 2001.

Fremigacci J. (2014), *État, économie et société coloniale à Madagascar (fin XIX^e siècle - 1940)*, Edition Karthala

Fremigacci J. (2007), « La vérité sur la grande révolte de Madagascar », dans *L'Histoire* n° 318, mars p. 36-43

Goldthorpe J. (2015), *Sociology as a Population Science*, Cambridge, Cambridge University Press.

Gorard, S., & Smith, E. (2004). An International Comparison of Equity in Education Systems. *Comparative Education*, 40, 15-28.

GRAWITZ M. (2004), *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 8^{ème} édition

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2006). Does Educational Tracking Affect Performance and Inequality? Differences-in-Differences Evidence across Countries, *Economic Journal*, 116, C63-C76.

Labov, W. (1972). La stratification sociale de (r) dans les grands magasins new-yorkais. In *Sociolinguistique* (p. 94-127) Paris : les éditions de minuit.

Northouse N. (2015), « Behavioral Approach », dans : *Leadership. Theory and Practice* (1995), 7th édition, Sage, pp. 71-92.

Radimilahy C. (2013), *Peuplement de Madagascar*, Académie Malagasy,

Rajaoson F. (2012), *La dialectique entre le global et le local dans les pratiques sociologiques à Madagascar*, Rabat-Maroc,