



**HAL**  
open science

# La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnel

Ghislain Mary

► **To cite this version:**

Ghislain Mary. La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnel. Psychologie. Université Paul Valéry - Montpellier III, 2012. Français. NNT : 2012MON30008 . tel-00719248

**HAL Id: tel-00719248**

**<https://theses.hal.science/tel-00719248v1>**

Submitted on 19 Jul 2012

**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.

**UNIVERSITE MONTPELLIER III – PAUL VALERY**

Arts et Lettres, Langues et Sciences Humaines et Sociales

**U.F.R. V : Sciences du sujet et de la société**

**ÉCOLE DOCTORALE 60 « Territoires, Temps, Sociétés et Développement »**

**Laboratoire Epsilon (EA4556)**

**THESE DE DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DU TRAVAIL**

**Présentée et soutenue publiquement par**

**MARY Ghislain**

**LA DYNAMIQUE IDENTITAIRE ET CAPACITAIRE DANS  
LA CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL**

**Sous la direction du**

**Professeur Anne-Marie COSTALAT-FOUNEAU**

**MEMBRES DU JURY :**

**Denis BROUILLET : Professeur, Université Montpellier III**

**Anne-Marie COSTALAT-FOUNEAU : Professeur, Université Montpellier III**

**Raymond DUPUY : Professeur, Université Toulouse II – Le Mirail, rapporteur**

**Even LOARER : Professeur, INETOP – CNAM, Paris**

**Anne-Marie VONTHRON : Professeur, Université Paris X – Nanterre, rapporteur**



## Résumé

L'objectif qui a présidé à la conduite de ces travaux de recherche était d'étudier l'inscription du projet dans la dynamique identitaire de bénéficiaires de prestations d'accompagnement à la construction de projets professionnels. La littérature sur le projet est disparate, Boutinet (1990, 2002) en propose une synthèse mettant en exergue la complexité de ce construit, à la fois personnel, collectif, pragmatique et existentiel. L'existentialisme athée de Sartre (1943, 1946) nous invite à considérer l'humain comme ce qui se définit d'abord lui-même par ses projets. Le projet n'est donc pas simplement professionnel mais engage en même temps des questions existentielles. Bien loin de s'intégrer passivement à la dynamique identitaire du sujet, nous postulons du projet qu'il l'organise en fonction des finalités du sujet. Nous avons donc voulu révéler chez nos sujets comment un tel projet composite, à la fois existentiel et pragmatique, peut organiser les représentations identitaires en son sens. Une première recherche exploratoire au moyen de la méthode d'investigation IMIS issue de la théorie ego-écologique de l'identité (Zavalloni & Louis-guérin, 1984 ; Zavalloni, 2007) met en évidence la complexité des transactions qui concourent à la construction du sens et de manières d'être et d'agir au sein de la dynamique identitaire. Une série d'entretiens auprès de cinq sujets nous a amené à considérer la complexité de la dynamique identitaire sous l'angle de ce qui l'organise, le projet de soi existentiel, de ce qui la concrétise, l'action socialement située, et de ce qui la justifie, la socialisation du sujet au sein de son environnement socioculturel. Ces travaux que nous présentons viennent enrichir le modèle théorique de la dynamique du système capacitaire (Costalat-Founeau, 1997, 2008) en approfondissant les liens entre le projet, qui comporte une composante existentielle et une autre pragmatique, la socialisation qui est à la fois reconstruction des définitions du social et quête de reconnaissance par le sujet, puis enfin l'action qui apporte une concrétisation expérientielle et une validation sociale aux représentations identitaires et capacités subjectives. Une seconde étude, menée selon une approche méthodologique quantitative et longitudinale, se centre sur l'évolution des niveaux de capacité subjective liée au projet professionnel, avant et après une prestation de bilan de compétences. Elle fait l'objet de la création et de la validation d'une nouvelle échelle intitulée « ECS-PP » pour échelle de la capacité subjective liée au projet professionnel. Proposée à 50 bénéficiaires de bilan, elle fait ressortir que toutes les dimensions de la capacité liée au projet n'évoluent pas ensemble dans les mêmes proportions.

Mots clés : dynamique identitaire, système capacitaire, projet professionnel, action

## **Abstract**

Our aim in conducting these works was to study the inclusion of the project in identity dynamics of people attending a career orientation counseling. The literature about the project is disparate, Boutinet (1990, 2002) offers a synthesis underlining the complexity of this construct, as being personal, social, pragmatic and existential at the same time. Sartre's (1943, 1946) atheist existentialism invites us to consider human being as what describes itself first by its projects. The project therefore is not simply professional but engages at the same time existential questions. Far from passively integrating itself in identity dynamics, we postulate that the project organizes these dynamics in respect of the subject's finalities. We wanted to reveal in our subjects how such a heterogeneous project, both existential and pragmatic, could organize identity representations in its way. A first exploratory research using the IMIS methodology of investigation derived from the ego-ecological theory of identity (Zavalloni & Louis-guérin, 1984 ; Zavalloni, 2007) gives rise to the complexity of transactions that combine to construct meaning and ways of thinking and acting inside identity dynamics. A series of interviews with five subjects led us to consider the complexity of identity dynamics under the angle of what organizes it, the existential project of self, of what concretizes it, socially situated action, and of what justifies it, socialization of the subject in his social and cultural environment. These works we are presenting enrich the theoretical model of the dynamics of the system of capability (Costalat-Founeau, 1997, 2008) by deepening in the links between the project, that includes an existential element and another pragmatic, the socialization which is both reconstruction of definitions of the social environment and quest for recognition by the subject, then at last the action which brings an experiential concretization and social validation to identity representations and subjective capabilities. Another study, with a quantitative and longitudinal approach, centers on the evolution of levels of subjective capability in regard to the professional project, before and after a career orientation counseling. This led to an attempt of creating and validating a new scale named "SSC-PP" for scale of subjective capability related to the professional project. Submitted to 50 participants of a career orientation counseling, it showed that all dimensions of capability related to the project don't evolve together in the same proportions.

**Key words:** identity dynamics, system of capabilities, professional project, action

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de recherche, Anne-Marie Costalat-Founeau, pour m'avoir encouragé à réaliser cette thèse en m'apportant sa confiance et son soutien, pour ses conseils avisés et pertinents à chaque étape de l'avancement de mon travail, ainsi que pour la patience dont elle a su faire preuve à mon égard.

Je remercie Amélie sans qui cette thèse aurait été beaucoup plus difficilement réalisable. Je lui suis reconnaissant d'avoir toujours été à mes côtés surtout dans les moments de doute, d'avoir cru en moi et de m'avoir soutenu en tout temps.

Je remercie également mes parents pour leurs encouragements et leur optimisme.

Merci aussi à mes collègues de l'université de Rouen pour leur accueil chaleureux dans le cadre de mon recrutement au poste d'ATER et plus particulièrement à Arnaud pour la disponibilité dont il a fait preuve en m'initiant aux principes de l'analyse factorielle confirmatoire.

Je tiens également à remercier les équipes de conseillers bilan psychologues du CBEN et de l'AFPA de Montpellier, ainsi que tous les sujets m'ayant accordé un peu de leur temps, pour leurs contributions à l'aboutissement de mes recherches.

Je remercie enfin, l'ensemble des membres du jury pour l'attention qu'ils ont accordée à ce travail doctoral.



## TABLE DES MATIERES

Introduction	p.6
--------------	-----

### PREMIERE PARTIE : REVUE DE QUESTION THEORIQUE

#### Chapitre I : De l'orientation à la construction du projet

I.1	Mise en perspective historique sur les pratiques de l'orientation professionnelle	p.12
I.1.1	L'institutionnalisation de l'orientation professionnelle	p.13
I.1.2	L'apparition du conseil en orientation de carrière	p.15
I.1.3	Le paradigme de la construction du projet de vie	p.17
I.2	Les modèles épistémologiques sous-jacents aux pratiques de l'orientation	p.20
I.2.1	Le modèle positiviste	p.20
I.2.1.1	Les fondements	p.20
I.2.1.2	Dans les sciences sociales	p.21
I.2.1.3	Dans l'orientation professionnelle	p.22
I.2.1.3.a	La théorie des traits et facteurs	p.23
I.2.1.3.b	L'adéquation personne-environnement	p.26
I.2.2	Le modèle développemental	p.29
I.2.2.1	Les travaux précurseurs de Ginzberg	p.29
I.2.2.2	La théorie des valeurs professionnelles de Super	p.31
I.2.3	Le modèle sociocognitif	p.35
I.2.3.1	La théorie sociocognitive (TSC) de Bandura	p.35
I.2.3.2	La théorie sociocognitive de la carrière (TSCC)	p.37
I.2.4	Les modèles constructivistes	p.39
I.2.4.1	Les fondements	p.39
I.2.4.2	Dans le conseil de carrière	p.41
I.2.4.3	Le modèle des systèmes	p.43

## Chapitre II : Vers une approche dynamique de l'identité

II.1	Approche cognitive du soi et de l'identité	p.48
II.1.1	Le soi comme objet de connaissance	p.48
II.1.2	La connaissance de soi	p.51
II.2	Approche sociale du soi et de l'identité	p.53
II.2.1	Identité personnelle ou identité sociale ?	p.54
II.2.2	L'interactionnisme symbolique	p.56
II.2.3	L'identité psychosociale	p.59
II.3	Une approche dynamique de l'identité	p.63
II.3.1	Identité et projet	p.66
II.3.1.1	L'existentialisme sartrien	p.66
II.3.1.2	Une définition du projet	p.70
II.3.2	Identité et action	p.73
II.3.2.1	Schémas d'action et développement de l'intelligence	p.73
II.3.2.2	La dynamique du système capacitaire	p.75
II.3.3	Identité et socialisation	p.82
II.3.3.1	Habitus et identité	p.82
II.3.3.2	L'accès à la socialisation par le travail	p.84
II.3.3.2.a	Modèles de la socialisation au travail	p.86
II.3.3.2.b	L'identité professionnelle	p.87
II.4	Ego-écologie	p.90
II.4.1	Mots identitaires et pensée de fond	p.91
II.4.2	Mécanisme de résonance et réversibilité soi-groupe	p.92
II.4.3	Recodage des groupes et mécanisme de différenciation	p.93

## SECONDE PARTIE : INVESTIGATION EGO-ECOLOGIQUE

### Chapitre III : Méthodologie

III.1	Problématique	p.97
III.2	Population	p.98
III.3.	L'IMIS	p.99
III.3.1	Première phase : recueil du répertoire sémantique	p.99
III.3.2	Deuxième phase : spécification des unités représentationnelles	p.100
III.3.3	Troisième phase : entretiens d'introspection focalisée	p.104
III.4	Adaptation du protocole à notre problématique	p.107
III.5	Méthode d'analyse des résultats	p.108

### Chapitre IV : Résultats et analyses des IMIS

IV.1	François : « le chômeur heureux »	p.111
IV.1.1	L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de François	p.112
IV.1.2	Analyse des relations au sein de l'espace identitaire	p.114
IV.1.3	Analyse de la dynamique identitaire	p.116
IV.1.3.1	Le projet	p.116
IV.1.3.2	L'action	p.120
IV.1.3.3	La socialisation	p.126
IV.1.4	Mots identitaires de François	p.131
IV.1.5	Discussion sur la dynamique de François	p.136
IV.2	Will : l'ancien sportif de haut niveau	p.139
IV.2.1	L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Will	p.139
IV.2.2	Analyse des relations au sein de l'espace identitaire	p.142
IV.2.3	Analyse de la dynamique identitaire	p.144
IV.2.3.1	Le projet	p.144
IV.2.3.2	L'action	p.150
IV.2.3.3	La socialisation	p.156
IV.2.4	Mots identitaires de Will	p.160
IV.2.5	Discussion sur la dynamique de Will	p.164

IV.3	Elyse : l'assistante polyvalente en quête de mobilité	p.168
IV.3.1	L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) d'Elyse	p.169
IV.3.2	Analyse des relations au sein de l'espace identitaire	p.171
IV.3.3	Analyse de la dynamique identitaire	p.172
IV.3.3.1	Le projet	p.172
IV.3.3.2	L'action	p.177
IV.3.3.3	La socialisation	p.185
IV.3.4	Mots identitaires d'Elyse	p.193
IV.3.5	Discussion sur la dynamique d'Elyse	p.198
IV.4	Jean : l'ancien métallier devenu agent hospitalier	p.202
IV.4.1	L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Jean	p.203
IV.4.2	Analyse des relations au sein de l'espace identitaire	p.205
IV.4.3	Analyse de la dynamique identitaire	p.206
IV.4.3.1	Le projet	p.206
IV.4.3.2	L'action	p.213
IV.4.3.3	La socialisation	p.217
IV.4.4	Mots identitaires de Jean	p.223
IV.4.5	Discussion sur la dynamique de Jean	p.227
IV.5	Luc : l'aide de laboratoire en voie d'extinction	p.231
IV.5.1	L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Luc	p.232
IV.5.2	Analyse des relations au sein de l'espace identitaire	p.234
IV.5.3	Analyse de la dynamique identitaire	p.235
IV.5.3.1	Le projet	p.235
IV.5.3.2	L'action	p.242
IV.5.3.3	La socialisation	p.247
IV.5.4	Mots identitaires de Luc	p.256
IV.5.5	Discussion sur la dynamique de Luc	p.260
IV.6	Synthèse des résultats de l'IMIS	p.263
IV.6.1	Le projet	p.264
IV.6.2	L'action	p.267
IV.6.3	La socialisation	p.272

TROISIEME PARTIE : EVALUATION DE LA CAPACITE SUBJECTIVE LIEE AU PROJET  
AVANT ET APRES UNE PRESTATION DE BILAN DE COMPETENCES

Chapitre V : Validation et application d'une échelle de capacité subjective liée au projet professionnel (ECS-PP)

V.1	Revue de question théorico-méthodologique _____	p.278
V.1.1	Le SEP spécifique aux choix d'orientation professionnelle et de carrière _	p.278
V.1.2	La career decision-making self-efficacy scale (CDMSSES) _____	p.279
V.1.3	Problématique _____	p.281
V.2	Présentation de nos recherches empiriques _____	p.282
V.2.1	Etude 1 : validation d'une nouvelle échelle (ECS-PP) _____	p.282
	V.2.1.1 Participants _____	p.282
	V.2.1.2 Procédure _____	p.282
	V.2.1.3 Présentation de l'échelle _____	p.282
	V.2.1.4 Résultats _____	p.284
V.2.2	Etude 2 : analyse longitudinale de l'impact d'un bilan de compétences ____	p.288
	V.2.2.1 Participants _____	p.288
	V.2.2.2 Procédure _____	p.289
	V.2.2.3 Hypothèses et résultats _____	p.290
	V.2.2.4 Synthèse et discussion des résultats apportés par l'échelle _____	p.293
	Conclusion _____	p.296
	Bibliographie _____	p.301
	Index des illustrations _____	p.310

## Introduction

Projet et identité sont deux notions polysémiques étudiées sous différentes perspectives dans les sciences dites « humaines » que sont la psychologie, la sociologie et la philosophie. Nous clarifierons la définition que nous leur donnons dans la perspective qui est la notre d'une dynamique identitaire orientée par un projet existentialiste au sein d'un environnement socioculturel structuré et porteur de significations, de valeurs, de modes de pensée et de se comporter partiellement normatifs, en un mot d'habitus (Bourdieu, 1980, 1992).

Boutinet (1990, 1994, 1997, 2002) présente la notion de projet dans toute sa complexité. Il souligne la parenté étroite de ce concept avec les préoccupations sociologiques du sujet acteur, du sens, de la complexité, de l'innovation, du changement, de la crise, du lien social et notamment, ce qui nous intéresse plus encore, de l'identité. Sa « rose des vents du projet » se présente comme le croisement de deux axes « individuel – collectif » et « technique – existentiel », illustrant bien la diversité des préoccupations pouvant être à l'origine des conduites à projet. La construction identitaire renvoie selon cet auteur au maillage des projets « existentiels » et « individualisés ». Tous les champs entretiennent cependant entre eux des relations, ce qui signifie que tout projet doit composer avec les quatre pôles de la rose des vents. Notre projet identitaire individuel et existentiel composera donc avec des aspects sociaux, ce qui ne nous surprend pas, mais également techniques. L'opposition entre les pôles « existentiel » et « technique » recoupe selon Boutinet celle entre les projets à terminer devant déboucher sur un produit fini et les projets interminables qui n'existent qu'en tant que processus. Nous ajouterons que la même opposition s'observe entre l'identité comme produit d'une identification réussie et la dynamique identitaire comme processus en perpétuelle évolution. L'aspect technique du projet est ainsi relatif à l'activité productrice d'objectifs finalisables, atteignables par l'action socialement située, tandis que le pôle existentiel se renouvelle continuellement. Nous montrerons justement comment il est possible d'analyser la dynamique identitaire sous la triple perspective du projet, de l'action et de la socialisation.

Notre objectif était d'étudier l'inscription du projet professionnel dans la dynamique identitaire de bénéficiaires de prestations d'accompagnement à la construction de ce type de projet. Notre revue de littérature démarrant avec Boutinet (ibid.) et se poursuivant avec Sartre (1943, 1946) nous a conduits à penser cette question de départ en considérant qu'un type de projet, non plus simplement professionnel mais cette fois existentiel, pouvait faire bien plus que s'intégrer passivement à la dynamique identitaire du sujet. Nous tenterons donc de révéler chez nos sujets comment un tel projet peut organiser les représentations identitaires en son sens. Certaines contributions scientifiques récentes au corpus de connaissances sur l'orientation professionnelle et la construction de projets nous confortent sur cette voie. Ainsi selon Saint-Jean (2002) « le bilan de compétences peut produire de l'identité en structurant l'image de soi du bénéficiaire ». De plus en plus il est question non plus simplement de formuler des choix d'orientation mais de « construire sa vie » parallèlement au travail et en dehors (Savickas, 2008, 2010). Un modèle d'entretien constructiviste de conseil en orientation a été mis au point par Guichard (2004, 2008), mettant l'accent sur l'agencement systémique et processuel des formes identitaires correspondant aux diverses inclusions sociales du sujet. Ainsi que le souligne Mahoney (2003, p.5) la relation d'aide constructiviste s'appuie sur cinq principaux thèmes : l'agentivité, l'ordonnement de la complexité du monde vécu à travers la construction du sens, le sens phénoménologique de l'identité personnelle, la prise en compte des influences de l'interaction symbolique et sociale, le développement tout au long de la vie et notamment à travers des cycles expérientiels pouvant conduire à des épisodes de désorganisation et de réorganisation de principes centraux de l'activité, incluant la construction du sens de soi et des relations sociales.

La première partie de notre revue de question théorique aura donc pour objectif d'expliquer comment on passe d'un paradigme de l'orientation basé sur la légitimité du savoir dont est détenteur le conseiller à l'approche constructiviste dont nous nous revendiquons entre autres et qui considère les individus consultants comme des experts de leur propre histoire en devenir, dotés des ressources et de la créativité nécessaires à la conception de leurs projets. Nous procéderons par une double mise en perspective chronologique, sur les pratiques de l'orientation tout d'abord (§ I.1), puis sur les épistémologies de recherche qui sous-tendent ces pratiques dans un second temps (§ I.2). Ce retour historique sera l'occasion de voir comment ces questions sont liées aux évolutions sociales et économiques impulsées par les révolutions industrielles et comment le passage d'une société organisée autour de collectifs à une société individualiste s'accompagne d'un regain d'intérêt pour la problématique de l'identité.

L'identité est souvent considérée comme une notion trop peu précise, mal définie et il n'est pas rare de lire qu'il s'agit d'un concept « fourre-tout », voire qui n'aurait aucune consistance conceptuelle. Ces attaques citent fréquemment une phrase de Levi-Strauss (1979, p.332) à ce sujet :

« L'identité est une sorte de foyer virtuel auquel il nous est indispensable de référer pour expliquer un certain nombre de choses, mais sans qu'il n'ait jamais d'existence réelle ».

Il est intéressant de noter la négation de l'existence même de l'identité quand l'utilité du concept tient pour nous au fait qu'il rend compte de la construction du sens de l'existence. Nous essaieront donc, dans une seconde partie théorique consacrée à l'identité, de la définir aussi précisément que possible en la référant à un épistème constructiviste, existentialiste et psychosocial. Cet exposé se déroulera là encore en deux temps, une première partie étant consacrée à la genèse de ce concept en psychologie cognitive (§ II.1) et sociale (§ II.2), tandis qu'une seconde posera les bases de notre analyse de la dynamique identitaire à travers ses liens avec le projet (§ II.3.1), l'action (§ II.3.2) et la socialisation (§ II.3.3), pour finir sur une présentation de la théorie ego-écologique (§ II.4) de l'identité (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) à laquelle nous empruntons la méthode de l'investigateur multistade de l'identité sociale (IMIS) utilisée dans notre première recherche empirique (ch. III).

Cette première recherche (ch. IV), la principale au regard des questions qui viennent d'être esquissées sur l'identité et le projet, relève d'une méthodologie qualitative et exploratoire, comme cela est souvent le cas lorsqu'il s'agit d'opérationnaliser une problématique en lien avec l'identité. Nous avons privilégié une approche idiographique respectueuse de l'originalité de chaque sujet plutôt qu'une technique nomothétique visant à classer ces derniers dans des catégories préformatées. Nous tenterons d'y exposer les mécanismes de la subjectivité qui président à la création et aux transformations des représentations identitaires, au contact de l'environnement socioculturel. La construction de l'identité est à la fois dépendante de structures sociales porteuses de significations et d'attentes, qui ne sont dans le même temps signifiantes que dans la mesure où des subjectivités individuelles les intègrent, les adaptent et les transmettent. Notre perspective entend donc réconcilier l'étude du collectif et du particulier, trop longtemps séparés en ce qui concerne l'identité entre ses versants social et personnel. Ce faisant, nous montrerons comment le projet se formule à la rencontre de finalités existentielles du sujet et d'aspects normatifs de son environnement socioculturel.

Une seconde recherche (ch. V) sera présentée en fin de ce document, au cours de laquelle nous avons adopté une approche méthodologique diamétralement opposée afin de répondre à d'autres questions que nous nous posions, concernant cette fois-ci l'évolution des sentiments de capacité subjective relative au projet professionnel au cours d'une prestation d'accompagnement de type bilan de compétences approfondi (BCA), destinée aux demandeurs d'emploi. L'approche est ici quantitative et longitudinale puisque nous tentons de mesurer des niveaux de capacité perçue, avant et après ladite prestation. Ne trouvant pas satisfaction dans les outils existants, nous avons à cette fin pris le parti d'élaborer une nouvelle échelle intitulée « ECS-PP » pour échelle de la capacité subjective liée au projet professionnel. Celle-ci fait donc l'objet dans une première étude d'une validation auprès d'un échantillon de 211 étudiants, laquelle est présentée avant l'étude longitudinale sur notre population primordiale de recherche, composée de 50 participants ayant répondu deux fois à l'échelle. Les résultats en seront discutés à la lumière des conclusions de notre première recherche.

PREMIERE PARTIE

REVUE DE QUESTION THEORIQUE

# Chapitre I

## De l'orientation à la construction du projet

## I.1 Mise en perspective historique sur les pratiques de l'orientation professionnelle

La pratique de l'orientation professionnelle exercée par des spécialistes, qu'ils soient experts, conseillers, médiateurs ou accompagnateurs, existe pour ainsi dire depuis que l'homme se trouve confronté à la nécessité d'effectuer des choix de carrière. Si aujourd'hui ce dilemme se pose pour tout un chacun et si le recours aux prestations de conseil, dont l'offre ne cesse de croître sous diverses formes, se démocratise et se systématiser de plus en plus, il n'en a cependant pas toujours été ainsi. Prenons donc le temps de revenir sur l'évolution, au fil du siècle dernier, des pratiques de ce qui constitue le terrain de nos investigations, sur lequel se fonde notre problématique et sans quoi on ne peut saisir pleinement le sens de la démarche qui fut à l'origine de nos travaux de recherche.

L'offre en matière de conseil lié à la carrière est apparue, s'est institutionnalisée et n'a cessé de se développer en réponse à une demande des individus et de la société dans son ensemble, qui a très rapidement, au cours des cent cinquante dernières années, évolué quantitativement et qualitativement au rythme des profonds bouleversements sociaux, économiques et démographiques causés par les révolutions industrielles et technologiques. A plusieurs reprises au cours des deux derniers siècles, de nouvelles formes d'entreprises ont fait leur apparition, plus grandes, plus modernes, qui ont radicalement modifié le paysage économique et urbain, ainsi que le rapport de l'homme au travail et la façon dont il devait penser sa carrière, ses évolutions, sa réussite. A chaque nouvelle ère d'évolution du marché, de l'organisation et du contenu du travail, a correspondu une réponse de la société pour aider l'individu à s'y adapter sous la forme de programmes et de méthodes d'aide à l'orientation professionnelle. Savickas (2008) en dénombre quatre sortes, apparues selon lui dans cette séquence : « mentoring, guiding, counselling and constructing », que nous pourrions traduire par mentorer, orienter, conseiller et construire. Derrière chacun de ces verbes se dessine une approche différente de la pratique du conseil de carrière, ainsi que le laisse supposer le sens littéral sensiblement distinct de ces quatre termes.

Chacune de ces méthodes a en fait été déployée en réaction à de nouveaux changements dans l'organisation du travail se répercutant sur la vie professionnelle des travailleurs. Le « mentoring » fait référence à une forme de conseil informel ayant vu le jour en parallèle de la première révolution industrielle, à un moment où la variété de l'offre d'activités proposées aux jeunes travailleurs croissait en comparaison du modèle communautaire des sociétés agricoles où la règle était la primogéniture et au sein desquelles les enfants commençaient jeunes à apporter leur contribution à l'effort commun dans une voie

prédéterminée. Le choix d'un métier était alors un problème qui pour beaucoup ne se posait pas et l'accent était plus mis sur l'inculcation des règles de vie, ainsi que le développement d'aptitudes et d'un « caractère » qui corresponde aux attentes sociales et aux exigences du travail.

### I.1.1 L'institutionnalisation de l'orientation professionnelle

Le déclin de la population agricole au profit de l'urbanisation grandissante, amorcé dès le milieu du dix-neuvième siècle en Grande Bretagne et plus tardivement en France, souvent évoqué sous le terme d'exode rural, fut une conséquence indirecte de l'introduction de nouvelles techniques comme moyens de production agricole et industrielle. Le gain de productivité qu'elles permettaient entraîna une réduction de la main d'œuvre nécessaire dans les campagnes pendant que, en contre partie, se développait la première vague d'industrialisation au sein des villes, au détriment de nombreuses filières artisanales ne pouvant rivaliser avec le rendement des machines outils qui se substituèrent rapidement au talent humain. Poussée par l'augmentation de la démographie, le manque de travail dans les campagnes et l'attrait de la qualité de vie urbaine, la jeunesse déserta massivement les zones rurales pour s'en aller travailler dans des usines en pleine expansion et très demandeuses de main d'œuvre. L'organisation du travail y était cependant très différente de celle qui prédominait jusque là dans l'activité agraire ou artisanale. L'organisation scientifique du travail préconisée par l'ingénieur américain Frederick Winslow Taylor, aussi nommée « one best way », était alors en vogue car supposée mieux se prêter aux impératifs de la production de masse. Les ouvriers se voyaient attribuer une tâche spécifique devant être réalisée en suivant scrupuleusement une séquence d'actions prédéfinies à effectuer sur une durée chronométrée. Du moins était-ce là l'ambition des théoriciens de l'OST, doctrine organisationnelle encore très largement appliquée de nos jours bien que la scientificité sur laquelle elle repose ait été maintes fois remise en cause, notamment par les observations des ergonomes pour qui le travail réel ne se limite jamais au travail prescrit, ainsi que du côté de la clinique du travail dont un des enseignements, si l'on en croit C. Dejours, est précisément que l'état actuel de la science ne nous permet pas de mesurer le travail car celui-ci dépasse largement les limites de l'activité visible et de ses résultats (Dejours, 2003). Ainsi il est même des cas relativement fréquents où l'efficacité du travail repose sur un certain nombre de transgressions aux principes et aux règles établis (Molinier, 2006, 98-102). Toujours est-il que l'apparition de cette forme de travail hautement spécialisé et peu qualifié diffèrait

radicalement des occupations généralement plus variées qu'un ouvrier ou un apprenti pouvait se voir confier dans un système plus traditionnel d'organisation du travail. C'est ce à quoi Savickas (2008) fait référence lorsqu'il situe au début du vingtième siècle la construction sociale de ce qui viendra à être connu sous le nom de « job ».

La nouvelle donne sociale impulsée par cette première révolution industrielle fit prendre conscience aux pouvoirs publics de la nécessité de réguler les occupations de ces flux migratoires affluant vers les villes, comme en témoigne l'élaboration en France dès 1910 du « code du travail et de la prévoyance sociale », prémisses au premier code du travail. Une information et une orientation quant aux nouvelles formes de travail auxquelles chacun devait pouvoir prétendre en fonction de ses aptitudes et de ses ressources allait bientôt être mise en place. Bien que les premières initiatives institutionnalisées dans cette optique aient fait leur apparition dès la fin du dix-neuvième siècle en Angleterre et aux Etats-Unis, c'est généralement Franck Parsons qui est reconnu comme l'instigateur des premières théories et méthodes relatives à l'orientation professionnelle, avec là encore comme principale visée et mode opératoire la scientificité des procédés de l'orientation. Sa pensée s'est largement diffusée suite à la publication en 1909 de son ouvrage posthume intitulé « Choosing a Vocation », dans lequel il expose les principes qui lui ont permis d'orienter avec succès 80 hommes et femmes au sein de son « Bureau of Vocational Guidance », fondé l'année précédente à Boston. La démarche préconisée par Parsons s'articule en trois étapes :

- Premièrement, l'individu qui cherche à s'orienter doit augmenter la compréhension qu'il possède de lui-même et notamment de ses aptitudes, capacités, intérêts, ambitions, atouts, limites et de leurs causes, au moyen de tests psychotechniques.
- Deuxièmement, il doit rassembler de l'information sur les différents métiers, tel que par exemple les conditions de succès, les avantages et inconvénients, les rémunérations, les opportunités et les perspectives d'avenir offertes.
- Enfin, Parsons préconise que l'individu fasse la synthèse des deux précédentes étapes, à travers un raisonnement juste (true reasoning) qui doit l'amener à faire un choix vocationnel réaliste en faisant coïncider ces « deux groupes de faits ».

L'usage des tests psychométriques commençait à se répandre dans la foulée des travaux de Binet et Simon (1905) qui mesuraient l'intelligence chez l'enfant afin d'en prédire la réussite scolaire. Ces techniques n'ont depuis cessé de se répandre dans la pratique de l'orientation professionnelle et du recrutement, bénéficiant de nombreuses recherches visant à en asseoir la validité sous toutes ses formes et dans une grande variété d'usages et de

situations. Ce courant de l'orientation professionnelle très fécond sur le plan de la recherche et qui place le professionnel de l'orientation en position d'expert disposant d'un savoir a priori sur la réalité des hommes et des diverses voies de carrière auxquelles ils peuvent prétendre prend racine dans le modèle épistémique du positivisme (voir § I.2.1).

### I.1.2 L'apparition du conseil en orientation de carrière

Dans un premier temps les dispositifs et méthodes de l'orientation professionnelle avaient pour objectif d'optimiser la répartition de la jeunesse intégrant les forces de travail parmi les différents corps de métiers qu'offrait la société nouvellement industrialisée. Cette perspective allait quelque peu s'enrichir au cours, notamment, de la deuxième moitié du vingtième siècle, dans la continuité des évolutions de l'organisation du travail amorcées par une seconde révolution industrielle et avec l'introduction de nouveaux paradigmes théoriques. Au cours de cette période, les industries les plus profitables allaient donner naissance aux sociétés nationales et multinationales étendant leur influence sur un territoire toujours plus vaste en s'appuyant sur leur structure hiérarchiquement organisée. Ces nouvelles corporations se développaient aussi à travers la diversification de leurs activités, cherchant à contrôler toutes les étapes de la production dans un domaine spécifique ou se diversifiant à travers de nouveaux types de produits. Cette structuration pyramidale de corporations en pleine croissance, notamment dans l'après guerre des fameuses trente glorieuses, donnèrent naissance à la métaphore de l'échelle sociale, idée selon laquelle il devenait envisageable et souhaitable pour quiconque d'évoluer professionnellement, passant d'un poste à un autre afin de gravir un à un les échelons synonymes de salaires plus élevés et de meilleures responsabilités. C'est, toujours selon Savickas (2008), ce qui a permis au concept même de carrière de se développer.

Deux auteurs apportèrent alors une contribution très importante aux sciences de l'orientation, amorçant le passage d'une position très experte visant à faire correspondre les hommes à des métiers, vers un nouveau paradigme centré sur l'individu dont les valeurs évoluent au fil du temps : Rogers, avec l'apport décisif de sa technique non directive d'entretien de conseil et Super, dont le modèle des valeurs accompagne le développement de l'individu tout au long du processus évolutif de sa carrière. Rogers (1942), s'inspirant d'un courant méthodologique jusqu'alors réservé aux entretiens thérapeutiques, défend l'idée diamétralement opposée à l'approche parsonienne selon laquelle le conseiller doit se préserver

d'apposer ses propres visées à la situation de la personne qui le consulte. Sa technique consiste donc à laisser l'individu exprimer librement ce qui l'amène à se poser les questions auxquelles il se trouve confronté et qui revêtent pour lui un caractère d'importance. Le conseiller évite d'orienter l'attention du consultant sur un thème qu'il n'aurait pas au préalable abordé de lui-même, en revanche, il use de relances non-directives pour l'inciter à développer davantage sa pensée. Son rôle est donc de favoriser l'auto-élaboration par les personnes qu'il accompagne de leurs propres représentations, dans un climat de confiance et de respect tel qu'il permette à celles-ci de formuler les difficultés qu'elles ne parviennent pas à surmonter en raison, explique-t-il, de blocages défensifs leur interdisant d'intégrer certains aspects du problème car ils remettent en question la structure du Soi. L'objectif de la méthode rogerienne rejoint donc en ceci le premier point de la démarche mise en place par Parsons, dans le sens où les deux approches visent une meilleure compréhension du sujet par lui-même. En revanche, tout dans la méthode les oppose. Super (1953, 1957), quant à lui, met l'accent sur l'évolution de la carrière tout au long de la vie à travers la description d'une série de cinq stades successifs qui constituent les étapes d'une maturation nécessaire : la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien, puis le désengagement. Sa contribution à la problématique du conseil de carrière propose donc de permuter d'une recherche d'adéquation entre l'individu et un métier, vers un point de vue centré sur les valeurs que développe une personne tout au long de sa carrière et dont la nature est évolutive. Ce modèle se veut le reflet d'une certaine universalité des préoccupations et des réussites qui accompagnent les individus à mesure qu'ils avancent dans la vie. Toutefois, il est sans doute le reflet de la culture et de l'organisation sociale propre à une société, à un moment donné, en l'occurrence l'occident industrialisé du vingtième siècle, ainsi que Super (1996, p.153) le reconnaissait : « Ce récit, écrit au milieu du XXe siècle, décrit pendant les attentes sociétales relatives à la conduite de l'existence, en particulier pour un homme. Aujourd'hui, la société révisé ce grand récit, mais le nouveau scénario est loin d'être clair, cohérent et complet » (1996, p. 135). Bien que pouvant être considérée comme trop schématique (Salomone, 1996), la théorie de Super n'en reste pas moins une avancée essentielle dans la compréhension des motifs d'évolution professionnelle, dont l'inventaire des préoccupations de carrière trouve encore des applications nombreuses dans les pratiques de conseil actuelles (Le Corff & Gingras, 2011). Elle s'inscrit dans le champ des modèles développementaux (voir § I.2.2).

### I.1.3 Le paradigme de la construction du projet de vie

Au vingt et unième siècle, le contexte économique et social est à nouveau engagé dans une mutation accélérée par le développement des technologies de la communication qui rendent plus efficaces les organisations à l'échelle de la mondialisation. La « rationalité » imposée par la logique du pouvoir financier conduit les sociétés multinationales à délocaliser leur production dans des pays où le coût de la masse salariale est très largement inférieur aux standards occidentaux et le droit social dans son ensemble largement moins développé. Par ailleurs les plans de restructuration successifs ont aussi conduit à réduire la taille des appareils hiérarchiques des entreprises, qui de plus en plus « s'aplanissent » et externalisent certains de leurs services. La crise de l'emploi qui résulte en grande partie de ces bouleversements est aussi une crise des carrières. L'époque où on entrait dans une organisation au bas de l'échelle pour consacrer sa vie à en gravir les échelons et y finir sa carrière, idéalement, à un poste haut placé dans la hiérarchie et bien rémunéré, a fait son temps. La part d'emplois dit précaires, à temps partiel ou à durée déterminée s'accroît, ainsi que le nombre de travailleurs indépendants auxquels les organisations sous-traitent contractuellement des missions qui autrefois étaient dévolues à leurs employés.

Ainsi est donc apparu le concept de carrière protéiforme - ou protéenne selon les traductions (protean) – dont D.T. Hall fit mention pour la première fois en 1976 dans la revue *Careers in Organizations*. Il la décrit comme une carrière aux motifs autodéterminés, dont les valeurs personnelles constituent les principes directeurs en lieu et place des reconnaissances offertes par l'organisation, et dont la tenue sert les desseins de la personne en ce qui concerne « le but de la vie », ainsi que les aspirations familiales. Dans cette perspective, nous explique-t-il, les valeurs principales sont la liberté et la croissance (individuelle). Le succès de carrière ne se mesure plus quant à des données objectives telles que responsabilités et richesse mais selon les critères subjectifs du succès psychologique que l'individu fixe comme bon lui semble. Ainsi et même si de l'aveu de l'auteur la carrière protéiforme n'est pas un choix mais une conséquence imposée de la nouvelle donne économique, Hall y voit pour les individus une chance de reprendre le contrôle de leurs destinées en y intégrant leurs propres valeurs. Selon lui, si les personnes ayant perdu leur emploi dans les années quatre-vingt pouvaient paraître perdantes sur le moment, en réalité dix ans plus tard celles-ci n'en sont que mieux dans un « sens plus holistique de satisfaction de vie » (Hall, 2004). Sans mettre en cause la véracité philosophique de cette opinion, nous en relativiserons néanmoins l'optimisme au

regard d'aspects actuels des situations de travail encore fréquemment rencontrées. A titre d'exemple, certaines pratiques managériales inspirées de techniques militaires dévoyées, prônant l'utilisation de la peur et la mise en concurrence des salariés (Dejours, 1998 ; Pezé, 2008), ne semblent pas accorder une place particulièrement importante à l'autodétermination. Dans le même ordre d'idées, la mise en concurrence des demandeurs d'emploi que sous entend l'augmentation du chômage est souvent comprise comme restrictive des options de carrière. Il semble en effet que la précarité de l'emploi se traduise encore pour beaucoup d'individus par un sentiment de « désespoir et de désengagement social » (Blustein, 2006).

Avec la disparition du modèle de carrière de l'ère industrielle au profit des nouvelles formes de carrière sans frontière et protéiformes, s'opère un glissement du collectif vers l'individuel dans la responsabilité de la fonction psychologique et sociale du travail. De nouvelles injonctions prennent forme, de « sois un employé modèle et tu seras récompensé » on passe à « aide toi et le ciel t'aidera ». Ainsi le titre d'un article célèbre publié à la fin du vingtième siècle dans le champ de l'orientation professionnelle est « Self-Efficacy Training to Speed Reemployment : Helping People to Help Themselves » (Eden & Aviram, 1993). L'objectif du conseil de carrière devient alors d'aider la personne à adopter une attitude plus « protéenne », définie par Hall comme la résultante d'un habile mélange de conscience de soi et d'adaptabilité, afin de transformer la perte d'un emploi – ou la saturation dans l'emploi actuel – en « bénédiction » (Zikic & Klehe, 2006). Il est possible de percevoir dans ce glissement progressif de la fonction du conseil, les nouvelles compétences qui seront attendues des conseillers au vingt-et-unième siècle. Faire coïncider les capacités et les valeurs avec une ou plusieurs professions ne suffit plus, il faudra dorénavant plus que jamais développer son empathie, son sens de l'écoute et trouver des recettes permettant de rendre les personnes aptes à gouverner leur vie de façon autonome. Savickas et ses collaborateurs complètent ce constat :

« Un accompagnement au développement et à la construction de sa vie doit faire plus que d'aider les personnes à acquérir des savoir-faire nécessaires pour faire face aux changements en cours [...] Il se doit de les aider à déterminer par elles-mêmes les savoirs et savoir-faire qu'elles valorisent dans leur développement au long de leur vie et à déterminer aussi « comment », « avec qui », « où » et « quand » elles pourraient acquérir de tels savoir-faire » (Savickas & al., 2010).

Les objectifs du conseil y sont redéfinis et les auteurs focalisent l'attention sur l'augmentation de ce qu'ils nomment les « cinq C », caractéristiques de la faculté d'adaptation d'un individu :

- Souci (concern) de son orientation caractérisé par l'optimisme sur ses chances de réussite dans une perspective temporelle.
- Contrôle (control) sur le cours de sa vie, sur les événements qui affectent le parcours et poussent l'individu à redéfinir ses projets.
- Curiosité (curiosity) incitant à adopter des conduites d'exploration active pour donner une chance d'exister à une autre définition de soi.
- Confiance (confidence) et persévérance dans le maintien de ses aspirations et objectifs en dépit des obstacles
- Engagement (commitment) dans ses propres projets de vie, plutôt que dans un emploi particulier, ayant pour conséquence que l'indécision en matière de choix professionnels ne doit pas nécessairement être combattue, dans la mesure où elle peut être source de nouvelles possibilités et d'expérimentations permettant aux individus d'être actifs, même dans des situations incertaines.

Ce nouveau paradigme que les auteurs intitulent « la construction du projet de vie », s'inscrit dans le registre épistémique des modèles constructivistes (voir § I.2.4).

## I.2 Les modèles épistémologiques sous-jacents aux pratiques de l'orientation

### I.2.1 Le modèle positiviste

#### I.2.1.1 Les fondements

L'épistémologie positiviste repose sur deux principaux axiomes que l'on pourrait qualifier d'ontologique et déterministe. Le premier postule que le réel est connaissable et se double d'un essentialisme qui prétend décrire le monde sur la base de l'essence naturelle propre à chaque chose. La connaissance scientifique s'acquiert ainsi en divisant l'environnement en autant d'objets de savoir qui le composent, lesquels sont eux-mêmes subdivisés en autant d'éléments observables que possible. Cette procédure s'appuie sur un principe de l'analytique énoncé par Descartes (1637) qui consiste à « diviser chacune des difficultés que j'examinerai en autant de parcelles qu'il se pourrait et qu'il serait requis pour les mieux résoudre ». Cependant face à la complexité des systèmes observés, notamment dans les sciences humaines, ce procédé ouvre la voie aux réductionnismes. En outre dans l'étude des humanités l'essentialisme philosophique s'oppose à l'existentialisme. Ce faisant, il nie au sujet l'essentiel de ses facultés d'autodétermination et de son libre arbitre, ce qui nous amène au second axiome positiviste. Le déterminisme suppose que chaque fait observable du monde réel soit compréhensible par l'analyse des causes qui le déterminent. Il entend ainsi remonter l'enchaînement de causalités ayant concouru à la production de l'effet observé pour expliquer la raison qui conduit à l'essence. Le principe de la raison suffisante a été formulé initialement par Leibniz (1710) :

« Rien jamais n'arrive sans qu'il y ait une cause ou du moins une raison déterminante, c'est-à-dire quelque chose qui puisse servir à rendre raison a priori pourquoi cela est existant plutôt que non existant, et pourquoi cela est ainsi plutôt que de toute autre façon. Ce grand principe a lieu dans tous les événements, & on ne donnera jamais un exemple contraire : & quoi que le plus souvent ces raisons déterminantes ne soient pas assez connues, nous ne laissons pas d'entrevoir qu'il y en a. » (Leibniz, 1710, p.104).

Ces présupposés justifient la plus grande place accordée dans la recherche positiviste à la logique déductive, en comparaison des logiques inductive et abductive. Il s'appuie de surcroît sur les principes aristotéliens de non contradiction et de la loi du tiers exclus qui posent qu'une chose ne peut être à la fois son contraire et que si l'une est vraie, son contraire

est donc faux. Cette logique soutient difficilement les paradoxes du type de celui d'Épiménide le Crétois. Ce dernier affirmant que tous les Crétois sont des menteurs, quel crédit pouvait être attribué à son affirmation ? S'il dit vrai, se peut-il qu'il soit Crétois ? S'il ne l'est pas, il a donc menti mais s'il l'est, alors il ne peut avoir dit la vérité.

### I.2.1.2 Dans les sciences sociales

Selon la formule de Durkheim (1922) « nous croyons féconde l'idée que la vie sociale doit s'expliquer non par la conception que s'en font ceux qui y participent mais par des causes profondes qui échappent à la conscience ». Le chercheur, ici sociologue, se place dans une position d'extériorité aux phénomènes observés, condition sine qua non de l'observation neutre et objective d'un objet de savoir scientifique. Ainsi abstrait de sa subjectivité, il s'efforce de ne s'appuyer que sur l'expérience de faits sensibles, dont il tire des lois générales reposant sur un usage adapté des mathématiques. Si son extrapolation est correcte, l'expérience pourra être répétée afin d'obtenir les mêmes résultats et sa description du phénomène aura alors une valeur heuristique explicative, prédictive et pratique. Grâce à ce modèle de production de connaissance les sciences naturelles ont pu réaliser des progrès considérables. Toutefois le positivisme rencontre quelques difficultés dans le champ des sciences humaines où la quantité de variables à prendre en considération pose problème, ainsi que leur définition. L'approche néopositiviste postule que « le langage scientifique doit tenter de réduire intégralement le sens au profit du référé, du descriptif » (Pourtois & Desmet, 2007). Appliquée au champ de la psychologie, cette assertion soulève d'épineux problèmes, insurmontables dans l'étude de la subjectivité qui est de ce fait considérée comme impropre à l'objectivation scientifique. Pour mieux comprendre le Sujet, qui est l'objet de la psychologie, la recherche doit elle cesser de s'intéresser au sens ? Bachelard (1971) répond en dirigeant l'attention sur la question qui précède toute construction théorique :

« Et, quoi qu'on en dise, dans la vie scientifique, les problèmes ne se posent pas d'eux-mêmes. C'est précisément ce sens du problème qui donne la marque du véritable esprit scientifique. Pour un esprit scientifique, toute connaissance est une réponse à une question. S'il n'y a pas eu de question, il ne peut y avoir de connaissance scientifique. Rien ne va de soi. Rien n'est donné. Tout est construit » (1971, p.14).

La question du sens ne semble donc pas pouvoir être si facilement occultée.

Thinès (1980) nous rappelle une distinction fondamentale entre les sciences dites « naturelles » et celles dites « humaines » :

« Il ne faut pas perdre de vue que les faits physiques et les méthodes de la physique appartiennent les uns et les autres à ce qu'on appelle le domaine des phénomènes naturels ».

Hors on ne peut en dire autant pour les sciences s'intéressant aux phénomènes subjectifs et culturels, l'auteur plaide donc en faveur d'un rapprochement du psychologue de son objet d'étude :

« Pour satisfaire une exigence fondamentale de la connaissance psychologique, l'approche expérimentale devrait être liée à son objet d'étude, non seulement par une sorte de nécessité logique, en ce sens que toutes les théories explicatives sont relatives aux faits qu'elles tentent de mettre en évidence, mais surtout par une sorte de lien intrinsèque. » (Thinès & Lempereur, 1980, p.14). Conception différente qui demande donc de reconsidérer la relation observateur – observé, à la manière de ce qui est réalisé dans les courants de la phénoménologie et du constructivisme (voir § I.2.3).

### I.2.1.3 Dans l'orientation professionnelle

L'obédience positiviste de l'orientation professionnelle des débuts a conduit à la faire conceptualiser comme un processus visant à établir des correspondances généralisables entre les caractéristiques des métiers et celles des individus. Les travaux de Parsons (1909) ouvrirent la voie aux modèles de l'orientation basés sur la théorie différentialiste facteur-trait, lesquels se raffinèrent par la suite sous la forme de théories de l'adaptation personne-environnement. Suivant ce courant méthodologique, se sont multipliées les prestations inspirées de la démarche parsonienne en trois temps, dans laquelle la correspondance entre les individus et les professions est obtenue en s'appuyant sur un « raisonnement juste entre ces deux groupes de faits », que sont leurs caractéristiques individuelles et les connaissances sur les métiers. La posture de conseiller expert détenteur d'un savoir sur l'environnement et la personne que favorise cette approche a été critiquée en ce qu'elle créait une relation trop inégalitaire vis-à-vis du consultant (Rogers, 1959). Ce dernier, en effet, devait être capable de raisonner sur lui-même dans une position d'attente et de subordination au savoir scientifique du psychologue expert. Les méthodes susmentionnées n'en restent pas moins courantes dans la pratique du conseil de carrière de nos jours mais leur utilisation a connu quelques adaptations à la lumière des approches centrées sur la personne. Ainsi, rare devraient être en principe les endroits où s'appliquent encore à la lettre les recommandations de Parsons concernant l'amélioration de la connaissance de soi du consultant. Ses préconisations étaient alors de soumettre l'intéressé à une série de questionnaires, dans le but de fournir

suffisamment d'informations au conseiller orienteur, afin que celui-ci puisse « classer le consultant avec un degré raisonnable de précision » (Parsons, 1909, p.19). L'opération était selon lui supposée ne pas nécessiter plus de quinze minutes, ce qui semblera un temps déraisonnablement court à quiconque a déjà une fois dans sa vie essayé de mieux connaître une personne. De nos jours, cette approche positiviste radicale du développement de la connaissance de soi dans l'orientation professionnelle n'est guère plus soutenue et les divers tests et questionnaires dont disposent les conseillers sont le plus souvent accompagnés de précautions d'emploi visant à en limiter l'effet dépersonnalisant et normatif. Toutefois la tentation peut encore s'avérer présente, dans un métier aussi éprouvant moralement que le conseil en orientation, à se laisser retomber dans la facilité et le confort offerts par ces méthodologies prêtes à l'emploi ne nécessitant pas un fort investissement cognitif et attentionnel. Surtout lorsque les principes et les méthodes de la centration sur la personne semblent flous ou ne sont pas assez maîtrisés et à plus forte raison lorsque les conditions d'exercice du conseil n'autorisent plus leur application, faute de moyens, faute de temps à accorder au consultant. Ce phénomène malheureusement réel pour les conseillers en charge de personnes privées d'emploi, qui voient l'injonction de placement professionnel mettre à mal leur éthique du conseil, ne tient pas compte de la complexification des demandes qui justifient l'entrée en bilan. Conséquence de l'anomie installée dans les sociétés postmodernes, les consultants amènent de plus en plus avec eux leurs problématiques personnelles non résolues qui entravent le développement de leurs projets. Les méthodologies positivistes du conseil de l'orientation professionnelle ne prévoient rien pour les aider à en sortir ou même ne serait-ce que pour y prêter une quelconque attention.

#### I.2.1.3.a La théorie des traits et facteurs

L'approche facteur-trait émane de la conception épistémique positiviste selon laquelle les différences interindividuelles peuvent faire l'objet de mesures précises, visant à établir des catégories révélatrices d'une certaine réalité substantielle du sujet, sur la base desquelles pourront être prédits ses futurs comportements. Dans le même temps, le développement de modèles descriptifs des aptitudes requises pour occuper tel poste ou réussir dans tel autre métier autorise des comparaisons qui facilitent les processus de sélection de candidats en fonction de leurs scores aux questionnaires de personnalité. Ces mêmes outils furent aussi et restent encore utilisés dans le champ de l'orientation professionnelle. Ils permirent de concrétiser le vœu parsonien de s'appuyer sur des méthodes scientifiquement validées pour

efficacement faire correspondre les intérêts et les capacités des individus avec des métiers dans lesquels ils pourraient obtenir satisfaction. Dans cette approche les traits sont des caractéristiques individuelles mesurables et les facteurs constituent des indications de ce qui est attendu pour garantir une bonne adaptation au travail. Originellement, les traits étaient considérés comme innés et stables, puis cette conception évolua et ils sont désormais supposés acquis et sujets à des changements. Brown (1987) énumère cinq fondements des théories facteur-trait :

- Les traits ne sont pas indépendants, des interactions entre ceux-ci provoquent les comportements. Les mesures des facteurs sont en revanche statistiquement indépendantes entre elles.
- Leur mesure repose sur le recueil de données quantifiables au moyen de tests, d'échelles et de questionnaires validés.
- La validation externe suppose que les individus puissent être comparés avec un groupe de référence sur les dimensions mesurées dans un environnement particulier.
- L'environnement influence la personnalité des individus qui en retour l'influencent dans leurs tentatives pour satisfaire leurs besoins. Ce point est plus prégnant dans l'approche sur l'adaptation personne – environnement.
- L'individu moyen possède une aptitude innée à prendre des décisions adéquates lorsque des informations pertinentes sont disponibles à la fois sur lui-même et sur l'environnement. Ce que Parsons nommait « raisonnement vrai » (true reasoning).

Cette approche a notamment vu apparaître et se développer le modèle de référence des cinq facteurs de la personnalité, communément intitulé « big five » pour conscience, névrosisme, agréabilité, extraversion et ouverture à l'expérience (Costa & McRae, 1992). Le caractère consciencieux s'oppose à l'impulsivité et propose une estimation d'un degré d'autodiscipline et de contrôle. Un score élevé sur cette dimension traduira la motivation, l'organisation et la persévérance. Le versant dynamique de la conscience comporte la faculté à planifier et mettre en œuvre des comportements permettant d'atteindre un objectif lointain. Son versant inhibition-contrôle correspond à la capacité à différer la satisfaction immédiate des désirs et des besoins. Un score faible sur la dimension conscience traduira au contraire le peu de préoccupation pour l'avenir et une tendance à être facilement détourné de ses objectifs. Le névrosisme s'oppose à la stabilité émotionnelle et traduit la sensibilité aux émotions. Selon les auteurs, bien qu'il existe un panel d'émotions variées, les individus tendent à se montrer

également sensibles aux diverses émotions. Un score élevé de névrosisme caractérise donc les personnes subissant des revirements spectaculaires de leurs humeurs. A l'inverse, un score faible aura plus de chance d'être observé chez des individus calmes, bien adaptés et n'étant pas fréquemment sujets à des états émotionnels incontrôlés. L'agréabilité s'oppose à l'antagonisme et signale une certaine prédisposition relationnelle favorisant l'empathie et la bienveillance par opposition au cynisme, à l'indifférence et à l'hostilité. Un score élevé signifie que la personne a pour habitude de faire confiance, de proposer son aide, d'être attentionnée et sympathique, tandis qu'un score faible à l'inverse suggère un tempérament suspicieux, non coopératif, indifférent voire antipathique. L'extraversion s'oppose à l'introversion et présente une mesure de la sociabilité pouvant être interprétée, selon Rolland (2004, p.48), comme un « système motivationnel de régulation de l'activation du *comportement d'approche* ». Un score élevé reflète une personnalité sociable, optimiste, énergique, amicale et affirmative, tandis qu'un score faible est synonyme de tempérament réservé et indépendant. Enfin, l'ouverture à l'expérience inclut des attitudes et des comportements qui dénotent la curiosité intellectuelle, une considération pour les idées nouvelles, l'indépendance de la pensée, ainsi que des conduites actives de recherche de la nouveauté.

A la lecture du descriptif de ces cinq facteurs de la personnalité, on imagine bien l'impact que pourraient avoir ceux-ci sur le travail, le développement de projets et la conduite de carrière. Le NEO personality inventory revised (NEO-PI-R) est l'outil développé par Costa et McCrae (1992) pour permettre de mesurer ces cinq facteurs. Le modèle de la personnalité en cinq facteurs, à l'instar du 16PF de Cattell, s'origine dans l'approche psycholinguistique, laquelle consiste en réalité en une étude factorielle des termes les plus fréquemment utilisés dans une culture donnée pour décrire les individus. Sur le plan de sa conception, il s'oppose donc diamétralement aux tests basés sur un modèle préexistant de la personnalité, tels que le MBTI de Myers-Briggs (1962) qui se fonde sur la théorie des types psychologiques de Jung (1921). La logique qui justifie ce procédé repose sur l'idée selon laquelle les traits de personnalité les plus saillants dans les différences interindividuelles ont une forte chance de se retrouver encodés dans le langage courant :

« Les différences individuelles qui ont la plus forte portée dans les transactions quotidiennes entre elles finissent finalement par être codées dans leur langage sous la forme de mots. Plus une différence de ce type est importante, plus les personnes la remarqueront et

souhaiterons en parler et, en conséquence, inventeront éventuellement un mot pour l'exprimer. » (Goldberg, 1981, pp.141-142).

Particulièrement sujettes aux biais de désirabilité, les mesures des cinq facteurs de la personnalité intègrent une échelle spécifiquement destinée au repérage de tendances à se présenter sous un jour plus acceptable. On peut cependant se demander quelle serait l'utilité pour un individu de répondre à un tel questionnaire lorsque la situation ne lui offre pas toutes les garanties pour s'exprimer librement. L'entretien d'orientation professionnelle peut malheureusement ou heureusement être vécu comme porteur de sérieux enjeux incitant le consultant, sinon à sciemment falsifier ses réponses, du moins à idéaliser sa propre auto-perception dans le sens du projet en devenir. La posture qui est donc à l'œuvre derrière le recours à cet instrument est implicitement centrée sur le conseiller, en tant qu'expert cherchant à découvrir la réalité du sujet, plutôt que sur la personne qui consulte, ainsi que le requerraient, dans une perspective constructiviste, les objectifs de la consultation. D'autres critiques ont émergé, notamment sur l'incapacité de ce modèle de la personnalité à proposer une explication des processus de développement de carrière :

« Dans son état actuel, la théorie facteur-trait ne peut se suffire comme système explicatif des choix d'orientation professionnelle et possède encore moins de validité comme système explicatif des processus de développement de carrière. » (Brown, 1996, p.347).

Les reproches qui sont adressés à cette théorie en tant que modèle d'orientation et de développement de carrière incluent notamment sa non prise en compte de l'arc temporel et son insuffisante considération de l'interaction entre le sujet et son environnement comme source d'influence sur les comportements. Toutefois, même si l'intérêt du modèle de la personnalité en cinq facteurs n'est pas de fournir une explication compréhensive des processus de développement de carrière, ni une méthodologie satisfaisante pour favoriser la réalisation de choix et de projets dans ce domaine, cela ne l'a pas empêché d'y jouer un rôle prépondérant.

#### I.2.1.3.b L'adéquation personne-environnement

Les théoriciens de l'approche personne – environnement (PE fit) incluent non seulement dans les facteurs qui déterminent les comportements des éléments de la personne et de son environnement mais plus particulièrement, s'intéressent à l'adéquation de ces deux sources d'influence. Celle-ci peut être prise en considération sous l'angle de la satisfaction

des besoins de la personne par les ressources que l'environnement lui fournit ou bien de la capacité de l'individu à satisfaire aux exigences de son environnement. Ce paradigme a donné naissance à plusieurs variantes pouvant être reliées avec la satisfaction et la réussite de l'orientation professionnelle, telles que l'adéquation de la personne avec son emploi, son groupe, son organisation ou encore sa profession (Edwards, 1991 ; Sekiguchi, 2004).

Un des fondements théoriques du paradigme de l'adéquation repose dans le modèle des intérêts professionnels de Holland (1959), également connu sous le nom de « théorie vocationnelle de la personnalité et des environnements de travail », lequel reflète mieux les développements auxquels il a ouvert la voie. Cette appellation assume en outre la position de Holland sur la question de la personnalité, considérée comme acquise et au sein de laquelle il fait figurer les intérêts professionnels. Il explique cela par un processus conduisant les individus à développer des préférences pour certaines activités en interagissant avec des pairs au sein de la famille, d'organisations, de classes sociales et d'une culture compris dans l'environnement. Ces préférences deviennent par la suite des intérêts dans lesquels les personnes développent des capacités. L'essentiel de la théorie de Holland réside dans sa classification des individus et de l'offre de choix vocationnels en six types, communément nommée RIASEC pour réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel. La première fonction de ce modèle est donc d'organiser les informations sur la personne et sur les activités, de façon à mieux être à même de les faire correspondre. Il rejoint en cela les préconisations de Parsons (1909). A l'instar de ce dernier, sa théorie va plus loin cependant, affirmant « que les emplois changent les personnes et que les personnes changent leurs emplois » (Holland, 1992, p.11). Sa réflexion dépasse la simple mise en relation de caractéristiques communes, similaires ou qui se recouperaient entre l'individu et son environnement, pour postuler que les comportements sont déterminés par une interaction entre ces deux entités, dont les résultats peuvent s'observer dans la satisfaction, la stabilité et la réussite de l'individu dans ses choix d'activités. En conséquence, l'aspect qui a le plus été pris en considération dans la perspective de l'adéquation P-E découlant de son modèle est l'idée selon laquelle les personnes recherchent des environnements de travail leur permettant d'exercer leurs potentiels et d'exprimer leurs valeurs. Bien que la validité des intuitions de Holland ait été maintes fois observée (Tinsley, 2000), certaines faiblesses conceptuelles lui furent reprochées sous la forme de critiques à l'encontre de la vision statique qu'elle propose, dans le temps et dans l'environnement, du développement de carrière. Ainsi, la théorie de Holland ne fournit pas d'explications satisfaisantes sur les facteurs et les motifs qui

concourent à la formation des attentes de la personne vis-à-vis de l'environnement, pas plus qu'en ce qui concerne l'évolution de ses capacités à répondre aux exigences de ce dernier :

« La théorie de Holland est principalement descriptive, avec peu d'insistance sur l'explication des causes et des moments de développement des hiérarchies de styles modaux personnels. Il s'est concentré sur les facteurs qui influencent le choix de carrière plutôt que sur le processus développemental du choix de carrière. » (Zunker, 2011, p.30).

Parmi les modèles de l'adéquation, la théorie de l'ajustement au travail (TWA – Theory of Work Adjustment) amorce un début de réponse aux critiques adressées ci-dessus en proposant de se focaliser sur le processus au travers duquel les individus tentent d'obtenir et de maintenir une correspondance avec leur environnement de travail (Dawis & Lofquist, 1984). A cet effet, la TWA théorise quatre styles différents modulant les personnalités vocationnelles. La célérité (celerity) renvoie à la vitesse avec laquelle les individus initient des interactions au sein de leur environnement de travail. Ce paramètre est supposé corrélérer avec une tolérance individuelle pour un manque de correspondance. L'intensité (pace) se réfère au niveau d'effort consenti dans les interactions. Certains individus sont supposés dédicacer plus d'efforts que la moyenne dans la recherche de correspondance. Le rythme (rhythm) traduit le caractère constant ou erratique des efforts investis. Certaines personnes agissent continuellement pour leur correspondance avec l'environnement, tandis que d'autres luttent ponctuellement pour atteindre ou rétablir cet état. L'endurance, enfin, correspond à la durée au cours de laquelle les individus soutiennent l'interaction. Les auteurs présument que leurs quatre styles de personnalité sont stables et représentent ainsi une tendance relativement consistante dans le temps à interagir d'une certaine manière avec l'environnement. Comparée à la théorie de Holland, cette approche reflète des processus plus dynamiques et continus. Néanmoins, elle ne se suffit pas plus à elle-même comme modèle des carrières et n'a pas fait l'objet d'énormément d'attention dans la littérature sur l'orientation professionnelle.

D'autres auteurs se sont intéressés aux interactions entre les différents types d'adéquation dans une perspective temporelle (Kristof-Brown, Bono & Lauver, 1999), ce qui a permis de faire ressortir le rôle de la socialisation dans l'évolution de deux types d'adéquation, réelle et perçue, lors de l'intégration d'un nouvel emploi. Avant d'intégrer une organisation, l'adéquation réelle des personnes à l'environnement de travail peut différer plus ou moins nettement de l'adéquation perçue qui est subjective et modelée par la socialisation anticipatoire. Le second moment de la socialisation, qui intervient après l'entrée au sein de

l'organisation, est nommé stade de l'ajustement. Les connaissances, les comportements et les attitudes requises sont inculqués au nouvel arrivant, par le biais de diverses techniques laissant plus ou moins de liberté à l'autodétermination et à la créativité, en fonction des valeurs correspondantes au sein de l'organisation aux rôles qui lui sont assignés. Les apprentissages réalisés par l'individu au cours de sa socialisation professionnelle auront une incidence sur l'adéquation réelle à l'environnement, ainsi que sur la similarité des versants réel et subjectif de l'adéquation. Le stade final du processus de socialisation s'intitule rejet ou acceptation mutuelle, il résulte d'un processus d'évaluation où chacune des parties jugera de son niveau d'adéquation aux autres et à l'ensemble. Ainsi, l'adéquation subséquente à la socialisation professionnelle englobe la correspondance de la personne à l'emploi, au groupe et à l'organisation.

### I.2.2 Le modèle développemental

Ainsi que cela a précédemment été expliqué, le milieu du vingtième siècle a été le théâtre d'importants bouleversements du tissu socioéconomique, ayant vu apparaître le concept de carrière ascendante et la métaphore de l'échelle sociale. La pratique de l'orientation ne pouvait dès lors plus se contenter de répondre à une simple problématique de choix ponctuel et plus ou moins définitif. Les théories du conseil en orientation professionnelle ont dans le même temps évolué et de nouveaux modèles ont vu le jour. L'accent a commencé à être mis sur la carrière comme processus développemental, entraînant une nécessaire maturation au cours de la vie. Selon Savickas (2002), ce renouveau conceptuel qui met l'accent sur le développement des individus dans leur rapport à la carrière constitue la seconde perspective importante dans l'évolution des théories de la psychologie vocationnelle. Bien que répondant à des attentes laissées en grande partie inexplorées par les courants positivistes de l'analyse facteur-trait et de l'adéquation, ce nouveau paradigme ne doit pas être considéré comme se substituant à ces derniers. Dans la recherche comme dans la pratique, les deux sont en réalité complémentaires.

#### I.2.2.1 Les travaux précurseurs de Ginzberg

Le premier modèle théorique se proposant de palier à l'absence d'explication satisfaisante des processus de développement de carrière fut élaboré par Ginzberg et ses collègues en 1951. De leur point de vue, ce développement s'enracine dans l'enfance et

progresses à travers trois stades successifs pour se concrétiser dans un choix de carrière à l'âge adulte. Leur modèle reste donc encore assez éloigné de la problématique de l'orientation tout au long de la vie qui verra le jour ultérieurement. Le premier stade postulé par ces auteurs est la période des choix fantaisistes que font généralement les enfants avant l'âge de onze ans. A cet âge les désirs vocationnels exprimés reflètent le plus souvent des identifications avec des adultes faisant partie de l'entourage de l'enfant et se caractérisent par un manque de réalisme patent. Le second moment de ce processus inclut le développement initial des intérêts, des capacités et des valeurs. Une maturation des choix commence à s'opérer lorsque les jeunes adolescents confrontent leurs intérêts à leurs capacités, puis se poursuit avec l'accroissement d'une conscience de leurs valeurs de travail. La transition s'effectue alors vers le troisième et dernier temps du modèle, le stade réaliste. Au cours de cette ultime étape, les individus vont explorer le champ des possibles afin de tenter d'y choisir une voie où puissent se rencontrer leurs intérêts tempérés par leurs capacités, avec les valeurs qui sont les leurs et celles de la société. Ils commencent alors à implémenter dans la réalité leurs choix provisoires et à évaluer les réponses de l'environnement, s'autorisant des modifications jusqu'à ce que leurs comportements d'orientation vocationnelle se cristallisent dans un engagement définitif envers un métier. Lorsque cette théorie a été premièrement publiée (Ginzberg & al., 1951), les auteurs postulaient que le résultat final de ce processus développemental était irréversible et définitif, dans la mesure où les filières éducatives et professionnelles offraient peu de liberté pour se réorienter. De surcroît, le choix élaboré au terme de cette maturation était supposé refléter un compromis optimal entre les aspirations de l'individu, ses capacités, ses valeurs et la réalité du monde du travail. Cette conception peut se comprendre, dans le contexte socioéconomique de la première moitié du vingtième siècle, avec la prévalence qui régnait alors de la logique des organisations et de la société sur la définition des orientations professionnelles et la sélection de ceux qui pourraient y accéder. Il est indéniable que l'héritage de la méthode parsonienne visant à établir une correspondance entre les individus et les métiers y jouait encore un rôle fondamental. Ginzberg proposait néanmoins une vision plus élaborée du processus décisionnel, permettant de commencer à envisager des procédures d'aide à l'orientation qui accompagneraient le développement individuel. Ginzberg et ses collègues (1972) ont aussi attiré l'attention sur les contraintes environnementales liées aux choix vocationnels, auxquelles ils ne proposèrent toutefois pas de solution, parmi lesquelles figuraient le statut social et économique, l'éducation et les valeurs parentales, la discrimination et l'accès à l'information concernant l'orientation. Les thèmes qu'ils introduisirent dans le champ de la psychologie de l'orientation ont largement influencé

l'évolution de la discipline, ce qui leur a permis de faire évoluer par la suite leurs propres positions. Dans des révisions ultérieures de leur modèle, les auteurs sont de fait revenus sur l'idée selon laquelle le processus développemental du choix vocationnel était irréversible et prenait fin à l'entrée dans l'âge adulte (Ginzberg & al., 1972, 1984). Ils y admirent que les individus puissent rechercher tout au long de leur vie à améliorer « la correspondance entre leurs objectifs de carrière changeants et la réalité du monde du travail » (Ginzberg, 1984, p.180). Cette rectification les rapproche des conceptions dynamiques de l'adéquation entre la personne et son environnement précédemment évoquées (Kristof-Brown, Bono & Lauver, 1999). Elle comble aussi les manques qui avaient provoqué la désuétude de leur théorie en comparaison de modèles développementaux plus récents.

#### I.2.2.2 La théorie des valeurs professionnelles de Super

Les écrits précurseurs de Ginzberg et ses collègues n'ont pas eu dans la durée le même retentissement que les travaux publiés par Super (1953, 1990), qui reste avec Holland, dont les contributions ont déjà été présentées, un des auteurs les plus cités dans le champ de l'orientation professionnelle. A la différence de ce dernier cependant, Super ne s'est pas focalisé sur les déterminants immédiats du choix professionnel mais a donné à son modèle la profondeur d'une analyse du développement de l'individu face à ces choix. Ce faisant, il ne s'est pas limité à une approche maturationniste de la capacité de décision vocationnelle, comme l'avait initialement réalisé Ginzberg mais s'est attaché à décrire l'évolution des motifs, nommément les valeurs, qui président à l'élaboration de nouvelles préoccupations professionnelles tout au long de la vie. Ces valeurs professionnelles sont en étroite relation avec le concept de soi de l'individu, dont l'actualisation démarrée dans l'enfance se poursuit jusqu'après la fin de la carrière. Là aussi, l'évolution des stades professionnels correspond à une avancée dans les étapes de la vie, Super en dénombre cinq, au cours desquelles les personnes font face à diverses tâches développementales et autres challenges qui concourent à l'élaboration de leur concept de soi. La succession de ces stades se déroule selon Super dans un ordre prédéfini : croissance, exploration, établissement, maintien, désengagement. Le premier correspond à l'enfance, le second est celui de l'adolescence. Ces deux stades ne sont pas sans rappeler la théorie de Ginzberg. Au cours de l'âge dit de croissance, l'enfant développe des intérêts, des attitudes, des capacités et des besoins, qui ont des rapports avec le travail notamment à travers l'adaptation qu'ils lui permettent sur le plan scolaire et les attentes sociales dont il est porteur dans ce domaine. Il entre à l'adolescence dans la phase dite

d'exploration, pendant laquelle il se confronte à diverses activités qui lui permettront de faire ses premiers choix vocationnels provisoires. Au terme de cette étape, le jeune adulte est censé cristalliser une préférence pour un domaine, au sein duquel il doit spécifier un métier en particulier. S'ensuit le stade de l'établissement, qui correspond à l'entrée dans la masse des actifs et au début de la carrière. Les apprentissages professionnels commencent à s'accumuler et l'individu se stabilise progressivement dans son travail. Il fait face aux attentes de son environnement professionnel, au sein duquel il doit interagir positivement avec ses collègues, être productif, faire preuve d'un bon niveau d'engagement, tout en réfléchissant à des projets relatifs à l'avancement de sa carrière. Vient ensuite le stade du maintien, au cours duquel l'individu tente de gagner de l'avancement et de maintenir sa satisfaction dans les activités qu'il a exercées et qu'il maîtrise alors depuis plusieurs années. Il doit aussi répondre à la question de savoir s'il souhaite poursuivre encore de nombreuses années dans cette voie ou se réorienter vers une nouvelle ou encore rester dans cette voie tout en s'y investissant différemment. Le désengagement, enfin ou peut-être déjà, constitue le dernier stade de la typologie de Super, où l'individu va ralentir sa productivité et diminuer son engagement professionnel au profit de ses autres activités, dans la perspective de préparer l'après carrière. Il pourra éventuellement aussi se consacrer à la transmission de son savoir.

Cette énumération des étapes du développement de carrière tout au long de la vie, ainsi que conceptualisées par Super, laisse l'impression d'un schéma préconçu quelque peu rigide (Salomone, 1996). Il est à l'image de représentations de la carrière qui correspondent à une époque et un contexte socioéconomique caractérisés par le plein emploi et la revendication des identités professionnelles collectives. La question de sa transposition aux nouvelles problématiques de l'orientation, telles que l'incertitude et la non linéarité des trajectoires professionnelles se développant à l'ère de la carrière protéiforme et supposément sans frontière, est plus qu'incertaine. Toutefois la théorie de Super ne se résume pas à cette typologie et si celle-ci peut sembler pour beaucoup dépassée, les apports théoriques qui la sous-tendent sont plus que jamais d'actualité. La question des valeurs professionnelles, en particulier, n'a jamais autant reposé sur l'individu qui les porte, les applique et s'en fait l'inventeur, qu'au sein des sociétés postmodernes individualistes. En cela, l'importance qu'attribuait Super au concept de soi dans le choix des engagements professionnels connaît un regain d'intérêt, sous une forme considérablement enrichie par les travaux récents sur le soi et sur l'identité. Super (1990, p.223) exprima à ce propos quelque regret de n'avoir pas plutôt opté pour le terme de « construit personnel », reflétant mieux « la perception et la construction

personnelle de l'environnement » que celui de « concept de soi ». Les construits font appel à un point de vue intérieur, généré sur la base des interactions et des expériences du monde, tandis que les concepts peuvent être préexistants et appris. Super témoignait donc ici d'un intérêt pour la perspective subjective de l'identité dont le regain d'influence dans le champ du conseil de carrière est mieux porté par l'approche constructiviste.

Le haut niveau d'aboutissement de ses réflexions sur la carrière se reflète dans la liste de quatorze propositions qu'il laisse derrière lui (Super, 1990, pp.206-208) :

1. Les individus diffèrent dans leurs capacités et leurs personnalités, besoins, valeurs, intérêts, traits et concepts de soi.
2. Les individus sont qualifiés, en vertu de leurs caractéristiques, chacun pour un certain nombre d'occupations.
3. Chaque occupation nécessite un ensemble caractéristique d'habiletés et de traits de personnalité, avec un niveau de tolérance suffisant pour permettre à la fois qu'un individu puisse choisir entre une variété d'occupations et qu'une même occupation puisse être remplie par des individus qui diffèrent entre eux.
4. Les préférences et les compétences vocationnelles, les contextes dans lesquels les individus vivent et travaillent et donc aussi leurs concepts de soi changent avec le temps et l'expérience, bien que les concepts de soi, comme produits de l'apprentissage social, se stabilisent à partir de la fin de l'adolescence et jusqu'à un âge relativement avancé, fournissant une continuité dans le choix et l'ajustement.
5. Ce processus évolutif peut être décomposé en une séquence de cinq stades (un macrocycle) caractérisés par la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le déclin. Un microcycle intervient dans les transitions entre un stade et le suivant chaque fois qu'un individu est déstabilisé par une diminution de sa force, des changements dans le type de main d'œuvre requis, la maladie ou une blessure, ainsi que d'autres événements personnels ou socioéconomiques. De telles carrières instables, à répétitions, impliquent une nouvelle croissance, une ré-exploration et un ré-établissement (recyclage).
6. Le développement de carrière dépend du statut socioéconomique familial, des aptitudes intellectuelles, de l'éducation, des habiletés, des caractéristiques de la personnalité (besoins, valeurs, intérêts, traits et concepts de soi), de la maturité vocationnelle et des opportunités auxquelles l'on se trouve exposé.

7. La réussite dans l'adaptation aux demandes de l'environnement et de l'organisme au sein de ce contexte, à chaque stade de la vie et de la carrière, dépend de la préparation de l'individu à y faire face (c'est-à-dire sa maturité de carrière). La maturité de carrière est un ensemble de caractéristiques physiques, psychologiques et sociales ; psychologiquement elle est à la fois cognitive et affective. Cela inclut le degré de réussite dans l'adaptation à des stades précédents du développement de carrière et spécifiquement au plus récent.

8. La maturité vocationnelle est un construit hypothétique. Sa définition opérationnelle est peut-être aussi difficilement formulable que celle de l'intelligence mais son histoire est beaucoup plus brève et son aboutissement encore moins définitif. Contrairement à ce qui a pu être écrit, elle n'augmente pas de façon monotone et n'est pas un trait unique.

9. Le processus développemental peut être guidé par des interventions de nature à favoriser l'identification des intérêts et des habiletés, à confronter à la réalité et à développer les perceptions de soi.

10. Le processus du développement de carrière est essentiellement celui du développement et de l'implémentation des concepts de soi vocationnels. Il s'agit d'un processus de synthèse et de compromis dans lequel le concept de soi est une résultante de l'interaction des aptitudes, des capacités physiques, des opportunités de jouer et d'observer différents rôles et des évaluations du degré d'adhésion qu'ils emportent chez les supérieurs et les pairs (apprentissage interactif).

11. Le processus de synthèse et de compromis entre l'individu et les facteurs sociaux, entre les concepts de soi et la réalité, s'opère à travers la prise de rôles et l'apprentissage tiré des rétroactions qu'ils produisent. Ces rôles peuvent se situer dans un contexte imaginaire, dans l'entretien de conseil ou dans des activités réelles telles que les classes, les clubs, le bénévolat, le travail à temps partiel et le travail à temps plein.

12. La satisfaction de vie et la satisfaction au travail sont tributaires de l'actualisation des capacités, des besoins, des valeurs, des intérêts, des traits de personnalité et des concepts de soi. Ils dépendent aussi du type d'occupation, de son contexte et du style de vie dans lequel un individu assume le type de rôle que les expériences de croissance et d'exploration l'ont amené à considérer comme agréable et approprié.

13. Le degré de satisfaction au travail des individus est proportionnel au degré d'implémentation des concepts de soi.

14. Le travail et la carrière fournissent une mise au point pour l'organisation de la personnalité, bien que pour certaines personnes cette mise au point soit périphérique, anecdotique ou inexistante. Dans ce cas un autre point de convergence, tel que les activités de loisir et la vie familiale, peut être central (les traditions sociales, telles que les stéréotypes de genre, les discriminations ethniques et raciales, la structure d'opportunités, ainsi que les différences individuelles, sont d'importants déterminants de préférences pour des rôles comme travailleur, étudiant, loisirien, personne au foyer et citoyen).

### I.2.3 Le modèle sociocognitif

#### I.2.3.1 La théorie sociocognitive (TSC) de Bandura

Axée sur la compréhension des processus internes qui régissent les comportements humains, issus d'interactions dynamiques entre les facteurs personnels et situationnels, la théorie sociocognitive de Bandura (1986, 1997) décrit un individu auto-organisé, proactif, réflexif sur soi et autorégulé. À l'inverse donc d'organismes passifs formés et dirigés par des événements extérieurs. L'agentivité y est définie par Bandura comme l'exercice d'un contrôle intentionnel sur le sens et la qualité de sa vie, que les individus peuvent améliorer à travers une attitude autoréflexive sur leurs capacités, leurs modes de fonctionnement, ainsi que sur la signification et l'utilité de leurs projets de vie. Cette notion du sens de l'agentivité a été abondamment traitée dans la littérature sur les bilans de compétences par des chercheurs et praticiens qui y ont reconnu une disposition favorisant la définition de projets, leur mise en pratique et le maintien de leur poursuite dans le temps (François & Botteman, 1996, 2002 ; François & Langelier, 2000). Les principales composantes de l'agentivité rendent les individus capables d'influencer leur propre développement personnel et leur adaptabilité au sein de l'environnement. Cette capacité individuelle est indissociable de facteurs situationnels avec lesquels elle se construit. Le sujet n'est en effet pas considéré isolément puisque ces instruments d'exercice de l'agentivité émergent de leur utilisation répétée au cours d'interactions dans un contexte emprunt de significations sociales. Néanmoins les caractéristiques individuelles de la pensée autoréférente forgées par ces interactions jouent un rôle décisif dans la régulation des processus attentionnels, le traitement schématisé des

informations issues de l'expérience, les représentations et la reconstruction de la mémoire, la motivation et l'efficacité avec laquelle les compétences cognitives et comportementales s'exécutent au cours de la vie quotidienne. Sujet et environnement s'influencent en somme mutuellement, avec cette différence fondamentale que le premier est capable d'exercer son agentivité et sa réflexivité sur soi :

« Toutefois, dépourvues de conscience et de capacité agentique de décision et d'action, les personnes sont de simples automates subissant les actions dépourvus de toute subjectivité, régulation consciente, vie phénoménologique, ou identité personnelle » Bandura (1999, p.3).

Afin d'évoluer positivement dans leur environnement complexe et changeant, les individus éprouvent le besoin d'élaborer des jugements fiables concernant leurs capacités, anticiper les effets probables de divers événements et actions, appréhender les opportunités et contraintes fournies par la structure sociale et réguler leur propre comportement en accord avec ces croyances dans le but d'obtenir les résultats souhaités tout en évitant au maximum les issues non désirées. L'agentivité suppose donc une proactivité visant à cultiver les caractéristiques personnelles qui permettront de tirer le meilleur parti des opportunités qui se présentent parfois de manière impromptue. Bandura (1999, p.11) illustre à ce sujet son propos en citant une célèbre formule de Pasteur : « la chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés ». Cette bonne préparation est le fruit d'une série de mécanismes d'autorégulation déterminés par la perception que possède l'individu de ses capacités personnelles dans la poursuite de divers objectifs, d'aspirations sur le long terme soumises à l'atteinte de buts concrets à plus court terme, d'attentes de résultats positives et négatives en relation avec différentes conduites, de la valorisation subjective de ces résultats potentiels, ainsi que des opportunités et des contraintes environnementales.

La perception subjective des sentiments d'efficacité personnelle (SEP) constitue l'élément le plus décisif de ce système d'autorégulation proactive. Il s'agit de la croyance que les personnes placent dans leur capacité à agir efficacement sur le cours des événements qui affectent leur vie. Ce concept doit être distingué des attentes de résultats dont il est complémentaire. Ces dernières concernent l'estimation du produit des actions envisagées, une croyance concernant les conséquences d'un comportement, alors que l'efficacité personnelle porte sur l'aptitude à mettre en œuvre tel comportement. Selon Bandura (1986) ces sentiments d'efficacité offrent plusieurs vertus permettant d'influencer la poursuite des conduites individuelles, telles que le fait de déterminer la quantité d'efforts investis dans l'action, la

durée de la persévérance contre les obstacles et les échecs, la résilience face à l'adversité, le caractère motivant ou entravant des processus de pensée, la quantité de stress perçue et le niveau d'accomplissement atteint. Les sources de l'efficacité perçue sont de quatre sortes : les expériences de réussite ont le plus d'influence ; les expériences vicariantes résultent de l'observation de la réussite d'un autrui comparable ; la persuasion sociale est une autre source ; enfin, la perception sensorielle de son état physique et émotionnel au cours de la réalisation d'une action constitue un indice supplémentaire. Ces croyances d'efficacité entrent en jeu dans la régulation de l'activité à travers leur influence sur les processus cognitifs, motivationnels, affectifs et de choix. L'effet du SEP peut se comprendre comme une forme de prophétie auto-réalisatrice.

Ainsi, les personnes dotées d'un faible niveau de SEP dans un domaine particulier adopteront un comportement d'évitement des tâches difficiles qu'elles percevront comme des menaces. Leurs aspirations ne seront pas très élevées et elles feront preuve de peu d'engagement dans la poursuite de leurs objectifs. Sous la pression, elles auront tendance à douter d'elles-mêmes au lieu de réfléchir à une manière d'agir efficacement, s'attarderont sur les obstacles, sur les conséquences négatives de leurs échecs et de leurs manques personnels. Ces échecs seront d'ailleurs perçus comme autant de preuves de leur inhérente incapacité. L'adversité fera diminuer les efforts qu'elles consentiront, voire abandonner simplement la poursuite de leurs objectifs, après quoi elles auront de grandes difficultés à réévaluer positivement ce sentiment d'efficacité. A l'inverse, les personnes dotées d'un niveau élevé de SEP considéreront les tâches difficiles comme des challenges motivants, développeront de l'intérêt pour ce qu'elles font et maintiendront un haut niveau d'investissement. Dans la résolution de problèmes, elles concentreront leur attention sur la manière la plus appropriée pour agir efficacement plutôt que sur elles-mêmes et leurs doutes personnels. Elles attribueront leurs échecs à un manque de connaissance, d'habileté, d'effort ou une mauvaise stratégie, dont tous sont remédiables. L'adversité leur fera redoubler d'efforts et elles recouvreront rapidement leur assurance personnelle après avoir essuyé un revers.

### I.2.3.2 La théorie sociocognitive de la carrière (TSCC)

Sur la base du modèle théorique construit par Bandura (1986, 1999, 2003), Lent et Hackett (1994) ont élaboré une théorie sociocognitive de la carrière, « sociocognitive career theory » (SCCT), ainsi qu'une théorie sociocognitive de l'orientation scolaire et

professionnelle (TSCOSP), y intégrant certains concepts des modèles classiques de carrière, notamment présents dans les théories de Holland et de Super. Les résultats de recherches menées sur l'orientation de jeunes adultes semblent confirmer le rôle prépondérant des sentiments d'efficacité sur l'élaboration et la conduite de projets professionnels (Lent, Brown & Hackett, 1994). Lorsque les individus ont une grande confiance en leur efficacité sur les plans éducatif et professionnel, ils tendent à envisager une plus large variété d'options de carrière, à montrer plus d'intérêt pour ces orientations potentielles, à mieux se préparer sur le plan éducatif dans le but de s'adapter au futur métier et à poursuivre leurs objectifs avec plus de détermination. Les auteurs retrouvent donc dans leurs observations les bénéfices cognitifs, motivationnels et émotionnels de l'agentivité mis en avant par Bandura. Une série de recherches menées auprès d'étudiants en sciences et en ingénierie a permis de démontrer une corrélation importante entre les mesures de sentiments d'efficacité relatives aux exigences de leurs études et leurs intérêts vocationnels exprimés (Lent, Brown & Larkin, 1986), cependant seules les mesures de SEP se sont révélées être des prédicteurs satisfaisants de la réussite scolaire (Lent, Brown & Larkin, 1987). Les mesures d'intérêts s'appuyant sur la théorie des types de personnalité de Holland (1959, 1992), très largement répandues et utilisées dans la pratique de l'orientation, ne corrôlaient ici qu'avec la variété des options de carrière envisagées à égalité avec le SEP, ainsi qu'avec l'indécision de carrière. Ces résultats confirment l'intérêt d'élaborer des pratiques de conseil inspirées de la théorie sociocognitive de l'agentivité humaine, visant à favoriser l'élévation du SEP pour rendre l'individu apte à concevoir des projets qu'il pourra par la suite concrétiser.

Le plus souvent, on observe au terme d'une prestation de bilan de compétences l'augmentation notable des sentiments d'efficacité du bénéficiaire au regard de ses projets professionnels (Eden & Aviram, 1993 ; François & Langelier, 2000). Cette hausse du SEP se traduit, notamment pour les personnes initialement faibles sur cette dimension, par une augmentation des comportements proactifs de recherche d'emploi et des chances de retrouver un emploi. L'agentivité, opérationnalisée sous la forme d'une mesure du SEP, devient donc une variable de sortie, parmi d'autres, significative de la qualité des prestations de conseil. Une partie des compétences professionnelles du conseiller consiste ainsi en sa connaissance des implications du modèle de Bandura, notamment en ce qui concerne les conditions d'élévation des sentiments d'efficacité personnelle et leur application à la situation de bilan. La chose peut s'avérer plus compliquée qu'il n'y paraît car si on en croit l'auteur, la persuasion verbale ne possède qu'un faible effet sur l'augmentation du niveau de SEP, qui

plus est relativement peu résistant au temps. Le fort sentiment d'efficacité mesuré au terme d'une prestation de bilan tend par ailleurs à décroître progressivement lorsque celui-ci n'est pas suivi des effets escomptés. Si on en croit Bandura, seules les expériences de maîtrise effectivement réalisées par le consultant auront un impact fort, rapide et durable sur ses sentiments d'efficacité. Favoriser l'apparition d'un comportement proactif et agentique chez un individu dont le SEP est faible consistera donc pour le conseiller à mettre en place artificiellement des conditions de réussite optimales dans un environnement protecteur, en adaptant les objectifs à la personne. Progressivement par la suite, le niveau d'exigence pourra être relevé et la personne rendue plus indépendante dans ses démarches. De cette façon, le niveau du SEP devrait progresser fiablement à mesure que les expériences de maîtrise s'accumulent. Par exemple, les premières prises de contact avec de potentiels employeurs ou des centres de formation pourront être conduites par le conseiller en présence du consultant, avant que ne soit exigé de lui qu'il réalise seul ce type de recherches entre deux sessions de bilan. François et Botteman (2002) comparent cette approche quelque peu directive de la relation de conseil avec la posture centrée sur la personne préconisée par Rogers et plutôt que de les opposer, leur trouvent certaines complémentarités :

« Le rôle du conseiller n'est donc pas *d'agir sur* mais *d'être centré sur* le consultant. Et cette centration n'est pas à considérer comme une méthode, mais bien comme une attitude qui conditionne l'écoute et la compréhension empathique du conseiller. Ainsi, pour permettre au consultant de retrouver un sentiment d'efficacité personnelle, il faut commencer par mettre en valeur ses pouvoirs de décision et de volonté » (François et Botteman, 2002, p.533).

## I.2.4 Le modèle constructiviste

### I.2.4.1 Les fondements

Les deux axiomes qui dans l'épistémologie constructiviste président à l'appréhension du savoir, remplaçant l'ontologie et le déterminisme des sciences positivistes, peuvent être respectivement qualifiés de phénoménologique et de téléologique. Le rejet de l'hypothèse ontologique tout d'abord, signifie que l'objectif n'est plus ici de décrire et révéler le réel. L'accent est mis, en lieu et place, sur la manière dont s'élaborent les connaissances. L'objet de connaissance et le sujet connaissant ne sont plus disjoints, cantonnés dans leurs rôles dissymétriquement respectifs. Tous deux participent ensemble à la création du phénomène observé. La connaissance est structurée à mesure que se structure l'esprit connaissant, dans

l'interaction et la socialisation, ainsi que l'explique Von Glasersfeld, citant Piaget, dans son introduction à un constructivisme radical :

« Le constructivisme radical est alors radical parce qu'il rompt avec la convention, et développe une théorie de la connaissance, dans laquelle la connaissance ne reflète pas une réalité ontologique « objective », mais concerne exclusivement la mise en ordre et l'organisation d'un monde constitué par notre expérience. Le constructiviste radical a abandonné une fois pour toutes le « réalisme métaphysique », et se trouve en parfait accord avec Piaget quand il dit : « L'intelligence (...) organise le monde en s'organisant elle-même » » (Von Glasersfeld, 1988, p.27). Piaget décrit la connaissance comme une action faisant se rencontrer le sujet connaissant avec l'objet de connaissance ou plutôt le phénomène, résultant en une certaine organisation du savoir modélisatrice tout autant du monde que de soi :

« L'intelligence ne débute ni par la connaissance du moi, ni par celle des choses comme telles, mais par celle de leur interaction ; c'est en s'orientant simultanément vers les deux pôles de cette interaction qu'elle organise le monde en s'organisant elle-même. » (Piaget, 1967, p.314).

La théorie piagétienne, initialement fondée sur l'observation du développement intellectuel de l'enfant, a été fructueusement transposée au fonctionnement adulte ainsi qu'à la production de savoirs scientifiques, donnant ainsi naissance à l'épistémologie génétique. Il est possible d'exemplifier ce constructivisme avec le parallèle du chercheur psychologue qui, en même temps qu'il découvre le fonctionnement de différents processus mentaux, développe son entendement de ce qu'est la psychologie. L'exemple est dans ce cas d'autant plus révélateur qu'on se trouve, avec l'étude de la psychologie humaine, pleinement engagé dans le paradoxe du sujet objet de sa propre observation. La neutralité positiviste y tient de la gageure. Ainsi, les catégories de savoirs produites pour réduire le sujet à une forme objectivable deviennent partie intégrante du développement ultérieur du psychologue et prennent dans sa pratique la forme de grilles ou de schémas qui guident l'action de connaissance. L'orientation de la recherche traduit en fait un projet, ainsi que le souligne Bachelard (1970), réintroduisant ainsi, sans prononcer le mot, le caractère téléologique de l'épistémologie : « dans la pensée scientifique, la méditation de l'objet par le sujet prend toujours la forme du projet. C'est l'objectivation qui domine l'objectivité ; l'objectivité n'est que le produit d'une objectivation correcte ». Ce second axiome de l'épistémologie constructiviste, plutôt que de mettre l'accent sur les causes de la rationalité suffisante, se centre sur les finalités de l'observation pour le sujet, lesquelles émergent d'un processus subjectif.

### I.2.4.2 Dans le conseil de carrière

Dans la pratique du conseil de carrière, la perspective constructiviste met l'accent sur la production et l'organisation du sens de leur vie, de leurs actions et de leur environnement par les individus eux-mêmes. Cette orientation épistémique fournit donc un cadre conceptuel pour apprécier qualitativement les nouveaux modes d'adaptation au travail et de construction de carrière dans un contexte postmoderne où l'aptitude à surmonter les crises et les transitions, qui appellent une remise en question profonde de l'identité professionnelle, devient une responsabilité à part entière de l'individu. Le modèle de l'approche centrée sur la personne proposé par Rogers (1942) est précurseur de l'entretien constructiviste.

Guichard (2008) a proposé un modèle d'entretien constructiviste de conseil en orientation destiné aux jeunes dont l'objectif est de parvenir à les rendre plus autonomes et libres dans la définition de leurs projets professionnels. L'autonomie dans la prise en main de son avenir et de ses choix d'orientation n'est plus dans nos sociétés une liberté, elle est devenue une injonction quasi contradictoire à laquelle il est bien difficile de satisfaire mais dont les individus sont idéologiquement tenus pour responsable :

« Non seulement ils peuvent devenir plus autonomes, mais ils le doivent. A cet égard, ils n'ont pas le choix » (Elias, 1991, p.169).

L'enjeu pour ces derniers est bien plus important qu'un simple choix de métier, il engage la définition du sens qu'ils souhaitent donner à leur parcours professionnel. Etant donné la prégnance de ce domaine d'activité dans l'organisation de la société et des vies des individus, donner du sens à son parcours professionnel, c'est en même temps donner du sens à son existence. Si les deux ne sauraient être confondus, ils sont tout au moins indissociables. C'est donc tout naturellement que le thème de l'identité apparaît à maintes reprises dans le corpus de textes produits autour de cette problématique de la construction des projets d'avenir professionnel. La construction identitaire s'intègre aux différents domaines d'activités dans lesquels s'engagent les individus et la sphère professionnelle y trouve encore une place prépondérante, bien qu'en retrait du fait de la crise de l'emploi et de l'essor de nouvelles formes d'activités non rémunérées (Gorz, 1988 ; Sainsaulieu, 1998 ; Dubar, 2000).

Basé sur le modèle « se faire soi » (Guichard, 2004), l'entretien constructiviste proposé vise selon l'auteur (2008, p.415) à aider les jeunes afin qu'ils puissent :

- Cartographier le système actuel de leurs formes identitaires subjectives (SFIS) [passées, présentes et anticipées]
- Identifier des formes identitaires subjectives (FIS) correspondant à des identifications de soi qu'ils souhaitent réaliser.
- S'engager dans des activités favorisant la réalisation de telles anticipations (et, corrélativement, dans certains cas, à s'engager dans un processus de transformation de leur système actuel de formes identitaires subjectives).

Les formes identitaires subjectives dont il est question englobent « un ensemble de manières d'être, d'agir et d'interagir en lien avec une certaine représentation de soi dans un certain contexte » (ibid.) :

- Un ensemble d'actions et d'interactions (liées à des scripts d'action) renvoyant à des savoirs, savoir-faire et savoir-être (des attitudes).
- Un ensemble de modes de rapports aux « objets » du monde en questions.
- Un ensemble de modes de rapports à soi (des généralisations d'observations de soi, des sentiments de compétences, un certain sentiment d'autodétermination, une estime de soi, etc.)
- Un ensemble de modes de rapports aux autres et d'interlocutions avec eux (des actions, interactions, interlocutions et représentations).
- Dans certains cas, un ensemble d'anticipations futures liées à cet ensemble d'actions, d'interactions, de rapports et de représentations.

Ce modèle d'entretien entend faire appel à la subjectivité des individus, composée d'un « ensemble articulé et dynamique de formes identitaires subjectives » (ibid.), qu'il faudra donc faire émerger du discours de l'interviewé au travers d'une série de questions l'invitant à s'auto-analyser sous l'angle des différents modes de pensée, d'action et d'interaction susmentionnés. Il part du constat que l'identité se construit dans un système social structuré proposant une certaine « offre identitaire » composée de catégories sociales variées et plus ou moins prégnantes, auxquelles correspondent des modes de rapport à soi, des manières de se percevoir, de se penser et de se construire au sein de son environnement socioculturel. Ceci étant, l'individu n'est pas passivement déterminé par l'offre identitaire de la structure sociale, il se l'approprié, il la fait sienne autant qu'il se fait soi. Le modèle « se faire soi » vise donc à rendre compte de l'élaboration cognitive dont est l'objet cette offre identitaire chez chaque

membre de la société s'y trouvant confronté, à travers les concepts de « cadre cognitif identitaire », de « forme identitaire » et de « système des formes identitaires subjectives ». Guichard précise que la subjectivité est un processus dynamique dont on peut en partie rendre compte à travers deux processus psychologiques essentiels dans la construction de soi :

- Le premier est une projection de soi « correspondant à des anticipations identitaires permettant à l'individu d'unifier son expérience présente dans la perspective de cette expectation »
- Le second est une capacité métaréflexive sur soi et ses comportements, s'opérant à travers une prise en compte du point de vue d'autrui, de personnes spécifiques mais aussi d'un autrui généralisé, qui « correspond à une mise à distance de sa propre expérience [...] lui permettant de donner un certain sens toujours en cours d'élaboration à sa propre existence » (ibidem).

#### I.2.4.3 Le modèle des systèmes

Dans la théorie des systèmes vivants ou « living systems framework » (LSF) (Ford, M.E. & Ford, D.H., 1987), l'individu psychologique est conceptualisé comme un être agissant par le truchement de son monde expérientiel, qui n'est autre qu'une construction mentale du monde extérieur, internalisée à travers l'expérience vécue en fonction de processus internes régis par des règles idiosyncrasiques émergentes. Le système ainsi constitué s'autorégule dans les limites qu'il a lui-même construites au cours de précédents échanges avec l'environnement. Une conséquence simple de cette modélisation sera de considérer que l'individu ne réagit pas à un stimuli de l'environnement dans une causalité linéaire mais à travers un double processus de traitement de l'information, faisant coïncider la perception du stimuli ou de la réponse environnementale (feedback) avec les anticipations (feedforward) basées sur les résultats de sa propre activité cognitive, ses croyances, ses désirs, son projet. Le comportement découle donc de la combinaison de ces processus entrants et sortants, perceptifs et anticipatoires, qui font interagir une multitude d'éléments du système liés par des effets de récursivité. La perception psychologique est elle-même une combinaison du niveau sensoriel avec une organisation cognitive pré-activée par le jeu des anticipations, un acte de connaissance orienté vers un projet en devenir.

Patton et McMahon (1997, 2006) ont identifié une série de composantes essentielles de la théorie des systèmes qu'elles ont pu intégrer à leur modèle du conseil de carrière :

- Le tout est plus que la somme de ses parties. Ce concept met l'accent sur le fait que chaque élément d'un système ou sous-système est interdépendant avec les autres et avec l'ensemble. Les éléments ne devraient pas être considérés de manière isolée mais plutôt à travers leurs interactions réciproques. Une approche systémique est donc holiste.
- Des tendances et des règles accentuent les relations existantes à l'intérieur et entre les éléments d'un système. Elles émergent de l'interaction entre ces éléments, ainsi que des interactions au sein de l'environnement. Caractéristiques des systèmes, elles en expriment l'originalité.
- L'acausalité, mettant l'accent sur la multiplicité des relations entre les éléments et de ce fait, sur la difficulté inhérente à réduire et isoler des relations de causalité simplistes.
- La récursivité, concept qui décrit des réponses multidirectionnelles non linéaires entre tous les éléments d'un système. Cela implique un processus dynamique fluctuant à l'intérieur du système au sein duquel chaque élément communique avec les autres en continue dans une pluralité de manières.
- La discontinuité, s'appuyant sur l'idée que le système est dans un état de perpétuel changement, bien que modéré par des processus homéostatiques internes. Le terme discontinu met l'accent sur l'imprédictibilité ou la soudaineté de changements internes ou externes.
- Système clos et fermé. Un système clos n'a pas de relation dans l'environnement au sein duquel il est positionné, alors qu'un système ouvert communique avec son environnement. Son ouverture au contexte est une condition de sa régénération.
- L'abduction, concept qui souligne l'importance du raisonnement abductif qui correspond à l'émergence de tendances et de relations, ainsi que de la pensée créative ou originale. Les raisonnements inductif et déductif sont linéaires et dès lors limités comme processus.
- Narrativité, à travers laquelle la totalité des relations et des tendances du système sont rapportées.

Selon Patton et McMahon (1997), ce modèle vise à promouvoir une métathéorie de la carrière dans un esprit de convergence transthéorique et d'affranchissement des réductionnismes qui entravent la compréhension de l'individu pris comme un système agissant au sein de son environnement. En outre, ces auteurs y voient une conceptualisation

permettant d'opérationnaliser les théories de la carrière inspirées du constructivisme et du constructionnisme social (Patton, 2008) récemment réactualisées par Young et Collin (2004). Ce faisant, cette approche tisse des liens entre la théorie, l'expérimentation et la pratique, exigeant des conseillers un effort pour s'extraire de la confortable position classique d'expert des causalités linéaires, afin d'apprendre à interpréter les causalités multiples et circulaires au sein desquelles le sujet construit son expérience de l'environnement. Des applications de ce paradigme de la complexité ont déjà vu le jour en psychologie, notamment dans les thérapies familiales et le traitement des addictions (Watzlawick & al., 1972 ; Bateson, 1977, 1980). Elles permettent de révéler les limites et les paradoxes de la communication au sein d'un système, y compris à l'intérieur même de la subjectivité et du système de significations construit par la personne, qui déterminent la nature et la portée de ses interactions avec son monde expérientiel. Leur transposition aux problématiques de l'orientation professionnelle, de la construction de carrière et du projet de vie est plus récente, appelant encore à en formaliser les méthodes qui permettront d'élaborer des connaissances sur et à partir de cette subjectivité interactionnelle et agissante. Aborder la construction du projet et la pratique du conseil qui s'y adjoint sous l'angle de la réalité expérientielle du sujet consultant suppose d'investiguer avec lui l'univers de significations qu'il a construit sur la base de ses expériences, ce que Zavalloni (1984, 2007) a appelé l'environnement intérieur opératoire (EIO) de l'individu. Celui-ci, de nature représentationnelle, cognitive et affective, n'est pas une simple collection de catégories, d'images et de traits. Il est l'instrument de la dynamique identitaire par lequel le sujet perçoit son environnement et interagit en son sein, tout en satisfaisant aux aspirations d'unicité, d'unité et de valorisation dont est garante l'identité. Toutes les composantes du projet s'y trouvent, y compris si celui-ci n'a pas encore germé dans une forme homogénéisée et tendue vers un but intentionnel, des cognitions, des valeurs et des émotions qui le soutendent en positif comme en négatif. Le recours à une méthodologie constructiviste doit justement permettre de co-construire avec le sujet ce projet dont nous souhaitons étudier les relations avec la dynamique identitaire.

Dans la redéfinition des rapports entre chercheur-observateur et sujet-observé se trouve une des raisons fondamentales du recours aux constructivismes pour l'étude des systèmes complexes tels que le sont en psychologie l'identité et le projet. Selon Patton et McMahon (2006), la relation de conseil établie entre le consultant et le conseiller peut aussi être considérée comme un système à part entière. Le conseiller devient un élément du système d'influences sur le développement de carrière de l'individu. Dans le même temps l'individu

devient un élément du système d'influences sur le conseiller. Dans cette interaction systémique, tous deux utilisent le langage pour co-construire un projet donnant du sens à la carrière. Lemoine (2007, 2011) étend ce constat d'interdépendance à la recherche sur le bilan de compétences en s'appuyant sur le modèle de l'emprise analytique pour décrire la relation dissymétrique qu'induisent les méthodes d'observation scientifique classiques. Le sujet s'y trouve privé d'informations dont il peut ressentir qu'elles lui appartiennent, d'autant plus qu'il se trouve engagé dans une démarche active d'élaboration de savoir sur soi. Les enjeux que comporte la situation peuvent, si celle-ci n'est pas perçue comme étant suffisamment confidentielle et transparente, susciter l'élaboration d'une contre-emprise défensive visant à éviter de se laisser connaître. A l'inverse, si la situation favorise le sujet observé, celui-ci peut, par effet de focalisation sur soi, amorcer sa propre auto-emprise focalisée qui le conduira à prendre conscience et essayer de maîtriser davantage sa conduite. L'auteur dénonce donc « le schéma classique d'une science de l'objet qui n'intègre pas l'idée que le sujet étudié est humain, de même nature que le scientifique, et à ce titre capable de saisir, de comprendre et de s'approprié aussi des informations, qui de plus viennent de lui et sont donc censées lui revenir » (Lemoine, 2011, p.72). Il préconise le recours à une démarche constructiviste tout en s'interrogeant sur la possibilité d'obtenir des informations valides et objectives par ce procédé qui consiste à associer le sujet à la recherche qui est menée sur lui :

« A ce sujet il faut rappeler que l'objectivité n'est pas une dimension donnée d'emblée. Elle est une construction à partir de critères formels qu'il faut définir et partager avec une communauté scientifique. Il s'agit ici de la réaliser avec le concours de l'intéressé qui participe alors à cette construction. Le chercheur n'en a pas l'exclusivité, n'est pas objectif en soi, et n'est jamais en dehors du champ social étudié » (ibid, p.75). Ou comme le disait Bachelard (1971, p.14), « rien n'est donné, tout est construit ».

Intéressons nous à présent aux définitions qui ont été formulées de l'identité que nous investiguerons par la suite. Nous en présenterons plusieurs approches, d'abord cognitives puis sociales, avant de développer notre modèle de la dynamique identitaire que nous aborderons dans ses liens au projet, à l'action et à la socialisation. Enfin nous finirons sur une présentation de l'ego-écologie, théorie dont est issue la méthode d'investigation que nous emploierons sur notre échantillon de bénéficiaires d'accompagnement au projet professionnel.

# Chapitre II

## Vers une approche dynamique de l'identité

## II.1 Approche cognitive du soi et de l'identité

Ces approches que nous présentons comme cognitives, bien que fréquemment menées par des psychosociologues, recourent finalement très peu à la notion d'identité, lui préférant généralement la définition du « soi », concept ayant été décliné en de multiples facettes à la faveur des méthodes hypothético-déductives qui se sont attachées à en objectiver successivement et séparément les divers aspects descriptifs et fonctionnels. Le concept peut donc paraître éclaté tant il a été étudié sous différentes perspectives mais aussi, ainsi que nous le verrons, dans les définitions mêmes qu'en donnent plusieurs auteurs.

### II.1.1 Le soi comme objet de connaissance

La question visant à déterminer si le soi était un objet de connaissance comme un autre opposa les tenants d'une approche cognitive selon que leurs recherches expérimentales les conduisaient à statuer sur un traitement spécifique des informations relatives à soi ou non. Rogers et ses collaborateurs alimentèrent les premiers l'hypothèse d'un encodage plus profond, d'une meilleure mise en mémoire et d'un rappel facilité et plus rapide des informations concordantes avec les prototypes de soi (Rogers, Kuiper & Kirker, 1977 ; Rogers, Rogers & Kuiper, 1979). Ils définirent ces prototypes comme des modèles cognitifs abstraits représentatifs de l'essence des catégories correspondantes aux caractéristiques du soi, exerçant leur influence sur la catégorisation qui en découle de par leur fonction de mètre-étalon. Par exemple, si un individu se considère comme étant travailleur, il aura en mémoire un prototype rassemblant les informations constitutives à ses yeux d'un paragon de travailleur, sur lequel il s'appuiera pour classer ou non les nouvelles informations dans la catégorie correspondante. Dès lors, la rapidité et la profondeur de traitement, ainsi que l'importance relative de chaque information nouvelle, seront fortement conditionnées par leur similarité ou leur dissemblance au soi prototypique. Les auteurs nommèrent « effet de référence à soi » la différence qu'ils observèrent dans des tâches de rappel, à l'avantage des informations mémorisées qui étaient relatives à soi et ils s'en servirent pour démontrer l'existence d'un traitement spécifique de ces informations, venant corroborer l'existence d'une structure cognitive sous-jacente dotée de propriétés mnésiques extraordinaires.

D'autres chercheurs invalidèrent cependant cette trouvaille en montrant que les mêmes qualités de mémorisation et de rappel pouvaient être atteintes pour des stimuli sans aucune

référence à soi, en manipulant simplement le type de tâche d'encodage demandé aux sujets (Keenan & Baillet, 1980 ; Ferguson, Rule & Carlson, 1983 ; Klein & Kihlstrom, 1986). Les informations sur soi bénéficieraient donc d'un traitement particulier, équivalent à certaines autres informations sans rapport avec soi, qui pourrait être expliqué par une caractéristique plus générale du fonctionnement cognitif, ne nécessitant pas de recourir à une structure spécifique du soi. Si tant est qu'on admette qu'une telle structure possède quelques caractéristiques la distinguant d'autres objets de connaissance, quelle part de l'effet observé sur la mémoire peut encore lui être attribuée ? Greenwald et Banaji (1989) tranchèrent cette question en présentant le soi comme une structure ordinaire de connaissance, bénéficiant toutefois de propriétés favorisant la mémorisation, qu'ils expliquent par la grande familiarité et la bonne organisation de l'information chargée d'évaluations dont elle est constituée. Cette conclusion rejoint le point de départ de la thèse sur l'identité défendue par Codol, lorsque celui-ci affirme :

« L'idée première, c'est que la façon dont un individu s'appréhende cognitivement lui-même met en œuvre des processus de même nature que ceux qui régissent toute appréhension cognitive » (1980, p.154).

Pour définir en quoi consiste cette perception de tout objet, Codol fait appel à trois objectifs de la cognition : la détermination des différences spécifiant cet objet parmi les autres ; une certaine permanence et cohérence de l'objet considéré ; une appréciation de la valeur de cet objet. Les deux premières fonctions rappellent immédiatement en effet deux caractéristiques fondamentales de la définition même de l'identité, qui furent très justement décrites dans une perspective phénoménologique par Ricœur (1990), comme signifiant à la fois ipse et idem, c'est-à-dire unique vis-à-vis d'autrui et identique à soi-même dans une perspective temporelle. En ce qui concerne la troisième fonction, nul doute que l'appréciation de sa propre valeur puisse constituer un motif fondamental du traitement de l'information relative à soi, comme peuvent en témoigner la myriade de travaux publiés sur le thème de l'estime de soi. L'affirmation d'une certaine image, valorisante et reconnue, de soi est justement présentée par Codol (1980, 1981) comme un motif essentiel des jeux d'identification et de différenciation sociale conduisant l'individu à revendiquer son unicité à travers l'exemplarité de son adhésion aux normes communes, seule manière pour lui de préserver sa singularité tout en recueillant pour cela une certaine reconnaissance sociale. Le soi serait donc un objet de connaissance comme un autre, basé sur une structure cognitive classique, quoique hautement familière et particulièrement organisée, en raison des enjeux dont elle est porteuse pour l'individu.

Greenwald (1980) a quant à lui démontré que la structure du soi répondait à certains impératifs motivationnels tels que l'auto-valorisation, la consistance identitaire et la préservation de l'autonomie, lesquels introduisent une série de biais dans le traitement de l'information relative à soi, connus sous les noms d'égocentration, de bénéficiance et de conservatisme. Le terme d'égocentration renvoie précisément à la tendance précédemment évoquée, de placer le soi au centre de l'attention et de la connaissance. Ainsi, les informations relatives à soi bénéficient d'une bonne mémorisation (Rogers, Kuiper & Kirker, 1977). Par ailleurs, le sujet retient plus facilement ce qu'il a lui-même dit ou fait, que ce qu'il a entendu dire ou vu faire par d'autres individus juste avant ou après sa propre prestation (Brenner, 1976). Dans le même ordre d'idées, l'information est mieux retenue par le sujet lorsque celui-ci a joué un rôle actif dans sa génération, plutôt que s'il y a assisté passivement (Erdelyi, Buschke & Finkelstein, 1977). Enfin, dans le domaine de l'attribution, les individus tendent à se créditer une plus grande part de responsabilité dans la production de leur groupe que les autres membres ne leur en attribueraient (Ross & Sicoly, 1979). Le biais de bénéficiance va toutefois tempérer l'attribution à soi, puisqu'il consiste en une prédisposition à se percevoir sélectivement plus responsable des événements désirés, plutôt que de ceux qui ne le sont pas. Ainsi, lorsque leur groupe échoue les individus tendent à endosser une responsabilité moindre que leurs partenaires, alors que l'inverse se produit en cas de réussite (Johnston, 1967 ; Schlenker & Miller, 1977). Le biais de conservatisme traduit une attitude de résistance aux changements cognitifs. Ce dernier, pour préserver la permanence des objets et des catégories qui constituent la structure des connaissances, s'appuie sur deux autres biais nommés confirmation et réécriture de la mémoire. Le premier de ces deux consiste en une prédisposition à chercher confirmation pour des croyances existantes plutôt que de prendre également en compte les éléments pouvant remettre en cause le point de vue du sujet. Le même biais a été observé favorisant le choix d'informations validant une croyance préalablement établie, plutôt que celles l'invalidant, lorsque ces informations étaient immédiatement perceptibles ou alors, si le sujet devait les puiser en mémoire (Mischel, Ebbesen & Zeiss, 1973). La réécriture de la mémoire est le second pilier du conservatisme cognitif. En d'autres termes, le sujet est capable de modifier ce qu'il sait pour se donner l'impression que rien n'a changé, qu'aucun nouvel apprentissage n'est nécessaire et surtout que ses opinions et attitudes n'ont souffert aucune mise en cause. La force autopersuasive de ce biais montre à quel point certaines finalités de la cognition, surtout lorsque celle-ci est

relative à soi, prévalent sur les produits des processus cognitifs et comment ces derniers sont interchangeables pour satisfaire les premières. Le projet précède ici la connaissance.

### II.1.2 La connaissance de soi

La connaissance de soi que peut avoir un individu est donc ainsi que nous venons de le voir, sélective par nature des informations qui ont été ou seront remarquées, apprises, remémorées ou encore inférées. La détermination de l'originalité du soi parmi ses semblables, l'unification de son expérience et de ses socialisations multiples, sa valorisation et la revendication de ses caractéristiques, ne sont pas déterminées par un souci d'exhaustivité et d'impartialité dans le traitement des informations mais bien plutôt selon les critères imposés par l'ego totalitaire décrit par Greenwald (1980).

Ce traitement de l'information sur soi s'appuie sur des structures cognitives elles-mêmes produites et renforcées par ces processus sélectifs. Markus définit ces structures, qu'elle renomme « schémas de soi », comme des « généralisations cognitives sur le soi, dérivées d'expériences passées, qui organisent et guident le traitement de l'information ayant trait à soi » (Markus, 1977, p.64). Ces schémas de soi ne jouent pas simplement un rôle dans le traitement de l'information, ils permettent en outre à l'individu d'anticiper ce que sera son comportement futur dans telle situation ou telle autre circonstance. Ils assurent donc une fonction essentielle d'homogénéisation de l'existence permettant à l'individu de s'affirmer, de se projeter, d'avancer en confiance avec certains acquis. Toutefois, selon l'auteur, ils remplissent cette fonction à travers une multiplicité de schémas correspondant aux diverses situations ou rôles dans lesquels il est possible de se trouver quelque caractéristique personnelle. Ainsi l'individu dispose-t-il d'une variété de ces schémas, allant par exemple du soi bricoleur au soi artiste, en passant par les soi parent, militant, sportif et ainsi de suite jusqu'à épuisement de ses implications actives dans toutes sortes d'activités. La connaissance sur soi est ici mise en relation avec les comportements, avec l'action, point qui nous semble effectivement essentiel. Markus explique que plus un individu est impliqué dans un domaine d'activité, plus il retient d'informations le concernant dans ce domaine et plus il comprend les causes et conséquences de ses comportements. Ainsi une personne peut être considérée comme dotée d'une bonne connaissance de soi relative à un domaine donné lorsqu'elle (Markus, 1983) : traite l'information sur soi plus efficacement dans ce domaine ; fait preuve de plus de constance dans ses réponses ; obtient de meilleurs scores de rappel ; trouve

facilement des exemples de son propre comportement ; prévoit les actions qu'elle sera en mesure d'initier ; résiste à la persuasion d'informations contradictoires avec son concept de soi.

Sous un regard critique en revanche, cette perspective donne à voir un sujet éclaté et ne résout pas la question de l'unification des multiples expériences vécues dans une même existence. Elle explique dans une certaine mesure comment l'individu organise le savoir sur soi et met en œuvre certains comportements dans une multitude de domaines distincts mais fait l'impasse sur la synthèse du soi. Si une de ses qualités est effectivement de permettre la prise en considération d'aspects négatifs ou dévalorisés du soi et la mise en évidence de contradictions entre les informations sur soi issues de différents domaines de vie, la théorie des schémas de soi pêche en revanche sur l'explicitation des stratégies individuelles de résolution subjective de ces contradictions. La seule explication se trouve dans la rigidification des structures cognitives qui filtrent les bonnes informations, conformes au concept de soi en vigueur, délaissant les tentatives de subversion de la conscience. D'ailleurs Markus élude aussi en quelque sorte la question primordiale de l'origine des traits descriptifs retenus par l'individu. Pas totalement, bien sûr, puisque la sélection des informations sur soi est justifiée par la redondance des comportements mis en œuvre dans une activité significative, provoquant leur intégration au schéma de soi correspondant, ce qui leur donne par la suite une plus grande prégnance. Toutefois la sélection de telle caractéristique du soi plutôt qu'une autre pourrait aussi être mise en lumière par la raison d'être de ces comportements pour l'individu et par les relations que les informations sur soi entretiennent entre elles, y compris en croisant les schémas de soi. Par défaut, les schémas de soi ne fournissent qu'une série de traits, résultats de processus sélectifs, ne parvenant pas à les doter d'une réelle signification psychologique. Ils ne nous renseignent donc ni sur les facultés d'adaptation de l'individu, ni sur son aptitude à se définir en tant qu'être à la fois distinct et identique dans une perspective temporelle dépassant ses multiples appartenances. Ils constituent en revanche une ressource en matière de savoirs egocentrés issus de l'expérience dont l'individu peut se saisir.

L'aspect dynamique de la théorie de Markus, rassemblant autour de la problématique de la connaissance de soi l'étude des notions jusqu'alors dépareillées d'action, de cognition, d'émotion et de motivation, se trouve mieux restitué à travers le concept de « soi possible » ou de « futur soi » (Markus & Nurius, 1986). En effet ces derniers sont des représentations

d'états potentiellement atteignables de soi, parfois craints (feared self), parfois espérés (expected selves). Ces deux versants peuvent être étudiés conjointement pour révéler une tension motivant à privilégier les comportements qui rapprocheront l'individu de ses attentes, tout en le tenant raisonnablement éloigné de ses craintes (Oyserman & Markus, 1990). Cependant là encore, les soi possibles n'échappent pas à la désagrégation de l'expérience qu'implique leur cloisonnement à des domaines spécifiques d'activité et ces futurs soi viennent donc se surajouter aux structures du soi précédemment mentionnées. Dans sa théorie sociocognitive, Bandura rejette l'idée d'un fractionnement de l'agentivité individuelle en une multiplicité de soi possibles :

« Une théorie de la personnalité prononcée en termes de soi multiples nous plonge dans de profondes eaux philosophiques. Cela requiert une régression des soi à la présidence d'un soi superviseur, qui sélectionne et organise le regroupement des soi afin de correspondre à des buts donnés. En réalité il n'y a qu'un soi qui puisse visualiser différents futurs et sélectionner des modes d'action destinés à atteindre les futurs désirés et éviter ceux que l'on rejette » (Bandura, 1999, p.15).

Néanmoins, cette limitation n'empêche pas de reconnaître l'aspect motivationnel que les auteurs placent dans ces formes de projets de soi, dont Kaufmann saisit l'utilité dans une perspective d'individualisation de la société :

« Le plus fort de l'initiative individuelle est en ce que l'individu construit désormais lui-même (souvent de façon non consciente) les cadres [schémas de soi, ndla] qui enfermeront ensuite sa liberté. Les soi possibles sont un des instruments les plus efficaces permettant à l'individu de se dégager de ces déterminations fabriquées par lui-même. Sa liberté n'est évidemment pas totale. Le contexte doit être pris en compte. Les expériences passées aussi, qui n'autorisent pas n'importe quelle identité » (Kaufmann, 2004, p.78).

## II.2 Approche sociale du soi et de l'identité

La question de l'intégration de l'information sur soi dans une continuité d'expérience, correspondant à une fonction essentielle de l'identité dont c'est en partie la définition, qui est de garantir une cohérence subjective malgré la diversité des situations sociales, reste en suspens dans les approches cognitives que nous venons d'évoquer. L'approche sociale de l'identité n'est cependant pas exempte de difficultés pour rendre compte de l'unité du sujet, comme en témoigne la distinction longtemps opérée entre identité personnelle et identité sociale.

### II.2.1 Identité personnelle ou identité sociale ?

L'engouement des psychosociologues pour la recherche sur le concept de l'identité sociale, distincte de l'identité personnelle, remonte aux travaux de Tajfel (1972) sur les comportements discriminatoires induits par la condition expérimentale des groupes minimaux. Ce paradigme de recherche conduisit l'expérimentateur à constater que le simple fait de répartir les sujets en deux groupes distincts sur la seule base d'un critère aussi arbitraire que la préférence pour une toile de Klee sur un tableau de Kandinsky, ou l'inverse, suffisait à faire exprimer à ces sujets un favoritisme endogroupe lors d'une tâche de répartition de bons points. La consigne étant clairement indiquée dès le départ que la répartition des points que feraient les sujets n'aurait aucune incidence positive ou négative, envers un groupe ou l'autre, sur l'équité de la distribution qui s'ensuivrait, le modèle de l'expérience est supposé annuler les causes objectives de la compétition entre les groupes. Tajfel formula donc une autre explication pour éclairer ce phénomène de préférence pour le groupe d'appartenance : sa théorie de l'identité sociale (TIS). Celle-ci justifie les résultats observés selon trois principes essentiels : de la même manière que les individus sont motivés par la valorisation de leur estime de soi, ils recherchent aussi une identité sociale positive ; la valeur de leur identité sociale se détermine par le biais de comparaisons intergroupes ; lorsque l'identité sociale est insatisfaisante les individus mettent en œuvre des comportements visant à rendre leur groupe plus positif ou tentent de changer de groupe (Tajfel & Turner, 1979, 1986).

Dès lors se profile une dichotomie entre les versants personnel et social de l'identité, que Tajfel et Turner imaginent comme les deux extrêmes d'un continuum sur lequel le sujet se positionne pour se présenter, se comporter et s'affirmer, dans une situation d'interaction sociale. Du côté personnel de ce continuum l'individu se réfère à ses caractéristiques propres, lesquelles lui sont spécifiques, face à un autrui également considéré selon ses spécificités individuelles, dans une relation interpersonnelle dont l'enjeu évaluatif pourrait être l'estime de soi. Sur le versant social à l'opposé, l'individu est considéré comme un membre interchangeable de son groupe, dont il revêt les caractéristiques, dans une situation déterminée par la comparaison intergroupe, dont l'enjeu évaluatif pourrait être une identité sociale positive. Bien évidemment, les auteurs insistent sur le fait que de « pures » formes de ces extrêmes ne se rencontrent effectivement jamais dans des situations sociales « réelles ». Chaque interaction fait donc appel à un peu de ces deux versants de l'identité en fonction du

positionnement des sujets sur le continuum personnel-social, lui-même dicté par la situation. Tajfel précise que les identités collectives ne deviennent saillantes et n'influencent le comportement des membres d'un groupe que lorsque la situation stimule les catégorisations et comparaisons intergroupes. Abrams adresse à ce propos une critique à la théorie de l'identité sociale dont il interprète ce mouvement du personnel vers le collectif comme une tautologie :

« Lorsque l'identité sociale est saillante les individus sont décrits comme agissant en membres d'un groupe (et si tel n'était pas le cas, l'explication est que l'identité sociale n'est pas assez saillante) » (Abrams, 1992, p.61).

Par ailleurs la question des modalités de l'appartenance à un groupe social doit être posée en préalable à de plus amples réflexions sur l'identité. Comment devient-on membre d'une catégorie sociale ? Turner considère l'identité sociale comme « des catégories de soi qui définissent l'individu en termes de ses similarités partagées avec les membres de certaines catégories sociales, par contraste avec les autres catégories sociales » (Turner & al., 1994, p.454). En d'autres termes, les deux processus cognitifs essentiels sont la catégorisation émanant des individus qui s'accordent sur leur appartenance mutuelle à un groupe et la comparaison qu'ils effectuent à l'intérieur de cette catégorie, entre eux, ainsi qu'à l'extérieur entre les différents groupes. Le motif essentiel reste le maintien d'une identité sociale avantageuse et l'autre élément ne devant pas être négligé est l'influence qu'exerce la situation sur le processus de dépersonnalisation par lequel un individu s'approprie momentanément les caractéristiques de son groupe.

L'intérêt principal de ces travaux réside dans ce qu'ils éclairent le rôle fondamental de la socialisation, à travers diverses situations, dans la dynamique représentationnelle de soi. Aspects dont l'importance n'était pas suffisamment mise en exergue par les approches cognitives. Toutefois, la théorie de l'identité sociale remplace l'éclatement du sujet cognitif en une multitude de schémas de soi situationnels par une dichotomie des versants personnel et social de l'identité qui n'est pas sans poser quelques problèmes. La question visant à savoir comment sont intériorisés les aspects valorisés d'un endogroupe pour renforcer l'identité individuelle ne trouve pas de réponse satisfaisante dans les processus de catégorisation et de comparaison intra et intergroupes tels que les présentent Tajfel et Turner. On pourrait aller plus loin en demandant comment sont traités les aspects négatifs de l'endogroupe et les éventuelles qualités des exogroupes. Plus fondamentalement, le besoin de valorisation qui paraît effectivement essentiel, n'est certainement pas pour autant l'unique motif des jeux d'identification et de distinction. Pas plus que l'individu ne se laisse passivement agir par les

caractéristiques de la situation pour être déterminé par le groupe plutôt que par ses caractéristiques personnelles. Il existe dans la problématique de l'identité, un sens de la continuité d'existence et de la cohérence subjective dont les modalités restent étrangères à la théorie de l'identité sociale proposée par ces auteurs.

### II.2.2 L'interactionnisme symbolique

Dans l'ensemble de la littérature sur le soi et l'identité, la plupart des écrits font état d'une influence de l'altérité et des interactions sociales, ne fût-elle que seulement évoquée ou cantonnée à une fonction différenciatrice ou à l'inverse, normative. Ceci étant, Mead est fréquemment désigné comme le fondateur de la perspective interactionniste en psychologie sociale. Pourtant l'auteur n'a jamais revendiqué de son vivant la parenté de l'interactionnisme symbolique qu'on lui attribue et c'est en fait l'un de ses élèves, Herbert Blumer (1964), qui inventa le terme en publiant son exégèse des travaux de Mead. La perspective qu'il développa défend l'idée selon laquelle la conscience de soi (le self) n'est pas directement donnée au sujet mais s'acquiert très tôt à travers le développement du langage et l'utilisation de symboles préexistants à l'individu dans son environnement social. Le soi est ici considéré comme un objet de connaissance et la connaissance des objets du monde ne résulte pas de l'expérience du sujet isolé mais plutôt de son interaction sociale avec autrui. Les objets de connaissance n'ont pas de signification inhérente qu'il reviendrait au sujet de savoir saisir. Il s'agit là d'une illusion de la connaissance qui découle en fait de la manière dont ces objets sont définis, tout d'abord dans l'interaction symbolique entre les acteurs de l'environnement social, puis réinterprétés par l'individu sur la base de son intériorisation de ces éléments de langage symbolique. Cette perspective met l'accent sur la manière créative dont les individus utilisent les symboles qu'ils ont à leur disposition en les réarrangeant pour correspondre à leurs interactions. L'action individuelle n'est pas plus isolée que la création du sens dont elle participe, elle est en toutes circonstances référée à un ou plusieurs autrui. L'environnement social est constitué d'acteurs pragmatiques qui en permanence ajustent leurs comportements aux actions d'autres acteurs qu'ils interprètent comme des symboles faisant partie d'un système d'interactions symboliques. Ce faisant, ils participent créativement à la construction de leur environnement social et ne sont pas de simples objets passifs de la conformation normative. Les significations symboliques des objets diffèrent en fonction de la manière dont on interagit avec eux. En retour, la manière dont on les définit modifie celle dont on se comporte et agit sur eux.

Dans la perspective interactionniste de Mead (1934) la connaissance de soi se développe donc à travers l'expérience sociale et l'action. L'individu y fait en premier lieu l'expérience de lui-même du point de vue particulier d'autrui ou du point de vue généralisé du groupe social dans son ensemble. Il devient alors conscient de son originalité et marque sa différence vis-à-vis des autres membres de cette catégorie, notamment en adoptant des rôles et des appartenances spécifiques. Ceci présuppose que le sujet puisse faire de lui-même un objet de connaissance saisissable comme un autre mais dans le même temps il est aussi un sujet agissant en fonction de ce qu'il saisit et non simplement déterminé par des structures et événements extérieurs. Mead résout donc cette complexité du soi en le scindant en deux entités distinctes mais complémentaires : le Moi et le Je. Le soi objet est le Moi. Il est un soi social empirique issu de l'intériorisation de la structure symbolique du monde environnant. Soi du point de vue intériorisé d'autrui, du groupe et de l'environnement. L'ensemble des caractéristiques du sujet qui en font un membre reconnu de telle catégorie sociale d'appartenance. Il est donc social par nature mais suppose aussi une conscience de la place individuelle du soi au sein de la communauté. En conséquence, le Moi est réflexif sur la nature du soi en tant qu'objet distinct des autres mais qui se définit en fonction de ces derniers. Le Je est l'instance par laquelle le sujet agit en réponse aux perceptions du Moi. Par son action, il a le potentiel d'en modifier les attitudes. Il opérationnalise sous une forme créatrice la conscience de soi organisée par le Moi :

« C'est à cause du Je que nous ne sommes jamais complètement conscients de ce que nous sommes, que nous nous surprenons par notre propre action. C'est comme nous agissons que nous sommes conscients de nous-mêmes. » (Mead, 1934, p.74).

En effet selon cette perspective le soi n'apparaît à la conscience que sous forme d'objet et c'est donc nécessairement du Moi dont il est question. Le Je reste lui à la frontière de la conscience de soi mais de par sa créativité agissante en modifie le contenu. Soi est donc simultanément objet et sujet. La pensée de Mead était innovatrice sur ce point car le soi n'avait jusqu'alors été traité en psychologie sociale et cognitive que comme un objet de savoir positiviste. Il fut donc précurseur dans la réintroduction de la subjectivité comme possible objet d'étude scientifique appelant un renouvellement de paradigme épistémologique. Sa conception dichotomique du sujet peut être rapprochée de la distinction sartrienne entre le « pour-soi » et l'« en-soi ». Chez Sartre (1943) l'homme est d'abord ce qu'il n'est pas car il est avant tout conscience de soi « pour-soi », à la différence des animaux et des choses n'ayant qu'une existence « en-soi » dépourvue de conscience de soi. La comparaison de l'interactionnisme symbolique à l'existentialisme sartrien n'ira toutefois pas plus loin.

A la suite des perspectives ouvertes par Mead, l'étude de l'interactionnisme symbolique est de fait restée étudiée principalement pour ses origines behavioristes, de par sa focalisation sur les comportements observables, à l'image des travaux de Goffman (1959, 1963) sur les stratégies d'interaction et les rôles sociaux. La mise en évidence de la construction de l'environnement social par le jeu d'interactions symboliques conduit cet auteur à s'intéresser aux rôles que jouent les individus dans les situations de la vie quotidienne où ils se trouvent en présence d'autrui. Il utilise pour décrire les comportements sociaux humains la métaphore dramaturgique d'une scène de théâtre dans laquelle chacun incarne un personnage jouant un rôle plus ou moins prédéfini. Le scénario de chaque pièce stipule dans les grandes lignes les types de personnages qui peuvent y participer et les caractéristiques de leur jeu. L'existence de ces rôles indépendants de l'acteur qui les joue, de manière plus ou moins libre et improvisée mais se conformant néanmoins à certaines contraintes scénaristiques d'ordre socioculturel, crée toute une série d'attentes légitimes quant aux comportements que sont censés mettre en œuvre les acteurs. Lorsque de nouveaux personnages sont mis en présence ils évaluent immédiatement en fonction de la situation, de leurs catégories d'appartenance respectives et aussi de caractéristiques plus personnelles ce qui sera attendu de chacun. Le respect par un interlocuteur du rôle attendu de lui provoquera l'assentiment général quant à sa prestation d'acteur, tandis qu'une digression occasionnera probablement la réprobation d'autrui. Afin d'atteindre des objectifs personnels non conformes au cadre social normatif dans lequel ils évoluent, les individus peuvent élaborer des stratégies visant à étendre le degré de tolérance qui leur est appliqué. Ils négocient ainsi leur identité sociale virtuelle, celle qui les définit dans l'interaction. L'identité sociale se construit donc à travers l'interaction symbolique de jeux de rôles sociaux que s'approprient les individus acteurs avant de tenter d'en renégocier les définitions pour mieux les faire correspondre à leurs attentes personnelles. Cette approche reste quoiqu'il en soit centrée sur les déterminants sociaux des comportements et ne laisse que peu de latitude aux potentialités du sujet de s'exprimer dans la construction de son identité.

L'interactionnisme symbolique de Sheldon Stryker (1980) revendique l'appellation de « théorie de l'identité ». Il reste cependant dans une perspective éclatée entre les multiples activités dans lesquelles évolue l'individu, à l'instar de Markus et de sa théorie des schémas de soi. Ainsi le sujet se définit-il comme une collection d'identités, celle du père ou de la mère de famille, celle du travailleur et ainsi de suite... Le même reproche sera donc adressé à sa théorie qu'à celle de Markus en ce que les deux peinent à rendre compte de l'unification du

sens de l'expérience vécue et des complexes transactions sémantiques observables entre les différents domaines d'activité. Stryker emprunte à Mead l'idée que de l'interaction sociale découle la classification des objets physiques et sociaux avec lesquels l'individu entre en contact et qu'à travers ce processus il intègre les comportements qui sont attendus de lui en référence à ces objets. Stryker reprend donc également l'idée des rôles sociaux prescripteurs d'attentes comportementales correspondant à des positions préexistantes dans la structure de l'environnement social. En prenant part à cette structuration sociale, les individus s'identifient aux positions qu'ils occupent et qui, dans le même temps, définissent la nature de leurs relations avec les positions connexes qu'occupent d'autres personnes au sein de l'environnement ainsi constitué. Les identités se définissent alors dans ce système de relations structurelles entre les différents rôles auxquels chacun s'identifie et qui sont porteurs de significations pour soi et pour autrui. Ainsi le sujet n'est-il pas seulement conscient des significations et attentes liées à sa propre situation mais connaît-il également celles des autres individus dont les positions sont en relation avec la sienne. Ici encore la structure sociale prime sur la créativité du sujet. Stryker prend dans ce sens une position plus radicale que Mead et Blumer, formulant à l'égard de ce dernier la critique suivante :

« Dans cette perspective, la structure occupe une place limitée dans l'explication du comportement humain et les contraintes qui pèsent sur le comportement sont négligées. De plus, la conception traditionnelle tend à dissoudre la structure dans un bain de définitions subjectives, à percevoir les définitions sans ancrage, ouvertes à toutes possibilités, échouant à reconnaître que certaines possibilités sont plus probables que d'autres. Suivant l'hypothèse que le soi reflète la société, cette conception conduit à percevoir le soi comme indifférencié, désorganisé, instable et éphémère. » (Stryker, Owens & White, 2000, p.27)

La théorie de l'identité de Stryker est donc plus une théorie de l'intégration de la norme sociale niant à l'individu ses facultés d'autodétermination, de créativité et de stabilisation de son identité. Nous lui opposerons une théorie de la dynamique identitaire psychosociale sachant concilier les versants personnel et social de l'identité.

### II.2.3 L'identité psychosociale

Il faut rendre l'invention du concept psychologique d'identité à celui qui le premier a employé le mot, déjà présent dans le langage courant, pour en donner une définition dont nous nous inspirons largement, le psychanalyste américain Erik Erikson. Né en Allemagne d'un père inconnu d'origine danoise, son propre parcours international le prédestinait peut-être à

apporter un regard innovant sur la construction identitaire, ainsi que lui-même se pose la question dans un essai autobiographique contenu dans sa dernière publication (Erikson, 1975). Son patronyme, chose assez rare pour être soulignée, est celui qu'il s'est choisi en arrivant à l'âge adulte et signifie littéralement « Erik fils de Erik ». Auparavant, le jeune Erikson portait en fait le nom de son père adoptif, Homburger. Ceci n'est qu'une illustration parmi tant d'autres de l'exemplarité de sa propre histoire de vie du point de vue de la théorie de l'identité qu'il a conceptualisée. Dès le milieu du vingtième siècle, en 1950 très précisément, Erikson utilise le terme d'identité pour décrire le processus complexe, à la fois subjectif et dépendant des interactions sociales, par lequel un individu se détermine pour lui-même et vis-à-vis d'autrui, au sein d'un groupe, d'une culture et de la société dans son ensemble. L'engouement qui s'ensuivra pour ce nouveau concept ne laisse pas de provoquer quelques perplexités, d'autant qu'il se trouve la plupart du temps réifié à des fins instrumentales pour répondre aux questions sociales, soulevées par les nouveaux maux de la modernité et de ses suites, qui ne manquent pas de se succéder mais sont à chaque fois très éloignées du noble projet scientifique initial, à savoir comprendre l'identité. Cette demande sociale est pourtant l'un des ingrédients indéniables de son succès mais fort heureusement, pas l'unique pour autant. Kaufmann s'interroge, comme d'autres, sur l'éclosion du concept :

« Certes cela advient quelquefois (très rarement) quand une œuvre originale et majeure, par son architecture intellectuelle si imposante que les idées ordinaires doivent s'y subordonner, atteint pour ses adorateurs les sommets de la fascination. Mais, y compris en ce cas, beaucoup d'années lui sont souvent nécessaires pour s'imposer, souvent à travers les polémiques. La théorie freudienne elle-même ne connut guère du vivant de son auteur le type d'accueil large, consensuel et immédiat, d'une idée nouvelle que fut celui (un demi-siècle plus tard) du concept d'identité. » (Kaufmann, 2004, p.26).

Le contexte historique, socioéconomique et culturel, d'apparition du concept d'identité forme le terreau dans lequel celui-ci va prendre pour s'y développer sous des formes variées. Les sociologues et leurs homologues psychologues sociaux s'intéressent à la question de la formation des identités collectives au travail pour en étudier l'impact sur le fonctionnement des organisations et les comportements des salariés (Sainsaulieu, 1977 ; Dubar, 1991). Ils s'interrogeront par la suite sur les conséquences de l'effacement progressif de celles-ci au profit d'une individualisation croissante, autant dans les idéologies que sur le terrain :

« Sans repères sociaux clairement définis, l'individu perd le sentiment de sa permanence et de sa cohérence, il perd l'identité et bascule dans une pathologie sans capacité d'être acteur en société. » (Sainsaulieu, 1998, p.90).

La notion semble à nouveau condamnée à n'exprimer que des aspects pathologiques de la construction du sujet, caractérisés par le manque. Ehrenberg (1998), retraçant l'évolution des tableaux cliniques de la psychiatrie entre le 20<sup>ème</sup> et le 21<sup>ème</sup> siècle, explique que les névroses dont la genèse est située dans le refoulement pulsionnel imposé par l'intégration de l'interdit lié à la norme sociale, sont de plus en plus remplacées par les dépressions et les addictions, exprimant l'angoisse du sujet qui s'aperçoit que devenir libre ne signifie pas être tout puissant et se retrouve responsable face à lui-même du sens donné à ses actes, de l'initiative de l'action et donc aussi de la faillite de son adaptation et de son incapacité à agir :

« Défaut de projet, défaut de motivation, défaut de communication, le déprimé est l'envers exact de nos normes de socialisation. Ne nous étonnons pas de voir exploser, dans la psychiatrie comme dans le langage commun, l'usage des termes dépression et addiction, car la responsabilité s'assume, alors que ses pathologies se soignent. » [Et le traitement prend parfois la forme d'une addiction, ndla] (Ehrenberg, 1998, p.294).

En réalité l'interdit social ne disparaît pas mais il s'efface tellement des structures collectives qui autrefois le véhiculaient, qu'il oblige maintenant l'individu à le recréer intérieurement. C'est le stade ultime de l'intériorisation d'une norme que d'obliger le sujet à continuellement la réinventer. Pris dans cette nouvelle normativité intangible il se doit, ainsi que tous les autres, de donner du sens à ses actions, d'inventer un projet et de se façonner une identité, en se soumettant aux deux règles fondamentales que sont la responsabilité et l'initiative. Hors il arrive parfois que plutôt que de saisir la chance qui lui est offerte de se choisir une voie dans laquelle il pourra donner un sens à sa vie, l'individu découvre avec stupeur qu'il peut échouer à devenir lui-même. Manque de confiance en soi et difficulté à faire des choix qu'il faudra par la suite assumer, renforcée par l'incertitude de ce qui est attendu de lui, l'inaction et la compulsivité se présentent comme des alternatives provisoires à l'échec qui peuvent devenir chroniques, voire définitives si aucune issue ne passe à portée. Ainsi « la dépression devient au même moment une pathologie identitaire chronique » (Ehrenberg, 1998, p.210).

Mais quel est donc le sens profond de la découverte eriksonienne qui fut originellement insufflé dans le concept d'identité psychosociale et qui semble tant poser problème de nos jours ?

Erikson élaborait une théorie développementale de la personnalité en huit stades répartis tout au long de la vie, dont le cinquième nommé « stade de la fidélité » et intervenant à l'adolescence, adresse plus particulièrement les questions inhérentes à la construction

identitaire. A cette période de sa vie, l'individu se confronte aux questions liées à ses appartenances groupales et à ses projets, au travers desquels il se définit en tant que personne à la fois indépendante et intégrée dans des relations sociales productrices de certaines formes inévitables de reconnaissance. Erikson décrit cette phase de construction de ce qu'il nomme « l'identité psychosociale » comme un long processus jalonné de crises. Ce terme n'étant pas en l'occurrence à interpréter dans son sens catastrophiste mais comme une succession de transitions nécessaires au cours desquelles les identifications changent. Les mécanismes cognitifs qui servent cette évolution du sujet au sein de son environnement social sont à la fois subjectifs et interpersonnels, ainsi que l'auteur les décrit dans cette formule volontairement complexe :

« la formation de l'identité met en jeu un processus de réflexion et d'observations simultanées, processus actif à tous les niveaux de fonctionnement mental, par lequel l'individu se juge lui-même à la lumière de ce qu'il découvre être la façon dont les autres le jugent, par comparaison avec eux-mêmes et par l'intermédiaire d'une typologie, à leurs yeux significative ; en même temps il juge leur façon de le juger, lui, à la lumière de sa façon personnelle de se percevoir lui-même, par comparaison avec eux et avec les types qui, à ses yeux, sont revêtus de prestige. Heureusement et nécessairement, ce processus est en majeure partie inconscient, à l'exception des cas où des conditions internes et des circonstances externes se combinent pour renforcer une conscience d'identité douloureuse ou exaltée » (Erikson, 1972, p. 17).

On peut lire en filigrane de cette définition la présence des mécanismes psychologiques de catégorisation et de comparaison sociale, qui se trouvent ici réaffectés au service d'un processus plus général de construction d'une identité psychosociale fusionnant ses versants personnel et social pour fournir un « sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle » (ibid. p.13). Toutefois rien n'est jamais parfait et si Erikson limitait la construction identitaire à la période de l'adolescence, se confirmant avec l'entrée dans l'âge adulte dans une identité achevée, cette problématique semble aujourd'hui relayée à tous les âges de la vie. Il faut donc retenir en priorité l'aspect processuel de l'identité mis en avant par Erikson et ne pas tenir compte de la porte qu'il a maladroitement laissée entrouverte au substantialisme en affleurant l'idée que le processus identitaire puisse aboutir à une sorte de produit fini d'identité. On s'accordera pour cela avec la description que Tap donne de ce caractère perpétuel de la construction d'une unité d'expérience :

« Tel est le paradoxe de l'identité : le "je" ne peut être que par la médiation du souhait de devenir "autre", en vue de combler un manque. Cet autre – idéal du moi à son tour rejoint – se projettera dans un autre projet et cela dans un renvoi sans fin » (Tap, 2005, p.57).

Paradoxale, cette définition l'est à n'en pas douter, puisque la raison d'être de ce processus est précisément de fournir à son hôte une identité, ce qui peut s'entendre comme un soi propre, à tout moment saisissable, revendicable et opératoire en toutes circonstances. Hors pour mieux la cerner, il faut accepter de ne plus chercher à en saisir l'essence, afin d'en mieux comprendre l'évolution et la finalité qu'elle maintient dans l'interaction sociale, qui est d'unifier l'expérience vécue, par nature diversifiée dans l'espace et dans le temps, afin de fournir ce « sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle » qui permet à l'individu de se définir comme tel et de porter un projet en son nom. Cependant s'il a besoin de stabilité, le sujet a tout autant besoin d'adaptabilité, par conséquent le processus ne peut jamais totalement cesser d'évoluer, ni se refermer entièrement sur lui-même. Le paradoxe est appelé à perdurer aussi longtemps que l'individu continue d'exister. C'est pourquoi l'identité semble devoir être appréhendée comme un système dynamique, par le biais d'une approche constructiviste qui nous semble mieux à même de prendre en considération les aspects interactionnels et temporels du processus mis en évidence par Erikson.

### II.3 Une approche dynamique de l'identité

Les psychologues traitent de plus en plus la question de l'identité sous l'expression de « dynamique identitaire » pour souligner à la fois son caractère systémique, auquel renvoie aussi la notion d'environnement intérieur par lequel le sujet interagit avec l'environnement extérieur, et son caractère processuel, sur lequel insiste par exemple Kaddouri (2006) :

« L'accolement du qualificatif « identitaire » au substantif « dynamiques » a un double objectif. Il vise à déplacer la centration habituelle sur l'identité en tant que résultat (ce qui risque de la réifier), et à l'analyser comme processus en perpétuelle construction, déconstruction, reconstruction. » (Kaddouri, 2006, p.122).

Dans cette perspective l'intérêt ne sera donc pas tant porté sur les contenus résiduels du processus identitaire, que sont notamment les unités représentationnelles considérées dans l'approche ego-écologique comme des données du premier degré appelant un travail plus approfondi d'explicitation, mais bien plutôt sur les interactions dynamiques qu'entretiennent entre elles ces représentations par l'intermédiaire des significations, des percepts, de valeurs et d'émotions dont elles sont notamment porteuses. L'éclairage est donc orienté sur les

mécanismes de la subjectivité. Par ailleurs, mécanismes et processus psychologiques ne sont pas ici considérés isolément ni, ce qui revient souvent au même, dans une simple interaction causale univoque dont on pourrait rendre compte par la démarche hypothético-déductive. La règle est ici celle de la récursivité, ce qui signifie que tous les éléments du système communiquent simultanément à plusieurs niveaux et s'influencent mutuellement. Les causalités sont donc multiples et opèrent par des chaînes complexes. Leur étude est rendue possible par la mise en évidence de tendances qui renforcent les liens entre certains éléments du système à l'instant où celui-ci est considéré dans sa globalité. Bien entendu, ces configurations identitaires n'ont de sens réellement que dans la continuité que suppose la dynamique du processus général (Ninot & Costalat-Founeau, 2011). Sur ce point, bien que visant une certaine forme d'homéostasie, l'identité reste mue par l'adaptation et le changement, hors l'étude des évolutions temporelles des systèmes est rendue malaisée par la soudaineté et l'imprédictibilité des modifications significatives de leurs états. Toutefois l'observation même ponctuelle de la dynamique identitaire nous renseigne déjà sur les stratégies subjectives (Camilleri & al., 1990) mises en place par l'individu pour s'adapter ou résister au changement et même parvenir à faire les deux à la fois.

L'identité telle qu'ici définie est fonctionnelle. Elle maintient le sentiment primordial d'existence de l'individu à travers une série de finalités parfois contradictoires, de construction et d'unification du sens de l'existence, d'adaptation dans le temps et l'espace socioculturel, de différenciation de soi à autrui, d'intégration sociale, de valorisation personnelle. Elle doit satisfaire autant le sentiment d'unicité que des besoins de reconnaissance et d'affiliation, tout en assurant à l'individu la perception de son unité d'existence au travers du temps, des situations et de ses multiples identifications. Ce faisant, elle génère des attentes et des manières de traiter l'information, s'articule autour de besoins psychologiques et engendre inconsciemment des modes d'action. Camilleri (ibid.) désigne ceux-ci par le terme de « stratégies identitaires ». Selon cet auteur, les menaces qui pèsent sur l'identité sont de deux ordres : les "atteintes à l'auto attribution de la valeur" au sein de rapports sociaux asymétriques remettent en question l'image de soi en la dévalorisant et les "atteintes à l'unité de sens" modifient les représentations, valeurs et comportements socialement prescrits, sur lesquels le sujet s'appuie pour construire son propre système de significations et d'attitudes. Le but des stratégies identitaires est avant tout de modérer les conflits internes au sujet, certaines pouvant faire augmenter ceux qu'il a avec son entourage tandis que d'autres les atténuent. Les stratégies d'évitement des conflits par la cohérence

simple sont les pôles extrêmes du continuum typologique de Camilleri, elles se traduisent par l'élimination subjective pure et simple d'un des termes de la contradiction. Soit le sujet choisit de survaloriser la préoccupation pragmatique et donc son adaptation à l'environnement de manière opportuniste, soit il survalorise la préoccupation ontologique, ce qui se concrétise le plus souvent par un repli communautaire. Les stratégies d'acculturation par la cohérence complexe permettent de satisfaire aux deux types de préoccupations susmentionnés. Il en existe aussi deux sortes : celles qui tiennent compte de la logique rationnelle et celles qui y sont indifférentes, la résolution du conflit étant avant tout subjective et ne faisant pas fréquemment l'objet d'une argumentation claire et détaillée. Plus problématiques sont les stratégies d'évitement employées lorsque l'individu ne parvient plus à solutionner le conflit. Il se résigne alors en ayant parfois recours à la scotomisation d'une partie du réel et au déni. Enfin, Camilleri stipule que "cette typologie n'a évidemment rien de définitif" (Camilleri et al., 1990, p.110).

Terminons enfin en assumant l'affirmation qu'il n'existe d'identité que celle que le sujet se construit. Mettre sur un même plan, en les désignant d'un même terme, ce processus dynamique avec les identités « objectives » qui se matérialisent dans l'appartenance à une nation, à une religion, une communauté quelconque, des groupes ou des catégories sociales variées se recoupant parfois, semble encore fréquemment source de confusions autour de la compréhension, au sein même de la communauté scientifique et à plus forte raison dans la société, de ce dont il est question lorsqu'on fait référence à la notion d'identité. De ce point de vue, une co-construction d'identités collectives par le jeu de l'intersubjectivité peut être étudiée dans la perspective d'un processus systémique similaire à celui qui vient d'être décrit pour l'identité psychosociale. En revanche, l'opposition d'identités « héritées » dont l'individu disposerait à sa venue au monde avec des « identités acquises » qu'il construirait dans le cadre de ses interactions sociales ultérieures ne semble pas pouvoir s'articuler avec la description qui vient d'être faite de la dynamique identitaire. Qu'elles soient choisies ou subies, les identifications sociales ne revêtent un caractère identitaire qu'en ce qu'elles intègrent le processus de construction du sens qui leur confère une signification, une valeur et une consonance émotionnelle pour le sujet qui se les approprie ou le groupe d'individus qui élaborent et font évoluer leur communauté de pensée. C'est donc l'idée même d'identité « héritée » qui pose problème, en ce que l'identité est d'un point de vue psychologique ce qui garantit l'existence en tant qu'être un et indivisible, plus encore que toutes les caractéristiques biologiques ou socioculturelles qui peuvent quant à elles faire l'objet d'un héritage et d'une

segmentation, voire d'une duplication. Encore une fois, il ne faut pas confondre l'identité comme processus dynamique avec ses sous-produits représentationnels et catégoriels.

### II.3.1 Identité et projet

L'épistémologie constructiviste et la théorie des systèmes ont de nombreux points en commun, parmi lesquels figure en bonne place l'axiome ou le principe téléologique. Celui-ci pose que la production de connaissances est organisée par les finalités du sujet connaissant. En découle que l'étude de sa subjectivité ne consiste plus à en élucider les causes probables mais à en identifier les fins plausibles. Cette perspective nous amène à reconsidérer la place du projet de vie dans la dynamique identitaire comme un possible organisateur des percepts, des affects et des représentations qui la composent. Nous pensons par ailleurs que l'action, sur laquelle nous reviendrons au sous chapitre suivant, est le mode opératoire par lequel le projet influence efficacement cette organisation. Action, projet et identité sont indéfectiblement liés au sein de notre perspective qui nous rapproche également de l'axiome phénoménologique du constructivisme. Cet autre principe pose que le sujet connaissant n'est pas distinct de l'objet à connaître, puisque l'acte et le projet de connaissance les font se rejoindre. Le réel n'est pas donné, il est construit par le sujet en fonction d'un rapport spécifique à l'objet et d'une organisation préalable de ses connaissances. Ainsi que le formule Piaget (1967, p.312), « l'intelligence [...] organise le monde en s'organisant elle-même ». Ainsi connaître le monde revient à se construire soi-même. Cette intrication propre au développement de l'intelligence se trouve renforcée par la problématique de l'identité puisque le sujet connaissant devient tout à la fois son propre objet de connaissance. En outre, il devient compliqué de continuer à considérer le sujet comme un objet de connaissance classique à la manière des théories cognitivistes sur le soi.

#### II.3.1.1 L'existentialisme sartrien

L'enracinement philosophique d'une psychologie de l'identité liée au projet ne se limite pas aux axiomes phénoménologique et téléologique du constructivisme, il puise aussi ses ressources dans l'existentialisme sartrien, doublé d'un humanisme libre et raisonné. Sartre (1943, 1946) affirme que l'homme n'est définissable que par ce qu'il choisit de devenir, son « pro-jet », indissociable de l'action de se connaître qui résulte en la formation d'une conscience de soi, « pour-soi », par laquelle il devient. Le sujet ne peut exister qu'à travers

cette conscience qu'il a d'exister, à la différence des êtres « en-soi » que sont les objets dépourvus de conscience. Cependant la conscience d'être « pour-soi » n'est pas l'être en-soi, ce qui fait dire à Sartre que l'homme est ce qu'il n'est pas ou encore qu'il est ce qu'il se définit ou plutôt se projette à travers la conscience. S'ensuit que l'individu est avant tout ce qu'il décide d'être librement car l'existence précède l'essence (ou être en-soi), tout comme le projet, qui est en premier lieu un projet de connaissance, précède l'existence (être pour-soi ou par la conscience). Sartre (1946) résume dans la conférence intitulée « l'existentialisme est un humanisme » les grandes lignes de ce courant de pensée :

« L'homme, tel que le conçoit l'existentialiste, s'il n'est pas définissable, c'est qu'il n'est d'abord rien. Il ne sera qu'ensuite, et il sera tel qu'il se sera fait. [...] L'homme est non seulement tel qu'il se conçoit, mais tel qu'il se veut, et comme il se conçoit après l'existence, comme il se veut après cet élan vers l'existence, l'homme n'est rien d'autre que ce qu'il se fait. Tel est le premier principe de l'existentialisme. C'est aussi ce qu'on appelle la subjectivité, et que l'on nous reproche sous ce nom même. [...] Car nous voulons dire que l'homme existe d'abord, c'est-à-dire que l'homme est d'abord ce qui se jette vers un avenir, et ce qui est conscient de se projeter dans l'avenir. L'homme est d'abord un projet qui se vit subjectivement ».

Certes mais qu'advient-il alors des contingences physiques, socio-historiques et biographiques auxquelles l'individu ne manque pas d'être soumis ? Sartre ne nie pas ce qu'il nomme le « coefficient d'adversité des choses » mais pense qu'il ne contrevient en rien à la notion existentialiste de liberté, puisque ce coefficient est avant tout fixé par la position préalable d'une finalité qu'il contrarie. Hors cette finalité est librement posée. La liberté philosophique, rappelle-t-il, ne se confond pas avec la définition que lui donne le sens commun, elle n'est pas la possibilité d'obtenir ce que l'on veut mais celle de faire des choix pour se fixer des objectifs. Il raisonne ici à la manière des stoïciens et fournit un exemple simple qui éclaire la portée de son propos : soit un imposant rocher se dressant sur mon chemin, si mon objectif est de le déplacer j'ai là un obstacle de taille mais si, en revanche, j'envisage de l'escalader pour mieux apprécier la vue au sommet de celui-ci, alors c'est un avantage. Si toutefois, le rocher se révèle trop difficile à gravir, il ne le devient que pour avoir été saisi préalablement comme gravissable. L'existentialisme s'oppose donc au déterminisme qui postule que l'homme est agi par des circonstances sur lesquelles il ne peut rien. Sartre explique qu'au contraire l'homme choisi parmi les circonstances des événements de sa vie celles qui seront pour lui déterminantes. A l'origine il faut donc bien qu'il y ait une rencontre de l'être en-soi avec l'objet mais instantanément, voire préalablement à la rencontre même, il

n'y a plus que conscience pour-soi d'un sujet qui sait qu'il existe au sein d'un monde qu'il se définit et dans lequel il évolue. Rien n'est donné, tout se construit et un projet de connaissance se pose en préalable à la construction du sens. Il en va de la conscience de soi comme du regard que le sujet porte sur le monde et les deux sont indissociables au sein de la subjectivité :

« Quand nous disons que l'homme se choisit, nous entendons que chacun d'entre nous se choisit, mais par là nous voulons dire aussi qu'en se choisissant il choisit tous les hommes. En effet, il n'est pas un de nos actes qui, en créant l'homme que nous voulons être, ne crée en même temps une image de l'homme tel que nous estimons qu'il doit être. » (ibid.).

Ajoutons à ce propos que la conception sartrienne de l'homme qui n'est que ce qu'il se destine à être renforce notre idée qu'il n'y a d'identité que celle que le sujet se construit :

« De la même façon, le pour-soi ne saurait être une personne, c'est-à-dire choisir les fins qu'il est, sans être homme, membre d'une collectivité nationale, d'une classe, d'une famille, etc. Mais ce sont des structures abstraites qu'il soutient et dépasse par son projet. Il se sait Français, méridional, ouvrier, pour être soi à l'horizon de ces déterminations. Et, pareillement, le monde qui se révèle à lui apparaît comme pourvu de certaines significations corrélatives des techniques adoptées. Il apparaît comme monde-pour-le-Français, monde-pour-l'ouvrier, etc., avec toutes les caractéristiques que l'on peut deviner. Mais ces caractéristiques n'ont pas de « Selbstständigkeit » [autonomie, ndla] : c'est avant tout son monde, c'est-à-dire illuminé par ses fins, qui se laisse découvrir comme Français, prolétarien, etc. » (1943, p.568).

Ainsi la subjectivité est-elle dépendante d'un projet de connaissance, qui oriente non seulement la signification et la valeur des événements de vie tels que le rocher précédemment évoqué mais également celle des caractéristiques de soi et d'autrui. Sartre justifie par ces mêmes observations le mécanisme d'intersubjectivité par lequel les individus créent du sens commun. Le projet existentialiste a donc des implications qui vont bien au-delà de la fixation d'objectifs et de surcroît il ne se limite pas à des attributions concernant le présent mais dispose aussi d'un potentiel d'organisation de la mémoire :

« Le projet actuel décide donc si une période définie du passé est en continuité avec le présent ou si elle est un fragment discontinu d'où l'on émerge et qui s'éloigne. » (1943, p.546).

Le « projet » de la psychologie sartrienne est donc d'analyser l'individu non sur la base de déterminismes préexistants du passé mais en fonction d'un projet qui s'étend dans

l'avenir d'un sujet qui ne peut décidément pas vivre au présent. L'auteur entend ainsi renouveler le paradigme de la psychanalyse :

« Nous accordons aux psychanalystes que toute réaction humaine est, a priori, compréhensible. Mais nous leur reprochons d'avoir justement méconnu cette « compréhensibilité » initiale en tentant d'expliquer la réaction considérée par une réaction antérieure, ce qui réintroduit le mécanisme causal : la compréhension doit se définir autrement. » (Sartre, 1943, p.504).

La psychologie sartrienne est, chose remarquable au vu de sa conception du projet, relativement en avance sur son temps et ce pour le meilleur ainsi que pour le pire. En effet, au moment de la publication de ses écrits Sartre eût à défendre l'existentialisme athée qu'il proclamait contre les réactions vives, voire les quolibets des tenants de la pensée conservatrice de son époque, notamment bourgeois et catholiques mais pas seulement puisqu'il dut aussi convaincre l'auditorat marxiste que la liberté radicale de sa philosophie ne contredisait en rien le militantisme de la lutte des classes. Bien au contraire, l'existentialisme athée prône la nécessité pour l'individu de s'engager dans le sens des convictions dont est porteur son projet et de défendre les valeurs auxquelles il choisit d'adhérer. Nécessité, le mot n'est pas exagéré puisque si l'être existentiel jouit de liberté dans ses choix, il ne choisit en revanche pas la liberté qui s'impose à lui. Refuser de choisir n'est pas une option, tout au plus une attitude de mauvaise foi pour ne pas avoir à assumer les conséquences de ses actes. Si donc Sartre fut précurseur en son temps, force est de constater que sa théorie existentialiste s'insère sans mal dans la pensée individualiste du 21<sup>ème</sup> siècle. Ceci étant, il en partage à la fois forces et faiblesses. Les valeurs suprêmes en sont la responsabilité et l'initiative. Hors ces dernières nous renvoient au malaise décrit par Herenberg (1998) des individus de l'ère postmoderne, incapables de se résigner à réaliser spontanément les choix qu'ils sont implicitement sommés d'assumer seuls et se réfugiant dans l'inaction et les pathologies ad hoc que sont la dépression et les dépendances. En outre, de par sa dénonciation du recours aux déterminismes comme justification de mauvaise foi des événements de vie, l'existentialisme comporte un risque de fragilisation de ce mécanisme de défense que peut être l'attribution externe, notamment chez les individus les moins adaptés. Dans le même temps, cette théorie se veut aussi porteuse d'espoir, celui de la possibilité d'une autodétermination du sujet, capable de relativiser l'importance qu'il accorde aux événements de vie qui l'affectent y compris et même plus particulièrement dans les crises, face à l'adversité. Toutefois, lorsque les individus se trouvent dans des situations telles qu'ils sont désemparés et ne voient aucune solution à leurs maux, qui les plongent dans les difficultés les plus contraignantes, faisant

planer sur eux de réelles menaces physiques, psychologiques et matérielles, il est nécessaire aux personnes qui les accompagnent de manier avec habileté, discernement et humilité les techniques déculpabilisantes et celles qui remobilisent. N'oublions pas notamment, ainsi que nous le rappelle Sartre (1943, p.552), qu'il n'est pas de projet irréversible :

« Ces remarques nous permettent de mettre au jour une nouvelle caractéristique d'un libre choix : tout projet de la liberté est projet ouvert, et non projet fermé. Bien qu'entièrement individualisé, il contient en lui la possibilité de ses modifications ultérieures ».

### II.3.1.2 Une définition du projet

Pour M. Boutinet le discours sur le projet, la rhétorique du projet, apparaît sous trois formes, soit "attestatoire", soit "contestatoire", soit "désabusée". Dans le premier cas le discours sur le projet se fonde sur des préconisations, attestant de réalités partagées et tend à améliorer un système en place. Dans le deuxième cas il dénonce d'une certaine manière le système dont il se fait objet et veut le modifier, réformer, voir remplacer. Dans le dernier cas le discours se désintéresse du projet et de la démarche projet pour souligner un manque de motivation et le peu d'intérêt qu'il suscite. Il n'y a pas de projet sans problème. S'il y a un projet, c'est qu'il y a quelque chose à résoudre, à changer, à modifier, ou à obtenir, et en tout cas, on veut créer un autre état des choses et/ou leur donner une nouvelle dimension. Boutinet (1990, 1994) distingue quatre éléments essentiels définissant un projet:

- Il vise une préoccupation diffuse ou consciente, qui oblige l'individu à savoir ce qu'il veut et comment il souhaite s'orienter pour le réaliser.
- Il concerne une anticipation de l'action, par mise à distance des préoccupations momentanées trop impliquantes.
- Il met en évidence le rôle de l'acteur individuel ou collectif, qui devient auteur de son propre projet. D'une certaine manière, projeter c'est toujours "se" projeter.
- Il ordonne la créativité et l'innovation et se veut donc un antidote à la répétition et au conditionnement.

En formalisant le fruit de sa recherche anthropologie sur la notion de projet, Boutinet s'aperçoit que l'histoire du concept fait ressortir deux dimensions bipolaires orthogonales formant un espace polarisé entre quatre points cardinaux, qu'il nomme la « rose des vents du projet ».

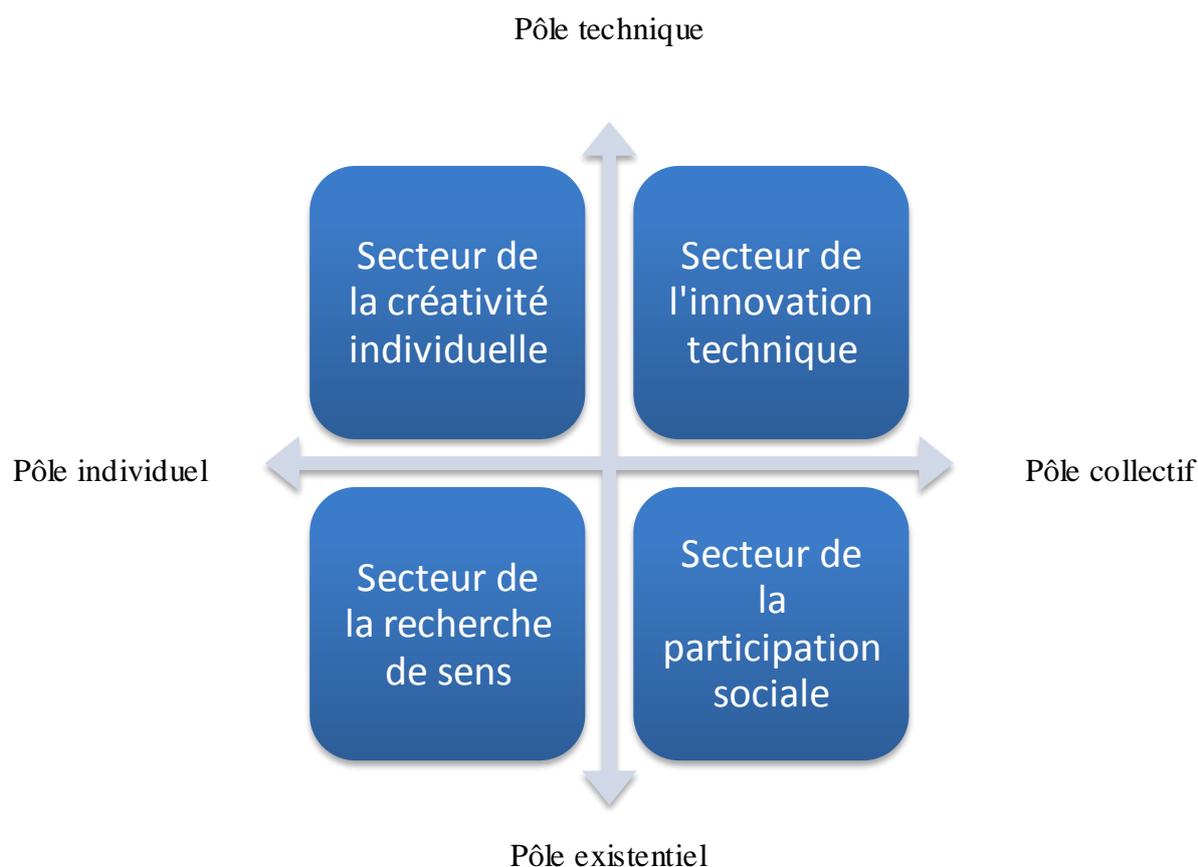


Fig.1 La rose des vents du projet

Cette modélisation permet de situer le projet dans son oscillation constante entre chacun de ces quatre pôles d'attraction. L'auteur ajoute à cette partition du projet en quatre secteurs, quatre demi-circonférences qui rassemblent chacune deux secteurs :

- Les projets procéduraux visent à faire advenir une réalisation technique par la maîtrise de moyens appropriés. Ils se forment à travers le recouplement des secteurs de la créativité individuelle et de l'innovation technique.
- Les projets organisationnels cherchent à concilier les impératifs techniques et les exigences participatives. Ils embrassent donc logiquement les pôles technique et social.
- Les projets personnels visent soit une créativité technique, soit une signification existentielle. Ils recourent les secteurs proches du pôle individuel.
- Les projets identitaires, qui nous intéressent plus particulièrement, sont destinés à conforter un impératif existentiel de nature plus individuelle ou plus collective.

Précisons enfin que tout projet évolue sous l'influence simultanée de ces quatre pôles.

Selon Boutinet, le projet est doté d'effets émancipateurs pour celui qui le porte. Il permet de mieux gérer l'incertitude en recherchant des solutions devant tenir compte de données contradictoires posant des problèmes complexes. Il conduit à repenser le sens des actions à entreprendre en faisant coïncider les logiques existentielles et pragmatiques, collectives et individuelles. De fait il se fonde sur l'interaction sociale, la transaction des significations et la négociation pragmatique, ce qui lui confère une fonction de recomposition du lien social dans nos sociétés individualisées. Ainsi par exemple l'évolution dans les âges de la vie, comme le passage de l'adolescence à l'âge adulte, ne s'accompagne-t-il plus de significations automatiques et ce sont alors les projets qui en évoluant marquent la transition. L'individu développe donc le sens de ses actions et de son existence en faisant avancer la conception et la réalisation de ses projets. Le sujet acteur de sa vie est en premier lieu auteur de ses projets qui marquent son orientation dans l'environnement au sein duquel il évolue. Il est donc amené à faire preuve de créativité et d'inventivité dans leur élaboration, ainsi que dans la résolution des problèmes qui ne manquent pas de survenir. Cet exercice lui offre une occasion d'explicitier ses intentions et de clarifier sa pensée en permettant de concrétiser les possibilités qu'elle recèle.

Le projet peut toutefois produire aussi certains méfaits, voire certaines pathologies. Tout d'abord son orientation vers le futur peut générer une fuite en avant provoquant une incapacité à gérer les exigences du moment présent. De par son volontarisme soucieux d'une maîtrise totale sur les choses et les individus, l'acteur risque de s'illusionner sur ses capacités réelles et de ne pas tenir compte d'éléments factuels qui tendraient à remettre en cause sa vision du projet. L'objet à conquérir peut ainsi prendre le pas sur le processus à conduire. L'idéalisation de l'objet visé, transformé en « bon objet », risque d'engendrer une désillusion à l'épreuve des faits. Des audacieuses perspectives qui composaient le dessein initial du projet, seule une infime partie passera à la réalisation. Boutinet explique que le sujet peut ainsi se laisser enfermer par l'autosuffisance dans laquelle se construit son projet :

« Le projet dans son explicitation exprime l'imaginaire de l'acteur et se constitue en objet autonome qui trouve sa justification en lui-même ; il cesse d'être un acte intentionnel, transitionnel pour devenir un objet fini, clos, terminé, le reflet d'un imaginaire qui se satisfait à bon compte » (Boutinet, 1997, p.115).

Non seulement le leurre risque-t-il de créer un fossé entre l'ambition de l'intention originelle et la modestie de sa concrétisation, mais encore la créativité sera-t-elle étouffée par cette immobilisation du projet.

### II.3.2 Identité et action

Le projet est indissociable de l'action à travers laquelle il se concrétise. Dans le même temps, il n'y a pas d'action qui ne s'insère dans un cadre ou un projet à visée plus large de connaissance, d'affirmation et de maîtrise. Cette interdépendance de l'action et du projet est déjà présente chez Sartre (1943, p.366) :

« [...] si, en effet, les fins que je poursuis pouvaient être atteintes par vœu purement arbitraire, s'il suffisait de souhaiter pour obtenir et si des règles définies ne déterminaient pas l'usage des ustensiles, je ne pourrais jamais distinguer en moi le désir de la volonté, ni le rêve de l'acte, ni le possible du réel. Aucun pro-jet de moi-même ne serait possible puisqu'il suffirait de concevoir pour réaliser ».

#### II.3.2.1 Schèmes d'action et développement de l'intelligence

Piaget (1968), par une série de constatations empiriques, donna indirectement confirmation aux intuitions philosophiques des existentialistes, du rôle de l'action dans la production de connaissances et la formation de l'intelligence. Dans son modèle de développement des aptitudes mentales au cours des premiers âges de la vie, l'enfant est considéré comme un explorateur actif dont l'intelligence s'organise alors qu'il agit directement sur son environnement. Les premiers apprentissages sont issus de la répétition et de la mémorisation de schèmes d'action sensori-motrice efficaces. Au premier stade de cette évolution de l'intelligence, durant les deux premières années de l'enfance, les apprentissages sont comparables à une collection d'actions réalisables sans lien logique entre elles. Ce n'est qu'au cours des stades ultérieurs que l'enfant apprend progressivement à établir des catégories d'objets puis à abstraire les invariances logiques de ses actions. La pensée sensori-motrice ne lui permet pas encore, en outre, de développer sa conscience de soi :

« On voit donc que l'activité intellectuelle débute par la confusion de l'expérience et de la conscience de soi, du fait de l'indifférenciation chaotique de l'accommodation et de l'assimilation. Autrement dit, la connaissance du monde extérieur débute par une utilisation immédiate des choses tandis que la connaissance de soi est bouchée par ce contact purement pratique et utilitaire. » (Piaget, 1968, pp.311-312).

L'accommodation et l'assimilation sont les deux mécanismes cognitifs indissociables postulés par Piaget pour rendre compte du développement de l'intelligence au cours des

quatre stades successifs que compte son modèle : sensori-moteur, préopérateur, opératoire puis formel. Ces mécanismes se conjuguent pour permettre l'adaptation des structures cognitives aux objets et événements nouveaux rencontrés dans l'environnement. L'assimilation consiste en l'appréhension d'un élément du milieu au moyen des schèmes préexistants du sujet. Conséquence de ce procédé cognitif, l'objet appréhendé est modifié par le schème d'action pour être incorporé au sein de la structure actuelle de compréhension du réel. L'accommodation, à l'inverse, se traduit par la modification d'un schème préexistant et inadapté car ne permettant plus en pratique l'assimilation de caractéristiques importantes du nouvel objet ou événement à incorporer. Le développement de l'intelligence procède donc de la conformation des schèmes d'action existants à l'environnement, par la succession d'expériences d'échec, de contradictions et d'inadaptations auxquelles l'enfant répond en inventant des variantes dans son comportement qui deviendront des schèmes différenciés. S'ajoute à ce processus l'évolution des mécanismes d'accommodation et d'assimilation eux-mêmes, qui existent au stade sensori-moteur sous une forme primitive, indifférenciée et contradictoire, ne permettant pas encore à l'enfant, par exemple, de développer une conscience de soi. En effet, au stade sensori-moteur, l'enfant est satisfait lorsque l'accommodation lui permet d'atteindre le résultat souhaité de ses actions, l'adaptation est donc purement pratique et n'engendre pas de difficulté cognitive d'ordre supérieur. Hors, avec le développement ultérieur de la pensée conceptuelle, l'adaptation doit aussi se faire sur le plan de la recherche de vérité dans les correspondances et invariances des différents schèmes acquis. De surcroît, la verbalisation de la pensée conceptuelle plonge simultanément l'individu dans la socialisation, ce qui signifie le partage du sens et de la valeur des objets et événements de l'environnement. L'accommodation doit donc se poursuivre en cherchant l'équilibre des différents schèmes préexistants afin d'en dégager le sens mais également en fonction de la vérité d'autrui, pour sortir de sa position égocentrique :

« Les relations de l'assimilation et de l'accommodation constituent ainsi, dès le plan sensori-moteur, un processus formateur analogue à celui que représentent, sur le plan de l'intelligence verbale et réfléchie, les rapports de la pensée individuelle et de la socialisation : de même que l'accommodation au point de vue des autres permet à la pensée individuelle de se situer dans un ensemble de perspectives qui assure son objectivité et réduit son égocentrisme, de même la coordination de l'assimilation et de l'accommodation sensori-motrices conduit le sujet à sortir de lui-même pour solidifier et objectiver son univers au point de pouvoir s'y englober tout en continuant de se l'assimiler. » (Piaget, 1968, p.314).

La connaissance de soi est initialement empêchée par la position egocentrique du sujet qui assimile et accommode de manière superficielle, sans en tirer de relations à valeur de vérité qui témoigneraient d'une organisation du réel indépendante de son seul point de vue. La prévalence de l'assimilation superficielle aux quelques schèmes simplistes de l'activité propre contrecarre de surcroît le développement de l'accommodation, les deux mécanismes fonctionnent donc de manière contradictoire. L'expérience sensori-motrice lui permet progressivement de sortir de cette condition initiale en acquérant de plus nombreux schèmes et surtout en établissant entre eux des relations qui amènent le sujet à extérioriser sa pensée. Le développement de la socialisation introduit la contrainte de l'opinion d'autrui et poursuit l'extraction de l'individu de sa position egocentrique initiale. Ainsi, la connaissance de soi est rendue possible par la confrontation au monde et à autrui. Chez Piaget comme chez Sartre donc l'individu fait premièrement l'expérience pratique du monde dont il extrait la connaissance et les structures mentales qui lui permettront ensuite, par jeu de différenciations et d'identifications successives, d'accommodations et d'assimilations selon Piaget ou de néantisations pour Sartre, de se révéler à lui-même :

« Ainsi, dans ce que nous appellerons le monde de l'immédiat, qui se livre à notre conscience irréfléchie, nous ne nous apparaissions pas d'abord pour être jetés ensuite dans des entreprises. Mais notre être est immédiatement « en situation », c'est-à-dire qu'il surgit dans des entreprises et se connaît d'abord en tant qu'il se reflète sur ces entreprises. » (Sartre, 1943, p.74).

« D'une part, la connaissance ne procède en ses sources ni d'un sujet conscient de lui-même ni d'objets déjà constitués (du point de vue du sujet) qui s'imposeraient à lui : elle résulterait d'interactions se produisant à mi-chemin entre les deux [...] En effet, l'instrument d'échange initial n'est pas la perception, comme les rationalistes l'ont trop facilement concédé à l'empirisme, mais bien l'action elle-même en sa plasticité beaucoup plus grande. » (Piaget, 2008, 1<sup>ère</sup> éd. 1970, p.12).

### II.3.2.2 La dynamique du système capacitaire

L'importance de l'action dans la construction du sujet vient d'être soulignée à travers son triple ancrage cognitif, corporel et phénoménologique. La théorie du système capacitaire (Costalat-Founeau, 1994, 1999, 2001, 2005), se focalise sur l'aspect social de l'action afin d'en éclairer l'apport sur la construction identitaire :

« L'identité sociale s'organise dans une dynamique représentationnelle où les phases d'action sont des expériences sociales, vivantes. Elle laisse ainsi des formes d'empreinte dans la mémoire qui donnent à l'identité toute sa réalité expérientielle. » (Costalat-Founeau, 2008, p.63).

L'action y est considérée comme le support de la concrétisation des représentations identitaires dans l'environnement social du sujet. Au niveau de la subjectivité, elle mobilise et met en relation des aspirations, des valeurs et attitudes, des représentations, des émotions, ainsi que les sentiments de capacité. Au niveau de l'interaction entre le sujet et son environnement social, elle fait le lien à la fois pratique et communicationnel par lequel les dimensions psychologiques subjectives s'actualisent et les représentations collectives se co-construisent. L'individu ne peut se concevoir déconnecté du milieu socialement situé de son expérience, ce qui signifie qu'il n'y a pas de soi sans alter et que la subjectivité consiste en une construction simultanée du sujet et de son environnement. Constamment prise dans ce jeu de définitions réciproques, l'action n'est jamais totalement gratuite, ni simplement dénuée de significations intégrées à une visée plus large, d'un projet de soi socialement contextualisé. Bien évidemment, elle n'est pas porteuse en toutes circonstances d'un potentiel critique de remise en cause de l'identité. La plupart du temps elle est intégrée au projet existentiel du sujet acteur, ce qui se traduit par une certaine configuration préexistante des aspirations, valeurs et attitudes, représentations, émotions et sentiments de capacité qui sous tendent sa mise en œuvre. Cependant, en fonction des circonstances dans lesquelles elle se déroule, le pouvoir d'actualisation de la subjectivité inhérent à l'action peut se traduire par une confirmation ou une infirmation de sa structure préexistante. Dans ce second cas, la dynamique identitaire est altérée et se reconstruit selon des modalités sensiblement différentes afin de préserver le sentiment d'unité et de continuité d'existence. Ces opérations sont le plus souvent inconscientes, sauf dans les situations réellement problématiques pouvant susciter l'exaltation du ressenti de l'identité. Lorsque l'identité est menacée, ces réorganisations prennent la forme de « stratégies identitaires » (Camilleri & al., 1990), visant à en préserver l'unité de sens et la valeur.

Les recherches menées sur la dynamique du système capacitaire auprès de formateurs (Costalat-Founeau, 1997), d'infirmières (Guillen, 2004) et de stagiaires immigrants dans le secteur du bâtiment (Mary & Costalat-Founeau, 2010, 2011) mettent en évidence diverses stratégies subjectives d'adaptation de la construction identitaire, s'appuyant sur des ancrages sociaux provisoires auxquels les sujets attribuent des significations qui leur permettent de

préserver la cohérence et la valeur positive de leur identité professionnelle dans des situations de transition socioprofessionnelle porteuses de renouvellements du sens de l'action et de stigmatisations dévalorisantes. Différentes représentations et valeurs attribuées aux groupes sociaux au contact desquels s'effectue l'action correspondent à différentes représentations et valeurs attribuées à l'action effectuée. Ces caractéristiques de l'action s'inscrivent de fait dans des projets professionnels et de vie qualitativement distincts. Dans le cas des stagiaires immigrants du bâtiment par exemple, des atteintes à l'auto-attribution d'une valeur positive de l'identité personnelle avaient bien été mises en évidence dans les réponses de deux sujets à la première phase du protocole de l'investigateur multistade de l'identité sociale ou IMIS (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984 ; Zavalloni, 2007). L'unité représentationnelle « mal vu » avait spontanément été employée par chacun pour qualifier à la fois le groupe social stimulus des immigrants et celui des stagiaires. En outre, des atteintes à l'unité de sens étaient susceptibles d'avoir été introduites par la double acculturation que tous deux vivaient. Acculturation socioculturelle liée à la migration géographique et socioprofessionnelle liée au passage du statut d'étudiant en maîtrise d'AES vers le statut de stagiaire du gros œuvre, souvent synonyme de manœuvre dans le bâtiment. Effectivement, les unités représentationnelles très similaires "ont des problèmes d'adaptation" et "ont du mal à s'adapter ou s'intégrer" avaient été produites spontanément par l'un et l'autre de ces sujets pour caractériser les deux groupes susmentionnés. Malgré les similarités biographiques et contextuelles des situations vécues par ces sujets et le recours aux mêmes représentations pour décrire leur situation, les entretiens ont permis de révéler deux stratégies d'adaptation diamétralement opposées dont le but commun était de préserver le sujet des atteintes à la valeur et à la cohérence de son identité. Si les deux assuraient subjectivement l'adaptation à la situation nouvelle qui aurait pu poser problème, objectivement en revanche seule celle du second sujet lui permettait de rencontrer la reconnaissance de son entourage professionnel. Celui-ci parvenait à maintenir une identité « apprenante » et restait intrinsèquement motivé par l'apprentissage de « nouvelles techniques » et d'une « nouvelle culture », tandis que l'autre réalisait un repli défensif pour se préserver des discriminations tant ethniques que professionnelles dont tous deux étaient la cible de par leur appartenance commune aux groupes des immigrants et des stagiaires. Bien que qualitativement distinctes et n'aboutissant pas aux mêmes résultats, ces deux stratégies impliquaient l'ensemble de la subjectivité de leurs auteurs-acteurs et teintaient l'action socialement située de chaque sujet de significations et de valeurs différentes. Dans le cas du sujet « apprenant », sa dynamique identitaire reposait sur une stratégie d'enrichissement culturel personnel et mutuel, caractérisée par son désir

d'apprendre d'autrui de nouvelles choses qui « s'ajoutent à [son] bagage » et la satisfaction qu'il tirait donc du travail en groupe, reposait sur les valeurs de respect et d'unité, tout autant nécessaires à la poursuite de ses objectifs qu'à la cohérence et à la positivité de son identité : « *L'essentiel, que je respecte les gens... Pour moi si on me respecte pas... Si je les respecte je sais que je suis... Je me sens à l'aise* ». Animé par un désir de connaissance favorisant son adaptation sociale, chacune de ses actions s'intégrait dans un projet d'enrichissement culturel à la perspective temporelle plus étendue. Aussi ne ressentait-il nullement le besoin de précipiter son intégration, chaque changement devant s'effectuer naturellement le temps venu. Il exemplifiait ainsi le paradoxe de l'intégration mis en lumière par Kozakaï (2007, p.214) :

« Ce n'est pas en dépit de, mais grâce à la fermeture qu'on peut s'ouvrir à l'extérieur. Il s'agit là d'une stratégie active d'intégration ».

Le sujet « défensif » valorisait quant à lui l'égalité et le respect dans la communication et justifiait son repli par l'absence de ces deux qualités dans ses rapports avec les « racistes » et ses chefs sur les chantiers. Il recomposait ainsi son environnement social sur la base de ces valeurs liées selon lui au niveau éducatif ou culturel d'autrui : « *Mais moi je pense ça dépend les domaines et ça dépend le niveau euh... Culturel et niveau euh... Educatif des cadres... Haut.* » ; « *Même les gens qu'ils sont racistes... Ils sont... Les gens qu'ils savent pas trop* ». Cette catégorisation lui permettait de ne s'investir socialement qu'auprès des personnes dont il ne se sentait pas « mal vu ». La mise à distance subjective ainsi instaurée le protégeait des dévalorisations dont il était l'objet et renforçait donc son attachement à ces valeurs. Catégorisation et valeurs interagissent donc avec l'action et le projet pour élaborer une stratégie identitaire permettant de faire face aux stéréotypes racistes, mais également sur le plan professionnel, en réaction aux remarques parfois brutales de ses collègues et supérieurs sur le chantier. Si elle répondait bien subjectivement à la mise en péril de la valeur et de l'unité de sens de son identité, sur le plan de son intégration sociale et de la mise en œuvre de ses capacités au travail en revanche, cette stratégie ne portait pas ses fruits. Le chef de chantier me confiait qu'il ne savait pas que faire de ce stagiaire. Lui-même ne trouvait de motivation à persévérer dans cet emploi-formation qu'en ce qu'il lui permettait d'économiser de l'argent dans la perspective de l'objectif qu'il s'était fixé d'ouvrir son propre commerce. Sa dynamique identitaire exemplifiait assez fidèlement, dans la théorie des mondes sociaux de l'entreprise (Francfort, Sainsaulieu, Osty et Uhalde, 1995), le modèle d'identité collective dit de la « mobilité », dont les caractéristiques sont une sociabilité faible et sélective, un projet socioprofessionnel visant l'ascension sociale à travers un rapport instrumental à l'entreprise mais aussi, un nomadisme synonyme d'enrichissement culturel renforcé par la valorisation de

l'autonomie. On peut également lire en filigrane de ces deux stratégies un exemple de la profondeur des implications identitaires qui sous-tendent les attitudes d'approche et d'évitement que peuvent adopter les individus dans leur intégration professionnelle et le développement de leurs capacités de maîtrise (Dweck & Legget, 1988 ; Elliot & Harackiewicz, 1996).

Le développement et la reconnaissance des capacités, aptitudes et compétences est un autre élément fondamental de la dynamique induite par le système capacitaire dont les racines se prolongent dans la construction identitaire et l'interaction du sujet avec son environnement social. La théorie sociocognitive de Bandura (1986, 2003) pose déjà comme déterminants principaux de l'agentivité les sentiments d'efficacité personnelle. L'agentivité y est définie comme une disposition individuelle à se sentir auteur de la détermination des buts qui orientent ses propres actions et acteur des comportements qui concourent à leur réalisation, ainsi qu'au dépassement de soi et de l'adversité. L'action y est également considérée comme un moyen primordial de développement des sentiments d'efficacité, à travers l'effet positif qu'engendre l'expérience de maîtrise des comportements requis par l'objectif fixé dans une situation donnée. En outre, la persuasion sociale et l'observation d'autrui significatifs sont deux éléments supplémentaires favorisant l'élévation des sentiments d'efficacité, quoique dans une moindre mesure et offrant moins de certitudes. Toutefois, la théorie sociale cognitive ne déploie pas l'interrelation de l'action et de la socialisation comme le fait le modèle de la dynamique du système capacitaire. A cet égard, il peut être utile de préciser bien que cela semble évident, que la construction identitaire ne se fait pas que dans des phases d'action mais passe aussi par des moments réflexifs, ainsi que l'explique Strauss (1992, p.137) :

« Certaines personnes se retirent physiquement pour de longues périodes ; elles font « retraite » pour réfléchir à leurs problèmes d'identité, et en reviennent avec des réponses sur le plan social ou personnel. Nous le faisons tous à une moindre échelle lorsque nous nous octroyons des moments d'intimité ou de recueillement. En revanche, il y a des phases essentielles de la vie qui impliquent des brassages sociaux passionnants et des contacts permettant d'élargir la communication, lorsque, par exemple, on ressent le besoin de renforcer rapidement et énergiquement une image de soi qui vacille, ou celui de valider et revalider une conception de soi récemment découverte. Il est possible que les périodes d'acquisition rapide de connaissances soient étroitement liées à ces phases. » (Strauss, 1992, p.137).

Ajoutons que si l'on suit la logique de la perspective qui est en train d'être développée sur l'implication de l'action et du projet dans la construction identitaire, il apparaît que la

réflexion opérée lors de ces retraites s'effectue sur la base de connaissances liées à l'expérience et donc à l'action située dans un contexte.

La dynamique du système capacitaire s'établit dans une synergie des capacités subjectives et normatives. Les premières correspondent aux comportements orientés vers un but intentionnel que le sujet se sent lui-même capable de mettre en œuvre. Les secondes émanent de l'entourage social du sujet qui lui renvoie une évaluation normative, mêlant des points de vue personnels à une norme socialement attendue, des capacités qu'il met en œuvre. Les évaluations sociales et celles du sujet peuvent différer quantitativement comme elles peuvent se focaliser sur des aspects qualitativement distincts de la capacité. Lorsqu'elles sont trop dissonantes, le système capacitaire est dit caractérisé par « l'incongruence », ce qui se traduit sur le plan de la faculté de représentation de soi à soi par une phase de « diffusion représentationnelle ». A l'inverse, lorsque les capacités subjectives et normatives s'accordent, le sujet se trouve dans une situation de « congruence » du système capacitaire et bénéficie d'un pic « d'acuité représentationnelle » de soi. Par soi, nous entendons bien évidemment les caractéristiques individuelles mais aussi le projet et l'action socialement situés donc nécessairement des définitions correspondantes de l'environnement dans lequel le sujet évolue. L'acuité représentationnelle consiste pour le sujet en une phase identitaire positive caractérisée par une claire représentation de soi dans l'environnement, un meilleur sentiment de contrôle sur les événements et une propension à l'action orientée vers les buts. A l'inverse, la diffusion représentationnelle est caractéristique d'une phase où l'activité de représentation manque d'assurance et où l'action du sujet reste inhibée. L'action influence donc la construction de l'identité en concrétisant une dynamique représentationnelle de soi dans l'environnement, sous l'impulsion d'une synergie entre les capacités subjectives et normatives, ce que Costalat-Founeau nomme système capacitaire et qu'il faut entendre comme s'intégrant à la dynamique identitaire.

La description de ce système d'interaction entre le sujet et son environnement ne serait toutefois pas complète si nous en restions aux aspects sociocognitifs et évaluatifs de ce système car l'émotion joue un rôle de premier plan dans l'entraînement de cette dynamique. Piaget (1963), postulait déjà l'indissociabilité dans l'action des fonctions cognitives et émotionnelles :

« Les fonctions cognitives, de l'intelligence pratique à la pensée formelle, et les fonctions affectives, des émotions primaires aux sentiments les plus complexes, sont certes de

natures différentes mais elles sont indissociables dans la conduite, et toute conduite est à la fois cognitive et affective ».

Ceci étant, la question des liens entre ces deux niveaux de l'activité subjective, de leur indépendance ou de leur interdépendance, de la primauté de l'une sur l'autre, n'est pas facile à trancher. Selon Zajonc (1984), l'émotion prévaut et ne dépend pas de la cognition puisqu'elle lui est antérieure. Les nourrissons par exemple sont capables de manifester des émotions différenciées en réponse à divers stimuli bien avant d'avoir développé leurs fonctions cognitives et la « mémoire ». Cependant il est envisageable qu'à l'instar des processus cognitifs d'assimilation et d'accommodation mis en avant par Piaget (1963), l'émotion dont l'apparition est antérieure puisse néanmoins subir des transformations qualitatives et fonctionnelles avec le développement ultérieur de la pensée opératoire puis formelle. Les travaux précurseurs de Wallon (1934) montrent que l'émotion, tout d'abord réactive chez le nourrisson, devient rapidement un mode d'expression manipulable pour obtenir d'autrui certains comportements souhaités, avant que n'évolue la conscience réfléchie et socialement partageable des émotions, qui permet d'accentuer l'emprise de l'individu sur celles-ci. Si l'expression des émotions possède chez bébé un caractère systématique et universel, en revanche celle-ci se diversifie grandement avec le développement de l'intelligence et de la socialisation. De Bonis (1986) résume ainsi la thèse de la dissociation de Zajonc, qu'elle qualifie de « régression dans les recherches sur les émotions » (De Bonis, 1996, p.83) :

« De même que l'on peut dissocier la signification évaluative de mots de leur signification substantielle, de même les aspects émotionnels peuvent être dissociés des aspects cognitifs. Il est difficile de discuter de l'analogie ainsi présentée » (De Bonis, 1986, p.917).

Zajonc postule une non-correspondance objective des émotions avec les cognitions, hors cela n'implique nullement qu'il ne faille pas rechercher de correspondances au niveau des mécanismes de la subjectivité. Ses travaux démontrent qu'il n'y a pas d'appareillement univoque entre les aspects connotatifs et dénotatifs des représentations, toutefois de nombreuses recherches menées sur la dynamique identitaire et le système capacitaire mettent en avant les logiques subjectives qui font interagir cognitions et émotions au sein d'un réseau affectif-représentationnel (Costalat-Founeau, 1997 ; Zavalloni, 2007). La dynamique du système capacitaire, dont il est question ici, repose donc sur les propriétés énergétiques de l'émotion pour entraîner l'action. La situation de congruence entre auto-évaluation subjective et évaluations normatives engendre une euthymie favorable à la mise en œuvre et au maintien de comportements orientés vers des buts intentionnels que le sujet inclut dans son projet. En revanche, un manque comme un trop plein d'émotions, souvent associé aux situations

d'incongruence capacitaire, inhibe les facultés de représentation de soi dans l'environnement et l'action du sujet.

### II.3.3 Identité et socialisation

#### II.3.3.1 Habitus et identité

Bourdieu entend résoudre l'opposition qui divise artificiellement les champs d'étude des sciences sociales, parmi lesquelles sont en premier lieu concernées la sociologie et la psychologie sociale, entre objectivisme et subjectivisme :

« Parler d'habitus, c'est poser que l'individuel, et même le personnel, le subjectif, est social, collectif. L'habitus est une subjectivité socialisée. » (Bourdieu, 1992, p.101)

L'identité est justement un bon exemple d'objet ou de sujet de recherche artificiellement dichotomisé entre son versant personnel ou subjectif d'un côté et social, catégoriel ou « objectif » de l'autre. La proposition bourdieusienne de rassembler les deux termes de cette vieille opposition autour du concept d'habitus semble donc pouvoir nous intéresser. Dans cette perspective, les structures sociales ont bien une influence sur les modes de pensée et d'action des individus qui les composent :

« Les conditionnements associés à une classe particulière de conditions d'existence produisent des habitus, systèmes de disposition durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement « réglées » et « régulières » sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre. » (Bourdieu, 1980, p.88).

A l'image de l'interactionnisme symbolique de Mead (1934) et Blumer (1969), la théorie de Bourdieu considère donc que les significations attachées aux positions sociales et aux relations qu'elles entretiennent entre elles forment une structure qui va structurer à son tour les représentations et les pratiques au cœur des interactions entre les individus qui composent ces catégories sociales et s'y identifient. Les règles d'habitus peuvent être inculquées, notamment à travers l'éducation, cependant elles sont la plupart du temps intégrées et mises en pratique sans nécessaire explicitation consciente, ce qui facilite la

fonction de reproduction de l'ordre social dont elles sont insidieusement garantes. Ainsi se perpétuent donc les rapports de forces entre dominants et dominés au sein d'un champ social. Des lectures orientées de cette théorie conduisirent les défenseurs d'une vision individualiste et atomiste de la société à critiquer l'œuvre de Bourdieu sur le supposé déterminisme de son structuralisme social qui nierait toute autonomie au sujet. Si cette critique pourrait être défendue à l'adresse de l'interactionnisme symbolique revisité par Stryker (1980), elle semble en revanche moins justifiée à l'égard de la notion d'habitus défendue par Bourdieu, qui superpose au structuralisme une théorie de l'action humaine par laquelle les individus deviennent des acteurs, en même temps que des auteurs, de leur évolution. En cela il se rapproche de la conception classique de l'interactionnisme symbolique dont la reconnaissance d'une subjectivité agissante, par laquelle le Je est capable à travers son action créatrice et imprévisible de bousculer les structures intégrées par le Moi, a trop souvent été mise de côté. Ainsi l'intégration subjective d'un habitus n'est-elle pas simplement le reflet de la position de l'individu au sein de la structure sociale dont il est partie prenante mais est-elle de surcroît tributaire de son assimilation à la structure des habitus intégrés précédemment. Or les sujets ne sont pas de dociles exécutants des règles qu'impose sur eux, à travers leurs appartenances successives, la structure sociale hégémonique. En intégrant à leur habitus de nouvelles normes sociales, propres par exemple à une profession, les sujets ne peuvent faire autrement que de les confronter à celles précédemment intégrées. Ainsi l'habitus n'entraîne-t-il pas mécaniquement des conduites identiques à tous les membres d'une catégorie mais plutôt des tendances à certaines conduites. Les individus qui évoluent entre deux champs sociaux éloignés gardent d'ailleurs le plus souvent certaines traces comportementales de leur passé, pas toujours perçues comme appropriées dans leur nouvel environnement. Ils sont de surcroît tout à fait capables de se démarquer de l'habitus avec lequel ils peuvent se trouver en désaccord car à un moment donné il ne leur offre plus les ressources nécessaires à leur évolution. Ce phénomène ne peut en outre que s'accroître avec l'individualisation croissante de la société postmoderne et la multiplication des expériences au cours de trajectoires socioprofessionnelles de moins en moins prédictibles. Réapparaît dès lors la question de la construction du sens de l'existence à travers la multiplicité des appartenances sociales, inhérente à la thématique de la dynamique identitaire. Si l'on suit le raisonnement de Bourdieu, les individus qui souhaiteraient exercer leur « agentivité » (Bandura, 2001) et donner une signification propre et personnelle à leur parcours à travers un « projet de soi » (Sartre, 1943), doivent commencer par prendre conscience des liens qui les attachent à leurs situations sociales. Sans ce prérequis, ils ne pourront que reproduire inconsciemment l'habitus

en se laissant gouverner par des déterminations structurelles intériorisées. Comparativement à la position radicalement individualiste de Sartre, la théorie de l'habitus de Bourdieu part d'un point de vue diamétralement opposé, cependant les deux contribuent à mettre en évidence des entraves à l'expression du libre arbitre dans l'élaboration de projets individuels. Chez le premier il s'agit d'un projet préexistant dont l'individu n'est pas conscient et qui parfois s'accompagne de mauvaise foi, chez le second ce sont les déterminations du monde social dont le sujet n'a pas plus conscience et qu'il reproduit sans y penser. Deux conceptions distinctes mais néanmoins pertinentes d'un même sujet-objet de questionnement et qui gagneraient sans doute à être rapprochées dans une perspective de recherche qui éclairerait peut-être plus encore les processus par lesquels la subjectivité et la structure sociale se co-construisent dans une perpétuelle interaction.

### II.3.3.2 L'accès à la socialisation par le travail

A la rencontre de la subjectivité et des structures sociales se posent de nombreux questionnements sur l'orientation professionnelle et le développement des identités collectives liées au travail. Plusieurs travaux de recherche ont su mettre en évidence la reproduction des inégalités sociales par le fait que l'orientation scolaire et professionnelle dépendait en partie de la classe socioprofessionnelle de la famille. Le rôle des politiques publiques à cet égard doit être de favoriser les conditions de la liberté de choix et de l'accessibilité aux filières de formation et d'exercice professionnel indépendamment de l'origine sociale des individus. Cependant l'insertion professionnelle est une construction sociale, ainsi que l'explique Dubar (2001), à la fois dépendante d'un processus historique, de politiques publiques et de logiques d'acteurs interagissant à plusieurs niveaux de cette problématique, en tant que demandeurs, facilitateurs et recruteurs. Pour certains auteurs comme Dubar, c'est au cœur de cette complexe construction sociale que se construisent les identités personnelles :

« La question de l'identité personnelle ne peut être séparée de la politique, pas plus que du travail, et de son avenir, et donc des politiques publiques de l'emploi, pas plus que de la famille, des politiques éducatives, sanitaires, sociales... L'identité personnelle est aussi inséparable de la trajectoire professionnelle, du sens de l'activité dans la durée d'une vie, des opportunités de se former, de progresser, d'accéder à des activités qualifiantes que des convictions et engagements politiques, de leur évolution tout au long de la vie. Cette construction identitaire est donc une affaire éminemment privée, et une affaire publique, et donc politique, au sens le plus fort. » (Dubar, 2000, p.161).

Dans un premier temps, au début des trente glorieuses, cette construction sociale de l'insertion a donné naissance à une nouvelle classe d'âge de jeunes adultes ou d'étudiants se formant à l'exercice d'un métier auquel l'accès serait relativement assuré. Ultérieurement cependant, dans un contexte économique de récession, la sortie des études s'est trouvée déconnectée de l'entrée au travail qui ne se faisait plus de manière automatique (Tanguy, 1986). Avec cette modification du contexte évolue la construction sociale de l'insertion professionnelle qui se fait de plus en plus sur un mode concurrentiel (Vincens, 1997). La qualification définie par l'obtention d'un diplôme perd de la valeur et se voit remplacée par de nouveaux critères de sélection, tels que les compétences impliquant une expérience professionnelle en plus de qualités personnelles : autonomie, sens des responsabilités, engagement envers l'entreprise. Dans le même temps les techniques de management vont de plus en plus solliciter l'intériorisation des valeurs susmentionnées afin d'obtenir des salariés une participation volontaire aux objectifs, sans bien souvent offrir de réelle contrepartie. Par construction sociale de l'insertion il faut donc entendre des logiques d'acteurs s'affrontant dans un contexte historique et structurel en constante évolution. Lorsque l'environnement évolue, les logiques individuelles prennent de nouvelles formes qui définissent ce qui est en jeu. Aujourd'hui plus qu'hier, on constate une grande disparité dans les valeurs que les individus attachent au travail, ce qui impacte la construction des projets professionnels et les stratégies de recherche d'emploi (Demazière & Dubar, 1997). Dans un contexte où l'accession au travail et sa continuité dans la cohérence de la carrière professionnelle sont plus que jamais incertaines, certains vont jusqu'à théoriser la fin du travail tel qu'il était jusqu'alors connu (Gorz, 1988). Le travail, valeur centrale de la construction identitaire au cours de la modernité, cède du terrain au profit de diverses activités non rémunérées. Il reste néanmoins encore à ce jour une sphère d'activité prédominante mais dont l'importance varie d'un individu à un autre. En outre, selon Gorz, il semble que l'écart croissant entre la logique productive des organisations et la logique des individus poursuivant leurs propres finalités n'aboutisse à une scission des valeurs entre vie privée et sphère d'activité professionnelle, qui remettrait en cause la fonction d'étayage identitaire du travail :

« Cette scission du système social et ce divorce entre rationalités différentes engendrent l'éclatement de la vie des individus eux-mêmes : vie professionnelle et vie privée sont dominées par des normes et des valeurs radicalement différentes, voire contradictoires » (Gorz, 1988, p.66).

### II.3.3.2.a Modèles de la socialisation au travail

Bien que le domaine professionnel perde de son importance au profit d'autres sphères d'activité dans les phénomènes de socialisation, il reste un secteur de référence dans la catégorisation et la structuration de la société, comme dans la construction des identités. En 1977, Sainsaulieu écrivait que la socialisation au travail revêt une plus grande importance que tout autre type d'inclusion sociale :

« ni la famille, ni les loisirs ou activités de temps libéré, ni le sexe, ni l'âge, ni la région ni même les fortunes n'ont un poids de définition sociale aussi considérable que la place dans les ensembles grands ou petits de travail organisé » (Sainsaulieu, 1977, p.275).

A la croisée des courants de l'interactionnisme symbolique et de l'analyse stratégique (Crozier & Friedberg, 1970), l'auteur découvre différentes manières de se socialiser dans les relations de travail qui traduisent en pratique des stratégies dépendantes du pouvoir dont l'individu dispose de se faire acteur dans les contraintes de la situation. Sur la base de ses colossales investigations auprès d'ouvriers, d'employés, de techniciens et de cadres qui donnèrent lieu à plus de deux cent entretiens et huit mille questionnaires, il élaborait une typologie des modèles de la socialisation au travail correspondant à des processus identitaires très différents en fonction des moyens dont disposent les individus pour obtenir la reconnaissance d'autrui :

- Le modèle de fusion est le propre des ouvriers spécialisés et des salariés peu qualifiés, à faible niveau de responsabilité, sans pouvoir sur leur situation mais malgré tout très impliqués dans leur vie professionnelle. Il conduit à un acteur de masse dans les situations de chaîne et de tâches répétitives, où domine l'identification grégaire et affective à l'ensemble d'une catégorie d'égaux permettant d'affirmer de temps à autre un point de vue collectif de résistance. Les normes de solidarité et d'unanimité y sont primordiales.

- Le modèle du retrait concerne également les personnels faiblement qualifiés mais se traduit par une stratégie opposée à celle de l'identité fusionnelle puisque les individus de ces groupes refusent stratégiquement l'investissement dans les relations interpersonnelles d'atelier et de bureau, pour préserver leurs capacités d'engagement dans la vie domestique, de famille et de loisirs. La principale et quasi exclusive motivation y est le salaire.

- Le modèle de la négociation, riche en capacité d'affirmations cognitives et affectives dans les relations interpersonnelles et collectives entre collègues, est le propre des professionnels et des cadres détenant beaucoup de savoir stratégique dans le développement des organisations. Ces salariés s'appuient sur leurs capacités d'actions stratégiques dans

l'organisation pour entretenir la cohésion groupale autour d'une norme démocratique et solidaire impliquant de riches échanges affectifs et cognitifs. Leur force repose dans le pouvoir de peser sur les proches pour réaliser une œuvre individuelle de métier ou collective de service, avec une volonté sous-jacente de maîtrise du contexte.

- Le modèle des affinités propre aux techniciens et salariés en promotion sociale, correspondait aux individus aux individus engagés dans une trajectoire d'évolution professionnelle et hiérarchique progressivement rendue possible de fait même du changement technique et de la croissance des organisations. Il fonde l'expérience identitaire non plus sur le pouvoir mais sur la trajectoire évolutive passée et à venir, puisque de telles mobilités obligent les individus à perdre leurs groupes pour s'attacher aux relations interpersonnelles, source de soutien et de réussite dans la voie ascensionnelle. Il s'agit là d'un véritable acteur de soi, centré sur la quête perpétuelle d'une reconnaissance des autres en situation de changements permanents.

En 1998 toutefois, Sainsaulieu revient sur sa typologie des modes de socialisation dans et par le travail et à l'instar d'autres auteurs comme Dubar (2000), fait le constat de la crise des identités professionnelles qui accompagne la fin de l'ère de prospérité industrielle et l'entrée dans une économie globalisée où les valeurs de l'individualisme supplantent celles du collectivisme.

#### II.3.3.2.b L'identité professionnelle

La définition qu'élabore Dubar (1991, 1998, 2000) de la notion d'identité professionnelle se rapproche des logiques d'acteurs en organisation énumérées et décrites par Sainsaulieu, à ceci près qu'il ajoute à l'aspect relationnel et stratégique une composante biographique. Pour cet auteur, les stratégies identitaires se déploient dès l'enfance, à l'adolescence, puis tout au long de la vie dans un champ des possibles résultant d'une dualité entre l'identité pour autrui qui nous est conférée et l'identité pour soi construite. Il rejoint la définition eriksonienne de l'identité sur l'idée que celle-ci n'est pas simplement transmise aux nouvelles générations qui la recevraient des précédentes mais bien construite par chaque génération, non seulement sur la base de positions et de structures héritées mais encore selon des stratégies identitaires spécifiques. Le champ du travail a acquis dans ce processus de construction identitaire une forte légitimité du fait à la fois de sa prégnance dans la structuration de l'ensemble du champ social et de son importance dans les parcours individuels. Les identités professionnelles, quant à elles, permettent aux individus de

s'identifier les uns aux autres dans le champ du travail en suivant des codes socialement reconnus. Dans cette perspective, la construction identitaire se développe en référence à la trajectoire socioprofessionnelle dans une dynamique de reconnaissance reposant sur une double transaction, à la fois subjective sur le plan biographique du parcours individuel et objective sur le plan de la légitimation sociale. L'investissement d'une forme d'identité au travail est conditionné par la reconnaissance dont le sujet se sent crédité et la force de son sentiment de continuité professionnelle. Lorsque ce sentiment de continuité rencontre la reconnaissance d'autrui, l'individu construit une « identité d'entreprise » favorisant un fort engagement envers l'organisation et une identification très marquée à l'entreprise. Si au contraire un manque de reconnaissance sociale vient bloquer les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'organisation, le sujet peut s'investir dans une « identité de métier » faisant reposer la valorisation de soi sur l'acquisition de savoirs professionnels et du sentiment de compétence. Dans les configurations plus problématiques pour la construction de l'identité dans la continuité biographique, l'individu peut se trouver confronté à une situation de rupture où la mobilité vers un autre espace de socialisation professionnelle s'avère un recours envisageable pour favoriser à nouveau la positivité de la double transaction. Il peut alors s'investir dans une « identité de réseau » facilitant sa reconversion à travers la mobilisation de réseaux affinitaires susceptibles d'accroître ses opportunités d'évolution professionnelle. La non reconnaissance en situation de rupture ne laisse en revanche que de maigres possibilités de réinsertion, la personne désinvestit alors le champ professionnel et s'implique, à la manière de l'identité de retrait de Sainsaulieu (1977), dans d'autres espaces sociaux de développement identitaire. Le tableau suivant récapitule les quatre modalités d'identité professionnelle définies par Dubar en les faisant correspondre aux situations de reconnaissance de continuité et de rupture :

Identité pour soi	Identité pour autrui	Transaction objective	
		Reconnaissance	Non reconnaissance
Transaction subjective	Continuité	Promotion (interne) Identité d'entreprise	Blocage (interne) Identité de métier
	Rupture	Conversion (externe) Identité de réseau	Exclusion (externe) Identité de hors travail

Tab.1 : Les quatre processus identitaires typiques, extrait de Dubar (1991, p.261)

Dubar (2000) opère une relecture, à la lumière de la crise des identités professionnelles accompagnant l'individualisation de la société, des modèles de socialisation repérés par Sainsaulieu dès les années 60. Le modèle ayant subi la mutation « la plus terrible » est selon cet auteur celui du retrait, qui passe dans l'exclusion pure et simple de l'emploi accentuée par une désocialisation qui rend délicate la reconversion dans d'autres rôles sociaux, en particulier familiaux, surtout pour les hommes :

« Ce qu'on appelle parfois « repli sur soi » ne dit rien des processus sociaux et psychiques de la désocialisation qui impliquent toutes les sphères de l'existence, y compris celle de la citoyenneté. » (Dubar, 2000, p.125).

Le « modèle fusionnel » de Sainsaulieu, rebaptisé « identité catégorielle » par Dubar (1991), désigne à présent des salariés se méfiant du management participatif et des innovations de formation, engagés dans une dynamique de revendication aux prises avec la logique de la « rationalisation » et dont la perspective d'évolution professionnelle, « si elle ne débouche pas nécessairement sur l'exclusion de l'emploi, [elle] suppose souvent des alternatives douloureuses entre reconversion incertaine et reclassement dans des emplois souvent dévalués » (Dubar, 2000, p.125).

Le « modèle négociatoire » avait quant à lui été renommé en « identité d'entreprise » par Dubar pour désigner les salariés qui espéraient échanger leur forte implication dans les innovations de leur entreprise contre une promotion interne. Selon l'auteur, « cette forme identitaire ne semble pas avoir résisté aux nouvelles vagues de rationalisation des années 90 » (ibid.). Les réductions d'effectifs atteignant désormais autant les cadres que les autres classes salariales ont eu raison de l'attractivité de ce modèle qui, en outre, ne colle plus avec la valorisation des compétences qui servent désormais l'employabilité et la mobilité externe. Le modèle négociatoire qui représentait une stratégie managériale de cohésion groupale est donc supplanté par une identification « interne » à la profession valorisant l'autonomie.

Reste le « modèle affinitaire » rebaptisé « identité incertaine » puis « identité individualiste » par Dubar qui leur préférera finalement le terme « identité de réseau ». Ce modèle de socialisation semble être le seul épargné par la crise et pour cause, il favorise la mobilité externe. Cette identité organisée autour d'un parcours de mobilités volontaires faisant se succéder des expériences courtes mais chaque fois enrichissantes voit apparaître une certaine valorisation de la « précarité », ce qui n'était pas le cas auparavant.

## II.4 Ego-écologie

L'ego-écologie (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984 ; Zavalloni, 2007) est un paradigme de recherche sur la dynamique identitaire se donnant pour visée de réconcilier l'étude du général et du particulier, de l'objectif et du subjectif ou comme le suggère parfaitement son appellation composée des termes « ego » et « écologie » : du sujet et de son environnement socioculturel. Les auteurs définissent leur modèle comme une théorie structurale et dynamique du lien tournée vers l'interdisciplinarité, condition nécessaire à l'élaboration d'une approche du sujet qui ne se laisserait pas scléroser par les réductionnismes scolastiques se disputant la vérité sans reconnaître qu'ils l'abordent sous des angles différents et complémentaires. Ainsi étudier l'habitus, notion utilisée par Bourdieu pour décrire comment les significations associées à la structure sociale deviennent structurantes pour les perceptions, les pensées et les pratiques des individus, revient pour le chercheur qui ne s'intéresserait pas au rôle subjectif des acteurs dans ce processus, à décrire un phénomène social sans expliquer ses modalités d'apparition et de fonctionnement. A l'inverse, négliger l'importance des structures sociales dans la construction des modes de pensée et d'action du sujet reviendrait à pêcher par excès de subjectivisme et à se couper des motifs environnementaux justifiant l'existence et le développement de la dynamique identitaire. Zavalloni (2007, p.21) considère donc l'habitus comme « le point de départ et non le point d'arrivée de la recherche » :

« En tant que tel, l'habitus ne nous apprend rien sur le système opératoire du sujet discursif, ni sur les mécanismes de production des croyances et des pratiques sociales qui le représentent, occultant ainsi les éventuelles pistes de résistance et les voies du changement. » (Zavalloni, 2007, pp.21-22).

L'ego-écologie prend également comme point de départ l'idée, initialement formulée par Erikson (1972), d'un environnement intérieur au sujet comparable à un reflet autonome du monde extérieur, structuré comme un système organisateur de la vie mentale. Ce système identitaire est une métaphore permettant de rendre compte de la dynamique du sujet interagissant avec son environnement :

« Dans le contexte du système identitaire, une première métaphore est celle de l'interaction entre la personne et son environnement socioculturel ; la deuxième, celle d'un environnement interne où les énoncés discursifs, les représentations, les images, les souvenirs, et les sentiments qui les accompagnent, opèrent comme des sous-systèmes interactifs. » (Zavalloni, 2007, p.13).

Il convient de parler de métaphore pour ne pas perdre de vue que ce système et les éléments qui interagissent en son sein à l'interface de l'individu et de son environnement, comme toutes les explications psychologiques de la vie mentale, est lui-même une vue de l'esprit, une conceptualisation de phénomènes qui pénètrent la conscience et qui pourraient probablement se rapporter en dernière analyse à une inscription corporelle de l'esprit et à l'autopoïèse du système nerveux (Maturana, 1975 ; Maturana & Varela, 1980). Les métaphores demeurent toutefois de précieux instruments de compréhension et d'explication des phénomènes sans lesquelles il n'est pas de recherche possible sur les thèmes qui nous intéressent. Parmi celles-ci, Zavalloni fait encore appel à deux autres concepts qui marquèrent un tournant cognitif de la psychologie sociale et de l'étude de la construction du sens commun, introduits par Moscovici (1964), il s'agit de l'ancrage et de l'objectivation des représentations. Précisons d'emblée que l'ego-écologie, comme étude des représentations identitaires, investigate la construction subjective des représentations dans l'interaction avec l'environnement socioculturel et se distingue donc là de la grande majorité des recherches réalisées au nom du courant des représentations sociales, essentiellement focalisées sur leur production collective. Le terme d'ancrage désigne l'impact du contenu mental préexistant sur la création et la transformation des représentations, ainsi que des idéologies et des croyances socialement établies. Par objectivation il faut entendre la traduction d'un concept abstrait en une entité concrète :

« Les représentations ne sont pas des créations mentales qui ont des effets sociaux ; elles sont des créations construites par des processus mentaux qui acquièrent une réalité. » (Moscovici, 1990, cité par Zavalloni, 2001).

#### II.4.1 Mots identitaires et pensée de fond

Zavalloni cite les travaux de Vygotsky (1986) pour expliquer que si un mot considéré isolément n'a qu'une seule signification, dans le langage vivant, en revanche cette signification n'est qu'une pierre dans l'élaboration du sens. Selon Vygotsky, la pensée doit être distinguée du langage dont elle se développe indépendamment et préalablement :

« Il y a une vaste zone de la pensée qui n'a aucune relation directe avec le langage. La pensée manifestée à travers l'utilisation d'instruments appartient à cette zone, tout comme l'intelligence pratique en général. »

De ce constat découle une plus grande prise de conscience de la complexité de l'entreprise de recherche consistant à investiguer la dynamique identitaire à travers le langage

et l'analyse du discours. L'ego-écologie considère donc le mot comme une unité d'analyse ouvrant sur un univers de symboles, d'expériences concrètes et d'émotions, qu'elle nomme « pensée de fond ». L'analyse psycho-contextuelle incluse dans la méthodologie de l'investigateur multistade de l'identité sociale (IMIS) vise à faire émerger cette pensée de fond qui accompagne le mot à la périphérie de la conscience et donne au sujet une impression de réalité vécue sur son discours. Déployer le contexte sous-jacent au mot permet d'entrevoir les mécanismes à travers lesquels il prend du sens et en donne en retour. Le mot apparaît comme un instrument de transaction de la pensée véhiculant du sens symbolique non seulement entre les sous-systèmes de l'environnement interne mais également entre le sujet et son environnement socioculturel. Un mot révélant lors de l'analyse psycho-contextuelle un vaste réseau d'associations devient le centre d'un « circuit affectif-représentationnel » éclairant son importance dans le processus de l'identité psychosociale, ce qui en fait un « mot identitaire ». L'étude de la subjectivité latente de la construction langagière du sens de l'expérience et de l'identité crée selon Zavalloni (2007, p.26) une « psychologie naturaliste du lien » dont l'intérêt est de relier des construits et des fonctions psychologiques traditionnellement étudiés de façon atomiste. Les relations qu'entretiennent les processus de catégorisation sociale et de construction du sens des mots émergent du discours et révèlent leurs liens avec les motivations, les attributions et les attitudes.

#### II.4.2 Mécanisme de résonance et réversibilité soi-groupe

Les phénomènes de transaction autour des mots font appel à un mécanisme psychologique que Zavalloni (1984, 1990, 2007) nomme « effet de résonance » et qui opère à la fois entre l'environnement socioculturel extérieur et l'environnement interne au sujet, entre les mots et la pensée de fond, ainsi qu'entre les mots identitaires eux-mêmes. Ce mécanisme est le point charnière par lequel se construisent, s'activent, se transforment et se communiquent les représentations dans l'interaction entre le sujet, son expérience et son environnement. Il est donc au cœur du processus dynamique de l'identité psychosociale, faisant émerger de la complexité des interactions la singularité du sujet agissant et porteur d'un projet existentiel par lequel il interprète et interpelle le monde, tout projet de soi pour soi étant dans le même temps projet pour autrui. Selon Zavalloni, c'est également ainsi que se construisent et se transforment les représentations sociales :

« C'est à travers de tels processus que le contenu de l'environnement intérieur ou système identitaire émerge, se transforme et participe à la vie sociale en la transformant, dans une trajectoire temporelle. » (Zavalloni, 1997, p.175).

La réversibilité soi- groupe ou encore je-nous est un second mécanisme concomitant au premier, faisant référence au fait que les descriptions de groupes d'appartenance par les sujets font appel à des caractéristiques personnelles et que, à l'inverse, les descriptions de soi sont émaillées de traits caractéristiques de ces groupes. Cette réversibilité témoigne de la fusion identificatrice du soi au groupe qui se construisent conjointement et font appel aux mêmes contenus expérientiels en pensée de fond. On observe alors dans le discours des sujets que les définitions des groupes activent des éléments biographiques et motivationnels se rapportant à leurs expériences vécues, tandis que les évocations de soi font davantage référence au groupe et à des référents prototypiques (héros culturels, modèles identificatoires...). Ce mode de production des représentations leur confère un sentiment de réalité ancré d'une part dans la pensée de fond et l'expérience vécue du sujet et d'autre part, dans la socialisation et la communication avec les autres membres de groupes d'appartenance.

#### II.4.3 Recodage des groupes et mécanisme de différenciation

Les catégories sociales d'appartenance et d'exclusion qui composent la trame de « l'identité sociale objective » de l'individu sont recodées subjectivement par celui-ci en sous-groupes d'appartenance et d'exclusion formant un redécoupage de l'environnement socioculturel plus conforme à l'environnement intérieur du sujet. D'autre part ces groupes sont également recodés à travers les figures de référents sociaux familiaux, véritables « prototypes identitaires » cristallisant quelques unes des principales caractéristiques d'un groupe :

« Par exemple, des mots tels que bon, méchant, supérieur, inférieur et ainsi de suite, apparaissent tantôt pour désigner le Soi, un groupe ou renvoient à des prototypes. L'essentiel est qu'une fois utilisés pour décrire une des ces entités, ces mêmes mots vont réapparaître pour parler des deux autres; ce qui change c'est leur sens contextuel. » (Zavalloni, 1990, p.173).

L'évocation du prototype provoque donc l'activation d'éléments biographiques et motivationnels ouvrant un accès « au cœur même du projet existentiel de la personne » (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984, p.107). Conformément au mécanisme de différenciation et d'opposition binaire, il n'est pas rare que le prototype d'identification et son pendant le

prototype de différenciation apparaissent simultanément dans le discours et la conscience du sujet lors des entretiens de contextualisation représentationnelle menés en troisième phase de l'IMIS. Ce mécanisme de différenciation et d'opposition binaire renvoie à l'idée que l'identité ne peut émerger que de l'altérité. Les deux étant liés, tout groupe ou prototype d'identification se démarque dans l'environnement intérieur de son opposé de différenciation. Toute représentation identitaire applicable à soi induit une représentation allomorphe diamétralement opposée, positive ou négative. Cette dynamique représentationnelle oriente le système identitaire dans son intégralité en le faisant tendre vers un projet existentiel contenant les finalités du sujet. Une des premières choses que mettra en évidence l'analyse des entretiens de l'IMIS est l'interdépendance des définitions subjectives des groupes sociaux de l'environnement du sujet, avec la construction du sens des représentations qui leurs sont associées et les finalités motivationnelles qui sous-tendent l'orientation du projet et de l'action. Le projet et sa force motivationnelle, l'action et sa réalité expérientielle, la socialisation, ses mécanismes de catégorisation et ses phénomènes de reconnaissance, se co-construisent subjectivement à travers des transactions symboliques véhiculées par la triple résonance des mots identitaires.

SECONDE PARTIE

**INVESTIGATION EGO-ECOLOGIQUE**

# Chapitre III

## Méthodologie

### III.1 Problématique

Notre objectif premier était de capturer l'inscription du projet de vie au sein de la dynamique identitaire d'individus engagés dans une démarche d'accompagnement à la construction de projets professionnels. L'idée directrice de la présente recherche réside dans ce que l'identité, comme processus perpétuel d'unification du sens de l'existence par delà la diversité des activités et des identifications du sujet, présente en son sein les caractéristiques essentielles de tout projet de l'individu pour lui-même, qui par ailleurs s'accompagne d'une redéfinition de l'environnement social, ce que Zavalloni (1988) nomme un « projet d'interpeller le monde ». Ce présupposé a par la suite évolué sous l'influence d'une revue de question abordant l'existentialisme et la théorie des systèmes auto-poïétiques ou auto-organisés, permettant d'envisager le projet de vie comme un principe organisateur de la dynamique identitaire. Dans cette perspective, le projet de vie oriente en son sens l'organisation des représentations identitaires. L'action, considérée comme un projet à temporalité moyenne (Costalat-Founeau, 2008 ; Young & Valach, 2004, 2006), offre de par son caractère concret et socialement situé les formes de validation nécessaires à l'actualisation des représentations identitaires et des capacités dans la dynamique du projet individuel. Dit plus brièvement, si le projet oriente, l'action concrétise l'organisation de la dynamique identitaire.

Cette problématique nécessitait une approche exploratoire et qualitative permettant d'appréhender les mécanismes complexes de l'identité à travers une perspective idiosyncrasique respectueuse de l'originalité des sujets, ce qu'offre l'approche ego écologique au moyen de l'investigateur multistade de l'identité sociale (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Notre recherche s'inscrit dans le courant des récentes approches constructivistes de la construction du projet de vie et de carrière (Savickas, 1998). MacMahon (2005) explique que la nouvelle perspective offerte à l'accompagnement du projet par ce paradigme de recherche appelle à en renouveler les pratiques, notamment à travers le recours aux méthodologies qualitatives qui avaient été éclipsées de trop longue date par les procédés de la démarche expertale du conseil en orientation. L'auteur plaide donc en faveur de recherches visant à ramener la méthodologie de l'entretien au cœur de ces dispositifs. Elle explique que l'accent est à mettre sur l'agentivité et la construction du sens de la vie, tout en reconnaissant l'intérêt soulevé par le concept d'identité dans la logique de ce changement de paradigme.

### III.2 Population

L'approche qualitative de l'inscription identitaire du projet puise sa source dans l'expérience vécue, restituée à travers le discours des sujets. Ces derniers sont donc considérés comme des experts concernant la construction subjective de leurs propres identités et projets, dont l'implication active dans la démarche est essentielle. Le chercheur participe lui aussi activement, en instituant une relation de confiance et en posant des questions et relances qui favorisent la reconstruction à travers le discours de chaque sujet de sa dynamique de l'identité et de son projet de soi. Il n'était pas rare que les bénéficiaires, en début d'entretien, réclament une analyse de leurs réponses au psychologue perçu comme un expert, « j'espère que vous me donnerez le résultat de tout ça quand vous aurez analysé tout ce que je vous ai dit », ce à quoi je répondais systématiquement par « vous êtes en train de produire vous-même l'analyse et vous vous en apercevrez à mesure que nous progresserons dans nos entretiens ».

Cinq sujets prirent part à nos investigations en acceptant d'apporter leurs réponses aux trois phases de notre protocole inspiré de l'investigateur multistade de l'identité sociale (IMIS) de Zavalloni et Louis-Guérin (1984). Cette acceptation se faisait en deux temps au cours du bilan de compétences qui était la raison première de notre rencontre. A la première séance de cette prestation, les sujets se voyaient proposer les formulaires de passation de la première phase de l'IMIS. Ce n'était qu'à la fin du bilan que leur étaient proposées les séances supplémentaires supposant d'eux qu'ils reviennent au centre sur leur temps libre pour trois rendez-vous au cours desquels les réponses qu'ils avaient apportées en début de prestation à la première phase de notre protocole de recherche feraient l'objet d'entretiens d'exploration. Trois sujets potentiels ont décliné l'offre qui leur était faite de poursuivre notre recherche jusqu'à son terme. La « sélection naturelle » qui en résulte suppose probablement que les cinq sujets ayant choisi de maintenir leur participation au-delà du terme de leur engagement dans la prestation de bilan étaient aussi les plus impliqués dans la démarche, ce qui en ferait des participants un peu particuliers. Etant donné le caractère exploratoire de notre approche, ce ne pouvait être qu'un atout. Cela aurait été plus problématique si nous avions entrepris cette recherche dans une perspective généralisatrice. Un autre point d'interrogations concerne la relation entre le chercheur et les participants, qui se superpose ici à la situation de bilan où le premier est conseiller bilan psychologue, tandis que les suivants sont bénéficiaires. Inutile de prétendre que cela n'ait pas influencé la production des réponses et du discours des sujets, nous en sommes conscients et ajoutons que cela faisait partie de notre démarche.

### III.3 L'IMIS

L'investigateur multistade de l'identité sociale (IMIS) a été inventé par Marisa Zavalloni et Christiane Louis-Guérin (1984) pour explorer à travers une approche idiographique les dimensions symboliques, affectives, évaluatives et motivationnelles, des mouvements d'identification et de différenciation qui composent l'identité sociale. Le terme d'identité psychosociale a été emprunté à Erikson (1972) pour caractériser cet objet d'étude à l'intersection du personnel et du social. La passation de l'IMIS se déroule en trois phases.

#### III.3.1 Première phase : recueil du répertoire sémantique

La première étape est la phase de recueil du répertoire sémantique de l'identité sociale. Elle vise à recueillir des unités représentationnelles (UR) qui sont les descriptions que donne le sujet, sous forme de mots ou courtes phrases, des groupes sociaux stimuli qui composent la matrice élémentaire de son identité sociale. Cette matrice est constituée des différentes catégories sociales auxquelles l'individu est affilié de par son existence au sein d'un environnement socioculturel donné, parmi lesquelles sa nationalité, son origine ethnique, culturelle ou géographique, son genre, son âge, sa classe sociale, sa profession ou ses occupations principales, ses croyances religieuses, ses opinions politiques et tous autres groupes revêtant de son point de vue une importance significative. Le point de départ de la méthode IMIS est donc de s'intéresser au sujet qui évolue dans un environnement social au sein duquel il est inclus dans une série de catégories objectives d'appartenance. Toutefois, plutôt que d'étudier les caractéristiques « objectives » de ces catégories, en ce qu'elles ont de commun et de potentiellement généralisable à l'ensemble de leurs membres, le chercheur en ego-écologie investigate et analyse avec le sujet la place qu'occupent dans sa subjectivité les représentations associées aux différents groupes stimuli. La méthode permet de rapidement s'apercevoir que parmi ces catégories objectives d'appartenance se trouvent pour le sujet des groupes auxquels il s'identifie et d'autres dont il se distingue, certains étant principalement associés à des représentations positivement valorisées, tandis que d'autres sont majoritairement décrits en des termes négatifs.

Le choix des groupes stimuli en amont de la passation du questionnaire est déterminant pour l'efficacité de la méthode et il est conseillé d'y faire participer le sujet afin que les groupes retenus coïncident autant que possible simultanément avec la problématique

du chercheur et la matrice de l'identité du participant. Parmi ceux-ci figurent évidemment en premier lieu des groupes d'appartenance mais rien n'interdit d'y adjoindre des catégories dont le sujet est exclu, représentant ainsi une partie significative de sa matrice de l'altérité sociale. On distingue, dans la consigne demandant au sujet de décrire ses groupes d'appartenance sociale, deux conditions : « nous les [groupe stimulus] nous sommes... », puis « eux les [groupe stimulus] ils sont... ». Il est demandé aux répondants de produire cinq mots ou courtes phrases afin de compléter chacune de ces amorces, en lui assurant qu'il n'existe ni bonne ni mauvaise réponse et que les premières idées lui venant à l'esprit sont ce qui nous intéresse le plus. La présence d'une condition « eux » en plus d'une condition « nous » incite le sujet à adopter des perspectives différentes, favorisant la mise en évidence d'un recodage subjectif des groupes stimuli. Ainsi, un même groupe d'appartenance objective peut tout à fait renvoyer dans l'espace subjectif de l'identité du sujet à différents aspects qui justifient sa recomposition en plusieurs sous-catégories. Il n'est alors pas rare de s'apercevoir que la différenciation ou le rejet ne s'opèrent pas seulement en fonction de la coupure in-group / out-group mais font partie intégrante de la construction mentale d'un même groupe d'appartenance. Les réponses obtenues au cours de la première phase sont considérées comme des données du premier degré, lesquelles sont appelées à devenir à leur tour des stimuli inducteurs tout au long des phases ultérieures du protocole de l'IMIS.

### III.3.2 Deuxième phase : spécification des unités représentationnelles

Puisque les appartenances objectives et subjectives ne coïncident pas nécessairement, la méthode a été conçue de manière à donner l'occasion au sujet de recomposer les groupes stimuli en sous groupes subjectifs d'inclusion et d'exclusion, d'identification et de différenciation. La matrice sociale ainsi redéfinie peut laisser transparaître de nouvelles catégories qui supplantent, voire transcendent celles initialement retenues et auxquelles le sujet attache plus d'importance. Au cours de cette deuxième phase, il est donc demandé au sujet de positionner chacune de ses réponses sur deux échelles. La première exprime le degré d'applicabilité de chaque UR produite au groupe qu'elle vise dans un premier temps, puis à soi. L'unité représentationnelle ainsi située peut être qualifiée d'égomorphe lorsque le sujet se l'applique ou d'allomorphe s'il s'en défend. Ceci permet de repérer si le sujet s'identifie au groupe stimuli en utilisant pour le décrire des termes qu'il serait susceptible de s'appliquer à lui-même. La seconde échelle spécifie la valeur, positive ou négative de chaque UR produite. Dans sa formule initiale, l'IMIS proposait des échelles à cinq degrés de réponse, autorisant

donc la cotation d'une UR comme étant « à la fois positive et négative » ou « moyennement applicable à soi ». La plus récente version du protocole fournie par Zavalloni (2007) revient sur l'introduction de cette modalité de réponse et l'auteur s'en justifie en relativisant son utilité :

« Dans une version antérieure de l'IMIS nous avons introduit, outre le choix positif et négatif, le choix neutre. Il s'est avéré que cette catégorie exprimait l'ambivalence, par exemple : « Intelligents : cela peut être positif ou négatif selon les buts poursuivis. » Cette ambivalence s'exprime tout aussi directement en gardant la dichotomie + et -. Ces données suggèrent donc que, dans l'univers représentationnel associé à l'identité, le neutre n'existe pas. » (Zavalloni, 2007, p.49).

Si toutefois on admet, ainsi que l'affirme Zavalloni, que le neutre ne soit pas présent dans l'univers représentationnel de l'identité, il n'en reste pas moins que l'ambivalence, elle, y joue un rôle des plus importants. Hors, le fait que cette ambivalence puisse se manifester tout aussi directement en ayant recours à des échelles à quatre degrés ne justifie pas, selon nous, de priver le répondant d'une modalité médiane de réponse dont l'intérêt nous semble être d'adresser, plus directement encore, la question de l'ambivalence de certaines représentations. On pourrait comprendre que dans un questionnaire d'enquête quantitative cette modalité de réponse puisse offrir aux répondants une échappatoire commode à un positionnement difficile sur un sujet délicat, certains chercheurs n'hésitant pas à disqualifier d'emblée les sujets qui présenteraient une trop forte tendance à répondre de manière non tranchée. C'est admettre un peu vite que les réponses ambivalentes ne puissent pas constituer des positionnements tout aussi, sinon plus, réfléchis, stables et assumés que les réponses polarisées. C'est aussi présupposer que les questions du chercheur concernent avec la même pertinence tous les exemplaires uniques de la multitude à laquelle elles sont adressées. Au contraire, dans la perspective épistémique qui caractérise la présente investigation, nous pensons qu'une modalité permettant au sujet de répondre « à côté » ou « entre deux » est gage de qualité, dans la mesure où elle ne constitue pas une échappatoire commode ou un risque d'éloignement trop important de la consigne. En cela, nous faisons confiance à la troisième phase de l'IMIS, « l'introspection focalisée », pour permettre de suffisamment élucider ces questions. Les réponses « moyennement applicable » et « positif et négatif » montrent que dès que l'occasion lui en est laissée, le sujet ne se laisse pas simplement enfermer dans les catégories « objectives » dont son environnement social regorge et dont le chercheur se fait l'écho. Notre questionnaire se compose donc d'échelles à cinq degrés de positionnement, ce

qui se traduit occasionnellement par la présence simultanée d'une même UR dans les champs positif et négatif ou soi et non-soi, parfois les quatre à la fois, de l'espace de l'identité.

L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) est l'aboutissement de cette seconde phase de l'IMIS. Il propose une structure topologique des représentations identitaires produites composée de quatre champs distincts délimités par l'intersection des deux axes soi/non-soi et positif/négatif (voir fig...). L'espace egomorphique positif, parfois appelé posipôle du soi ou plus simplement, soi+, renferme les représentations positivement chargées, les réalisations, les aspirations et les valeurs vers lesquelles tend le sujet. On peut y lire en filigrane ses projets de vie :

« Ici le Soi vit dans l'assentiment et dans l'acceptation de soi, la fierté, le désir, les préférences et en communion avec son groupe. Se dessine aussi le contour du monde tel que l'on souhaiterait qu'il soit » (Zavalloni, 2007, p.49).

La case du soi- ou le négapôle du soi comportent les limites personnelles à l'épanouissement du sujet, ses faiblesses comme par exemple l'incompétence, la victimisation dont il se sent l'objet mais aussi des défenses et différents modes d'adaptation élaborés pour réagir à ses difficultés, au stress ressenti ou aux menaces et agressions extérieures.

Le non-soi négatif rassemble les contre valeurs auxquelles le sujet s'oppose, ce qu'il ne veut pas être ou qu'il ne faut pas faire, ainsi que les menaces et agressions telles que les discriminations, l'exploitation, les violences et plus généralement, ce qu'il rejette, non seulement par dégoût mais aussi quelques fois par pitié.

L'espace allomorphique positif ou négapôle du non-soi se constitue de supports émotionnels, symboliques et instrumentaux permettant une collaboration positive et des échanges mais également d'objets de désirs valorisés mais non atteints, faute de capacités, de ressources ou par privation.

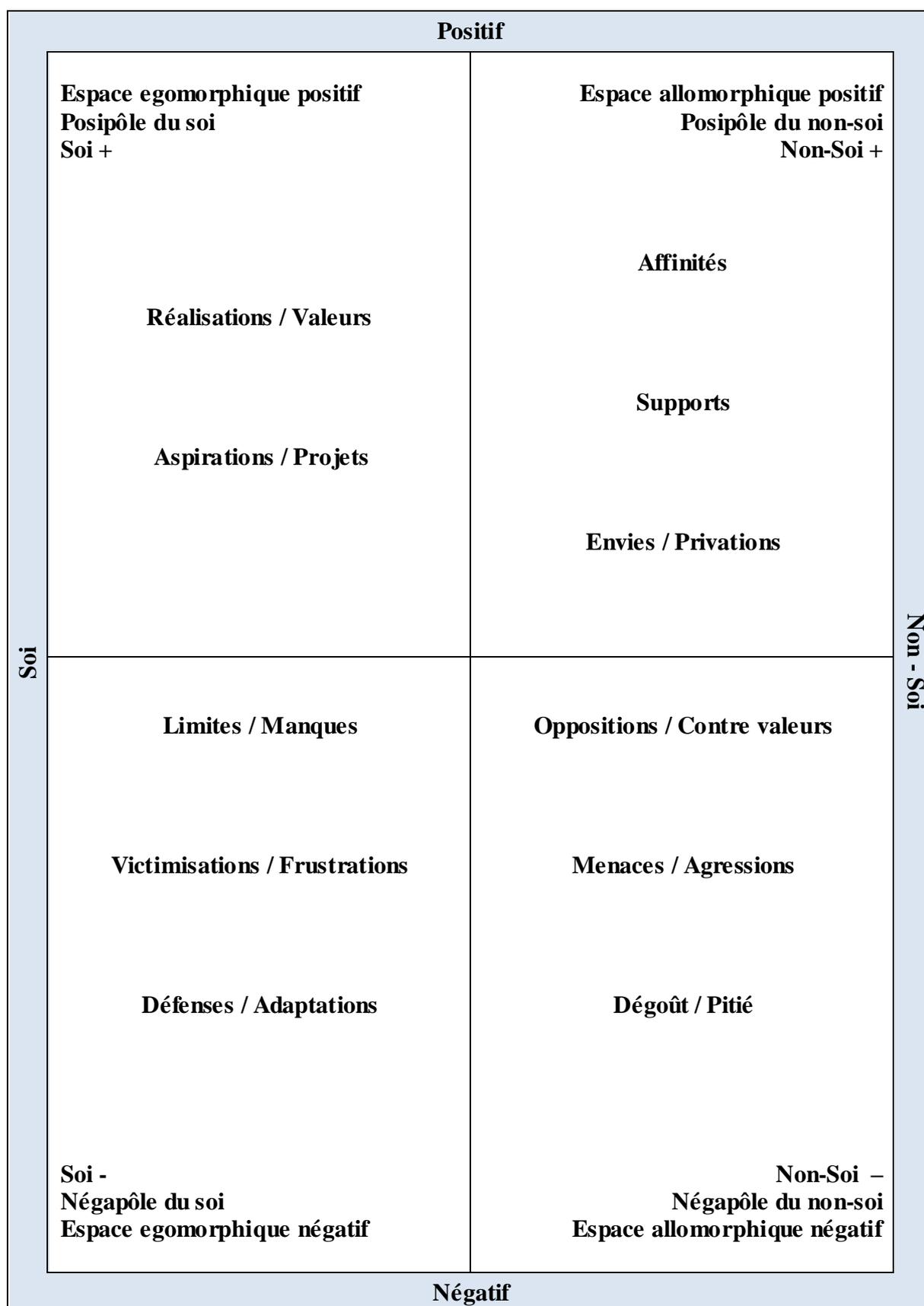


Fig.2 Espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS)

Les groupes stimuli les plus représentés dans le posipôle du soi constituent pour le sujet des catégories d'identification positive. Celles-ci lui procurent divers soutiens sur les plans émotionnel, symbolique et instrumental, qui concourent à renforcer l'étayage identitaire. A l'inverse, les groupes majoritairement présents au sein du négapôle du non-soi sont des catégories de différenciation négative dont le sujet se distingue par réaction ou contre-élaboration défensive à l'égard d'attitudes, de comportements, d'émotions ou de symboles qui inspirent soit le dégoût, soit la pitié. La plupart des groupes cependant sont présents à la fois dans les espaces positifs et négatifs du soi et du non-soi, ce qui retranscrit la complexité et la tension subjective dans laquelle se construisent les représentations identitaires des catégories sociales objectives.

### III.3.3 Troisième phase : entretiens d'introspection focalisée

Le troisième stade est le moment de l'analyse du réseau associatif, plaçant les URs recueillies lors de la première phase en position de devenir à leur tour des stimuli inducteurs. On s'emploie donc à faire déployer par associations successives tous les contextes pertinents au mot identitaire. Cette phase, la plus exigeante en temps et attention, se conduit comme un entretien semi directif d'une sorte particulière, que Zavalloni (1971) a baptisé « méthode d'introspection focalisée ». Il est structuré autour d'une série de questions qui allient la précision de leurs objectifs à la liberté qui est laissée au sujet de développer à travers ses réponses les expériences vécues et les thèmes qui lui semblent pertinents pour l'explicitation de ce à quoi fait référence le mot identitaire dans son propre système de valeurs et de sens attribués au monde. Cette méthode permet de resituer l'unité représentationnelle au centre de la trame constituée de catégorisations, prototypes, motivations, projets, attitudes, valeurs, affects, émotions, actions et compétences que l'expérience a agrégés au mot identitaire et qui constituent subconsciemment son sens psychologique, donnant au sujet une impression de réalité vécue sur son discours. La richesse des associations autour d'un terme devenant le centre d'un complexe circuit affectif-représentationnel éclaire son importance dans le processus de construction de l'identité et justifie le qualificatif de « mot identitaire ».

L'enchaînement des questions que nous posons aux sujets commence par une explicitation du sens que recouvre l'unité représentationnelle dans le langage du sujet. Il lui est donc demandé de justifier de l'emploi de ce terme pour décrire le groupe stimulus. Dans la foulée, le chercheur voudra élucider la raison de l'applicabilité à soi de ce terme lorsque celui-

ci est egomorphique et il interrogera également le sujet, le cas échéant, sur une éventuelle différence dans l'attribution de l'UR à soi et au groupe. Par la suite, nous cherchons à mettre en évidence des catégorisations subjectives et des prototypes identitaires qui présideraient à la sélection des mots identitaires et à leur redéfinition par le sujet. Les prototypes ne sont pas ici à entendre dans l'acception roschienne du concept mais comme des personnes existantes ou des personnages connus du sujet, desquels la signification subjective de l'unité représentationnelle se rapproche le plus. Selon Zavalloni un tel prototype identitaire, représentatif dans l'environnement du sujet d'une unité représentationnelle, précède fréquemment l'intégration de ce terme comme mot identitaire à l'épicentre d'un riche réseau affectif-représentationnel. Cette étape met donc en évidence le recodage des groupes dans des entités familières qui habitent l'environnement interne du répondant.

Les questions suivantes visent à faire évoquer des situations représentatives du contexte expérientiel d'émergence et d'actualisation des unités représentationnelles produites. Il est premièrement demandé au sujet de raconter un souvenir ou une anecdote illustrant l'unité représentationnelle produite, puis d'essayer de situer dans son parcours biographique le moment où il a pu faire la première expérience de cette représentation et se l'attribuer personnellement. Il doit aussi déterminer s'il se sent ou pense être comme le suggère l'unité représentationnelle en toutes circonstances ou plutôt dans certaines situations particulières. Dans la perspective de notre problématique, nous ajoutons deux questions permettant de mieux comprendre les implications du mot identitaire dans les diverses activités personnelles et professionnelles significatives pour le sujet qui jalonnent son parcours, sa trajectoire ou « carrière ». Ceci afin de mieux tisser le lien entre les activités successives de l'individu et son « projet de vie » ou plus encore son « projet de soi ». Il serait donc juste d'admettre ici que nous nous intéressons plus particulièrement au « sujet de l'action ». Suivant la logique de notre problématique, nous introduisons également une question relative à la reconnaissance socialement perçue par le sujet des unités représentationnelles constituant une capacité. Ceci nous semble pertinent afin de mettre en évidence l'effet de congruence du système capacitaire qui se joue à travers la mise en relation de la capacité subjective avec la capacité normative, renvoyée par l'environnement (Costalat-Founeau, 1994, 2008).

Le dernier point à élucider concerne la charge émotionnelle de l'unité représentationnelle. Le sujet doit à cet effet expliquer en quoi l'UR est positive ou négative, avec là aussi, comme pour l'élucidation de l'applicabilité, une question sur l'éventuelle différence de valeur attribuée entre soi et le groupe.

Elucidation du sens et du degré d'application
<p><b>Pourquoi dites-vous que les [groupe] sont [UR] ?</b></p> <p>(pourquoi pensez-vous l'être +/- que [groupe] ?)</p> <p>* UR egomorphe : quand vous dites que vous êtes [UR], est-ce pour les mêmes raisons ?</p> <p>* UR allomorphe : pourquoi pas vous ?</p>
Recodage, référents et / ou prototypes
<p><b>Est-ce que tous les [groupe] sont [UR] de la même façon ?</b></p> <p>Pensez-vous à des personnes en particulier ?</p>
Expérience et biographie
<p><b>Avez-vous des exemples, anecdotes, souvenirs qui illustrent cela ?</b></p> <p>Depuis quand êtes-vous [UR] ?</p>
Contexte et domaines de vie
<p><b>Êtes-vous [UR] tout le temps ou dans certaines situations particulières ?</b></p> <p>Étiez-vous [UR] dans vos autres expériences professionnelles ?</p> <p>Êtes-vous [UR] dans vos activités personnelles, dans votre vie sociale et familiale ?</p> <p>* UR allomorphe : Sont-ils [UR] tout le temps ou dans certaines situations particulières ?</p>
Reconnaissance perçue
<p><b>Pensez vous être considéré(e) comme une personne [UR] ? (au travail et en dehors)</b></p>
Elucidation de la charge émotionnelle
<p><b>Pourquoi pensez vous que cela soit [+/-] pour le groupe ?</b></p> <p>(pourquoi l'est-ce plus ou moins pour vous que pour le groupe ?)</p> <p>* UR egomorphe : pourquoi est-ce [+/-] pour vous ?</p> <p>* UR allomorphe : pourquoi serait-ce [+/-] pour vous ?</p>

Tab.2 : Guide d'entretien utilisé pour conduire l'introspection focalisée (IMIS phase 3)

### III.4 Adaptation du protocole à notre problématique

Ainsi que cela a été précédemment évoqué, le protocole de l'IMIS a subi quelques modifications visant à l'adapter à notre problématique et à notre situation de recherche, qui est d'investiguer l'inscription identitaire du projet chez des individus engagés dans une démarche d'accompagnement à la définition d'orientations professionnelles. Le plus fondamental de ces changements concerne le choix des groupes stimuli. Plutôt que de nous lancer dans une exploration large de la matrice de l'identité sociale comme l'entend la méthode classique, nous avons préféré retenir avec le sujet les activités, personnelles et professionnelles, les plus significatives selon lui pour rendre compte de son parcours dans une perspective temporelle incluant les activités passées et présentes. Les groupes nationalité, religion, origine ethnique ou socioculturelle, âge et genre, traditionnellement employés dans les recherches ego-écologiques n'apparaissent donc pas dans notre protocole modifié de l'IMIS. Cette décision a fait l'objet d'une réflexion autour des postulats de la théorie et de la méthode définis par Zavalloni (1984, 2007) et s'appuyait en outre sur nos précédentes utilisations de cette démarche (Mary & Costalat-Founeau, 2010), dont il ressortait qu'une sélection judicieuse en amont de groupes stimuli pertinents pour la problématique de recherche permettait d'investiguer efficacement l'inscription identitaire de cette problématique sans qu'il soit nécessaire d'étendre le questionnement aux catégories sociales « objectives » les plus générales.

Si on considère l'ego-écologie comme une approche holiste de l'identité, faut-il craindre que la réduction du champ des inducteurs n'accentue l'orientation du discours dans la voie prédéfinie par le chercheur ? Tout d'abord, affirmons qu'il serait bien illusoire de prétendre qu'une méthodologie permette de dévoiler l'identité d'une personne dans sa totalité. Il restera toujours une part non dévoilée dans la subjectivité qui échappe à la conscience ou n'est pas explicitée par le répondant, à l'instar de la zone muette des représentations sociales (Guimelli & Deschamps, 2000). Le contexte dans lequel s'effectue notre recherche n'est à ce titre pas exempt de particularités pouvant influencer sur la façon dont les sujets perçoivent la situation, ses enjeux et produisent en conséquence un discours sensiblement différent de ce qu'il aurait été en d'autres circonstances. Toutefois nous pensons qu'il serait tout aussi illusoire d'imaginer étudier la dynamique identitaire sans que la présence de l'observateur n'y joue un rôle actif. Certes, ainsi que le démontre Zavalloni (2007) en appliquant l'ego-écologie à l'étude des corpus littéraires de Sartre et Nietzsche, le processus identitaire préexiste à

l'intervention du chercheur, cependant il nous faut admettre que sa présence dans l'interaction que suppose la recherche dans le champ de la psychologie n'est pas neutre. Dans la situation spécifique du bilan de compétences, le principe de l'emprise qu'exerce le chercheur sur le sujet et de la contre-emprise de ce dernier modifiant les paramètres de la situation de recherche nous amène à penser différemment la relation observateur-observé (Lemoine, 2011).

C'est pourquoi il nous semble juste d'affirmer que l'essentiel du caractère holiste de la démarche ego-écologique n'est pas dans une prétention à l'exhaustivité mais bien plutôt dans l'épistème constructiviste qui en sous-tend la théorie et l'idiosyncrasie de sa méthode. Précisons aussi que la centration sur un sujet considéré comme un ensemble indivisible ne revient pas non plus à ignorer ses interactions avec l'environnement, bien au contraire. Dans cette perspective la complexité de l'identité ne se réduit pas à la collection des représentations de soi dans un maximum d'inclusions sociales objectives mais se définit par les mécanismes psychologiques qui mettent en relation et en mouvement ces artéfacts de la pensée subjective. Dès lors, il est permis de penser que ces mécanismes et artéfacts sont autant observables dans un petit nombre de descriptions liées à une thématique qui les fait se rejoindre, que dans une grande pluralité de définitions n'ayant en commun que leur appartenance au sujet. Nous pourrions préciser notre problématique en affirmant que nous nous sommes concentrés sur l'étude de l'inscription du projet de soi dans la dynamique identitaire professionnelle du sujet de l'action. Dans le même temps il nous faudrait bien rappeler que l'identité ne se laisse pas réduire à des parcelles disparates sous prétexte qu'on l'étudie dans une perspective bien définie ou comme c'est le cas ici, en relation avec une problématique particulière qui est celle de la construction du projet professionnel et de vie, dans une situation spécifique qui est celle de l'accompagnement institutionnalisé.

### III.5 Méthode d'analyse des résultats

« La phrase est un projet qui ne peut s'interpréter qu'à partir de la néantisation d'un donné (celui-là même qu'on veut désigner) à partir d'une fin posée (sa désignation, qui elle-même suppose d'autres fins par rapport auxquelles elle n'est qu'un moyen). Si le donné, pas plus que le mot, ne peuvent déterminer la phrase, mais si, au contraire, la phrase est nécessaire pour éclairer le donné et comprendre le mot, la phrase est un moment de libre choix de moi-même, et c'est comme telle qu'elle est comprise par mon interlocuteur. » (Sartre, 1943, p.561)

Dans cette citation Sartre invite à analyser le discours sous l'angle du projet qui en est à l'origine. L'acte d'énonciation porte en lui les déterminants de la dynamique individuelle que sont les finalités auxquelles il obéit, qui servent elles-mêmes des finalités du sujet dans son rapport à ce qu'il décrit. L'ego-écologie s'appuie justement sur le discours des sujets afin de mettre en lumière certaines finalités subjectives dans l'interprétation, la transformation et la création de représentations identitaires non seulement de soi mais également d'autrui, de catégories sociales et de relations entre les éléments de l'environnement socioculturel. Voilà donc à travers l'IMIS ce que nous essayerons modestement de faire émerger en retraçant le parcours d'activités dans lesquelles se sont engagés nos sujets et les représentations des groupes d'identification et d'exclusion qu'ils y ont construits et qui demeurent. Plus qu'une simple définition de ces groupes sociaux, ce que nous observerons est une réification de ces entités pour servir les finalités du sujet au sein de son environnement intérieur. Nous analyserons la dynamique identitaire sous une triple perspective en mettant en avant successivement le sens du projet de soi, de l'action et de la socialisation. Cette procédure ne doit cependant pas masquer le fait que les trois sont indissociablement liés dans une interaction systémique au sein de la dynamique identitaire.

# Chapitre IV

## Résultats et analyses des IMIS

#### IV.1 François : le chômeur heureux

Ce monsieur d'un peu plus d'une trentaine d'années, de niveau bac+4 en sociologie, n'avait pas occupé d'emploi depuis sept ans lorsqu'il fut adressé au centre de bilan, sur prescription de sa conseillère du pôle emploi. Cas rare dans l'exercice de l'accompagnement au projet professionnel, il explique que sa longue période de chômage n'est aucunement subie mais résulte d'un choix raisonné de sa part, celui de mieux maîtriser son temps pour se cultiver et privilégier sa passion, la lecture, plutôt que les biens matériels. Initialement, la passation de l'IMIS devait être proposée exclusivement à des salariés en instance de reconversion. Cependant, les particularités de la situation et des prises de position de cet homme vis-à-vis des notions de travail et de chômage étaient telles qu'il semblait pertinent de l'inclure à notre étude, afin d'aborder certaines questions qui deviennent essentielles lorsqu'on s'intéresse à la pratique du conseil en orientation professionnelle : peut-on obliger les consultants à bien choisir leur orientation professionnelle et comment définir la réussite en ce domaine ? Le projet de vie doit-il être subordonné au projet de carrière, ainsi que le laisse entendre l'injonction d'orientation et, plus largement, comment concilier les deux ?

François a donc été reçu au centre de bilan de l'éducation nationale dans le cadre d'une prestation de bilan de compétences approfondi, le fameux BCA qui a déjà tant fait parler de lui et couler d'encre sur son sujet. Si la volonté de proposer un accompagnement à l'orientation et à la définition de projets au plus grand nombre des demandeurs d'emploi partait d'une bonne intention, qui a aidé de nombreuses personnes à regagner un certain contrôle sur leur trajectoire professionnelle, son application a en revanche souffert d'une série d'entorses au bilan de compétences tel que le connaissaient les salariés : réduction du tarif des prestations, ainsi que de leur durée et donc du temps que les conseillers pouvaient accorder aux bénéficiaires, objectifs chiffrés d'insertion professionnelle au terme du bilan, obligation de trouver au moins deux pistes professionnelles quelques soient les situations des personnes, négation plus ou moins marquée en fonction des prestataires du libre arbitre des demandeurs d'emploi dans leurs choix d'orientation, absence bien souvent d'une quelconque demande d'accompagnement émanant de la personne à qui était prescrit le bilan, sanctions probables en cas de refus de la prescription par le demandeur d'emploi, document de synthèse indélicat vis-à-vis du secret professionnel (Chauvet, 2010), pour n'en citer que les aspects les plus rédhibitoires.

#### IV.1.1 L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de François

Trois groupes stimuli correspondant aux activités les plus significatives pour ce sujet lui ont été proposés : les surveillants d'internat, les passionnés de lecture et les demandeurs d'emploi. Surveillant d'internat est la seule occupation professionnelle exercée par François sur une durée suffisante pour qu'il lui reconnaisse une réelle importance dans son parcours. Sa passion pour la lecture occupe dans la sphère privée une place prépondérante, que justifient ses apports au développement personnel par l'action de « se cultiver ». Enfin, demandeur d'emploi est son statut professionnel depuis sept ans au moment de l'étude, ce qui lui valut d'être encore une fois contraint par sa conseillère du pôle-emploi à s'engager dans une prestation d'accompagnement au projet professionnel. Bien que peu intéressé par la définition d'une orientation professionnelle et à plus forte raison la recherche d'un emploi, François se montre néanmoins très coopératif, dans la mesure où notre approche est centrée sur la personne et non sur la satisfaction des impératifs de placement à atteindre au terme du bilan. L'explicitation transparente des objectifs au démarrage de la prestation, ainsi que la prépondérance des préoccupations individuelles au cœur de notre démarche contribuent à créer le rapport de confiance qui facilite l'expression des consultants, ainsi que nous le confirme François :

*« C'est la première fois dans un accompagnement de ce type... Et j'en ai déjà fait quelques-uns, tous types de... Depuis que je suis chômeur... Qu'on me laisse exprimer jusqu'au bout ma pensée et qu'on écoute tout ce que je viens de dire, là. »*

Son EEIS (fig. 1) révèle la valeur et l'applicabilité à soi des unités représentationnelles produites en définition de chaque groupe. Une première observation rapide nous apprend sans surprise que le groupe des demandeurs d'emploi est le plus emprunt de significations négatives, à travers notamment des termes faisant apparaître une victimisation : « sous-représentés, harcelés, défaitistes, perdus, inquiets, invisibles et victimes ». Ceci étant, les demandeurs d'emploi sont également qualifiés par deux termes exclusivement positifs et que le sujet s'applique personnellement : « chanceux » et « apaisés ». La négativité des mots susmentionnés est de surcroît relativisée par une mise à distance du sujet, remarquable au fait que cinq parmi les sept ne s'appliquent pas ou seulement moyennement à soi et sont donc représentés dans le négapôle du non-soi. Le sujet ne s'identifie donc qu'à moitié au groupe des demandeurs, principalement définit en termes négatifs évoquant la victimisation.

<b>Positif</b>	
<b>Soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Surveillants d'internat :</b> Au plus prêt de la réalité (Nous) Proches des soucis des élèves (Nous) Eloignés de l'institution et de la hiérarchie (Nous) Courageux ou méritants (Eux)</li> <li>- <b>Passionnés de lecture :</b> Heureux (Nous) Calmes (Nous) Cultivés (Nous) Hors norme (Nous) Riches humainement et intellectuellement (Eux) Intéressants (Eux) Hors de la société (Eux) Incompris (Eux ; +/-)</li> <li>- <b>Demandeurs d'emploi :</b> Chanceux (Nous) Nombreux (Nous ; +/-) Sous-représentés (Nous ; +/-) Apaisés (Nous)</li> </ul>
<b>Non - Soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Surveillants d'internat :</b> Ne servent à rien (Eux)</li> <li>- <b>Passionnés de lecture :</b></li> <li>- <b>Demandeurs d'emploi :</b> Défaitistes (Eux) Perdus (Eux) Inquiets (Eux) Invisibles (Eux ; Soi/NonSoi) Victimes (Eux)</li> </ul>
<b>Négatif</b>	

Fig.3 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de François

A l'inverse, le groupe des passionnés de lecture est principalement représenté dans le pôle du soi, ce qui en fait un groupe d'identification positive dans l'EEIS de François, à travers les mots « heureux, calmes, cultivés, hors normes, riches humainement et intellectuellement, intéressants, hors de la société » et « incompris ». Il est intéressant de noter que le fait d'être « hors de la société » est ici positif, alors que pour les demandeurs d'emploi le terme lexicalement proche « sous-représentés » est à la fois positif et négatif, le mot « invisibles » étant lui exclusivement négatif pour ce groupe. La redéfinition du lexique est ici à l'œuvre dans la catégorisation subjective des groupes sociaux et les deux s'influencent mutuellement.

Le groupe des surveillants d'internat est aussi un groupe d'identification, bien que la valeur des termes produits pour le définir soit mitigée. Certains de ces qualificatifs sont positifs : « au plus prêt de la réalité », « proches des soucis des élèves », « éloignés de l'institution et de la hiérarchie », « courageux ou méritants ». D'autres sont négatifs, tels que « non compris », « fatigués », « sous-estimés », « des pions ».

#### IV.1.2 Analyse des relations au sein de l'espace identitaire

Les entretiens menés en troisième phase de l'IMIS permettent de révéler des relations dynamiques entre les unités représentationnelles présentes au sein de l'EEIS.

Les UR définissant le groupe des surveillants d'internat « au plus prêt de la réalité » et « proches des soucis des élèves » se combinent pour former le thème de la réalité vécue. Un second thème est concomitant à ce dernier, celui du « décalage » de la norme promue par les autorités en rapport à la réalité vécue sur le terrain. Il concerne autant le décalage entre les surveillants d'internat et leurs supérieurs hiérarchiques que celui qui oppose les demandeurs d'emploi aux agents de pôle-emploi. Il s'agit encore du décalage des propos tenus dans les médias par les décideurs politiques en comparaison du quotidien des « gens qui se lèvent tôt ». Ce décalage est une élaboration défensive qui vient contrer le sentiment d'incompréhension qui touche les trois groupes d'appartenance du sujet que nous avons utilisés comme stimuli. En outre, François se démarque des demandeurs d'emploi victimes qui intériorisent le stéréotype dominant lié à la norme qu'il situe en décalage par rapport à la réalité. Lui en tant que demandeur d'emploi se sent au contraire chanceux et apaisé.

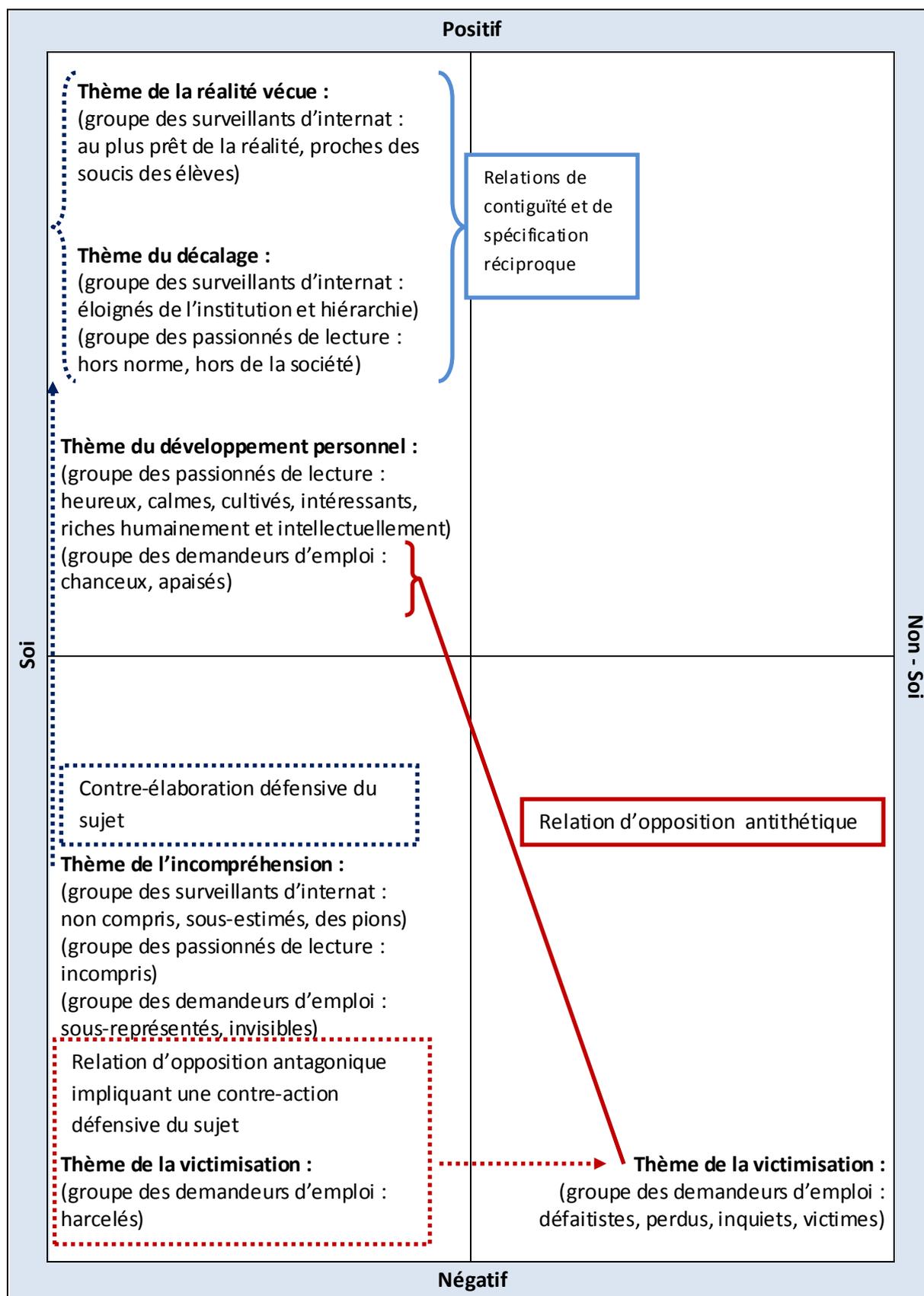


Fig.4 : Relations au sein de l'EEIS de François

### IV.1.3 Analyse de la dynamique identitaire

#### IV.1.3.1 Le projet

En systémique il existe un célèbre axiome énoncé par Watzlawick (1972) qui stipule qu'il est impossible de ne pas communiquer :

« Disons tout d'abord que le comportement possède une propriété on ne peut plus fondamentale, et qui de ce fait échappe souvent à l'attention : le comportement n'a pas de contraire. Autrement dit, il n'y a pas de « non-comportement », ou pour dire les choses encore plus simplement : on ne peut pas ne pas avoir de comportement. Or, si l'on admet que, dans une interaction, tout comportement a la valeur d'un message, c'est-à-dire qu'il est une communication, il suit qu'on ne peut pas ne pas communiquer, qu'on le veuille ou non. » (Watzlawick, 1972, pp.45-46).

Ce présupposé, rapprochant les notions de comportement et de communication, n'est pas sans conséquence sur l'approche que nous proposons de notre premier sujet, puisqu'il implique que l'inactivité professionnelle ne peut être considérée comme une inaction et ce d'autant plus que nous considérons l'action non comme un simple comportement mais comme une interaction avec l'environnement qui engage la subjectivité de celui qui en est l'auteur. En l'occurrence ce dernier, François, élabore un raisonnement qui lui est propre pour justifier le choix qu'il a fait de rester « inactif » au sens socioprofessionnel généralement entendu. Si donc son inactivité est une action, elle s'inscrit probablement dans un projet plus large pour soi. C'est ce projet de soi préexistant et non le projet professionnel soumis à l'injonction de retrouver un emploi, qu'il nous semble précieux de prendre en considération si l'on se propose d'apporter une aide à la construction de projet.

Les entretiens de la troisième phase de l'IMIS éclairent ce projet de vie sous divers angles. Nous le présentons en première position dans l'analyse de la dynamique identitaire car nous pensons qu'il oriente les représentations que nous avons recueillies vers une finalité pour soi. Zavalloni (1984) écrivait que les unités représentationnelles sont porteuses d'un « projet d'interpeller le monde ». Il nous semble qu'une grande part de ce « projet de soi pour soi », ainsi que le nomme Kaddouri (2002), est une tentative d'autodétermination ou d'autoconstruction du sujet et qu'elle comporte dans le même temps un projet de soi pour autrui et des redéfinitions subjectives de l'environnement.

François est en comparaison des autres sujets particulièrement clair sur ce besoin d'autodétermination qu'il ressent, exprime et revendique dans une prise de position conflictuelle vis-à-vis d'instances décisionnelles et de personnes qui les représentent qui, selon lui, voudraient lui imposer ce qu'elles jugent être bon pour lui :

*« Mais c'est vrai que sur ce côté-là, ça c'est important, là je l'ai peut-être pas mis mais la sensation qu'on décide à votre place ce qui est bien pour vous, ça c'est assez... C'est pénible. »*

A travers ce rejet de volontés extérieures de détermination de ce qui est bon pour lui, François désigne en fait sa relation personnelle avec pôle-emploi et l'attitude qu'affichent les pouvoirs publics en général à l'égard des personnes qui comme lui vivent une situation durable de non emploi :

*« C'est très négatif, oui. Oui. Pareil, moi pour ma part j'ai horreur, moi, qu'on me dise ce qui est bien pour moi. Ça aussi, voilà, ça j'ai horreur, en fait. C'est-à-dire que pôle emploi a décidé ce qui était bien pour moi. A décidé que ce qui était bien pour moi, c'est... Mais pas qu'au pôle emploi, hein... On va répéter encore la phrase que disait Sarkozy, voilà, « tout vaut mieux que l'inactivité », ça c'est quelque chose, vous voyez, je me sens un peu agressé par cette phrase, parce qu'on décide à ma place ce qui serait bon pour moi. Voilà, c'est quelque chose... Je vois pas de quel droit on déciderait que ce qui serait bon pour moi c'est d'occuper n'importe quel poste sous payé plutôt que... Voilà. Alors c'est vrai que je coûte un peu de sous donc à l'Etat vu que... Mais d'un autre côté, bon, voilà, je... Par ailleurs, bon, je commets pas de délit, j'ai jamais commis de délit, bon, voilà, je... Même depuis que je suis au chômage, je fume plus et tout ça. Vous voyez, bon, c'est quand même... Voilà. Je bois pas... Voilà, quoi. »*

François utilise dans cet extrait l'expression « je me sens agressé » pour décrire ce que lui inspire l'immixtion de ces instances publiques dans la jouissance qu'il entend protéger de son droit, que certains considèrent inaliénable, à user de son libre-arbitre pour déterminer ce qu'il fera de son temps et de son corps, dans la mesure où ses choix n'affectent pas la liberté d'autrui. Il se sent également infantilisé :

*« De toute façon, pôle emploi, on est aussi un peu dans... Bé dans l'infantilisation, hein. C'est à la limite si on vous parle pas un peu fort en vous disant... Ils vous prennent un peu pour un demeuré, quoi. Parce que bon, si il trouve pas du boulot c'est qu'il est... [rires] C'est qu'il est malade donc voilà donc bon... Il y a une certaine forme, c'est vrai d'infantilisation, de... « Mais vous devriez... »... »*

Son rapport à pôle-emploi est de ce fait marqué par un fort antagonisme entre son projet de vie visant à satisfaire un besoin d'autodétermination et l'injonction d'orientation professionnelle devant se matérialiser par des « actions concrètes de recherche d'emploi », avant l'acceptation obligatoire de la « deuxième offre raisonnable d'embauche ». Le systémicien le plus profane entrevoit dans ce rapport conflictuel les bases de l'instauration d'un cercle vicieux dans la communication entre François et l'institution, dont la particularité est de favoriser l'extrémisation des positions de chacun à mesure que leur interaction se perpétue sur l'échange des mêmes types de messages. Comment espérer dans cette circonstance apporter une quelconque aide à l'élaboration de projet ? Précisément en faisant entrer dans ce système communicationnel un message différent de ceux habituellement échangés. Mais lequel ? Nous ne savons pour le moment que ceux qu'il nous faut éviter. Avant de l'inventer, nous nous intéressons donc à la dynamique identitaire, un système en soi à part entière, qui sous-tend les attitudes et comportements de François dans son interaction avec l'environnement.

Le besoin d'autodétermination est ici exprimé clairement mais dans quelle mesure le projet de vie de François y satisfait-il, en dehors du rapport d'opposition qu'il entretient vis-à-vis de l'institution ? Il semble que ce projet valorise essentiellement le développement de soi par l'action de se cultiver à travers notamment l'activité de lecture, laquelle n'échappe pas à un certain antagonisme de la norme sociale :

*« C'est-à-dire que cette activité littéraire, qui demande du calme, du temps... C'est-à-dire que c'est une activité... Bon, là aussi je vais employer les grands mots... Mais mine de rien c'est une activité un peu rebelle. C'est-à-dire que dans un monde où il faut aller, où il faut faire de plus en plus de choses à la minute, où il faut aller de plus en plus vite, où il faut sans arrêt multiplier les activités, la gym, le footing, le ci, le ça... Bin, c'est une activité, finalement, qui est en contradiction, voilà, avec un certain mode de vie. Qui demande du temps, de l'attention, qui... Voilà. »*

Son activité principale, la lecture, s'insère donc dans un rapport conflictuel équivalent à celui qui l'oppose à l'administration publique du travail et de l'emploi, en tant que demandeur d'emploi de longue durée ne cherchant pas à retrouver du travail :

*« Bon, par ailleurs cette disponibilité là que j'ai pour la lecture, elle m'est offerte aussi par le fait que je suis au chômage. Donc mine de rien... Moi ce qui me dérange dans l'emploi c'est simplement mon rapport avec pôle emploi. Mais le reste... Au contraire, ça me permet au contraire de pouvoir avoir ce bonheur là. Vous voyez ? Surtout que là on parlait de*

*la maîtrise du temps... Et là c'est un sentiment qui est quand même assez intéressant, hein, de pouvoir... C'est-à-dire que vous gérez, vous avez la maîtrise, c'est vous qui gérez votre temps. A votre guise. Et ça c'est pas rien, hein. Moi, je l'avais déjà dit, je préfère avoir le temps, disons, plutôt que l'argent, ça c'est sûr. Dans une certaine mesure, hein, bien sûr. »*

Sa situation de non emploi semble donc être la réponse adéquate à la pression exercée, toujours selon ses dires, par l'institution et la norme sociale sur les individus au détriment de leurs aspirations personnelles, afin de les faire participer à la logique productiviste. Ne pas se plier à l'injonction d'orientation professionnelle est la solution qu'a trouvée François pour résoudre le problème qui oppose la société à ses chômeurs. En assumant pleinement ce statut social dévalorisé, il parvient à le positiver pour s'investir dans des activités personnelles non rémunératrices. Ce faisant, son projet de soi pour soi est à la fois un projet pour autrui qui comporte une revalorisation du statut de chômeur, qu'il aimerait faire partager à d'autres personnes confrontées à la perte de leur emploi :

*« Si je l'assume ? Oui, oui. Enfin moi... C'est-à-dire que les gens se disent demandeurs d'emploi mais les gens... Comment dire ? Les gens n'arrivent pas à positiver ce statut là. Vous voyez ? C'est-à-dire qu'ils impriment le discours dominant qui est que le demandeur d'emploi c'est un triste malheureux qui est au bord de l'ivrognerie, vous voyez ? Bon... Mais en plus, ce qu'il y a, c'est que ce discours là en plus ne permet pas de dégager un autre discours qui serait de positiver cette phase de vie parce que bon, demandeur d'emploi, bon de toute façon dans la société dans laquelle on vit ça sera de plus en plus fréquent, bon, il va y en avoir... Mais très souvent c'est un stade passager... Voilà. Et c'est-à-dire, ce discours là ne permet pas de faire apparaître un autre discours qui pourrait permettre à ces gens là, pendant qu'ils sont au chômage, de positiver ce statut là, comme on disait, profites-en pour, je sais pas moi... Pour élever tes enfants, pour être plus présent là, pour lire, pour te cultiver, pour faire des choses que t'aurais pas fait en temps normal, pour te reposer, par exemple, parce que c'est pas une honte ! »*

En assumant sa situation, François retourne et positive le stigmatisme qui fait du demandeur d'emploi une personne ne cherchant pas à retrouver du travail. Ce retournement ne peut s'opérer qu'en remplaçant la valeur travail par la valeur inactivité ou plutôt, ce qui serait plus fidèle à sa pensée, la valeur activité non marchande et même, plus radicalement, non socialement instrumentalisée pour servir un but supra-ordonné ou collectif, ce qui inclut le bénévolat. Il revendique l'activité de soi pour soi ou l'utilisation de son temps à ses propres fins, qui comporte selon lui des mérites implicites pour le bien être de chacun au sein de la société dans son ensemble.

#### IV.1.3.2 L'action

Seconde phase de l'analyse de la dynamique identitaire, la mise en évidence des propriétés cognitives, émotionnelles et sociales de l'action (Costalat-Founeau, 2008) nous permet de révéler le contexte expérientiel concret auquel renvoient les unités représentationnelles. Nous considérons l'action comme un support de l'autodétermination dans l'expérience vécue, indissociable à la fois de la subjectivité individuelle et des effets normatifs que lui confère son caractère socialement situé. Si le projet oriente et organise, l'action, elle, concrétise et peut être interprétée comme un « projet à temporalité moyenne ».

François se montre une fois encore particulièrement expressif pour décrire le lien qui unifie les unités représentationnelles produites pour le groupe des surveillants d'internat, au ressenti subjectif et en même temps socialement partagé, selon ses dires, de l'expérience du métier. Sur le fait d'être « au plus prêt de la réalité », à la question visant à déterminer s'il se sentait autant proche de la réalité dans ses autres activités, il déclare :

*« Là je peux pas répondre parce que c'est vraiment dans ce métier là que j'ai le plus ressenti ce décalage là. »*

Puis, concernant l'UR « fatigués », lorsqu'il lui est demandé d'expliquer ce que signifie pour lui l'utilisation de ce terme, il se fait encore plus spécifique et inclus ses collègues :

*« C'est vrai que si il y a quelque chose qui vient tout de suite quand je me souviens de cette époque là c'est quand même la fatigue physique. Parce qu'on passe deux, voire trois nuits là bas... On dort pas beaucoup, pas bien... Et moi j'ai souvenir donc je travaillais en fin de semaine, je commençais le mercredi... Le plus souvent je commençais le mercredi à midi, je finissais le vendredi donc à... En fin d'après midi. Ou sinon je commençais le mercredi soir et je finissais le samedi matin. Et je peux vous dire que je rentrais le weekend chez moi mais le weekend je le voyais pas, quoi. Et c'est vraiment... De nuit... Bon en plus il y a une fatigue un peu nerveuse du fait qu'il faut quand même gérer les élèves, les conflits, voilà. Et c'est vrai que la fatigue c'est une chose, c'est une donnée et... Alors là je parle pour moi... Et je pense que c'était aussi partagé par les autres, je pense, aussi. Je pense. »*

Cet extrait nous rappelle qu'une représentation n'a de sens pour le sujet que dans le contexte où elle émerge et que l'expérience qu'il fait de son environnement est avant tout phénoménologique, constituée de perceptions, de cognitions et d'émotions dont la

signification subjective s'actualise à travers l'action socialement située. La fatigue est une caractéristique selon lui partagée mais la sienne lui est propre. La fatigue qu'il ressent en tant que surveillant d'internat n'est pas non plus celle qui fût la sienne dans son travail saisonnier de ramasseur de melons :

« *Donc l'été je travaillais dans les champs de melons et je faisais des melons pendant un mois, voire un mois et demi... Là pareil il y a un sentiment de fatigue physique, il faut se lever très tôt, tout ça... Mais même là je dirais, c'est pas pareil, c'est assez différent. La différence c'est que le... Elle vient du fait que... Alors là c'est tout bête, c'est des histoires de récupération, c'est-à-dire que même si vous vous levez très tôt, bon c'est dans les périodes de vacances donc vous avez rien d'autre à faire à côté... En plus moi j'étais encore chez mes parents... Donc vous avez qu'une chose à faire c'est rentrer, vous rentrez il est deux heures, vous vous écroulez, vous dormez jusqu'au soir et voilà et puis c'est un roulement... [...] Puis c'est pas la même fatigue, de gens qui auraient fait des nuits, vous voyez... Parce que c'est ça en fait qui est fatigant dans le maître d'internat. Je pense que voilà, ce qui est fatigant, c'est vraiment ça. C'est dormir... Pas beaucoup dormir, dans un lieu qui est pas là où vous avez l'habitude de dormir, vous avez pas trop vos habitudes, c'est bruyant, vous dormez mal... Bon. Donc du coup, voilà, c'est vraiment ça, c'est le manque de sommeil quoi. Et au bout de deux nuits c'est vraiment... »*

Par ailleurs, la fatigue ressentie dans un contexte particulier peut aussi ne pas être déterminée exclusivement par la seule activité qui y est menée au moment où elle est le plus ressentie. Le vécu subjectif lié à cette expérience subit l'influence d'autres activités dans des contextes variés :

« *Donc il y a une fatigue parce qu'il faut vous lever tôt, c'est un travail physique mais voilà, bon, il y a rien d'autre à faire... C'est... Voilà. Là c'est pas pareil, vous êtes étudiant, après il faut faire autre chose à côté, il faut faire des... Il faut donc assumer les études, tout ça à côté... Bon. C'est pas pareil parce qu'on peut pas juste rentrer, dormir et puis... Non. »*

La « réalité » vécue à laquelle le sujet se réfère lorsqu'il produit des termes pour qualifier et redéfinir les groupes stimuli est donc une complexe transaction entre des significations associées à différents domaines de vie, impliquant diverses actualisations de soi dans des contextes sociaux variés. L'identité, que certains nomment encore le soi, n'est pas morcelée mais unifie la variété de l'expérience à laquelle renvoient les mots qui la définissent. Plus simplement dit, les différents domaines de vie ne fonctionnent pas plus indépendamment que les images de soi qui s'y rattachent et la notion de « schéma de soi » paraît bien dépassée pour rendre compte de la complexité de la dynamique identitaire.

L'action, dans le métier de surveillant d'internat, actualise l'opposition à l'autorité qui anime François. La description qu'il fait de cette activité est ambivalente. Il se sent d'une part, ainsi qu'il l'explique, comme un pion, c'est-à-dire un objet dont on dispose, interchangeable et ne pouvant exprimer une quelconque opinion :

*« Parce que, si j'ai mis pion, c'est dans le sens du premier sens du mot, un pion qu'on pose quelque part. C'est un boulot où j'ai souvent eu l'impression, vraiment, d'être un pion. D'être un objet qu'on posait quelque part. Moi j'ai passé certains mercredi après-midi au bout d'un couloir, derrière une table, en surveillance de couloir vide... Là je peux vous dire, il y a une sensation assez incroyable. Et là on se dit, bon, je suis pas autre chose qu'un pion. Voilà, avec un élève qui passe chaque une heure et demi, bon, voilà. Mais il faut y être pour surveiller le couloir. Bon. Donc là, voilà, ça c'est... Oui, j'ai du le mettre aussi dans ce sens là. C'est un boulot, voilà, où on a vraiment la sensation que... Voilà. Vraiment d'être... »*

Cet aspect de l'activité de surveillant d'internat nourrit en lui un fort sentiment négatif d'inutilité, qui transparait d'ailleurs dans l'UR « inutiles » produite pour décrire ce groupe et à laquelle il ne voit en outre pas d'autre explication :

*« C'est négatif, c'est très négatif parce que... Parfois, c'est-à-dire qu'on a le sentiment qu'on serait bien mieux ailleurs quoi. Moi ça m'est arrivé d'avoir un sentiment... De me dire que voilà, au lieu de m'appeler pour me dire de commencer à travailler à deux heures, moi j'ai autre chose à faire que de poireauter pendant toute une après midi au bout d'un couloir quoi. Voilà. Et ça c'est très négatif. Parce que moi j'aime bien... Je suis pas un fana du travail, hein, je vous l'ai dit, par contre j'aime bien quand je travaille, travailler. C'est-à-dire être actif quoi. Si c'est pour travailler pour attendre, pour faire juste acte de présence, j'ai horreur de ça. Ça c'est vraiment un truc... Autant, quitte à travailler, autant... Travailler, voilà. Etre actif... Si c'est pour juste être là et puis attendre et être payé à rien faire, ça je supporte pas. J'ai tellement de choses à faire à côté... Pour pas... Et ça c'est vrai que c'est un sentiment assez négatif. Très négatif. »*

Un autre aspect négatif dont François fait l'expérience dans l'activité de surveillant d'internat est la composante disciplinaire. Cette partie du métier qu'il qualifie de « sale boulot », bien qu'il admette la nécessité d'avoir des adultes dépositaires d'une certaine autorité au sein du lycée, ne lui ressemble pas et s'apparente pour lui au sentiment d'être utilisé comme un « pion » :

*« Donc le surveillant c'est quelqu'un qu'on appelle comme... Voilà, il faut sans arrêt venir, il faut surveiller la cour, il faut faire ci... Mais c'est de la discipline. C'est-à-dire que on vous appelle pour faire... Un petit peu voilà... Un petit peu le sale boulot quoi. » [...] « Il y a l'aspect discipline. Faire le flic de service. Et cet aspect aussi, voilà, parfois de se sentir assez... Bé inutile ouais c'est vrai, d'être là parce que bon, parce qu'il faut surveiller et que personne d'autre veut le faire ».*

Opposé à l'autorité, il doit ici l'incarner et faire respecter la discipline en effectuant des rondes de sécurité qu'il juge inutiles au sein de l'établissement :

*« Moi le premier poste que j'avais donc par exemple c'était pour faire le tour du lycée, c'était quand même un grand lycée, pour surveiller si les élèves fumaient pas du shit dans les recoins... Alors, on tournait toute la journée, bon, voilà, par exemple. Bon, vous êtes à la fois agent de sécurité, bon, chargé de... Voilà donc dès qu'on a besoin de quelqu'un pour n'importe quelle tâche, hop le pion, hop le surveillant, quoi. Puis voilà, il y a un côté un petit peu frondeur... Plus vous leur dites « c'est pas bien fumer », tout ça... Mais la fumette c'est un sport national hein, dans un lycée c'est vraiment... »*

On retrouve donc dans l'activité de surveillant d'internat que décrit François une revendication de la liberté à disposer de son temps, l'inutilité de l'emploi et une opposition à l'autorité représentée par les cadres institutionnels qui imposent un certain mode de pensée et des conduites réglementées. Trois composantes déjà présentes dans l'opposition du chômeur à l'administration du travail et de l'emploi, qui alimentent la dynamique du projet de François. Il serait réducteur cependant de penser que cette configuration tripartite de son projet de vie découle simplement de l'expérience de surveillant d'internat ou du rapport de force autour de la question du non emploi. Ces deux types d'expériences trouvent, à l'instant où nous sommes engagés dans l'entretien, une place dans le projet qui oriente la façon dont sont organisées les représentations qui y sont associées. On peut par ailleurs inférer que des composantes de ce projet de soi, alors dans un stade plus primitif à l'époque où François était surveillant d'internat, orientaient déjà la manière dont il endossait ce rôle et assumait ses fonctions au sein de l'établissement scolaire. D'ailleurs, lorsqu'il est interrogé d'un point de vue autobiographique sur l'origine de son sentiment de « décalage » vis-à-vis de la pensée dominante véhiculée par des instances décisionnelles, médiatiques, publiques ou officielles, François le situe au moment de son adolescence, chez ses parents où il trouve des livres qui contribuent à forger sa conscience et au lycée où il fait l'expérience de ce décalage :

« Bon il se trouve que les premiers livres que j'ai lu, qui m'ont fait prendre conscience, qui m'ont donné cet esprit critique et m'ont fait prendre conscience du décalage peut-être donc entre la réalité et le discours officiel... Je les ai trouvés chez moi. C'est mes parents. Mes parents étaient pas spécialement militants mais ils avaient déjà eux un esprit assez critique sur le... Donc c'est vrai, oui, c'est vrai que les... Après j'ai pas un souvenir que eux étaient vraiment... Je veux dire c'était pas non plus... Ils étaient pas non plus... C'était pas des gens non plus qui étaient non compris » [...] « Quand on commence à avoir une conscience, vous voyez... Un peu... Je pense qu'au lycée par exemple, vous voyez. Aussi. C'est en fait la première expérience du décalage d'un discours officiel, vous voyez, d'un discours qui est dit officiel, qui est dit la norme, et d'une réalité que vous, vous voyez tous les jours et que tout d'un coup il y a comme un... Comme un décalage. Vous voyez ? Je me souviens par exemple, là aussi c'est un souvenir, quand on est au lycée on voit des reportages sur les jeunes qui ont votre âge. Et ça, ça me marque beaucoup quand on voit ces reportages, vous voyez, sur l'alcoolisme des jeunes, tout ça... Il y a tout un truc là-dessus et tout d'un coup on voit une espèce de décalage mais énorme entre ce que vous avez l'impression vous de vivre et ce discours là, qui tout en étant un discours journalistique qui est sensé juste dévoi... Voilà... En fait c'est un discours normatif, vous voyez ? Et donc il y a tout un décalage comme ça entre une réalité et un discours comme ça qui est plus loin. »

L'action, comme nous la présentons ici en prenant appui sur le discours de François, sert de véhicule aux composantes du projet pour concrétiser ce dernier en l'inscrivant à la fois dans les interactions sociales du sujet et dans la dynamique identitaire qui attribue du sens à ces dernières. Le projet est à la fois prétexte et conséquence de l'action. Il unifie les significations que revêtent pour soi les actions dans lesquelles le sujet s'engage. Il est projet d'unification du sens de l'expérience, en cela, c'est donc à proprement parler un projet identitaire. L'action donne corps à ce projet identitaire. Ceci s'observe par exemple dans la manière dont François va choisir d'incarner son rôle de surveillant d'internat à l'interface de l'autorité administrative et des élèves :

« Moi je me sentais redevable envers les élèves en fait. C'est-à-dire que vraiment quand on est dans l'internat, les études, tout ça... On sent qu'il faut assurer pour les élèves. On sent qu'il faut, voilà, pour qu'ils puissent travailler dans de bonnes conditions, qu'ils puissent vivre dans de bonnes conditions, voilà. Mais après, c'est vrai que je me sentais moins redevable envers l'autorité, par exemple. Envers les proviseurs et tout ça... Même si je me devais d'être, voilà, de pas faire n'importe quoi et... Mais c'est-à-dire que j'avais pas

*de... Bon, puis le fait que les surveillants d'externat et d'internat... Moi j'y ai travaillé 4 ans... Au grand maximum vous pouvez travailler... Je sais pas moi, combien de temps on peut travailler dans le même lycée mais très souvent c'est des tout petits passages, hein. C'est-à-dire que le pion, un surveillant, il est là pour 2-3 ans donc, bon. Voilà, vous vous sentez redevable envers les élèves parce que, eux, c'est leur scolarité qui est en jeu mais ensuite, bon, voilà, vous êtes... »*

François se sent redevable, dans son travail, vis-à-vis des élèves qu'il encadre et non envers son employeur, ni ses supérieurs hiérarchiques, que sont le conseiller principal d'éducation et le proviseur notamment. Il se positionne ainsi plus du côté des usagers, que des responsables de l'institution dont il est membre provisoire et qu'il représente. Cette définition qu'il donne à son rôle au sein de l'établissement s'assortit de valeurs qui lui conviennent et lui permettent de revendiquer une certaine utilité sociale de son travail qui n'est pas celle, disciplinaire, que font reposer sur les surveillants les figures de l'autorité. Ainsi libéré du cadre contraignant de l'opposition entre les adultes responsables, détenteurs de la sagesse et les élèves insouciants, qu'il faut discipliner, François s'approprie son rôle en prenant des libertés par rapport au règlement intérieur qui lui permettent d'être plus efficace dans l'atteinte de ses objectifs professionnels, tels qu'il les a redéfinis au bénéfice des élèves :

*« Non parce que j'ai jamais vraiment aimé ça [la discipline] et en plus quand vous le faites vous vous débrouillez pour, voilà, pour le faire d'une autre façon. » [...] « Donc le surveillant permettait, tout en étant dépositaire d'une certaine autorité et discipline, permettait quand même de pouvoir jouer avec les textes, avec... Voilà. Vous voyez ? » [...] « Par exemple il y avait une chose, on nous donnait le règlement d'intérieur pour que donc les élèves l'appliquent et on s'est très souvent trouvés dans le cas où il fallait un petit peu détourner ce règlement pour que finalement les choses aillent mieux, en fait. »*

François définit ainsi le sens de son action en tant que surveillant d'internat. Redevisible envers les élèves et non l'encadrement du lycée, il fixe ses objectifs et adapte son comportement en conséquence, mettant l'accent sur l'écoute plus que sur la discipline et sur la pédagogie plus que sur l'autorité. Ce faisant, il met en œuvre ses capacités d'écoute et de pédagogie auprès des élèves, dans une posture professionnelle conforme à ses valeurs et qui engage pleinement sa subjectivité, dans la perspective intégratrice de son projet de vie. Cette définition du sens de son travail permet à François d'apprécier les fruits de son action :

*« Et puis on pouvait voir aussi, je me souviens qu'on pouvait voir vraiment l'influence qu'on pouvait avoir, voilà, sur leur scolarité, sur... Pour les aider, voilà. »*

#### IV.1.3.3 La socialisation

L'EEIS de François révèle qu'il ne s'identifie que moyennement au groupe des demandeurs d'emploi, lesquels sont définis en des termes négatifs décrivant une victimisation, qu'il ne s'applique pas à lui-même. Les entretiens de la troisième phase de l'IMIS confirment cette première analyse en y apportant plus de précisions quant à la place de cette catégorie sociale d'appartenance « objective » dans la dynamique identitaire psychosociale de François. Il y apparaît que les demandeurs d'emploi ne constituent pas, selon ses dires, une entité collective suffisamment unie pour servir une fonction de support au discours qu'il élabore sur l'emploi et le fait de ne pas en rechercher :

*« Alors, les demandeurs d'emploi, c'est un cas particulier parce que pour dire, « on »... C'est difficile. Vous voyez ? Là le « nous », dans le cadre des demandeurs d'emploi, est plus difficile. Parce que finalement, moi, par exemple, j'en connais pas tant que ça, vous voyez, d'autres demandeurs d'emploi. J'ai des amis, c'est des amis que j'ai connu avant donc à la fac, tout ça... Les demandeurs d'emploi c'est un « peuple » entre guillemets qui est pas très uni, qui a pas du tout de conscience collective... Et donc il y a pas vraiment de « nous », vous voyez ? Il y a pas vraiment... D'ailleurs ça s'exprime politiquement, quand vous voyez par exemple les attaques actuelles contre les demandeurs d'emploi sur le RSA, tout ça... Il y a pas de riposte. En face. Parce que les demandeurs d'emploi ne sont pas unis. Il y a pas de syndicat... Enfin il y en a mais qui sont très minoritaires. Il y a des gens qui, depuis des années et des années, qui essayent de monter un groupement de chômeurs, tout ça... Et qui n'y arrivent pas. Et qui n'y arrivent pas. Mais c'est impossible parce qu'il y a encore beaucoup de... Il y a une culpabilité. C'est-à-dire que le demandeur d'emploi c'est quelqu'un qui prend pour lui le discours dominant que c'est un... Que c'est honteux et voilà. Donc là le « nous » en tant que demandeur d'emploi est plus problématique. »*

Si la catégorie des demandeurs d'emploi joue un rôle dans la dynamique identitaire de François, c'est donc en négatif, en suscitant la réaction défensive qu'il élabore pour ne pas s'identifier à cette population dépourvue d'unité, harcelée par l'administration publique de l'emploi et qui intériorise de surcroît le discours stigmatisant dont elle est l'objet. Il reste, lui, un demandeur d'emploi qui a défaut de ne pas avoir baissé les bras dans la quête d'une orientation professionnelle satisfaisante, a su garder la tête haute en dépit des pressions normatives dont il est l'objet. En ce sens, la surenchère de mesures prises à son encontre pour l'obliger à s'insérer dans « la vie active » contribue à renforcer la résistance qu'il manifeste.

A l'inverse, la catégorie sociale des surveillants d'internat présente les caractéristiques d'une unité collective conférant à ses membres le sentiment d'appartenance suffisant pour parler à la fois en sa propre conscience et au nom de l'ensemble. Les interactions quotidiennes sur le lieu de travail jouent un rôle fondamental dans l'identification au groupe :

« Là aussi je vais répondre oui, parce que on était en équipe. En plus donc nous *c'était un dortoir qui était en carré, comme ça, donc ça communiquait donc on avait beau avoir chacun un dortoir mais on communiquait donc entre nous et moi j'ai souvenir d'un vrai travail d'équipe entre surveillants. Et alors, j'ai eu vent d'équipes qui s'entendaient pas mais nous c'est vrai qu'on s'entendait très bien, on venait tous de Montpellier donc on avait tous des statuts d'étudiants assez identiques et donc c'est vrai que ce sentiment là... Ce qui est surprenant c'est que ces deux premiers sentiments là, être au plus prêt de la réalité et non compris, c'est vraiment un sentiment collectif. C'est pour ça que le « nous » là est important parce que c'était un vrai travail d'équipe et ces sentiments, c'est des choses qu'on partageait entre nous. Là c'est tout à fait ça. Je vois pas ce que j'ai mis après mais là, par exemple ces deux premiers là, c'est vraiment un sentiment collectif. Vraiment. C'était un ressenti qu'on avait tous dans l'équipe. Ce sentiment d'être au plus prêt de la réalité et parfois d'être confrontés à un mur. Et de pas être entendus. »*

Ici le double sentiment auquel François fait référence, d'être à la fois « au plus prêt de la réalité » et de ne pas « être entendu », est donc selon ses termes une caractéristique partagée du groupe, doué d'une conscience collective née d'interactions régulières entre pairs. Il ne revêt donc pas tout à fait la même valeur que lorsque ces deux sentiments sont attribués aux demandeurs d'emploi. Dans ce cas de figure, les chômeurs sont représentés comme des victimes impuissantes, alors que lorsqu'il s'agit des surveillants d'internat exerçant leur activité, ceux-ci renvoient à François une image positive d'individus méritants :

« Méritant... Bin je pense, oui, que être méritant c'est plutôt positif. C'est... Il y a... Oui, c'est positif. Et même pour le groupe aussi parce que, dans ce cas là des surveillants... Des autres surveillants... Au final ce que j'en retire c'est d'avoir travaillé avec des gens biens, aussi. Au final ce que j'en retire c'est ça. J'ai le sentiment d'avoir travaillé avec des gens biens, vous voyez ? Et donc ça... Ces gens là c'est vrai que... Bon ça remonte un peu à loin maintenant... Mais ces gens là, l'image que j'en garde, c'est une image positive, que j'ai d'eux. »

La présence de ce groupe d'identification positive que constituent les surveillants d'internat dans l'espace de l'identité sociale de François contribue à renforcer sa dynamique personnelle en offrant une forme de validation normative à ses capacités et ses valeurs, là où

la reconnaissance auprès des autres statuts professionnels intervenant dans le lycée est problématique, à commencer par le proviseur :

« Mais si par exemple, le proviseur était venu en disant « mais là vous avez fait sortir un élève alors que vous voyez bien que le règlement intérieur interdit, on peut pas à ce moment là... » *Tout ça, ça pouvait créer des frictions... »*

Les libertés prises par rapport au règlement intérieur de l'établissement placent François en porte-à-faux vis-à-vis de ses superviseurs et risquent à tout moment de retomber sur lui ou l'un de ses collègues. Malgré cela, il estime que ces écarts à la loi sont en quelque sorte une nécessité pour assurer la paix sociale et le bien-être des élèves et que seuls les surveillants d'internat peuvent se permettre de relâcher par endroits cette pression normative car les autres corps de métier au sein de l'établissement sont, pour beaucoup, trop dépendants de leur statut d'autorité :

« C'est-à-dire que je pense que quelqu'un, un prof, qui a un statut de prof, qui a un statut à défendre avec une image à défendre, de prof, tout ça... Il peut pas se permettre de déroger à une sorte... Voilà, il a une image dans le lycée qu'il faut absolument qu'il maintienne comme ça. Un surveillant d'internat, d'externat comme ça... Le fait d'être... »  
[...] « Parce que lui il est au contact de l'élève donc la seule personne qui peut jouer avec ça c'est le pion. Parce que le prof, le CPE, ils peuvent pas vraiment faire ça, au risque de se... Voilà. »

Il y a malheureusement un revers négatif à cette situation particulière des surveillants d'internat, qui se manifeste dans le manque de considération qui leur est témoigné, selon François, par les professions avec lesquelles ils cohabitent dans l'enceinte du lycée et ce, qu'il s'agisse de professeurs, du conseiller principal d'éducation ou même de certains agents d'entretien. Les surveillants sont considérés avant tout comme des étudiants finançant avec cette activité à temps partiel leurs études, ils sont donc non-professionnels et stéréotypés comme peu sérieux, voire peu fiables :

« Voilà, je me souviens aussi... Bon, je vais pas les charger parce que c'est un autre métier, c'est un autre métier qui est tout aussi difficile mais par exemple les femmes de ménage... Qui passaient le matin pour nettoyer les chambres... Et ça, c'était classique... Bon, c'est-à-dire que les élèves, ils laissent souvent... ils laissaient trainer des gâteaux, tout ça... Et donc elles venaient jamais nous dire à nous mais elles allaient voir les CPE, tout ça en disant « ouais, les surveillants font pas leur boulot... ». Et ça c'était un mythe aussi. Parce que dans un lycée qui est un lieu, comme ça, un peu fermé... Et donc il y a beaucoup de mythes comme ça... C'est-à-dire que l'étudiant, c'est quelqu'un qui est un peu... Enfin

*l'étudiant ou le surveillant, c'est pareil... Qui est un peu tire au flanc, qui surveille pas... Qui... Bon, puis en plus donc le fait... Comme on nous savait être assez proches avec les élèves donc la discipline ils s'en foutent, ils les laissent faire ce qu'ils veulent... Voilà. C'est des choses qui... Qui courent comme ça un peu dans la rumeur d'un lycée. Sur les surveillants. D'internat. »*

La stratégie des surveillants d'internat leur permet donc d'assurer la surveillance des élèves tout en leur laissant un certain degré de liberté nécessaire à leur épanouissement et à l'instauration d'une relation non conflictuelle, ce faisant ils donnent un sens à leur action et valorisent leurs capacités. Toutefois, elle ne leur permet pas d'être suffisamment considérés pour que leur point de vue de terrain puisse être pris en considération dans le cadre du suivi pédagogique des élèves :

*« Et puis c'est vrai que, bon, comme je l'expliquais pour le conseil de classe, par exemple, souvent le fait d'être au plus prêt de la réalité, on avait certaines « revendications », entre guillemets, qui étaient pas du tout... Pas prises en compte en fait. Parce que... Voilà et puis en plus bon j'aurais pu mettre « non considérés » par exemple aussi. Parce que donc on était pas là tout le temps, on était là 2-3 nuits par semaine, bon donc c'était bien compris qu'on venait là pour financer nos études, bon il y avait un côté comme ça... Voilà. Donc on était pas dans les conseils de classe, on nous consultait pas forcément et on fait appel à vous que si on a vraiment besoin, quoi, vous voyez ? Si on a besoin, si il y a une bagarre, vite, vite, les pions, vite, vite, les surveillants, voilà. Sinon, voilà, c'est vrai qu'on était pas tellement pris au sérieux. Ce qui est pas si négatif... C'est-à-dire que bon, moi c'est un travail véritable que j'allais assurer, bon après voilà... Mais ça permet justement de pas être trop... Ça permet aussi de pouvoir plus jouer aussi, justement avec les règlements, avec les statuts, tout ça.»*

Le groupe des passionnés de lecture a été peu évoqué jusqu'à présent, il est aussi l'objet d'une identification positive de la part de François, plus encore que les surveillants d'internat, à la différence que l'activité de lecture est solitaire et pour reprendre les termes du sujet, « hors de la société ». Elle est aussi, selon lui, marquée d'incompréhension :

*« On va me dire « ouais mais ton allocation chômage c'est pour lire des livres », enfin vous voyez ? Pour des gens ça peut paraître une occupation assez inconsistante, vous voyez ? Voilà. Alors que pour eux il faudrait, je sais pas, être plus actif physiquement, s'investir dans des associations, faire du bénévolat, vous voyez, des trucs comme ça. C'est vrai que, bon, dire j'en profite, je profite du chômage pour me plonger, pour me cultiver ou pour... Lire des livres, ça paraît un petit peu, pour certains, je pense que ça paraît un petit peu futile. »*

Si pour certains cela paraît futile, pour François en revanche, l'activité de lecture à laquelle il consacre une large partie du temps dégagé par son chômage est au cœur de son projet de vie. Elle lui procure des sentiments positifs tels que le calme et le bonheur. L'explication de l'UR « chanceux » utilisée pour décrire les demandeurs d'emploi, réside justement dans le fait que la perte d'un emploi est selon François l'opportunité de se reposer, de faire autre chose et de voir la vie autrement, que les individus n'auraient jamais su saisir sans cet événement non choisi :

*« Oui moi je pense que c'est une chance. Vraiment. Je pense que ça permet... C'est-à-dire que tout d'un coup donc justement dans un trajet un peu fermé avec des œillères et tout ça... Tout d'un coup, avoir ce dégagement de temps et ce dégagement de temps pour soi, beaucoup... Alors, comme on disait, malheureusement ça peut être très très mal vécu... Des gens qui ne se voient qu'à travers un travail, tout ça... Mais... Moi j'avoue que pour moi ça a été une chance. Vraiment. Véritablement. C'est... tout d'un coup il y a une ouverture qui se fait où tout d'un coup on a le... Mais moi, pareil, je connais des gens qui étaient fermés, « le travail, etc. » et qui, tout d'un coup, ça leur a permis de faire autre chose, de se... de se réorienter par exemple, pour certains. Ce qu'on disait... D'où l'utilité d'ailleurs d'un BCA pour certaines personnes. De certains qui étaient, bon, on va prendre un exemple... Traders, stressés à mort... Et qui tout d'un coup se sont trouvés une passion pour l'agriculture biologique. Bon. Vous voyez ? Bon, c'est un cliché ça hein. Mais par exemple. Ou pour le cirque. Quelqu'un qui... dont les parents ont pas voulu pendant des années qu'il soit comédien, je sais pas quoi... Et puis qui tout d'un coup, après une période de chômage, voilà, trouve du temps pour lire, relire des livres qui lui plaisaient, trouve du temps pour renouer avec des gens qu'il avait pas vu depuis... Parce qu'il travaillait trop et qu'il pouvait pas les voir. Voilà donc c'est une chance énorme, ça ouvre. C'est-à-dire que tout d'un coup ça permet de... Moi, je pense, vraiment, d'arrêter un peu la machine, de se poser, de s'interroger aussi sur soi-même, sur ce qu'on fait, sur ce qu'on vaut... est-ce que je vaudrais uniquement par mon travail ou est-ce que je vaudrais aussi personnellement parce que je suis un humain et que j'existe, voilà. Bon, il se trouve, c'est ce qu'on disait, qu'il y a des gens qui vont le vivre très très mal. Ça c'est sûr. Mais je pense que pour les gens qui arrivent à le... Je pense que ça peut être une vraie chance. Vraiment. Parce qu'en plus, voilà, ce sont des gens qui n'auraient pas arrêté la machine sans ça. C'est vraiment le sens premier du mot opportunité. C'est un truc qui arrive et qu'on aurait pas fait arriver... Que les gens n'auraient pas fait arriver par eux-mêmes, par une décision réfléchie d'eux-mêmes. »*

#### IV.1.4 Mots identitaires de François

Quatre mots-forces ou mots identitaires ressortent de l'analyse des entretiens menés avec François : au plus prêt de la réalité, cultivés, incompris et chanceux.

Le premier, « au plus prêt de la réalité », est une UR produite pour décrire les surveillants d'internat mais s'applique aussi aux gens ordinaires qui se lèvent tôt pour partir travailler, qui empruntent les transports en commun et disposent donc d'une connaissance très concrète du terrain. Il oppose en revanche ces derniers aux décideurs publics, aux supérieurs hiérarchiques aux médias et aux institutions qui véhiculent une norme déconnectée de la réalité de la base. François explique faire l'expérience d'un « décalage » dans toutes ses confrontations au discours normatif et parfois infantilisant, voir agressif, de ces instances dont il se différencie.

Le second mot identitaire, « cultivés », est une UR produite pour décrire le groupe des passionnés de lecture. Elle se rapporte au thème du développement personnel qu'elle sature avec le fait de pouvoir disposer à sa guise de son temps. Maîtrise de son temps qui s'oppose aux activités de travail toujours soumises à des impératifs mais qui en revanche correspond bien à la lecture qui demande du calme. L'activité de lecture s'oppose ainsi à la logique productiviste du monde moderne. Elle est une « activité un peu rebelle ».

Le troisième mot identitaire, « incompris », est une UR produite pour décrire les surveillants d'internat, comme le fait d'être « au plus prêt de la réalité » avec lequel elle se lie en opposition des instances normatives incompréhensives qui sont à l'origine du « sentiment de décalage » si fortement perçu par François. Selon lui, le fait de se sentir à la fois au plus prêt de la réalité et incompris sont des sentiments collectifs partagés avec le groupe des surveillants d'internat. Pour ce qui est du groupe des demandeurs d'emploi en revanche, il ne constitue pas un ensemble suffisamment soudé pour créer ce genre de sentiment collectif.

Le quatrième mot identitaire, « chanceux », est une UR produite pour décrire les chômeurs par opposition au sous groupe des demandeurs d'emploi recodé par François pour désigner ceux qui se victimisent en intégrant et en reprenant à leur compte le discours normatif dominant selon lequel « *tout vaudrait mieux que l'inactivité* ».

**Mot identitaire :**

**Au plus prêt de la réalité**

**Signification :** Se rapporte au thème du décalage de la norme, des médias et des décideurs publics vis-à-vis de la réalité quotidienne vécue par les « gens ».

**Recodage et prototypes :** « Je pense à mes parents mais je pense aussi à... C'est des gens qu'on croise tous les jours. C'est les gens qui se lèvent le matin, qui prennent les transports en commun... » Par opposition aux décideurs publics et les surveillants d'internat par opposition aux CPE, aux professeurs et au proviseur.

**Concept de soi :** « Quand vous prenez les tramways tous les jours, que, voilà, que vous êtes dans le quotidien de la vie normale de tous les jours et que vous voyez ensuite ce qui en est fait... Politiquement, les décisions qui sont prises au plus haut niveau... J'ai très souvent le même sentiment, ça c'est vrai, d'être au plus prêt de la réalité, de saisir certaines choses... »

**Biographie :** « Je pense qu'il y a dû y avoir des prémisses, oui, enfin... Quand on commence à avoir une conscience, vous voyez... Un peu... Je pense qu'au lycée par exemple, vous voyez. Aussi. C'est en fait la première expérience du décalage d'un discours officiel, vous voyez, d'un discours qui est dit officiel, qui est dit la norme, et d'une réalité que vous voyez tous les jours et que tout d'un coup il y a comme un... Comme un décalage. Vous voyez ? Je me souviens par exemple, là aussi c'est un souvenir, quand on est au lycée on voit des reportages sur les jeunes qui ont votre âge. Et ça, ça me marque beaucoup quand on voit ces reportages, vous voyez, sur l'alcoolisme des jeunes, tout ça... Il y a tout un truc là-dessus et tout d'un coup on voit une espèce de décalage mais énorme entre ce que vous avez l'impression vous de vivre et ce discours là, qui tout en étant un discours journalistique qui est sensé juste dévoiler... Voilà... En fait c'est un discours normatif, vous voyez ? Et donc il y a tout un décalage comme ça entre une réalité et un discours comme ça qui est plus loin. »

**Situations :** « Moi par exemple si il y a un lieu où je me sens mais alors, le plus en décalage mais ça on en a déjà parlé, c'est Pôle emploi. Moi si il y a un lieu aujourd'hui, alors vraiment... Parce qu'après moi je me sens plutôt bien dans le monde dans lequel je vis, il y a pas vraiment de problème, enfin je suis, je pense, plutôt heureux... Mais si il y a bien un lieu dans lequel je me sens pour le coup assez incompris et vraiment donc en décalage c'est Pôle emploi, quoi. Ça c'est sûr. Voilà. »

**Valeur motivationnelle :** « vous voyez, quand vous avez ce décalage entre un discours officiel et la réalité, aller se nourrir dans les livres, ça permet aussi de se rendre compte que, voilà... De mettre des mots et des idées sur un sentiment, ce sentiment de décalage entre une réalité et un discours officiel donc ça permet de nourrir, voilà, ce sentiment là et de le travailler et d'essayer de comprendre pourquoi il y a ce... Ce décalage. »

**Mot identitaire :**

**Cultivés**

**Signification :** thème du développement personnel

**Recodage et prototypes :** « Et je dirais même les gens qui... Par exemple il y a les grands fanas de policier... Il y a des gens qui sont fanas de, voilà de polar, qui ont des collections... Mais même ça. Pour moi juste l'acte de lire, pour moi... C'est peut être un a priori, d'ailleurs... Mais je pense que, oui, je pense que c'est des gens cultivés et qui pour moi ont une image plus positive. »

**Concept de soi :** « C'est pas parce que je vais lire trois livres que je vais sauver le monde mais je pense que c'est mieux... Je préfère être entouré de gens, voilà, qui ont lu, qui ont une certaine culture... Que l'inverse, voilà. Donc du coup oui ce sont des gens qui ne servent pas à rien. »

**Biographie :** « Je pense que c'est au lycée aussi. C'est les premiers livres qu'on lit au lycée. »

**Situations :** « C'est-à-dire que cette activité littéraire, qui demande du calme, du temps... C'est-à-dire que c'est une activité... Bon, là aussi je vais employer les grands mots... Mais mine de rien c'est une activité un peu rebelle. C'est-à-dire que dans un monde où il faut aller, où il faut faire de plus en plus de choses à la minute, où il faut aller de plus en plus vite, où il faut sans arrêt multiplier les activités, la gym, le footing, le ci, le ça... Bin, c'est une activité, finalement, qui est en contradiction, voilà, avec un certain mode de vie. »

**Valeur motivationnelle :** « C'est-à-dire que dans la lecture, pour ma part, il y a deux choses. Il y a tout d'abord un... Le goût pour la littérature, voilà. Le plaisir de lire. Donc là du coup le rapport avec la réalité quotidienne et tout ça est pas vraiment... Vous voyez ? Quand... Bon, on va prendre un exemple, voilà, Dostoïevsky. On est fin du 19<sup>ème</sup> et on a quelque chose qui a aucun rapport avec... Qui a un rapport mais qui est quand même assez lointain, qui est pas... Donc il y a une sensation du goût de la littérature, du goût de... Du style d'un auteur, qui là du coup n'a pas vraiment de lien avec la réalité quotidienne, même si, dans la lecture il y a une expérience qui est... Il y a quand même... c'est quelque chose que vous êtes en train de faire réellement, lire donc vous voyez, il y a des choses qui ont un rapport avec la réalité. Et il y a une deuxième chose, c'est-à-dire que ce que j'aime bien aussi c'est continuer à lire des livres de sciences sociales, de sciences humaines ou de philosophie et qui là, par contre, pour le coup, sont liées à la réalité, en effet. Sont liées à l'époque dans laquelle je vie, tout ça. Voilà. Il y a ces deux aspects là. »

« [...] vous voyez, quand vous avez ce décalage entre un discours officiel et la réalité, aller se nourrir dans les livres, ça permet aussi de se rendre compte que, voilà... De mettre des mots et des idées sur un sentiment, ce sentiment de décalage entre une réalité et un discours officiel donc ça permet de nourrir, voilà, ce sentiment là et de le travailler et d'essayer de comprendre pourquoi il y a ce... Ce décalage. »

**Mot identitaire :**

**Incompris**

**Signification :** thème de l'incompréhension

**Recodage et prototypes :** « *Ce qui est surprenant c'est que ces deux premiers sentiments là, être au plus prêt de la réalité et non compris, c'est vraiment un sentiment collectif. C'est pour ça que le « nous » là est important parce que c'était un vrai travail d'équipe et ces sentiments, c'est des choses qu'on partageait entre nous. Là c'est tout à fait ça. Je vois pas ce que j'ai mis après mais là, par exemple ces deux premiers là, c'est vraiment un sentiment collectif. Vraiment. C'était un ressenti qu'on avait tous dans l'équipe.* »

**Concept de soi :** « *C'est-à-dire que « incompris », bon, c'est ce qu'on disait hein, c'est-à-dire que voilà, bon, dans une... Est-ce qu'on a une société qui valorise beaucoup cette activité qui demande du temps, qui demande un environnement et un rythme différents ? Du coup, c'est vrai que quand on dit ça, on est pas entièrement... C'est pas entièrement compris. Voilà. On peut le dire ça comme ça.* »

**Biographie :** « *Déjà, je dirais pas dans ma famille. Ca c'est sûr. C'est des gens auprès desquels on se sent assez proche, j'ai jamais eu vraiment de... Voilà. Ca c'est sûr. Après je vous dis, comme je disais tout à l'heure, quand on fait la première expérience d'une conscience un petit peu... Voilà donc du décalage entre la réalité telle qu'elle est, sociale, tout ça et un discours officiel, voilà, c'est les premières expériences politiques en fait. Mais sinon, moi je vois, chez mes proches vraiment pas. Il y a des questions mais il y a pas d'incompréhension.* »

**Situations :** « *C'est-à-dire qu'on valorise ça, on valorise l'activité, il faut faire le plus de choses possibles, il faut être méritant, il faut... Il faut pas demander trop d'argent à son patron donc voilà. Mais quand vous dites « non, moi je préfère avoir du temps pour me cultiver, du temps à moi, pour gérer mon temps, pour prendre du temps pour lire, pour vraiment apprécier et réfléchir à ce que je viens de lire... », si je vais dire ce discours là au 20h ou au 13h de TF1 ou de France 2, je pense que, oui, je serai plutôt incompris et que du coup j'aurai une attitude assez hors norme.* »

« *Mais si il y a bien un lieu dans lequel je me sens pour le coup assez incompris et vraiment donc en décalage c'est pôle emploi, quoi. Ca c'est sûr. Voilà.* »

**Valeur motivationnelle :** « *Quand on vous considère un peu hors norme, incompris, tout ça, ça permet de... De prendre d'autres voies, de se dégager de... Ouais, de... D'aller voir ailleurs aussi si on y est quoi... Au sens, c'est à dire bon, c'est toujours bien de pas être totalement dans le moule ou dans, vous voyez, ou dans la voie principale.* »

**Mot identitaire :**

**Chanceux**

**Signification :** thème du bonheur par opposition à la victimisation des chômeurs non assumés.

**Recodage et prototypes :** « Bon, moi je pense que c'est une chance mais une chance, le propre d'une chance c'est qu'on la saisie ou pas. Voilà, c'est un truc... Une chance, voilà. Mais je pense qu'il y a beaucoup de gens qui souffrent, hein. Ca c'est sûr. C'est sûr. En plus il y a des gens qui, il faut dire ce qui est, qui se réalisent dans leur travail, qui trouvent leur travail passionnant, qui ont en plus, voilà, qui ont... »

**Concept de soi :** « Je me souviens avoir eu ce sentiment aussi lorsque j'étais étudiant. D'avoir eu ce sentiment, de me dire que j'étais presque privilégié. De me dire, il y a des jeunes de ton âge qui ont pas eu l'opportunité de faire des études... Et voilà. J'ai eu un sentiment très proche d'être chanceux en étant étudiant et qu'on était, vous voyez, après avoir mangé au RU, être sur la pelouse en train de discuter... Bon, voilà, ça c'est un sentiment... il m'est venu de me dire t'as quand même de la chance. »

**Biographie :** « Moi j'avoue que pour moi ça a été une chance. Vraiment. Véritablement. C'est... tout d'un coup il y a une ouverture qui se fait où tout d'un coup on a le... Mais moi, pareil, je connais des gens qui étaient fermés, « le travail, etc. » et qui, tout d'un coup, ça leur a permis de faire autre chose, de se... de se réorienter par exemple, pour certains. »

**Situations :** « on va prendre un exemple... Traders, stressés à mort... Et qui tout d'un coup se sont trouvés une passion pour l'agriculture biologique. Bon. Vous voyez ? Bon, c'est un cliché ça hein. Mais par exemple. Ou pour le cirque. Quelqu'un qui... dont les parents ont pas voulu pendant des années qu'il soit comédien, je sais pas quoi... Et puis qui tout d'un coup, après une période de chômage, voilà, trouve du temps pour lire, relire des livres qui lui plaisaient, trouve du temps pour renouer avec des gens qu'il avait pas vu depuis. Parce qu'il travaillait »

**Valeur motivationnelle :** « Voilà donc c'est une chance énorme, ça ouvre. C'est-à-dire que tout d'un coup ça permet de... Moi, je pense, vraiment, d'arrêter un peu la machine, de se poser, de s'interroger aussi sur soi-même, sur ce qu'on fait, sur ce qu'on vaut... est-ce que je vaudrais uniquement par mon travail ou est-ce que je vaudrais aussi personnellement parce que je suis un humain et que j'existe, voilà. Bon, il se trouve, c'est ce qu'on disait, qu'il y a des gens qui vont le vivre très très mal. Ca c'est sûr. Mais je pense que pour les gens qui arrivent à le... Je pense que ça peut être une vraie chance. Vraiment. Parce qu'en plus, voilà, ce sont des gens qui n'auraient pas arrêté la machine sans ça. C'est vraiment le sens premier du mot opportunité. C'est un truc qui arrive et qu'on aurait pas fait arriver... Que les gens n'auraient pas fait arriver par eux-mêmes, par une décision réfléchie d'eux-mêmes. »

#### IV.1.5 Discussion sur la dynamique de François

François entre dans la catégorie des chômeurs de longue durée mais à la différence de la plupart de ceux-ci, lui ne souhaite pas retrouver un emploi. C'est du moins ce qu'il avoua très rapidement au cours de la prestation d'accompagnement au projet professionnel qui précéda l'investigation ego-écologique que nous présentons ici. Son « inactivité » professionnelle choisie n'est cependant pas une inaction, tout d'abord puisqu'il se consacre à d'autres sortes d'occupations mais aussi et surtout car elle relève d'une prise de position voulue et donc constitue en elle-même une action. L'acte de ne pas faire ce qui est attendu de lui résulte du choix de ne pas choisir une orientation parmi les possibles qui lui sont proposés. Il s'intègre à un projet de soi qui s'appuie sur les finalités du sujet en cristallisant ses valeurs. C'est ce projet de soi préexistant et non le projet professionnel soumis à l'injonction de retrouver un emploi, qu'il nous semble primordial de prendre en considération si l'on se propose d'apporter une aide à la construction d'un nouveau projet.

Du côté de ce projet de soi, François se montre particulièrement explicite au cours de nos entretiens sur son besoin de satisfaire une finalité d'autodétermination. Il l'exprime clairement à travers son opposition aux politiques d'emploi qui émanent du gouvernement et à leur relais sur le terrain par les agents du pôle-emploi qui, selon ses termes, essayent de décider à sa place ce qui serait bon pour lui. Cela, il ne peut le supporter et affirme se sentir agressé et infantilisé par le discours normatif, auquel il refuse de se plier, selon lequel tout vaut mieux que l'inactivité, même dit-il, n'importe quel job sous payé. Dès lors, ne pas se plier à l'injonction d'orientation professionnelle est la solution qu'a trouvée François pour résoudre le problème qui oppose la société à ses chômeurs. Il entend profiter de la chance qu'il a de se trouver au chômage pour utiliser son temps, ressource précieuse s'il en est, à des fins de développement personnel, culturel et intellectuel, en s'adonnant principalement à la lecture d'ouvrages sociologiques, historiques et d'auteurs renommés. Il assume ainsi sa situation et renverse au passage la stigmatisation dont sont porteurs les demandeurs d'emploi de longue durée, soupçonnés de ne pas rechercher de travail. Pour François cela n'a rien de honteux et les demandeurs d'emploi devraient profiter au maximum de cette opportunité de non embauche pour faire tout ce qu'ils n'avaient pas eu le temps de faire alors qu'ils l'auraient voulu pendant qu'ils travaillaient. Selon lui cette stigmatisation à travers le discours politico-médiatique de la situation de non-emploi empêche ces personnes de positiver ce moment de leur vie qui pourrait être révélateur pour eux de nouveaux possibles.

Sa dynamique se construit dans une relation d'opposition revendicatrice de son libre arbitre vis-à-vis d'une autorité qui véhicule une norme sociale selon lui aberrante. Contrairement à ces figures de l'autorité, éloignées de la réalité des gens dont elles ont la prétention de gouverner les vies jusque dans le choix de leurs occupations, François pense être par effet de contraste au plus prêt de la réalité quotidienne et lorsqu'il compare cette réalité au discours normatif politico-médiatique, il perçoit un décalage énorme. Découle de cette prise de position que toutes les injonctions à l'insertion professionnelle qui lui sont adressées successivement par l'intermédiaire de pôle emploi ou relayées par la parole des responsables politiques dans les médias constituent des rétroactions ou rétrocommunications confirmatoires de la validité de sa dynamique identitaire et de son projet de vie dans l'interaction systémique qui les lie. Tout surplus de stigmatisation perpétue le refus d'intégration.

Une dynamique d'opposition similaire se retrouve dans le discours de François sur son expérience professionnelle de surveillant d'internat. Les figures de l'autorité véhiculant une norme en décalage avec la réalité y sont représentées par les professeurs, les conseillers principaux d'éducation et les proviseurs. Ces derniers voudraient que soit appliqué sans discernement un règlement et ne s'aperçoivent pas de la complexité du travail de terrain des surveillants qui doivent aussi faire preuve d'écoute, de pédagogie et être capable de relâcher par endroits la pression sur les élèves afin de créer un climat de confiance et de paix sociale dans lequel ils puissent s'épanouir. Opposé à l'autorité, François doit ici l'incarner et faire respecter la discipline en effectuant des rondes de sécurité qu'il juge inutiles au sein de l'établissement. Il a donc parfois l'impression que son temps serait mieux mis à profit ailleurs, surtout lorsqu'il se trouve affecté à la surveillance d'un couloir quasiment vide durant tout un après-midi. L'emploi s'avère donc parfois inutile en plus d'être inintéressant. Paradoxalement, François affirme à l'inverse que les demandeurs d'emploi sont utiles au fonctionnement du système capitaliste dans lequel le plein emploi serait d'une certaine manière contre-productif pour les actionnaires en raison de la hausse des salaires. Travailler peut donc ne servir à rien alors que ne pas travailler est de toute façon utile à la société. Travailler peut toutefois aussi avoir une utilité, bien évidemment. Dans son expérience de surveillant d'internat, François se sentait redevable vis-à-vis des élèves placés sous sa responsabilité et non pas vis-à-vis de sa hiérarchie. Le travail effectué en groupe donne naissance à des représentations et des sentiments collectivement partagés qui font que la catégorie sociale des surveillants d'internat renvoie à François une image positive de gens méritants, tandis que celle des demandeurs d'emploi lui renvoie une image de victimisation :

« Comme quoi, ce qui est *surprenant*, c'est peut-être que les choses valorisées *socialement sont assumées plus collectivement par les gens que les choses... Plus... Que les gens ont moins la fierté d'affirmer, c'est plus vécu individuellement, un petit peu... »*

Nous entrevoyons donc de possibles limites à son actuel projet de vie sur le plan de la socialisation, en surplus de celles, matérielles, que François admet volontiers. Or, de la socialisation ou de l'action socialement située découle en partie la validation des capacités. Actuellement le groupe des passionnés de lecture revêt un fort caractère d'identification positive or deux des caractéristiques qui lui sont attribuées par François en phase 1 de l'IMIS sont d'être « hors de la société » et « incompris ». Le plaisir que procure la lecture semble être une affaire très personnelle. En outre, son opposition revendicatrice de la positivité du statut de demandeur d'emploi l'est tout autant. Même s'il prétend que le fait de lutter contre le discours normatif stigmatisant à l'encontre des chômeurs permettrait à ceux-ci de mieux vivre la perte d'un emploi et de profiter de cette opportunité pour se poser certaines questions, François n'est pas pour autant dans une dynamique d'action collective.

Pour finir, l'entretien mené avec François nous a permis d'observer la complexité des associations subjectives qui sous-tendent les représentations identitaires. La construction du sens d'une représentation est dépendante du contexte dans lequel elle vient à se former. Plus encore, elle dépend de la situation et de l'action du sujet dans ce contexte. Ainsi l'UR « fatigués » renvoie-t-elle à deux réalités expérientielles distinctes qui en modifient sensiblement le sens et la valeur, selon que le sujet pense à la fatigue du surveillant d'internat ou à celle du ramasseur de melons saisonnier. De plus, le sens que revêt pour le sujet cette UR dans l'une ou l'autre de ces professions est également influencé par d'autres activités dans lequel le sujet est simultanément partie prenante. Ainsi la fatigue du surveillant d'internat est-elle en partie déterminée par ses études qu'il mène en parallèle. La « réalité » vécue à laquelle le sujet se réfère lorsqu'il produit des termes pour qualifier et redéfinir les groupes stimuli est donc une complexe transaction entre des significations associées à différents domaines de vie, impliquant diverses actualisations de soi dans des contextes sociaux variés. L'identité, que certains nomment encore le soi, n'est pas morcelée mais unifie la variété de l'expérience à laquelle renvoient les mots qui la définissent. Plus simplement dit, les différents domaines de vie ne fonctionnent pas plus indépendamment que les images de soi qui s'y rattachent. La notion de « schéma de soi » paraît bien dépassée, nous lui préférons pour rendre compte de la complexité de la transaction mise en évidence celle de dynamique identitaire.

## IV.2 Will : l'ancien sportif de haut niveau

Will, ainsi que nous l'appellerons désormais, est un ancien compétiteur de boxe anglaise amateur de haut niveau. Il a commencé à pratiquer sérieusement ce sport vers l'âge de 15 ans, s'entraînant très assidument, il progressa dans les championnats régionaux, nationaux, européens, puis mondiaux, jusqu'à sa sélection pour participer aux jeux olympiques de Séoul, juste avant de faire un crochet par la boxe professionnelle, suite à quoi il mit un terme à sa carrière sportive. Ayant pris la décision d'arrêter la compétition à l'âge de 27 ans, Will s'est dans un premier temps tourné vers la profession d'éducateur sportif qu'il exerça au sein d'associations de quartier où il enseigna la boxe et participa à l'insertion professionnelle des habitants. Malheureusement, il s'est vu contraint quelques années plus tard à se réorienter lorsque la possession d'un brevet d'Etat, qu'il ne souhaitait alors pas préparer, est devenue obligatoire pour entraîner. Dès lors, Will a successivement exercé divers métiers, la plupart sous forme de missions d'intérim et de contrats à durée déterminée : agent de sécurité, chauffeur accompagnateur, attaché commercial, maçon VRD. C'est suite à un accident du travail, lors d'une mission d'intérim sur le chantier du parking d'un nouveau centre commercial, que Will, ne pouvant plus exercer ce métier physiquement très exigeant, a souhaité bénéficier de l'aide méthodologique d'un conseiller bilan psychologue afin de définir le projet professionnel qui s'accorderait au mieux à son profil et à ses attentes. Au cours de cette prestation, Will a pu élaborer un double projet de reconversion, prévu pour se réaliser en trois temps (remise à niveau, formation et VAE). Son projet professionnel s'est porté sur les deux métiers de conducteur d'autocar et éducateur sportif spécialisé en boxe anglaise.

### IV.2.1 L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Will

Avec ce sujet, nous avons donc décidé d'un commun accord de nous concentrer sur quatre groupes d'appartenance professionnelle significatifs à ses yeux pour retracer sa carrière : les éducateurs sportifs, les maçons, les intérimaires et les sportifs de haut niveau. Notons cependant que d'autres groupes auraient tout aussi judicieusement pu servir de stimuli lors de la première phase : les agents de sécurité, les chauffeurs accompagnateurs, les attachés commerciaux, les personnes en reconversion professionnelle, les travailleurs disposant d'une reconnaissance de handicap suite à un accident du travail. L'utilisation d'un plus grand nombre de groupes stimuli est susceptible de fournir un plus grand nombre de réponses à la première

phase de l'IMIS, tout en allongeant considérablement la durée des passations, notamment lors des entretiens de la troisième phase. Cette dernière phase étant la plus révélatrice, nous avons préféré nous concentrer sur un plus petit nombre de groupes d'appartenance professionnelle, choisis en fonction de leur importance dans l'histoire de vie du sujet, afin de pouvoir mener jusqu'à leur terme les entretiens sans pour autant trop alourdir la démarche pour le participant.

L'EEIS de Will présente une forte concentration des unités représentationnelles qu'il a produites au sein de l'espace du soi positif et ce pour les quatre groupes stimuli. Cette configuration n'est pas particulièrement surprenante puisque, ainsi que le note Zavalloni (2007), le posipôle du soi concentre le plus souvent une large majorité des réponses d'un sujet à la première phase de l'IMIS. En outre les trois autres espaces de son EEIS regroupent des nombres similaires d'UR représentatives de chaque groupe stimulus, conférant un équilibre à l'ensemble. Par ailleurs le sujet ne semble pas avoir produit significativement plus de représentations négatives en répondant sous la condition « eux les... », plutôt que « nous les... », à l'inverse des attentes formulées par Zavalloni (ibid.). De surcroît, les UR produites sous la condition « eux les... » ne sont pas plus allomorphes, ce qui laisse à penser que la consigne « nous/eux » pose problème à certains sujets. L'ensemble des réponses de Will est donc relativement homogène, ainsi que le montre son EEIS, aucun des groupes n'étant de façon très marquée plus positif ou négatif, ni plus egomorphe ou allomorphe que les autres. Quelques fines différences subsistent néanmoins.

Le groupe qui le premier retiendra notre attention est celui des éducateurs sportifs, qui seul n'est défini qu'en termes chargés de significations positives. Les dix UR produites pour le décrire sont en effet toutes incluses dans l'espace du soi positif et seule l'UR « disciplinés », que Will ne s'applique que moyennement, est à la fois présente dans le posipôle du non-soi. Le second groupe d'identification positive est celui des sportifs de haut niveau, dont neuf UR sur les dix produites figurent également dans le posipôle du soi. Une de celle-ci, « ont une vie sportive courte » est à la fois positive et négative, tandis que l'UR « ont beaucoup de fatigue au niveau des muscles » est exclusivement représentée au sein de l'espace du soi négatif. Les autres groupes stimuli que sont « maçons » et « intérimaires », toujours bien représentés dans le posipôle du soi de Will, sont néanmoins aussi définis par quelques termes négatifs. Ils sont de surcroît les seuls groupes présents dans son espace du non-soi négatif.

<b>Positif</b>	
<b>Soi</b>	<p>- <b>Maçons :</b>            Bâisseurs (Nous ; Soi/NonSoi)            Pensons une nouvelle façon de bâtir (Nous)            Très forts physiquement (Nous)            Sur les chantiers (Eux ; +/-)            Lisent les plans (Eux)            Constructeurs (Eux)            En contact avec tous corps de métier (Eux)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>            Libres de choisir (Nous)            Changeons de chef à chaque mission (Nous ; +/-)            Sans avenir dans l'entreprise (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)            Changent souvent d'employeur (Eux)            Doivent être prêts à travailler à tout moment (Eux)            Très polyvalents (Eux)            Ne comptent pas les heures de travail (Eux)</p> <p>- <b>Educateurs sportifs :</b>            Montons des objectifs (Nous)            Transmettons notre savoir (Nous)            Faisons un travail en groupe (Nous)            Disciplinés (Nous ; Soi/NonSoi)            Faisons en sorte que cela reste un jeu (Nous)            Respectueux (Eux)            Organisés (Eux)            Font adhérer tout le monde à l'activité (Eux)            Patients (Eux)            A l'écoute (Eux)</p> <p>- <b>Sportifs de haut niveau :</b>            Très sérieux au niveau des cours (Nous)            Une hygiène de vie propre (Nous)            Réglés comme une machine (Nous)            Travaillons avec l'instinct (Nous)            Fiers de notre niveau (Nous)            Les mieux préparés (Eux)            Beaucoup de volonté (Eux)            Des exemples pour les jeunes (Eux)            Une vie sportive courte (Eux ; +/-)</p>
<b>Non - Soi</b>	<p>- <b>Maçons :</b>            Bâisseurs (Nous ; Soi/NonSoi)            Réparateurs (Nous ; +/-)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>            Sans avenir dans une entreprise (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Educateurs sportifs :</b>            Disciplinés (Nous ; Soi/NonSoi)</p> <p>- <b>Sportifs de haut niveau :</b></p>
	<p>- <b>Maçons :</b>            Travaillons par tous les temps (Nous ; S/NS)            Sur les chantiers (Eux ; +/-)            Finisseurs (Eux ; Soi/NonSoi)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>            Travaillons à la demande (Nous)            Changeons de chef à chaque mission (Nous ; +/-)            Sans avenir dans l'entreprise (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Educateurs sportifs :</b></p> <p>- <b>Sportifs de haut niveau :</b>            Une vie sportive courte (Eux ; +/-)            Beaucoup de fatigue au niveau des musdes (Eux)</p>
	<p>- <b>Maçons :</b>            Réparateurs (Nous ; +/-)            Travaillons par tous les temps (Nous ; S/NS)            Finisseurs (Eux ; Soi/NonSoi)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>            Ejectables à tout moment (Nous)            Travailleurs précaires (Nous)            Sans avenir dans une entreprise (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Educateurs sportifs :</b></p> <p>- <b>Sportifs de haut niveau :</b></p>
<b>Négatif</b>	

Fig.5 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Will

#### IV.2.2 Analyse des relations au sein de l'espace identitaire

L'analyse des relations dynamiques entre les représentations et les entités peuplant l'espace élémentaire de l'identité sociale de Will révèle une forte complémentarité des éléments qui composent son soi positif.

La poursuite d'objectifs semble toutefois être un élément central. Il dépend du plaisir éprouvé à exercer l'activité dont découle la volonté nécessaire pour persévérer. Lorsque la volonté et les objectifs coïncident, l'excellence et l'exemplarité sont à portée. Cette dynamique apparaît comme un acquis du passé sportif de haut niveau de Will qui conserve certains modes de pensée et d'action issus de son expérience de la compétition.

Dans le même temps, la poursuite d'objectifs puise aussi des ressources dans les thèmes de la polyvalence, de l'aisance relationnelle et de l'initiative. Le thème de l'initiative et du progrès nous semble opérationnaliser les forces des trois précédents thèmes au sein d'une action orientée vers des buts intentionnels. En effet, pour participer au processus d'innovation comme nous le décrit Will, il est nécessaire de savoir communiquer pour transmettre les informations pertinentes lorsque cela est opportun. L'aisance relationnelle peut jouer ici un rôle important de facilitation des échanges. Cet échange permet d'opter pour des solutions plus adaptées à l'atteinte des objectifs qu'on s'est fixés. La participation de Will à l'innovation, tout comme son adaptation au travail, se fait donc par la communication et la socialisation, grâce à son aisance relationnelle. De plus, son penchant pour la fixation d'objectifs le motive à rechercher les solutions qui permettront d'atteindre plus rapidement et sûrement ces derniers, il favorise donc le progrès.

La forte cohérence de son espace du soi positif révèle des contre-élaborations défensives à l'égard d'éléments dévalorisés du soi, comme l'instabilité dont est marqué le parcours de Will. Cette instabilité est liée à la précarité du travail en intérim qui convient dans une certaine mesure à Will justement parce qu'il confère une certaine liberté et offre des opportunités de rémunération et de variété du travail intéressantes. Paradoxalement, la précarité liée à l'intérim constitue donc un support au thème de la polyvalence et de l'adaptabilité hautement valorisé par Will.

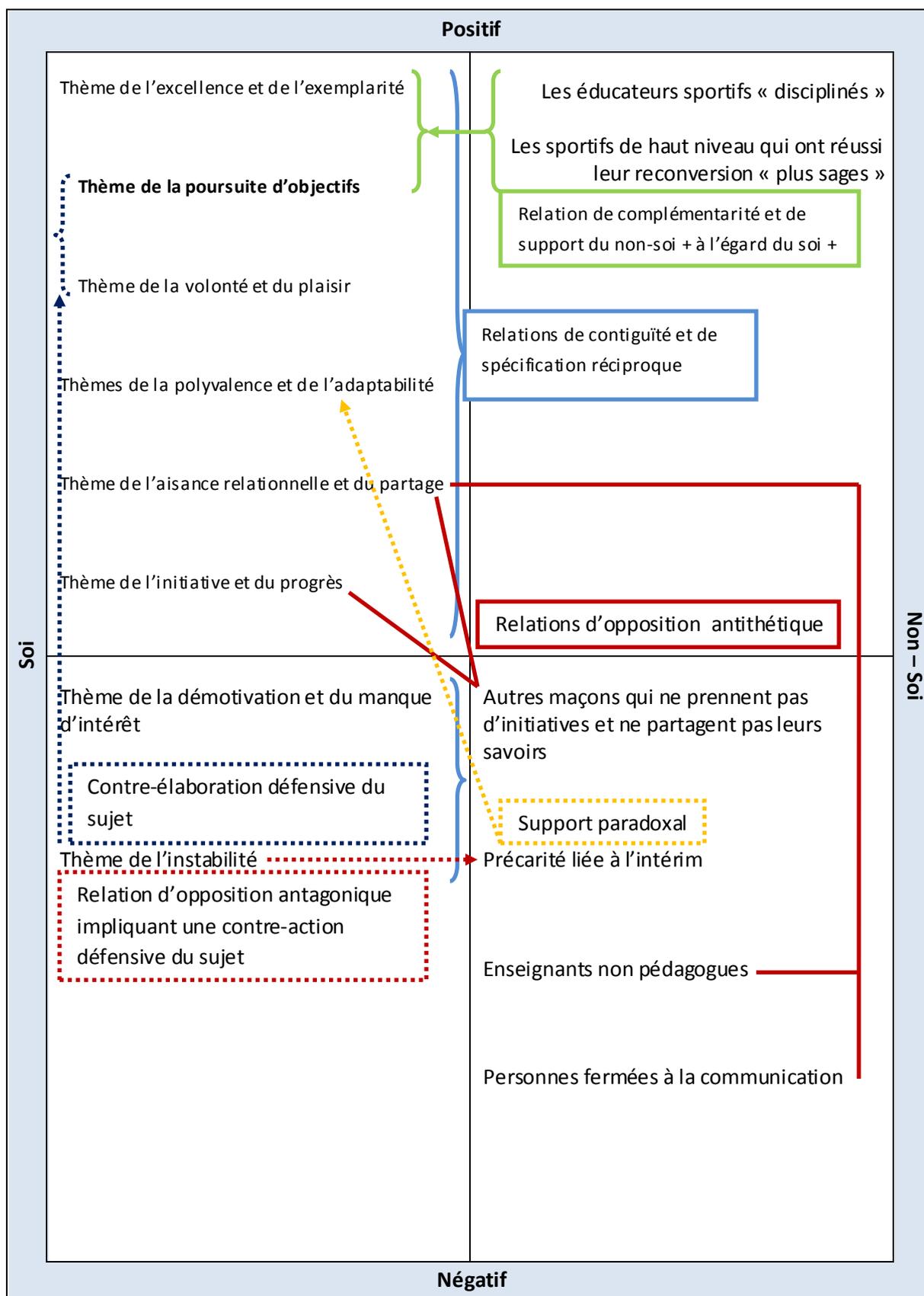


Fig.6 : relations au sein de l'EEIS de Will

### IV.2.3 Analyse de la dynamique identitaire

#### IV.2.3.1 Le projet

Tentons maintenant de révéler comment se manifeste chez Will le projet de soi auquel nous nous intéressons en priorité, qui recouvre les finalités du sujet quant à son autodétermination, à la représentation de sa personne dans son environnement et à la définition des objectifs qu'il choisit de poursuivre. Nous pouvons déjà dire que son projet ne se construit pas dans une dynamique du conflit aussi explicite que celle de François, dont les oppositions aux figures de l'autorité et de la normativité étaient ouvertement revendiquées.

Prenons provisoirement comme point de départ de notre analyse le premier moment où Will s'est trouvé confronté à la problématique de son orientation professionnelle, à 27 ans, lorsqu'il a décidé de raccrocher les gants. Auparavant, ainsi qu'il l'explique, son ascension dans le milieu de la compétition sportive occupait la quasi-totalité de son temps, lui procurant des objectifs à atteindre, le cadre de vie adéquat et la motivation correspondante pour y parvenir. Dans cet environnement « cocon », comme il l'appelle, Will ne se posait que rarement des questions quant à la façon dont il souhaiterait mener sa vie à l'avenir, puisque le sport requérait toute son attention, ainsi qu'un engagement total tant sur le plan physique que mental et jusque dans son hygiène de vie personnelle. A la question visant à savoir si cela lui avait été facile de se reconverter après avoir pris la décision d'arrêter la boxe, voici ce que Will répond :

« Non, non, non, très, très difficile. Ça a été atroce oui. C'était compliqué. [...] Ah oui... Disons qu'on est perdu parce qu'on est toujours chaperonné comme on dit. On a nos habitudes... On a notre vie bien réglée... Mais après du jour au lendemain, qu'est-ce que tu sais faire ? A part ça qu'est-ce que tu sais faire ? Tu te retrouves que tu sais pas ce que tu veux faire, quelle direction prendre quoi. Entraîneur, bon tu vas faire ça un moment, après il faut repasser les diplômes, il faut... Et tout ça j'en avais pas envie. J'avais envie de retravailler tout de suite mais dans le même circuit. Bon, t'essayes différentes choses mais c'est pas des trucs qui te plaisent quoi. Entraîneur c'était bon mais parce qu'on avait pas besoin de diplôme. Je l'ai fait longtemps mais... »

Will explique qu'il a abordé son insertion professionnelle consécutivement à l'arrêt de sa carrière sportive, par opportunité, sans choisir, exerçant divers métiers qui ne lui plaisaient pas mais satisfaisaient néanmoins ses besoins matériels : agent de sécurité, chauffeur

accompagnateur, commercial, puis maçon dans les travaux publics. Il y eut toutefois une exception avec la profession d'éducateur sportif spécialisé en boxe anglaise mais Will explique que le fait d'entraîner sans posséder de diplôme ou de brevet d'éducateur, ainsi qu'il le faisait, ne lui a plus été possible au bout de quelques années :

I : « A l'époque il n'y avait pas besoin de diplôme ? »

W : « Non, tu travaillais dans des associations, c'était toléré, comme t'étais classé quand même dans les dix meilleurs mondiaux, on va pas t'apprendre... Tu sais de quoi tu parles. Voilà, t'avais pas besoin de tous ces diplômes qu'actuellement on te demande. T'as ton expérience pour toi et voilà, tu sais comment ça fonctionne. T'es déjà passé par là, t'as plus de facilités pour en parler. »

Will regrette à cet égard de ne pas avoir bénéficié de plus de formations pendant qu'il était compétiteur, qui lui auraient permis de mieux gérer sa reconversion professionnelle après l'arrêt de sa carrière sportive :

« Ce qu'il y a c'est que, voilà, avant on avait pas cette possibilité de se former quand on faisait un sport de haut niveau comme ça. On rentrait à l'INSEP et puis bon vous aviez une formation à côté mais avant ça se faisait pas trop quoi. Ça se faisait mais c'était un petit peu... C'était pas très bien en place, maintenant c'est mis en place. Moi dans ma période on avait pas trop travaillé là dessus et je me suis aperçu, après quand je suis parti à Macon faire des formations d'entraîneur ou inspecteur de boxe que des gars qui boxaient avec moi, qui faisaient des championnats du monde, des championnats d'Europe avaient le même problème que moi. C'est que ils s'étaient retrouvés du jour au lendemain à avoir arrêté la compétition, arrêté tout et voilà, ça a été une descente aux enfers quoi. »

L'expression « descente aux enfers », qu'utilise Will pour désigner la période qui suit l'arrêt de la compétition chez de nombreux sportifs professionnels comme lui, est une image forte pouvant effrayer mais qui décrit sans doute la négativité des conséquences de cette reconversion mal préparée. La coupure entre le rythme de vie qu'impose la compétition de haut niveau sportif et cette période qui lui succède se fait brutale et sans palier. L'arrêt des entraînements, la perte des objectifs sur lesquels le sujet s'était construit et avait fondé sa motivation dans l'action comme dans son hygiène de vie irréprochable, le font basculer dans la recherche d'une satisfaction substitutive à travers des comportements excessifs qui lui étaient jusqu'alors interdits :

I : « Descente aux enfers ? »

W : « Ah oui, oui, carrément ! Parce que t'as tellement d'adrénaline qu'il va falloir que t'aïlles la chercher ailleurs quoi » [...] « Ah oui, il y a plus d'entraînement, quand tu as

fini, après tu te laisses aller, tu sors, tu bois, voilà. Tout ce que tu as pas fait avant tu vas le faire après quoi. » [...] « Ah oui c'est une période où tu te renfermes sur toi même de toute façon. Tu comprends plus après, tu... Voilà, c'est une période qui est noire. Tu es plus toi même, tu es une autre personne quoi, tu... Voilà, tu recherches des choses qui sont pas positives pour toi parce que t'es toujours dans l'excès, dans l'excès t'es... T'étais dans l'excès dans l'entraînement mais là tu passes dans l'excès dans autre chose. » [...] « Tout le contraire, voilà, tout le contraire. Tout dans l'extrême, dans le plus ou dans le moins. Tous ceux que j'ai rencontrés comme anciens sportifs comme moi, les 3/4 sans mentir, les 3/4 ils sont passés par ces périodes là. Il y en a qui ont échappé parce que... Par chance... Soit ils ont eu... Ils se sont réveillés tout de suite, soit ils sont restés dans le milieu, ils ont retravaillé rapidement ou soit ils ont eu des caractères différents, plus forts ou... Voilà... »

Cette période qui suit l'arrêt de la compétition sportive est donc porteuse d'affects négatifs et de représentations identitaires qui ne collent ni avec l'image que le sujet s'était auparavant fait de lui-même, ni avec la façon dont il se construit aujourd'hui, puisqu'il dit : « tu es plus toi-même, tu es une autre personne ». A la question visant à savoir si des aspects positifs étaient malgré tout présents dans cette « période noire », Will répond par la négative :

I : « Est-ce que malgré tout il y a eu quelque chose de positif dans cette période après l'arrêt de la boxe ? »

W : « Non. Non, ça a été pour moi que du négatif. Positif, non. On pourrait pas dire positif. Peut-être des périodes plus positives mais... Ça serait gravé si vraiment ça avait été... Ça a été plus un déchirement qu'autre chose quoi. Ça a été une période qui était pas facile parce que... Voilà, (siffle)... Trop de mauvais souvenirs. C'était noir quoi, c'est pas... » [...] « Tu as des périodes, ça dépend, tout dépend dans ta vie si tu es bien entouré, si tu as un travail satisfaisant... Mais tu restes toujours fragile quoi, tu restes toujours... Une fragilité. » [...] « On dira que c'est... On est jamais sorti je pense. Personnellement je pense jamais qu'on est sorti parce que bon, on a toujours des démons en soi... »

Un premier aspect fondamental du projet de vie de Will réside vraisemblablement dans sa volonté de tourner la page de cette période négative au cours de laquelle il n'était plus lui-même, afin de parvenir à se retrouver tel qu'il se projette. Le besoin d'autodétermination auquel doit satisfaire le projet de vie se retrouve donc ici confronté aux « démons » intérieurs de Will qui font que sa trajectoire de vie n'est pas toujours régulière et ascendante.

Cette finalité autodéterminatrice du projet de vie se retrouve dans la réponse de Will à une question qui visait à comprendre quelle fut pour lui la place du bilan de compétences dans sa trajectoire tant personnelle que professionnelle :

« Cette place ça a été déjà de me reconnaître en moi même déjà, de savoir... De m'affirmer moi personnellement, de savoir mes côtés positifs, mes côtés négatifs et de me rassurer en me disant que j'ai pu suivre jusqu'au bout, jusqu'à maintenant. Bon, maintenant, j'ai pu monter mes projets de A à Z sans anicroche, sans... J'ai pas eu d'absence, de chose comme ça, j'ai pas baissé les bras, même si c'est compliqué, c'est pas évident mais voilà, je trouve que ça a été positif pour moi parce que ça m'a permis de me retrouver quoi. »

Après avoir éclairé les conditions biographiques d'émergence de ce projet de vie et effleuré sa dynamique de conflit intérieur, essayons à présent d'analyser plus en profondeur les bases motivationnelles sur lesquelles reposent et se construisent ses finalités. La première, qui ressort immédiatement des entretiens, découle de l'expérience de Will dans la compétition sportive de haut niveau en boxe anglaise, il s'agit d'un besoin qu'il exprime d'avoir toujours des objectifs plus élevés à atteindre, sans quoi il se démotive et court le risque de sombrer à nouveau dans des comportements aux conséquences néfastes pour lui-même :

« Moi je pense que c'est mon essence, c'est mon adrénaline quoi, j'ai besoin d'avoir quelque chose à construire pour pouvoir y arriver et me dire voilà, j'y suis arrivé et ça me motive. Je pense que c'est ça, c'est dans ma personnalité d'ailleurs, c'est que j'ai besoin de monter quelque chose de bien précis pour pouvoir... » [...] « Généralement quand j'ai des objectifs, puis je les suis et je dévie pas, tout se passe dans le meilleur des cas. Il peut y avoir des moments où je peux me relâcher comme tout le monde mais je reprends vite le sens de la chose et je me remets vite sur la route, parce que j'ai trop à perdre et je crois que ça m'est arrivé souvent et c'est pour ça que ça me permet de faire en sorte que tout aille dans le bon sens. »

Il se décrit un tempérament « comme les montagnes russes », oscillant entre le sérieux de l'application qu'il consent à sa tâche et la démotivation qui réapparaît lorsqu'il plafonne dans son activité et a l'impression de stagner trop longtemps au même niveau. Dans ces moments, il se dit poussé inconsciemment à se placer lui-même dans une situation délicate par des comportements délibérément inappropriés, afin de se créer un nouveau « challenge » :

« Vous savez, c'est un peu comme les montagnes russes hein, il y a des moments où je suis en haut et il y a des moments où je suis en bas mais ça c'est le caractère de chacun. Le mien est bien spécifique. Il y a des moments où je suis très haut et je m'y plais mais il y a des

moments où je m'ennuie. Il faut que je redescende un peu. J'ai besoin de cette excitation qui est dans le négatif mais j'en ai besoin. Je vais me brûler mais je me relève. Je crois que j'ai besoin de ça. C'est en moi quoi. » [...] « Ouais je crois que j'ai besoin de challenge à chaque fois. Je crois que ça doit être ça. Quand ça monte plus, si je stagne c'est pas... Je crois pas que c'est quelque chose qui me plaît. Mais pas volontairement, peut-être que c'est inconsciemment. Je le sais des fois, je cherche des trucs qui sont pas dans mon intérêt mais... Il faut que j'y aille quoi. Après je me retire mais... Je sais pas, peut-être inconsciemment, c'est comme ça, j'y peux rien. »

Will exprime donc son besoin d'avoir des objectifs à atteindre qui soient assez motivants pour que lui puisse se focaliser sur son activité, ce qui lui permet d'améliorer ses compétences et dans le même temps de se stabiliser dans la conduite de sa vie. Afin qu'un objectif revête ce caractère motivationnel, il doit proposer une occasion d'améliorer son bien être et se situer dans une activité plaisante. La combinaison de ces deux paramètres explique selon Will la volonté dont il sait faire preuve en certaines circonstances :

« Voilà. Voilà. Puis faut se donner l'envie, c'est toujours pareil. L'envie tu l'as peut être pas mais tu te la donnes l'envie. Et c'est même plus te la donner, je pense que c'est quelque chose qui te fait du bien. Si ça te fait pas du bien tu peux pas avoir cette volonté. Si t'as pas... Si ça te fait pas du bien, je pense pas que ça s'appellera de la volonté. Il faut que ça fasse du bien. » [...] « Non, moi personnellement, non, je suis pas toujours dans cette thématique là parce que, voilà, il y a des choses qui me plaisent et ça me donne envie de le faire, je serais capable d'être très assidu mais il y a des choses qui, soit... Qui me plaît pas plus que ça, c'est pas pour ça que je serai si assidu quoi. Tout dépend des degrés d'intéressement que j'ai dans ce que je vais faire quoi. Je peux pas dire que dans... Dans tout je suis comme ça, ce serait pas honnête. »

Bien que reconnaissant qu'il n'est pas aussi assidu dans tous les domaines, Will se définit tout de même comme une personne sachant faire preuve de volonté, représentation de soi qui lui vient encore une fois de son expérience sportive passée en tant que compétiteur mais également de son récent retour à la boxe, comme entraîneur cette fois, qui fut une des suites données à l'accompagnement au projet dont il a bénéficié :

« Il faut avoir de la volonté pour faire ce qu'on fait. Aussi répétitif. Parce que qu'on le veuille ou qu'on ne le veuille pas, c'est toujours répétitif ce qu'on fait. Tous les sports. Le faire tous les jours cinq heures par jour c'est répétitif. Du lundi au samedi ou du lundi au vendredi disons. Tous les jours, il faut de la volonté pour faire ça. Tous les jours, tous les jours, tous les jours. Pour être meilleur. La volonté c'est ça. » [...] « Beaucoup de volonté ?

*Bin ces derniers temps pour remonter la pente il m'a fallu beaucoup de volonté quand même, pour se remettre au sport, pour s'entraîner, tout en sachant que j'étais pas prêt, j'étais pas physiquement bien, j'étais pas... Il fallait de la volonté pour y retourner tous les soirs, pour remettre son sac, remettre ses affaires, remettre... » [...] « Ouais, ça m'a donné envie d'arrêter le tabac, de bien structurer les choses, mieux structurer... Bon je dis pas que j'ai enlevé tous mes défauts et que... Mais bon je pense que ça se fait par étapes. Je pense que ça dégage un peu la poussière qui est devant moi quoi. »*

Will définit la volonté dont il se sent capable comme une variable dépendante de son attirance pour l'activité dans laquelle elle s'exerce. La volonté détermine par ailleurs selon lui le caractère plus ou moins facile ou difficile, d'un individu à l'autre, de la chose à effectuer :

*« Pas dans toutes les situations, il y a des choses qui m'échappent. On peut avoir de la volonté dans des choses qui sont très dures pour d'autres mais très faciles pour vous et faciles pour d'autres mais très dures pour vous. Chacun s'adapte. » [...] « Voilà, il y a des choses que j'arrive et des choses que j'arrive pas. C'est clair qu'il y a des choses avec la volonté qu'on peut faire... Bin la cigarette avec la volonté on peut l'avoir. Si t'as de la volonté tu fais tout ce que t'as décidé. Mais c'est la volonté qui décide à ta place en fin de compte, c'est pas toi qui décide, c'est la volonté qui décide à ta place. » [...] « La volonté, c'est un mot après c'est toi qui le fait et si t'as envie de le faire au plus profond de toi tu vas le faire. Après la volonté c'est un mot qu'on a placé là mais c'est toi. Après la volonté c'est quoi ? On a tous envie d'être meilleurs mais il faut se donner les moyens. Si tu te donnes les moyens, tu y arrives. Puis t'as des moments t'es plus faible que d'autres. Ou tu as des situations c'est plus facile pour toi que d'autres. »*

Le projet de vie chez Will s'articule donc autour de l'activité, restant à définir au moment où il entre dans l'accompagnement professionnel, à travers laquelle il parvient à mobiliser sa volonté et ses capacités dans l'action tendue vers des objectifs intentionnels. Toutefois sa volonté peut vaciller dès lors que les buts qu'il s'est fixés ont été atteints et si l'activité ne lui permet plus de les faire évoluer. Ne trouvant plus dans l'activité la motivation nécessaire à la redéfinition de ses objectifs, il court le risque de remettre à ses « démons » la barre de son destin tel un « bateau ivre ». Il nous donne donc à voir une définition du projet de vie comme une quête du meilleur de soi-même à travers la reformulation constante d'objectifs à atteindre dans des activités, professionnelles ou non, jugées satisfaisantes. Puisque l'activité semble être au cœur de sa dynamique du projet, intéressons nous à présent aux significations dont l'action est porteuse chez Will.

#### IV.2.3.2 L'action

Alors qu'il était boxeur, l'action était orientée vers des objectifs sportifs toujours plus élevés qui lui conféraient en partie sa signification, il s'agissait de faire preuve de volonté et d'assiduité à l'entraînement pour être le meilleur en compétition sur le ring :

*« Moi, personnellement c'est ce que j'ai fait ouais. J'essayais de louper aucun cours quoi. Pour justement être le meilleur. »*

Toutefois le sens de son action ne se limitait pas aux entraînements permettant d'atteindre un objectif en compétition mais impliquait aussi un mode de vie adéquat, imposant une certaine hygiène personnelle en ce qui concerne l'alimentation et l'occupation de son temps libre :

*« Bin disons que... On fait attention à notre nourriture, on boit pas d'alcool, on fume pas... On a le corps sain et l'esprit sain. C'est d'être à fond dans ce qu'on recherche. Ce qu'on recherche c'est d'être le meilleur alors il faut se mettre en tête qu'il faut... C'est bien l'entraînement mais il faut que ça suive derrière quoi, il faut que... Il faut donner tout le sens à ce qu'on fait quoi. Si on se consacre à fond dans ce qu'on fait, on fait tous les cours mais on mange n'importe comment, on boit de l'alcool, on fume des cigarettes tout en sachant que ça va diminuer notre effort, ça n'a pas de sens. Et c'est pour ça que je dis qu'il faut une hygiène de vie saine, pour pouvoir évoluer quoi. Pour donner tout ce travail là dans le bon sens, quoi. Il faut pas faire les choses à moitié. Soit tu t'investis à fond t'auras tout ton but ou soit tu t'investis qu'à moitié, t'auras que la moitié de ta part quoi. »*

Dans le cas de Will, le sens procuré à l'action par les objectifs sportifs se double d'un sens donné à son mode de vie qui se répercute sur l'ensemble de ses actions de la vie quotidienne et personnelle. La perméabilité des domaines de vie est ici rendue totale par le niveau d'exigence qu'impose le sport de haut niveau. Son identité se construit à travers un projet d'excellence impliquant toute sa personne vers les objectifs procurés par son activité sportive. Les buts relatifs à ses autres domaines de vie s'y soumettent et les différentes ressources de chaque sphère d'activité concourent à l'atteinte de l'objectif principal d'être le meilleur en compétition, qui se double d'un objectif d'amélioration personnelle. Ainsi qu'il le dit, agir en contradiction dans sa vie personnelle n'aurait « pas de sens » et ferait perdre leur sens aux efforts qu'il fournit en entraînement. Le sens de son activité sportive renforce le sens de ses activités personnelles et l'inverse est aussi vrai mais ce sont au final les objectifs de la compétition qui se font les relais de ce projet de vie. C'est donc toute sa dynamique identitaire qui se trouve entraînée dans la direction de ce projet d'excellence sportive et individuelle.

La dynamique identitaire se trouve ainsi mobilisée autour de l'action orientée vers des buts intentionnels, eux-mêmes sous-tendus par un projet de vie visant à être le meilleur compétiteur dans l'activité passion qu'est pour lui la boxe anglaise mais aussi à devenir un meilleur individu en développant des capacités et des valeurs utiles à son projet. Pour cela, Will redouble d'efforts, s'entraîne plusieurs heures par jour et ne manque aucun entraînement, tout en sacrifiant certains petits plaisirs de la jeunesse comme par exemple les sorties entre amis les soirs de weekend. De son point de vue d'alors, Will n'a pas ressenti ce « sacrifice » comme difficile, puisque tout cela s'inscrivait dans un mode de vie cohérent qu'il avait choisi de faire sien :

« C'est tous les matins 7h, tu vas courir une heure et demi. A 17h30 tu as ta montre qui sonne, même que tu sois à la cafèt' avec tes copains, tes copines, 17h30 ça sonne, tu prends ton sac, tu vas à la salle. Tu badines pas, tu sors pas le samedi. Tu es toujours sur les routes. C'est du sacrifice mais sacrifice accepté. Quand on regarde les choses en arrière on se dit c'était peut-être un sacrifice mais pour moi c'était normal, c'est pas un sacrifice, je me régalais. »

Non seulement ne s'apercevait-il pas du sacrifice quotidien qu'il consentait au sport et à la compétition mais également ne se rendait-il pas compte, selon ses dires, du caractère exceptionnel de ses réalisations, puisque celles-ci n'étaient que la suite logique d'années de progression :

I : « C'est à dire que vous pensiez à quoi quand on vous disait boxeur exceptionnel ? »

W : « Normal quoi. Je boxais bien mais bon voilà... »

I : « Vous étiez à quel niveau ? »

W : « Je sais pas, j'étais au niveau européen... Dans les mondiaux... J'étais classé dans les dix meilleurs mondiaux. C'était en amateur. Mais dans les mondiaux, pour moi, c'était normal, c'était pas... »

I : « Les dix meilleurs mondiaux quand même... »

W : « Oui mais c'était vers la fin ça, c'était un long travail aussi. » [...] « Mais sur le coup, moi je me rappelle très bien, on y fait pas attention quoi sur le coup. C'est quand tu retournes en arrière que tu te dis c'est vrai, t'as fait ça, t'as fait ça, t'as fait ça (siffle). Dans le moment, t'es dans le truc, tu trouves ça normal quoi. C'est normal. Tu t'interroges même à te poser la question "mais pourquoi on me dit que je boxe bien ? Pourquoi les gens me montent en haut comme ça ?". C'est normal, tu prends ça normal. C'est normal que tu le prennes

normal puisque tu es dans le truc. » [...] « Je voyais pas. Je voyais que ça évoluait mais... Je restais toujours le même quoi, pour moi c'était une habitude. »

Les significations de l'action, du projet et de l'identité de Will lorsqu'il était sportif de haut niveau se confortaient dans une cohérence dynamique ne laissant pas place au doute et qui ne lui permettait pas non plus de s'étonner de sa remarquable réussite. Il voit l'évolution, s'aperçoit de son avantage sur la majorité des autres combattants, cependant ce qu'il fait est pour lui normal. La mesure de ses accomplissements, il la prendra après, avec le recul :

« Disons que ça me faisait plaisir mais sans plus. C'est en revenant en arrière, après, quand on arrête. C'est là qu'on s'aperçoit, putain c'est vrai que bon... J'ai peut-être fait le con là d'avoir arrêté... C'est là qu'on se remet en question sur... Mais sur le coup on y prête peut-être pas autant d'attention qu'on devrait. Peut-être que ça pourrait déclencher quelque chose de plus meilleur encore, pour pouvoir avancer. Une capacité d'aller encore plus loin sans s'arrêter... Mais tout ça on s'en aperçoit pas, c'est comme quelqu'un qui a toujours eu de l'argent... Pour lui c'est normal. Mais quelqu'un qui en a pas, d'en avoir, c'est exceptionnel. » [...] « C'est après oui, parce que je lis les journaux, "boxeur exceptionnel", avec des mots très forts mais on les comprend pas à cet âge là. Maintenant quand je relis les articles... »

Ainsi que nous l'enseigne Strauss (1992), la dynamique identitaire ne se construit pas en permanence dans l'action, laquelle alterne en réalité avec des moments de retrait réflexif au cours desquels les individus tentent de trouver des réponses à leurs questions existentielles. Toutefois l'auteur ajoute qu'il se peut que les phases d'acquisition rapide de connaissances sur soi correspondent à des périodes plus actives, impliquant aussi plus de contacts sociaux.

Le modèle de la dynamique du système capacitaire (Costalat-founeau, 1997, 2008), décrit ces phases, où l'action fait se rencontrer la compétence subjective avec la norme de compétence socialement admise qui est transmise au sujet, comme des phases d'acuité représentationnelle. Celles-ci sont caractérisées par un pic de conscience de soi au sein de son environnement et une mobilisation optimale des capacités du sujet dans l'action. La période sportive de la vie de Will peut être considérée comme favorisant globalement sur toute sa durée la congruence de son système capacitaire, et donc considérant que c'est après avoir arrêté qu'il a pris conscience de certains aspects de sa réussite sportive, nous pourrions conclure que la métaphore de la mise au point d'une caméra retranscrit bien la réalité du phénomène d'acuité représentationnelle. L'acuité suppose que l'attention se resserre sur le champ dans lequel l'action du sujet se joue. La diffusion représentationnelle, à l'inverse, implique un mouvement de recul, lorsque le sujet se désengage de l'action et adopte un point de vue plus panoramique et moins précis afin de résoudre sa confusion identitaire, causée par

la non cohérence des versants subjectif et normatif de sa capacité. En outre les phases de congruence capacitaire et d'acuité représentationnelle ne sont pas dépourvues de moments réflexifs mais ceux-ci ne remettent pas en cause la construction de l'identité, il s'agit alors au contraire de renforcer celle-ci sans remettre en question l'action et le projet. Par exemple, lorsque Will analyse les combats de ses adversaires pour réfléchir sur sa propre technique :

« Oui, oui, il y a une partie réflexion quand même, bien sûr. On peut pas toujours travailler à l'instinct c'est pas possible. C'est impossible. Mais sur des cas bien précis, si, on peut travailler à l'instinct mais pas tout le temps, c'est pas possible. L'instinct pour des choses bien spécifiques. » [...] « Non, non, c'était sur mon temps libre et puis bon, j'analysais après des fois, j'analysais quand même les combats pour pouvoir me rectifier et pouvoir travailler sur certains déplacements ou certaines façons de faire... Mais voilà c'était sur mon temps perso quoi. »

En dehors de ces moments où il faisait progresser sa connaissance technique, Will privilégiait cependant le travail « à l'instinct », seul capable de lui offrir l'efficacité requise :

« Instinct, ouais c'est ce que j'apprends aux... A mes élèves. Maintenant pas tous les groupes font de la même façon mais moi ce que j'enseigne c'est travailler beaucoup avec son instinct. On peut être beaucoup plus vif et beaucoup plus réactif en travaillant à l'instinct. Parce que t'as pas besoin de réfléchir, t'as pas besoin... C'est l'instinct qui est plus... Pour moi l'instinct ça donne la vitesse. L'instinct c'est... Par exemple tu fais un mouvement, tu le fais passer par ton cerveau, il faut que tu te dises bon voilà il faut que tu lèves ta main pour... C'est de la perte de temps, moi j'essaye de montrer que ton instinct... Fais travailler ton instinct et ton coup partira plus vite, tu iras plus vite ou tu pourras t'échapper plus vite, tu vas pouvoir... C'est dans ce sens là que je parle de l'instinct. »

Afin de donner le meilleur de lui-même Will doit donc être capable de s'affranchir momentanément de ses représentations de l'action afin de se rapprocher de son vécu phénoménologique immédiat, qui doit néanmoins faire suffisamment sens pour qu'il sache « instinctivement » comment agir. Dans une perspective phénoménologique, nous dirions que Will met au second plan ses facultés d'abstraction pour se rapprocher de la sensation d'existence qui est la base de la constitution du savoir expérientiel. Se faisant, il alterne entre des phases d'immersion dans l'action et des moments de retrait réflexif sur l'action, les deux s'alimentant réciproquement mais dans des temps séparés. Will conserve donc logiquement de nombreuses influences de son parcours sportif de haut niveau dans sa dynamique identitaire. Toutefois, suite à l'arrêt de sa carrière sportive, les difficultés qu'il a rencontrées pour s'adapter à une vie active plus « classique » ont amené leur lot de remises en questions

sur la valeur et le sens de l'identité qu'il s'était jusqu'alors construite. Malgré cela, il reste convaincu que la volonté dont il a su faire preuve pour monter au plus haut niveau peut à nouveau lui permettre d'atteindre n'importe quel but :

*« Moi ça m'a permis de... A chaque fois que quelque chose me plaît, que j'ai envie d'atteindre un but ou que j'ai envie de quelque chose, je sais comment me préparer quoi. »*

Après la boxe, quel devient donc au niveau de sa dynamique identitaire le rôle de l'action qu'il effectue dans diverses activités professionnelles non choisies ? Nous avons vu au début de l'analyse de son projet de vie qu'il visait à obtenir le meilleur de lui-même à travers la poursuite d'objectifs liés à une activité qui lui permettrait ainsi de tenir éloignés ses « démons » en restant dans une dynamique ascendante. L'analogie avec son parcours sportif est frappante. Qu'en est-il de ses activités ultérieures ? Lui permettent-elles de poursuivre ce projet de vie ?

Will a en premier lieu dû être capable de s'adapter et donc de développer sa polyvalence :

*« Au départ, tout le monde, oui, tous les intérimaires ont été obligés de s'adapter aux postes qu'on leur donnait. » [...] « Oui c'était une obligation, de toute façon si on voulait travailler il fallait s'adapter le plus rapidement possible à tous les postes où on avait besoin de nous. » [...] « Béton, pose de rails, prise de mesures, la topographie... Je suis passé à la pose, à la soudure, aux essais... On a posé toutes les mousses, on imposait tout ce qui a trait aux travaux de A à Z sur le tramway, je suis passé à tous les postes comme j'étais polyvalent. »*

Cette polyvalence n'était pas choisie mais imposée par les conditions du travail en intérim, qui supposent de changer régulièrement de chantier, de chef et d'équipiers, tout en étant capable de rapidement s'adapter à toutes les tâches si on souhaite continuer à travailler. Quoi qu'il en soit, cette mobilité est valorisée par Will qui aime développer sa polyvalence et qui n'a jamais arrêté son choix de carrière sur un type de métier en particulier :

*« Oui, oui, moi c'est quelque chose que j'aime. Il y a des maçons qui sont très catégoriques, qui ne font que de la maçonnerie et t'as d'autres maçons qui sont prêts à faire d'autres travaux, qui ne sont pas... Qui ne sont pas de leur domaine mais qui mettent la main à la pâte, quoi. Il y en a qui sont polyvalents, tout dépend de la personne. » [...] « Voilà, je ne savais pas. Je n'étais pas fixé non plus sur ce que je recherchais comme type de travail et comme je suis quelqu'un de curieux ça me permettait aussi de voir différentes choses, quoi. Je*

ne me cale pas dans un secteur et puis je me dis je ne regarde pas ailleurs. Toutes les ouvertures sont intéressantes. »

Ce goût pour la diversité et cette faculté d'adaptation le démarquent donc, sur le plan de son identité psychosociale, d'autres maçons moins polyvalents. Il donne un exemple du type d'expérience qui démontre son adaptabilité et sa polyvalence :

« Oui, comme finir sa journée à six heures du soir, on a tiré du béton toute la journée sur le tramway et à six heures du soir, le chef de chantier arrive avec un topographe qui n'a personne avec qui travailler la nuit... Pourtant je ne travaillais pas à la topographie... Il a besoin de quelqu'un, il faut que je sois sur le chantier à quatre heures du matin quoi. Pour prendre les mesures parce que il n'a personne pour l'aider. Ça c'est la polyvalence. C'était pas prévu à l'avance. »

En outre, Will est motivé par l'apport financier de ces missions d'intérim, surtout lorsqu'il travaille de nuit :

« Ça me convenait parce que premièrement je pouvais voir autre chose et je voulais aussi le faire parce que j'avais besoin financièrement, c'était des heures supplémentaires travaillées de nuit. Les heures étaient comptées en nuit et c'était multiplié par deux. C'est important surtout quand on est en intérim parce que on a pas de contrat. C'est le seul moment où on peut faire le maximum d'heures pour gagner le maximum d'argent, parce que si on reste après deux mois sans travailler... Voilà. »

Deuxième point que Will a su développer en s'adaptant à ses multiples emplois, sa capacité d'initiative et d'innovation, qui se retrouve parmi les UR produites pour décrire les maçons sous l'expression « pensent une nouvelle façon de bâtir », qui recouvre une large variété d'expériences dans lesquelles l'ouvrier met en œuvre sa maîtrise professionnelle :

« Par rapport à notre expérience à bâtir des ouvrages il y a toujours des nouvelles matières qui arrivent et ensuite c'est toujours à l'ouvrier de mettre en place. Alors c'est à nous de savoir si c'est faisable ou pas faisable quoi. Il y a un architecte, un bureau d'études, ils étudient sur des plans mais sur le terrain des fois ça ne correspond pas. Ils pensaient sur le papier que c'était faisable mais quand on arrive sur le terrain c'est pas faisable. » [...] « C'est au poseur, c'est lui qui s'aperçoit que tel matériau n'est pas possible à poser parce qu'il y a telle chose qui arrive, la colle ne prend pas, le béton ne prend pas, il ont oublié de prévoir une bâche étanche, là ils ont pas prévu de renforcement... Le maçon il est là pour colmater telle chose il faut d'autres matériaux. C'est la vie du chantier. »

Will donne là encore un exemple qui permet de se rendre compte de la réalité expérientielle qui sous-tend son discours :

« Par exemple, il fallait remplir des fossés de béton mais ça n'allait pas parce qu'on avait pas de bêche. On s'en sert pour les inondations et le problème c'est qu'ils n'y avaient pas pensé alors on leur a donné l'idée de mettre des bâches avant de faire couler le béton parce que ça ne tiendrait pas et ça aurait posé un problème. » [...] « A cause de la pluie et aussi par rapport aux herbes parce que les herbes dans les fossés ça pousse et il faut mettre des bâches, après on peut recouvrir. Ils n'y avaient pas pensé au départ, ça n'avait pas été fait certainement. Peut-être que le chef de chantier n'avait pas assez d'expérience dans ce travail là. »

Bien que le groupe des maçons fournisse le plus grand nombre d'exemples à ce propos, l'épisode le plus marquant concerne ses fonctions d'éducateur dans une association de quartier ayant été sollicitée par une entreprise de transports publics pour trouver des solutions aux violences grandissantes dans les bus :

« Il sont venus nous voir et on a partagé notre vision comme éducateurs. On leur a conseillé de prendre des gens de quartier et de les mettre dans les bus parce qu'il n'y en avait aucun. Ça apaiserait un peu les choses. »

Si lui-même se considère ainsi, il précise encore qu'il n'en est pas de même pour tous :

« Ça dépend des personnes. De son expérience et de sa volonté aussi. Il y en a qui ont de l'expérience mais qui ne sont là que pour faire ce qu'on leur dit quoi. Ils ont pas envie de le voir c'est tout. »

#### IV.2.3.3 La socialisation

Ainsi que nous venons de le voir, les capacités d'adaptation, de polyvalence et d'initiative que Will développe à travers l'action, notamment sur les chantiers, lui permettent de s'affirmer dans une dynamique de l'identité professionnelle positive qui le démarque d'autres personnes moins impliquées dans les objectifs du travail. Son activité lui offre donc un espace d'expression et de construction de ses potentiels et par là même, ainsi que le suggère le modèle de la dynamique capacitaire précédemment évoqué (Costalat-Founeau, *ibid.*), de son identité. Les effets identitaires de l'action découlent de son caractère en toutes circonstances socialement situé. L'action est un support à la validation expérientielle des capacités, des émotions et des représentations identitaires qui s'opère dans la rencontre entre la subjectivité en actes et la normativité de l'environnement social, qui met à l'épreuve la

congruence du système capacitaire. Will dispose, pour ce qui concerne la socialisation et l'action dans un contexte social, d'un atout dont il sait se servir, son aisance relationnelle.

L'aisance relationnelle est une manière d'être et d'agir en allant à la rencontre des personnes avec confiance, dont Will parle comme d'une caractéristique fondamentale de sa personnalité depuis qu'il a combattu dans des compétitions de boxe anglaise de haut niveau. Cette période de sa vie lui a conféré l'assurance personnelle lui permettant aujourd'hui encore et dans tous ses domaines de vie (professionnel quel que soit le métier, personnel, social et familial) de se sentir à l'aise dans sa communication avec autrui. Il puise là une force majeure pour la conduite de ses projets. Le premier bénéfice en est un sentiment de reconnaissance et d'acceptation :

« Je pense personnellement que ça m'est utile pour moi, parce que bon, déjà je me sens bien. Et quand on arrive quelque part et qu'on sent qu'on est accepté normalement, c'est qu'on est apprécié, autrement on sentirait vite qu'on dérange ou qu'on embête les autres. C'est pas mon but. »

Cette caractéristique personnelle apparaît notamment dans le discours de Will sur le groupe des maçons qu'il définit par l'UR « ont des contacts avec tous les corps de métier », ainsi que sur le groupe des éducateurs sportifs qui doivent être « patients » et « à l'écoute » pour transmettre leur savoir. Ses qualités d'aisance relationnelle ont permis à Will de fréquemment jouer un rôle de médiateur dans les rapports parfois conflictuels entre des individus, comme par exemple dans son cercle familial :

« [...] dans ma famille ça a toujours été mon rôle ça. D'être celui qui essaye de transmettre les choses à l'un et l'autre pour essayer de rassembler tout le monde, pour mettre tout le monde d'accord pour tel objectif qu'il faut régler... Parce qu'il y en a qui se parlent, il y en a qui se parlent pas... »

Cette ressource a aussi été mise à contribution par Will pour mener à bien certaines de ses missions associatives, comme lorsqu'il lui a fallu réunir divers interlocuteurs, parmi lesquels des représentants élus des collectivités territoriales et certains entrepreneurs locaux, afin de faciliter l'insertion sociale et économique d'habitants des quartiers populaires :

« Oui, avec les différents interlocuteurs, les gens de la Mairie, la TAM... Ça s'est très bien passé et pourtant j'avais des gens avec moi qui étaient vifs, qu'il fallait que je calme... C'est simple, j'étais un peu le tampon entre eux et... Pour essayer de pallier un peu les choses parce qu'ils voulaient tout d'un coup. Je leur expliquais, tu peux rien demander tout d'un

coup, il faut y aller doucement. Il faut pas faire peur. Si tu impressionnes, si tu fais peur, ça marchera pas. »

Will essaye de communiquer aux autres son aisance relationnelle afin de faciliter les échanges et d'améliorer l'ambiance dans laquelle se fait le travail :

« Bon il y en a qui ont plus de mal que d'autres, bon, il faut essayer de les mettre un peu plus à l'aise. J'essaye de parler avec tout le monde et d'être à l'aise avec tout le monde mais c'est mon caractère qui est comme ça, il y en a d'autres qui sont un peu plus renfermés. »

Cette attitude convient bien à un tempérament de meneur, dont il se pense porteur dans le regard d'autrui:

« Moi j'étais considéré comme un meneur parce que je faisais pas comme les autres, j'étais à un niveau supérieur au niveau sportif. On donne l'impression d'inspirer confiance aux gens qui sont avec vous dans un groupe. »

L'aisance relationnelle dont parle Will est ainsi largement liée au thème identitaire de la poursuite d'objectifs. Cette relation entre ces deux thèmes transparait par exemple dans la description de son activité dans les travaux publics :

« Par exemple sur un chantier, je sais pas, il y a une dalle à faire, il y a un plaquiste, il y a les électriciens, il y a différents corps de métiers qui sont là pour monter leur ouvrage et qui sont là pour qu'on avance, alors il faut que chacun y mette du sien pour qu'on retarde pas l'un et l'autre et qu'on puisse s'accorder ensemble pour pouvoir avancer le plus rapidement possible le chantier. »

Ce tempérament de meneur, il sait le mettre à contribution comme lorsqu'il entraîne des groupes d'amateurs de boxe anglaise dans un club de sports de combat :

« Ouais au groupe. Je peux donner un exemple précis. J'ai un groupe qui est à... Là où je fais des entraînements. Je vois quand c'est... *Quand je commence l'entraînement c'est vrai qu'ils sont réglés à ma façon de m'entraîner quoi. Ils suivent du début jusqu'à la fin. Et quand je vois avec une autre personne qui donne le cours ils suivent pas pareil quoi. Je sais pas, il y a peut-être quelque chose qui dégage plus, c'est ce que je ressens. Je sais pas, j'ai l'impression de faire partager ce que j'aime quoi. Je crois. C'est ce que j'analyse quoi.* » [...] « Voilà, ouais, je... Je vois qu'ils prennent tout un plaisir à faire ce que je leur demande. Ils suivent parce qu'ils se régaler. Parce qu'ils voyent que je me régale à leur montrer, à leur... Je me donne du mal à leur montrer pour qu'ils puissent arriver à bien le faire et qu'ils se

*régalent à le faire. Parce que moi ça me plaît et ça me... Ça me plaît de leur montrer que ça me plaît. Que c'est sur la bonne voie et que ça leur démontre que... Dans ce sens là. »*

L'entraînement est donc une activité tournée vers les autres fortement liée à une notion de plaisir dans l'action, qui entraîne l'enthousiasme et la participation de tout un groupe. L'aspect motivationnel de l'émotion liée à l'action est ici explicitement mis en avant par le sujet. Dans le même temps, le partage de son savoir et la transmission de ses capacités de boxeur à un public permet à Will de se retrouver lui-même, dans une congruence optimale de son système capacitaire au sein de son environnement. Il en résulte une synergie par laquelle la dynamique identitaire s'organise autour du projet de vie. Will décrit ces moments comme des phases positives de son parcours :

*« Oui, j'ai été entraîneur, voilà... J'ai eu des moments... Ça a pas été tout le temps. Mais c'est vrai que chaque fois que j'ai repris les entraînements et que je me suis "occupé des autres", comme je dis souvent, ça m'a toujours donné de la force à avancer et à me sentir mieux. Après quand j'ai eu des coupures et que j'étais déçu de quelque chose comme ça... C'est ça qui me remettait dans des périodes noires et je repartais, je revenais... Et des allers-retours j'en ai faits, j'en ai faits, j'en ai faits, ça y est maintenant, j'espère que c'est les derniers. »*

Depuis qu'il a récemment repris les entraînements, Will redécouvre ces sensations de plaisir partagé caractéristiques de cette activité qui est sienne et à travers la quelle il se construit dans l'action socialement située :

*« Ouais, c'est ça, c'est de se sentir revivre quoi. Te dire, voilà, tu donnes du bien aux autres mais les autres te le redonnent d'une autre façon mais voilà, c'est un échange. Tu les vois ils souffrent mais ils souffrent mais ils sont contents à la fin de la séance. Ils te disent « merci, on s'est régalez... » Ça te met du baume au cœur. Avec peu de choses, en les faisant souffrir... Enfin souffrir, c'est pas de la souffrance mais c'est dur quand même, il faut y aller, il faut tenir, il faut dépasser certaines douleurs... Et après à la fin ils te disent « merci, c'était sympa... » ».*

Ce partage est également important dans ce que Will nomme « la volonté » et qui lui permet d'aller au bout de son engagement envers ses objectifs :

*« C'est la chaleur des gens qui te donne de la volonté, c'est pas... Moi je sais qu'à la salle c'est ça. C'est que je sais que quand ils voient que c'est moi qui vient donner les cours, je les vois, ils sont contents, ils sont vachement accueillants, ils ont envie de s'entraîner, ils ont envie de... Ils te rendent ce que tu leur donne. C'est ça qui nous donne la volonté de venir. »*

On retrouve également cette stabilisation de la dynamique identitaire à travers la socialisation dans la sphère privée, cependant là aussi les choses sont compliquées :

« Oui, après... Le mariage, après les enfants... C'est vrai qu'on se retrouve dans un... C'est ça après qui équilibre les choses. La famille après c'est primordial. » [...] « Oui, j'ai été en couple mais pas avec la même femme, j'ai eu plusieurs femmes, j'ai eu plusieurs vies alors ça a été plus compliqué. Ça a été "fiou"... Plusieurs femmes, plusieurs métiers, plusieurs villes, plusieurs endroits, j'arrivais pas à me stabiliser. »

#### IV.2.4 Mots identitaires de Will

Trois mots identitaires ont été repérés dans l'analyse des entretiens menés avec Will : « ont des contacts avec tous les corps de métiers » qui désigne les maçons, « montons des objectifs » qui définit les éducateurs sportifs et « très polyvalents » qui décrit les intérimaires.

L'UR « ont des contacts avec tous les corps de métier » fait émerger le thème de l'aisance relationnelle en lien avec celui de la polyvalence et de l'adaptabilité, ainsi qu'avec la poursuite d'objectifs. Ces trois thèmes contribuent en outre au développement de l'initiative et du progrès. Ces relations démontrent la cohérence de l'espace du soi positif de Will, dont tous les thèmes entretiennent entre eux des relations de spécification réciproque. L'aisance relationnelle est un élément de définition du soi qui puise à tous les niveaux du discours biographique de Will.

L'UR « montons des objectifs » est typiquement un acquis de l'expérience lié au parcours sportif de haut niveau de Will. Les objectifs sont progressifs et visent in fine l'atteinte de l'excellence et de l'exemplarité. Là aussi, la poursuite d'objectifs est un élément de description du soi ayant une forte valeur de vérité chez Will.

L'UR « très polyvalents » est une caractéristique du soi positif dont l'élaboration coïncide paradoxale avec l'UR « précaires » de l'espace du non-soi négatif qui définit les intérimaires. Cette caractéristique positive a été construite par Will dans des moments difficiles de son parcours biographique et professionnel.

**Mot identitaire :**

**Ont des contacts**

**Signification :** se rapporte au thème de l'aisance relationnelle et se décline sous les formes suivantes :

**Recodage et prototypes :** « *Oui, certains sont plus facilement en contact avec les autres, il y en a qui sont plus facilement renfermés, ça c'est comme dans la vie quoi.* »

**Concept de soi :** « *Il y en a qui ont plus de mal que d'autres, bon, il faut essayer de les mettre un peu plus à l'aise. J'essaye de parler avec tout le monde et d'être à l'aise avec tout le monde mais c'est mon caractère qui est comme ça, il y en a d'autres qui sont un peu plus renfermés.* »  
« *Oui parce que je suis quelqu'un qui communique et qui aime communiquer, j'aime partager, c'est mon caractère, c'est moi, c'est ma personne qui est comme ça.* »

**Biographie :** « *Dans ma famille ça a toujours été mon rôle ça. D'être celui qui essaye de transmettre les choses à l'un et l'autre pour essayer de rassembler tout le monde, pour mettre tout le monde d'accord pour tel objectif qu'il faut régler... Parce qu'il y en a qui se parlent, il y en a qui se parlent pas...* »

**Situations :** « *Par exemple sur un chantier, je sais pas, il y a une dalle à faire, il y a un plaquiste, il y a les électriciens, il y a différents corps de métiers qui sont là pour monter leur ouvrage et qui sont là pour qu'on avance, alors il faut que chacun y mette du sien pour qu'on retarde pas l'un et l'autre et qu'on puisse s'accorder ensemble pour pouvoir avancer le plus rapidement possible le chantier.* »

« *Même actuellement, si je suis en formation, il faut que j'ai du lien avec les autres pour me sentir bien, pour passer ces moments... On va passer des heures et des heures ensemble, on va pas s'ignorer, c'est quelque chose d'humain...* »

« *Oui, avec les différents interlocuteurs, les gens de la Mairie, la TAM... Ca s'est très bien passé et pourtant j'avais des gens avec moi qui étaient vifs, qu'il fallait que je calme... C'est simple, j'étais un peu le tampon entre eux et... Pour essayer de palier un peu les choses parce qu'ils voulaient tout d'un coup. Je leur expliquais, tu peux rien demander tout d'un coup, il faut y aller doucement. Il faut pas faire peur, si tu impressionnes, si tu fais peur ça marchera pas.* »

**Valeur motivationnelle :** « *Je pense personnellement que ça m'est utile pour moi, parce que bon, déjà je me sens bien. Et quand on arrive quelque part et qu'on sent qu'on est accepté normalement, c'est qu'on est apprécié, autrement on sentirait vite qu'on dérange ou qu'on embête les autres. C'est pas mon but.* »

« *C'est la chaleur des gens qui te donne de la volonté...* »

**Mot identitaire :**

**Montons des objectifs**

**Signification :** se rapporte au thème de la poursuite d'objectifs et se décline sous les formes suivantes :

**Recodage et prototypes :** « Moi j'étais peut être plus doué que d'autres. Il y a d'autres qui étaient plus doués que moi. Chacun a des capacités personnelles. »

**Concept de soi :** « Moi je pense que c'est mon essence, c'est mon adrénaline quoi, j'ai besoin d'avoir quelque chose à construire pour pouvoir y arriver et me dire "voilà, j'y suis arrivé" et ça me motive. »

**Biographie :** « Je pense que c'est un tout parce que j'ai été élevé là dedans. Parce que comme j'ai commencé la compétition très jeune, j'ai eu des objectifs très vite »  
« Disons que j'avais des objectifs personnels et puis bon, j'avais un entraîneur qui me donnait des objectifs. On commençait par des critères et puis bon, il fallait aller en équipe de France et après l'Europe, après le Monde quoi. »

**Situations :** « Un exemple très court, voilà, on prend une dizaine d'ados de 13, 14, 15 ans. Soit ils savent nager, on leur donne des programmes bien établis pour qu'ils voient leur évolution, soit ils aiment courir, soit ils aiment jouer au hand, soit ils aiment jouer au basket, soit ils aiment faire du vélo, de la randonnée... Et voilà, on essaye de leur construire des programmes qui puissent leur démontrer qu'ils sont capables d'évoluer au fur et à mesure, pas d'un seul coup quoi. C'est comme pour apprendre un sport, on est obligé de passer par différentes étapes, il faut préparer sa condition physique et puis après apprendre les techniques, ensuite développer ces techniques, après bien comprendre que les progrès se font par répétition, par entraînement et que tout ça se fait par étapes et voilà, c'est le travail qu'on essaye de mettre en place. »

**Valeur motivationnelle :** « Généralement quand j'ai des objectifs et puis je les suis et je dévie pas, tout se passe dans le meilleur... Des cas. Il peut y avoir des moments où je peux me relâcher comme tout le monde mais je reprends vite le sens de la chose et je me remets vite sur la route, parce que j'ai trop à perdre et je crois que ça m'est arrivé souvent et c'est pour ça que ça permet de faire en sorte que tout aille dans le bon sens. »  
« Vous savez, c'est un peu comme les montagnes russes hein, il y a des moments où je suis en haut et il y a des moments où je suis en bas mais ça c'est le caractère de chacun. Le mien est bien spécifique. Il y a des moments où je suis très haut et je m'y plais mais il y a des moments où je m'ennuie. Il faut que je redescende un peu. J'ai besoin de cette excitation qui est dans le négatif mais j'en ai besoin. Je vais me brûler mais je me relève. Je crois que j'ai besoin de ça. C'est en moi quoi. »  
« Ouais je crois que j'ai besoin de challenge à chaque fois. Je crois que ça doit être ça. Quand ça monte plus, si je stagne c'est pas... Je crois pas que c'est quelque chose qui me plaît. Mais pas volontairement, peut être que c'est inconsciemment. Je le sais des fois, je cherche des trucs qui sont pas dans mon intérêt mais... Il faut que j'y aille quoi. Après je me retire mais... Je sais pas, peut être inconsciemment, c'est comme ça, j'y peux rien. »

**Mot identitaire :**

**Très polyvalents**

**Signification :** Se rapporte au thème de l'adaptabilité et de la polyvalence et se décline comme suit :

**Recodage et prototypes :** « Il y a des maçons qui sont très catégoriques, qui ne font que de la maçonnerie et t'as d'autres maçons qui sont prêts à faire d'autres travaux, qui ne sont pas... Qui ne sont pas de leur domaine mais qui mettent la main à la pâte, quoi. Il y en a qui sont polyvalents, tout dépend de la personne. »

**Concept de soi :** « Oui, j'essaye toujours de me donner les moyens de m'adapter, pas toujours tous les moyens mais je fais avec mes moyens pour faire ce qui doit être fait. »

**Biographie :** « Disons qu'on est perdu parce qu'on est toujours chaperonné comme on dit. On a nos habitudes... On a notre vie bien réglée... Mais après du jour au lendemain, qu'est-ce que tu sais faire ? A part ça qu'est-ce que tu sais faire ? »

« Au départ, tout le monde, oui, tous les intérimaires ont été obligés de s'adapter aux postes qu'on leur donnait [...] Oui c'était une obligation, de toute façon si on voulait travailler il fallait s'adapter le plus rapidement possible à tous les postes où on avait besoin de nous. »

« Béton, pose de rails, prise de mesures, la topographie... Je suis passé à la pose, à la soudure, aux essais... On a posé toutes les mousses, on imposait tout ce qui a trait aux travaux de A à Z sur le tramway, je suis passé à tous les postes comme j'étais polyvalent. »

**Situations :** « Oui chef d'équipe je l'ai fait. C'est toujours pareil, les caractères sont différents, après on est obligé de s'adapter au caractère. Il faut être souple avec certains et ferme avec d'autres. Tout dépend des gens qu'on en face de soi. Et puis par rapport au grand patron, à ce qu'il demande au niveau des délais. Parce que c'est pareil on ne peut pas demander à des gens de faire du travail en 6 heures si on sait très bien qu'il faut 24h... »

« Oui, comme finir sa journée à six heures du soir, on a tiré du béton toute la journée sur le tramway et à six heures du soir, le chef de chantier arrive avec un topographe qui n'a personne avec qui travailler la nuit... Pourtant je ne travaillais pas à la topographie... Il a besoin de quelqu'un, il faut que je sois sur le chantier à quatre heures du matin quoi. Pour prendre les mesures parce que il n'a personne pour l'aider. Ca c'est la polyvalence. C'était pas prévu à l'avance »

**Valeur motivationnelle :** « C'était bon par ce que ça prouve à soi-même qu'on est capable de s'adapter à toutes sortes de situations... »

« Ca permet de s'adapter plus facilement à un groupe. Ca permet d'arriver plus vite au bout. On a tous le même intérêt, que le chantier avance. »

« Ca me convenait parce que premièrement je pouvais voir autre chose et je voulais aussi le faire parce que j'avais besoin financièrement, c'était des heures supplémentaires travaillées de nuit »

#### IV.2.5 Discussion sur la dynamique de Will

Will parle de « descente aux enfers » pour décrire la « période noire » de son parcours biographique qui suit son retrait de la compétition sportive de haut niveau. Selon lui de nombreux sportifs professionnels se retrouvent ainsi en mettant un terme à leur carrière plongés dans un profond désarroi. Dans son cas ce fût le recours à des comportements excessifs et addictifs qui vinrent remplacer la perte de l'« adrénaline » qu'il ressentait lors des combats. Outre le récit de cette compensation quasi chimique, nos entretiens firent ressortir le rôle central de la boxe dans la construction identitaire de Will, dont les repères subjectifs et sociaux s'éloignèrent jusqu'à être perdus de vue suite à l'arrêt de sa pratique sportive. En effet, arrêter la compétition signifiait dans le même temps tirer un trait sur le projet de soi qui avait durant toutes ces années motivé Will à aller toujours plus de l'avant, ne plus se rendre aux entraînements, modifier son rythme et son hygiène de vie qui jusqu'alors se conformaient aux exigences d'objectifs toujours plus élevés à atteindre sur le plan sportif. La recherche du perfectionnement de sa boxe et du dépassement de soi était poussée à son paroxysme, impliquant toutes les sphères d'activité de l'athlète, ne tolérant pas les écarts à la discipline de vie exemplaire qu'il s'était fixée pour y parvenir. Au cœur de l'action, sa passion pour la boxe lui fournissait la volonté requise pour accepter sans se poser de question tous les efforts répétés que sa progression supposait. Se remémorant cette période de sa vie, Will se souvient qu'il ne ressentait nullement le sacrifice de temps qu'il consentait à la cause de son sport. C'est en observant les modes de vie plus décontractés des jeunes de sa génération et avec le recul après avoir arrêté la compétition qu'il en prend la mesure. Il précise toutefois que ce qui pouvait sembler être un immense sacrifice à ses proches ne l'était pas en réalité puisque toutes ses actions étaient motivées par une convergence vers les objectifs qu'il se fixait, formant un ensemble cohérent, un choix de vie. Agir autrement aurait été sacrifier tout espoir de devenir le meilleur, le « numéro un ». Ce projet de soi d'une solidité et d'une cohérence extrême possédait néanmoins une faiblesse que Will ne pouvait déceler, il dépendait entièrement de l'activité sportive autour de laquelle il s'était construit et s'organisait. Arrivé au terme de sa carrière, Will dut donc faire face sans aucune préparation à la redéfinition de son projet de vie et s'adapter à de nouvelles sphères d'activité professionnelles. Dire que cela n'allait pas de soi serait un euphémisme. Tout ce qu'il s'était interdit de faire pendant dix ans pour avoir une hygiène de vie qui donne du sens aux nombreuses heures d'entraînement quotidien, il se l'autorise soudain et bascule ainsi d'un style de vie extrême à un autre. Désorienté dans un

premier temps, Will n'en reste pas moins excessif dans son tempérament. Il change de vie à tel point que lui-même ne s'y reconnaît pas :

« Ah oui c'est une période où tu te renfermes sur toi même de toute façon. Tu comprends plus après, tu... Voilà, c'est une période qui est noire. Tu es plus toi même, tu es une autre personne quoi, tu... Voilà, tu recherches des choses qui sont pas positives pour toi parce que t'es toujours dans l'excès, dans l'excès t'es... T'étais dans l'excès dans l'entraînement mais là tu passes dans l'excès dans autre chose. »

Un premier aspect fondamental du projet de vie de Will réside donc vraisemblablement dans sa volonté de tourner la page de cette période négative au cours de laquelle il n'était plus lui-même, afin de parvenir à se retrouver tel qu'il se définit ou tel qu'il veut se construire. Le besoin d'autodétermination auquel doit satisfaire le projet de soi se retrouve donc ici confronté aux « démons » intérieurs qui font que la trajectoire de vie n'est pas toujours régulière et ascendante. Il se décrit un tempérament « comme les montagnes russes », capable d'une volonté sans faille lorsque l'activité lui procure du plaisir mais rapidement démotivé à partir du moment où il ressent l'impression de stagner trop longtemps au même niveau. Will a besoin d'objectifs pour stabiliser son mode de vie et se dit poussé inconsciemment à se placer lui-même dans une situation délicate par des comportements délibérément inappropriés, afin de se créer un nouveau « challenge » lorsque l'activité n'en propose plus. Son exemple est à la fois représentatif et caricatural de l'importance centrale de l'activité dans le maintien du projet de soi et la stabilisation de la dynamique identitaire. Bien qu'excessif il n'en demeure pas moins révélateur de la fonction régulatrice de l'action, surtout lorsqu'elle est orientée vers un projet bien défini. Costalat-Founeau (2008, p.64) en donne une définition allant dans ce sens :

« L'action exerce une fonction constructive de l'identité car elle projette le sujet et inscrit une expérience, et, par la fonction normative qui est incluse, elle contribue à donner des formes de validation temporaires qui sont autant d'encouragements. »

La fonction normative de l'action découle du caractère social du sujet agissant et intervient dans l'élaboration de « formes de validation temporaires » qui contribuent à la construction subjective et au maintien des caractéristiques identitaires. L'identité est avant tout affaire individuelle et l'interface sujet - environnement social se joue sur le plan de la subjectivité, néanmoins celle-ci s'appuie sur des significations issues de son expérience liée à autrui et la société. De ce point de vue, la dynamique identitaire est un processus qui fait se rejoindre les versants personnel et social de l'identité.

Le modèle de la dynamique du système capacitaire (Costalat-founeau, 1997, 2008) traduit la centralité de l'action dans ce processus perpétuel de construction identitaire. L'accent y est mis sur la congruence des capacités subjectives et normatives, qui déclenche des phases d'acuité représentationnelle caractérisées par un pic de conscience de soi au sein de son environnement et une mobilisation optimale des capacités du sujet dans l'action. La période sportive de la vie de Will peut être considérée comme favorisant globalement sur toute sa durée la congruence de son système capacitaire. Son déboussolement consécutif à l'arrêt de la compétition nous éclaire sur la portée de l'acuité représentationnelle. Celle-ci n'est pas absolue mais suppose que la construction identitaire s'organise autour du champ dans lequel l'action du sujet se joue. Sortant de ce champ d'activité, le sujet ne réorganise pas immédiatement cette construction qui s'assortit de modes de pensée et d'agir qui perdurent et dont certains conserveront leur valeur tout au long de la vie tandis que d'autres perdront leur pertinence dans ce changement de contexte. L'incongruence des capacités subjectives et normatives entraîne alors une phase de diffusion représentationnelle qui implique à l'inverse un mouvement de recul, lorsque le sujet se désengage de l'action et adopte un point de vue plus panoramique et moins précis afin de résoudre sa confusion identitaire. En outre les individus évoluent en général parmi plusieurs sphères d'activité, ce qui suppose que le sujet soit apte à concilier en permanence des sources disparates de connaissance sur soi. Il s'agit là de la définition même donnée au concept de dynamique identitaire considérée comme un processus perpétuel d'harmonisation subjective (Piaget parlerait d'accommodations et d'assimilations) du sens de l'expérience vécue.

Suite à l'arrêt de la compétition sportive Will a donc été confronté à la problématique de son adaptation à de nouveaux domaines d'activités. Il a développé pour y parvenir plusieurs capacités dont la polyvalence et l'esprit d'initiative. La première ne fut pas un réel choix puisqu'elle était imposée par les conditions du travail en intérim, qui supposent de changer régulièrement de chantier, de chef et d'équipiers, tout en étant capable de rapidement s'adapter à toutes les tâches si on souhaite continuer à travailler. Will a néanmoins toujours cherché à développer sa polyvalence, lui qui n'a jamais arrêté son choix de carrière sur une profession en particulier. Son parcours professionnel fut plus une succession d'opportunités dont il a su se saisir qu'un projet murement réfléchi. Deuxième point que Will a su développer en s'adaptant à ses multiples emplois, sa capacité d'initiative et d'innovation, qui l'amène à proposer de nouvelles manières de faire lorsqu'il perçoit de possibles améliorations des procédés utilisés. Will se dit doté d'un tempérament de meneur.

Le troisième point essentiel de cette dynamique est l'aisance relationnelle de Will, définie comme une manière d'être et d'agir en allant à la rencontre des personnes avec confiance, tout en les mettant à l'aise. Il tire cette assurance de son parcours sportif de haut niveau mais aussi d'expériences de vie liées à sa sphère familiale. Il s'agit avant tout d'une manière d'être acquise par l'expérience dont Will ne saurait aujourd'hui réellement se départir mais c'est aussi une capacité qui lui est utile dans toutes ses activités professionnelles et personnelles. Se sentir à l'aise dans sa communication avec autrui lui confère une force de conviction majeure pour la conduite de ses projets. Le premier bénéfice en est un sentiment de reconnaissance et d'acceptation dont nous avons vu à travers la théorie du modèle capacitaire qu'il était intimement lié à l'action, aux capacités et à l'identité. La nouvelle relation triadique par laquelle nous abordons la question de l'identité sous les angles successifs du projet, de l'action et de la socialisation, fait apparaître chez Will une intrication forte entre la poursuite d'objectifs plutôt relatifs au projet, une volonté dépendante de l'activité dans laquelle elle est mise en œuvre et l'aisance relationnelle qui facilite les échanges et la perception de la reconnaissance dans la socialisation. Les trois pourraient être considérés séparément mais nous pensons que nos entretiens montrent bien à quel point ils sont en réalité indissociablement liés à la fois entre eux et au sein de la dynamique identitaire du sujet.

### IV.3 Elyse : l'assistante polyvalente en quête de mobilité

Elyse se définit elle-même comme une assistante polyvalente, ce qui n'apparaît pas sur ses contrats de travail mais retranscrit mieux la diversité de ses missions. Son parcours professionnel est constitué d'expériences professionnelles successives n'excédant généralement pas une durée de deux ans. En dehors de son premier emploi d'assistante d'éducation et d'une brève expérience d'animatrice pour l'enfance, Elyse a jusqu'à présent fait évoluer sa carrière en navigant entre des emplois à forte composante administrative, dans l'ordre : hôtesse d'accueil, assistante administrative, assistante de communication, chargée de recouvrement, agent de voyages et assistante commerciale. Son entrée dans la prestation d'accompagnement au projet est justifiée selon ses propres dires par un mécontentement dans l'emploi d'assistante commerciale qu'elle occupe alors. Deux principales raisons sont de prime abord évoquées, un ennui lié au sentiment de plafonnement dans son activité qu'elle maîtrise maintenant et un manque de reconnaissance qu'elle reproche à sa hiérarchie qui ne sait lui adresser « que des reproches » quant à son travail. Motivée depuis son entrée dans la vie active par l'apprentissage de diverses compétences et la découverte de nouveaux environnements de travail, sa mobilité professionnelle n'est pas subie mais désirée. Elyse n'aime pas la « routine » qui s'installe une fois maîtrisées les tâches qui composent son activité. A la différence de Will, elle n'explique pas cette démotivation qui survient alors par l'absence de renouvellement des objectifs à atteindre mais plutôt par une « curiosité » naturelle qu'il lui faut satisfaire et qui lie son développement personnel à son évolution professionnelle. Rappelons que chaque subjectivité est unique dans sa construction bien que deux individus puissent sembler se rejoindre sur une ou plusieurs caractéristiques objectives de leur parcours, comme ici une apparente instabilité professionnelle. Ayant jusqu'à présent cumulé les expériences professionnelles dans une sorte d'évolution « horizontale » motivée par le désir d'apprendre, Elyse souhaite à présent donner un nouvel élan à sa carrière de manière à évoluer « verticalement » et dans l'optique d'une éventuelle stabilisation. Elle illustre par cette volonté nouvelle un exemple de transition des valeurs prédominantes dans les choix d'orientation professionnelle qu'une personne peut être amenée à effectuer au cours de sa vie.

## IV.3.1 L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) d'Elyse

<b>Positif</b>			
<b>Soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Assistants polyvalentes :</b> Multitâches (Nous) Très utiles (Nous ; Soi/NonSoi) Avons des talents cachés (Nous) Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-) Curieuses (Nous) Apprennent facilement (Elles) Indispensables (Elles ; Soi/NonSoi) Adaptables à toutes demandes (Elles)</li> <li>- <b>Assistants de communication bilingues :</b> Très organisées (Nous) Ouvertes d'esprit (Nous) Surchargées de travail (+/-) Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-) Bon relationnel (Elles ; Soi/NonSoi) Débrouillardes (Elles ; Soi/NonSoi) Enrichissantes (Elles)</li> <li>- <b>Chargées de recouvrement :</b> Strictes (Nous) Procédurières (Nous) Carrées (Nous ; +/-) Inflexibles (Elles ; Soi/NonSoi ; +/-) Parfois intraitables (Elles ; +/-) Autoritaires (Elles)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Assistants polyvalentes :</b> Très utiles (Nous ; Soi/NonSoi) Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-) Indispensables (Elles ; Soi/NonSoi)</li> <li>- <b>Assistants de communication bilingues :</b> Obligées de se déplacer (Nous) Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-) Imaginatives (Elles) Souvent sur la route (Elles ; +/-) Bon relationnel (Elles ; Soi/NonSoi) Débrouillardes (Elles ; Soi/NonSoi)</li> <li>- <b>Chargées de recouvrement :</b> A l'écoute (Nous) Là pour trouver une solution (Nous) Inflexibles (Elles ; Soi/NonSoi ; +/-)</li> </ul>	<b>Non - Soi</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Assistants polyvalentes :</b> Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-) Mal payées (Elles) Parfois intraitables (Elles ; +/-)</li> <li>- <b>Assistants de communication bilingues :</b> Surchargées de travail (+/-) Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-)</li> <li>- <b>Chargées de recouvrement :</b> Carrées (Nous ; +/-) Inflexibles (Elles ; Soi/NonSoi ; +/-)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Assistants polyvalentes :</b> Pas reconnues (Elles) Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-)</li> <li>- <b>Assistants de communication bilingues :</b> Disponibles (Nous ; Soi/NonSoi ; +/-) Souvent sur la route (Elles ; +/-)</li> <li>- <b>Chargées de recouvrement :</b> Inflexibles (Elles ; Soi/NonSoi ; +/-) Sans scrupule (Elles) Robotisées (Elles)</li> </ul>	
<b>Négatif</b>			

Fig.7 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) d'Elyse

L'espace élémentaire de l'identité sociale d'Elyse est très majoritairement positif, ce qui n'est pas une surprise puisque c'est en général ce qui est observé. Ce qui est moins fréquent en revanche est la présence de nombreuses unités représentationnelles au sein de l'espace du non-soi positif. Ceci est tempéré toutefois par le fait que la plupart de ces UR sont ambivalentes et s'appliquent aussi à soi. A l'exception cependant de « obligées de se déplacer », « imaginatives », « à l'écoute » et « là pour trouver une solution ».

La première de ces UR, « obligées de se déplacer », fait écho à une autre UR du non-soi, à la fois positive et négative, « souvent sur la route ». Ces représentations expriment une frustration d'Elyse qui aimerait voyager ou se déplacer plus dans le cadre de son travail. Nous verrons par la suite qu'un de ses premiers projets professionnels à l'adolescence était de devenir hôtesse de l'air mais qu'elle en a malheureusement été empêchée et que son intérêt pour cette profession a par la suite diminué, Elyse s'apercevant qu'elle pouvait voyager et découvrir le monde sans pour autant exercer ce métier.

Les unités représentationnelles « à l'écoute » et « là pour trouver une solution » se complètent. L'écoute est une capacité nécessaire pour trouver des solutions adaptées à chaque problématique lorsque des relations humaines sont impliquées. Elles s'opposent à d'autres UR produites également pour décrire le groupe des chargées de recouvrement : « strictes », « procédurières », « carrées », « inflexibles », « parfois intraitables », « autoritaires », « sans scrupule » et « robotisées ». Ces unités se spécifient mutuellement et forment ensemble ce que nous avons appelé le « thème de la rectitude ». Nous verrons comment l'ambivalence de ce thème qui transparaît déjà dans les mots identitaires « carrées » et « inflexibles » est fondamentale dans la dynamique d'Elyse.

Ce thème de la rectitude s'oppose aussi en outre à l'UR du non-soi positif « imaginatives ». En effet, l'observation stricte de procédures est contraire au développement des capacités de débrouillardise et d'imagination qu'Elyse reconnaît chez les assistantes de communication bilingues.

Les relations entre ces thèmes au sein de l'espace élémentaire de l'identité sociale d'Elyse sont illustrées ci-après.

## IV.3.2 Analyse des relations au sein de l'espace identitaire

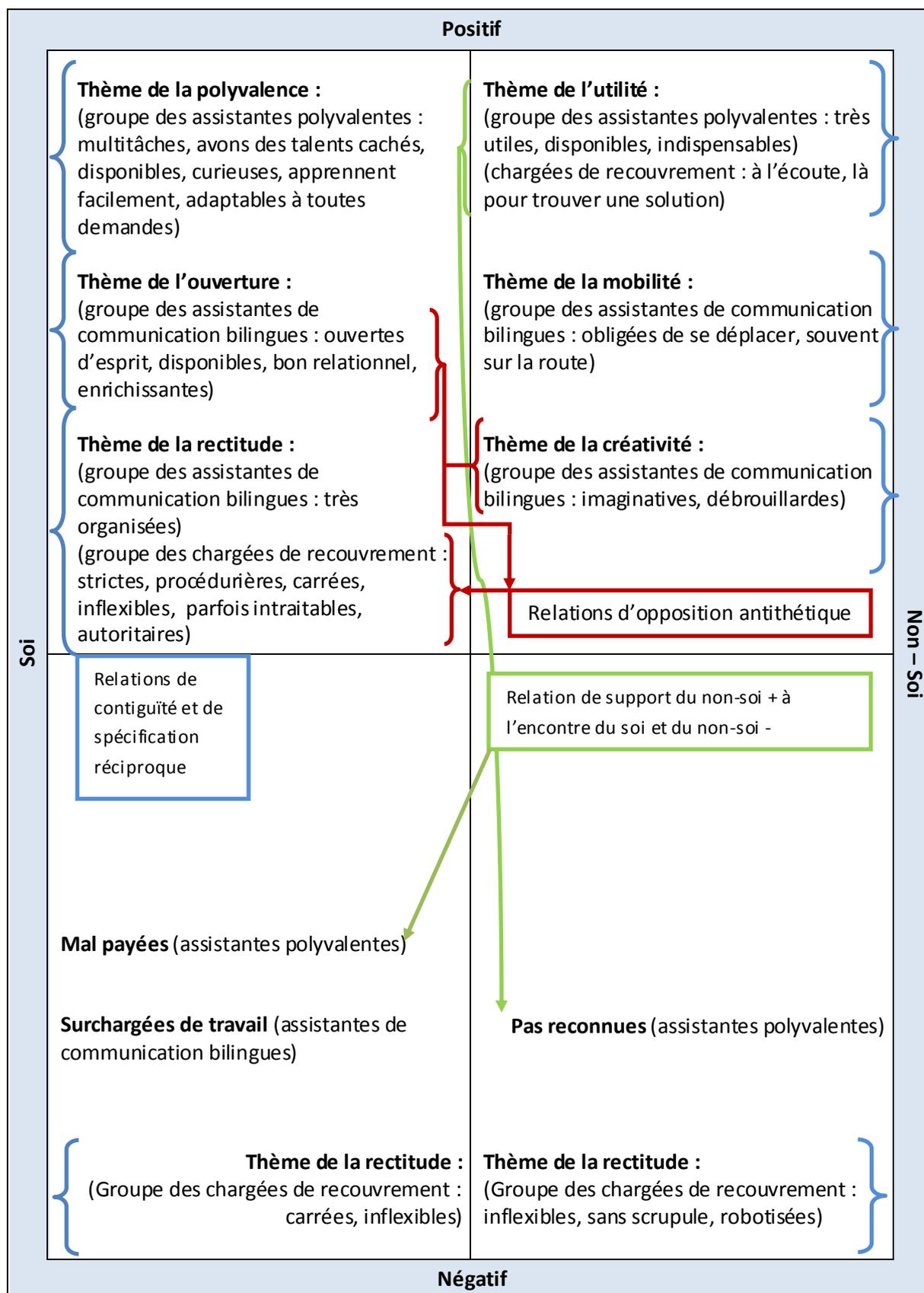


Fig.8 : relations au sein de l'EEIS d'Elyse

### IV.3.3 Analyse de la dynamique identitaire

#### IV.3.3.1 Le projet

##### **Retour biographique sur la construction du projet**

Prenons comme point de départ provisoire de notre analyse du projet de soi d'Elyse son retour d'Angleterre, où elle était partie effectuer un séjour après son DEUG d'Histoire pour perfectionner sa maîtrise de l'Anglais tout en travaillant dans divers jobs. A son arrivée en France elle souhaite s'insérer professionnellement et n'ayant encore développé que peu de compétences opérationnelles, elle recherche un simple emploi d'hôtesse d'accueil non qualifiée, dans l'optique déjà à cette époque d'apprendre des techniques qui lui permettront d'évoluer ultérieurement dans le secrétariat :

*« Oui. A la base j'ai pris ce poste parce que je revenais d'Angleterre et... Je voulais un emploi pour commencer quoi. Pour petit à petit, dériver... Mon objectif c'était de dériver vers le secrétariat. Pour m'améliorer dans ce domaine là. Vu que auparavant j'étais hôtesse d'accueil chez SOPRA et que je faisais là aussi des choses qui étaient au-delà de mon poste d'hôtesse d'accueil. »*

Elyse, qui ne dispose au départ d'aucune qualification professionnelle bien définie, se positionne dès ses premiers emplois dans une logique d'acquisition de savoirs et de compétences devant permettre in fine de faire évoluer sa carrière. Elle n'hésite pas à se montrer volontaire pour se voir attribuer des tâches qui dépassent la définition de son poste :

*« C'est moi qui ai demandé. Donc au RH je lui ai dit « moi j'ai envie de... J'ai le temps. Vu qu'à l'accueil on a énormément de temps pour soi » [rires] je leur ai dit. « Donc si vous avez des tâches dont vous voulez vous décharger, n'hésitez pas à faire appel à moi. » »*

Elyse ne se satisfait pas des activités qui constituent l'essentiel de ses premiers emplois. Sur le poste d'hôtesse d'accueil elle s'ennuie et demande donc aux différents services de l'entreprise s'ils souhaitent lui déléguer quelques petites tâches pour occuper son temps. Progressivement des missions de plus en plus importantes lui sont confiées et elle développe ainsi ses compétences d'assistante. Plus tard, sur un poste de chargée de recouvrement, sa rapidité à réaliser le contenu de son emploi lui permettra à nouveau de demander des activités supplémentaires à son employeur :

*« Oui il y avait des choses particulières qu'il fallait faire à telle heure. En fait on a une liste de tâches à faire. On peut le faire en 4h ou on peut le faire en 8h. Si on va vite, en 4h on l'a fait, l'après-midi on a plus rien à faire. Moi au bout d'un an je m'en suis lassée quoi.*

*Je m'en suis lassée et la preuve que professionnellement je trouve que c'est très enrichissant de voir d'autres boulots c'est que dans ma vie professionnelle j'ai fait des boulots qui n'avaient rien à voir les uns avec les autres. Chez EDF chargée de recouvrement, agent de voyage chez EUROMER, là je fais du commerce chez Igual, parce que j'en avais jamais fait auparavant. Enfin à chaque fois j'apprends toujours, dans chaque boulot que j'ai pratiqué, quelque chose de nouveau. Et pour moi c'est essentiel. »*

Sa motivation au travail réside dans l'acquisition de ces savoirs et compétences qu'elle souhaite maîtriser. Elyse recherche fréquemment de la nouveauté afin de ne pas sombrer dans la routine et l'ennui qui amènent la lassitude de l'emploi. Ceci explique la multiplication d'expériences professionnelles relativement courtes qui se succèdent sur son curriculum vitae. De par cette mobilité elle se construit une compétence professionnelle « autodidacte » :

*« En fait le métier de secrétaire ou d'assistante polyvalente je l'ai appris toute seule, j'ai eu besoin de personne. C'est au fur et à mesure des boulots que j'ai fait, j'ai... Dès que j'apprenais un truc... Enfin, petit à petit j'ai développé en fait mes compétences. Et... J'étais une simple petite hôtesse d'accueil et je suis devenue après assistante. J'ai développé par moi-même les compétences quoi. »*

Dans cette perspective d'évolution professionnelle autodidacte, Elyse valorise autant la polyvalence que la mobilité horizontale entre différents emplois d'assistantat au sein d'entreprises variées :

*« Moi tous les boulots sont enrichissants, à partir du moment où on apprend quelque chose de nouveau. Donc ça nous apporte un plus. » [...] « Bin j'ai pu accéder à des postes auxquels j'aurais pas pu si j'avais pas appris toutes ces petites choses. »*

Toutefois cette mobilité horizontale n'est pas sans inconvénients, notamment sur l'évolution salariale qui ne satisfait plus tout à fait Elyse aujourd'hui :

*« C'est vrai qu'on est mal payée parce qu'on est pas spécialisée dans un domaine et on fait plein de petites choses, ce qui permet peut-être de pas... Je sais pas de... Le fait de se spécialiser dans un seul domaine ça permet de se spécialiser et petit à petit monter les échelons et peut-être petit à petit être mieux payée. Alors que polyvalente on est pas spécialisée dans un domaine, on fait plein de petites tâches et... »*

De plus cet apprentissage autodidacte sur lequel elle construit son évolution professionnelle ne lui donne pas en toutes circonstances une assurance suffisante :

*« Je suis débrouillarde dans la vie de tous les jours. Mais après dans le cadre du boulot c'est vrai que des fois je suis un peu perdue, je sais pas trop comment m'y prendre pour certaines choses... Parce que je manque d'expérience ou de... Ouais. Parce que je suis*

*pas... Je suis pas... Comme je suis pas qualifiée dans ce domaine au niveau des diplômes et tout ça... Donc moi mon boulot je l'ai appris sur le tas, petit à petit et des fois je suis un peu... Quand on me demande des choses que j'ai jamais et bin je sais pas comment... Je suis plutôt du genre à suivre les instructions quoi. Voilà. Quand on me dit « bin vas-y démerde toi... » ; « Comment dois-je faire ? » Par manque d'expérience.*

Elyse est donc dans une dynamique d'évolution professionnelle qui jusqu'à présent s'appuyait sur une mobilité professionnelle horizontale, qu'elle souhaiterait dorénavant voir évoluer verticalement. Pour cette raison, elle considère que l'apprentissage autodidacte n'est plus suffisant et souhaiterait reprendre une formation.

### **Une curiosité naturelle incompatible avec la routine**

La dynamique du projet d'Elyse est sous-tendue par une « curiosité naturelle » qui l'empêche de se laisser aller à l'acceptation d'une carrière routinière :

*« Je suis très curieuse de nature. Et j'aime bien un peu connaître plein de petites choses sur différentes choses. Je suis quelqu'un... Qui n'est pas du tout routinière. J'aime pas me cantonner à un seul truc. J'aime bien un peu toucher... Savoir plein de choses quoi. »*

Cette curiosité qui l'anime la pousse à rechercher régulièrement de nouvelles activités qui lui permettent d'acquérir de nouveaux savoirs et plus de compétences. De surcroît, cette motivation intrinsèque fait le lien entre son développement personnel et professionnel :

*« C'est pas la routine. C'est le contraire de la routine. Et pour moi faire des tâches rébarbatives, toujours faire la même chose de 8h jusqu'à 18h, c'est... C'est ennuyant. C'est pas du tout enrichissant. Au fur et à mesure. Au début ça l'est parce qu'on apprend un métier. Mais après dès qu'on sait tout, dès qu'on a fait le tour, c'est bien d'aller regarder un peu ce qu'il y a au dessus quoi. En fait s'enrichir. C'est se développer. Pour moi le développement personnel et professionnel c'est très important. Et j'ai besoin de ça. Parce que vous arrivez à un moment... Bon bin voilà quoi, on évolue plus, on se développe pas... J'ai besoin de m'enrichir en fait. Comme je suis quelqu'un de très curieuse, j'ai besoin d'apprendre tout le temps. Tout le temps de nouvelles choses. Et si j'apprends plus, je m'ennuie. Et donc là je suis prête à partir. On l'a dit ça sur mon bilan de compétences ? [rires] »*

La contrepartie de cette motivation intrinsèque visant à se développer personnellement et professionnellement au travail en accumulant des savoirs et compétences se situe au niveau de la stabilité dans l'emploi. Elyse raconte à ce propos l'exemple emblématique de son emploi de chargée de recouvrement à EDF :

« Alors l'exemple de chez EDF [rires]. Au bout d'un moment c'était toujours la même chose. Mais ce qui faisait passer la pilule c'était parce qu'il y avait une ambiance d'équipe qui était géniale quoi. Et ça c'était... Ça compensait. Parce qu'au bout d'un moment j'en pouvais plus quoi, je tournais en rond, j'appelais les clients, ils ont pas payé... Bon bin c'était toujours la même chose quoi. Tous les jours tu dois faire ça à 8h, à midi tu dois faire ça... C'est très rébarbatif. Et à un moment ils m'ont proposé un an de plus, j'ai refusé. Je leur ai dit « non, je veux pas. J'ai envie d'aller voir ailleurs s'il y a pas... D'aller prospecter... » ».

Interrogée sur l'origine biographique de cette curiosité et de ce goût pour l'ouverture qui apporte un enrichissement personnel, Elyse la situe à sa première année passée en dehors du « cocon familial », lorsqu'elle est allée étudier à l'université :

« Bin c'est là que je me suis un peu révélée. Parce qu'avant à la maison, chez papa-maman... Comme j'ai eu une éducation assez stricte donc... Donc c'était limité quoi. J'habitais dans une petite ville, c'était un petit village. Et il y avait rien à faire quoi. Et quand j'ai quitté le cocon familial, ça a été un peu dur quand même. C'était un peu stressant parce que c'était la première fois que je quittais le cocon familial... Bin j'étais habituée à ce que c'était mes parents qui s'occupaient de tout, moi j'avais rien à faire, c'est ma mère qui s'occupait de tout, moi je rentrais à la maison... T'es comme un légume en fait [rires]. Je sais pas... Je faisais rien quoi, de particulier. Et puis c'est quand je me suis retrouvée seule face à moi-même, j'ai voyagé... Quand on est étudiant forcément on rencontre plein de gens différents de soi, qui ont des cultures différentes, il y a plein d'ERASMUS, tout ça... Et j'étais toujours en fait avec des gens qui étaient différents de moi. Voilà. Et ça, ça m'intéressait. J'étais intéressée par découvrir ces cultures là. »

### **Un goût prononcé pour la mobilité**

La curiosité d'Elyse pour la diversité des personnes, des cultures et des activités se double d'un goût là encore assez prononcé pour la mobilité, pas uniquement sur le plan professionnel comme cela a déjà été mis en avant mais également sur le plan géographique. Ainsi ne peut-elle pas concevoir de passer ses vacances sur son lieu de résidence :

« Oui. J'ai souvent voyagé. Jusqu'à maintenant. Et puis... Même, que ce soit pour le tourisme... J'ai besoin de changer d'air. Ça me rebooste. Il faut que je me dépayse. Que j'aille voir ailleurs. Vraiment que j'ai un environnement différent de ce que j'ai habituel. Il y a que comme ça où je passe de... Vraiment je me requinque. Pour les vacances. » [...] « Ouais. Je préférerais rester travailler plutôt que passer mes vacances ici. Ça c'est

inconcevable quoi. *Ça me requinque. D'aller sur la route... De me dépayser... D'aller vers l'inconnu. Qu'est-ce qui nous attend ?* »

Elyse aime énormément les voyages et ne rechigne jamais à se déplacer lorsque cela lui est demandé dans le cadre de ses missions professionnelles :

*« Moi dès qu'on se déplace je suis toujours « ouais ! »... Je veux bien. Quand j'étais au lycée j'ai voulu faire hôtesse de l'air. Après je me suis rendu compte que c'était pas possible. Parce que j'avais peur des avions donc je pouvais pas devenir hôtesse de l'air [rires]. Mais c'est pas ça qui va m'empêcher d'aller voyager. »*

Dans un premier temps, lorsqu'elle était encore lycéenne, son goût du voyage s'était cristallisé dans le choix de la profession d'hôtesse de l'air, toutefois des difficultés personnelles l'empêchèrent de poursuivre son orientation sur cette voie et sa perception du métier changea :

*« Vu que j'avais déjà ce goût du voyage en terminale. Le goût du tourisme en terminale. Même en première. Mais bon pour moi voyager... La seule possibilité pour moi de voyager, je pense, à l'époque... Je pense que c'était devenir hôtesse de l'air. Et puis je me suis rendue compte après que non, tu peux très bien voyager sans pour autant... Et puis j'avais mes problèmes de maladie musculaire donc c'était pas le moment pour moi de devenir hôtesse de l'air. » [...] « Je me suis dit c'est pas la peine. Et puis le métier c'était pas ce que j'avais imaginé. Donc j'ai choisi un autre métier mais bon, va apprendre l'Anglais quand même, on sait jamais, ça peut servir. Je savais que l'Anglais était indispensable. Pour n'importe quel job. »*

Ne pouvant devenir hôtesse de l'air, Elyse révisé son choix d'orientation mais n'abandonne pas pour autant ses velléités de dépaysement. Etudiante en DEUG d'Histoire elle n'a aucune certitude quant à son orientation professionnelle future mais pense que quoi qu'il en soit la maîtrise de l'Anglais lui sera nécessaire. Elle décide donc de partir travailler pour une durée indéterminée en Angleterre avec son amie, expérience dont elle tire un souvenir qui compte parmi les plus agréables moments de sa vie :

*« Ha mais vraiment, en plus on aura fait des rencontres rocambolesques et pour moi c'est le meilleur souvenir que j'ai pu avoir. Parce qu'il nous est arrivé des trucs de fou quoi. On nous a renvoyées je sais pas quel nombre de fois... On nous a renvoyées de boulots. En Angleterre en fait il y a pas de préavis et donc du jour au lendemain on se retrouve à la rue quoi. On nous disait « bon, bin, c'est terminé, vous partez. » On s'est retrouvées dans des merdes pas possibles. Des fois on s'est retrouvées dans des bagarres, enfin... Des fous furieux quoi. Deux psychopathes avec qui on était en location là où on travaillait, parce que là où*

*on... On vivait là où on travaillait. C'était des living... On appelait ça des living jobs. Donc les gens qui travaillaient dans les pubs ou dans des restaurants ou dans l'hôtellerie ils vivaient là où ils travaillaient. Ça c'était bien parce que du coup on payait pas de loyer. Et avec nous il y avait de sacrés phénomènes quoi. On a rencontré deux énerguènes et on en a un sacré souvenir. »*

La curiosité et la mobilité animent donc de longue date la dynamique du projet d'Elyse. Sa motivation intrinsèque au travail, ainsi que son apparente instabilité professionnelle, sont en réalité les conséquences observables de sa quête d'évolution et d'enrichissement personnel et professionnel. Il y a cependant des revers à cette stratégie, ainsi que nous l'avons vu précédemment, qui entravent l'évolution ascendante de sa carrière, de ses responsabilités et rémunérations, ainsi que la stabilisation de sa vie personnelle qu'elle se dit prête à envisager. Elyse elle-même admet que cette dynamique du projet peut lui poser problème et s'apparenter quelques fois à une fuite en avant :

*« En fait j'ai un problème c'est que dès que je m'ennuie, automatiquement je me dis il faut que je bouge. Quand il se passe plus rien dans ma vie, automatiquement je me dis « bouge ». Quand ma vie est routinière, voilà. Sinon je m'ennuie. J'ai besoin qu'il se passe tout le temps des choses. Et quand c'est toujours... Que c'est la ligne droite... Au bout d'un moment je commence à psychoter et là je me dis il faut que je bouge. Plutôt tendance à fuir la réalité quoi. »*

#### IV.3.3.2 L'action

##### **Organisée**

Dans l'action, au cours de ses activités professionnelles Elyse est, à l'image de toutes les assistantes, nécessairement très organisée :

*« Oui parce que moi je suis très organisée. Après j'imagine que toutes les assistantes doivent être organisées. » [...] « De toute façon toutes les assistantes en communication bilingue, on doit être très organisées. Ça s'applique pas seulement à assistante en communication mais toutes les assistantes doivent être organisées. » [...] « C'est normal d'être très organisée pour une assistante. Si on est pas organisée il y a un problème. C'est qu'on est pas faite pour être assistante. »*

Cette caractéristique n'est pas cantonnée à son application dans la sphère professionnelle mais constitue une capacité dont Elyse se sert également dans sa vie privée,

comme par exemple lorsqu'elle gère ses propres papiers administratifs et rendez-vous ou organise son déménagement :

« Pour mes papiers administratifs, tout ça, oui. Pour mes rendez vous. Je planifie tout, *j'ai mon planning, je note tout, dès que j'ai un rendez vous, tac tac. Je fais la liste, tout ce qui faut, tac tac. Par exemple pour mon déménagement... Je suis la pro du déménagement bien organisé. Mes copines elles hallucinaient sur mon déménagement. Tout était bien carré, tac tac. Mon carton, il y avait marqué tout ce qu'il y avait à l'intérieur sur le carton. C'était marqué cuisine si ça allait à la cuisine, si ça allait dans la chambre c'était noté sur le carton donc on savait où mettre le carton. Comme ça c'était pas le bordel partout. »*

Son organisation lui « facilite la vie » et lui évite de perdre du temps en effectuant son travail de façon méthodique plutôt que laborieusement :

« *Ça facilite la vie. On va dire ça. On perd pas de temps. C'est une économie de temps d'être très organisée.* » [...] « *Après tout dépend comment on gère son travail. On peut vite se laisser déborder. Tout est une question d'organisation.* »

En revanche, elle ne doit pas attendre d'être complimentée sur ses capacités d'organisation, qui vont tellement de soi pour une assistante que personne ne les remarque :

« *Non... On fait pas ce genre de remarques. Sur le fait d'être organisée ou pas organisée. Personne ne fait ce type de remarque.* »

Dès lors, sa capacité subjective pour ce qui concerne l'organisation ne se mesure qu'indirectement aux attentes normatives, de par l'accomplissement effectif du travail, à l'exception des situations où justement cette capacité nécessite un ajustement :

« *En fait dans le boulot dans lequel je suis actuellement, au début on me disait comment gérer mon poste. Pour... Par exemple si il y a des commandes qui passent à la trappe parce que j'oublie des trucs... Parce que j'ai trop de boulot donc on essaye de voir ensemble avec ma responsable ce qu'on peut faire pour optimiser la gestion des tâches à faire pour que ce soit moins stressant pour moi. Parce que je fais plusieurs choses, je réponds au téléphone, en même temps j'ai le commercial qui est en face de moi qui est en train de me dire « fais ci, fais ça... » J'ai la commande par fax, je dois gérer plusieurs trucs en même temps. Donc en ayant plusieurs tâches à faire en même temps, forcément parfois je faisais des erreurs donc ma responsable elle me donnait des conseils sur le fait de... Savoir gérer ce genre de situation.* »

Dans ces situations où Elyse peut être débordée par une accumulation simultanée de tâches à effectuer et donc commettre des erreurs, les mises au point permettant d'ajuster son organisation à la demande du poste constituent des occasions de rééquilibrer la congruence

capacitaire, à condition toutefois qu'elles ne soient pas perçues comme des remontrances et puissent être efficacement intégrées. Nous reviendrons sur ce point en abordant la question de la reconnaissance dans la partie de l'analyse de la dynamique identitaire d'Elyse qui concerne sa socialisation.

### **Imaginative et débrouillarde**

Elyse définit les assistantes de communication comme des personnes imaginatives et débrouillardes. Deux capacités qu'elle a du mal à s'appliquer elle-même car parmi la multiplicité de ses expériences professionnelles dans l'assistanat, celles-ci ne lui ont été que trop rarement demandées :

« Oui, il faut être imaginative dans la communication. Il y a des choses à créer. Des plaquettes... Sur powerpoint... Créer des évènements... Des présentations... » [...] « Pour moi moins... Bin tout simplement parce que dans les boulots que j'ai fait on me demandait pas d'avoir de l'imagination. »

En l'absence d'une sollicitation de son environnement socioprofessionnel allant dans ce sens, Elyse n'a pas eu l'occasion de développer ces capacités. Se remémorant son adolescence, elle se souvient avoir pris l'habitude au collège de dessiner, ce qui est généralement considéré comme une activité créative faisant appel à l'imagination. Cependant elle précise n'avoir dessiné que des robes, ce qu'elle interprète aujourd'hui comme une preuve de son manque d'imaginativité :

« Je dessinais. Au collège. Je dessinais des robes. Je voulais faire créatrice de mode [rires]. Alors qu'à l'époque je m'habillais comme un plouc. Ouais c'est bizarre, j'étais pas du tout féminine en fait, j'étais assez garçon manqué... Et ce qui est assez bizarre, je dessinais des robes. Je sais pas pourquoi. Je dessinais des robes. Alors que j'en portais pas du tout. Peut-être un désir enfoui [rires]. Et puis je me souviens quand j'étais gamine je dessinais toujours la même chose, au primaire. Je dessinais toujours une maison, avec un petit chemin, l'arbre à côté, c'était toujours le même dessin quoi. Peut-être que je savais faire que ça. Peut-être que mon imagination était limitée à ce niveau là. C'était toujours une petite maison... De campagne... Peut-être que c'est ce que je souhaitais. La campagne... Avec le petit arbre, le petit chemin... Ouais, ouais, quand j'étais gamine je dessinais ça. Et puis après je dessinais plein de robes. Alors que je portais que des pantalons en velours et en jean. Enfin c'est ma mère qui me les achetait. »

Cependant Elyse réalise depuis quelques temps des affiches sous Powerpoint pour l'entreprise qui l'emploie actuellement. Elle explique avoir commencé de sa propre initiative

pour faire la promotion d'offres qu'elle était chargée de relayer à son poste d'assistante commerciale. Puis lorsque son supérieur hiérarchique s'est aperçu de ce « talent caché » il lui a commandé d'autres affiches. En conséquence, sa capacité subjective d'imagination évolue :

*« Je ne sais pas. Je l'utilise en créant les petites affiches, là. Donc voilà j'ai découvert ce côté-là que j'aimais bien. » [...] « C'est vrai, oui. Vu que le côté... En fait je pensais pas que j'étais... Moi je me définissais comme quelqu'un qui avait pas trop d'imagination. Et en fait ce côté où je créais des affiches, tout ça... Franchement moi ça m'a un peu révélée quoi. »*

Par ailleurs, la créativité d'Elyse possède des liens sémantiques avec sa capacité de débrouillardise. Ceci s'illustre notamment dans le récit de son expérience d'animatrice pour l'enfance, où il lui fallut se « débrouiller » pour imaginer des manières d'occuper un groupe d'enfants durant toute une journée :

*« Je me souviens d'un boulot où j'étais animatrice. Il fallait que je fasse... J'occupe des gamins par des activités que je devais créer et voilà. Il fallait faire travailler mon imagination pour occuper une quinzaine de gamins. » [...] « Ça va, j'ai réussi mais bon à la fin de la journée j'en pouvais plus quoi. Je savais plus quoi leur trouver comme activité [rires]. Occuper les gamins c'est pas évident quoi. »*

Il existe donc des liens subjectifs dans les significations que recouvrent des capacités qui s'influencent mutuellement au sein du système capacitaire, qui sont doublés de liens expérientiels lorsque celles-ci sont conjointement mises en œuvre dans une activité. Ceci illustre le sens des relations de mutuelle définition, désignées en ego-écologie sous l'expression « spécification réciproque », qu'entretiennent entre elles certaines unités représentationnelles (UR) au sein de l'espace de l'identité sociale (EEIS). Voici par exemple comment s'aborde l'aspect dynamique de la subjectivité humaine et du processus identitaire. Ici les personnes débrouillardes sont aussi imaginatives et inversement, ainsi donc une personne imaginative aura plus de chances pour Elyse d'être également débrouillarde. Hors sur ce point comme pour ce qui est de l'imagination, ses expériences professionnelles successives ne lui offrirent que trop rarement l'occasion d'exprimer et de développer sa débrouillardise :

*« Ouais parce que tous les boulots que j'ai fait on me demandait pas d'être débrouillarde. Il fallait que j'applique... » [...] « Ça me fait un peu peur en fait. Je sais pas si je réussirais. Dans la vie de tous les jours je sais me démerder mais après professionnellement, je sais pas... »*

Elyse se retrouve donc pour ce qui est de l'évaluation subjective de sa capacité de débrouillardise à peu près au même niveau qu'elle ne l'était pour son imagination. Or précisément, nous avons pu constater que le fait d'agir, même modestement, dans une activité créative avait renforcé son sentiment capacitaire. Les deux activités étant liées, si Elyse a pu se considérer comme une personne douée d'imagination, elle saura devenir débrouillarde. Cette conviction est d'autant plus importante à la construction de son projet qu'Elyse souhaite dorénavant faire évoluer sa carrière verticalement en se spécialisant et en briguant de plus hautes responsabilités. Il lui faut donc se mettre en situation d'exercer positivement et avec de bonnes chances de réussite ses facultés d'imagination et de débrouillardise car c'est par l'action que se développeront ces aspects de son système capacitaire et la dynamique identitaire qui leur est liée.

### **Stricte et procédurière**

Un aspect du système capacitaire d'Elyse qui a au contraire été largement survalorisé par ses activités successives est sans doute le fait de savoir être stricte et procédurière. Ainsi en est-il notamment de son expérience de chargée de recouvrement :

*« Bin dans ce travail on est obligée d'être stricte. D'être carrée. Pour obtenir en fait le paiement des factures. Si on est trop flexible, les gens vont essayer de retarder à chaque fois l'échéance des paiements. A un moment donné il faut recadrer le client quoi. » [...] « De toute façon dans chaque boulot où on a affaire à des règlements de litiges il faut savoir se faire entendre. Savoir être stricte, carrée. »*

Elle définit en outre la capacité à être procédurière comme le fait de savoir appliquer strictement des règles et procédures, ce qu'elle n'a aucun mal à faire lorsque les règlements sont clairement établis :

*« Moi je suis très procédurière » [...] « Par exemple dans le cadre de mon boulot tel qu'il est actuellement donc assistante commerciale, au niveau des livraisons, des commandes, tout ça, il y a toute une procédure à suivre pour aller d'un point A à un point B pour que le client ait sa marchandise. »*

En revanche, l'affaire se complique lorsqu'il faut savoir choisir selon les cas entre une attitude strictement procédurière et la devise du client-roi :

*« Heu... C'est assez bizarre, c'est que... Dans le boulot actuel il y a beaucoup de procédures et en même temps le client est roi. Donc il faut s'adapter à chaque client. Dès qu'il demande quelque chose qui est contre la procédure. Et il faut que je m'adapte au client que j'ai en face. Et à la fois il faut que je sois procédurière. Donc c'est un peu contradictoire.*

*Et j'ai vraiment eu beaucoup de mal dans ce travail au début. Parce que je savais pas comment gérer. Soit je suis procédurière, je suis trop ça va pas parce que le client est roi. Le client est roi, il faut que je m'adapte en fonction du client parce que c'est un gros client. Pour s'adapter il faut être adaptable au client qu'on a en face et en même temps il faut être procédurière. Au début moi j'étais complètement perdue quoi. Je savais plus quoi faire. »*

Le respect stricte de procédures semble être antithétique des capacités précédemment évoquées d'imagination et de débrouillardise qui elles à l'inverse se définissent mutuellement :

*« C'est-à-dire que des fois je suis un peu bête et méchante quoi. C'est-à-dire que, voilà... Quelqu'un qui me demande, voilà, une livraison rapidement... J'ai la formulation toute faite. J'ai la procédure toute faite à suivre alors que, voilà, j'aurais pu trouver une autre solution... Je réfléchis même plus quoi, il y a plus de réflexion... Ça devient robotisé... Un automatisme face à chaque situation. La réponse toute faite à chaque problème alors que des fois il y a d'autres... Il faut réfléchir un peu plus. »*

Les unités représentationnelles des capacités du sujet ne tissent donc pas uniquement des liens de spécification réciproque, elles peuvent aussi se repousser, y compris lorsque le sujet se les applique et leur attribue des valeurs positives. La dynamique de l'identité et des capacités est chose complexe, les relations entre les éléments du système se lient simultanément en plusieurs directions qui parfois s'opposent et créent des tensions. Cela signifie-t-il qu'Elyse doit cesser d'être stricte et procédurière pour développer sa créativité ? Pas nécessairement mais il faut tout au moins ne plus être seulement ainsi. Du reste, ainsi qu'elle l'exprime clairement dans l'extrait précédent, la situation est ce qui détermine la capacité devant être mise en avant. Une autre activité dans laquelle Elyse a déjà su jouer de par son passé de l'alternance entre observation stricte du règlement et adaptation à la situation fut son expérience d'assistante d'éducation. Dès son arrivée dans ce poste il lui a fallu tout d'abord se montrer ferme dans ses relations avec les élèves :

*« Bin lorsque j'étais surveillante dans un lycée par exemple. Forcément, pour se faire respecter par les élèves... Dès que je suis arrivée la première semaine, en fait. J'ai observé les premiers jours et je me suis dit « si je suis pas carrée avec eux je vais me faire bouffer ». Parce que les premiers jours j'ai vu comment ils ont été avec moi, parce que j'étais... Je crois qu'en fait il faut pas leur montrer... Les gamins, il faut pas leur montrer... Comment dire ? Ils sentent lorsqu'on a une faiblesse ou qu'on a peur ou des choses comme ça. Et donc ça peut aller très vite. » [...] « Ha, il faut surtout pas leur montrer quoi. Ils nous bouffent tout crus quoi. Donc moi à ma première surveillance, lorsque j'ai surveillé une salle, je me suis fait*

*comment dire... J'ai reçu une petite menace. » [...] « Je me suis dit ok, ça commence bien, qu'est-ce que je fous là ? Et... Et après de suite en fait j'ai su comment il fallait agir et après la fille elle s'est excusée et ça s'est bien passé par la suite. »*

Par la suite donc Elyse a su adapter sa conduite et son interprétation du règlement à l'activité du surveillant qui s'exerce au contact des élèves et comporte donc une importante composante humaine, par nature réfractaire aux procédures trop strictes, surtout lorsqu'il s'agit de la jeunesse :

*« Bin là on touche à l'humain quoi, c'est les relations humaines. C'est pas des relations administratives comme des papiers ou la paperasserie quoi. Quand ça touche aux relations humaines c'est pas possible. » [...] « Oui, il y a des règlements mais enfin, voilà... Bin en fait pour chaque élève on applique... Chaque situation on applique une méthode différente. Tout dépend de la situation, il y a des tas de choses qui rentrent en compte quand ça touche aux relations humaines. Mais après quand ça touche à l'administratif... »*

Bien qu'ayant été déstabilisée dans son emploi d'assistante commerciale par des injonctions contradictoires entre le respect des procédures et l'adaptation au cas par cas en fonction de chaque client, Elyse est donc néanmoins capable de s'adapter aux caractéristiques et exigences de la situation. Elle y est parvenue avec succès dans son activité d'assistante d'éducation qui nécessitait une adaptation constante aux comportements humains :

*« Ouais. Et après par la suite ils ont vu comment je fonctionnais et qu'il fallait pas... Il fallait pas dépasser des limites quoi. Et c'est à partir de là que j'ai commencé à lâcher du lest. » [...] « Mais c'est comme ça qu'il faut agir avec eux. Mais des fois il y a certaines personnes qui comprennent pas et dès qu'on lâche du lest ils recommencent à dépasser les limites un peu. Et donc là tu dis, avec toi c'est terminé. T'arrives pas à comprendre... »*

### **A l'écoute**

Un schéma similaire à celui observé pour la créativité concerne la capacité d'écoute d'Elyse, qui se trouve aussi en contradiction avec l'application stricte des règlements et procédures. Un exemple parlant de cette relation d'opposition est exprimé par Elyse au sujet de son expérience de chargée de recouvrement :

*« En fait le truc c'est que... Le fait de suivre des procédures, d'être carrée, inflexible, sans scrupule, c'est enlever tout ce côté humain et ne voir que voilà, vous devez de l'argent, j'essaie même pas de comprendre votre problème ou votre situation, c'est vous me devez de l'argent. C'est comme un robot. C'est comme une voix, vocale, sur un téléphone « vous devez tant. » Par contre je l'applique un peu pour moi parce que voilà, j'ai ce côté-là où il faut*

*quand même que j'applique une certaine procédure et à trop appliquer une procédure je suis moins à l'écoute. »*

L'obligation de devoir suivre à la lettre des procédures prédéterminées rend la chargée de recouvrement « robotisée », alors que le fait de devoir s'adapter au facteur humain et mettre en œuvre ses facultés d'écoute préserve de cette robotisation déshumanisante :

*« On est robotisé à partir du moment où on doit suivre strictement à la lettre des procédures. Où le côté procédurier est trop important dans le domaine du travail. Donc là on devient robotisé quoi. » [...] « Là actuellement dans mon travail, si, il y a des procédures à suivre quoi. Mais bon il y a pas ce côté robotisé parce que comme je vous disais on doit s'adapter à chaque client. Chaque demande particulière du client. Je m'adapte. Il faut s'adapter à la personne. »*

La capacité d'écoute est donc une lutte contre une forme de déshumanisation du travail qui nécessite de savoir s'affranchir temporairement des procédures établies. L'exercice ne va pas nécessairement de soi et demande sans doute une certaine flexibilité mentale, voire une capacité de recul, d'auto-analyse et de contrôle sur ses attitudes et comportements. Il arrive paradoxalement que l'observation scrupuleuse du règlement soit contre productive vis-à-vis des finalités de l'emploi. Elyse en a fait l'expérience lorsqu'elle était assistante d'éducation et s'est mis à dos dans la foulée sa hiérarchie :

*« J'avais un problème avec ma hiérarchie. Parce que... Je sais pas pourquoi. Je pense qu'ils voyaient d'un mauvais œil mes rapports avec les élèves. Et il y a même l'adjoint du proviseur qui voulait faire un rapport sur moi. J'avais halluciné. » [...] « Moi, ce qui me faisait halluciner c'est que ils me faisaient ce reproche là, ils me disaient qu'ils allaient faire un rapport sur moi, je ne sais pas pourquoi, ils m'ont jamais dit le contenu de ce rapport... Moi je m'imagine que c'est par rapport à mes relations avec les élèves mais quand je vois certains, certaines surveillantes... Enfin mes anciennes collègues de boulot, qui elles ne se faisaient mais alors vraiment pas respecter, qui... Certains se faisaient... Enfin elles se faisaient toucher par des élèves, enfin... La main aux fesses ou des choses comme ça... Et elles arrivent même pas à se faire respecter dans une salle de permanence, c'était le bordel complet... Elles avaient une super... Parce que les surveillants à l'époque ils avaient des notes... Elles avaient des super notes. Et moi on me disait qu'on allait me faire un rapport sur moi, alors que les élèves m'adoraient et me respectaient, là je comprenais pas. Je me disais, c'est pas possible. Soit ils peuvent pas m'encadrer [rires] ou je sais pas ce que je leur ai fait mais bon... Enfin ils faisaient des reproches qui étaient complètement... »*

La définition d'un travail bien fait est donc sujette à controverse et peut aller jusqu'à entrer en contradiction avec le développement des capacités du travailleur. Nous abordons cependant avec ce dernier point la question de la socialisation professionnelle.

#### IV.3.3.3 La socialisation

##### **Retour biographique sur la socialisation d'Elyse investiguée par l'IMIS**

Elyse se définit comme une personne indépendante dans ses rapports avec autrui, notamment sa famille, en plus d'avoir été jusqu'à présent autodidacte dans son mode d'évolution professionnelle. Elle s'appuie pour justifier cette représentation de soi sur des épisodes biographiques qui remontent jusqu'à sa jeune enfance, puis d'autres qui traversent son adolescence et affirme que ce trait de caractère va même s'accroissant dans l'âge adulte :

*« Mes parents me disaient que quand j'étais enfant je jouais pas avec mes petits frères et sœurs. Je jouais dans mon coin. J'étais quelqu'un de très solitaire. Et avec l'âge je développe ce côté solitaire. » [...] « Quand j'étais adolescente, non. J'étais carrément fermée. Inaccessible. Je voulais pas qu'on parle [rires]. Non, je plaisante. Non, j'étais très dure en fait. Je faisais tout le temps la gueule. D'après la vision que j'ai de moi. La vision extérieure... Même des gens qui étaient autour de moi par exemple quand je partais en vacances me disaient « mais pourquoi t'es tout le temps comme ça ? » J'étais très réservée. J'allais pas vers les autres. J'étais dure. Enfin j'étais quelqu'un de sensible. Non, j'allais pas vers les autres. Dès qu'il y avait quelqu'un qui m'approchait je l'envoyais valdinguer. Au collège / lycée j'étais renfermée. »*

Ce caractère qu'elle qualifie aujourd'hui d'indépendant semble donc avoir été précédé dans sa jeunesse par une réserve excessive, qu'elle explique ici par le fait d'avoir été une enfant sensible. Elle voit donc dans cette réserve une façon de se protéger de la dureté des relations humaines, ce qui revient effectivement plus loin dans son discours :

*« C'est pas forcément un choix. Si c'est un choix parce que voilà... Je crois que c'est le rapport aux autres... La dureté des rapports avec les autres qui... L'expérience. Les déceptions, tout ça, qui vous renforcent et qui vous fabriquent une certaine armure quoi. »*

Elyse valorise en outre le fait pour une personne de pouvoir tracer son propre chemin sans se laisser déterminer par les influences sociales, ce qui a selon elle à voir avec l'originalité et l'imaginativité qui est une composante de sa dynamique capacitaire dont nous avons discuté plus haut et qu'elle adopte à un moment particulier dans son parcours de vie, l'adolescence. A cette âge, Elyse se dit renfermée, un peu à l'écart des autres et se souvient

avoir eu pour seule amie une jeune fille « artiste », vraisemblable prototype identitaire de l'UR « originales » :

I : Et donc ces personnes imaginatives comme votre amie comment vous les percevez ?

E : *Dans un monde à part. Par exemple ma copine elle a toujours été dans... comment dire ? Elle rentrait pas dans le moule. De ce qu'on exige dans la société de consommation, de ce qu'on exige quand on est adolescent... voilà... Etre comme tous les autres. Elle était pas comme tous les autres. Elle était à part. Pour moi c'est un peu être artistique. C'est un peu avoir l'esprit... Je sais pas, beaucoup plus...*

I : Original ?

E : *Voilà. Etre original. Je pense qu'être anticonformiste c'est un peu... C'est quelqu'un qui est libre d'être ce qu'elle a envie d'être. Qui est pas obligée de suivre le chemin tout tracé que la société exige, quoi. Parce que quand on voit les ados, franchement... Ils sont tous pareils quoi. Rien que par leur façon de s'habiller, rien que ça. Ils sont tous pareils.*

L'indépendance et la créativité ou l'imagination se renforcent donc mutuellement dans une forme d'originalité hautement valorisée par Elyse, qui n'a rien d'exubérante mais plaide en faveur d'une capacité, là encore, d'autodétermination de ses choix, de son image, de ses pensées et de ses actes.

Bien que très réservée jusqu'à son entrée dans l'âge adulte, Elyse pense néanmoins avoir su s'ouvrir aux autres à partir de son entrée dans le cursus universitaire, c'est-à-dire du moment où elle a quitté le cocon familial pour réellement s'indépendantiser :

*« Bin quand j'étais étudiante j'étais tellement entourée... Et en fait ça facilitait aussi, le fait qu'on soit étudiante, la fac, on rencontre plein de gens. Et après le fait que je sois dans la vie professionnelle, je privilégie plus... Moins d'amis, plus solitaire. Je pense que c'est l'expérience qui m'a convaincue. C'est... Enfin je préfère m'entourer des gens vrais que de gens hypocrites, parce que j'ai tellement été déçue par les gens que maintenant je préfère m'entourer... J'ai pas envie de m'entourer de gens superficiels. Ça m'intéresse pas. J'ai pas envie de faire des efforts, de m'entourer de gens qui m'agacent de temps en temps, qui m'ennuient... Je préfère m'entourer vraiment de gens dont je sais qu'ils vont pas me... Parce que j'ai été trop déçue. C'est l'expérience qui a fait... Je retourne vers ce côté-là. Je préfère la qualité plutôt que la quantité. »*

L'enthousiasme suscité dans les premiers temps de sa scolarisation universitaire par cette ouverture aux autres, motivée par la curiosité et l'immersion dans un environnement de

mixité sociale, s'est quelque peu tempéré au cours de son avancée dans l'âge adulte et la vie active, du fait de déceptions qui ont réactualisé son attitude de prudence à l'égard d'autrui. Néanmoins, Elyse conserve l'ouverture comme une valeur essentielle de sa dynamique identitaire :

*« D'être très ouverte c'est l'ouverture aux autres, c'est... S'intéresser à plein de choses quoi. C'est tout ces côtés, c'est... C'est se développer culturellement. » [...] « Ouais, ça va avec la curiosité, ouais. D'accepter les autres tels qu'ils sont, de pas les juger... Ça permet de... Plus de possibilités. »*

### **A la fois ouverte et fermée**

Elyse valorise donc l'ouverture aux autres, ainsi que nous venons de le voir, tout en reconnaissant une tendance défensive à la fermeture des relations pouvant conduire à des déceptions. Elle explique de plus qu'une fois décidée cette fermeture peut s'avérer définitive :

*« En fait je suis pas... On va parler de l'amitié par exemple... Si on me déçoit, c'est terminé. Il y a pas de retour. » [...] « A plusieurs reprises. Je ne reviens pas. C'est-à-dire que si au bout de... Comment dire ? Là en plus c'est arrivé dernièrement. Si j'ai donné énormément de moi-même et qu'en retour on me déçoit... Je suis pas là à me dire... Le problème chez moi c'est que je suis pas dans le gris. Je suis toujours dans le blanc ou le noir, je suis pas entre les deux. Si on me déçoit c'est terminé. »*

Cette posture défensive peut être légitime et même sans doute nécessaire dans la mise en place concrète de l'ouverture aux autres, toutefois Elyse admet que cette attitude tend chez elle et de plus en plus avec son avancée en âge, à entraver le développement de ses relations humaines et sociales :

*« Mais c'est vrai que dans les rapports humains, je vous ai dit... Plus j'avance dans l'âge et plus je suis cette ligne de conduite et des fois les rapports humains sont pas si simples que ça et moi je me cantonne bêtement et méchamment à ma ligne de conduite et j'essaie pas de comprendre l'autre personne en face de moi quoi. Essayer d'un peu calmer les choses. Au contraire je continue ma route et tchao quoi. »*

Cette fermeture défensive est à plusieurs reprises dans le discours d'Elyse rapprochée d'une « ligne de conduite » qu'elle s'applique et qui implique réciproquement certaines attentes chez autrui. Ainsi compare-t-elle cette ligne de conduite personnelle à une forme de procédure qu'on décide pour soi, puis qu'on respecte à la lettre. Nous revenons ici sur les capacités précédemment décrites, d'être « stricte » et « procédurière », pour mettre en exergue leur ancrage social à travers une action qui ne concerne pas seulement l'activité mais

investit aussi le champ des relations interpersonnelles. Elyse cite un autre prototype identitaire pour l'acquisition de ces caractéristiques, en la personne de sa mère :

« Oui. Ma mère. Pour être stricte elle est stricte. » [...] « *Non, pour moi c'est pas un modèle ! Stricte, dans ce domaine là, non [rires].* » [...] « Elle est extrêmement stricte. On a eu... *Moi, personnellement j'ai reçu une éducation extrêmement stricte. A l'ancienne. Traditionnelle. Très carrée. Fallait pas broncher. Très droit.* » [...] « Ouais, non, elle est franche, directe [rires]. *Je crois que j'ai un petit peu adopté son attitude à ce niveau là des rapports humains. C'est-à-dire que quand elle aime pas les gens elle va pas faire l'hypocrite quoi.* » [...] « *On va dire ça ouais. C'est vrai que moi je suis pas du genre... J'aime pas l'hypocrisie. J'aime pas faire ce que j'aime pas faire. Mais des fois je la trouve un peu trop, ma mère, un peu trop dure quoi. Dans les rapports humains. Et ça je crois que c'est un défaut, c'est que je suis un peu trop dure aussi.* »

Elyse pense avoir adopté l'attitude stricte de sa mère dans ses relations interpersonnelles mais récusé le fait que cette dernière puisse être pour elle un modèle sur ce point qu'elle ne juge pas positivement. Toutefois l'éducation stricte qu'elle a reçu de sa mère s'associe aussi aux qualités de droiture et de franchise, qui pour le coup sont positives :

« *Oui. En fait on a été éduqués dans la... Ouais. Education stricte. Forcément, dans la vie de tous les jours j'essaye d'être très droite et très franche.* » [...] « *Oui en l'occurrence, là pour moi c'est une qualité d'être franche et droite.* » [...] « *Ouais. C'est un peu contradictoire ce que je dis. Pour moi être franc et droite c'est une qualité. Mais le problème pour moi c'est que quand j'aime pas les gens... Quand j'ai pas envie de faire d'effort avec les gens... C'est peut-être un manque de savoir vivre... Quand j'ai pas envie de faire, je fais pas d'effort avec les gens. Et ça se voit. Et ça peut être interprété d'une mauvaise manière. Un manque de savoir vivre... Je sais pas.* »

Nous touchons là directement à l'ambivalence de la représentation identitaire « stricte » qui peut être interprétée comme étant à la fois positive et négative. Positive dans le sens où elle permet une libre affirmation de soi et une indépendance de caractère. Négative car elle peut être perçue comme un « manque de savoir vivre ». Négative également en situation professionnelle où elle peut aggraver des tensions :

« *Comme je vous l'ai dit, je suis quelqu'un d'assez franc... Et quand il y a quelqu'un que je... Voilà, quelqu'un qui... Comment dire ? Que j'appréciais pas. Dont une, je me souviens à l'époque, qui travaillait dans la vie scolaire. J'étais en conflit permanent avec elle qui balançait des réflexions assez racistes. Et que je me retrouvais dans le bureau du CPE et que la CPE la défendait elle au lieu de me défendre moi et qu'à chaque fois on me faisait des*

*reproches... Je me dis à un moment donné il y a pas photo quoi. » [...] « Ouais. Bin en conflit avec elle, forcément après en conflit avec la CPE... L'adjoint, enfin... Et puis le fait aussi, je pense, que j'étais trop proche des élèves et puis voilà quoi. Je pense que c'est un tout, il y a pas forcément un truc qui a engendré que j'étais mal vue. C'est tout un tout, mes rapports avec les élèves, mes rapports avec mes collègues de boulot... » [...] « Ouais, j'avais l'impression qu'en fait il fallait être... Con et méchant avec les élèves et faire du lèche cul avec la hiérarchie. Pour se faire bien voir. »*

Négative encore, lorsqu'elle s'estime trop stricte dans l'application des procédures sur son poste de chargée de recouvrement d'EDF, ce qui nuit à l'écoute de la situation et du problème de chaque personne et donc aussi à la finalité de son activité qui était de trouver des solutions adaptées à chaque cas :

*« Bin quand je vois par rapport à mes collègues de boulot quand moi je faisais chargée de recouvrement, elles étaient moins ca... Enfin, je sais pas si elles étaient moins carrées que moi mais je pense que dans ce boulot il faut être un peu... Comme je disais par la suite, essayer d'être à l'écoute, de trouver une solution et essayer de moins rentrer les choses dans des cases quoi. »*

Il est intéressant de noter qu'Elyse s'estime peut-être plus stricte que ses collègues chargées de recouvrement à EDF mais néanmoins pas autant que les chargés de recouvrement du secteur privé, lesquels sont « intraitables ». L'unité représentationnelle ne prend tout son sens que dans la socialisation du sujet. Le mot et l'identité se forment mutuellement dans les transactions sémantiques entre la société et le sujet, lequel redéfinit son environnement social autant qu'il se construit lui-même. Rappelons que nous avons constaté précédemment que la valeur de cette UR « stricte » changeait aussi en fonction de l'activité dans laquelle elle était envisagée. Telle qualité de la chargée de recouvrement ou de l'agent de voyages devient dépréciée lorsqu'elle se trouve transposée à la fonction d'assistante polyvalente :

*« Non, il y a pas d'utilité à être autoritaire quand on est assistante polyvalente. On ne nous demande pas ce genre de compétence, de qualité. » [...] « Bin dans mon travail actuel, le reproche qu'on me fait le plus souvent... Et le seul... C'est le côté relationnel avec les clients. Que j'ai par téléphone. C'est-à-dire que je suis... On m'a reproché d'être un peu trop sèche. » [...] « Ouais. Avec les clients, parce que, voilà... Où je travaillais quand j'étais agent de voyages, les clients étaient tellement durs que j'ai adopté la même attitude que les clients, c'est-à-dire que j'étais dure avec eux quoi. J'étais inflexible. » [...] « C'est-à-dire que la politique, dans la boîte, c'est le client est roi. Et moi j'adoptais l'attitude que j'avais avant, dans l'autre boîte, c'est-à-dire que voilà, j'étais très sèche, très stricte... Sévère... De peur de*

*me faire avoir. Enfin pour m'imposer quoi. Et là il aurait fallu que j'adopte une autre attitude... »*

### **Utile**

Un autre aspect fondamental de la socialisation au travail mais même sans doute en dehors est le jugement d'utilité que perçoivent et s'attribuent les individus. Dans ce monde, mon existence a-t-elle une utilité aux yeux d'autrui ? Remarquons au passage le cas particulier de cette définition de soi qui est nécessairement une utilité pour autrui puisque le sujet peut difficilement se considérer comme un objet utile à lui-même. Son activité, en revanche, peut être complètement instrumentale. Elyse exprime ce besoin de façon explicite :

*« Il vaut mieux être très utile que quelqu'un qui ne sert à rien quoi. Si je ne sers à rien, qu'est-ce que je fous là ? C'est pareil dans la vie professionnelle, dans la vie personnelle. Si on sert à rien. Si on sert à personne. Si on est utile à personne. C'est déprimant. Je sais pas. Moi j'ai besoin que les gens... Enfin là on va se cadrer dans le monde professionnel. J'ai besoin d'être utile... Comment expliquer ça ? De savoir en fait que je sers à quelque chose. Dans ce travail. Savoir que, voilà je suis utile à des personnes. Oui pour moi c'est un besoin d'être utile. De savoir que je sers à quelque chose, quoi. Pour une ou plusieurs personnes. C'est valorisant. Ça remonte le moral. C'est vrai ça remonte le moral quoi. »*

Si nous nous centrons sur le sentiment d'utilité au travail, Elyse considère bien évidemment que les assistantes polyvalentes parmi lesquelles elle se situe sont « très utiles » puisqu'elle en fait une UR produite pour décrire le groupe dans la première phase de l'IMIS :

*« On est un support en fait. C'est-à-dire que les collègues de boulot peuvent se décharger entièrement sur les assistantes quoi. Donc pour eux ça leur laisse beaucoup plus de temps pour pouvoir faire beaucoup plus de choses importantes pour eux. C'est pour ça qu'on est utile. Après on est très utile parce qu'on est polyvalente... Oui parce que on est pas cantonnée à une seule activité donc ils peuvent se permettre de nous dire de faire des choses qui n'ont rien à voir les unes avec les autres quoi. C'est ça qui est bien. »*

Toutefois Elyse tempère la perception de ce jugement d'utilité qui n'est pas souvent clairement exprimé par ses collègues ou sa hiérarchie. De surcroît, elle affirme rechercher la polyvalence avant tout pour elle-même, afin de briser la routine et d'acquérir savoirs et compétences. En réalité, il lui semble même que les assistantes spécialisées sont plus utiles que celles étant simplement polyvalentes comme elle :

*« Je pense que pour eux il est préférable d'avoir quelqu'un de cantonné dans un secteur. Assistanat dans un secteur. Bien défini. Dans une activité bien définie. » [...]*

« *L'assistante commerciale, l'assistante manager... Sans leur assistante ils seraient perdus les pauvres ! En fait quand c'est assistante d'un service particulier, sur un poste bien défini, oui elles sont très utiles. Après moi le fait que je suis polyvalente, je vais chercher à droite, à gauche du taf, du travail, je suis pas forcément indispensable. Parce que c'est moi qui vais aller chercher pour les décharger de temps en temps... Mais bon. C'est ponctuel en fait.* »

Elyse se juge donc utile d'elle-même car dans l'absence de marques effectives de reconnaissance pour l'utilité de son travail, il lui faut satisfaire automatiquement ce besoin fondamental. Malheureusement il arrive bien plus souvent dans l'environnement socioprofessionnel qu'au contraire soient pointés du doigt les manquements du salarié. Elyse en a fait l'expérience à plusieurs reprises dans son emploi actuel. Elle analyse l'incapacité de sa hiérarchie à manifester des signes positifs de satisfaction pour son travail accompli, qui se double d'une promptitude à lui adresser des reproches, comme un mode de fonctionnement indépendant de la qualité et de l'utilité effective de ses actions. En effet elle a observé que quoi qu'elle fasse ce schéma de communication ne changeait pas, comme s'il traduisait la rigidité dans les questions humaines d'un management recherchant le maximum de qualité et de production. La conséquence en est malheureusement aux antipodes puisque face à cette incompréhension Elyse adopte la stratégie bien connue de la grève du zèle :

« *Bin si par exemple son patron vous dénigre... Parce que c'est le contraire d'être reconnu, comme si on était utile à rien quoi. C'est l'opposé. Bin c'est extrêmement négatif, du coup je leur dis « démerdez vous moi je fais plus rien » [rires]. Plus on me dénigre et plus... Ça me démotive. Dans ce cas là si vous êtes... Vous pensez que je sers à rien, ça sert à rien de me décarcasser la tête pour quelque chose qui n'est pas... Que vous ne reconnaissez pas quoi.* »

Elle relate un exemple de cette situation provenant de son emploi actuel :

« *Bin ce qui s'est passé chez Xxxx par exemple... A force... Ils arrivent pas à voir tout le mal que je me fais pour bien faire mon travail et... Et à recevoir tout le temps des critiques, moi ça me démotive... Bin je me donne plus autant de mal qu'au début. Je fais mon boulot mais ça s'arrêtera au strict minimum. J'en ferai pas plus. C'est pas que je laisserai tomber mon travail, c'est que j'en ferai le minimum. Voilà. Minimum syndical, comme on dit.* »

Au-delà de la non reconnaissance qu'elle reproche à sa hiérarchie, Elyse dit devoir aussi se préserver des abus de ses collègues commerciaux qui auraient trop tendance à se reposer sur l'assistante commerciale qui en plus d'être utile, s'avère parfois bien serviable en acceptant de les aider dans des tâches qui dépassent ses propres missions déjà bien assez étendues :

« Non, en général il faut être très rigoureux, il faut leur dire mes tâches c'est ça et votre café vous allez vous le chercher vous-même quoi. Enfin ce genre de trucs. Il faut savoir cadrer son équipe. Sinon on se fait déborder. C'est ça le problème de l'assistance, on peut vite se faire déborder par les gens de l'équipe. Ouais, par toutes les demandes quoi, par tout et n'importe quoi. C'est vrai qu'il y a des assistantes qui apportent le café... » [...] « Par exemple, moi, quand je dois gérer les appels téléphoniques, prendre les commandes... Si les commerciaux s'y mettent aussi, je suis emmerdée par les clients... Je suis disponible pour les clients. Donc je peux pas être disponible pour les clients et pour les commerciaux. Les commerciaux il faut qu'ils arrivent à se gérer eux-mêmes. Par contre, tout dépend du cadre du travail. Si dans le cadre du travail j'ai pas à gérer les clients et que mon boulot c'est d'être au service de mes collaborateurs... ; Donc il y a aucun problème. J'ai tout mon temps disponible pour eux. Mon temps est pour eux en fait. Alors que là mon boulot actuel, mon temps il doit être en priorité pour les clients, pas pour les commerciaux. Donc les commerciaux si ils peuvent faire leur truc, ils le font... Il sont pas prioritaires en fait. Pour moi ce qui est prioritaire c'est le client. »

La difficulté semble venir ici comme souvent d'une distinction approximative des tâches qui incombent aux commerciaux par rapport à celles que fait pour eux l'assistante commerciale, obligeant cette dernière à fixer les limites elle-même, d'autant que sa priorité reste de répondre aux attentes des clients et que les collègues peuvent parfois être tentés de trop largement se reposer sur sa polyvalence et sa bonne volonté.

Interrogée sur l'application de l'UR « utile » à sa vie privée, Elyse reconnaît que son caractère indépendant et parfois intransigeant amène certaines divergences d'opinion sur sa serviabilité entre elle et ses amies :

« Les amies, le souci c'est qu'elles me disent des fois que je suis pas très serviable [rires]. Ouais parce que je rechigne quelques fois à rendre service... Sur des petits trucs à la con quoi. Parce que pour moi c'est des petits trucs à la con. Du style « oh j'ai oublié du sucre est-ce que tu pourrais venir plus tôt à la maison pour m'en amener parce que je dois faire le gâteau ». C'est des exemples tout cons. Donc pour moi-même si je rends pas service sur ça c'est pas la fin du monde. C'est pas sur ça que je base une amitié. Pour moi, je base une amitié sur quelque chose qui est vraiment très important, par exemple la nana, je sais pas il lui arrive catastrophe, elle s'est fait plaquer par son mec et la pauvre elle est en larmes, elle en peut plus. C'est clair je vais aller chez elle et vraiment je vais la secourir. Pour les petites choses c'est pas signe d'une amitié. C'est pas sur ça que je base une amitié. Pour moi c'est

*vraiment les moments forts de la vie. C'est ça. Pour les moments forts de la vie je suis là. Mais pour les petites conneries je ne suis pas là. En fait j'étais plus egocentrique étant jeune. Je le suis moins maintenant. » [...] « Pour les petites choses, oui, voilà. Non, on se voit quand même assez souvent mais c'est pour les petits services, dès qu'il y a petit service, quand j'ai pas très envie je leur dis. Voilà, je suis pas obligée de leur rendre service tout le temps, quoi. Et ça elles me le reprochent. A chaque fois en fait elles sont obligées d'insister pour que je rende ce service là alors que moi quand je leur demande elles sont toujours là, elles sont toujours ok, il y a pas de souci. »*

Elyse a conscience des revers de ses attitudes sur le plan de ses relations sociales mais celles-ci sont liées à une dynamique identitaire qui tisse des liens entre des définitions d'elle et du monde sur laquelle s'appuient ses sentiments de capacité, ses valeurs et le sens de ses actes. Il lui serait possible de modifier certains comportements mais il faut être conscient de ce que cela implique d'autre. L'investigation ego-écologique permet ceci. Elyse est elle-même selon ses dires une personne très, peut-être aussi trop, autocritique :

*« Bin en fait dans la vie de tous les jours je suis quelqu'un qui... Je sais pas... Comment dire ? Non, j'essaie pas de suivre des règles strictes mais j'essaie d'être droite et... Essayer d'être le plus juste possible. Voilà. Et je suis très autocritique vis-à-vis de moi-même donc ce qui fait que... Voilà, j'ai... Je sais pas comment dire. Pour certaines situations j'ai... Je m'auto-analyse en fait. Et après je me dis, « j'aurais pas dû agir comme ça, j'aurais dû... » Enfin un peu trop... C'est pas moi ça. » [...] Ouais je pense que je m'auto-analyse trop, ouais. Après je me culpabilise, je me dis que j'aurais pas dû être comme ça... Je suis trop méchante... Pas assez gentille. » [...] « Ouais. Non, j'essaie de m'améliorer mais comment dire ? A trop être stricte vis-à-vis de soi-même, c'est pas bon quoi. Il faut se laisser aller, c'est pas grave. Tout le monde fait des erreurs. »*

#### IV.3.4 Mots identitaires d'Elyse

Trois mots identitaires ont été repérés dans l'analyse des entretiens menés avec Elyse : « multitâches » qui désigne les assistantes polyvalentes, « curieuses » qui définit ce même groupe et « carrées » qui décrit les chargées de recouvrement.

L'UR « multitâches » définit le groupe des assistantes polyvalentes qui est une catégorie créée par Elyse puisque sur aucune de ses fiches de paye ne figure cette mention. En

revanche c'est ainsi qu'elle se définit elle-même de par sa curiosité qui l'amène à « toucher à tout » et lui a permis d'acquérir des compétences dépassant ses attributions dans chacun des postes qu'elle occupa successivement tout au long de sa carrière. Ce groupe contient presque en son appellation l'UR même qui le décrit.

L'UR « curieuses » constitue le second mot identitaire repéré, très lié au premier, « multitâches » dont il est en quelque sorte la condition nécessaire. La curiosité d'Elyse lui procure la motivation qui la conduit à s'intéresser à toutes sortes d'activités du moment qu'elle y trouve de nouvelles compétences à développer. En revanche toutes les assistantes ne sont pas nécessairement aussi curieuses qu'Elyse car certaines peuvent l'être seulement parce qu'on l'exige d'elles.

L'UR « carrées » est un mot identitaire ambivalent qui se rattache au groupe des chargées de recouvrement et pour lequel Elyse a produit de nombreux quasi-synonymes : « strictes », « procédurières », « intraitables », « inflexibles », « autoritaires ». Toutes ces UR se spécifient mutuellement au sein de la thématique de la rectitude qui implique des conséquences distinctes dans le domaine professionnel et dans la sphère privée, tout comme entre les activités administrative et celles qui supposent des contacts humains.

**Mot identitaire :**

**Multitâches**

**Signification :** « Pourquoi j'ai employé ce terme ? Et bien tout simplement parce qu'on a plusieurs fonctions... Pas fonctions mais plusieurs activités dans cette profession. C'est pour ça que ça s'appelle polyvalentes ».

**Recodage et prototypes :** « Elles ont pas forcément cette qualité. Elles peuvent être polyvalentes parce qu'on exige d'elles qu'elles touchent à plusieurs tâches. Mais moi c'est naturel. »

**Concept de soi :** « Je suis très curieuse de nature. Et j'aime bien un peu connaître plein de petites choses sur différentes choses. Je suis quelqu'un... Qui n'est pas du tout routinière. J'aime pas me cantonner à un seul truc. J'aime bien un peu toucher... Savoir plein de choses quoi. »

**Biographie :** « C'est moi qui me définis... Sur ma fiche de poste j'ai jamais été assistante polyvalente, c'est moi qui me le suis défini sur certains postes. Parce que je suis pas cantonnée sur un seul type de fonction, quoi. »

**Situations :** « Chez CLS j'ai commencé comme hôtesse d'accueil. Donc un boulot tout à fait classique, simple et rébarbatif. Et petit à petit on a commencé à me donner d'autres activités, par exemple au service ressources humaines donc j'ai commencé à gérer les CV. A créer un tableau qui répertoriait tous les CV que l'on reçoit pour pouvoir par la suite, si on est à la recherche d'un... D'un poste en particulier, il suffit d'aller regarder et voilà. Dans ce petit tableau. Voilà ça c'est un des exemples, après on m'a aussi confié d'autres tâches, c'est-à-dire dans le service communication. J'ai commencé à faire du mi-temps chez eux alors que j'étais tout autant à l'accueil à mi-temps. Et au service communication donc là je gérais la médiathèque, j'étais un support pour les commerciaux, l'organisation des salons... Ca c'est vraiment l'exemple typique ou vraiment je faisais un peu de tout quoi. J'étais pas... Mon poste dans le contrat c'était hôtesse d'accueil mais j'étais pas limitée à ça quoi. »

**Valeur motivationnelle :** « C'est le contraire de la routine. Et pour moi faire des tâches rébarbatives, toujours faire la même chose de 8h jusqu'à 18h, c'est... C'est ennuyant. C'est pas du tout enrichissant. Au fur et à mesure. Au début ça l'est parce qu'on apprend un métier. Mais après dès qu'on sait tout, dès qu'on a fait le tour, c'est bien d'aller regarder un peu ce qu'il y a au dessus quoi. En fait s'enrichir. C'est se développer. Pour moi le développement personnel et professionnel c'est très important. Et j'ai besoin de ça. »

**Mot identitaire :**

**Curieuses**

**Signification :** « Bin en fait pour être polyvalent il faut un peu toucher à tout et être très curieux. S'intéresser à différentes choses. Diverses activités. »

**Recodage et prototypes :** « Non, elles sont pas forcément... Elles ont pas forcément cette qualité. Elles peuvent être polyvalentes parce qu'on exige d'elles qu'elles touchent à plusieurs tâches. Mais moi c'est naturel. Pour certains ça peut être une obligation. »

**Concept de soi :** « Je suis très curieuse de nature. Et j'aime bien un peu connaître plein de petites choses sur différentes choses. Je suis quelqu'un... Qui n'est pas du tout routinière. J'aime pas me cantonner à un seul truc. »

**Biographie :** « Je pense que je l'ai depuis que je fais mes études. Depuis que je suis indépendante. Depuis l'après bac. »

« J'ai toujours eu ce goût de savoir ce qu'il y avait ailleurs. Depuis gamine. Je sais pas d'où ça vient. Le goût du voyage, ça a commencé par ça. Je voulais être hôtesse de l'air. Savoir ce qu'il y avait ailleurs. Je pense que c'est mon côté... Mes origines. Le fait d'habiter en France et d'avoir des origines étrangères, forcément ça réveille ce côté-là. Le côté différente. Avoir deux cultures, avoir une culture en étant en France et avoir une culture autre que celle de la plupart des gens. »

**Situations :** « En fait le métier de secrétaire ou d'assistante polyvalente je l'ai appris toute seule, j'ai eu besoin de personne. C'est au fur et à mesure des boulots que j'ai fait, j'ai... Dès que j'apprenais un truc... Enfin, petit à petit j'ai développé en fait mes compétences. Et... J'étais une simple petite hôtesse d'accueil et je suis devenue après assistante. J'ai développé par moi-même les compétences quoi. »

« Ouais, comme je l'ai dit précédemment, je suis très curieuse et... Et voilà. Donc je suis ouverte à toute proposition [rires]. Je dis n'importe quoi. Je suis ouverte d'esprit, voilà, on va se limiter à ça. Mais des fois je suis fermée d'esprit. Des fois je suis têtue. Des fois j'ai une idée en tête et voilà. A la fois je peux être ouverte et à la fois fermée. »

**Valeur motivationnelle :** « Bin au bout d'un moment quand je sais tout et... Voilà. Il y a des moments j'ai besoin de découvrir de nouvelles choses sur un autre poste. »

« J'ai envie de tout faire quoi. J'ai envie de tout apprendre, d'apprendre plein de choses... Parce que ça peut servir pour plus tard quoi. Se cantonner à ce qu'on sait déjà... Pour le développement personnel et professionnel c'est pas... »

« Bin j'ai pu accéder à des postes auxquels j'aurais pas pu si j'avais pas appris toutes ces petites choses. »

**Mot identitaire :**

**Carrées**

**Signification :** Se rapporte au thème ambivalent de la rectitude et aux UR « carrées », « strictes », « procédurières », « intraitables », « inflexibles », « autoritaires »

**Recodage et prototypes :** « *Oui. Ma mère. Pour être stricte elle est stricte.* »

Bin quand je vois par rapport à mes collègues de boulot quand moi je faisais chargée de recouvrement, elles étaient moins ca... Enfin, je sais pas si elles étaient moins carrées que moi mais je pense que dans ce boulot il faut être un peu... Comme je disais par la suite, essayer d'être à l'écoute, de trouver une solution et essayer de moins rentrer les choses dans des cases quoi. »

**Concept de soi :** « *Moi je suis très procédurière.* »

« *En fait je suis pas... On va parler de l'amitié par exemple... Si on me déçoit, c'est terminé. Il y a pas de retour.* »

**Biographie :** « *Moi, personnellement j'ai reçu une éducation extrêmement stricte. A l'ancienne. Traditionnelle. Très carrée. Fallait pas broncher. Très droit.* »

« *Oui. En fait on a été éduqués dans la... Ouais. Education stricte. Forcément, dans la vie de tous les jours j'essaye d'être très droite et très franche.* »

« *Mes parents me disaient que quand j'étais enfant je jouais pas avec mes petits frères et sœurs. Je jouais dans mon coin. J'étais quelqu'un de très solitaire. Et avec l'âge je développe ce côté solitaire.* »

« *Je pense que je l'ai toujours été mais ça s'est multiplié, démultiplié avec l'âge.* »

**Situations :** « *C'est-à-dire que des fois je suis un peu bête et méchante quoi. C'est-à-dire que, voilà... Quelqu'un qui me demande, voilà, une livraison rapidement... J'ai la formulation toute faite. J'ai la procédure toute faite à suivre alors que, voilà, j'aurais pu trouver une autre solution... Je réfléchis même plus quoi, il y a plus de réflexion... Ca devient robotisé... Un automatisme face à chaque situation. La réponse toute faite à chaque problème alors que de fois il y d'autres... Il faut réfléchir un peu plus.* »

**Valeur motivationnelle :** « *Bin dans ce travail on est obligée d'être stricte. D'être carrée. Pour obtenir en fait le paiement des factures. Si on est trop flexible, les gens vont essayer de retarder à chaque fois l'échéance des paiements. A un moment donné il faut recadrer le client quoi. Il faut pas se laisser attendrir. Après tout dépend de la situation, tout dépend de qui on a affaire en face. Si on voit que la personne, à plusieurs reprises c'est toujours la même chose et qu'elle nous mène en bateau, à un moment il faut être strict.* »

« *Oui en l'occurrence, là pour moi c'est une qualité d'être franche et droite.* »

#### IV.3.5 Discussion sur la dynamique d'Elyse

Le parcours professionnel d'Elyse, essentiellement constitué d'une série de relativement brèves expériences successives dans le domaine de l'assistantat administratif, reflète bien le désir de mobilité qui l'anime depuis le début de sa carrière. Cette mobilité professionnelle est motivée par la curiosité naturelle qui caractérise Elyse et se traduit par une volonté d'apprendre et de perfectionner presque en permanence ses compétences. Lorsqu'elle stagne dans des activités qu'elle maîtrise déjà sans entrevoir de possibilités de les faire évoluer, Elyse se met en quête de nouvelles opportunités. Elle se montre très proactive dans l'évolution de ses projets. En outre elle exprime très clairement le fait que son développement personnel soit indissociable de son évolution sur le plan des activités professionnelles. Elyse éprouve le besoin d'exercer ses capacités et de se rendre utile aux autres. Son système capacitaire apparaît assez nettement comme un moteur de sa dynamique identitaire. Son projet jusqu'à présent guidé par l'acquisition d'une multitude de savoirs et compétences utilisables qui la font aujourd'hui se définir comme une « assistante polyvalente », est en phase de modification. Les valeurs professionnelles d'Elyse évoluent à un tournant de sa carrière. Elle souhaite désormais que sa mobilité ne soit plus simplement horizontale mais prenne un tournant vertical. D'un projet de développement « autodidacte » de sa polyvalence, elle souhaite désormais passer à une spécialisation plus approfondie qui nécessitera selon elle de retourner se former. Cette évolution se fait en parallèle d'une recherche de stabilisation dans sa vie personnelle, notamment sur son ancrage géographique et peut-être aussi affectif bien qu'il n'en soit que très rarement question. Elyse qui n'a pas hésité à déménager en plusieurs endroits pour trouver des emplois intéressants et vivre de nouvelles expériences personnelles, avoue qu'il n'est pas évident de devoir à chaque fois recomposer son réseau social, d'amitiés et de connaissances. Les voyages restent néanmoins une priorité dans ses goûts et ses objectifs personnels, avec toutefois un besoin croissant de stabilisation sur la durée. Sur le plan professionnel, une plus grande spécialisation doit lui permettre d'accéder à des postes plus prestigieux, avec plus de responsabilités et une meilleure rémunération. Elle pense par ailleurs que les assistantes spécialisées bénéficient de meilleurs jugements d'utilité que celles qui sont, comme elle, simplement polyvalentes. Or elle valorise beaucoup le fait d'être utile à autrui :

*« Il vaut mieux être très utile que quelqu'un qui ne sert à rien quoi. Si je ne sers à rien, qu'est-ce que je fous là ? C'est pareil dans la vie professionnelle, dans la vie personnelle. Si on sert à rien. Si on sert à personne. Si on est utile à personne. C'est déprimant. »*

L'utilité du travail accompli est un des éléments de la reconnaissance par autrui qui nous intéresse, en plus de la beauté du geste ou encore de la capacité normative. Sur ce point, il faut admettre avec Elyse que les témoignages explicites de la reconnaissance ne sont pas nécessairement monnaie courante. Si on prend l'exemple d'une des qualités fondamentales de toute assistante qui se doit d'être bien organisée dans l'exécution de ses tâches administratives, Elyse pense au contraire que cette capacité va tellement de soi dans ce métier que personne ne va penser à en faire la remarque, sauf dans le cas inverse où l'organisation manque. Ce cas de figure peut donner lieu à de nécessaires ajustements de l'organisation du poste qui peuvent être tout à fait bienvenus, à condition de ne pas être perçus comme des remontrances. La difficulté à ce niveau pour Elyse est de faire abstraction de la tendance systématique de ses supérieurs à n'exprimer que des critiques, y compris lorsque par ailleurs tout va bien. Un parti pris de management par la pression ou peut une manière d'être à part entière, toujours est-il que la conséquence en est qu'Elyse doit construire et protéger d'elle-même son sentiment de capacité en ne tenant plus compte des critiques, ce qui l'amène à adopter pour quelques temps une forme de grève du zèle : puisqu'ils ne seront de toutes façons jamais contents, pourquoi me donnerais-je du mal pour eux ?

Le développement des sentiments de capacité est dépendant de l'activité, ce qui apparaît bien à travers plusieurs exemples dans les entretiens d'Elyse. Ainsi définit-elle les assistantes de communication comme des personnes imaginatives et débrouillardes alors qu'elle-même ne s'attribue qu'un peu ou moyennement ces caractéristiques. La raison en est que dans ses expériences professionnelles successives, ces capacités n'ont pratiquement pas été sollicitées. Lorsque qu'Elyse repense à son adolescence en revanche, elle se souvient qu'elle avait pris goût au dessin et que sa meilleure amie était une artiste. Depuis peu, dans son emploi actuel, elle redécouvre ce côté artistique en élaborant des affiches promotionnelles sous PowerPoint et cela lui a permis de se « révéler ». En outre, l'analyse des relations entre les URs des différents espaces de l'EEIS permet de révéler la façon dont les capacités, entre autres unités représentationnelles, s'influencent mutuellement. Elles peuvent se spécifier réciproquement ou au contraire s'opposer dans une relation antagoniste. Il y a là un possible levier pour le développement des capacités qui pourraient soutenir un projet en devenir. Ainsi par exemple chez Elyse la créativité dont nous venons de parler possède des liens sémantiques avec la débrouillardise, ces deux capacités se spécifiant entre elles. Les personnes imaginatives, créatives ou artistiques sont en même temps indépendantes, ne suivent pas le chemin tracé et font donc preuve de débrouillardise. Les personnes débrouillardes doivent

quant à elle être capables d'imaginer des solutions et Elyse se réfère là à une expérience qu'elle a vécue lorsqu'elle était animatrice de centre aéré et qu'il lui a fallu se débrouiller pour imaginer des façons d'occuper les enfants toute une journée. Il existe donc des liens subjectifs dans les significations que recouvrent des capacités qui s'influencent mutuellement au sein du système capacitaire, qui sont doublés de liens expérientiels lorsque celles-ci sont conjointement mises en œuvre dans une activité. Au premier abord, Elyse ne se définit pourtant pas elle-même comme une personne imaginative ni débrouillarde car ce ne sont pas des capacités qu'elle met en œuvre au quotidien, du moins pense-t-elle. Or l'entretien lui permet tout de même de faire émerger des expériences d'action qui remette en cause ce jugement. Si Elyse a su « révéler » récemment son penchant artistique en créant des affiches sous PowerPoint, il y a lieu de penser qu'elle sera à même de développer sa débrouillardise lorsque cela lui sera demandé, d'autant plus que les deux capacités sont sémantiquement liées de son propre point de vue subjectif. Cette conviction lui sera utile puisqu'il s'agissait là d'un des aspects de son projet d'évolution professionnelle qui pouvait lui causer des doutes. Nous avons dit que les unités représentationnelles pouvaient aussi s'opposer. C'est par exemple le cas dans la dynamique identitaire d'Elyse de la capacité d'écoute vis-à-vis de l'aptitude à suivre une procédure. Or si un aspect du système capacitaire d'Elyse a été largement survalorisé dans ses activités professionnelles successives, à l'inverse de la créativité et de la débrouillardise, il s'agit sans doute du fait de savoir se montrer stricte et procédurière. L'expérience la plus marquante de ce point de vue fut celle de chargée de recouvrement. L'obligation de devoir suivre à la lettre des procédures prédéterminées rend la chargée de recouvrement « robotisée », alors que le fait de devoir s'adapter au facteur humain et mettre en œuvre ses facultés d'écoute préserve de cette robotisation déshumanisante. Elyse définit la capacité à agir de façon procédurière comme le fait de savoir appliquer strictement des règles et procédures, ce qu'elle n'a aucun mal à faire lorsque les règlements sont clairement établis et ne se discutent pas. En revanche, l'affaire se complique lorsqu'il faut alterner au cas par cas entre une attitude strictement procédurière et la devise selon laquelle le client est roi, surtout si certains le sont plus que les autres. Il y a donc une lutte permanente entre la faculté d'écoute et le respect des procédures établies qui se retrouve aussi dans le récit de son expérience d'assistante d'éducation. En outre le respect stricte de procédures semble également être antithétique des capacités précédemment évoquées d'imagination et de débrouillardise. Se tourner vers des activités sollicitant plus la créativité, l'autonomie ou encore l'écoute, au détriment des procédures, serait une façon pour Elyse de développer ces capacités qu'elle valorise.

Les bénéfices de cette stratégie de redéfinition du projet pourraient de surcroît s'étendre à la sphère personnelle où Elyse juge qu'elle a trop tendance à se montrer stricte dans les relations humaines en général. Elle explique qu'elle s'applique une « ligne de conduite » dans ses comportements, dont elle n'hésite pas à appliquer la sentence à autrui en cas de débordement. Dans les cas extrêmes, la conséquence en est une décision unilatérale et irrévocable de mettre un terme à la relation. Elyse qui valorise aussi énormément l'ouverture aux autres, explique qu'il s'agit là d'une mesure de fermeture défensive visant à se préserver des déceptions et des abus d'autrui. Elle admet cependant se montrer un peu trop stricte dans l'observation de son propre code de conduite, un peu trop « procédurière » là aussi alors que les relations humaines sont parfois « plus compliquées ». Pour elle, « *soit c'est noir, soit c'est blanc* », elle ne connaît pas de juste milieu et ne sait pas faire semblant. Ce qui au départ est une qualité de franchise devient parfois un « manque de savoir vivre » pour autrui. Cette caractéristique de tempérament lui provient selon elle de sa mère, qui joue ici un rôle de prototype identitaire, pour une représentation de soi pourtant très ambivalente. Il est intéressant de noter qu'Elyse s'estime peut-être plus stricte que ses collègues chargées de recouvrement à EDF mais néanmoins pas autant que les chargés de recouvrement du secteur privé, lesquels sont « intraitables ». En fonction qu'elle se réfère à l'un ou l'autre de ces groupes qui composent l'espace de son identité sociale, Elyse se jugera donc plus ou moins stricte. De même que stricte aura une connotation positive dans certaines situations mais négatives dans d'autres. L'action et la socialisation sont donc indissociablement liées dans la complexe définition subjective du sens des représentations identitaires et le projet de soi, qui cristallise les finalités du sujet, sert de principe organisateur à cette subjectivité mouvante et en perpétuelle construction, déconstruction et reconstruction.

#### IV.4 Jean : l'ancien métallier devenu agent hospitalier

Jean est un agent de préparation de commandes sur la plateforme logistique du CHU. Titulaire depuis plusieurs années de la fonction publique hospitalière, il a évolué au sein de divers services : transport d'analyses, brancardage, services généraux, puis logistique.

Son parcours professionnel nous intéressait pour plusieurs raisons dont notamment le fait qu'il ait démarré sa carrière comme métallier dans l'intérim avant de se réorienter ultérieurement vers un poste au CHU motivé par la stabilisation de sa vie professionnelle et personnelle. Doté d'un grade d'ouvrier professionnel qualifié, il fait actuellement fonction d'agent de préparation de commandes sur la plateforme logistique. Toutefois Jean est issu d'une formation de niveau CAP en métallerie, métier qu'il a exercé quelques temps avant de le mettre de côté en entrant au service de l'hôpital. Il conserve de cette période une sorte de nostalgie constituée essentiellement de valeurs professionnelles spécifiques des métiers manuels de l'artisanat. Il y a comme nous le verrons à travers l'analyse de sa dynamique une opposition entre ces valeurs et le travail de préparateur de commandes qu'il exerce aujourd'hui. Cependant le service public lui a fourni d'autres valeurs comme le désintéressement et le respect des patients. La problématique de Jean tient en partie de la recherche de congruence entre ces deux aspects de son parcours professionnel. Ses motivations pour rejoindre le service de l'hôpital étaient diamétralement opposées à ce qui constitue l'attrait pour certains du travail intérimaire, à savoir un taux horaire salarial satisfaisant et une relative liberté à disposer de son temps en choisissant ses congés et parfois même ses missions. Dans la fonction publique Jean bénéficie d'un taux horaire moindre mais il a en revanche l'avantage considérable de la sécurité de l'emploi et de la régularité de ses entrées d'argent. Ceci compense en partie le caractère rébarbatif de son poste actuel à la plateforme logistique, sur lequel il a demandé à être muté en raison d'horaires de travail qui conviennent mieux à son rôle de père de famille d'enfants en bas âge. Aujourd'hui cependant ses enfants ont grandi et Jean commence à s'apercevoir que le poste de préparateur de commandes ne satisfait pas ses attentes en termes d'activité et de perspectives d'évolution.

## IV.4.1 L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Jean

<b>Positif</b>	
<b>Soi</b>	<p>- <b>Agents de préparation de commandes :</b>  Maillons de la chaîne (Nous)  Service public (Nous)  Utiles (Nous)  Concentrés (Eux)  Actifs (Eux)  Programmés (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)  Ne parlent pas beaucoup (Eux)</p> <p>- <b>Fonctionnaires :</b>  Al'écoute des gens (Nous ; +/-)  Ignorons le profit (Nous ; +/-)  Procéduriers (Nous ; +/-)  Déontologie (Nous ; +/-)  Sécurité de l'emploi (Nous)  Serviables (Eux)  Caricaturaux (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Métalliers :</b>  Inspirés par notre travail (Nous)  Des bâtisseurs (Nous)  Artistes (Nous)  Précis (Nous)  Combinaards (Nous)  Bruyants (Eux ; Soi/NonSoi)  Etonnants (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)  Costauds (Eux ; Soi/NonSoi)  Utiles (Eux)  Ont les mains sales (Eux)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>  Disponibles (Nous)  Indépendants (Nous ; +/-)  Travailleurs (Nous)  Adaptables (Nous)  En mission (Nous)  Très bien payés (Eux ; +/-)  Pas impliqués dans l'entreprise (Eux ; Soi/NonSoi)  Parfois atta chants (Eux)</p>
<b>Non - Soi</b>	<p>- <b>Agents de préparation de commandes :</b>  Programmés (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Fonctionnaires :</b>  Planqués (Eux ; +/-)  Fainéants (Eux ; +/-)  Caricaturaux (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)  Sympas (Eux ; +/-)</p> <p>- <b>Métalliers :</b>  Bruyants (Nous ; Soi/NonSoi)  Etonnants (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)  Costauds (Eux ; Soi/NonSoi)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>  Pas impliqués dans l'entreprise (Eux ; Soi/NonSoi)</p>
	<p>- <b>Agents de préparation de commandes :</b>  Sous évalués (Nous)  Enfermés dans un seul rôle (Nous)  Programmés (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)  Répétitifs (Eux)</p> <p>- <b>Fonctionnaires :</b>  Al'écoute des gens (Nous ; +/-)  Ignorons le profit (Nous ; +/-)  Procéduriers (Nous ; +/-)  Déontologie (Nous ; +/-)  Caricaturaux (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Métalliers :</b>  Etonnants (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-)</p> <p>- <b>Intérimaires :</b>  Indépendants (Nous ; +/-)  Incontrôlables (Eux ; Soi/NonSoi)  Très bien payés (Eux ; +/-)  Insouciant (Eux ; Soi/NonSoi)</p>
<b>Négatif</b>	

Fig.9 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Jean

L'espace élémentaire de l'identité sociale de Jean concentre la majorité des unités représentationnelles au sein du posipôle du soi. On remarque cependant qu'un grand nombre de ces UR sont ambivalentes et/ou moyennement applicables à soi, d'où la multiplication des mots qui donne un aspect très chargé à son EEIS. En dépit de cette apparence, Jean a produit le même nombre de réponses que les autres sujets.

Un groupe stimulus se distingue des autres de par sa positivité, il s'agit de la catégorie des métalliers dont toutes les UR produites pour sa description figurent dans l'espace du soi positif. Ce groupe fait apparaître à lui seul toutes les unités représentationnelles constitutives du thème de l'intérêt intrinsèque du travail : « inspirés par notre travail », « artistes », « combinards » et « étonnants ». En outre les UR « bruyants », « costauds » et « ont les mains sales » se combinent pour former la revendication de la valeur positive du travail manuel.

C'est au cours de sa formation de métallier que Jean a construit les bases d'une identité de métier fondée sur les capacités de débrouillardise, de minutie, d'inspiration et d'efficacité. Celle-ci s'oppose comme nous le verrons par la suite au prototype identitaire de répulsion de l'ouvrier spécialisé qui réalise toujours les mêmes gestes aux mêmes moments, sans intérêt ni conscience des finalités de son travail. C'est pourtant un peu ce type de travail qu'effectue actuellement Jean dans son poste de préparateur de commandes sur la plateforme logistique du CHU. De fait, ce groupe stimulus est en partie décrit par les UR « enfermés dans un seul rôle », « programmés » et « répétitifs », contraires au thème de l'intérêt intrinsèque du travail.

Si l'intérêt intrinsèque n'y est pas représenté par le contenu des activités à réaliser, le métier de préparateur de commandes au CHU est en quelque sorte rattrapé par le thème de l'utilité. Jean emploie l'unité représentationnelle « utiles » à deux reprises au cours de la première phase de l'IMIS, pour décrire les métalliers et les préparateurs de commandes. Dans le cadre de la fonction publique hospitalière, le sentiment d'être utile est porté par la conviction de réaliser une mission de service public, en partie désintéressée et tout au moins débarrassée de la logique marchande et de sa pression au rendement, au seul bénéfice du patient.

Les interactions entre ces thèmes au sein de l'espace élémentaire de l'identité sociale de Jean sont présentées dans le tableau ci-après.

## IV.4.2 Analyse des relations au sein de l'espace identitaire

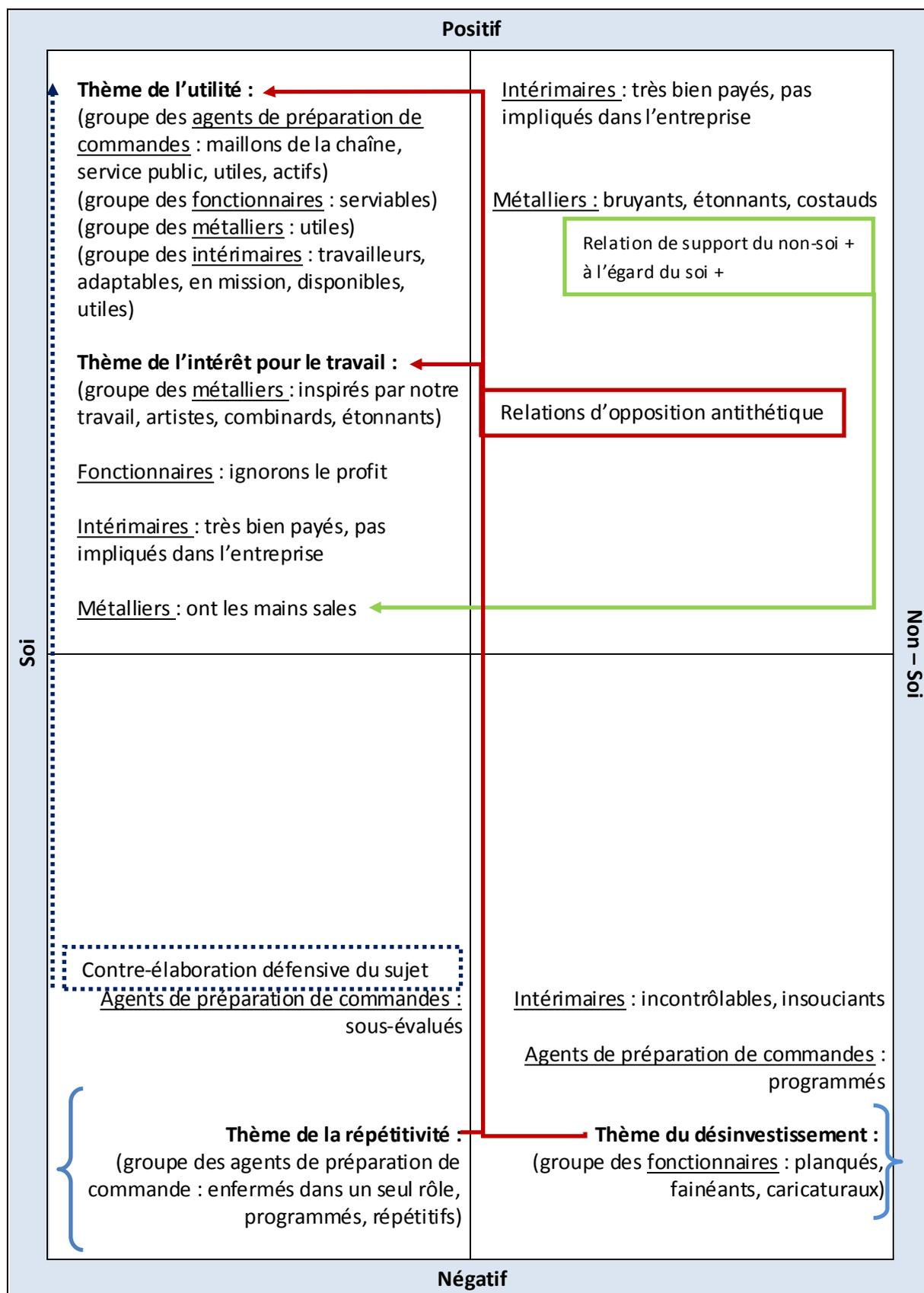


Fig.10 : relations au sein de l'EEIS de Jean

### IV.4.3 Analyse de la dynamique identitaire

#### IV.4.3.1 Le projet

##### **De l'intérim au fonctionariat**

Jean a démarré sa carrière professionnelle comme métallier intérimaire avant d'entrer au service du CHU puis d'être titularisé fonctionnaire. Ces deux statuts sont diamétralement opposés et il nous intéressait donc d'investiguer leurs significations subjectives dans sa dynamique du projet. La première différence qui vient à l'esprit lorsqu'on pense à ces deux statuts est celle de la stabilité de l'emploi, ainsi que Jean l'explique avec ses mots :

*« Donc un intérimaire n'a réellement pas d'attache. A tout moment on peut mettre fin à sa mission. J'ai vu des intérimaires rester intérimaires parce que bon ça leur convenait ils prenaient les congés de leur choix. Ils faisaient... ils allaient juste signaler aux boîtes d'intérim respectives qu'ils n'étaient plus disponibles. Donc un intérimaire prenait 3 mois de vacances dans l'été. » [...] « C'est la première chose qui vient à l'esprit des gens, d'ailleurs... D'ailleurs c'est un peu pour ça aussi que j'ai postulé aussi à l'hôpital, hein, dans la fonction publique. C'est justement cette sécurité de l'emploi. Je sortais d'intérim, on travaillait de semaine en semaine. Le vendredi on disait « la mission continue » ou « la mission s'arrête » ».*

Jean a donc rejoint la fonction publique hospitalière pour bénéficier de cette sécurité de l'emploi qui lui manquait dans l'intérim. Il récuse cependant « l'image d'Epinal » qui voudrait que les fonctionnaires soient « planqués » :

*« Oui... Donc pour la plupart des gens quand on leur propose une planque c'est oui tout de suite, hein... Pour ma part je n'accepte pas. Je suis là pour faire ma part de travail, c'est sûr... Donc je préfère plus avoir un travail enrichissant, même si c'est physique, même si c'est fatigant. Un travail enrichissant, plutôt qu'un travail de moindre importance. Où on travaillerait moins et où il y aurait plus de temps de pause... Parce que bon la journée ne passerait pas, d'une part... Et puis bon je ne me sentirais pas utile, quoi. Ou alors, vraiment, je dis un exemple au hasard, surveiller des bancs ou faire des choses comme ça... Moi c'est hors de question. Ce serait la planque c'est certain mais ce serait un travail qui serait abrutissant. »*

En dehors de son manque de stabilité et de certitudes dans l'emploi, le statut d'intérimaire proposait certains avantages, comme le fait de pouvoir se désengager d'une mission qui ne plaît pas :

« Et bien c'est... En quoi c'est positif ? C'est-à-dire qu'une mission ça permet d'être totalement désengagé je dirais. D'être totalement désengagé ou totalement engagé. Si la mission est bien, on va tout faire pour garder la mission, pour être embauché, réembauché, pour être bien avec le patron, pour qu'il nous propose une autre mission. Si l'entreprise n'est pas, qu'on travaille avec des gens qui ne sont pas agréables, avec un patron qui n'est pas agréable du tout, cette mission on peut la refuser. On peut en prendre une autre. Voilà. C'est cette certaine souplesse qui... Voilà, qui est bien. » [...] « Du fait justement de leur liberté. J'ai vu des intérimaires plaquer leur mission. J'en ai vu d'autres s'absenter et ne rien dire. Puis d'autres... En faire un peu à leur tête en disant « toi t'es pas mon patron, mon patron c'est ma boîte d'intérim. » Ceci dit, ça s'applique quand même moyennement à moi. Je garde mon indépendance mais j'ai des comptes à rendre à ce patron. »

Jean nous rapporte que certains intérimaires dont il ne faisait pas partie profitaient de ce statut pour adopter une attitude détachée vis-à-vis de l'entreprise pour laquelle ils venaient travailler. Certains allaient jusqu'à désobéir au chef en arguant qu'il n'était pas leur patron mais que l'agence d'intérim les employait :

« Moi mes collègues ils me disaient de toutes façons le patron il peut dire ce qu'il veut, toi ton patron c'est ta boîte d'intérim. » [...] « Oui, c'est-à-dire... Les intérimaires se réjouissent de ce statut, d'être incontrôlables. Mais bon, moi je vois pas du tout l'intérêt d'être totalement incontrôlable, de pas... On travaille sous les ordres de quelqu'un, autant que ça se passe le mieux possible. » [...] « Oui, tout à fait. Et bon, moi je pensais quand même que travaillant pour un patron, même s'il est client... C'est pas vraiment mon patron, il est client... On a quand même des comptes à rendre, c'est certain. »

Jean se différencie là d'une partie du groupe des intérimaires qui pense ne pas avoir de comptes à rendre du fait d'être employés par une société extérieure. Son point de vue est que même si l'employeur chez qui on vient travailler n'est pas votre patron, il reste néanmoins un client dont la demande doit être satisfaite. Jean explique donc que lui se trouvait rapidement pris dans le rythme de travail et ne songeait pas à minorer ses efforts :

« Voilà, c'est-à-dire, bon, les intérimaires arrivent souvent dans des moments délicats. Des fins de chantiers, des chantiers qui pressent, des choses comme ça... Donc, il se trouve que les patrons mettent beaucoup la pression. Moi quand j'arrive c'est sûr ils mettent la pression donc je commence à travailler, alors que beaucoup d'intérimaires, dans leur esprit d'indépendance, justement, disent « toi tu es pas mon patron, mon patron c'est manpower », voilà, par exemple. « De toute façon toi t'es pas mon patron, je vais pas faire ma carrière avec toi, je vais pas faire ma carrière ici. » Donc c'est souvent... Ça leur permettait de lever

*le pied et... Voilà. » [...] « Moi, non, j'étais vite pris dans cette pression là. Quand on arrive il faut se mettre au travail, moi j'étais très vite pris dans cette pression donc... Bon beaucoup d'intérimaires gardaient surtout beaucoup la tête froide. »*

Jean espère ainsi avoir fait partie de cette catégorie d'intérimaires auxquels on s'attache et dont on garde un bon souvenir, plutôt que de ceux qui ne voulaient pas faire le travail qui leur était demandé :

*« Oui, c'est-à-dire, au début l'intérimaire il arrive un peu comme un cheveu sur la soupe. De façon étrange, « tient, qu'est-ce qu'il fait là ? » Et il apporte quelque chose. Quoi qu'il en soit l'intérimaire il apporte quelque chose. Maintenant un intérimaire qui ne travaille pas, qui n'est pas agréable, là c'est réglé, on met fin à sa mission, comme ça c'est réglé. Et de temps en temps on entend « ah tu te rappelles, cet intérimaire, on le voit plus, moi je faisais équipe avec lui, je le regrette... » Donc voilà, parfois attachants et parfois non. »*

### **Service public contre rentabilité financière**

Une des principales motivations des intérimaires à travailler en intérim revient souvent dans la bouche des intéressés comme étant la qualité de la paye, plus élevée que s'ils étaient sous contrat dans une entreprise, ce que nous confirme ici Jean :

*« Oui. « Très bien payés je trouve » c'est une phrase qui revient dans la bouche de beaucoup de gens. De beaucoup d'ouvriers. Parce qu'il se trouve qu'en plus d'un salaire de base qui quelque fois est plus haut que celui de certains ouvriers, nous avons nos primes de précarité, nous touchons nos congés payés sous forme d'argent... Donc à la suite de ça en tant qu'intérimaire, on était bien payés. Dans une situation précaire mais bien payés. »*

En ce qui le concerne, cette relative qualité de la paye n'était pas entièrement satisfaisante puisqu'elle s'accompagnait d'une précarité de l'emploi signifiant qu'il était possible de bien gagner sa vie plusieurs mois d'affilée mais en prenant le risque de ne plus trouver de mission à n'importe quel moment :

*« Oui, bon, l'argent ça va, ça vient. Etre très bien payé sur un travail totalement précaire, bon, c'est bien et c'est pas bien. »*

A l'inverse, le statut de fonctionnaire est connu pour ne pas offrir les meilleurs salaires mais une stabilité de l'emploi sans égale. Jean a donc préféré cette option en pesant les avantages et les inconvénients de chacune de ces situations. Il explique ne pas favoriser dans son travail la notion de profit :

« Ignorer le profit, en fait... Bon, c'est vrai que déjà... Bon en tant que fonctionnaire on gagne pas des fortunes. Bon on gagne pas des fortunes, c'est certain. On est là, bon je veux dire, dans un but de service public. Mais il est vrai que pour beaucoup de gens si on peut gagner un peu plus ou alors se faire payer les heures supplémentaires, ce serait mieux quoi en fait. Voilà. »

Toutefois il n'en a pas toujours été ainsi, puisque dans es emplois précédents, lorsqu'il était intérimaire, Jean recherchait avant tout le profit financier qu'il pouvait tirer de l'enchaînement de ses missions :

I : « Est-ce que dans vos autres métiers, avant d'être fonctionnaire, vous ignoriez le profit ? »

J : « Non, je dirais même que je cherchais le profit justement. Donc justement, taper aux boîtes d'intérim qui payaient le mieux... Donc voilà, négocier ses congés payés aussi, hein. Je négociais beaucoup. »

I : « Donc vous m'avez dit qu'ignorer le profit, c'était à la fois positif et négatif... »

ML : « Oui parce que, bon, c'est vrai qu'agir d'une façon désintéressée, c'est tout à son honneur mais bon il faut remplir le portefeuille aussi. »

Selon Jean, bien que le salaire ne soit pas très élevé et que les activités puissent être parfois rébarbatives, ce qui motive le fonctionnaire hospitalier à malgré tout effectuer convenablement et sans relâche son travail est la notion de « service public » :

« Service public, service à la personne, c'est que nous savons... Je sais qu'il y a un patient au bout... donc cette commande peut être attendue, très attendue par les services de soins. Il y a un patient, une personne au bout et je dirais que le service public aussi fait fi de toute notion de bénéfice, de... Voilà. » [...] « Cette notion de service public donc... Déjà à l'attention que portent les gens à leur travail... Et maintenant je dirais au travail fourni aussi je dirais. Parce que bon c'est pas un travail très gratifiant, très intéressant mais les gens se mettent au travail quand même. » [...] « Voilà, c'est ce qui permet donc de s'intéresser à son travail je dirais. Voilà, parce que... Oui, voilà, les gens continuent malgré ça à travailler, à faire leur travail correctement. Je dirais qu'ils sortent leur somme de travail. »

Il explique que les personnels hospitaliers auxquels il a eu affaire dès son arrivée lui ont inculqué la préoccupation pour le bien-être des patients :

« C'est-à-dire que voilà, quand je suis rentré à l'hôpital, la première chose que m'ont dite les anciens : « tu travailles pour les patients, ton patron c'est le patient. Tout ce que tu fais, c'est en faveur du patient » ».

Invité par une de nos questions à comparer cette orientation du service public avec ses précédents métiers, Jean explique qu'il ne trouve pas de réel équivalent à la motivation qui ressort d'avoir conscience d'effectuer une tâche utile à un patient de l'hôpital. Dans ses autres emplois, il s'agissait parfois aussi de satisfaire le client avec un travail bien fait mais dans une logique de service privé où il faut aussi tenir un rendement efficace pour limiter les coûts et maximiser les profits :

« C'est-à-dire, dans mon ancien métier donc métallier, *c'était plus satisfaction du client... Je dirais pas profit et bénéfice mais le goût du travail bien fait. Ensuite, bon, quand j'étais dans le nettoyage c'était plutôt du rendement, du profit. Pas le notre bien entendu, celui du patron. Mais jamais une notion directe de service public comme j'ai eu à l'hôpital. A l'hôpital j'ai eu des temps d'inactivité que j'aurais pas pu avoir dans le privé et tout ça parce que c'était une tâche à remplir, il fallait remplir une tâche pour le patient. Un exemple, attendre un pli de la direction pour un service, c'était une demande de greffe... Donc j'ai attendu plus d'un quart d'heure dans ma voiture sans autre activité à faire... Donc c'est quelque chose qui est vraiment inconcevable dans une boîte privée. »*

Jean réalise donc une distinction subjective entre le monde du travail privé et celui du secteur public autour des notions de profit et de service rendu à l'utilisateur. Selon lui, la logique du service public est dégagée de la recherche de profits ce qui lui permet d'être mieux centrée sur la satisfaction de l'utilisateur et donc de donner à ses employés de meilleures latitudes pour mener à bien leurs missions. Il cite un exemple afin d'illustrer cette différence, en s'appuyant sur un déménagement de chambres qu'il a été amené à faire pour l'hôpital et qui ne se serait pas passé de la même manière avec une société de déménagement privé :

« *Oui, c'est donc... Nous étions intervenus pour un déménagement. C'est un déménagement qui aurait pu se faire dans la journée parce que c'était des lits à déménager, du mobilier... Il se trouve que certaines chambres étaient encore occupées par les patients et donc afin de préserver l'intimité des patients, afin de préserver les consultations en cours, le secret médical, l'intimité des patients, je l'ai dit... Donc nous avons attendu et nous avons fait ce déménagement sur deux jours et demi voire trois jours. »*

Alors que, toujours selon lui, si cela avait été dans le privé :

« *Non. Non, non. C'est-à-dire, c'est du rendement. Donc j'imagine on donne deux demi journées... Je vais dire un chiffre au hasard mais cinq aller-retour du camion... On fait ces cinq aller-retour dans le camion, si on peut en faire quatre et bien on en fait quatre. Peu importe. On va laisser le mobilier devant la porte si on ne peut pas rentrer. Là nous étions allés jusqu'au bout, c'est-à-dire qu'il fallait faire entrer le mobilier dans la chambre. »*

Pour Jean cette notion de service public, qui permet de se donner les moyens d'effectuer jusqu'au bout et dans de bonnes conditions son missions au bénéfice du patient ou de l'usager, tout en le respectant, est ce qui donne un sens au travail réalisé :

« Je dirais que ça fait avancer les choses, ça permet de donner un sens à son travail, *se dire il n'y a pas que le profit. Il n'y a pas que le profit, que les bénéfices. Bien entendu il faut du profit, il faut des bénéfices, c'est certain mais bon au passage si on peut rendre service aussi, c'est très bien.* »

Nous voyons donc dans ces conditions d'emploi favorisant l'exercice de l'activité plus que le profit un des éléments essentiels du projet qui donne sens à l'action chez Jean.

### **Ne pas devenir un « OS »**

Un autre élément important de sa dynamique du projet se révèle vraisemblablement dans sa remémoration de la mise en garde qui lui avait été adressée par un de ses formateurs en CAP de métallerie, de ne jamais devenir « OS » car un ouvrier spécialisé est une personne qui répète toujours les mêmes gestes. C'est en somme le contraire d'un emploi permettant l'expression et le développement de ses capacités dans une activité dont on percevrait le sens, puisqu'on pourrait en déterminer le déroulement et en percevoir les finalités. Le symbole du travail aliénant et déshumanisant. Jean a donc rapidement saisi l'importance d'effectuer un travail varié :

« *Et surtout on nous apprend... Mon chef m'a toujours appris dans mon stage, « surtout ne devenez pas des OS ». Donc ouvriers spécialisés. Un OS si vous voulez c'est un agent, un ouvrier, qui fait tout le temps les mêmes tâches, au même rythme, au même moment et tous les jours. Voilà.* » [...] « *Tout à fait. Il y a de la soudure à faire on fait de la soudure. Il y a de l'assemblage, on fait de l'assemblage. Bon, du cintrage, on fait du cintrage. Il faut être capable de passer d'un poste à l'autre. A part si le poste est bien, bien spécifié. Là c'est le travail du soudeur, là c'est... Voilà.* »

Jean valorise ainsi une certaine polyvalence et se distingue en cela de certains collègues de la plateforme logistique du CHU, qu'il décrit comme étant « programmés » et « répétitifs », comportements qui les rapprochent de l'OS, ce que ne veut pas devenir Jean :

« *Voilà, c'est leur travail qui est répétitif. Eux sont répétitifs... J'ai le cas d'un ancien cariste qui a été reconnu, qui a fait reconnaître comme maladie professionnelle une tendinite aux pouces. A ses deux pouces. Vu que bon il maniait tout le temps les manettes de son chariot élévateur et ça lui a provoqué donc des tendinites aux deux pouces.* » [...] « *Programmé c'est... Voilà donc... C'est toujours le même rituel... Donc je vois des gens qui*

*en venant poussent toujours le même chariot parce qu'il n'est pas à sa place. D'autres remettent une feuille droite qui était sur le bureau... Mais à chaque fois pareil quoi je veux dire. Tout le temps les mêmes choses. Je les vois quelque fois, certains lancent toujours la même vanne à un point qu'on se dit que les jours se ressemblent. » [...] « Je l'avais noté quelque fois ailleurs. Certains collègues avaient tout le temps leur rituel. A midi ils se mettaient à table, mangeaient tout le temps la même chose... Mais plus à la plateforme j'ai l'impression, parce que là c'est plus général. »*

Il ajoute aussi que parmi ses collègues au sein de la fonction publique hospitalière, les agents de la plateforme logistique sont les plus programmés et répétitifs. De plus au sein même de ce secteur, toujours selon ses dires, les anciens seraient les plus représentatifs de ce type de comportements :

I : « Alors justement on y arrive, est-ce que tous les agents de préparation de commandes sont programmés ? »

J : « Il y a certaines différences quand même. Heureusement ils ne sont pas tous comme ça. »

I : « Lesquels sont les plus programmés ? »

J : « Ho, je dirais les anciens, ceux qui sont bien dans leur poste, qui ne veulent pas bouger, qui... »

I : « Il y en a comme ça qui ne veulent pas bouger de leur poste ? »

J : « Oui, beaucoup. Beaucoup, d'ailleurs je fais une impression bizarre sur certains parce que je suis quelqu'un qui veut changer fréquemment, justement pour éviter l'ennui, pour éviter la routine et donc par rapport à certains je... Voilà, je leur fais une impression bizarre. »

Jean associe à sa valorisation de la polyvalence un goût pour une certaine mobilité professionnelle, ce qui explique ses demandes de mutation répétées au sein de l'hôpital où il a évolué au sein de trois services distincts (transport d'analyses, services généraux, plateforme logistique) et occupé un nombre bien plus grand de postes. Il se distingue en cela de collègues du CHU qui ont au contraire une tendance plus marquée à l'immobilisme :

« J'ai l'impression que le groupe se contente de cette répétition et j'ai l'impression... Bon, après je peux me tromper... J'ai l'impression que ça m'affecte plus à moi qu'aux autres. Peut-être parce que bon, vu que je suis beaucoup moins ancien que certains... Certains ça fait peut-être 13-14 ans qu'ils sont là, ils n'ont pas émis le souhait de voir un autre service ni même de voir un autre secteur, alors que bon moi ça fait à peu près 3 ans, j'ai déjà une envie de partir, des projets... Voilà. »

Bien que très mobile sur le plan professionnel, son adaptabilité rencontre parfois ses limites, comme lorsqu'il a démarré une mission à la Poste :

J : « *Je reviens à la Poste, le tri du courrier... Ça m'agaçait donc j'avancerais pas. Pour moi c'était pénible. Bon j'avancerais pas donc ça m'agaçait au bout d'un moment, j'avais envie de tout poser et de m'en aller. Bien sûr je ne le faisais pas mais ça m'agaçait. C'était pénible.* »

I : « Le tri était pénible. Quel genre de pénibilité ? »

J : « *Pénible moralement je dirais. Au bout d'un certain temps ça m'ennuyait. Je me projetais pas en tant que travailleur à la Poste. Mais alors pas du tout.* »

Il reste malheureusement très évasif sur ce qui l'a empêché de se projeter dans cet emploi à la Poste, ne parvenant pas à déterminer les causes de cette pénibilité morale qu'il dit avoir ressentie. On comprend néanmoins de ces explications qu'il s'agit d'une impossibilité de projection dans l'avenir et donc probablement d'une incapacité de donner un sens à son travail qui puisse s'intégrer à sa dynamique personnelle du moment. Voyons donc à présent les significations que recouvre l'action de Jean dans ses activités successives.

#### IV.4.3.2 L'action

##### **Combinards**

Nous venons de voir que la dynamique du projet de Jean s'articulait autour de la recherche d'un sens à ses actions et de la répulsion que lui inspire le travail répétitif caractéristique de la position d'ouvrier spécialisé. Autre aspect valorisé dont il faut tenir compte et qui s'oppose là aussi au fait de devenir OS, Jean aime rechercher des solutions par lui-même, faire preuve non seulement de maîtrise mais aussi d'ingéniosité dans son travail. Il s'agit d'une capacité à se débrouiller seul pour résoudre des problèmes. Encore une fois, il ramène l'acquisition de cette caractéristique à son apprentissage du métier de métallier :

« Très tôt. Très tôt, dans le lycée, dans mon apprentissage. On me disait « il te faut trouver une solution par toi-même ». C'est-à-dire *trouver la combine, trouver le gabarit qu'il faut, essayer de composer sur un chantier on se débrouille avec ce qu'on a sous la main. Apporter ses idées. Etre au plus indépendant. On peut pas l'être tout le temps. La plupart du temps on dépend des autres et les autres dépendent de vous.* » [...] « *Chaque fois que... J'avais un doute donc assez souvent, c'était sur le réglage d'une machine. Donc il a dit voilà, « je vais t'expliquer ». Donc un quart de tour signifie un millimètre... Il m'avait tout expliqué,*

*il l'avait fait devant moi. Et puis ensuite il avait tout déréglé. Il m'a dit « maintenant tu te débrouilles. » Voilà donc ou tu as compris ou tu as pas compris, maintenant, voilà. Sinon, il nous présentait un oxycoupeur, et il nous disait il y a une gâchette, d'après vous à quoi ça peut servir ? Allez y essayez de voir ce qu'on peut faire. Voilà donc il nous présentait du matériel en nous demandant, questionnez-vous. Allez y essayez, commencez, testez... Et c'est comme ça qu'on devient indépendant. »*

C'est ainsi à l'école, pendant son CAP de métallerie, que Jean a commencé à prendre goût pour la débrouillardise et l'indépendance dans son travail. Ces enseignements font écho par la suite avec sa pratique professionnelle d'intérimaire sur divers chantiers. C'est ainsi qu'apparaît l'UR « combinards » que Jean emploie pour décrire les métalliers. Elle provient d'un chef de chantier qui l'utilisait pour désigner l'ingéniosité dont il faut faire preuve lorsqu'on souhaite travailler plus efficacement, dans de meilleures conditions :

*« Combinard, bon c'est un mot qu'un de mes chefs avait employé, qui voudrait dire ingénieux. Il faut avoir de l'ingéniosité sur un chantier. D'ailleurs c'est une des qualités demandées pour être plombier. Il faut trouver le petit truc qui vous rendra la vie facile et... Des choses comme ça, voilà. Des petites combines, il faut être combinard. » [...] « Tous les métalliers sont plus ou moins combinards donc il s'agit aussi de s'inspirer des combines des autres. Voilà donc « écoute, je vais te montrer quelque chose, c'est sympa, c'est un maçon qui me l'a montré », par exemple. Des trucs qu'on se transmet comme ça, sinon devant le fait accompli, ha ! Il faut trouver. Je me souviens d'un professeur qui nous avait montré comment redresser un tube avec le cric d'une voiture. Il se trouve que je devais cintrer une grande barre et je n'avais rien sous la main à part justement ce cric de voiture... Donc voilà, je me suis souvenu de cette combine justement pour pouvoir m'en servir. »*

La débrouillardise, l'ingéniosité du combinard, n'est pas spécifique aux métalliers mais traverse les différents corps de métier du bâtiment. Ainsi les combines se passent du maçon au métallier et les plombiers, profession vers laquelle Jean se réoriente, usent aussi d'astuces. Il donne justement l'exemple de l'un d'eux qui est intervenu chez lui :

*« Oui, très. C'est-à-dire avec des tuyaux difficiles d'accès, avec des fuites qu'on a du mal à trouver. Je me souviens d'un plombier qui était intervenu justement chez moi, qui avait pris du sirop de menthe pour détecter une fuite. Il avait rempli la baignoire et il avait mis du sirop de menthe et donc le colorant s'était échappé par un certain endroit. Vous voyez un peu le système, c'est une combine [rires]. »*

Lui-même recourt dès qu'il le peut à ce genre de combines, y compris dans sa vie privée, comme lorsqu'il aide une automobiliste légèrement accidentée à extraire son véhicule d'une situation bloquée ou lorsqu'il répare les jouets de ses enfants :

*« Ho, je sais pas... Le fait de jouer un peu les Mac Gyver... Voilà, c'est peut-être... J'ai une anecdote en fait mais... J'en vois pas dans ma vie professionnelle mais dans ma vie de tous les jours en fait c'était une dame, bon, qui s'était rabattue un peu trop et qui avait pris un trottoir donc la roue de sa voiture nageait dans le vide parce que le trottoir était un peu haut. Alors bon, avec d'autres automobilistes on s'est dit, on va commencer à soulever la voiture... J'ai dit non, on va se casser le dos, c'est pas la peine. Alors j'ai cherché un peu de partout, dans les ordures, la combine que je pourrais avoir... Nous avons trouvé des morceaux de bois qu'on a empilés donc à ce moment là, la roue a pu toucher, a pu porter sur quelque chose et la dame a pu se dégager. Ces des combines, des choses comme ça. » [...]*

*« Oui, tout à fait, je répare la poupée de la petite avec un cure dent... Bon, voilà. »*

### **Artistes inspirés**

Jean regrette que pour des raisons financières les métalliers ne puissent plus exercer comme autrefois leur art :

*« Pour des raisons financières... Pour rapporter de l'argent, tout simplement, on est moins artiste maintenant, ce ne sont plus des volutes comme auparavant. Question de rentabilité. C'est beaucoup moins rentable de se faire sa propre volute plutôt que de l'acheter ou... Vous voyez ? Donc la confection des... Ce qu'on appelle des olives, du style Louis XV... Qu'on a appris à l'école bien sûr mais par la suite dans notre domaine professionnel on n'a pas pu appliquer parce que bon c'est... Beaucoup pour des raisons de rentabilité. » [...]*

*« Par nécessité on peut abandonner ce côté artiste. Devenir... Travailler dans l'industrie. Faire du travail à la chaîne. Par nécessité, les métalliers peuvent ne pas devenir artistes. »*

Il reste admiratif du travail des ferronniers d'art et de la métallerie d'une autre époque, où les portails se faisaient en fer plein, trop coûteux aujourd'hui pour être encore utilisés :

*« Tout à fait, oui, oui. Parce que bon, quand on rentre dans la vie active on abandonne un peu ce côté artiste. Disons que on admire ce qui est beau. On peut admirer un ancien portail ou encore l'entrée de Versailles par exemple ou... Ou bien un portail qui a été fait avec du fer plein. Ce qui est rare, très rare maintenant, même qui est pas du tout d'actualité. On peut être admiratif devant une belle pièce forgée mais... Pour autant la faire soi même, là ça se fait quasiment plus. »*

Même si donc sa pratique professionnelle ne lui a pas permis d'exercer ses talents d'artisan artiste, Jean s'occupe sur son temps libre à réaliser de petites œuvres éphémères en assemblages de métaux :

« A mon temps perdu donc ce que je fais, surtout avec des chutes de fer donc je les assemble, je fais des... *Des petites œuvres comme ça. Au bout d'un temps ça passe à la poubelle. Je les garde pas.* »

Du reste, si effectivement ses missions restaient éloignées de la ferronnerie d'art, il se considère néanmoins comme un métallier inspiré par son travail :

« *On trouve l'inspiration justement dans ce que l'on fait. C'est-à-dire si on fait un... Bon, un client nous demande un portail en chapeau de gendarme comme on dit. C'est-à-dire descendant comme ça. On va lui proposer de faire des volutes, vous voyez ? De mettre différentes couleurs... Donc, voilà, c'est une inspiration qui vient et justement, qui vient par différentes expériences. Si on a travaillé du fer plat ou du 20x10 ou du 40x5, c'est-à-dire en profilé qui est très fin. Voyez, comme, je parlerais de cette rampe extérieure [montre une rampe métallique à l'extérieur] qui est en bas relief, où justement les barreaux sont un peu plus fins, il se trouve qu'un client demandait des gros barreaux, on va lui proposer des barreaux un peu plus fins parce que ça va laisser un peu plus de lumière et la solidité n'en souffrira pas. Voilà, des choses comme ça, c'est-à-dire, nous nous inspirons donc... Les métalliers nous inspirons donc de nos expériences passées, du travail qu'on a fait auparavant. Et on l'applique au fur et à mesure.* »

Ce que Jean apprécie donc dans son travail c'est de pouvoir acquérir et raffiner des techniques, des combines, des connaissances et des inspirations qu'il pourra réutiliser au besoin par la suite. Ainsi il développe différents types de savoirs et de capacités qui font le professionnel reconnu, dont l'utilité se démontre chaque fois qu'il est nécessaire. Il favorise donc les travaux complets et complexes à la simple répétition de tâches sans tenants ni aboutissants. Jean donne compare deux exemples de travaux différemment intéressants :

« *Quand j'ai... Surtout j'étais plus inspiré lorsque j'ai confectionné des gardes corps pour la cité judiciaire, le nouveau palais de justice. Par-dessus il devait y avoir des gardes corps en bois... Des mains courantes en bois, posées par un menuisier. J'étais plus inspiré de ce côté-là plutôt que quand il fallait réhabiliter la SERNAM avec des volets roulants... Volets roulants, je dirais... Basiques, banals. Il suffisait juste de condamner un entrepôt, vous voyez.* » [...] « *C'était un mélange donc de bois et de métal et ils étaient ajourés d'une façon particulière en fait. Donc il y avait des tôles perforées, dessus, je me souviens très bien. Ajourés par le bas et ils étaient posés sur du béton blanc.* » [...] « *Disons plus les ferronniers*

*d'art. Parce que bon si il s'agit de faire une porte blindée, bon, c'est certain on va pas chercher dans la fioriture. Une porte blindée c'est une tôle, quatre pommelées et voilà quoi, il faut condamner la porte. Après on peut faire des fantaisies sur la couleur, bien que... Il y a encore des cahiers des charges, il y a beaucoup de choses comme ça. »*

La complexité et l'originalité de certains ouvrages auxquels il a participé collent mieux avec ses valeurs professionnelles d'indépendance, d'inspiration et de débrouillardise. Il définit ce type de travail comme une « recherche permanente » rendant l'action plus agréable :

*« C'est une recherche permanente je dirais, ça permet de rendre le travail plus agréable. Parce que bon, on peut faire un travail pour des raisons très pragmatiques, triviales. On va pas mettre autant de passion à faire la rambarde d'un escalier de service plutôt qu'un garde corps ou un portail, c'est certain. »*

Il y a donc dans ce type de travail manuel une part non négligeable d'intellect qui le rend intéressant et épanouissant pour l'ouvrier ou l'artisan qui l'exécute. Malheureusement et Jean le déplore, l'impératif de rendement et la recherche du profit empiètent de plus en plus et surtout dans le secteur privé sur la partie qualitative de ces activités, raréfiant donc les occasions de développer des savoirs et compétences constitutifs de l'identité de métier.

#### IV.4.3.3 La socialisation

##### **Utiles**

Le thème de l'utilité du travail ressort à nouveau chez Jean, à l'instar des autres sujets, comme un aspect primordial de l'intérêt porté au travail et donc avec lui, la question de la reconnaissance est mise en exergue. Une autre question apparaît cependant, celle de la pérennité de l'activité sur la plateforme logistique au sein du CHU :

*« Disons que nous sommes dans une situation maintenant, sans faire de politique, où un fonctionnaire sur deux ne sera pas remplacé, bon il faut rationaliser les emplois... Je pense que ça ne peut pas s'appliquer aux agents de préparation... Si on commence à enlever des agents de préparation, ça peut devenir quand même très embêtant. » [...] « Embêtant, pour le service public je dirais, parce que, bon, il y a beaucoup d'emplois qui ont été supprimés. J'ai connu le dernier coiffeur à l'hôpital qui a été reclassé, il n'y a plus, quasiment plus de menuisier ou de maçon. Avant il y avait aussi le boulanger mais bon, maintenant on achète le pain tout prêt donc ce sont des emplois que l'administration a délaissé. C'est pour ça que... Je dis ils sont utiles, c'est quelque chose que, à mon avis... A*

*mon avis, bon maintenant je peux me tromper mais à mon avis, c'est quelque chose qu'on ne peut pas déléguer dans le secteur privé. On ne peut pas faire un appel d'offre, demander à ce qu'on prépare pour l'hôpital des bacs. »*

Dans un contexte de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux et alors que de nombreux services disparaissent ou sont externalisés, le sentiment d'être utile confère une réassurance quant à la pérennité future du poste occupé. Toutefois Jean ne s'en préoccupe pas outre mesure puisqu'il a d'ores et déjà projeté de changer à nouveau de service. La conviction de l'utilité de son travail pour le patient qui est au bout de la « chaîne » est avant tout un facteur motivationnel qui donne du sens à l'action :

*« C'est gratifiant d'être utile. De pas faire quelque chose qui va être défait dans l'immédiat. De faire quelque chose d'utile, de concret, c'est gratifiant. »*

Jean se sentait aussi utile dans ses missions de métallerie mais différemment de ses emplois hospitaliers. Dans ces derniers, il s'agit d'un service rendu qui s'il n'est pas gratuit est au moins détaché de la logique du profit. Dans la métallerie le service rendu est en revanche indissociable de rapports marchands mais il n'en est pas moins utile. Si elle n'a pas pour elle d'être désintéressée, l'utilité ressentie dans la métallerie présente néanmoins l'avantage pour celui qui la perçoit de laisser une trace concrète, directement observable et durable dans le paysage :

*« Oui. Tout à fait. En tant que métallier donc c'est sûr que, bon, quand on faisait une porte ou un portail, là c'est certain ça se voyait tout de suite, parce qu'il fallait condamner les lieux. Ou alors... » [...] « Voilà en tant que métallier c'est certain, on a de la production concrète en fait. On voit un ouvrage se faire, on le voit, on peut le palper. » [...] « Dans le cas d'un particulier qui avait des rambardes provisoires donc on lui a fait confectionner une belle rambarde, hein. Donc là c'est vrai que ça a été utile. Donc la confection aussi de portes blindées, pour des gens qui se sentaient pas en sécurité donc je veux dire... Là on s'était vraiment senti utile. On répond à un besoin. On répond à un besoin donc... Une dame aussi qui s'était fait cambrioler, à qui on avait... On lui avait posé des grilles de défense. »*

Diverses façons donc de se rendre utile et de percevoir l'utilité de ce qu'on fait. L'utilité pour Jean se perçoit néanmoins avant tout dans une relation directe de service rendu. Si on peut être utile tout en cherchant un profit, la recherche de l'utilité entre néanmoins en concurrence avec la logique de la rentabilité :

*« Oui. Oui, c'est tout à fait en rapport avec le service public. On peut être utile et faire du bénéfice et être utile en rendant service, bien entendu. » [...] « Oui bon c'est vrai que pour moi c'est gratifiant d'être utile. De répondre à un besoin. Mais bon pour les métalliers... »*

*Pour beaucoup de métalliers le fait est que il faut faire rentrer de l'argent. Il faut que ce soit rentable. On est utile, certes mais il faut être rentable. »*

### **Sous-évalués**

Par ailleurs le sentiment d'être utile entre aussi en concurrence avec celui d'être « sous-évalué », voire « sous-estimés » qui se manifeste bien évidemment dans la lenteur perçue de l'avancement en grade mais aussi et cela nous intéresse peut-être davantage, dans la façon dont circule l'information et dont on informe ou non les agents sur les tenants et aboutissants des tâches qu'ils auront à effectuer :

*« Sous évalués, je dirais ... J'emploierais même le terme sous estimés... Je pense qu'on pourrait avoir une formation plus construite, quelque fois on distribue des produits, on ne connaît pas les tenants et les aboutissants, on ne connaît même pas l'utilité de ces produits... Sinon, il est vrai que... Là je dirais, c'est pour les agents hospitaliers en général, l'avancement au grade est très lent, il est fastidieux, même je dirais il est quasiment nul, voilà. » [...] « Oui je dirais, sous évalué donc parfois on me demande de pas chercher à comprendre... Donc quelqu'un qui s'intéresse, je veux dire, on peut pas le vexer comme ça... Et sous évalué, je dirais que voilà, j'ai mis un certain temps à avoir le grade que j'ai, qui est OPQ, ouvrier professionnel qualifié. J'ai passé l'examen en même temps que certains de mes collègues, j'ai mis quasiment deux ans à avoir le grade. Ils ont trainé des pieds... C'est pour ça que je disais que je me sens sous évalué, je peux m'estimer heureux par rapport à certains collègues qui ont passé l'examen en même temps que moi et qui attendent encore leur grade... Voilà. »*

Un autre élément qui affecte le sentiment d'utilité de ses actions dans le travail de Jean à la plateforme logistique est l'éloignement du terrain. Il ne voit jamais où partent les bacs qu'il prépare et ne connaît pas l'origine des commandes qui lui parviennent :

I : *« Vous apportez quelque chose qui est demandé mais vous n'avez pas le sentiment d'être vraiment utile ? »*

J : *« Oui. Peut-être parce que je travaille avec un listing, des chiffres, des références... Ça a l'air beaucoup plus abstrait, beaucoup plus... Alors que le travail que je faisais, même aux services généraux... Aux services généraux pourtant je faisais pas mal de traitement des déchets, où je me sentais plus utile. Peut être parce que... Il y avait plus la notion de terrain. Il y avait plus la notion de terrain. »*

I : *« Vous n'avez pas la notion de terrain là où vous êtes ? »*

J : « Pas du tout. Pas du tout, non, non. Donc je peux préparer quelque chose sur *Arnaud de Villeneuve* ou sur *Lapeyronie*... Ça peut être le même produit, presque la même commande, hein... Mais voilà pour moi ça ne fait aucune différence, je peux préparer pour *La Colombière*, *Lapeyronie* ou même une villa thérapeutique à *Jacou* ou à *Clapiers*... Voilà. »

Les commandes se suivent, se ressemblent mais Jean n'en connaît pas « les tenants et les aboutissants ». Il réalise en fait ce qu'il a toujours voulu éviter, un travail à la chaîne proche de l'ouvrier spécialisé, un travail instrumental dans lequel il se sent exploité uniquement pour sa force physique et absolument pas pour ses capacités intellectuelles d'ingéniosité ou d'inspiration :

« Je dirais, c'est un travail qui utilise beaucoup de manutention. Un petit peu d'informatique mais alors très légèrement mais voilà, j'ai parfois l'impression d'être une paire de bras et un dos. » [...] « Je dirais c'est... Je reviens toujours un petit peu au service public, on est là pour du service, on est volontaire et bon, se sentir sous-évalué par rapport à ça, c'est... Je dirais que c'est triste. »

En outre, l'UR « utiles » produite par Jean pour décrire autant les métalliers que les agents de préparation de commande, porte une revendication à l'encontre d'une pensée élitiste prédominante dans le système éducatif qui dévalue les filières d'apprentissage professionnel de métiers manuels :

« Utile... Bon c'est pour répondre un peu à... Bon, quand j'ai choisi ce métier... J'ai choisi ce métier un petit peu par hasard, c'était... Bon, un peu sur un échec scolaire. Beaucoup de gens m'ont fait ressentir que voilà, ça servait à rien. Tu feras quelque chose qui te servira à rien quoi. C'est quelque chose quand même qui me paraît très réactionnaire. Ce sont des... Voilà. Pour moi, j'ai toujours voulu mettre en avant l'utilité de la tâche, l'utilité de... On peut être métallier et gagner de l'argent en étant métallier. Voilà, les métalliers à quoi ça sert ? Donc tout ce qui est en métal on peut intervenir dessus, ça ne se fait pas tout seul, quoi. » [...] « Donc... Je dirais c'est un peu le mal de tous les travaux manuels en fait. J'ai un petit exemple en tête, je dirais, Cyril Lignac, le chef cuisinier qui a maintenant deux grands restaurants, qui a quitté le circuit entre guillemets « normal » à 16 ans, qui est allé en apprentissage, on lui a fait même ressentir que bon, voilà... Il serait bon qu'à faire la popote. Il sait pas travailler à l'école, il serait bon qu'à faire la popote. Alors que maintenant bon, je veux dire, quand même, c'est quelqu'un qui a une grosse renommée. »

A travers ces exemples Jean dénonce le dénigrement dont sont la cible les métiers dits manuels. Le paroxysme de ce sentiment dans son parcours professionnel fut lorsqu'il était agent d'entretien pour une société privée :

*« Oui... Là où c'était le plus flagrant, c'était... Sous évalué, là je dirais même dénigré... C'était dans le nettoyage. Il se trouve que certaines personnes avec l'esprit un peu étriqué, certaines personnes réactionnaires... Il vous voyait faire le ménage, bon, pour lui vous n'existez pas quoi. »*

Jean pointe ici du doigt des remarques « réactionnaires » de personnes « à l'esprit étriqué » pour qui le simple fait d'effectuer certaines tâches est synonyme d'échec. Il prend pour illustrer son propos l'exemple d'individus qui ne veulent pas se salir les mains dans un travail manuel et regrette que, dans un sens comme dans l'autre, les travailleurs « intellectuels » et « manuels » nourrissent entre eux des visions stéréotypées et dégradantes du métier de l'autre :

*« Je pointe toujours ces remarques... Ces remarques qui m'ont peut-être blessé, je dirais. Ces remarques un peu réactionnaires. Voilà. Les mains sales parce qu'ils ne travaillent pas dans un secteur administratif. Ils ne travaillent pas dans une banque. Donc voilà. A l'inverse, les gens manuels vont dire « tiens, lui, il a les mains blanches ». Donc voilà. Ce sont des remarques que je n'accepte pas, que ce soit d'un côté ou de l'autre. » [...] « Je travaillais dans un secteur stérile et là il est hors de question de se salir les mains. Un endroit stérile par définition c'est très propre. Je travaillais beaucoup avec des gens justement qui avaient ce genre de remarques. De remarques réactionnaires. « Moi je ne pourrais pas faire ça parce que c'est salissant », « Moi je ne pourrais pas faire cariste parce que je n'ai pas envie de me mettre les mains dans la graisse » ou des choses comme ça. Alors que bon, voilà, moi c'était dans mon désir de polyvalence mais aussi de pas rester comme ça, à faire du travail aseptisé. Donc j'ai dit je veux bien aller les dépanner au tri, je veux bien faire cariste de temps à autres... De toute façon moi ça m'a jamais dérangé d'avoir les mains sales. »*

Pour lui, le fait d'avoir « les mains sales » en raison de son travail est au contraire une fierté qu'il revendique et qui lui permet en outre de ne pas se mélanger à ceux que cela dérangerait. Il renverse ainsi la valeur du stéréotype et prend symboliquement ses distances :

*« Bon c'est plutôt positif... Disons que voilà, je porte ces mains sales un peu comme un drapeau je dirais... Voilà. Positif et négatif parce que pour beaucoup ils en sont indifférents. Mais aussi le fait d'avoir entre guillemets, « les mains sales »... On reçoit pas la*

*visite de certains raseurs quoi en fait. « Lui je l'approche pas parce qu'il a les mains sales »... « Tiens, justement, je voulais pas que tu m'approches » quoi [rires]. »*

Le sentiment d'être sous-évalué s'adresse à la hiérarchie. La dévalorisation des métiers « manuels » concerne plus largement la société dans son ensemble et s'origine pour Jean dans le système éducatif comme corolaire de l'échec scolaire et d'une orientation qui ne laisse que peu de choix. Une autre source de dévalorisation remet en cause l'utilité du travail fourni par Jean, un stéréotype assez répandu sur les fonctionnaires selon lequel ces derniers seraient des « fainéants » et des « planqués » :

*« C'est une image d'Epinal qui nous colle à la peau. Voilà, « bande de fonctionnaires, me dites pas que vous travaillez, c'est pas vrai ». Alors que bon, voilà j'ai envie de les prendre dans mon entrepôt ou alors dans la régie centrale où là, où il faut du rendement, hein. Ce sont des fonctionnaires, c'est vrai mais est-ce qu'ils sont planqués ? C'est une autre paire de manches. »*

Jean s'oppose donc à cette caricature facile mais il ne nie pas cependant que certains de ses collègues passés ou présents soient plus tentés que d'autres à rechercher la « planque » :

*« Oui. Au groupe... Beaucoup de gens, la majorité... Quand j'ai fait ma demande pour intégrer la plate forme, beaucoup de gens pensaient que c'était une mesure disciplinaire. Parce que justement là bas on travaille beaucoup, on travaille à la chaîne. Alors que bon, j'ai vu des gens faire... Demander un poste soit en cuisine... Soit en cuisine parce que bon il y a des temps de pause, il y a aussi à manger... J'ai connu certains aussi qui postulaient pour le SAMU. Qui avaient postulé pour le SAMU... Parce que bon, soit disant, il y aurait une salle d'attente, une salle de repos, avec la télé. J'ai entendu des gens qui avaient postulé pour cette raison là. Je dis mais « vous cherchez qu'à vous planquer, avoir le moins de charge de travail possible... » Voilà, quoi. »*

A l'inverse, interrogé sur la présence de ces « fainéants » dans ses précédents métiers, Jean rétorque qu'il lui semble impossible de ne rien faire dans ces contextes de travail privé :

*« Non, non. L'intérim alors là quasiment pas, parce que si on vous voit sans rien faire, déjà la mission s'arrête, c'est certain. Les métalliers, si on se planque, c'est mauvais signe, c'est qu'il y a moins de travail. Donc une cessation d'activité. Dans le nettoyage c'est même pas la peine. On essaye de vous faire travailler le plus possible. »*

Il semble donc bien que Jean intériorise une partie du stéréotype sur les fonctionnaires en admettant un peu plus de possibilité de ne rien faire pour ceux qui le souhaite. En retour cependant il s'en défend :

*« Je pense que bon, il y a beaucoup de gens qui sont pas fainéants, c'est certain. Moi-même, je pense pas l'être. Mais bon, c'est vrai qu'il y a des fainéants, des gens qui... Moins ils en font mieux ils se portent. Il y en a, j'en ai connu aussi. » [...] « Oui. J'ai déjà surpris pas mal de collègues en train de faire la sieste, bon, un weekend, à midi. J'ai connu des gens aussi qui justement, me demandaient les clés du local pour aller dormir, pour s'enfermer et dormir. » [...] « Là où je travaille actuellement, non. C'est impossible. Mais sinon j'ai vu des gens comme ça dormir. Ou alors, carrément j'avais vu quelqu'un qui avait voulu se faire déclarer inapte à la conduite pour ne pas faire la tournée avec le camion. Donc voilà. »*

#### IV.4.4 Mots identitaires de Jean

Trois véritables mots identitaires émergent de nos entretiens avec Jean.

L'UR « inspirés par notre travail » résume le thème de l'intérêt intrinsèque pour le travail en se spécifiant mutuellement avec les UR « artistes » et « combinards ». Ils renvoient à l'identité de métier construite par Jean au cours de son apprentissage de la métallerie et de ses premières expériences de cette profession. Ce type de travail manuel est qualifié de « recherche permanente » et s'oppose en cela au prototype identitaire de répulsion de l'ouvrier spécialisé.

L'UR « combinards » est aussi apparue comme un mot identitaire concentrant autour de lui un riche réseau d'associations cognitives, émotionnelles, sémantiques, expérientielles et motivationnelles. Il se rattache donc au thème précédemment cité.

L'UR « service public » enfin est spécifique des emplois récents de Jean dans la fonction publique hospitalière. Si ceux-ci ne présentent pas un intérêt intrinsèque très marqué, ce manque est néanmoins compensé par le sentiment d'effectuer une tâche partiellement désintéressée à destination du patient ou de l'utilisateur.

**Mot identitaire :**

**Inspirés par notre travail**

**Signification :** se rapporte au thème de l'intérêt pour le travail et aux UR « artistes », « combinards »

**Recodage et prototypes :** « *Disons plus les ferronniers d'art. Parce que bon si il s'agit de faire une porte blindée, bon, c'est certain on va pas chercher dans la fioriture. Une porte blindée c'est une tôle, 4 pommelées et voilà quoi, il faut condamner la porte.* »

**Concept de soi :** « *A mon temps perdu donc ce que je fais, surtout avec des chutes de fer donc je les assemble, je fais des... Des petites œuvres comme ça. Au bout d'un temps ça passe à la poubelle. Je les garde pas.* »

**Biographie :** « *Quand j'ai... Surtout j'étais plus inspiré lorsque j'ai confectionné des gardes corps pour la cité judiciaire, le nouveau palais de justice. Par-dessus il devait y avoir des gardes corps en bois... Des mains courantes en bois, posées par un menuisier. J'étais plus inspiré de ce côté-là plutôt que quand il fallait réhabiliter la SERNAM avec des volets roulants... Volets roulants, je dirais... Basiques, banals. Il suffisait juste de condamner un entrepôt, vous voyez.* »

**Situations :** « *On trouve l'inspiration justement dans ce que l'on fait. C'est-à-dire si on fait un... Bon, un client nous demande un portail en chapeau de gendarme comme on dit. C'est-à-dire descendant comme ça. On va lui proposer de faire des volutes, vous voyez ? De mettre différentes couleurs... Donc, voilà, c'est une inspiration qui vient et justement, qui vient par différentes expériences. Si on a travaillé du fer plat ou du 20x10 ou du 40x5, c'est-à-dire en profilé qui est très fin. Voyez, comme, je parlais de cette rampe extérieure [montre une rampe métallique à l'extérieure] qui est en bas relief, où justement les barreaux sont un peu plus fins, il se trouve qu'un client demandais des gros barreaux, on va lui proposer des barreaux un peu plus fins parce que ça va laisser un peu plus de lumière et la solidité n'en souffrira pas. Voilà, des choses comme ça, c'est-à-dire, nous nous inspirons donc... Les métalliers nous inspirons donc de nos expériences passées, du travail qu'on a fait auparavant. Et on l'applique au fur et à mesure.* »

**Valeur motivationnelle :** « *C'est une recherche permanente je dirais, ça permet de rendre le travail plus agréable. Parce que bon, on peut faire un travail pour des raisons très pragmatiques, triviales. On va pas mettre autant de passion à faire la rambarde d'un escalier de service plutôt qu'un garde corps ou un portail, c'est certain.* »  
 « *C'est... Je veux dire c'est gratifiant de... De créer de soi même quoi en fait. Faire des choses, même si, bon, ça peut ne pas plaire à tout le monde mais... De créer de ses mains. De faire des choses jolies. Pas nécessairement qui doivent être utiles. Comme au lycée j'avais pris plaisir à confectionner un coq en fer forgé. Bon c'était plus pour des raisons pédagogiques, pour le professeur. Ça nous apprend le cintrage, travail à façon. Mais bon c'est vrai que on était content de voir le résultat final.* »

**Mot identitaire :**

**Combinards**

**Signification :** se rapporte au thème de l'intérêt pour le travail qui représente « *une recherche permanente* »

**Recodage et prototypes :** « *Tous les métalliers sont plus ou moins combinards donc il s'agit aussi de s'inspirer des combines des autres.* »

**Concept de soi :** « *Je me souviens d'un professeur qui nous avait montré comment redresser un tube avec le cric d'une voiture. Il se trouve que je devais cintrer une grande barre et je n'avais rien sous la main à part justement ce cric de voiture... Donc voilà, je me suis souvenu de cette combine justement pour pouvoir m'en servir.* »

**Biographie :** « *Combinard, bon c'est un mot qu'un de mes chefs avait employé, qui voudrait dire ingénieux. Il faut avoir de l'ingéniosité sur un chantier. D'ailleurs c'est une des qualités demandées pour être plombier. Il faut trouver le petit truc qui vous rendra la vie facile et... Des choses comme ça, voilà. Des petites combines, il faut être combinard.* »  
« *Je dirais, cela vient plus de la métallerie. J'ai toujours aimé un peu ce côté... Un peu recherche de combines, Mac Gyver.* »

**Situations :** « *Voilà donc écoute, je vais te montrer quelque chose, c'est sympa, c'est un maçon qui me l'a montré, par exemple. Des trucs qu'on se transmet comme ça, sinon devant le fait accompli, ha ! Il faut trouver. Je me souviens d'un professeur qui nous avait montré comment redresser un tube avec le cric d'une voiture. Il se trouve que je devais cintrer une grande barre et je n'avais rien sous la main à part justement ce cric de voiture... Donc voilà, je me suis souvenu de cette combine justement pour pouvoir m'en servir.* »  
« *Oui, très. C'est-à-dire avec des tuyaux difficiles d'accès, avec des fuites qu'on a du mal à trouver. Je me souviens d'un plombier qui était intervenu justement chez moi, qui avait pris du sirop de menthe pour détecter une fuite. Il avait rempli la baignoire et il avait mis du sirop de menthe et donc le colorant s'était échappé par un certain endroit. Vous voyez un peu le système, c'est une combine [rires].* »  
« *J'ai une anecdote en fait mais... J'en vois pas dans ma vie professionnelle mais dans ma vie de tous les jours en fait c'était une dame, bon, qui s'était rabattue un peu trop et qui avait pris un trottoir donc la roue de sa voiture nageait dans le vide parce que le trottoir était un peu haut. Alors bon, avec d'autres automobilistes on s'est dit, on va commencer à soulever la voiture... J'ai dit non, on va se casser le dos, c'est pas la peine. Alors j'ai cherché un peu de partout, dans les ordures, la combine que je pourrais avoir... Nous avons trouvé des morceaux de bois qu'on a empilé donc à ce moment là, la roue a pu toucher, a pu porter sur quelque chose et la dame a pu se dégager.* »

**Valeur motivationnelle :** « *Je dirais, cela vient plus de la métallerie. J'ai toujours aimé un peu ce côté... Un peu recherche de combines, Mac Gyver.* »

**Mot identitaire :**

**Service public**

**Signification :** « *Service public, service à la personne, c'est que nous savons... Je sais qu'il y a un patient au bout... donc cette commande peut être attendue, très attendue par les services de soins. Il y a un patient, une personne au bout et je dirais que le service public aussi fait fi de toute notion de bénéfice, de... Voilà. »*

**Recodage et prototypes :** « *Ho, je dirais que la majorité sont quand même service public. »*

**Concept de soi :** « *Je reviens toujours un petit peu au service public, on est là pour du service, on est volontaire et bon, ce sentir sous-évaluer par rapport à ça, c'est... Je dirais que c'est triste. »*

**Biographie :** « *C'est-à-dire, dans mon ancien métier donc métallier, c'était plus satisfaction du client... Je dirais pas profit et bénéfice mais le goût du travail bien fait. Ensuite, bon, quand j'étais dans le nettoyage c'était plutôt du rendement, du profit. Pas le notre bien entendu, celui du patron. Mais jamais une notion directe de service public comme j'ai eu à l'hôpital. A l'hôpital j'ai eu des temps d'inactivité que j'aurais pas pu avoir dans le privé et tout ça parce que c'était une tâche à remplir, il fallait remplir une tâche pour le patient. Un exemple, attendre un pli de la direction pour un service, c'était une demande de greffe... Donc j'ai attendu plus d'un quart d'heure dans ma voiture sans autre activité à faire... Donc c'est quelque chose qui est vraiment inconcevable dans une boîte privée. »*

**Situations :** « *Nous étions intervenus pour un déménagement. C'est un déménagement qui aurait pu se faire dans la journée parce que c'était des lits à déménager, du mobilier... Il se trouve que certaines chambres étaient encore occupées par les patients et donc afin de préserver l'intimité des patients, afin de préserver les consultations en cours, le secret médical, l'intimité des patients, je l'ai dit... Donc nous avons attendu et nous avons fait ce déménagement sur deux jours et demi voire trois jours. »*

**Valeur motivationnelle :** « *Déjà à l'attention que portent les gens à leur travail... Et maintenant je dirais au travail fourni aussi je dirais. Parce que bon c'est pas un travail très gratifiant, très intéressant mais les gens se mettent au travail quand même. Voilà, c'est ce qui permet donc de s'intéresser à son travail je dirais. Voilà, parce que... Oui, voilà, les gens continuent malgré ça à travailler, à faire leur travail correctement. Je dirais qu'ils sortent leur somme de travail. »*

« *Je dirais que ça fait avancer les choses, ça permet de donner un sens à son travail, se dire il n'y a pas que le profit. Il n'y a pas que le profit, que les bénéfices. Bien entendu il faut du profit, il faut des bénéfices, c'est certain mais bon au passage si on peut rendre service aussi, c'est très bien. »*

#### IV.4.5 Discussion sur la dynamique de Jean

Le parcours professionnel de Jean nous intéressait car il a démarré sa carrière comme métallier dans l'intérim et s'est tourné plus tard vers un poste au CHU où il est actuellement titulaire de la fonction publique hospitalière, doté d'un grade d'ouvrier professionnel qualifié, il fait fonction d'agent de préparation de commandes sur la plateforme logistique. Ses motivations pour rejoindre le service de l'hôpital étaient diamétralement opposées à ce qui constitue l'attrait pour certains du travail intérimaire, à savoir un taux horaire salarial satisfaisant et une relative liberté à disposer de son temps en choisissant ses congés et parfois même ses missions. Dans la fonction publique Jean bénéficie d'un taux horaire moindre mais il a en revanche l'avantage considérable de la sécurité de l'emploi et de la régularité de ses entrées d'argent. Ceci compense en partie le caractère rébarbatif de son poste actuel à la plateforme logistique, sur lequel il a demandé à être muté en raison d'horaires de travail qui conviennent mieux à son rôle de père de famille d'enfants en bas âge. Aujourd'hui cependant ses enfants ont grandi et Jean commence à s'apercevoir que le poste de préparateur de commandes ne satisfait pas ses attentes en termes d'activité et de perspectives d'évolution. « Très répétitif » et même « rébarbatif » sont des termes qu'il emploie pour décrire ce métier et ses collègues sont selon lui « programmés » car ils répètent inlassablement tous les jours sans s'en apercevoir les mêmes gestes aux mêmes moments. Les commandes se suivent, se ressemblent mais Jean n'en connaît pas « les tenants et les aboutissants ». Il réalise en fait ce qu'il a toujours voulu éviter, un travail à la chaîne proche de l'ouvrier spécialisé, un travail instrumental dans lequel il se sent exploité uniquement pour sa force physique et absolument pas pour ses capacités intellectuelles ou ses compétences professionnelles.

La figure prototypique de l'ouvrier spécialisé se révèle donc être un élément réellement important de la dynamique de Jean, ce qu'en ego-écologie nous appelons un prototype identitaire de répulsion. En vertu du mécanisme d'opposition binaire décrit dans le chapitre sur l'ego-écologie, cette entité négative qui habite le système identitaire s'accompagne le plus souvent de son pendant positif qui serait donc un prototype d'identification. Dans le cas de Jean l'ouvrier spécialisé s'oppose à la figure du travailleur de métier, consciencieux et autonome. L'intégration de ce prototype a une origine, qui ramène Jean aux mises en garde que lui adressait un de ses formateurs en CAP de métallerie, de ne jamais devenir « OS » car un ouvrier spécialisé est une personne qui répète toujours les mêmes gestes, sans même comprendre ce qu'il fait. L'OS symbolise donc un type de travail aliénant et déshumanisant.

Jean a donc rapidement saisi l'importance d'effectuer un travail varié et de s'y intéresser pour développer son autonomie et ses compétences. C'est ainsi à l'école, pendant son CAP de métallerie, que Jean a commencé à prendre goût pour la débrouillardise et l'indépendance dans son travail. Sa pratique professionnelle de métallier intérimaire sur divers chantiers fait écho par la suite avec ces enseignements. C'est ainsi qu'apparaît l'UR « combinards » que Jean emploie pour décrire les métalliers. Son origine au sein de la dynamique identitaire de Jean remonte aux conseils d'un chef de chantier qui utilisait ce néologisme pour désigner l'ingéniosité dont il faut savoir faire preuve pour travailler plus efficacement et dans de meilleures conditions.

Jean reste admiratif du travail des ferronniers d'art et de la métallerie d'une autre époque, où les portails se faisaient en fer plein, trop coûteux aujourd'hui pour être encore utilisé. Il regrette que pour des raisons financières les métalliers ne puissent plus exercer comme autrefois leur art. Même si sa pratique professionnelle ne lui a pas permis d'exercer ses talents d'artiste, Jean s'occupe sur son temps libre à réaliser de petites œuvres éphémères en assemblages de divers métaux, qu'il expose chez lui avant de les jeter. Il a aussi confectionné des jouets pour ses enfants dont une maison de poupées pour sa fille. Du reste, si effectivement ses missions restaient éloignées de la ferronnerie d'art, il se considère néanmoins comme un métallier inspiré par son travail. Jean recherche donc une activité qui offrirait des occasions d'acquérir et de raffiner des techniques, des combines, des connaissances et des inspirations qu'il pourrait réutiliser au besoin par la suite. Développer différents types de savoirs et de capacités est ce qui fait le professionnel reconnu, dont l'utilité se démontre chaque fois que cela est nécessaire. Il favorise donc les travaux complets et complexes à la simple répétition de tâches sans tenants ni aboutissants. Jean définit de type de travail comme une « recherche permanente ». Or deux conditions d'emploi du parcours professionnel de Jean contrarient ces valeurs professionnelles qui animent son projet : la condition d'OS et la logique du profit. La première se rapproche fortement de son emploi actuel et la seconde le renvoie à ses expériences dans le secteur privé et plus particulièrement l'intérim. Son projet va donc être de regagner une activité intéressante tout en conservant son statut d'agent public au sein du CHU.

En effet, si l'exercice d'une activité professionnelle mobilisant des savoirs et compétences est un aspect motivant du projet de Jean, la notion de service rendu au public libéré des contraintes de rentabilité du secteur privé est un second facteur de motivation non négligeable. Ses effets sont doubles, en plus de procurer un sentiment d'utilité du service

rendu à autrui, il favorise aussi l'exercice du métier dans des conditions optimales dégagées de la pression au rendement qui concurrence la qualité du service. Jean explique qu'une des premières consignes qui lui ont été inculquées par ses collègues personnels hospitaliers dès son arrivée au CHU fut la préoccupation pour le bien-être des patients. Cette focalisation sur le destinataire du service plutôt que sur la rentabilité de l'activité fut un premier changement culturel en comparaison de ses expériences précédentes.

De cette notion de service ce qui ressort est à la fois le sens et l'utilité du travail accompli. Chez tous nos sujets le sentiment d'utilité a été évoqué et une importance fondamentale lui a été associée. L'utilité chez Jean se réfère tout d'abord aux patients qui se situent « au bout de la chaîne » dont il est, avec ses collègues, un maillon. Il nous semble de plus que l'utilité se mesure également au sein de cette chaîne, dont chaque maillon possède son importance, sa responsabilité, et donc ce sentiment se développe également au contact de pairs. Le travail de l'un dépend d'une certaine façon de la manière dont il est effectué par l'autre. Il y a donc un jugement de qualité ou de beauté du geste mais dans le même temps c'est le sentiment d'utilité qui peut s'en trouver affecté, du moins dans les configurations de travail où la coopération entre pairs est une composante non négligeable de l'atteinte d'objectifs communs. L'exemple de Jean nous montre en outre diverses façons de se rendre utile et de définir le rapport d'utilité. Si elle se perçoit avant tout à travers la notion de service rendu, l'utilité peut être désintéressée ou s'inscrire dans une logique de rapports marchands au sein desquels elle entre en concurrence avec la notion de rentabilité. D'ailleurs peut-elle être vraiment désintéressée si elle correspond bien comme nous le pensons à un besoin de la dynamique identitaire ?

Enfin le sentiment d'utilité se rapporte à la quête de reconnaissance avec laquelle il noue des liens forts. Dans le discours de Jean, ce sentiment entre donc aussi en conflit avec celui d'être « sous-évalué », voire « sous-estimés ». Ce qui nous interpelle est qu'il se ressent dans la façon dont circule l'information et dont on informe ou non les agents sur les tenants et aboutissants des tâches qu'on leur donne à effectuer. Jean se sent pénalisé par le fait de ne pas savoir d'où proviennent les commandes ni où partent les bacs qu'il prépare. Il a besoin pour se sentir utile et estimé d'un contact avec le terrain, d'une connexion lui permettant de prendre la mesure du fruit de ses actions. L'UR « utiles » produite pour décrire autant les métalliers que les agents de préparation de commande, porte en outre une revendication à l'encontre d'une pensée élitiste, prédominante notamment dans le système éducatif, qui

dévalue les filières d'apprentissage professionnel de métiers manuels. Jean dénonce des remarques « réactionnaires » de personnes « à l'esprit étriqué » pour qui le simple fait d'effectuer certaines tâches est synonyme d'échec. Il prend pour illustrer son propos l'exemple d'individus qui ne veulent pas se salir les mains dans un travail manuel et regrette que, dans un sens comme dans l'autre, les travailleurs « intellectuels » et « manuels » nourrissent entre eux des visions stéréotypées et dégradantes du métier de l'autre. Il revendique au contraire le fait d'avoir « les mains sales » qu'il affirme porter « comme un drapeau ». Jean renverse ainsi la valeur du stéréotype et prend symboliquement ses distances vis-à-vis de « certains raseurs » à la pensée étroite. Le sentiment d'être sous-évalué s'adresse à la hiérarchie. La dévalorisation des métiers « manuels » concerne plus largement la société dans son ensemble. Une autre source de dévalorisation qui tendrait à remettre en cause l'utilité du travail fourni par Jean est un stéréotype assez répandu sur les fonctionnaires, idée selon laquelle ces derniers seraient des « fainéants » et des « planqués ». Cette source de dévalorisation n'est en revanche que de peu d'effet puisque Jean y oppose le fait qu'il ne se reconnaît pas dans cette caricature facile. Il ne nie pas cependant que certains de ses collègues soient plus tentés que d'autres à rechercher la « planque ». En revanche ces UR négatives adressées aux fonctionnaires créent une tension au sein de sa dynamique identitaire qui renforce l'argumentation du sentiment d'être utile dans une activité de service désintéressé rendu au public. Il y a donc dans cette mise en avant de l'utilité du service public une contre-élaboration défensive à l'encontre de dévalorisations qu'il tient ainsi éloignées de soi.

#### IV.5 Luc : l'aide de laboratoire en voie d'extinction

Nous avons reçu Luc dans le cadre d'une prestation d'accompagnement au projet professionnel mise en place à sa demande afin de l'aider à élaborer les étapes de réalisation d'un projet dont il avait déjà une idée, devenir technicien supérieur du service biomédical au sein du CHU où il est actuellement aide de laboratoire. Issu d'un cursus scolaire de niveau CAP/BEP coiffure interrompu pour effectuer une préparation militaire, Luc a initialement intégré le CHU sur un poste d'assistant de soins hospitaliers en service de néo-natalité. Curieux, volontaire et proactif, il n'a depuis cessé de faire évoluer sa carrière. Il passe d'abord sur un poste de brancardier ASH, puis change de statut pour devenir AEQ aux archives du CHRU, avant de passer un concours interne et de suivre une formation pour devenir aide de laboratoire, profession qu'il exerce toujours au moment de nos entretiens, bien que le statut soit depuis quatre années en voie d'extinction programmée sur circulaire ministérielle de réforme de la fonction publique hospitalière. Cette situation de désintégration unilatérale décidée en hauts lieux d'une profession toute entière intéresse bien évidemment le chercheur psychologue sensible aux questions d'identité professionnelle et de reconnaissance des capacités au travail. En près de dix années d'expérience de la fonction d'aide de laboratoire, Luc a exercé successivement dans plusieurs services hospitaliers, développant une large variété de techniques. Au sein du service « ana-path » il a été en charge de la préparation des solutions et réactifs, de l'archivage des lames et blocs, de la stérilisation et du nettoyage, de la gestion des consommables. En bactériologie, il s'est occupé de la gestion des consommables, de la stérilisation et de l'autoclavage, de la préparation des milieux de culture, du stockage des souches et de la mise en culture des hémocultures. Ses attributions au CGEB furent un peu différentes : réception, transformation et conditionnement, expédition, facturation et saisie des codes NABM, ainsi que traçabilité informatique. En plus de toutes ces fonctions, Luc avait de fait pris l'habitude d'intervenir sur l'entretien et la petite maintenance des machines utilisées dans ces différents laboratoires. Son attrait pour la connaissance du matériel technique le motive dans son nouveau choix d'orientation. De la prestation d'accompagnement il attendait qu'elle lui permette en premier lieu de mettre en évidence toutes ses compétences. Cette attente justifiée et récurrente des consultants pose la question de ce qu'on entend par compétences et de la manière dont on peut les analyser en dehors du contexte de travail, dans le cadre des entretiens. Hormis cette mise en évidence de compétences, Luc souhaitait donc se former pour évoluer dans une filière technique.

## IV.5.1 L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Luc

<b>Positif</b>	
<b>Soi</b>	<p>- <b>Aides de laboratoire :</b> Formation polyvalente (Nous) Aidons les techniciens (Nous) Rigoureux (Nous) Ouverts (Nous) Inquiets (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-) Bien formés (Eux)</p> <p>- <b>Fonctionnaires :</b> Indispensables (Nous) Compétents (Nous) Au service des autres (Nous)</p> <p>- <b>Manipulateurs d'électroradiologie :</b></p> <p>- <b>Techniciens du biomédical :</b> Biens dans leurs fonctions (Eux) Utiles aux autres (Eux) Une activité intéressante (Eux) Une écoute attentive (Eux)</p>
<b>Non - Soi</b>	<p>- <b>Aides de laboratoire :</b> Inquiets (Eux ; Soi/NonSoi ; +/-) Démotivés (Eux ; +/-) Attentistes (Eux ; +/-) En fin de carrière (Eux ; +/-)</p> <p>- <b>Fonctionnaires :</b> Dénigrés (Nous) Mal répartis (Eux) Mal gérés (Eux ; Soi/NonSoi) Mal perçus (Eux ; Soi/NonSoi)</p> <p>- <b>Manipulateurs d'électroradiologie :</b> En sous effectifs (Eux ; Soi/NonSoi) Horaires difficiles (Eux ; Soi/NonSoi)</p> <p>- <b>Techniciens du biomédical :</b></p>
<b>Négatif</b>	

Fig.11 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Luc

Deux des quatre groupes stimuli choisis avec Luc concernaient des métiers auxquels il a aspiré mais dont il n'a cependant jamais été réellement titulaire, en dépit des expériences qui l'en ont rapproché et qu'il a provoquées par son comportement proactif. En conséquence seule la condition « Eux les... » a été appliquée à ces catégories. Il s'agit des manipulateurs d'électroradiologie et des techniciens du biomédical. Ces deux groupes occupent une place intéressante dans son espace élémentaire de l'identité sociale. Les unités représentationnelles décrivant les manipulateurs d'électroradiologie figurent toutes dans le non-soi et deux sont moyennement applicables à soi. Luc a tenté à trois reprises de passer le concours qui lui aurait donné l'accès à la formation de manipulateur d'électroradiologie, sans succès. Aujourd'hui on constate qu'il ne s'applique pas les UR utilisées pour décrire ce groupe et que par ailleurs, deux sur les cinq produites, les deux seules moyennement applicables à soi, sont négatives : « en sous effectifs » et « horaires difficiles ». A l'inverse, les UR descriptives du groupe des techniciens du biomédical sont toutes positives et quatre sur les cinq sont applicables à soi : « biens dans leurs fonctions », « utiles aux autres », « une activité intéressante » et « une écoute attentive ». On peut voir ici à l'œuvre l'idéalisation du groupe professionnel dans lequel Luc se projette. En outre la seule des UR définissant ce groupe qu'il ne s'applique pas est « ont un statut reconnu » qui symbolise sa problématique de non-reconnaissance liée à la disparition programmée du statut d'aide de laboratoire.

Le thème de l'utilité est également développé par Luc qui décrit les aides de laboratoire, les fonctionnaires et les techniciens du biomédical avec des UR comme « aidons les techniciens », « indispensables », « au service des autres » et « utiles aux autres ». Ce thème se trouve en opposition avec deux autres : l'évolution professionnelle empêchée qui fait partie du soi négatif de Luc et l'immobilisme dont il se distancie en le faisant figurer dans le non-soi négatif et qui définit le comportement attentiste de certains de ses collègues démotivés, surtout lorsqu'ils sont en fin de carrière.

Toutes ces relations qui lient entre eux les différents thèmes de l'espace élémentaire de l'identité sociale de Luc sont représentées dans le tableau ci après.

## IV.5.2 Analyse des relations au sein de l'espace identitaire

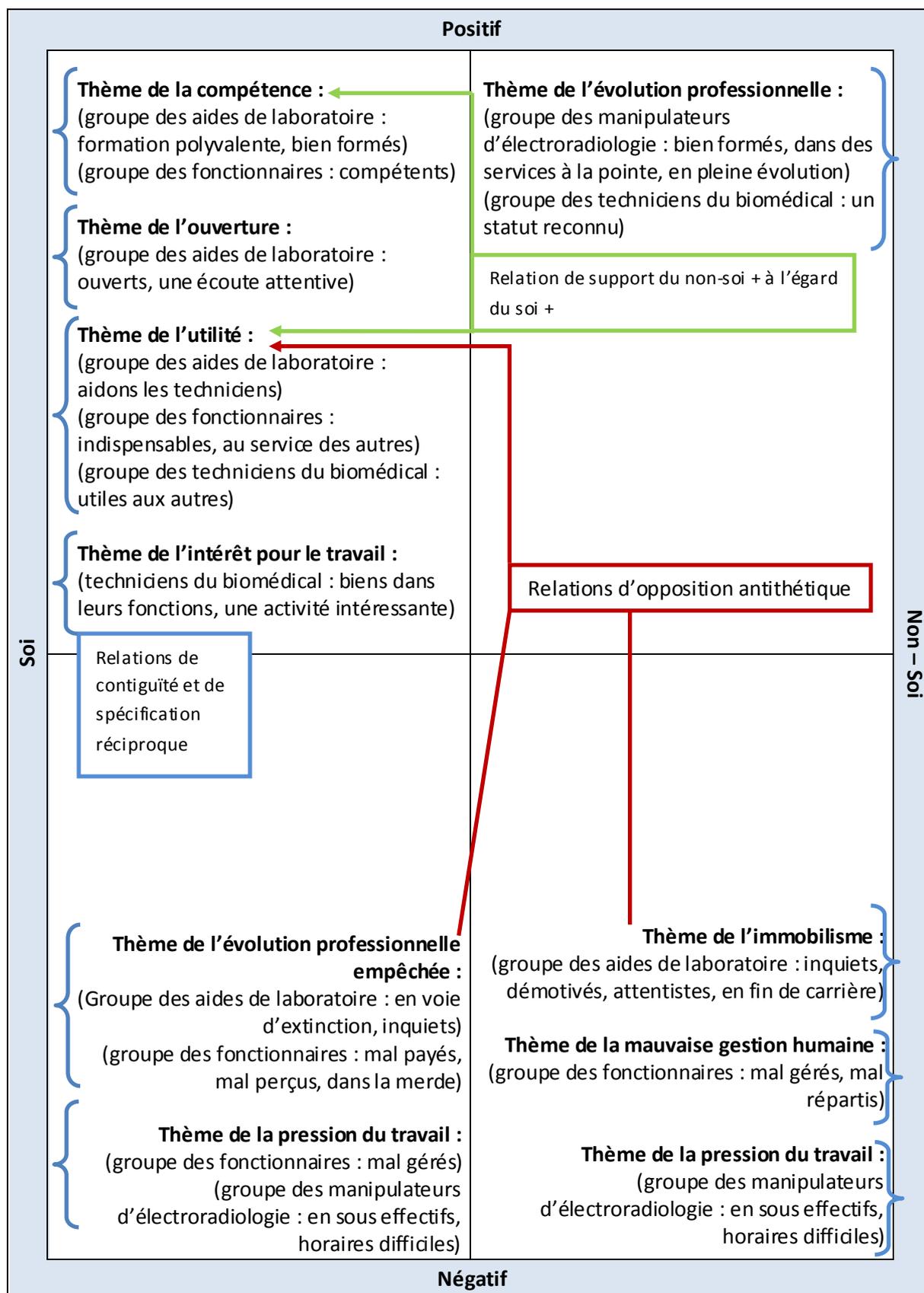


Fig.12 : relations au sein de l'EEIS de Luc

### IV.5.3 Analyse de la dynamique identitaire

#### IV.5.3.1 Le projet

##### **Historique**

Luc se trouve dans une situation incertaine dans son emploi au CHU puisque le statut d'aide de laboratoire est en voie de disparition :

*« C'est une réforme nationale donc c'est un statut qui disparaît, qui logiquement devait être au profit d'un autre statut mais la réforme n'a pas abouti. Les négociations se sont arrêtées. Pour l'instant donc on est en voie d'extinction, point. Ils ont quand même fait l'arrêt du statut mais derrière on a pas de requalification... Et ça traîne depuis 3 ans, 4 ans, maintenant on est dans la 4<sup>ème</sup> année. »*

L'incertitude ne porte pas sur la pérennité de son emploi puisqu'en tant que titulaire de la fonction publique hospitalière il bénéficie sur ce point de la sécurité du fonctionnariat. En outre, l'hôpital ne peut se passer du travail effectué par les aides de laboratoire et de fait, Luc et ses collègues exercent toujours leurs fonctions et pourront, sauf nouvelle réforme, poursuivre aussi longtemps qu'ils le souhaiteront. Non, ce qui pose question ici est en premier lieu la reconnaissance de la profession et des compétences :

*« Bin c'est négatif dans le sens où vous avez une carrière, vous avez des expériences donc on vous a fait faire des formations, vous avez des techniques et puis du jour au lendemain on vous dit, « bon bin voilà vous êtes en voie d'extinction, vous êtes réformés, vous existez plus... » donc on se demande... C'est assez bizarre parce que moi j'ai jamais vu disparaître des corps de métiers comme ça. C'est comme si demain on décide, comme si je vous disais, « il y aura plus d'infirmier... ». On sait pas pourquoi mais bon. Les infirmiers, c'est bien, ils ont fait une formation, ils ont passé leur bac, ils ont fait leurs études... Et puis maintenant on en veut plus alors on va changer, on va mettre autre chose, on sait pas quoi mais on va mettre autre chose. C'est quand même assez négatif. Puis tout ça pour quoi ? Puis tout ça pour quoi ? Parce que les aides de labo, moi, depuis que je connais l'hôpital, depuis 20 ans, j'ai toujours connu des aides de labo, comme les aides soignants, comme les aides électro-radio, comme les aides de pharmacie, ça a toujours été. »*

La situation est d'autant plus consternante que tous les autres statuts similaires à celui d'aide de laboratoire bénéficient d'une réforme avantageuse au niveau national. Luc a le sentiment que statut devient une voie de reclassement commode pour les autres filières :

« Tous les autres statuts ont été réformés normalement. Le bizarre il est là, quoi. Tout le monde garde son titre et tout le monde évolue. Et nous... [rires] Je sais pas. Moi j'ai pensé que c'était peut-être en rapport au fait que tous les anciens avaient fait la formation complète, d'aide de labo... Et nous les derniers on a passé une formation vite fait en catimini, on a été plus ou moins nommés... Et voilà donc nous les derniers on a eu une formation plus ou moins bâclée. Alors est-ce que c'était parce qu'ils connaissaient... Ils avaient déjà une idée de la réforme et ils savaient que c'était pas la peine de nous former parce que ils savaient que dans la foulée ils allaient nous réformer ? Je sais pas trop. Voilà et le fait de ces entrées extérieures aux formations d'aide de labo où on avait des gens qui étaient ouvriers... Donc qui venaient de la filière ouvrière ou de la filière administrative, qui étaient reclassés... Qui venaient prendre des postes d'aides de labo. Est-ce que ça a été un système qui leur a permis, je pense, trop souvent de reclasser les gens n'importe comment ? Voilà... Et avec des formations en interne ça leur permettait de faire les activités d'aide de labo, puisqu'ils viennent avec nous, on les forme sur 6 mois et après donc ils prennent le poste mais il sont pas aides de labo, ils seront jamais... Et ça je pense que ça a joué aussi parce que c'est un système qui permet de reclasser les gens, qui n'est pas valorisant, qui n'est pas... Peut-être... A pérenniser... » [...] « Oui-oui, parce qu'après il y avait la fin où on a... dès qu'il y avait quelqu'un qui était à reclasser on le mettait dans les laboratoires. »

### **Inquiets**

Constatant l'obsolescence programmée de son métier, Luc a entrepris une action collective auprès de l'administration qui fut l'occasion de collecter les avis de ses semblables sur la question et a ainsi pu constater leur grande préoccupation :

« Bin eux ils sont très inquiets parce que, comme je vous ai dit, j'ai entrepris une démarche donc auprès de l'administration pour pouvoir... A quelle sauce ils voulaient nous manger ? Parce que depuis 3 ans que ça traîne, on entre dans la 4ème année... Donc j'ai fait le tour de tous mes collègues pour avoir leurs signatures, pour faire la démarche au niveau du directeur. Et ce qui vient tout le temps c'est ça, « oui, tu comprends, qu'est-ce qui va se passer ? Nous qu'est-ce qu'on va devenir ? » Il y a toujours cette inquiétude qui venait de leurs propos. Il y avait l'envie d'action, c'est-à-dire « il faudrait, on a qu'à, il faut qu'on... » [rires] Le faut qu'on, y a qu'à. C'est le fameux... Et beaucoup d'inquiétude. J'ai discuté avec chaque personne et tout le monde, pratiquement tout le monde m'a dit que bon, ils se posaient beaucoup de questions pour l'avenir et qu'est-ce qui allait se passer... »

Il observe avec une pointe de déception amusée l'inaction de ses collègues face à ce problème qui se pose à eux. A la question visant à savoir si lui aussi se sentait inquiet quant à l'avenir, Luc répond simplement que non car cela serait une perte de temps :

*« Non. C'est du temps perdu [rires]. Je pense que c'est pas dans ma nature. Je suis inquiet quand il se passe quelque chose qui m'inquiète mais... Voilà, inquiet par avance, non. Là ils se font du soucis pour ça mais ça les fait pas avancer. Ils se font du souci mais c'est tout, ça fait trois ans qu'ils se font du souci et ils ont pas bougé. Je sais pas, tu es inquiet, fais quelque chose... Je sais pas, rassure toi, cherche des réponses à tes questions... » [...] « Moi j'avais déjà commencé tout seul... Et maintenant là j'ai fait le tour et comme j'ai vu que tout le monde avait cette inquiétude et tout le monde avait ce souci là... Et que tout le monde était concerné et d'accord pour faire quelque chose... Donc j'ai pris l'initiative de dire, « bon moi je viens avec un document, vous me le signez, je prends l'initiative de contacter les syndicats, de prendre rendez-vous avec le directeur et d'exposer notre situation et de voir quelle est la réponse ». Voilà. »*

Luc est donc dans une dynamique d'action positive visant à prévoir et à provoquer le dénouement de la situation problématique actuelle qui met en suspend son évolution professionnelle. C'est à travers cette action, en tentant d'exercer un contrôle effectif sur la suite des événements, qu'il commence à prendre en main la redéfinition de son projet. A l'inverse, ses collègues sont la plupart dans une immobilité attentiste :

*« Je sais pas, peut-être que j'ai pas autant d'expérience qu'eux... Et puis moi j'attends pas que ça se passe. On est acteur, on est pas passif dans sa vie. Enfin... Parce que là ils sont passifs, ils se rendent plus compte mais ils sont passifs, ils sont... Ils sont laxistes, ils sont attentistes, voilà... Ils bougent pas quoi, ils attendent... Comme je leur dis toujours « vous attendez à quelle sauce vous allez être mangés » [rires]. C'est tout. Il faut profiter de la situation pour rebondir sur autre chose et puis comme je dis à certains, « peut-être que ça va vous ouvrir des voies auxquelles vous avez pas pensé ». Voilà, ils ont qu'à faire un bilan des compétences et... » [...] « Oui. Passifs, attentistes, ils sont là... ils attendent. Quoi ? On sait pas [rires]. »*

Paradoxalement ou pas, bien qu'étant le plus actif parmi ses collègues pour essayer de débloquer la situation, Luc n'est pas le plus inquiet. Il se sent concerné mais pas affecté. Cela tient vraisemblablement au fait qu'il conserve un sentiment de contrôle sur sa trajectoire professionnelle au sein de l'institution. Il explique avoir déjà tenté quelques années auparavant une mobilité professionnelle vers le service de radiologie :

« Non. Moi ça ne me gêne pas. Moi déjà... Je vous avez dit, j'avais déjà entrepris de bouger, d'évoluer... C'est un fait, ils nous réforment, ils nous réforment... Il y a pas de... On a l'info, hop, c'est à nous d'agir quoi, c'est pas... Je vois pas en quoi ça va m'inquiéter qu'il y ait une réforme de mon statut. Ça me... Je trouve ça navrant quoi. Parce que on reconnaît pas les qualifications des formations et toute cette polyvalence qu'on a mis des années à mettre place et... Voilà, on se fait balayer du jour au lendemain, par une note administrative et... En plus on a pas d'info, on ne sait pas le comment, le pourquoi... Donc je vais pas me formaliser pour ça. En plus comme je vous dis, j'ai encore 20 ans à faire, je vais pas me lamenter sur mon sort. Voilà, j'avais déjà entrepris par rapport à la radio parce que c'était ce qu'il y avait de plus proche de moi et ce qui me plaisait beaucoup aussi. Donc j'ai de suite entrepris mes démarches de reconversion et de reclassement quoi. Voilà, moi j'avais déjà entrepris de bouger donc c'est pas gênant. »

Malheureusement cette tentative d'évolution vers le métier de manipulateur ou de technicien en électroradiologie médicale n'avait pas abouti, faute de préparation préalable. Luc avait entrepris seul de se renseigner sur les possibilités de formation et d'évolution interne car l'information n'était pas distillée par les ressources humaines et le service formation du CHU. Il avait par la suite obtenu la réouverture du concours interne et préparé lui-même ce dernier, auquel il échoua malheureusement à trois reprises. Il explique qu'il n'a pas été facile de rester motivé dans la mesure où la réussite au concours aurait alors supposé une formation de deux ans sans solde puisqu'aucun subventionnement n'était envisageable. L'ironie de l'histoire est qu'après avoir fait tous ces efforts et échoué à trois reprises, un représentant syndical est venu lui annoncer qu'une place en formation serait désormais prise en charge chaque année, conformément à sa demande. A ce moment Luc s'était déjà détourné de ce projet trop compliqué :

« J'avais du mal après pour faire les choses qui étaient importantes pour moi, j'avais du mal à les faire. Et puis bon l'avenir, la perspective d'avenir était pas évidente. Comme je l'expliquais, si j'avais réussi ce concours, après il aurait fallu que je bataille au niveau de l'administration pour avoir un détachement de trois ans. [...] Il y avait beaucoup d'inquiétude sur la situation réelle à être formé pendant trois ans sans salaire. [...] Bon j'avais fait des démarches auprès de ma banque et tout ça, j'avais fait une simulation de prêt. [...] Et là j'ai appris... J'ai croisé un délégué syndical qui aussi à l'époque m'avait aidé à mettre en place la prépa avec le centre formation et j'ai appris qu'ils ont obtenu, suite à ça et les trois fois où j'ai passé le concours en candidat libre, ils ont obtenu une place pour un agent au CHU. Donc une place de prise en charge pour la formation de manip. Celui qui

*réussira le concours... Comme quoi c'est pas négatif, le gars qui passe derrière moi, si il réussit un concours il aura le droit à avoir peut-être la place payée... Enfin prise en charge par le CHU. Donc il est venu me le dire en me disant « Luc ça y est cette année on a réussi à obtenir cette place ». Il me dit « on n'a qu'un agent », hein. Il me dit « si tu passes le concours cette année, c'est toi qui l'aura la place, c'est sûr » [rires]. Mais bon je lui ai dit « mais oui mais bon là moi j'ai bifurqué un petit peu et je me suis démotivé et donc j'ai rebondi sur un deuxième projet qui me plaisait bien aussi »*

Luc avait donc entrepris cette première tentative de mobilité professionnelle qui n'a pas abouti avant de se réorienter vers un second projet professionnel qui l'intéressait, devenir technicien du service biomédical. Cette fois il décida en revanche de ne pas y aller seul et de se faire accompagner dans l'élaboration des étapes de son projet afin d'éviter les approximations dont avait souffert le précédent :

*« Oui, j'étais inquiet pour l'avenir, pour la situation au cas où je réussisse le concours. C'était donc cette fameuse... Cette période où j'allais faire trois ans, sans solde... Donc demander un détachement au CHU, avec le risque éventuellement que je rate mon concours à la fin et que je sois réintégré n'importe où. Parce que bon, le détachement on vous le donne mais après la réintégration elle est pas assurée. Elle est assurée dans le sens où vous allez revenir au CHU mais où ? Où ils auront besoin. Il y avait ça et puis surtout, comment j'allais passer les trois ans, est-ce que j'avais bien ficelé le projet, sur trois ans... Est-ce que j'avais bien le niveau ? Voilà. Est-ce que j'avais bien mis les choses dans le bon ordre ? J'étais pas sûr de tout ça. Je voyais bien que c'était pas... C'était pas au point. Il y avait le cheminement... Mais il était pas bon. »*

### **Polyvalence**

Une des valeurs professionnelles principales du projet de Luc, qui constitue aussi une force, est sa polyvalence acquise au cours de son parcours professionnel constitué d'une série de mobilités. Cette série commence par son évolution constante depuis son entrée au service de l'hôpital comme aide soignant, puis sur un poste de brancardage, puis aux archives et enfin dans ses fonctions d'aide de laboratoire pour lesquelles il sera encore amené en tant que membre du pool de remplacement à se déplacer entre les différents laboratoires. Il profite de son affectation sur le pool pour satisfaire sa volonté d'acquérir de nouvelles connaissances et techniques utiles car chaque poste d'aide de laboratoire possède ses spécificités propres :

*« Oui, parce qu'en fait au départ, il y avait pas de pool de remplacement. Chaque agent était attribué à un laboratoire et il restait tout le temps là. S'il y avait soit une maladie,*

*un congé ou quelqu'un qui était pas là, bon, il y avait des remplacements en interne mais il y avait pas de pool de remplacement. Quand je suis arrivé en 2000... Dans les laboratoires... On a mis en place avec ma cadre supérieure un pool de remplacement. Parce qu'il y avait beaucoup de maladies, beaucoup de problèmes et j'ai fait partie, c'est moi qui ai fait l'inauguration de ce pool de remplacement. Donc à ce titre j'ai eu des formations multiples. Parce que je suis dans tous les labos et j'ai appris toutes les techniques qui se faisaient dans chaque labo. Donc je suis rentré dans une polyvalence. Et après donc les gens qui étaient sur le pool avaient une formation polyvalente. Parce que, bon les techniques qui se font en ana-path sont pas les mêmes qui se font en... En bactério, en viro et ainsi de suite. Chaque laboratoire a ses techniques spécifiques. Et un aide de labo de... Par exemple d'immuno... N'a pas les compétences pour fonctionner complètement, par exemple en ana-path. Ou en bactério. » [...] « J'ai pas demandé mais donc c'est vrai que le cadre m'avait demandé si ça me gênait pas de... Si ça m'intéressait d'apprendre, si ça me gênait pas de bouger et ce qui m'intéressait c'était d'apprendre de nouvelles techniques. »*

Luc explique là aussi que cette mobilité et cette curiosité qui le caractérisent le distinguent de la plupart de ses collègues, plus attachés à leurs postes :

*« Non-non, tous les gens qui sont dans leur poste, ils sont en place depuis des années, ils bougent pas, hein. Personne ne bouge et il n'ont pas trop envie, c'est sûr... Et bon, pour la plupart, certains sont... Pour ceux qui sont proches de la retraite, eux ils ont pas du tout envie de rapprendre quelque chose pour quelques années, ça les intéresse pas. Et puis ceux qui ont des postes, ils préfèrent rester sur la technique qu'ils connaissent, ils ont pas trop envie de se former parce qu'après ils se disent « si je suis formé, je vais aller sur le pool » [rires]. Voilà, c'est vrai qu'on s'est retrouvé 3 ou 4, pas plus sur le pool. Les derniers... Les dernières recrues sont allées directement sur le pool. Sont entrées par le pool. Voilà. Et on a été briefé comme ça, à l'entretien on nous expliquait qu'il fallait faire plusieurs laboratoires et apprendre les techniques de plusieurs laboratoires afin de pouvoir intégrer le pool et pour pouvoir remplacer... »*

En plus de sa présence dans le pool de remplacement, Luc a pris l'habitude d'aller au devant de tâches normalement réservées aux techniciens, là encore pour apprendre plus de techniques. La principale cause de réticence de ses collègues à cet égard réside selon Luc dans le fait qu'apprendre de nouvelles techniques signifie une plus grande polyvalence et donc potentiellement plus de sollicitations s'ajoutant à une charge de travail déjà élevée :

*« Bin... Si vous voulez c'est le problème de charge de travail. Donc déjà on a notre charge de travail donc c'est pour ça que les autres n'aiment pas empiéter ou qu'on empiète*

*sur leur activité ou alors qu'on leur demande de travailler en plus. Un technicien qui a une grosse activité, il va me demander pour sa technique, par exemple, de préparer des lames ou de tremper... Ou faire des colorations sur des lames... Parce qu'il a d'autres techniques à faire... Donc ça c'est intéressant parce qu'on apprend quelque chose de nouveau, forcément des choses qu'on ne sait pas... Et donc c'est vrai que ça prend du temps sur notre activité... Donc ça peut mettre une pression. Parce qu'il faut vite faire son travail pour pouvoir vite aider le technicien... A préparer ses lames par exemple... Et donc pour moi c'est intéressant. Ça vaut le coup de se presser un petit peu pour faire le travail qui est moins intéressant pour entrer dans une technique qu'on ne sait pas et voilà, qu'on va pouvoir apprendre. » [...]*

*« Voilà, ça rentre dans la polyvalence. Et c'est vrai que sur les autres donc... Sur les autres aides de labo... J'ai souvent ce genre de remarques « ouais pourquoi tu le fais, après ils vont nous demander de le faire... On a assez de boulot comme ça... » Voilà. Il y a cette démarche là. Mais bon... Moi je trouve que c'est trop intéressant de pouvoir entrer dans une autre technique que... Voilà. »*

Son affectation au pool de remplacement et sa curiosité confère donc à Luc une grande polyvalence et une maîtrise des techniques des différents laboratoires qui feront rapidement de lui un interlocuteur de référence en cas de problème :

*« D'ailleurs je suis souvent une référence ou je suis souvent la personne qu'on vient chercher ou à qui on vient demander quand il y a quelque chose parce que... Voilà, si vous avez besoin de l'aide de labo de la bactério, c'est pas un aide de labo de la viro ou de l'hémato qui va vous donner l'info parce qu'il va vous dire « je ne sais pas ». Voilà. Chaque labo a sa technique propre. »*

Nous reviendrons sur ce point dans la partie de l'analyse de la dynamique identitaire de Luc consacrée à sa socialisation mais avant nous étudierons les significations liées à ses expériences d'action. Quant à son projet, ce que nous pouvons en dire à ce stade est qu'il est marqué par un fort sentiment de contrôle sur sa trajectoire personnelle, favorisé par sa mobilité professionnelle volontaire. Une marque de ce volontarisme s'observe dans le discours qu'il tient sur les événements extérieurs qui contrarient son évolution. Ceux-ci le font se sentir encore plus concerné par la définition de ses projets au lieu d'être perçus comme des fatalités. Il agit donc non seulement en réaction à l'annonce de la disparition programmée de son statut professionnel mais également en prévision de son avenir incertain pour s'ouvrir des alternatives valorisées.

#### IV.5.3.2 L'action

Luc fait donc évoluer son projet dans une dynamique proactive valorisant l'initiative, la polyvalence, la mobilité et l'adaptation. Ces valeurs correspondent toutes à des capacités qui ne peuvent être construites et actualisées que dans l'action. Nous avons commencé à voir que Luc avait été amené à exercer son activité dans divers lieux, ce qui est un premier élément essentiel de consolidation des capacités susmentionnées. En sus de cette mobilité, il sait aussi s'intéresser aux techniques ne faisant pas partie de ses attributions d'aide de laboratoire, à la différence de ses collègues plus attachés aux spécificités de leurs postes qui le lui reprochent parfois, ainsi que nous l'avons vu précédemment. Revenons à présent dans le détail de ces expériences de polyvalence au cours desquelles s'acquièrent de nouvelles compétences. Luc insiste notamment sur son intérêt pour les matériels techniques, sur lesquels il s'autorise régulièrement à intervenir pour de petites opérations maintenance normalement réservées aux techniciens supérieurs du biomédical. Justement, c'est vers ce statut de TSH que Luc ambitionne d'évoluer et sa polyvalence dans son activité lui offre donc la possibilité d'en approcher :

« Et puis en fonction aussi de ce que je fais. *Parce que à chaque fois j'ai évolué, toujours pour rejoindre le technique, les laboratoires et le biomédical ou des choses comme ça. Ou la radio, des choses où il y a une base technique, où il y a du matériel et tout ça. Donc à un moment donné, j'ai évolué parce que j'ai appris beaucoup de choses sur l'activité, une fois que j'ai eu la maîtrise, bon, ça allait bien... Mais après je... J'ai besoin d'aller vers... De revenir vers ce que j'aime faire aussi. Parce que bon le brancardage c'est quand même du relationnel... Les dossiers médicaux c'est pareil... Et là au laboratoire c'est beaucoup plus intéressant pour moi parce qu'il y a ce côté plus technique et donc là je suis rentré plus dans ce qui m'intéresse. Et là c'est pareil j'étais bien, j'avais beaucoup de motivation parce que je maîtrisais bien mes techniques, du fait de mes nombreuses expériences. Et maintenant j'ai besoin, j'ai envie de faire un peu plus, oui... De rentrer dans ce que je... J'ai eu l'occasion de faire en tant qu'aide labo, de toucher aux automates et à... Voilà, aux appareils. »*

Jusqu'à présent son activité lui a donc fourni de nombreuses occasions d'exercer ses capacités et d'exprimer ses connaissances tout en se rapprochant de la technique, son domaine de prédilection. Malheureusement, depuis le récent déménagement de son travail vers un laboratoire plus grand réunissant plusieurs pôles du CHU, Luc utilise de nouvelles machines encore sous garantie et doit donc se contenter d'observer les techniciens habilités intervenir :

« Jusqu'à maintenant, oui. Jusqu'à maintenant oui et puis bon, j'avais la possibilité de, justement, de... D'aller vers ma nouvelle fonction, c'est-à-dire démonter la coloreuse, démonter la colleuse... Et là maintenant tout est neuf, tout à changé, ce sont des nouvelles machines, de nouveaux automates, de nouveaux appareils... Et qui sont mis en place par les techniciens qui viennent faire la livraison, mettre le matériel en place... Et après qui vont être repris par les techniciens du biomédical. Donc moi je regarde, je suis observateur mais je peux pas trop toucher pour l'instant. Parce que c'est toujours sous garantie donc on n'a pas à y toucher. Mais bon, voilà, j'apprends la technique avec les installateurs, je regarde un peu ce qu'ils font quand j'ai un peu de temps, voilà. Mais je suis pas aussi bien qu'avant où je pouvais trafiquer, facilement... Enfin trafiquer... Mettre les mains dans la machine quand j'avais l'occasion quoi. Voilà donc j'ai pas ce côté-là quoi. Maintenant je suis plus à mon poste et puis voilà. Puis de toute façon j'ai pas trop, trop le temps, non plus. »

Luc envisage donc la possibilité de rejoindre le service technique sur un poste de technicien supérieur hospitalier pour continuer à effectuer ces opérations de maintenance sur le matériel qu'il pouvait auparavant s'autoriser :

« Parce que justement ils font ce que je faisais jusqu'à maintenant, c'est-à-dire aller chercher une panne dans un automate donc trouver une solution à un problème donné, quoi. Voilà, ça c'est intéressant. Dans le sens où ça ramène quelque chose de varié tout le temps... Ça fait un travail un petit peu d'intellect et manuel aussi... Parce que bon il faut démonter, il y a des... Regarder ce qui va pas, essayer de trouver le pourquoi du comment... Donc moi il y a un attrait à ce niveau là. J'ai un attrait à ce niveau là. Et eux comme ils font ça toute la journée... C'est leur principale activité à part, bon, ils ont une partie de maintenance, hein, qui est prévue aussi. Il y a une maintenance qui est prévue où ils font une maintenance quotidienne des automates et des appareils. Voilà. Ça c'est plus rébarbatif mais bon... C'est pas clair aussi, hein. Mais c'est surtout le côté, voilà, de... D'aller chercher une nouvelle panne, un nouveau problème... Ce côté varié de la chose, de l'intervention, de l'activité. »

### **Compétence et formation**

Toutefois, pour rendre possible cette mobilité interne Luc devra passer par une formation conséquente, il en a conscience et l'appelle de ses vœux. Il valorise le rôle de la formation au moins autant, si ce n'est plus, que l'apprentissage de l'expérience acquis sur le terrain. Ces deux modes d'apprentissage combinés ont concouru à lui faire développer ses compétences d'aide de laboratoire. Il n'en a pas été de même sur tous ses précédents postes :

« Pas toujours. Parce que j'ai intégré le CHU, je faisais fonction d'aide soignant. Et je n'avais aucune base... Voilà, j'étais encadré par des infirmières et moi-même j'avais pas les bases donc je faisais... J'apprenais sur le tas en faisant ce que me disaient de faire les autres. Donc je me sentais pas compétent puisque j'avais pas... J'avais aucune base. » [...] « Ça s'est reproduit quand j'ai pris le poste du CGEB. Le centre de gestion d'échantillons biologiques. Parce que là il y avait une activité qui était multiple, il y a avait donc un travail de technicien... En partie technicien puisqu'on recevait des prélèvements, on les ouvrait, on les centrifugeait, on sortait du placenta ou... Tout de suite on reconnaissait le prélèvement et on reconditionnait les températures et on réexpédiait. Donc c'était un travail technique, de technicien. Donc là j'avais pas vraiment les compétences mais bon, j'apprenais aussi. Et ensuite il y avait un travail donc de secrétaire médical, pour réceptionner donc des prescriptions ou donner des conseils. Il y avait un travail de facturation, par rapport à la sécu, avec les codes nabm. Il y avait plusieurs comme ça donc... Activités au sein du même service et de la même activité qui était pas... Qui était pas de mes compétences puisque j'avais pas d'expérience là-dessus. Donc pour moi, à ce niveau là, je me suis retrouvé aussi à ne pas avoir les compétences pour faire... Pour réaliser toutes ces activités... et que j'ai acquises au cours des années. En formation interne quoi. »

Bien que lui ayant permis d'acquérir de multiples connaissances qui lui confèrent une grande polyvalence, sa mobilité et sa curiosité restent des sources incomplètes de formation :

« Mais c'est pas complet. Donc moi je m'estime pas... C'est que des bribes de formation en fait. On vous explique une partie de la fonction de secrétaire médical, qui rentre dans le dossier médical, qui rentre des codes nabm pour des actes médicaux... Mais on vous explique une partie... Pas tout le métier de la secrétaire médicale. Le technicien c'est pareil, on vous montre une partie d'une technique, en fonction des prélèvements. On a une palette de prélèvements qui arrive donc on a une palette de techniques, de protocoles qu'on vous explique, point. Mais le technicien lui est capable de techniquer encore plus de protocoles, voilà. Donc nous on en a quelques-uns... Parce qu'on a une formation qui est partielle quoi. »

### **Rigoureux et organisé**

Luc se définit comme une personne rigoureuse et organisée. Ces deux capacités qu'il met en œuvre dans son activité lui confèrent toute une série d'avantages. Sur le plan personnel, cela lui permet d'abord de gagner du temps sur son activité pour ensuite s'intéresser à ce que font les techniciens :

« Bon c'est un peu plus stressant parce qu'on doit prendre une autre activité, ça c'est sûr... Et on est assez ciblé, maintenant, on est bien chronométré donc c'est pas évident. Mais quand on a la maîtrise de son activité en général on arrive à trouver au niveau ergonomie des petits détails qui font qu'on gagne un petit peu de temps. Moi j'essaie de regarder l'ergonomie quand je travaille. Si j'ai toutes les pièces à côté de moi je vais plus vite que si je vais chercher un truc, je reviens... Comme je vois faire certaines personnes... Mais il y a des gens ils ont l'habitude de faire comme ça, si vous leur demander de changer ils supportent pas [rires]. Moi ça m'énerve au bout de 5 minutes de devoir me déplacer dix fois pour pouvoir récupérer un truc, ça me... Au bout d'un moment ça me... Je vais tiquer dessus, quoi. Ça me fait gagner 5 minutes par ci, 10 minutes par là... Voilà, c'est là-dessus que je prenais le temps pour pouvoir aller aider mes collègues, quoi. Et puis rentrer dans des nouvelles techniques que je n'avais pas... Qu'on ne pouvait pas apprendre si on ne le faisait pas. »

Sur le plan collectif ensuite, la rigueur et l'organisation facilitent la collaboration des collègues autour d'une même activité qu'ils assurent parfois à tour de rôle. A l'inverse, le manque de sérieux cause parfois des dysfonctionnements qui retardent le travail et auraient pu être évités :

« On va faire un exemple... Donc on a... On charge par exemple le prélèvement d'un patient... Donc il est numéroté, souvent. Il y a l'étiquette, il y a le nom et il y a le numéro. Après en fonction du suivi de ce prélèvement, il est soit classé dans un endroit, soit, comme je vous dis, archivé, soit déposé dans une chambre froide ou autre. A partir du moment où vous avez pas une certaine rigueur dans le classement, le rangement ou à suivre le protocole... Il arrive que, justement, dans un prélèvement, on ait besoin de reprendre ce prélèvement justement, par rapport à ce patient ou parce qu'il y a un problème d'interprétation ou parce que ça nécessite un autre examen, qui va lui peut-être nécessiter une autre intervention ou autre... On se retrouve dans la situation de rechercher ce prélèvement. Si à un moment donné, il y a pas de la rigueur dans le classement ou l'ordre que doit suivre ce prélèvement, on se retrouve des fois à chercher pendant des heures qui a fait quoi ou... Où l'as-tu mis ? »

Au-delà de l'aspect pratique de la rigueur, Luc met en avant l'éthique du travail :

« Il y a à peu près 500 lames par jour. Ce sont des patients qu'on a [rires]. C'est ça qu'il faut pas oublier quoi. C'est ça qu'il faut avoir en tête, parce que nous on a des prélèvements, on a des pots, des machins, des lames... Et des fois les gens voient pas que c'est le prélèvement d'une personne. Il faut toujours se rappeler que c'est le prélèvement de quelqu'un quoi. On a pas le patient directement mais bon, on a le prélèvement du patient. C'est aussi précieux que la personne en fait. A un moment donné. »

La rigueur et l'organisation ont toujours fait partie du fonctionnement de Luc aussi loin qu'il se souvienne. Ainsi sa mère faisait-elle l'éloge du soin qu'il apportait au rangement de sa chambre lorsqu'il était enfant :

*« Oui, une anecdote c'est quand... Parce que quand même je suis d'une famille nombreuse et ma mère disais toujours « Eric c'est le seul qui quand il se couche le soir, il plie son pantalon, il plie sa chemise, il met sa chemise dans un cintre, il met ses chaussures bien rangées... » [rires]. Et c'est vrai que bon je me couchais pas tant que j'avais pas mis mes affaires bien pliées... Ma chambre était déjà mieux rangée par rapport à la chambre de mes frangins. Ça je crois que c'est depuis toujours. Le plus loin que je me souvienne, je crois que j'ai toujours eu... Bon, pas pour tout après, je suis pas non plus maniaque. »*

Aussi n'est-il pas étonnant pour lui que cette caractéristique de son tempérament ressorte aussi dans son travail personnel plus que ce qu'il observe chez ses collègues. Dans ses précédents métiers au CHU Luc a toujours su s'appuyer sur cette capacité :

*« Aux archives on avait eu un nouveau cadre qui était arrivé... Donc un nouveau directeur qui était arrivé et qui nous avait un petit peu passé un petit savon en disant qu'on était pas très sérieux, qu'on était pas ci, qu'on était pas mi, qu'il y avait... Sur je sais plus combien, qu'on avait en charge, de dossiers... 500000 dossiers, il y avait... Je sais plus combien, peut-être 300 ou 500 dossiers qui étaient perdus ou égarés ou mal classés... Voilà. Sur... Je sais plus combien on avait en charge de centaines de milliers de dossiers... Parce qu'on avait tout le CHU. Et donc à partir de là moi j'avais en charge le fait de chercher ces dossiers, de classer et de tenir la liste à jour pour voir le nombre exact qu'on avait vraiment égaré ou perdu ou ainsi de suite. Donc dans l'année on a... J'ai mis en place un système pour retrouver les numéros parce qu'on avait un système... Sur la pochette, on avait un système de numéros de couleurs collés dessus... Donc il y avait plusieurs problèmes, c'est vrai que des fois les numéros se décollaient, ils tombaient. Donc par exemple vous avez le 220, si le 2 tombait, vous avez le 20. Vous le rangez au 20 et vous cherchez le 220 partout alors qu'il était classé au 20. Enfin le gars quand il pose un dossier au 20, il voit qu'il y a déjà le 20... Faut que la main elle s'arrête à un moment donné « merde il y a deux 20... Hm... Bizarre » [rires]. Donc là pareil, si il y a pas de rigueur on rentre des dossiers et après on fout le 230, on regarde pas si c'est bien le 230 qu'on a dans la main. Voilà donc sur une année j'avais fait la recherche de tous ces numéros là... Donc après j'avais mis en place un truc qui faisait qu'on écrivait le numéro au feutre sur la pochette et on collait le numéro par-dessus. Comme ça si le numéro se décollait on voyait quand même... Et dans l'année on s'est retrouvé à avoir je crois une quinzaine de dossiers perdus. »*

#### IV.5.3.3 La socialisation

##### **La reconnaissance du statut d'aide de laboratoire**

La question qui nous intéressera principalement dans l'analyse de la socialisation au travail de Luc sera celle de la reconnaissance d'un statut voué à disparaître, qui n'existe plus que par la présence des agents qui l'ont porté et dont on attend qu'ils partent ou qu'ils choisissent une autre filière pour continuer à faire évoluer leur avancement et leur salaire. La négation de ce statut professionnel initiée par le ministère semble de toute évidence indiquer l'absence totale de reconnaissance des particularités du métier, ainsi que le ressent Luc :

*« Bon là c'est évident que vu qu'ils ont décidé de supprimer ce statut là, nous là, pour eux, moi je considère qu'on est pas reconnu. Parce que sinon je pense que ça aurait été facile de faire comme ce qu'ils sont en train de faire actuellement, c'est-à-dire de nous reclasser, comme tout le monde. Je pense qu'ils ont pensé que c'était facile de nous faire disparaître, du moins notre statut, parce qu'effectivement depuis des années rentrent des gens qui ont d'autres qualifications, qui viennent d'autres catégories, sur nos postes. D'un autre côté ils avaient reconnu jusqu'à maintenant qu'on avait des qualités et des spécificités, puisque jusqu'à maintenant il y avait toujours la formation et le concours. Il y a encore trois quatre ans il y avait la formation et le concours. Les derniers qui ont passé le concours de formation c'était il y a quatre cinq ans. Donc c'est un peu ambigu, on a l'impression à la fois qu'ils ont voulu nous reclasser... Ils avaient bien un projet, une idée ? Pour faire disparaître un statut c'est qu'on a pensé à quelque chose, enfin je pense, j'imagine, je sais pas du tout, hein. J'ai pas ces infos là. Mais ils ont bien eu une idée à un moment donné, tiens on va supprimer les aides de labo, on va mettre un statut agent technique ou autre chose... Voilà, bon, puis après apparemment c'est le problème du ministère, il y a eu des changements de personnel et puis voilà... Ça a pas abouti. Pour l'instant il y a rien. Il y a rien, logiquement on doit refaire une action en Octobre sur Paris mais bon... C'est à suivre. »*

En hauts lieux, le statut n'existe donc plus et rien n'a été imaginé en plus de trois ans pour le remplacer, ce qui constitue la plus grande preuve imaginable de déconsidération. Néanmoins, les agents eux n'ont pas disparu et leur travail continu d'être sollicité au sein des hôpitaux qui ne peuvent se passer d'aides de laboratoires. L'essentiel de la question de la reconnaissance ne se règle donc pas, fort heureusement, sur une circulaire ministérielle. A la question visant à savoir si son statut est reconnu au sein du CHU, Luc répond qu'il est devenu enjeu de discussions et de négociations entre cadres et agents :

« Alors, elles sont reconnues en fonction des postes et des services et du cadre. Voilà, à partir de si on met en place l'accord du cadre, le service va me permettre de mettre en pratique donc mes compétences et elles vont être reconnues. Voilà donc après selon le service et le cadre... Donc à ce moment là je vais avoir clairement l'opposé, où on ne va pas reconnaître mes compétences, mes qualités et je ne vais pas pouvoir les appliquer. Voilà mais après il y a aussi une question de dialogue, on peut dialoguer. Parce que bon, des fois, le cadre, en fonction d'expériences qu'il a eu avec le personnel et le fait que ce ne sont pas toujours des aides de labo avec le statut qui sont en poste... Donc c'est pour ça que à ce moment là nous sommes tout le temps dans une situation où on doit négocier en fait ce qu'on fait. Ce qu'on fait, ce qui va être fait. Voilà donc ça peut être reconnu donc en fonction du cadre et du service. »

La négociation autour de la définition du poste et de la reconnaissance du statut qui n'est plus peut avoir plusieurs débouchés. Dans le meilleur des cas, lorsque le cadre a eu l'habitude de faire fonctionner son service avec de vrais aides de laboratoire titulaires, il n'y aura la plupart du temps pas de problème pour que Luc puisse exercer ses fonctions. L'inverse peut toutefois aussi se produire en fonction de la volonté du cadre :

« Alors si il y a un besoin dans le service et jusqu'à présent ils ont donc eu un vrai aide de labo avec le statut et les compétences donc là à ce moment ils vont faire appel à vos compétences et à votre statut. » [...] « Et puis vous pouvez aussi avoir l'effet inverse, puisque moi à un moment donné j'étais en bactério, sur Arnaud de Villeneuve, et donc le cadre là il a à sa disposition quatre personnes qui donc sont sur les postes avec des fonctions d'aide de labo mais qui ne sont pas aide de labo, qui ont des statuts d'OPS ou OPQ et autre... Et donc ce cadre là lui il a donc récupéré ce service qui fonctionne comme ça depuis des années et lui il a suivi le cours. Là-dessus moi j'arrive donc je suis aide labo, les gens qui sont en poste ne le sont pas mais ils ont des fonctions d'aide de labo et ils font des fonctions d'aide de labo. C'est un accord avec le cadre. Moi j'arrive, je suis aide de labo, je fais des fonctions qui ne sont pas de mes compétences. Je fais un poste d'agent d'entretien. Donc je le mets au courant du fait que je ne suis pas OPQ ni OPS, que je suis aide de labo et que je souhaiterais donc à ce titre pratiquer mes... Mes qualifications et mes compétences. Et donc sa réponse c'est : « moi je suis habitué à ce que ce soit mes agents qui aient tes fonctions donc toi tu es sur le poste de la personne qui faisait l'agent d'entretien donc même si tu es aide de labo tu fais l'agent d'entretien. » »

Dans cet exemple, Luc se retrouve par la volonté du cadre obligé de faire un travail d'entretien alors que des OPQ ou OPS sont à des fonctions spécifiques d'aides de laboratoire.

Le cadre de ce service profite de la disparition du statut d'aide de laboratoire pour déclasser Luc à l'entretien et ainsi ne rien changer dans l'organisation de son service :

*« C'est ce que m'a expliqué mon cadre justement en bactério, où je faisais fonction d'agent d'entretien. Il m'expliquait que du fait que mon statut avait disparu, était en voie d'extinction... Donc que mes compétences ainsi que mes qualifications étaient pas reconnues donc pour lui je pouvais aussi bien être agent d'entretien qu'autre chose. Que aide de labo quand ça l'intéressait d'ailleurs parce que je faisais les remplacements d'un collègue qui avait les fonctions d'aide de labo. Comme j'étais aide de labo j'avais forcément les capacités, les connaissances pour le remplacer donc je le remplaçais à son gré. »*

Pris dans cette contradiction, Luc essaie donc de négocier à minima des roulements qui lui permettraient d'exercer ses compétences d'aide de laboratoire à tour de rôle avec les autres agents mais cela crispe ses relations avec ces derniers :

*« Du coup ça passait plus [rires] parce que à partir du moment où je voulais instaurer un roulement forcément ils allaient se retrouver chacun leur tour à faire l'activité de l'agent d'entretien qu'ils ne voulaient plus faire puisqu'ils avaient récupéré une activité d'aide de labo. »*

En outre, puisque ces agents ne sont pas des aides de laboratoire, ils n'ont donc pas été formés sur toute la gamme des activités du métier et chacun s'occupe à son poste d'une tâche bien précise, ce qui amuse Luc :

*« Ah non, non, ils ne faisaient pas de roulement, chacun faisait son activité tous les jours, toute la semaine, voilà. » [...] « Non, non seulement ils avaient que des activités spécifiques d'aide de labo et le comble de tout ça c'était que ils ne faisaient en fait, chacun, qu'une partie de notre activité régulière. C'est-à-dire que dans une journée d'aide de labo, vous arrivez le matin vous préparez des solutions, selon les laboratoires vous allez préparer des colorants, vous allez préparer des milieux de culture, par exemple en bactério, selon les laboratoires vous allez préparer des réactifs, des solutions, des conservateurs... Donc ça fait partie de l'activité. Ensuite vous allez avoir une activité de stérilisation, de décontamination du matériel, des choses comme ça... Donc de l'autoclave... Ensuite vous allez faire une gestion du matériel et des consommables, vous allez faire les commandes de ce matériel et de ces consommables, vous allez le recevoir... Donc le valider, l'enregistrer, l'étiqueter et le dater... Donc ça c'est une partie de l'activité. Ensuite vous allez vous occuper de tout ce qui est contaminé dans le laboratoire, le conditionner, l'évacuer... Voilà. Donc ces tâches là, elles étaient réparties pour chacun de ces trois agents. Il y en avait un qui arrivait le matin et qui préparait les solutions ou qui préparait les milieux de culture mais toute la journée il*

*préparait les milieux de culture [rires]. Le deuxième par exemple il s'occupait de préparer le matériel, de l'étiqueter et de le stocker. »*

Cette organisation presque taylorienne du travail correspond en fait au rang d'ouvrier professionnel qualifié ou spécialisé dont sont titulaires ces agents. Ces derniers n'ayant pas reçu l'intégralité de la formation d'aide de laboratoire ne peuvent en exercer pleinement les fonctions et se répartissent donc les tâches de la journée dans une forme de division du travail très restrictive aux yeux de Luc pour qui la polyvalence est une valeur essentielle. Ayant remplacé l'un après l'autre ces ouvriers pendant leurs congés, il se sent d'autant plus bafoué dans la déconsidération de son métier que lui se sait capable de réaliser seul le travail de ces trois agents, bien qu'il n'ose le dire à son cadre :

*« Je les ai faites forcément, quand je les ai remplacés mais bon je me retrouvais à faire que des milieux pendant toute la journée. Je veux dire, ça m'occupait pas toute la journée... Parce que remplir une machine avec quatre composants et la faire tourner pendant deux, trois heures... Elle tourne pendant trois heures, vous faites quoi pendant trois heures ? Vous attendez qu'elle ait fini ? Ensuite au bout de trois heures elle vous sort donc le milieu que vous avez fabriqué... donc vous le récupérez dans des boîtes, vous prenez vos boîtes et vous les mettez dans le congélateur, le réfrigérateur ou la chambre froide ou ce que vous avez comme moyen de conservation... Et puis voilà. Et puis vous recommencez [rires], vous en refaites d'autres. Bon je veux bien mais du moment où on a un stock et on a un roulement, toute la semaine vous avez pas besoin de faire vos milieux. Voilà. A la limite je veux dire, j'aurais pu faire sauter trois postes avec un aide de labo moi. A moi tout seul je faisais sauter les trois autres. Mais bon je peux pas dire ça. Je peux pas dire à mon cadre il faut que t'enlèves tes trois agents et moi je travaille et je fais les trois postes. »*

Luc a donc fait appel dans cette situation à l'arbitrage de son cadre supérieur qui lui a permis d'être repositionné dans un laboratoire où son statut est reconnu à sa juste valeur et où il lui est permis d'utiliser à bon escient ses compétences professionnelles. En l'absence de reconnaissance officielle de sa profession, l'aide de laboratoire peut donc plus facilement être réaffecté aux tâches ménagères s'il ne sait pas négocier et défendre ses droits. Une seconde couche de déconsidération peut donc s'ajouter à ce niveau du rapport hiérarchique. Heureusement pour Luc, même si le statut n'est plus reconnu, même si un cadre en a profité pour justifier qu'il lui fasse faire l'entretien et que dans ce cas les agents OPQ et OPS de ce laboratoire refusaient de partager leurs activités, il parvient malgré tout à faire reconnaître sa professionnalité par les collègues ayant l'habitude de travailler avec des aides de laboratoire dûment qualifiés :

« *Oui parce qu'il y avait du personnel qui était d'autres laboratoires qui m'avait connu ailleurs et même des gens, des techniciens qui étaient sur place, quand vous leur dites que vous êtes aide de labo ils vous demandent si vous êtes vraiment aide de labo et quand vous leur dites oui, à ce moment là, ils en tiennent compte. Parce que ils ont été habitués à travailler avec des aides de labo et donc ils savent qu'à un aide de labo on peut demander autre chose qu'à quelqu'un qui ne l'est pas. Ils savent très bien que si la personne a les compétences ou l'expérience elle est capable de faire. Voilà donc il y avait cette reconnaissance d'une certaine partie du personnel du fait de leur expérience et puis aussi parce que moi j'ai travaillé sur le pool donc j'ai fait plusieurs laboratoires et donc j'ai été amené à rencontrer plusieurs personnes donc il y avait des personnes qui me connaissaient. Donc les gens qui me connaissaient et qui savaient très bien que j'étais aide de labo et que je pouvais faire certaines choses... Mais bon qui savaient très bien comment ça fonctionnait aussi et ce que faisait le cadre donc que je ne ferais pas de technique ou quoi que ce soit... »*

La reconnaissance, Luc l'obtient donc en premier lieu auprès de ses collègues et il semble bien qu'il y ait même à ce niveau horizontal une forme de jugement d'utilité. En revanche lorsque sa compétence est niée c'est bien de l'étage hiérarchique supérieur que tombe le couperet. Lorsqu'elle est reconnue tant par ses collègues que par le cadre de service alors il peut mettre à profit ses savoirs et compétences pour l'intérêt de tout le service :

« *Les collègues je les connaissais. Tout le monde était content pratiquement que je sois là. Ils savent très bien que quand il y aura un problème ils vont pouvoir faire appel à moi. Parce que la personne avec qui je suis actuellement c'est une fille donc si il y a une machine qui marche pas, elle veut pas savoir [rires]. Ils savent très bien maintenant que si il y a un problème technique, au lieu de passer trois jours pour avoir le biomédical, ils vont pouvoir appeler Luc, il va démonter et je vais voir ce que je peux faire. Il n'y a que quelques aides de labo qui s'y sont intéressé et qui savent quoi faire en cas de panne ou de problème technique, à ma connaissance on est que de deux ou trois, sur quatorze aides de labo. Sur tout le CHU. Quatorze on est, parce que j'ai pris la liste dernièrement justement pour négocier avec la direction. Donc d'un côté en fait on est minoritaires, voilà, on leur fait pas peur [rires], puis d'un autre côté ils pourraient régler notre problème rapidement, c'est pas excessif non plus de régulariser quatorze agents. Mais d'un autre côté on ne leur fait pas peur du tout et puis ça freine, depuis trois ans il se passe rien. Donc on a pas de force au niveau de l'hôpital déjà, alors au niveau national c'est encore moins quoi. »*

### Reclassements et déclassement

Nous avons vu dans la partie de l'analyse de la dynamique identitaire de Luc portant sur l'action combien il attachait d'importance à la rigueur et à l'organisation dans son travail. Celles-ci se répercutent en effet positivement à un niveau personnel en un gain de temps, à un niveau collectif dans une meilleure coordination et sur le plan de l'éthique professionnelle en référence au respect des patients. Or, cette rigueur et cette organisation sont régulièrement mises à mal par le jeu des reclassements et des embauches de personnels non qualifiés qui de plus n'ont parfois pas de raison de s'impliquer dans leur emploi lorsqu'ils savent d'emblée qu'il s'achèvera à une date prochaine prédéterminée. Luc explique les conséquences néfastes de cette politique de gestion des ressources humaines sur l'organisation des services :

*« Oui parce que moi... J'y tiens en plus. J'y tiens. Je perds trop de temps et il y a trop de soucis quand il y a pas de rigueur et qu'on est embêté pour des problèmes... Des fois c'est grave, des fois c'est pour des problèmes graves, des cancers, des choses comme ça donc on peut pas se permettre que quelqu'un, négligemment, pose un truc quelque part et qu'on puisse pas remettre la main dessus. C'est pas acceptable à un moment donné. Et je comprends que des gens où ça fait 30 ans, 40 ans, qu'ils font ça... Ils en aient marre aussi à la fin [rires]. Voilà. Puisque bon, c'est vrai que nous, on a démoli un peu notre métier. Nous... Peut-être que les aides de labo étaient rigoureux et le fait de rentrer des gens qui ont pas cette même rigueur, qui viennent de l'administration ou autre et qui comprennent pas la finalité de ce que le prélèvement c'est un patient... Et je pense qu'ils en ont marre aussi. Enfin moi je discutais avec ma collègue, je crois que ça fait 28, je crois qu'elle a de boîte et... Elle en a marre. Et ce qu'elle me dit, je le comprends parce que c'est une réalité aussi. Elle en a marre de répéter tout le temps les mêmes choses, de dire « voilà, bon, il faut bien ranger les prélèvements parce qu'après on les trouve pas... » Et puis quand on lui met quelqu'un pour la remplacer parce que, bon elle est en congé, on lui met quelqu'un qui est pas très à l'aise avec les chiffres ou des choses comme ça... Et on met cette personne là pour ranger des choses qui sont classées par numéros. C'est pas trop... Très sérieux non plus donc... » [...] « Voilà. Qu'il faut former et qui ne sont pas assidus dans leurs tâches et ne sont pas rigoureux... Et c'est logique, ils vont pas rester longtemps... Donc déjà nous à la base on peut pas se permettre de récupérer des gens, voilà, qui n'ont pas cette rigueur et ce sérieux là parce que ça va nous créer des problèmes. Ça va nous créer des problèmes... Et donc cette personne me dit « moi j'en ai marre de répéter toujours les mêmes choses, ça fait 20 ans que je répète des choses, j'en ai assez. » Bon et je la comprends. »*

Luc remarque aussi que la maîtrise de l'activité par l'ensemble des agents qui prennent part dans le processus facilite grandement leurs interactions et l'entente qui peut s'installer entre eux au sein du service :

« Moi je note plus que quand les gens ont les compétences et la maîtrise de leur activité, il y a moins de pression, il y a moins de stress. Alors que quand les gens... Moi je vois actuellement, on est en changement de laboratoire, on rentre dans des nouveaux locaux, on a des nouvelles techniques, de nouvelles machines et il y a pas cette maîtrise parce que c'est nouveau, on sait pas bien faire, on sait pas trop... Les techniques ne marchent pas forcément donc on sait pas exactement où on s'est trompé ou ce qu'on a mal fait... Et donc on est en phase d'apprentissage là, sur les nouvelles techniques et les nouvelles machines et les nouveaux automates et je vois qu'il y a un stress énorme, il y a une pression, tout le monde se... S'engueule [rires]... Et puis tout le monde en a marre. Alors que bon il y a quelques mois de ça, on était dans l'autre labo, bon, bé... Il y avait une maîtrise, il y avait, voilà, une certaine décontraction... On sait qu'il faut qu'on attende un mois, deux mois, pour voir ce qui fonctionne, ce qui ne marche pas... Donc il n'y a pas cette maîtrise, la compétence elle n'y est pas. »

Selon lui, il y a une possibilité qu'existe à un niveau hiérarchique plus élevé une volonté de transformer progressivement la profession d'aide de laboratoire en filière commune de reclassement des personnels de tous horizons professionnels, ce qui a déjà commencé et pose problème car les qualifications ne sont pas équivalentes et ne pourront pas être rattrapées si les aides de laboratoire disparaissent, leur statut s'éteignant et la formation qualifiante n'étant déjà plus dispensée. Il perçoit donc dans l'arrivée de ces nouveaux collègues non qualifiés et qu'il faut sans cesse former un élément de la déconsidération dont souffre sa profession.

### **Ouvert aux autres**

L'ouverture aux autres est un élément clé pour Luc de la collaboration au travail qui permet d'obtenir de meilleurs résultats :

« Bon, je pense que quand il y a plusieurs cerveaux, ça réfléchit mieux qu'un seul, hein. Parce que moi si j'ai une idée des choses, voilà, je vais pouvoir la développer, développer des arguments mais après en face de moi si j'ai 3 – 4 personnes qui ont un autre point de vue, qui m'apportent d'autres arguments c'est important de rester ouvert et de... Voilà, de récupérer des choses intéressantes. Pas être borné quoi. Ou fermé. »

Il revient sur l'exemple de sa participation aux archives, qu'il avait déjà longuement détaillé et qui a été reporté dans la partie consacrée à l'action, pour cette fois mettre en avant l'aspect collaboratif du travail qu'il y a effectué avec sa nouvelle cadre :

« Donc je vais revenir sur les archives où quand la personne est arrivée, qui était notre cadre, a dit que nos techniques étaient pas bonnes, qu'on était ci, qu'on était mi... Qu'on avait pas de bons résultats sur la gestion des dossiers... Elle a mis en place plusieurs changements dans nos activités, notamment les protocoles de travail... Bon sur certains j'ai bloqué parce que pour nous notre technique était meilleure que la sienne, pour le classement notamment... Et pour d'autres choses on a adopté le changement. Parce que en pratique on voyait bien qu'il y avait une différence. »

L'ouverture fait donc partie des capacités que s'attribue Luc et il peut se référer à ses expériences pour la valider. Ceci illustre à nouveau s'il en était encore besoin que le sujet acteur est un être social dont l'action est en permanence référée à autrui, ce qui lui confère un pouvoir normatif par lequel elle offre une possibilité de validation expérientielle aux capacités subjectives. En revanche, ajoute Luc, certains ne sont pas aussi ouverts, ce qu'il déplore un peu et qui résulte selon lui plus d'un calcul que d'une réelle incapacité :

« Je pense qu'il y en a qui ne sont pas trop ouverts mais bon il y a un calcul. Il y en a c'est par calcul, comme je vous disais, ils veulent pas rentrer dans d'autres choses pour... Ils estiment qu'ils ont assez de travail pour aller... S'ouvrir à autre chose. Tant pis pour eux. Je pense qu'il y en a quelque uns qui ont quand même cette ouverture d'esprit naturellement. Mais après c'est plus par calcul si on fait la sourde oreille ou le type qui a pas écouté... C'est plus par calcul ou pour pas rentrer dans d'autres choses quoi. »

C'est en se référant au groupe des techniciens supérieurs hospitaliers dont il projette de devenir membre qu'il définit le mieux cette ouverture aux autres à travers l'écoute attentive qu'ils mettent en œuvre afin de résoudre les problèmes techniques :

« Bin c'est pratiquement obligé. Parce que quand ils viennent... Déjà nous on a fait l'expérience de la panne. On a fait déjà des tentatives. Donc on a déjà quelques informations à leur donner. Ce qu'ils font c'est vraiment nous écouter parce selon si on dit « elle a fait ça » ou « ça elle veut le pas le faire » ils savent... Ils ont déjà des données qui leur permettent de dire « bon bin il y a pas de problème c'est ça » ou « il y a un problème grave ». Ils vont pouvoir faire un premier diagnostique du fait de cette écoute. Cette écoute c'est vraiment un travail de collaboration avec les techniciens du biomédical. Parce que nous on a une certaine exigence par rapport à l'appareil. Par rapport à l'automate on veut ça, ça, ça... On veut telles analyses et on veut que les réactifs durent tant et ainsi de suite... Et eux une fois qu'ils

*ont eu les infos ils peuvent nous dépanner pour arriver à assurer un bon service. Donc c'est vraiment un travail d'échange et d'écoute assez important. Un peu comme le mécano, si vous arrivez avec la voiture et vous dites pas ce qu'elle a, il va démonter toute la voiture avant de trouver que c'est la porte qui ferme pas [rires]. »*

Luc s'identifie à ce groupe et c'est sans surprise qu'il s'attribue aussi la caractéristique de l'écoute attentive qu'il met déjà en œuvre dans son activité d'aide de laboratoire pour résoudre les problèmes qui surviennent :

*« Moi j'aime bien prendre trois minutes pour savoir où ça en est le problème avant de courir partout... Parce que je vois ça tous les jours au labo. Là tous les après midi à Guy de Chauliac. On a organisé un nouveau labo, tout n'est pas encore en place, les gens n'ont pas encore leurs repères, les choses sont plus à leurs places, du fait que c'est un nouveau service et les gens tournent, cherchent pendant des heures. Là je prends l'exemple des blocs dont ils ont besoin pour faire des lames et faire des recoupes pour l'après midi... Et tout le monde cherche ses blocs partout. Et les blocs ils les ont devant les yeux mais en les cherchant on les trouve pas. Donc maintenant dès que j'arrive on me dit « Luc, on ne trouve pas ces six blocs ou ces dix blocs ». Parce que ils ont besoin de se poser pour chercher le bloc... Donc au lieu de courir partout pour dire « oui moi j'ai perdu mon bloc, j'ai perdu ceci... » Vous me dites deux minutes ce que vous avez besoin et puis après on attaque. Donc moi je prends trois minutes pour écouter le problème des gens parce que je sais que sinon ils courent partout et ils ne trouvent pas. Donc si par exemple, ce bloc c'est une biopsie donc elle est forcément à la macro encore... Voilà, bon. Et dans l'affolement, le fait que c'est pas encore l'environnement qu'on a et bin, tout le monde coure partout et cherche des blocs partout, demande si ils sont rangés, si ils sont pas rangés, alors que c'est une démarche qui était plus naturelle avant... Voilà, d'aller chercher les blocs où ils se trouvent. Donc là il faut s'écouter cinq minutes avant de courir partout. J'arrive, je dis « attendez, qu'est-ce que vous faites là ? » ; « C'est comme d'habitude, elle est à la macro » ; « Ha, oui c'est vrai. » Hop, tout le monde va chercher son truc à la macro. Enfin c'est rigolo mais c'est comme ça. C'est pour ça que j'aime bien qu'on se parle cinq minutes avant de... Parce que tout le monde coure partout là, c'est la débandade [rires]. »*

### **Utile aux autres**

Pour finir, ajoutons qu'en plus d'être ouvert aux autres, Luc valorise aussi beaucoup, comme les quatre précédents sujets mais chacun avec ses particularités, le fait d'être utile aux autres. Il fait inévitablement référence aux stigmatisations de la fainéantise des fonctionnaires

déjà rapportées par Jean dans ses entretiens et y oppose simplement le fait de ne pas se reconnaître lui personnellement dans les caricatures des comiques dont il rigole bien aussi. Bien qu'ayant observé en quelques occasions l'immobilisme ou la paresse de certains de ses collègues, il affirme que les fonctionnaires sont avant tout utiles à l'ensemble de la société. Passées ces explications, il se réfère à nouveau en premier lieu aux techniciens du biomédical dont il aspire à faire partie pour décrire ce que signifie être utile :

*« Parce que leur fonction c'est que dès qu'on a une panne ou un problème donc on fait appel à eux... Donc souvent, nous... Au niveau du laboratoire, hein, je parle... Après je pense que c'est le même principe pour les autres... On est bloqué, on est arrêté quand on a une panne à un moment donné. Donc la venue du biomédical et du technicien, qui vient éventuellement, avec par exemple... Avec l'ancienneté, avec la maîtrise de tel automate va nous dépanner rapidement, nous permettre de faire reprendre l'activité en attendant de faire un changement de pièce ou autre... Donc ça pour nous c'est très utile. Donc il y a un côté utile dans l'action du technicien de... Voilà. »*

Sans surprise là aussi, il possède et met en œuvre dans sa pratique la caractéristique positive qu'il projette sur le groupe ciblé par son projet professionnel :

*« Oui. J'ai souvent senti ça, ouais. Souvent parce que il y a... Donc à ce moment là, il y a une demande donc quand on sait... C'est tout à fait naturel... Quand on sait qu'une personne a... Peut avoir la solution à un problème que vous avez, à un problème personnel ou... Qui est lié au professionnel, hein, je parle... Quand vous savez que cette personne peut avoir cette solution, vous allez directement la chercher. Vous allez chercher cette personne et non pas quelqu'un d'autre. Et donc en ça, on voit bien... Moi je voyais bien la démarche, parce que donc j'ai des collègues autour de moi, j'ai d'autres aides de labo et on vient me chercher parce que on sait que moi j'ai la réponse. Voilà. Et pas l'autre. Donc en ce sens là, on se sent un peu utile, parce qu'on se dit « si on vient me chercher, c'est que je sers à quelque chose ». Sinon on viendrait pas me chercher, on ferait comme avec les autres, on va pas demander à un aide de labo, qu'on sait pertinemment qu'il n'a pas la solution, on va pas lui demander. »*

#### IV.5.4 Mots identitaires de Luc

**Mot identitaire :**

**Formation polyvalente**

**Signification :** Thème de la polyvalence en rapport avec la curiosité et la mobilité professionnelle

**Recodage et prototypes :** « Pour ceux qui sont proches de la retraite, eux ils ont pas du tout envie de rapprendre quelque chose pour quelques années, ça les intéresse pas. » (Prototype d'opposition)

**Concept de soi :** « justement j'aime bien aller vers de nouvelles activités que je connais pas, justement, pour les apprendre et savoir les maîtriser et avoir des activités diverses... Voilà. »

**Biographie :** « On a mis en place avec ma cadre supérieure un pool de remplacement. Parce qu'il y avait beaucoup de maladies, beaucoup de problèmes et j'ai fait partie, c'est moi qui ai fait l'inauguration de ce pool de remplacement. Donc à ce titre j'ai eu des formations multiples. Parce que je suis allé dans tous les labos et j'ai appris toutes les techniques qui se faisaient dans chaque labo. Donc je suis rentré dans une polyvalence. Et après donc les gens qui étaient sur le pool avaient une formation polyvalente. Parce que, bon les techniques qui se font en ana-path sont pas les mêmes qui se font en... En bactério, en viro et ainsi de suite. Chaque laboratoire a ses techniques spécifiques. Et un aide de labo de... Par exemple d'immuno... N'a pas les compétences pour fonctionner complètement, par exemple en ana-path. Ou en bactério. »

**Situations :** « Un technicien qui a une grosse activité, il va me demander pour sa technique, par exemple, de préparer des lames ou de tremper... Ou faire des colorations sur des lames... Parce qu'il a d'autres techniques à faire... Donc ça c'est intéressant parce qu'on apprend quelque chose de nouveau, forcément des choses qu'on ne sait pas... Et donc c'est vrai que ça prend du temps sur notre activité... Donc ça peut mettre une pression. Parce qu'il faut vite faire son travail pour pouvoir vite aider le technicien... A préparer ses lames par exemple... Et donc pour moi c'est intéressant. Ça vaut le coup de se presser un petit peu pour faire le travail qui est moins intéressant pour entrer dans une technique qu'on ne sait pas et voilà, qu'on va pouvoir apprendre. »

**Valeur motivationnelle :** « Je m'aperçois que, comme je vous l'ai cité dans l'exemple, je m'aperçois que donc en apprenant... Vous apprenez une expérience d'un côté, on peut s'en servir d'un autre et ainsi de suite. Toutes les expériences récupérées de part et d'autre, à un moment donné peuvent être utiles à l'activité. Et pourtant des fois on a pas l'impression que ça puisse servir. Moi au départ je pensais pas que... Les problèmes que j'avais rencontré aux archives me servent ici, quoi. Dans le laboratoire. Sur un cas donné, l'expérience revient. »  
« Sur les autres aides de labo... J'ai souvent ce genre de remarques « ouais pourquoi tu le fais, après ils vont nous demander de le faire... On a assez de boulot comme ça... » »

**Mot identitaire :**

**Rigoureux**

**Signification :** Thème de la rigueur utile pour soi, pour le travail collectif et l'éthique du travail.

**Recodage et prototypes :** « Peut être que les aides de labo étaient rigoureux et le fait de rentrer des gens qui ont pas cette même rigueur, qui viennent de l'administration ou autre et qui comprennent pas la finalité de ce que le prélèvement c'est un patient... »

**Concept de soi :** « Oui parce que moi... J'y tiens en plus. J'y tiens. Je perds trop de temps et il y a trop de soucis quand il y a pas de rigueur et qu'on est embêté pour des problèmes... »

**Biographie :** « Oui, une anecdote c'est quand... Parce que quand même je suis d'une famille nombreuse et ma mère disais toujours « Eric c'est le seul qui quand il se couche le soir, il plie son pantalon, il plie sa chemise, il met sa chemise dans un cintre, il met ses chaussures bien rangées... » [rires]. Et c'est vrai que bon je me couchais pas tant que j'avais pas mis mes affaires bien pliées... Ma chambre était déjà mieux rangée par rapport à la chambre de mes frangins. Ca je crois que c'est depuis toujours. »

**Situations :** « A partir du moment où vous avez pas une certaine rigueur dans le classement, le rangement ou à suivre le protocole... Il arrive que, justement, dans un prélèvement, on ait besoin de reprendre ce prélèvement justement, par rapport à ce patient ou parce qu'il y a un problème d'interprétation ou parce que ça nécessite un autre examen, qui va lui peut être nécessiter une autre intervention ou autre... On se retrouve dans la situation de rechercher ce prélèvement. Si à un moment donné, il y a pas de la rigueur dans le classement ou l'ordre que doit suivre ce prélèvement, on se retrouve des fois à chercher pendant des heures qui a fait quoi ou... Où l'as-tu mis ? »

« Il y a à peu près 500 lames par jour. Ce sont des patients qu'on a [rires]. C'est ça qu'il faut pas oublier quoi. C'est ça qu'il faut avoir en tête, parce que nous on a des prélèvements, on a des pots, des machins, des lames... Et des fois les gens voient pas que c'est le prélèvement d'une personne. Il faut toujours se rappeler que c'est le prélèvement de quelqu'un quoi. On a pas le patient directement mais bon, on a le prélèvement du patient. C'est aussi précieux que la personne en fait. A un moment donné. »

**Valeur motivationnelle :** « Enfin pour moi c'est bien parce que ça me permet, comme je vous dis, de pas avoir à tourner pendant 3 heures pour chercher des choses parce que, voilà, il y a la rigueur qui fait que chaque chose est à sa place. Et ça sert aussi aux autres... Voilà. Si moi j'ai pas à chercher 3 heures un truc c'est bénéfique pour moi, maintenant si vous devez venir chercher le même truc et vous le trouvez tout de suite parce qu'il est à sa place, je pense que c'est bénéfique aussi pour vous et ainsi de suite, pour tous les gens qui seront confrontés à... Voilà, à un problème donné, à un moment donné donc si la rigueur a été de mise ça sert à tout le monde. »

**Mot identitaire :**

**Ouverts**

**Signification :** Thème de l'ouverture aux autres et de l'écoute qui améliore le travail collectif

**Recodage et prototypes :** « Je pense qu'il y en a qui ne sont pas trop ouverts mais bon il y a un calcul. Il y en a c'est par calcul, comme je vous disais, ils veulent pas rentrer dans d'autres choses pour... Ils estiment qu'ils ont assez de travail pour aller... S'ouvrir à autre chose. Tant pis pour eux. Je pense qu'il y en a quelque uns qui ont quand même cette ouverture d'esprit naturellement. Mais après c'est plus par calcul si on fait la sourde oreille ou le type qui a pas écouté... »

**Concept de soi :** « Moi j'aime bien prendre trois minutes pour savoir où ça en est le problème avant de courir partout... »

**Biographie :** « Quelques fois donc comme je vous l'ai dit, vous avez une idée arrêtée sur quelque chose et puis vous avez vos arguments et puis des fois, le fait de discuter, il suffit d'avoir le bon argument et ça peut vous permettre des fois de changer d'avis »

**Situations :** « Bin c'est pratiquement obligé. Parce que quand ils viennent... Déjà nous on a fait l'expérience de la panne. On a fait déjà des tentatives. Donc on a déjà quelques informations à leur donner. Ce qu'ils font c'est vraiment nous écouter parce selon si on dit « elle a fait ça » ou « ça elle veut le pas le faire » ils savent... Ils ont déjà des données qui leur permettent de dire « bon bin il y a pas de problème c'est ça » ou « il y a un problème grave ». Ils vont pouvoir faire un premier diagnostic du fait de cette écoute. Cette écoute c'est vraiment un travail de collaboration avec les techniciens du biomédical. Parce que nous on a une certaine exigence par rapport à l'appareil. Par rapport à l'automate on veut ça, ça, ça... On veut telles analyses et on veut que les réactifs durent tant et ainsi de suite... Et eux une fois qu'ils ont eu les infos ils peuvent nous dépanner pour arriver à assurer un bon service. Donc c'est vraiment un travail d'échange et d'écoute assez important. Un peu comme le mécano, si vous arrivez avec la voiture et vous dites pas ce qu'elle a, il va démonter toute la voiture avant de trouver que c'est la porte qui ferme pas [rires]. »

**Valeur motivationnelle :** « Bon, je pense que quand il y a plusieurs cerveaux, ça réfléchit mieux qu'un seul, hein. Parce que moi si j'ai une idée des choses, voilà, je vais pouvoir le développer, développer des arguments mais après en face de moi si j'ai 3 – 4 personnes qui ont un autre point de vue, qui m'apportent d'autres arguments c'est important de rester ouvert et de... Voilà, de récupérer des choses intéressantes. Pas être bomé quoi. Ou fermé. »  
« C'est très positif, tout naturellement, parce que voilà, ça permet d'avoir des échanges plus facilement alors que quand vous êtes fermé, bon, déjà personne vous parle [rires]... Ou si on vous parle on sait très bien que ça sert à rien. Vous êtes bouché quoi. Et puis voilà donc c'est enrichissant, au niveau des échanges, tout ça quoi. »

#### IV.5.5 Discussion sur la dynamique de Luc

La situation professionnelle dans laquelle se trouve Luc actuellement présente des spécificités peu courantes qui la rendent particulièrement intéressante pour l'analyse que nous souhaitons en faire à travers une exploration de la dynamique identitaire. Le statut d'aide de laboratoire dont Luc est titulaire depuis une dizaine d'années est visé par une réforme de la fonction publique hospitalière qui en programme à terme la disparition sans prévoir aucune mesure de remplacement pour cette profession, ni de reclassement pour ses agents. Ces derniers conservent le bénéfice de la sécurité de l'emploi lorsqu'ils sont, comme Luc, fonctionnaires. De plus, ils continuent d'exercer les fonctions d'aide de laboratoire dont les services de l'hôpital ne peuvent absolument pas se passer. Seul le statut est remis en question et avec lui la formation qui en conditionnait l'accès. La question qui se pose donc aux aides de laboratoire est donc bien ni plus ni moins que celle de la reconnaissance de leur profession et des compétences qui lui sont associées. Luc pense qu'il se développe depuis années au sein du CHU mais peut-être aussi au niveau national une volonté de transformer progressivement la profession d'aide de laboratoire en filière commune de reclassement des personnels de tous horizons professionnels à l'intérieur de l'hôpital. Il s'appuie sur le constat que de nombreux agents venant d'autres filières, que ce soit soignante, administrative ou ouvrière, se sont retrouvés sur des postes d'aide de laboratoire sans avoir reçu la même formation que ceux dont c'était devenu la profession. Cela pose problème car les qualifications ne sont pas équivalentes et ne pourront pas être rattrapées si les aides de laboratoire disparaissent, leur statut s'éteignant et la formation qualifiante n'étant déjà plus dispensée. Luc voit donc l'arrivée de ces nouveaux collègues suivant cette voie de reclassement en quelque sorte par défaut un élément supplémentaire de la déconsidération dont souffre sa profession.

Le maintien de la reconnaissance de son statut qui officiellement doit disparaître est devenu une affaire de négociation au cas par cas, au sein de chaque service, entre l'aide de laboratoire, le reste de ses collègues et surtout le cadre qui exerce là une fonction d'arbitrage et d'organisation. La négociation autour de la définition du poste et de la reconnaissance du statut qui n'est plus peut avoir plusieurs débouchés. Dans le meilleur des cas, lorsque le cadre a eu l'habitude de faire fonctionner son service avec de vrais aides de laboratoire titulaires, il n'y aura la plupart du temps pas de problème pour que Luc puisse exercer ses fonctions. L'inverse peut toutefois aussi se produire en fonction de la volonté du cadre. Luc cite justement un exemple où cela ne s'est pas bien passé. Transféré au sein d'un nouveau

laboratoire, Luc s'est retrouvé par la volonté du cadre assigné à des travaux d'entretien, tandis que des agents ayant chacun un statut d'ouvrier occupaient des fonctions spécifiques d'un aide de laboratoire. Le cadre de ce service, habitué à fonctionner ainsi avec ses agents, profite de la disparition du statut d'aide de laboratoire pour déclasser Luc et ainsi ne rien changer dans l'organisation de son service. Pris dans cette contradiction, Luc essaya donc de négocier à minima des roulements qui lui permettraient d'exercer ses compétences d'aide de laboratoire à tour de rôle avec les autres agents mais cela eut pour effet de crispier ses relations avec ces derniers. De surcroît, puisque ces agents ne sont pas des aides de laboratoire, ils n'ont donc pas été formés sur toute la gamme des activités du métier et chacun s'occupe à son poste d'une tâche bien précise, à la manière d'ouvriers travaillant à la chaîne, ce qui amuse Luc qui se sait capable de réaliser à lui seul et sans difficulté le travail que se partagent ces trois agents. Heureusement, même si le statut n'est plus officiellement reconnu et qu'un cadre peut en profiter pour justifier le déclassement d'un aide de laboratoire au sein de son service, Luc parvient malgré tout à faire reconnaître ses compétences professionnelles au sein d'autres laboratoires, par des cadres et des collègues ayant pour habitude de travailler avec des aides de laboratoire dûment qualifiés. La reconnaissance, Luc l'obtient donc en premier lieu auprès de ses collègues qui louent son efficacité et sa polyvalence dans le travail en équipe. Il y a donc bien pour nous une forme de reconnaissance de l'utilité du travail entre pairs. En revanche, lorsque sa compétence est niée c'est bien de l'étage hiérarchique supérieur que tombe le couperet. Lorsqu'elle est reconnue tant par ses collègues que par le cadre alors il peut mettre à profit ses savoirs et compétences pour l'intérêt collectif de tout le service.

Constatant l'obsolescence programmée de son métier, Luc a entrepris une action collective auprès de l'administration qui fut l'occasion de collecter les avis de ses semblables sur la question et a ainsi pu constater leur grande préoccupation. Il observe avec une pointe de déception amusée l'inaction de ses collègues face à ce problème qui se pose à eux. Luc est quant à lui dans une dynamique proactive visant à prévoir et à provoquer le dénouement de la situation problématique actuelle qui met en suspend son évolution professionnelle. C'est à travers cette action, en tentant d'exercer un contrôle effectif sur la suite des événements, qu'il commence à prendre en main la redéfinition de son projet. A l'inverse, ses collègues sont selon lui pour la plupart dans une immobilité attentiste. Bien qu'étant le plus actif parmi ses collègues pour essayer de débloquer la situation, Luc n'est pourtant pas le plus inquiet. Il se sent concerné mais pas affecté. Cela tient vraisemblablement au fait qu'il conserve un sentiment de contrôle sur sa trajectoire professionnelle au sein de l'institution.

Nous pouvons donc dire à ce stade que Luc conserve un sentiment de contrôle sur sa trajectoire personnelle et son projet, en dépit de la disparition de son statut, favorisé par sa dynamique proactive qui implique une mobilité professionnelle volontaire. Une marque de ce volontarisme s'observe dans le discours qu'il tient sur les événements extérieurs qui contrarient son évolution. Ceux-ci le font se sentir encore plus concerné par la définition de ses projets, plutôt que se sentir dépossédé de ses perspectives d'avenir comme semblent le vivre ses collègues plus attentistes et dépendants des décisions institutionnelles.

Luc fait donc évoluer son projet dans une dynamique proactive valorisant l'initiative, la polyvalence, la mobilité et l'adaptation. Ces valeurs correspondent toutes à des capacités qui ne peuvent être construites et actualisées que dans l'action. Un retour sur son parcours d'expériences professionnelles nous renseigne sur l'acquisition de ces capacités. Sa polyvalence il l'a acquise au cours d'une série de mobilités internes l'ayant vu passer d'aide soignant à brancardier, agent administratif aux archives, puis aide de laboratoire. Arrivé sur cette dernière fonction, il fut immédiatement membre du pool de remplacement nouvellement créé, ce qui lui permit d'acquérir les techniques propres aux différents laboratoires du CHU. De par sa curiosité et son ouverture d'esprit, Jean est donc vite devenu une personne de référence en cas de problème ou d'interrogations pour tous ses collègues. De ce point de vue, il bénéficie de fait d'une utilité et d'une reconnaissance importantes qui résultent d'acquis de l'expérience combinés à un travail d'équipe. Plutôt que de regretter la mise en péril de ces acquis, Luc se recentre avec raison sur les ressorts motivationnels qui lui ont permis de les acquérir. Sa mobilité et sa curiosité restent cependant des sources incomplètes d'évolution, quoique hautement utiles et valorisées. Luc privilégie en premier lieu le bénéfice d'une formation adéquate et diplômante, meilleur moyen d'accès à la compétence professionnelle à ses yeux. Luc se définit aussi comme une personne rigoureuse et organisée. Ces deux capacités qu'il met en œuvre dans son activité lui confèrent toute une série d'avantages. Sur le plan personnel, cela lui permet d'abord de gagner du temps sur son activité pour ensuite s'intéresser à ce que font les techniciens et ainsi se rapprocher du métier qu'il envisage comme possible évolution professionnelle à venir. Sur le plan collectif ensuite, la rigueur et l'organisation facilitent la collaboration des collègues autour d'une même activité qu'ils assurent parfois à tour de rôle. A l'inverse, le manque de sérieux cause parfois des dysfonctionnements qui retardent le travail et auraient pu être évités. Au-delà de l'aspect pratique de la rigueur, Luc met en avant l'éthique du travail, rappelant que chaque prélèvement est un patient qui doit être traité avec sérieux.

#### IV.6 Synthèse des résultats de l'IMIS

Nous nous étions initialement donné pour objectif d'investiguer l'inscription des projets professionnels dans la dynamique identitaire du sujet de l'action. Rappelons pour introduire cette discussion que l'identité ne se laisse pas réduire à des parcelles disjointes sous prétexte qu'on l'étudie dans une perspective bien définie ou comme c'est le cas ici, en relation avec une problématique particulière qui est celle de la construction du projet professionnel et de vie, dans une situation spécifique qui est celle de l'accompagnement institutionnalisé à la définition de projets. Ceci étant nous sommes partis d'une démarche méthodologique visant à explorer la dynamique identitaire en limitant autant que possible les réductionnismes, pour nous focaliser plus spécifiquement sur la question de ses liens avec les projets individuels. Au cours de notre revue de question, la découverte de l'existentialisme athée de Sartre (1943) nous a fait considérer que le projet pouvait ne pas être simplement présent dans la dynamique identitaire mais qu'une certaine forme de projet existentialiste ou de « projet de soi » pouvait bien être considérée comme un orienteur et un organisateur du système représentationnel de l'identité. Nous avons donc pris le parti d'analyser la dynamique identitaire sous l'angle de son projet. Pour ce faire il nous a fallu ajouter à cette nouvelle grille d'analyse deux composantes indissociables du projet, que sont l'action et la socialisation. La première en vertu du paradigme théorique de l'action en contexte proposé par Young & Valach (1996, 2004 & 2006) suggérant que le processus de carrière puisse être considéré comme un système orienté vers un but, dans lequel l'action représente l'unité à court terme, le projet l'unité à moyen terme et la carrière l'unité à long terme de processus intentionnels dans des domaines variés. Le modèle théorique du système capacitaire de Costalat-Founeau (2008) définit en outre l'action comme un projet à temporalité moyenne, ce qui signifie qu'elle est située au cœur même du projet et non simplement conséquence de ce dernier. Ce modèle insiste aussi sur le caractère social de l'action en contexte, qui tout comme le projet se formule et s'argumente sur la base d'expériences, d'aspirations et de ressources qui renvoient à un environnement social. La socialisation était donc dans notre perspective le troisième aspect incontournable de l'analyse de la dynamique identitaire et du projet. Elle fait référence chez certains auteurs à des contraintes structurelles fortes pouvant influencer sur la définition des projets en devenant des principes structurants de l'action. C'est par exemple le cas de la notion d'habitus chez Bourdieu (1980) et cela apparaît aussi dans l'interactionnisme symbolique théorisé par Mead (1934) et Blumer (1969). Erikson (1972) nous donne le point de départ d'une vision plus dynamique de ces liens avec son concept d'identité psychosociale.

Nous avons décomposé l'analyse de la dynamique du sujet en trois parties :

#### IV.6.1 Le projet

##### **L'autoconstruction**

Une première caractéristique du projet mise en évidence lors de nos entretiens est son rapport à l'autodétermination du sujet, qui se traduit au sein de sa dynamique identitaire par une « autoconstruction » de finalités liées au projet. Cela signifie que le sujet produit les définitions des termes de son identité psychosociale et s'il est à n'en pas douter influencé en cela par la structuration de son environnement socioculturel, tout au moins se convainc-t-il de l'originalité de son point de vue et de ses visées. Nous parlons donc bien ici de projet de soi, qui peut être « pour soi » ou « pour autrui » et plus probablement les deux à la fois.

François nous donne un premier exemple de cette caractéristique du projet en se montrant particulièrement explicite au cours de nos entretiens sur son besoin de satisfaire une finalité d'autodétermination. Dans son cas, cette finalité est poursuivie à travers une dynamique d'opposition à certains aspects normatifs de la société qu'il perçoit comme des violations de son libre arbitre. L'autorité, les institutions, la norme, s'ingèrent dans ses choix en prétendant décider à sa place de ce qui serait bon pour lui. C'est le cas par exemple lorsque la politique et l'administration de l'emploi décrètent et professent que « tout vaut mieux que *l'inactivité, y compris n'importe quel job sous-payé* ». Cela, il ne peut le supporter. Il affirme se sentir agressé et infantilisé par ce discours normatif, auquel il refuse de se plier. François entend décider lui-même de ce qui est mieux pour lui et cela commence par une redéfinition des termes de son identité psychosociale attachés au groupe d'appartenance des demandeurs d'emploi. Il assume donc sa situation de chômeur et renverse au passage la stigmatisation dont sont porteurs les demandeurs d'emploi de longue durée, soupçonnés de ne pas rechercher de travail. Il n'y a rien de honteux à ne pas rechercher à travailler et les demandeurs d'emploi devraient au contraire profiter au maximum de cette chance, cette opportunité « au sens premier du mot, c'est-à-dire de *quelque chose qu'on n'aurait pas fait arriver par soi-même* », de non embauche, pour faire tout ce qu'ils n'avaient pas eu le temps de faire alors qu'ils l'auraient voulu pendant qu'ils travaillaient. Selon lui cette stigmatisation à travers le discours politico-médiatique de la situation de non-emploi empêche ces personnes de positiver ce moment de leur vie qui pourrait être révélateur pour eux de nouveaux possibles.

Le besoin d'autodétermination de François se traduit dans sa dynamique d'opposition subjective à des entités sociales véhiculant une norme selon lui aberrante. Le conflit né de la quête de l'autodétermination peut toutefois prendre une tournure autre que cette extériorisation revendicatrice. Il peut être intériorisé à l'image de ce qu'exprime Will, dont le projet de soi vise sa propre amélioration dans une lutte contre ce qu'il nomme ses « démons intérieurs ». En outre, il ressort clairement de nos entretiens que cette lutte se concrétise autour d'objectifs indissociables de l'activité à laquelle ils se rattachent et des relations humaines qu'ils occasionnent. Will est un cas particulier de par l'exceptionnel parcours sportif de haut niveau dans lequel s'est construit, dès l'adolescence et jusqu'à ses vingt-sept ans, son identité psychosociale et son projet de soi. François aussi est quelque peu à part du fait de l'originalité de ses prises de position sur la thématique du travail et de l'emploi, dont il est exclus volontaire depuis sept ans. Leurs dynamiques n'en sont pas moins selon nous révélatrices sur le plan qualitatif d'aspects du projet de soi et de la dynamique identitaire qui influencent, à des niveaux variés, les définitions des valeurs et projets professionnels que les individus tentent de suivre.

### **Les valeurs**

Les valeurs constituent une importante part du contenu des projets individuels. Elles reflètent l'orientation de ceux-ci, qui peut être amenée à évoluer et à se transformer au cours du parcours professionnel et de vie. Toutefois la modification des valeurs professionnelles qui président aux choix d'orientation de carrière ne s'accorde pas toujours avec les valeurs qui comptent dans les autres domaines de vie et ne signifie pas nécessairement la remise en cause des valeurs dont se pare le projet de soi. Ainsi par exemple, les valeurs professionnelles de Jean correspondent à un modèle de métier artisanal acquis au cours de son apprentissage auprès d'un maître l'ayant enjoint à trouver par lui-même les solutions aux problèmes posés par l'activité et la meilleure manière de réaliser les tâches qu'elle comporte. Cette identité de métier s'accompagne d'un prototype identitaire d'opposition ou de répulsion en la figure de l'ouvrier spécialisé, l'OS, qui répète inlassablement et sans y réfléchir les mêmes gestes aux mêmes moments pour accomplir des tâches dont il ne maîtrise ni les tenants, ni les aboutissants. C'est pourtant bien ce type de poste de simple exécution sur lequel Jean a demandé à être transféré pour bénéficier de meilleurs horaires afin de pouvoir être plus présent auprès de ses jeunes enfants. Préparateur de commandes depuis l'acceptation de cette affectation, ses valeurs professionnelles l'amènent aujourd'hui à vouloir en sortir.

Elyse présente elle aussi un exemple de modification de ses valeurs professionnelles intervenant à un moment charnière de sa carrière et de sa vie. Son parcours jusqu'à présent motivé par l'acquisition d'une multitude de savoirs et compétences réutilisables, qui la font aujourd'hui se définir comme une « assistante polyvalente », se compose d'une série de relativement brèves expériences professionnelles dans les métiers de l'assistantat administratif. Cette mobilité professionnelle horizontale volontaire, proche de ce qui pourrait être perçu comme une instabilité aux yeux de certains, était motivée par sa « curiosité naturelle » dont la valeur motivationnelle s'oppose à l'installation de la routine dans ses activités. Elyse essayait donc de récupérer un maximum de tâches annexes pour compléter les attributions de son poste et acquérir des savoirs et compétences qui lui permettraient, une fois tout l'intérêt de son travail du moment épuisé, de prospecter pour un emploi différent. D'une entreprise à l'autre, elle alimentait ainsi son projet dans une dynamique d'apprentissage autodidacte, valorisant l'autonomie, l'initiative, la mobilité et la curiosité. Arrivée à un tournant de sa vie et de sa carrière, Elyse souhaite désormais que sa mobilité ne soit plus simplement horizontale mais prenne une orientation verticale. D'un projet de développement « autodidacte » de sa polyvalence, elle souhaite désormais passer à une spécialisation plus approfondie qui nécessitera selon elle de retourner en formation. Cette évolution se fait en parallèle d'une recherche de stabilisation dans sa vie personnelle, notamment sur son ancrage géographique et peut-être aussi affectif bien qu'il n'en soit que très rarement question.

### **Le contrôle**

La complexité de la dynamique identitaire, dont les transactions de sens impliquent de multiples entités de la structure sociale et du parcours biographique d'individus qui évoluent en permanence entre plusieurs sphères d'activité aux logiques distinctes, nécessite une faculté de contrôle sur les événements pouvant marquer le parcours et la construction de soi, ainsi que sur l'agencement des domaines de vie dans la dynamique du projet et de l'identité. Le contrôle répond donc en quelque sorte au besoin d'autodétermination dont il se fait le défenseur agissant au croisement d'influences multiples. Il produit ce faisant les valeurs qui définiront l'identité. En effet, les valeurs sont des marqueurs sémantiques du projet, de l'action et de la socialisation. Elles reflètent le positionnement du sujet à l'intersection du social et du biographique (Dubar, 2000), dont les transactions symboliques de la dynamique identitaire sont l'instrument. Elles s'actualisent, se consolident, s'expriment et se transforment dans l'action qui leur est conforme.

L'analyse des entretiens menés avec Luc fournit un exemple probant de l'exercice de ce contrôle sur la situation de disparition unilatéralement programmée de son statut professionnel, à laquelle il se trouve confronté ainsi que ses collègues aides de laboratoire dans la fonction publique hospitalière. A travers la disparition sans contrepartie de son statut, ce sont l'utilité et la réalité de ses compétences professionnelles qui sont remises en question. Constatant l'obsolescence programmée de son métier, Luc a entrepris plusieurs choses. Premièrement une action collective auprès de l'administration qui fut l'occasion de collecter les avis de ses semblables sur la question et de constater leur grande préoccupation. Deuxièmement la planification de son évolution professionnelle dans une dynamique proactive visant à prévoir et à provoquer le dénouement de la situation problématique actuelle qui met en suspend sa carrière. C'est à travers cette action, en tentant d'exercer un contrôle effectif sur la suite des événements, qu'il commence à prendre en main la redéfinition de son projet. Ce faisant, il redéfinit subjectivement les termes de la situation qui posent problème afin de les rendre compatibles avec son projet. Il est intéressant de l'entendre affirmer qu'il n'est pas inquiet par l'extinction de son statut, à la différence de ses collègues qui sont selon lui pour la plupart dans une immobilité attentiste et de ce fait dépendants de décisions et de déterminations qui leur sont extérieures. Luc lui se sent concerné mais pas affecté. Cela tient vraisemblablement au fait qu'il conserve un sentiment de contrôle sur sa trajectoire professionnelle au sein de l'institution.

#### IV.6.2 L'action

##### **Orientée vers des buts intentionnels**

La théorie de l'action en contexte (Young & Valach, 1996, 2004 ; Young & Collin, 2003 ; Young, Valach & Domene, 2005) considère le projet et l'action comme deux construits organisateurs de la pensée et des comportements, tous deux imbriqués et orientés vers des objectifs intentionnels. Will nous fournit l'exemple le plus élaboré de l'importance des objectifs intentionnels dans la construction du sens de l'action et du projet de soi. Cela confirme les observations de Larson (2000) indiquant que les activités volontaires et structurées telles que le sport et les arts constituent des contextes providentiels dans lesquels les jeunes peuvent développer leurs capacités d'initiative et d'agentivité en raison de la combinaison de trois facteurs clés :

- Une motivation intrinsèque signifiant l'expérience de vouloir s'investir dans une activité déterminée. Ajoutons qu'elle découle du plaisir lié à l'action elle-même.
- Un engagement concerté dans l'environnement qui suppose une attention créatrice d'ordre dans un champ délimité et reconnaissable de challenge et de complexité.
- Un arc temporel impliquant la poursuite de l'effort dirigé vers un objectif à travers une série de revers, de réévaluations et d'ajustements de stratégies.

L'exemple de Will présente toutes ces caractéristiques. Sa construction identitaire adolescente s'est faite autour de la compétition sportive de haut niveau qui l'a portée jusqu'à son arrêt prématuré à vingt-sept ans et depuis, sa dynamique du projet de soi s'organise autour de l'activité principale que constitue son travail. Will explique qu'il a besoin de constamment se fixer des objectifs à atteindre pour stabiliser son existence et son mode de vie autour de l'activité qu'il mène. Lorsqu'il a l'impression de stagner et qu'une routine s'installe, il avoue une tendance à se laisser aller à des comportements contre-productifs qui le placeront dans une situation délicate et peu enviable mais dont il pense avoir besoin à un moment donné pour se donner de nouveaux challenges. Il se décrit un tempérament « comme les montagnes russes » depuis qu'il a quitté la compétition sportive. L'activité lui permet de « reprendre le sens de la chose » en se fixant des objectifs à atteindre, à condition que celle-ci présente un attrait suffisant, un plaisir, une nouveauté, un challenge. Deuxième point qui nous ramène à l'analyse de Larson (ibid.), l'engagement concerté dans un environnement de compétition en boxe anglaise qui organise la complexité de ce champ devenant un objet d'attention particulier. Ajoutons maintenant à ce tableau la formule de Piaget (1968) selon laquelle « l'intelligence [...] organise le monde en s'organisant elle-même ». Au sein de ce champ, c'est le sujet qui lui-même se construit en organisant la complexité du monde qui l'entoure. Nous y voyons l'explication de la « descente aux enfers » consécutive à l'arrêt de la boxe que Will décrit comme « une période noire » de sa vie au cours de laquelle « *tu n'es plus toi-même, tu es une autre personne* ». Troisième point dans cette analyse du rôle structurant de l'activité, l'arc temporel qui implique la poursuite des efforts à travers une série de revers, de réévaluations et d'ajustements de stratégies est également présent dans le discours biographique de Will. Nous venons de l'esquisser en parlant de son tempérament en montagnes russes et du besoin qu'il crée de se fixer régulièrement des objectifs constituant de nouveaux challenges. Il s'agit là encore d'une caractéristique typique de la compétition sportive, comme l'exprime Will : « Disons que j'avais des objectifs personnels et puis bon,

j'avais un entraîneur qui me donnait des objectifs. On commençait par des critères et puis bon, il fallait aller en équipe de France et après l'Europe, après le Monde quoi. »

### **L'expérience**

Un autre aspect fondamental de l'action dans la construction du sujet, de ses projets et de sa dynamique identitaire est son rapport à l'expérience vécue. L'action concrétise le projet. Elle apporte une validation expérientielle concrète aux représentations du sujet concernant son identité, son environnement social et ses activités. Le discours lors de nos entretiens est toujours rapporté du point de vue d'un sujet agissant, c'est-à-dire d'un rapport en partie instrumental aux éléments constitutifs des événements décrits. L'organisation de ces fragments d'expérience est orientée par le projet de soi que nous avons tenté de mettre en exergue au moyen de l'investigation psycho-contextuelle proposée par l'IMIS. Il ressort que les composantes de l'expérience prennent du sens à la lumière de ce projet existentiel, ainsi que le suggérait déjà Sartre (1943) bien avant nous.

Le mot est notre première unité d'analyse. Au cours de nos investigations il apparaît comme une unité représentationnelle faisant le lien entre le subjectif et l'objectif, entre l'individu et son environnement socioculturel, ainsi qu'au sein même de l'environnement intérieur du sujet entre ses différents domaines de vie et plusieurs fonctions psychologiques distinctes comme les motivations, les attitudes, les attributions, les catégorisations. Prenons comme exemple l'unité représentationnelle « strictes » produite par Elyse pour décrire les chargées de recouvrement. L'ambivalence de ce mot identitaire illustrera bien notre propos. Son sens et sa valeur ne sont en effet pas monolithiques, ils varient en fonction de la situation considérée et de la position qu'y occupe le sujet. Il y a donc une influence du contexte et de l'action sur le sens des mots qui définissent les groupes sociaux auxquels le sujet s'identifie ou dont il se distingue, c'est-à-dire en un mot une influence de l'expérience. Dans le même temps cependant, le mot identitaire définit le sujet qui se doit donc de l'investir d'une cohérence ontologique signifiant qu'il est quelque chose de plus qu'une simple adaptation pragmatique aux contingences de la situation. Le qualificatif « stricte » n'a pas même valeur motivationnelle selon qu'Elyse se situe dans un emploi principalement administratif comme chargée de recouvrement ou dans une fonction plus basée sur des relations humaines comme assistante d'éducation ou bien encore dans sa vie privée. Dans le premier cas être stricte est une qualité nécessaire, permettant d'appliquer des procédures à la lettre, au détriment

cependant d'une écoute attentive qui permettrait de rechercher des solutions. Elyse s'y trouve plus stricte que ses collègues mais pas trop en comparaison de certains chargés de recouvrement « intraitables » et « sans scrupule », être stricte est là une capacité mais elle possède un revers. Dans la situation d'assistante d'éducation être stricte permet d'éviter de se faire « manger toute crue » mais l'aspect relationnel avec les élèves implique dans le même temps de savoir prendre ses distances vis-à-vis du règlement pour mieux comprendre et gérer chaque cas avec discernement. Elyse s'y trouve cette fois plus flexible que ses collègues au sein du service de la vie scolaire qui privilégie l'application stricte du règlement au travail relationnel avec les élèves. Le sens, la valeur et l'application à soi de l'UR stricte est donc dépendante dans une certaine mesure de la situation, de ce que le sujet y fait et de ce qu'y font les autres personnes en présence. Il apparaît cependant qu'une signification plus personnelle traverse l'utilisation de ce terme dans ces diverses situations, qui s'enracine dans l'appropriation de ce mot identitaire. Elyse nous ramène à l'éducation « à l'ancienne » qu'elle a reçue de sa mère jugée « très stricte » et qui fait ici office de prototype identitaire. Résulte de cette période de sa vie une attitude prudente dans les relations humaines, doublée d'une « ligne de conduite », qu'Elyse s'impose et attend réciproquement d'autrui, impliquant une attitude « franche et droite », que nous interprétons comme un élément de son projet existentiel. Dans ses relations avec son entourage personnel, cette attitude peut s'avérer trop radicale et être interprétée parfois comme un « manque de savoir vivre ». Ceci explique qu'Elyse juge le fait d'être « stricte » dans sa vie privée comme un défaut, alors qu'elle en fait une capacité ne lui opposant pas de résistance particulière lorsqu'elle décrit les assistantes polyvalentes ou les chargées de recouvrement. Cependant comme nous venons de le voir, cette qualité n'en est une que dès lors que l'activité s'y prête, comme ce fut typiquement le cas dans tous les emplois occupés jusqu'à présent par Elyse. Son revers se fait ressentir dans les activités où la composante humaine prédomine sur l'aspect réglementaire. Ainsi dans le rôle d'assistante d'éducation Elyse explique comment elle a su se montrer à la fois stricte et ouverte à la communication avec les élèves. Comment expliquer alors qu'elle juge ses capacités relationnelles comme le point faible de son projet ? Nous avançons l'hypothèse que l'expérience d'assistante d'éducation étant assez lointaine et anecdotique dans son parcours, Elyse s'attribue les capacités qui lui ont été les plus demandées dans ses activités récentes les plus significatives. Or une des caractéristiques de toutes ces activités est que la composante relationnelle entre en concurrence avec le strict respect des procédures exigé. Il en va de même des qualités d'imagination et d'initiative, peu demandées aux assistantes polyvalentes et dont Elyse doute alors que des moments de son parcours prouvent qu'elle en est capable.

L'action et le projet existentiel exercent donc une influence conjointe sur la construction des représentations identitaires. L'action de par son pouvoir de concrétisation expérientielle : Elyse se sait stricte car on lui demande de l'être et doute de son relationnel, de son imagination et de sa faculté d'initiative car le respect des procédures qui lui est demandé est contradictoire avec ces capacités et les occasions de les mettre en œuvre restent anecdotiques dans son parcours. En même temps, le projet existentiel oriente le sens et l'organisation de l'expérience et des représentations identitaires : Elyse valorise une attitude « franche et droite » dont elle sait qu'elle peut être trop radicale dans les relations humaines qui sont « un peu plus complexes parfois », ce qui renforce la significativité et la prégnance de sa capacité à être stricte au détriment des autres qualités susmentionnées.

### **Les capacités**

Nous avons commencé à évoquer l'implication des capacités qui émergent en lien avec le pouvoir expérientiel de l'action et l'orientation existentielle du projet de soi dans la construction des représentations identitaires. Il s'agit là d'un aspect majeur de la subjectivité agissante du sujet de l'action qui se construit et définit son environnement intérieur en même temps qu'il intègre à sa dynamique identitaire les structures du monde au sein duquel il se projette dans une interaction avec autrui et des groupes sociaux d'appartenance et de distinction. Les capacités feront la transition avec notre troisième angle d'analyse de la dynamique identitaire qu'est la socialisation. En effet l'homme est un existant social et toutes ses actions, qu'elles soient individuelles, conjointes ou collectives, sont socialement situées dans une interaction symbolique. De ce fait les capacités, tout comme d'une manière plus polémique et argumentative les valeurs, font l'objet d'une reconnaissance par autrui, qui peut être exprimée ainsi que cela est souhaitable mais sera le plus souvent tacite, intégrée à l'action. La capacité subjective se construit donc en faisant intervenir des évaluations objectives ou normatives de la capacité du sujet, à travers notamment l'expérience de ses réussites et de ses échecs mais encore de jugements explicites d'autrui ou de sa confiance implicite puisque dans bien des cas « qui ne dit mot consent ». Le cas échéant, ce silence ne signifie toutefois pas que la capacité subjective pourra se construire dans un vide normatif. Chaque situation comporte certaines attentes, imprimées par la construction sociale des finalités de l'action, auxquelles le sujet superpose les siennes propres, tout comme il intègre les définitions socioculturelles de sa position dans la structure de son environnement en y superposant les siennes propres.

### IV.6.3 Socialisation

Ainsi que nous venons de l'énoncer l'action est socialement située ce qui lui confère un pouvoir normatif intégré à sa fonction de concrétisation expérientielle des représentations identitaires et des capacités. Cette normativité découle en partie de la structuration de l'environnement socioculturel qui devient « structure structurante » des modes de pensée et des comportements en étant incorporée par l'acteur, processus que résume la notion d'habitus telle que définie par Bourdieu (1980). Nous ne la considérons toutefois pas comme la négation de ce qui fait l'originalité de l'individu puisqu'au vu de la manière dont il la fait sienne en construisant son environnement intérieur, elle apparaît plutôt comme le support du développement de sa subjectivité et de son projet existentiel (Sartre, 1943). L'étude ego-écologique de la dynamique identitaire est donc bien pour nous la réconciliation interdisciplinaire du général et du particulier promise par Zavalloni et Louis-Guérin (1984). Cette réconciliation appelle en pratique la reconnaissance mutuelle des acteurs.

#### **Reconnaissance des capacités**

Les capacités sont un premier enjeu de reconnaissance pour les individus. Sur ce point, il faut admettre avec Elyse que les témoignages explicites de la reconnaissance ne sont pas nécessairement monnaie courante. Si on prend l'exemple d'une des qualités fondamentales de toute assistante qui se doit d'être bien organisée dans l'exécution de ses tâches administratives, Elyse pense au contraire que cette capacité va tellement de soi dans ce métier que personne ne va penser à en faire la remarque, sauf dans le cas inverse où l'organisation manque. Ce cas de figure peut donner lieu à de nécessaires ajustements de l'organisation du poste qui peuvent être tout à fait bienvenus, à condition de ne pas être perçus comme des remontrances. La difficulté à ce niveau pour Elyse est de faire abstraction de la tendance systématique de ses supérieurs à n'exprimer que des critiques, y compris lorsque par ailleurs tout va bien. Un parti pris de management par la pression ou peut une manière d'être à part entière, toujours est-il que la conséquence en est qu'Elyse doit construire et protéger d'elle-même son sentiment de capacité en ne tenant plus compte des critiques, ce qui l'amène à adopter pour quelques temps une forme de grève du zèle : puisqu'ils ne seront de toutes façons jamais contents, pourquoi me donnerais-je du mal pour eux ?

Le modèle théorique du système capacitaire (Costalat-Founeau, 1997, 2008) donne à la capacité le rôle d'activateur des phases de la dynamique identitaire représentationnelle. Dans les situations favorisant la congruence de la capacité subjective construite avec la capacité objective ou normative perçue le sujet se trouve en phase d'acuité représentationnelle alors qu'à l'inverse, l'incongruence de ces deux vecteurs d'actualisation de la capacité instillera des phases de diffusion représentationnelle. L'acuité est synonyme d'un pic de représentation de soi dans son environnement, compatible selon nous avec la vision de Larson (2000), présentée plus haut dans cette discussion, d'une attention accrue focalisée sur le champ de l'expérience ayant pour effet de faire émerger de sa complexité une perception organisée. Ces phases positives correspondent à des moments où le sujet est mieux prédisposé à l'action. La diffusion implique à l'inverse que l'action du sujet est inhibée et que sa faculté de représentation est moins efficace. Lors de ces phases il peut plus facilement se laisser submerger par l'émotion qui ne joue alors plus son rôle de maintien énergétique de l'attention. Le sujet a besoin de prendre du recul afin de trouver une stratégie lui permettant de résoudre l'incongruence de son système capacitaire. Plusieurs exemples de ces phases identitaires liées à l'action ressortent de nos entretiens. C'est particulièrement explicite dans le récit de la vie de Will depuis qu'il a quitté la compétition sportive. Cela ressort aussi du découragement momentané de Luc après ses trois échecs successifs au concours de manipulateur en électroradiographie médicale.

### **Reconnaissance de l'utilité**

Quatre de nos sujets mettent en avant le sentiment qu'il ont d'être utiles sans que cela ne leur ait été expressément demandé dans la formulation des questions de notre protocole de recherche. Il semble donc que ce sentiment soit un élément privilégié de la construction identitaire liée à l'activité professionnelle. Nous pouvons émettre l'hypothèse d'un besoin identitaire d'utilité sociale lié à la notion de travail, probablement lié à une norme sociale mais sans doute aussi nécessaire à la construction subjective du sens de l'action. Cela s'observe y compris chez François qui nous explique pourtant qu'il ne cherche pas à travailler et qu'il préfère mille fois garder la maîtrise de son temps pour lire et se cultiver. Le thème de l'utilité revient pourtant deux fois dans son discours. Une première fois il est invoqué pour dire que le travail de surveillant d'internat lui a parfois fait ressentir un profond sentiment d'inutilité. Une autre fois pour défendre l'idée que les demandeurs d'emploi et donc lui-même sont utiles à la société car le plein emploi est le « cauchemar du capitalisme ».

Chez Will l'utilité de l'activité dans laquelle il s'engage est d'abord référée à lui-même comme quelque chose qui lui permet de se fixer des objectifs et de stabiliser son mode de vie. Il est donc de nos cinq sujets celui qui n'évoque pas explicitement le sentiment d'utilité à autrui. En revanche il exprime bien la satisfaction de voir reconnue la qualité de son travail à travers la polyvalence qu'il acquiert dans la maçonnerie et plus encore dans les regards communicatifs et les remerciements des élèves de son cours de boxe anglaise.

Elyse insiste peut-être le plus sur l'importance de se sentir utile au travail comme dans le domaine privé. Tout d'abord elle utilise l'UR « très utiles » dès la première phase de l'IMIS pour décrire le groupe stimulus des assistantes polyvalentes. Rappelons que la dénomination même de cette catégorie d'assistantes a été inventée par Elyse dans l'idée de rassembler ses différentes expériences de l'assistantat en faisant ressortir sa propre polyvalence, acquise en se proposant volontairement pour effectuer des missions dépassant la définition de son poste pour le compte d'autres services des entreprises qui l'employaient. Elyse se montre donc particulièrement curieuse et proactive dans ses activités professionnelles, ce qui pourrait coller avec un besoin accru de s'y sentir utile. Ceci n'est que pure spéculation de notre part mais il ne faut pas oublier que chaque cas est exploré pour ce qu'il peut offrir d'exemplarité dans les mécanismes de la dynamique identitaire qui sous-tendent l'expression de ses réponses à notre protocole et non comme un cas particulier généralisable à l'ensemble de ses semblables au sein d'une catégorie de population d'étude. Pour en revenir à l'importance de la perception de son utilité chez Elyse, rappelons juste ce qu'elle en dit :

*« Il vaut mieux être très utile que quelqu'un qui ne sert à rien quoi. Si je ne sers à rien, qu'est-ce que je fous là ? C'est pareil dans la vie professionnelle, dans la vie personnelle. Si on sert à rien. Si on sert à personne. Si on est utile à personne. C'est déprimant. Je sais pas. Moi j'ai besoin que les gens... Enfin là on va se cadrer dans le monde professionnel. J'ai besoin d'être utile... Comment expliquer ça ? De savoir en fait que je sers à quelque chose. Dans ce travail. Savoir que, voilà je suis utile à des personnes. Oui pour moi c'est un besoin d'être utile. De savoir que je sers à quelque chose, quoi. Pour une ou plusieurs personnes. C'est valorisant. Ça remonte le moral. C'est vrai ça remonte le moral quoi. »*

Lorsque Elyse exprime le besoin de se sentir utile, c'est bien du besoin de se définir soi comme utile à autrui dont il s'agit. Il pourrait s'agir de l'utilité de la fonction pour autrui, comme c'est le cas chez Jean et Luc, ou encore de l'utilité instrumentale de l'activité pour soi, comme chez Will. Il nous semble cependant que la définition qu'en donne Elyse dépasse ces dernières en ce qu'elle s'identifie personnellement à l'activité utile qu'elle produit pour autrui.

## Reconnaissance de soi

Un troisième aspect de la reconnaissance, après celle portant sur les capacités et sur l'utilité perçue, concerne directement la reconnaissance de soi, c'est-à-dire de ce par quoi le sujet se définit, ses valeurs les mieux ancrées et ses identifications les plus significatives. Dans le cadre strictement professionnel, il peut s'agir de la simple remise en question du statut professionnel ou de l'appartenance à une identité de métier, comme c'est le cas dans la situation assez exceptionnelle que vit Luc et aussi, dans une moindre mesure, à travers les remises en question dont est témoin Jean au sujet de la valeur du travail manuel.

Luc est titulaire de la fonction publique hospitalière au poste d'aide de laboratoire. Cependant la filière professionnelle des aides de laboratoire n'est officiellement plus reconnue et la disparition de ce statut est programmée pour se réaliser de fait automatiquement au départ du dernier représentant de cette qualification, qui est donc en voie d'extinction depuis plus de trois ans sans que rien n'ait été prévu pour la remplacer. Luc explique que l'évolution dans l'échelle des grades est d'ores et déjà bloquée et que si rien ne change les agents devront passer des concours d'ouvriers pour faire évoluer leurs salaires. L'activité au quotidien reste cependant la même qu'auparavant pour les aides de laboratoire. La reconnaissance de leurs compétences professionnelles spécifiques se joue dans l'interaction avec les collègues et les cadres de service ayant conservé l'habitude de travailler avec des aides de laboratoire qualifiés.

Jean explique quant à lui qu'il revendique le fait d'avoir « les mains sales » comme un symbole de la valeur de son travail manuel de métallier en réponse aux dénigresments dont il a parfois été témoin de la part d'individus refusant de se salir les mains en effectuant certaines activités synonymes pour eux d'échec. Il dénonce à ce sujet en particulier l'esprit élitiste du système éducatif national contribuant à faire des filières professionnelles des voies de garage pour les jeunes en échec scolaire. Jean contrecarre donc ces dévalorisations de son identité professionnelle en y opposant un retournement du stéréotype qui vise les activités manuelles. Dans le même temps il valorise une certaine intellectualité de son travail de métallier qui, à l'inverse de l'ouvrier spécialisé, doit rechercher par lui-même des solutions adaptées à la résolution des problèmes qu'il rencontre et se montrer autonome dans la détermination de la meilleure manière de réaliser son activité, qu'il définit comme une « recherche permanente » qui donne au travail son attrait.

TROISIEME PARTIE

EVALUATION DE LA CAPACITE SUBJECTIVE

LIEE AU PROJET AVANT ET APRES UNE

PRESTATION DE BILAN DE COMPETENCES

## Chapitre V

Validation et application d'une échelle de  
capacité subjective liée au projet professionnel  
(ECS-PP)

## V.1 Revue de question théorico-méthodologique

### V.1.1 Le SEP spécifique aux choix d'orientation professionnelle et de carrière

La théorie sociocognitive de Bandura (1986) postule que la confiance des individus en leur aptitude à mettre en œuvre des comportements efficaces pour atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés influence leurs choix, les performances qu'ils seront à même de réaliser et l'intensité, ainsi que la persistance des efforts qu'ils déploieront en direction de ces buts. Ainsi, de faibles attentes d'efficacité personnelle conduiront à des comportements d'évitement, tandis qu'un niveau élevé de croyance en son efficacité encouragera une attitude proactive et des comportements d'approche favorisant la maîtrise de l'activité concernée. En outre, cette théorie suggère que les comportements mis en œuvre seront plus déterminés par les croyances des individus en leurs capacités que par leurs capacités effectives. L'attente et l'atteinte des résultats espérés sont à distinguer des sentiments d'efficacité qui portent exclusivement sur la mise en œuvre de comportements d'approche de ces résultats mais l'influence positive des sentiments d'efficacité personnelle sur le niveau de réalisation des objectifs ne fait aucun doute. En conséquence, la théorie de l'auto-efficacité a été reconnue comme un concept des plus utiles, heuristiquement pour prédire et en pratique pour favoriser le développement d'attitudes et de comportements qui amélioreront les décisions relatives à la carrière professionnelle et la poursuite effective de ces choix sur le long terme. Ces développements donnèrent naissance à une théorie sociocognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOSP), parfois aussi nommée théorie sociocognitive de la carrière (TSCC), foisonnante et structurée (Lent, Brown & Larkin, 1986 ; Lent & Hackett, 1987 ; Lent, Larkin & Brown, 1989 ; Lent, Brown & Hackett, 1994 ; Brown & Lent, 1996 ; Lent, Hackett & Brown, 1999).

La théorie sociocognitive de l'orientation scolaire et professionnelle englobe trois sous-modèles qui se recouvrent en partie et ont pour but d'expliquer les processus grâce auxquelles les personnes :

- développent leurs intérêts professionnels,
- réalisent leurs choix professionnels et les modifient
- parviennent à des niveaux différents de réussite et de stabilité professionnelle.

(Lent, 2008)

### V.1.2 La career decision-making self-efficacy scale (CDMSES)

Hackett et Betz (1981) furent les premiers à appliquer la théorie des sentiments d'efficacité personnelle aux conduites de décision de carrière. Dans une étude sur le développement de carrière des femmes ils démontrèrent que les croyances d'efficacité influençaient les décisions de carrière, la réussite et l'ajustement du comportement tant chez les hommes que chez les femmes (Betz & Hackett, 1986). D'autres recherches menées auprès d'échantillons d'étudiants américain démontrèrent que les croyances de ces derniers concernant leurs capacités scolaires et professionnelles étaient significativement corrélées à la variété et aux types de possibilités de carrière qu'ils prenaient en considération (Lent, Larkin & Brown, 1989 ; Lent, Brown & Hackett, 1994).

La première échelle d'évaluation des sentiments d'efficacité personnelle liés aux choix de carrière, la career decision-making self-efficacy (CDMSE) scale, fut créée par Taylor et Betz en 1983. Les auteurs postulèrent une structure théorique des items en cinq facteurs mesurant les attentes d'efficacité personnelle relatives à cinq activités en rapport avec l'orientation professionnelle :

- la sélection de buts,
- la recherche d'information sur les professions,
- la résolution de problèmes,
- la planification,
- la connaissance de soi.

Les multiples tentatives de vérification de la structure factorielle postulée par Taylor et Betz s'accordent toutes sur le fait qu'aucune ne parvient à faire correspondre la distribution factorielle des données avec la structure théorique en cinq facteurs de l'échelle, concluant sur une préconisation à plutôt n'utiliser la CDMSE et sa version abrégée, la CDMSE-SF, que comme des mesures globales du sentiment d'efficacité dans le choix de carrière (Taylor & Popma, 1990). Une analyse factorielle de la version courte de la CDMSE réalisée en parallèle sur deux échantillons de lycéens australiens et sud-africains met en évidence d'importantes disparités entre les facteurs rapportés pour chacun des échantillons, eux-mêmes différents de la structure déjà observée chez les étudiants nord-américains, ce qui suggère une variabilité interculturelle importante des construits évalués par l'instrument (Creed, Patton & Watson, 2002).

En dépit de ces observations psychométriques Betz, Klein et Taylor (1996) défendent la structure de la CDMSES et de sa version abrégée (respectivement 50 et 25 items) en affirmant qu'elle constitue une grille d'analyse pertinente sur le plan théorique et dans son application à la pratique pour l'évaluation des sentiments d'efficacité personnelle relatifs à des étapes successives et qualitativement distinctes du processus de choix d'orientation de carrière. La CDMSE-SF reprend donc pour ces raisons la structure de son aînée.

En outre, les qualités psychométriques de l'échelle considérée dans son ensemble, comme un instrument d'évaluation des sentiments d'efficacité personnelle liés aux choix d'orientation de carrière en général, sont globalement attestées. En particulier, les études susmentionnées rapportent toutes une forte consistance interne et un niveau élevé de fidélité test-retest, bien que la corrélation interne des sous échelles soit élevée et la structure factorielle imprécise.

Les items de la CDMSE-SF nous ont semblé inappropriés à la population visée par notre projet de recherche dans la situation de bilan de compétences. Ceci est principalement dû au fait que ces échelles ont visiblement été conçues pour un public scolaire et universitaire tandis que nous nous intéressons à une population constituée dans sa très large majorité d'adultes ayant déjà une expérience professionnelle, sortis de l'appareil éducatif et ne souhaitant pas nécessairement y retourner. Par exemple, plusieurs items de la CDMSE interrogent la capacité à choisir une orientation scolaire et à poursuivre ses études dans la direction choisie :

- 5. Determine the steps to take if you have academic trouble with an aspect of your chosen major.
- 7. Identify some reasonable major or career alternatives if you are unable to get your first choice.
- 11. Select one major from a list of potential majors you are considering.
- 14. List several majors that you are interested in.
- 16. Persistently work at your major or career goal even when you get frustrated or discouraged.
- 19. Determine the steps you need to take to successfully complete your chosen major.
- 24. Choose a college major or career that will fit your interests.
- 25. Talk to a faculty member in a school's department in which you are considering for a major.

D'autres instruments moins connus mais plus adaptés à notre population d'étude existent, évaluant notamment le sentiment d'efficacité dans la recherche d'emploi. Cependant ces échelles se focalisent sur les attentes de capacité dans les activités spécifiques de la recherche d'emploi, or nous souhaitons étudier les sentiments de capacité liés à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet professionnel, ce qui constitue un champ d'investigation sensiblement plus large, incluant la faculté de l'individu à se représenter clairement dans son environnement, son aptitude à élaborer un projet correspondant à cette situation qu'il se représente et satisfaisant dans le même temps ses attentes, ainsi que sa capacité à mettre en œuvre le projet formulé à travers la planification et l'action. Nous nous sommes donc décidés à construire un nouvel instrument pour évaluer la capacité subjective liée au projet professionnel, correspondant aux trois critères susmentionnés qui en constitueraient trois facteurs.

### V.1.3 Problématique

Notre objectif était ici d'évaluer l'impact d'une prestation d'accompagnement à l'élaboration de projets professionnels sur les sentiments de capacité subjective liée au projet exprimés par les bénéficiaires de celle-ci. Ne trouvant pas d'instrument satisfaisant nos attentes particulières sur le plan conceptuel, nous avons entrepris de mettre au point une échelle à destination du public adulte rencontré dans ce type de prestations, qui permettrait de mesurer l'efficacité subjective liée au projet selon trois critères :

- la clairvoyance ou l'acuité représentationnelle du sujet quant à son parcours et aux dimensions importantes à prendre en considération pour son projet.
- la faculté d'élaboration d'un projet satisfaisant les attentes exprimées et qui soit dans le même temps compatible avec les contraintes dont l'individu est conscient.
- la mise en œuvre du projet constitué à travers une série d'actions allant de la planification à la présentation face à d'éventuels recruteurs, en passant par la persévérance face à l'adversité.

Nous avons baptisé cet outil « échelle de la capacité subjective liée au projet professionnel » (ECS-PP).

## V.2 Présentation de nos recherches empiriques

### V.2.1 Etude 1 : validation d'une nouvelle échelle (ECS-PP)

#### V.2.1.1 Participants

Un échantillon de 211 étudiant(e)s de licence de psychologie (36 hommes et 175 femmes) a participé à cette recherche de validation. En moyenne, ils sont âgés de 21.26 ans ( $\sigma = 2.96$ , min. = 18 ans, max. = 45 ans). A la question visant à savoir si les sujets possédaient déjà un projet professionnel, 79 ont répondu « oui, tout à fait, j'ai un projet et je sais ce que je veux » (réponse 4), 92 ont répondu « oui, j'ai un projet mais celui-ci est encore à préciser » (réponse 3), 35 ont répondu « non, je n'ai pas de projet précis, mais j'ai quelques idées » (réponse 2) et seulement 5 ont répondu « non, pas du tout, je n'ai aucune idée » (réponse 1).

#### V.2.1.2 Procédure

Cette partie de notre recherche a été menée auprès d'étudiant(e)s des universités de Montpellier et Rouen dans le cadre de cours magistraux et de séances de travaux dirigés. Elle leur a été présentée comme une enquête anonyme visant à améliorer la compréhension globale des processus psychologiques qui entrent en jeu dans la constitution des projets professionnels. La passation a duré environ dix minutes

#### V.2.1.3 Présentation de l'échelle

Le premier facteur s'intitule « clairvoyance » et se compose des six items suivants (Tab. 3) :

1. J'ai une bonne connaissance des opportunités d'évolution professionnelle existantes
5. J'ai du mal à identifier mes atouts, ainsi que les ressources dont je dispose pour réaliser mes choix professionnels
9. J'arrive à identifier mes limites, ainsi que les contraintes qui entravent la réalisation de mes choix professionnels
13. Je n'ai pas de mal à identifier mes savoirs et compétences utiles pour mon évolution professionnelle
17. J'éprouve des difficultés à identifier les types d'activités professionnelles pouvant susciter en moi de l'intérêt
21. J'ai une idée précise des motivations que je considère comme prioritaires dans mes choix d'orientation

Le second facteur s'intitule « élaboration » et se compose des six items suivants (Tab. 4) :

2. Je peux élaborer un projet professionnel cohérent avec les opportunités d'évolution professionnelle existantes
6. Je suis capable d'élaborer un projet professionnel s'appuyant sur mes atouts et ressources
10. J'ai du mal à élaborer un projet professionnel cohérent avec mes limites et contraintes
14. Je peux élaborer un projet professionnel me permettant d'exercer mes savoirs et compétences
18. Je pense pouvoir élaborer un projet professionnel dont les activités puissent susciter en moi de l'intérêt
22. Il m'est difficile d'élaborer un projet professionnel satisfaisant les motivations que je considère comme prioritaires

Le troisième facteur s'intitule « volition » et se compose des six items suivants (Tab.5) :

3. Je suis capable de prévoir les actions à mettre en œuvre pour concrétiser mon projet professionnel et de les planifier
7. Je doute de ma capacité à mettre en œuvre des actions prévues au préalable sans trop en retarder l'exécution
11. Je ne suis pas sûr d'arriver à gérer le stress ou les frustrations pour aller au bout de mon projet professionnel
15. J'ai confiance en mon aptitude à exposer oralement mon projet professionnel ou ma candidature à des recruteurs
19. Je pense être en mesure de développer les savoirs et compétences utiles à mon projet professionnel
23. Je pourrais baisser les bras si des imprévus ou des difficultés retardaient la réalisation de mon projet

Les six items investiguant l'anxiété relative au projet sont les suivants (Tab.6) :

4. Ma situation professionnelle (ou de non emploi) actuelle est une source d'anxiété
8. J'envisage mon avenir professionnel sereinement
12. Devoir choisir une orientation professionnelle est pour moi une source d'inquiétudes
16. Je ne me sens pas préoccupé au sujet de ma situation professionnelle
20. Je me sens inquiet au sujet de ma situation professionnelle dans le futur
24. Prévoir mon évolution professionnelle future ne me cause aucun stress

### V.3.1.4 Résultats

Nous décrivons tout d'abord les scores obtenus par les participants à l'ECS-PP ainsi qu'aux six items investiguant l'anxiété et à la variable « état actuel du projet professionnel ». Nous examinons ensuite la structure factorielle de l'ECS-PP ainsi que l'ajustement des données de chacune des trois sous-échelles au modèle théorique postulé par analyse factorielle confirmatoire avec le logiciel Amos. La cohérence interne des échelles est appréciée par le coefficient alpha de Cronbach.

Les moyennes des items inversés ont été calculées avec les scores inversés, de manière à ce qu'elles reflètent un niveau de sentiment de capacité subjective et non l'inverse. De même, les moyennes des items concernant l'anxiété ressentie reflètent toutes un niveau d'anxiété compris entre 1 et 5. Elles rapportent un niveau général d'anxiété relative au projet professionnel légèrement au dessus du score médian de l'échelle ( $M = 3.415$ ). Il en va de même pour la moyenne de la capacité subjective dite de clairvoyance ( $M = 3.51$ ), celle relative à l'élaboration du projet ( $M = 3.65$ ) et celle qui concerne sa mise en œuvre (volition,  $M = 3.4$ ). Le 18<sup>ème</sup> item, « Je pense pouvoir élaborer un projet professionnel dont les activités puissent susciter en moi de l'intérêt », est celui pour lequel les participants affirment le plus de capacité ( $M = 4.05$ ), devant le 19<sup>ème</sup>, « Je pense être en mesure de développer les savoirs et compétences utiles à mon projet professionnel » ( $M = 4,02$ ) et le 3<sup>ème</sup> « Je suis capable de *prévoir les actions à mettre en œuvre pour concrétiser mon projet professionnel et de les planifier* » ( $M = 4.01$ ). A l'inverse, les scores les plus faibles sont observés à l'item n°5 « J'ai du mal à identifier mes atouts, ainsi que les ressources dont je dispose pour réaliser mes choix professionnels » ( $M = 2.88$ ), au n°15 « J'ai confiance en mon aptitude à exposer oralement mon projet professionnel ou ma candidature à des recruteurs » ( $M = 2.91$ ) et au n°11 « Je ne suis pas sûr d'arriver à gérer le stress ou les frustrations pour aller au bout de mon projet professionnel » ( $M = 3.01$ ). Ces observations peuvent indiquer des points qui seraient à renforcer en priorité chez ce public d'étudiants de licence :

- l'identification des atouts et ressources personnelles,
- la présentation de soi face à des recruteurs.

Sont représentés entre parenthèses les items écartés après ajustement de notre modèle aux données observées au moyen de l'analyse factorielle confirmatoire présentée ci-après.

**Tab.7 : Scores moyens (et écarts-types) des participants à chacun des items**

	<u>Moy.</u>	<u><math>\sigma</math></u>
<b>Clairvoyance</b>	<b>3,51</b>	<b>1,1</b>
1. J'ai une bonne connaissance des opportunités d'évolution professionnelle existantes	3,39	1,074
5. J'ai du mal à identifier mes atouts, ainsi que les ressources dont je dispose pour réaliser mes choix professionnels	2,88	1,251
9. J'arrive à identifier mes limites, ainsi que les contraintes qui entravent la réalisation de mes choix professionnels	3,83	0,939
(13. Je n'ai pas de mal à identifier mes savoirs et compétences utiles pour mon évolution professionnelle)	3,4	1,11
(17. J'éprouve des difficultés à identifier les types d'activités professionnelles pouvant susciter en moi de l'intérêt)	3,67	1,205
21. J'ai une idée précise des motivations que je considère comme prioritaires dans mes choix d'orientation	3,9	0,968
<b>Elaboration</b>	<b>3,65</b>	<b>0,97</b>
(2. Je peux élaborer un projet professionnel cohérent avec les opportunités d'évolution professionnelle existantes)	3,53	1,015
6. Je suis capable d'élaborer un projet professionnel s'appuyant sur mes atouts et ressources	3,64	0,947
10. J'ai du mal à élaborer un projet professionnel cohérent avec mes limites et contraintes	3,38	1,104
(14. Je peux élaborer un projet professionnel me permettant d'exercer mes savoirs et compétences)	3,78	0,856
18. Je pense pouvoir élaborer un projet professionnel dont les activités puissent susciter en moi de l'intérêt	4,05	0,874
22. Il m'est difficile d'élaborer un projet professionnel satisfaisant les motivations que je considère comme prioritaires	3,5	1,021
<b>Volition</b>	<b>3,4</b>	<b>1,103</b>
(3. Je suis capable de prévoir les actions à mettre en œuvre pour concrétiser mon projet professionnel et de les planifier)	4,01	,908
7. Je doute de ma capacité à mettre en œuvre des actions prévues au préalable sans trop en retarder l'exécution	3,02	1,155
11. Je ne suis pas sûr d'arriver à gérer le stress ou les frustrations pour aller au bout de mon projet professionnel	3,01	1,296
15. J'ai confiance en mon aptitude à exposer oralement mon projet professionnel ou ma candidature à des recruteurs	2,91	1,299
(19. Je pense être en mesure de développer les savoirs et compétences utiles à mon projet professionnel)	4,02	,783
23. Je pourrais baisser les bras si des imprévus ou des difficultés retardaient la réalisation de mon projet	3,41	1,177
<b>Anxiété</b>	<b>3,415</b>	<b>1,327</b>
4. Ma situation professionnelle (ou de non emploi) actuelle est une source d'anxiété	3,1	1,436
8. J'envisage mon avenir professionnel sereinement	3,11	1,264
12. Devoir choisir une orientation professionnelle est pour moi une source d'inquiétudes	2,96	1,487
16. Je ne me sens pas préoccupé au sujet de ma situation professionnelle	3,89	1,198
20. Je me sens inquiet au sujet de ma situation professionnelle dans le futur	3,58	1,337
24. Prévoir mon évolution professionnelle future ne me cause aucun stress	3,85	1,24

## Analyse factorielle

Afin de vérifier l'ajustement de nos données au modèle en trois facteurs qui a prévalu lors de la construction de notre échelle, nous avons mené une analyse factorielle confirmatoire dont les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous, avec sur la première ligne les valeurs pour l'échelle complète et sur la suivante les valeurs après retrait de 2 items par facteur :

**Tab.8 : Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire de l'ECS-PP avant et après suppression des items**

	Khi2	dll	p	Khi2/dll	GFI	AGFI	TLI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
ECS-PP en 18 items	344,368	132	0,001	2,609	0,845	0,799	0,775	0,724	0,810	0,806	0,088
ECS-PP en 12 items	79,793	51	0,006	1,565	0,938	0,906	0,916	<b>0,844</b>	0,937	0,935	0,052

Nous avons retenu la méthode d'estimation par le maximum de vraisemblance (maximum likelihood), laquelle est la plus couramment utilisée. Le niveau d'ajustement du modèle est évalué à l'aide du Chi-deux ( $\chi^2$ ) ainsi que par un ensemble d'indices complémentaires, souvent plus robustes que le  $\chi^2$ . Après suppression de deux items sur chacun de nos trois facteurs, la structure est confirmée et les valeurs suivantes sont obtenues :  $\chi^2(51) = 79.793$ ,  $p < 0.006$  ;  $\chi^2/51 = 1.56$  ;  $GFI = 0.938$  ;  $AGFI = 0.906$  ;  $TLI = 0.916$  ;  $NFI = 0.844$  ;  $IFI = 0.937$  ;  $CFI = 0.935$  ;  $RMSEA = 0.052$ . Le  $\chi^2$  divisé par le degré de liberté et l'indice RMSEA présentent des valeurs satisfaisantes, les autres indices ont des valeurs inférieures aux recommandations d'usage. Nous pouvons conclure que la qualité d'ajustement de nos données au modèle en 12 items est acceptable au regard du  $\chi^2$  divisé par le degré de liberté et des divers indices, à l'exception du NFI (0.844). La structure en trois facteurs fonctionne donc en ne conservant que 4 items sur les 6 qui composaient initialement chaque facteur de l'échelle. Ces items correspondent sur notre questionnaire aux suivants :

- Clairvoyance, items 1, 5, 9 et 21
- Elaboration, items 6, 10, 18 et 22
- Volition, items 7, 11, 15 et 23

## Cohérence interne

Les coefficients Alpha de Cronbach ont été mesurés avant et après cette réduction du nombre d'items consécutive à l'analyse factorielle, pour chaque facteur considéré et pour l'échelle globale, ils sont présentés dans le tableau ci-dessous :

**Tab.9 : Alpha de Cronbach pour l'ensemble des items de l'ECS-PP à 12 items et pour chacun de ses 3 facteurs à 4 items**

	Nombre d'items	Alpha
ECS-PP Global x18	18	0,87
Clairvoyance	6	0,65
Elaboration	6	0,73
Volition	6	0,68
ECS-PP Global x12	12	0,80
Facteur 1 Clairvoyance	4	<b>0,50</b>
Facteur 2 Elaboration	4	0,62
Facteur 3 Volition	4	0,60

Après diminution du nombre d'items par facteur, l'alpha global reste satisfaisant à 0.80, cependant les coefficients alpha des facteurs tombent à des niveaux insatisfaisants, surtout en ce qui concerne la clairvoyance (0.50). Le seuil de validation est en général réputé atteint à .70 (Nunnaly, 1978), cependant certains auteurs le situent plus aux alentours de .80, tandis que d'autres se contentent de .60 pour valider la cohérence interne de leurs échelles. Le coefficient alpha de Bravais-Pearson étant très sensible à la quantité d'items présents dans l'échelle, nous attribuons en partie cette chute à un effet probable du nombre réduit d'items conservés, seulement quatre par facteur. Cependant ces résultats doivent nous inviter à repenser la formulation de nos items dans l'avenir, ainsi qu'à en imaginer de nouveaux pour compenser la perte de ceux que nous avons écartés.

## V.2.2 Etude 2 : analyse longitudinale de l'impact d'un bilan de compétences

En parallèle de l'étude de validation de notre échelle auprès d'élèves de licence, nous avons voulu utiliser celle-ci dans une étude longitudinale impliquant une population de bénéficiaires de bilans de compétence. Notre objectif était de constater l'impact de la prestation sur les niveaux exprimés de capacité subjective liée au projet professionnel, globalement et pour chacun de nos facteurs. En cohérence avec le résultat de notre analyse factorielle, les analyses présentées ci-après ne tiennent compte que des 12 items compatibles avec la structure en trois facteurs que nous avons initialement postulée.

### V.2.2.1 Participants

Un échantillon de 50 demandeurs d'emploi (37 femmes et 13 hommes) a participé à cette recherche de validation. En moyenne, ils sont âgés de 37 ans ( $\sigma = 9.195$ , min. = 20 ans, max. = 56 ans) et sont au chômage depuis 8 mois ( $\sigma = 8.8$ , min. = 0.5 mois, max. = 30 mois) à leur entrée dans la prestation. Leurs niveaux scolaires se répartissent comme suit : 2 non diplômés, 1 n'a que le BEPC, 14 ont niveau V ou CAP/BEP, 13 ont niveau IV ou baccalauréat, 8 ont niveau III ou bac+2, 6 ont niveau II ou bac+3/4, 6 ont niveau I ou bac+5 et au-delà. Plusieurs questions relatives à leurs parcours et à leurs projets professionnels leur ont été posées pour avoir une description plus fine de cet échantillon et vérifier l'influence de ces variables sur les niveaux observés de capacité subjective liée au projet professionnel. Voici une description de leur répartition sur ces variables :

L'essentiel de votre parcours peut-il être décrit comme (1 seul choix) :

- construit sur l'expérience d'un unique métier (8 réponses)
- composé de différentes expériences cohérentes entre elles (22 réponses)
- composé de différentes expériences sans rapport entre elles (14 réponses)
- constitué de peu d'expériences professionnelles (6 réponses)

Aujourd'hui, à travers ce bilan de compétences, espérez-vous (1 seul choix) :

- une reconversion professionnelle (20 réponses)
- une évolution professionnelle dans votre domaine actuel (1 réponse)
- l'une ou l'autre, une évolution ou une reconversion (12 réponses)
- une première orientation professionnelle (2 réponses)
- simplement trouver un emploi (0 réponse)
- simplement faire le point et explorer les possibilités (15 réponses)

Comment en êtes vous venu à réaliser ce bilan de compétences (1 seul choix) :

- je fais ce bilan car un conseiller pôle-emploi me l'a prescrit (6 réponses)
- un conseiller pôle-emploi m'a parlé du bilan et j'ai pensé que cela pourrait m'aider (17 réponses)
- j'ai moi-même demandé ce bilan car je pense que cela pourrait m'aider (27 réponses)

Quelle raison vous amène à faire ce bilan de compétences (1 seul choix) :

- j'ai fait ce choix car j'arrive à un moment de ma carrière où je souhaite me poser certaines questions (24 réponses)
- des événements indépendants de ma volonté m'obligent à reconsidérer ma trajectoire professionnelle (26 réponses)

Aujourd'hui, avez-vous un projet professionnel (1 seul choix) :

- non, pas du tout, je n'ai aucune idée (14 réponses)
- non, je n'ai pas de projet précis, mais j'ai quelques idées (16 réponses)
- oui, j'ai un projet mais celui-ci est encore à préciser (15 réponses)
- oui, tout à fait, j'ai un projet et je sais ce que je veux (5 réponses)

#### V.2.2.2 Procédure

Cette partie de notre recherche a été menée auprès de demandeurs d'emploi participant à une prestation de bilan de compétences approfondi (BCA) à Montpellier, au sein des centres du GRETA et de l'AFPA. Elle leur a été présentée comme une enquête anonyme visant à améliorer la compréhension globale des processus psychologiques qui entrent en jeu dans la constitution des projets professionnels. La passation a duré environ quinze minutes. Les participants ont été invités à remplir un questionnaire comprenant l'échelle des sentiments de capacité subjective liés au projet professionnel, ainsi que six items sur l'anxiété ressentie liée au projet, des questions sociodémographiques sur l'âge, le sexe et le niveau scolaire, plus une série de variables (détaillées ci-dessus) sur leur parcours, les raisons de leur engagement dans cette prestation et l'état actuel de leur projet professionnel. En supplément, ils ont eu à indiquer si oui ou non ils avaient effectué au cours des quatre dernières semaines certaines actions de mise en œuvre de leur projet professionnel, parmi une liste de quatorze comportements, présentés ci-après.

Au cours de ces quatre dernières semaines, avez-vous...

- Retravaillé vos curriculum vitae ou lettres de motivation ?
- Repéré de nouvelles entreprises ou employeurs potentiels ?
- Effectué de nouvelles candidatures spontanées pour accéder à un emploi ?
- Relancé des employeurs potentiels précédemment contactés ?
- Candidaté pour une formation ?
- Recherché des informations sur un emploi ou un métier ?
- Recherché des informations sur une entreprise ?
- Recherché des informations sur un concours ou une formation ?
- Réalisé des périodes en entreprise ou en centre de formation ?
- Répondu à des offres d'emploi ?
- Entrepris une création d'activité ou une reprise d'entreprise ?
- Parlé à des personnes de votre entourage de votre projet professionnel ?
- Parlé de votre projet à des professionnels en activité dans le secteur concerné ?
- Rencontré des employeurs potentiels ?

#### V.2.2.3 Hypothèses et résultats

Les premières hypothèses à avoir été testées concernent l'impact de la prestation (VI) sur les niveaux de capacité subjective et d'anxiété déclarés, ainsi que l'état actuel du projet professionnel :

- La capacité subjective relative au projet est plus élevée, pour chacune de ses trois dimensions (clairvoyance, élaboration, volition), à la fin de la prestation qu'au début.
- L'anxiété ressentie est plus faible à la fin de la prestation qu'au début.
- L'état d'avancement du projet professionnel est supérieur en fin de prestation.

Nous avons réalisé sous SPSS un test de Student pour échantillons appariés, les mêmes sujets ayant été interrogés à deux reprises (N=50), en début et en fin de prestation. Il y a cinq variables dépendantes : clairvoyance, élaboration, volition, anxiété et projet.

## Test de Student

	Pré-bilan		Post-bilan		Test de Student	
	Moyenne	E-type	Moyenne	E-type	t (ddl=49)	p
Projet pro.	2,22	0,97	<b>3,20</b>	0,90	-6,664	0,000
Clairvoyance	13,12	2,69	<b>16,54</b>	2,33	-8,775	0,000
Elaboration	12,60	2,70	<b>15,36</b>	3,48	-4,683	0,000
Volition	13,74	3,25	14,58	3,22	-2,279	<b>0,027</b>
Anxiété	<b>21,20</b>	5,39	18,86	6,38	3,589	0,001

Tab.10 : Test de Student sur les différences des moyennes des facteurs de l'ECS-PP, de l'anxiété liée au projet et de l'état actuel du projet

Les résultats de ce test nous permettent de valider quatre de nos hypothèses quant à l'impact de la prestation. Le projet professionnel est effectivement plus avancé au terme du bilan qu'à son début ( $M=3,20 > 2,22$  ;  $p < 0,001$ ). Cette constatation nous rassure quant à l'atteinte des objectifs de ces séances d'accompagnement à la construction de projets professionnels mais ne constitue pas l'essentiel de cette recherche. En outre cela ne nous renseigne pas sur la qualité du projet élaboré, ni sa résistance. Pour cela les trois dimensions de l'ECS-PP permettent une analyse plus fine. La capacité de clairvoyance est bien plus élevée en fin de prestation qu'au début ( $M=16,54 > 13,12$  ;  $p < 0,001$ ). Il en va de même pour la capacité d'élaboration du projet ( $M=15,36 > 12,60$  ;  $p < 0,001$ ). L'anxiété est quant à elle plus faible en fin de bilan ( $M=18,86 < 21,20$  ;  $p = 0,001$ ) confirmant là aussi notre hypothèse.

En revanche, une de nos hypothèses n'a pas été vérifiée de façon significative, il s'agit de l'augmentation attendue de la capacité volitive en fin de prestation ( $M=14,58 > 13,74$  ;  $p = 0,027 > 0,005$ ). Nous pouvons donc conclure de cette série d'observations que l'impact du bilan est plus marqué sur la capacité à se représenter son parcours et à élaborer le projet, que sur le sentiment capacitaire subjectif concernant la mise en actes du projet, en d'autres termes la volition. Il y aurait donc manifestement là encore besoin de réfléchir sur des méthodes permettant de favoriser cette capacité volitive chez les bénéficiaires de ces actions.

Une deuxième série d'hypothèses concernait l'impact de niveaux déclarés de capacité subjective, relative aux trois facteurs de notre échelle, sur le nombre de comportements de mise en œuvre du projet professionnel réalisés. Nous avons donc effectué des analyses de régression linéaire pas-à-pas en incluant en plus comme VD les questions sociodémographiques et une série de variables (détaillées au § V.2.2.1) sur leur parcours, les raisons de leur engagement dans cette prestation et l'état actuel de leur projet professionnel.

## Analyses de régression pré-bilan et post-bilan

Notre hypothèse était ici que les niveaux de capacité subjective seraient les meilleurs explicateurs du nombre de comportements mis en œuvre au cours des quatre dernières semaines et nous l'avons testé en deux temps, avant et après la prestation de bilan.

En outre, nous nous attendions à observer une plus grande importance de la capacité subjective spécifique de la volition, c'est-à-dire de la mise en œuvre du projet.

Ces deux tableaux ci-dessous présentent les résultats de l'analyse de régression effectuée sur le total des comportements de mise en œuvre du projet professionnel au cours des quatre dernières semaines (VD), faisant intervenir comme possibles variables explicatives les niveaux de capacité subjective des trois facteurs de notre échelle (clairvoyance, élaboration, volition), d'anxiété relative au projet, ainsi que les variables sociodémographiques (âge, sexe, niveau scolaire, durée de chômage) et les variables descriptives de l'état actuel du projet, des motifs de l'engagement dans la prestation et du type d'attentes quant aux résultats de celle-ci.

<b>Modèle 1 : total comportements pré-bilan</b>						
R = 0.577, R <sup>2</sup> = 0.333, R <sup>2</sup> ajusté = 0.305, Err. Stand. = 2.539						
F(2,47) = 11.738, p < 0.001						
	B	Err. Stand.	Bêta	Variation de R <sup>2</sup>	t	p
(constante)	-3,993	2,147			-1,859	0.069
Niveau	0,936	0,236	0,475	0,197	3,973	0.000
TotClairx4PB	0,418	0,135	0,370	0,136	3,094	0.003

Tab.11 : Régression linéaire pas à pas avant le bilan sur le nombre de comportements différents de mise en œuvre du projet professionnel effectués au cours des quatre dernières semaines (VD)

L'analyse de régression donne des résultats ne correspondant pas à nos hypothèses. Dans la condition pré-bilan la capacité de clairvoyance représentationnelle apparaît bien avoir un effet significatif au sein du modèle retenu par la régression statistique en expliquant 13,6% de la variance totale observée (p = 0,003). Cependant elle est devancée par le niveau scolaire qui explique quant à lui 19,7% de la variance observée (p < 0,001). Les variables de la capacité subjective relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet n'ont pas d'influence significative sur la somme des différents comportements réalisés au cours des quatre dernières semaines et ont été rejetées par l'analyse. Cela pourrait s'expliquer à ce stade de la procédure par le fait que la prestation n'a pas encore eu lieu, cependant les résultats en fin de bilan ne confirment pas plus nos hypothèses.

<b>Modèle 2 : total comportements post-bilan</b>						
R = 0.289, R <sup>2</sup> = 0.083, R <sup>2</sup> ajusté = 0.064, Err. Stand. = 2.326						
F(1,48) = 4.363, p = 0.042						
	B	Err. Stand.	Bêta	Variation de R <sup>2</sup>	t	p
(constante)	9.933	1.036			9.584	0.000
TotAnxiété	-0,109	0.052	-0,289	0,083	-2,089	0.042

Tab.12 : Régression linéaire pas à pas après le bilan sur le nombre de comportements différents de mise en œuvre du projet professionnel effectués au cours des quatre dernières semaines (VD)

L'analyse de régression effectuée sur les réponses données par les participants au terme de la prestation d'accompagnement au projet professionnel ne fait plus apparaître comme variable explicatrice des comportements de mise en œuvre du projet professionnel que l'anxiété perçue pour une explication de la variance observée de 8,3% ( $p = 0,042 < 0,05$ ). Il semble donc que ce qui explique le mieux dans notre modèle la mise en œuvre de comportements orientés vers le projet professionnel au cours du bilan soit la baisse de l'anxiété relative à la situation professionnelle incertaine de ces demandeurs d'emploi. Nous pensons cependant que notre modèle pourrait être amélioré au cours de recherches ultérieures en affinant et en complétant notre outil dont c'était la première utilisation.

#### V.2.2.4 Synthèse et discussion des résultats apportés par l'échelle

Premièrement, l'étape de validation de notre échelle nous a contraints à retirer deux items par facteur pour n'en conserver que quatre, faisant passer le total de ceux-ci de dix-huit à douze. Dans le même temps nous observions une baisse significative des alphas de Cronbach remettant en question la cohérence interne de l'outil. Il nous semble donc nécessaire de prévoir de formuler à l'avenir de nouveaux items pour compenser cette perte et tenter d'améliorer les caractéristiques psychométriques de notre instrument.

L'échelle ECS-PP nous a malgré tout permis de discriminer, parmi trois types de capacité subjective liée au projet professionnel, ceux qui étaient effectivement rehaussés par la prestation de bilan : la clairvoyance représentationnelle et la faculté d'élaboration du projet. Dans le même temps elle nous a donc permis de mettre en évidence la non-significativité de l'évolution de la capacité subjective à mettre en œuvre efficacement le projet. Il nous semble donc qu'il y a une pertinence pour la pratique du conseil à vouloir développer plus avant l'échelle que nous proposons.

La construction de cette échelle était une première tentative devant nous permettre d'évaluer quantitativement la capacité subjective liée au projet professionnel sous une pluralité de facteurs, dans l'espoir de pouvoir par la suite mettre à jour leurs corrélations à d'autres dimensions du développement des projets professionnels et de la vie. L'analyse de régression sur les comportements en rapport avec le projet effectivement mis en œuvre au cours des quatre dernières semaines n'a cependant pas fait ressortir l'influence de nos trois facteurs de capacité subjective ainsi que nous l'attendions. Ces observations ne nous satisfont pas, d'autant qu'elles ne semblent pas coïncider avec la littérature existante sur les échelles de mesure des sentiments d'efficacité personnelle dans la décision de carrière (CDMSES et CDMSE-SF), pourtant proches de la capacité subjective liée au projet professionnel et qui, elles, semblent bien prédire les comportements mis en œuvre par les jeunes dans le sens des cursus scolaires et de la carrière qu'ils se choisissent (Betz & Hackett, 1986 ; Lent, Larkin & Brown, 1989 ; Lent, Brown & Hackett, 1994).

Nous pouvons avancer plusieurs explications à cela et en premier lieu l'imperfection de notre échelle à ce stade de son développement. Puisqu'il nous faut poursuivre la construction de cet instrument qui n'en est encore qu'à sa première utilisation, nous nous inspirerons de certains aspects du projet que nos investigations ego-écologiques nous ont permis de faire émerger. Tout d'abord le projet professionnel est relié à une composante existentielle du projet de soi qui vise une certaine forme d'autodétermination du sujet et par là même peut fournir une emprise sur l'environnement et les événements de la vie en appelant l'individu à exercer son contrôle sur ceux-ci. Il serait donc intéressant d'ajouter un facteur de « proactivité » à notre échelle. En outre cette proactivité n'est pas exercée par l'individu isolé mais fait intervenir des contacts sociaux multiples. Une échelle investiguant la capacité subjective liée au projet devrait donc aussi contenir une dimension évaluant la « capacité sociale ou interpersonnelle ».

Cette seconde étude empirique apporte pour nous plus de nouvelles questions et de perspectives de recherche futures qu'elle ne donne de réponses satisfaisantes aux hypothèses posées et nous ne nous en cachons pas car c'est bien plus dans l'optique d'ouvrir le champ de nos investigations que nous l'avons mise en place, plutôt que dans le but de valider ou d'infirmer les hypothèses posées. Si elle manque en partie de confirmer ces dernières, elle satisfait bien en revanche à notre quête d'ouverture sur de nouvelles perspectives.

# Conclusion

## Conclusion

Nos investigations ego-écologiques mettent en évidence la complexité des transactions qui concourent à la construction du sens et de manières d'être et d'agir au sein de la dynamique identitaire. Ces transactions, ainsi que le suggère Zavalloni (2007), s'effectuent simultanément entre des instances de la pensée au sein de l'environnement interne du sujet d'une part et d'autre part entre cet intérieur subjectif et son environnement physique et socioculturel. Au niveau intra-subjectif, les mots identitaires sont des outils transactionnels qui puisent leur sens dans la « pensée de fond » où s'agrègent expériences vécues et prototypes identitaires qui se substituent subconsciemment au signifié pour donner au sujet une impression de réalité vécue sur son discours. En outre, les unités représentationnelles interagissent entre elles pour se spécifier mutuellement ou se différencier dans une relation d'opposition qui met en tension la dynamique identitaire sur un mode conflictuel qui traduit l'élaboration par le sujet de stratégies défensives contre les remises en cause de l'intégrité du sens et de la valeur de son identité. Sur le plan extra-subjectif, le sujet intériorise les entités et les règles de la structure sociale « objective » en les assimilant à sa construction identitaire dans un processus en perpétuelle évolution. Se faisant il interagit avec son environnement par le truchement de ses propres cadres de référence, inspirés du social mais subjectivement reconstruits. Ces cadres lui font porter une attention particulière aux caractéristiques des objets et des phénomènes qui « résonnent » avec son environnement intérieur. Le langage et les mots sont bien les véhicules privilégiés de cette double transaction identitaire intérieure et extérieure, même s'ils renvoient à des réalités sous-jacentes bien plus vastes que leurs strictes définitions littérales ne le laissent entendre. Ce sous-bassement expérientiel issu de l'action socialement située auquel renvoient les mots identitaires est bien ce sur quoi se construisent la subjectivité et l'identité.

Ces investigations nous ont amené à considérer la complexité de la dynamique identitaire sous l'angle de ce qui l'organise, le projet de soi existentiel, de ce qui la concrétise, l'action socialement située, et de ce qui la justifie, la socialisation du sujet au sein de son environnement socioculturel. Il est apparu que le projet de soi répond à un besoin d'autoconstruction en offrant certaines modalités de contrôle, sinon de l'environnement lui-même directement, au moins du rapport qu'entretient le sujet avec les objets, les entités et les règlements dont ce dernier est fait. Tout projet pour soi est à la fois un projet pour autrui, l'intelligence se structure en même temps qu'elle structure le monde et le sujet se construit en

redéfinissant son environnement. Ces redéfinitions sont mobilisées au cœur des projets dont la motivation est intrinsèque et se concrétisent dans l'action, orientée vers des buts intentionnels, que nous considérons comme un « projet à temporalité moyenne ». Socialement située, l'action est référée à autrui et offre donc en même temps que sa concrétisation expérientielle une forme de validation sociale normative des représentations identitaires et des capacités individuelles. La socialisation du sujet au sein de son environnement socioculturel dans diverses sphères d'activités s'accompagne de redéfinitions subjectives des catégories sociales et de leurs liaisons au sein de la structuration du social. Certaines de ces entités qui habitent l'environnement socioculturel sont intégrées à l'environnement intérieur du sujet et deviennent des prototypes identitaires auxquels renvoient les représentations construites. Les individus recherchent en outre divers types de reconnaissance sociale, nous en avons identifié trois sortes : reconnaissance des représentations identitaires de soi et du monde (sémantique), reconnaissance de l'utilité du travail accompli et reconnaissance enfin des capacités dont on se sent subjectivement détenteur. Le schéma suivant tente d'illustrer cette dynamique :

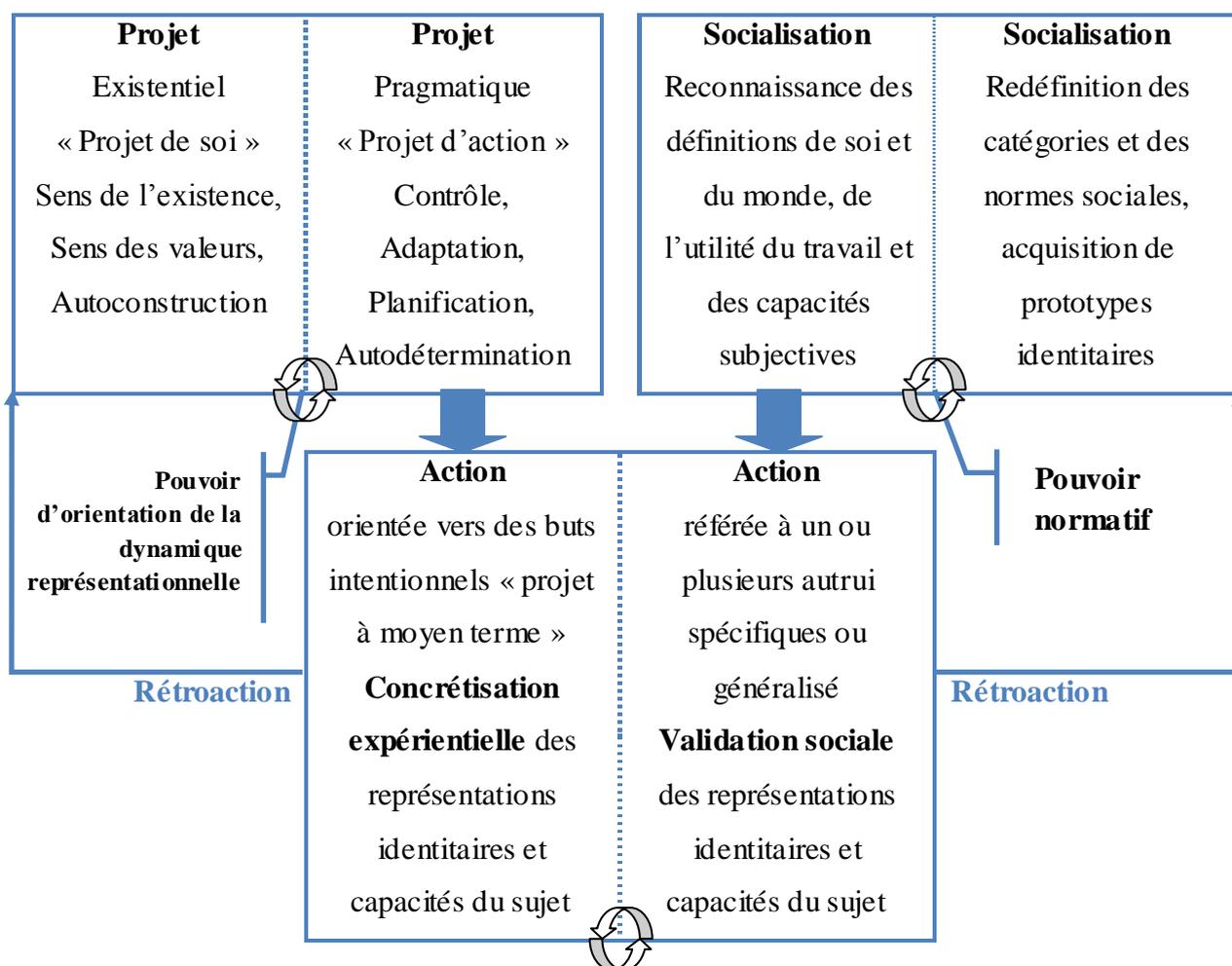


Fig.13 : Dynamique identitaire subjective du sujet de l'action

Nous ne reprenons ici que l'essentiel des points déjà largement développés dans la partie consacrée à la discussion des résultats de l'IMIS (§ IV.6). Certains de nos entretiens montrent que la dynamique capacitaire a un caractère phasique qui peut rendre difficile la poursuite d'objectifs sur le long terme. Ainsi que le postule le modèle théorique du système capacitaire (Costalat-Founeau, 1997, 2008), les phases d'acuité représentationnelle marquées par la congruence des capacités subjectives et normatives alternent avec des phases de diffusion représentationnelle caractérisées par la non congruence du système capacitaire et au cours desquelles l'action est inhibée. Le sujet prend du recul afin d'élaborer de nouvelles stratégies subjectives rétablissant la congruence. Cela peut aussi nécessiter une modification de ses investissements dans diverses sphères sociales d'activité. Un des objectifs de la pratique de l'accompagnement au projet professionnel doit être de favoriser le rétablissement de cette congruence des capacités et représentations identitaires entre l'individu et son environnement socioprofessionnel. Une partie de la littérature sur le bilan de compétences fait état d'une augmentation notable des sentiments d'efficacité personnelle des bénéficiaires au regard de leurs projets professionnels au terme de la prestation (François & Langelier, 2000). Toutefois, plusieurs éléments tempèrent ce constat. Premièrement, l'effet positif du bilan tend à s'estomper avec le temps. Deuxièmement, l'étude longitudinale que nous avons menée auprès de demandeurs d'emploi engagés dans une démarche de bilan de compétences, au moyen de notre échelle de la capacité subjective liée au projet professionnel (ECS-PP), montre que seuls les facteurs de capacité liés à la clairvoyance représentationnelle et à l'élaboration du projet connaissent une hausse significative, tandis que la capacité subjective à mettre en œuvre le projet n'augmente que faiblement.

Sur le plan de la pratique, le conseiller doit donc mettre en œuvre des techniques d'accompagnement tendant à favoriser le développement de cette capacité volitive sans laquelle le projet risque de ne jamais rencontrer sa concrétisation expérientielle et sa validation sociale dans l'action, ce qui pourrait invalider à moyen terme les résultats positifs obtenus au cours de la prestation. Une appropriation pérenne par le bénéficiaire des éléments importants de son projet apparus au cours du bilan nous semble être un objectif majeur de l'accompagnement. Interroger la composante subjective issue du contexte expérientiel de l'action permet de replacer les éléments essentiels du bilan dans le cadre de référence du bénéficiaire. Ceci va dans le sens de renforcer la cohérence du projet dans la trajectoire de vie individuelle en permettant son intégration à la dynamique identitaire et capacitaire. L'objectif est de rendre l'individu agent du développement de ses projets à l'issue de la prestation

d'accompagnement. Dans cette perspective, le conseiller voudra dans un premier temps rendre le bénéficiaire auteur de son bilan, ce qui suppose de l'amener à réaliser lui-même un certain nombre d'actions. Le conseiller doit apprendre à déléguer son expertise au consultant. L'hésitation étant une caractéristique inhérente des publics recherchant ce type de prestation de conseil, il n'est pas rare de faire face à une demande implicite du type : "j'attends du conseiller qu'il trouve ma future orientation professionnelle". Cette posture classique du bénéficiaire en attente étant contraire aux principes de l'agentivité, il faut bien sûr se garder de céder à la tentation d'y répondre directement. La posture du conseiller est donc délicate puisqu'il ne doit pas hésiter à prendre le risque de frustrer dans un premier temps le bénéficiaire en ne répondant pas à sa demande immédiate, pour atteindre l'objectif plus ambitieux de son autonomisation dans une perspective temporelle élargie. Il est bien entendu primordial que cette petite manipulation se fasse dans la plus grande transparence en explicitant avec pédagogie le déroulement et les objectifs de l'accompagnement avant le démarrage de la prestation, ceci afin de prévenir les désagréments d'une incompréhension mutuelle. Enfin, avec certains publics connaissant de plus grandes difficultés d'orientation professionnelle, l'importance d'ajuster les objectifs de la prestation aux dispositions des individus qui y participent devient cruciale.

Nous nous sommes ouverts avec ces travaux de nouvelles perspectives de recherche. Premièrement il nous faut poursuivre la construction de notre échelle afin d'en faire un outil réellement satisfaisant sur les plans théorique, pratique et psychométrique pour l'évaluation des différents facteurs de la capacité subjective liée au projet. Le point qui nous semble le plus intéressant à développer est celui de la capacité volitive qui semble moins impactée par la prestation de bilan dans laquelle a pris place notre seconde étude. Ce concept de volition qui désigne les mécanismes par lesquels le sujet passe des intentions aux actions effectives nous paraît être le plus sérieux déficit à relever pour les tous les acteurs de l'orientation, du conseil et de l'accompagnement au projet professionnel. Broonen (2010) y consacre un article comparant les positions et les apports des différents modèles actuels du conseil en orientation. Ses liens avec les intentions comportementales liées à l'identité ont déjà été mis en exergue de manière expérimentale (Gollwitzer & al., 2009). Notre modèle d'analyse de la dynamique identitaire par le projet, l'action et la socialisation nous semble pouvoir apporter encore de nouveaux éclairages quant aux manières de favoriser la capacité subjective de volition liée au projet professionnel dans les prestations de conseil et l'échelle que nous développons doit permettre à terme d'en mesurer quantitativement l'effet.

Ces travaux que nous présentons viennent enrichir le modèle théorique de la dynamique du système capacitaire (Costalat-Founeau, *ibid.*) en approfondissant les liens entre le projet, qui comporte une composante existentielle et une autre pragmatique, la socialisation qui est à la fois reconstruction des définitions du social et quête de reconnaissance par le sujet, puis enfin l'action qui apporte une concrétisation expérientielle et une validation sociale aux représentations identitaires et capacités subjectives. La capacité apparaît comme un élément central de la dynamique de ce système d'où se déclenchent des phases d'acuité ou à l'inverse, de diffusion représentationnelle, d'action facilitée ou au contraire inhibée et d'émotions énergisantes ou bien envahissantes. Ce qui fait la différence entre une dynamique proactive ou passive est la congruence entre la capacité subjective construite par le sujet et la capacité normative renvoyée par son environnement. Plus largement, l'individu cherche à faire correspondre ses représentations identitaires avec des repères au sein de son environnement socioculturel mais la capacité est pour lui essentielle et ne peut s'actualiser qu'à travers l'action socialement située et référée à autrui. Les investigations menées au moyen de l'IMIS nous ont permis d'appréhender efficacement à travers le discours des sujets les interactions entre le projet, l'action et la socialisation qui forment une boucle systémique, parfois vertueuse, entraînant dans son mouvement la dynamique représentationnelle de l'identité dans son ensemble.

## Bibliographie

- Bachelard, G. (1971, 1<sup>ère</sup> éd. 1938). *La formation de l'esprit scientifique*. Paris : Vrin.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (2nd ed., pp. 154-196). New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52,1-26.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : De Boeck.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164-180.
- Barus-Michel, J., Enriquez, E. & Levy, A. (2002). *Vocabulaire de psychosociologie*. Paris : Eres.
- Bateson, G. (1977). *Vers une écologie de l'esprit, tome 1*. Paris : Seuil.
- Bateson, G. (1980). *Vers une écologie de l'esprit, tome 2*. Paris : Seuil.
- Betz, N.E. & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.
- Betz, N.E., Klein, K.L. & Taylor, K.M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: perspective and method*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris : Minuit.
- Bourdieu, P. (1992). *Réponses*. Paris : Seuil.
- Boutinet, J.P. (1990). *Anthropologie du projet*. Paris : PUF.
- Boutinet, J. P. (1994). Les multiples facettes du projet. *Sciences Humaines*, 39, 20-24.
- Boutinet, J.P. (1997). *Psychologie des conduits à projet*. Paris : PUF.
- Boutinet, J.P. (2002). Le projet. In J. Barus-Michel, E. Enriquez & A. Levy (Eds.) *Vocabulaire de psychosociologie*. Paris : Eres.

- Broonen, J.P. (2010). Des intentions aux actes : La volition en conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39, 1, 137-171.
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The career development quarterly*, 44, 354-366.
- Buschini, F. & Kalampalikis, N. (2001). *Penser la vie, le social, la nature : mélanges en l'honneur de Serge Moscovici*. Paris : MSH.
- Camilleri, C., Kastarsztein, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I. & Vasquez, A. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : PUF.
- Codol, J.P. (1980). La quête de la similitude et de la différenciation sociale. Une approche cognitive du sentiment d'identité. In P. Tap (éd.), *identité individuelle et personnalisation*, 153-164. Toulouse : Privat.
- Codol, J.P. (1981). Une approche cognitive du sentiment d'identité. *Social science information*, 20, 11-136.
- Costalat-Founeau, A.M. (1997). *Identité Sociale et Dynamique Représentationnelle*. Rennes : P.U.R.
- Costalat-Founeau, A.M. (1999). Identity dynamic, action and context. *Journal for the theory of social behaviour*. N.Y. 29, 3, 289-300.
- Costalat-Founeau, A.M. (2001). Ed. *Identité sociale et Langage : La Construction du sens*. Paris : L'Harmattan. Logiques Sociales.
- Costalat-Founeau, A.M. (2005). Ed. *Ego-Ecologie et Identité Sociale : Théorie et Pratique*. Fontenay-sous-bois : SIDES.
- Costalat-Founeau, A.M. (2008). Identité, action et subjectivité : le sentiment de capacité comme un régulateur des phases identitaires. *Connexions*, 89, 63-74.
- Costalat-Founeau, A.M. & Guillen, S. (2009). Identité sociale et dynamique capacitaire pour un sujet en quête de reconnaissance. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 4, 521-544.
- Costalat-Founeau, A.M., Klimekova, M. & Blanc, C. (2003). Ego-ecology and professional project : a study in identity construction. In : Rigas, A.V. (Ed). *Social Clinical Psychology : Theory, Methodology and interventions*. Athens : Ellinika Grammata, 233-251.
- Creed, P.A., Patton, W. & Watson M.B. (2002). Cross-cultural equivalence of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale – Short Form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10, 3, 327-342.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis : University of Minnesota press.

- De Bonis, M. (1986). L'idée d'interaction entre niveaux expressifs: émotions, représentations et cognition. *Bulletin de psychologie*, 39, 913-921.
- De Bonis, M. (1996). *Connaître les émotions humaines*. Bruxelles : Mardaga.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- Dejours, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA.
- Demazière, D. & Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan
- Dubar, C. (1991). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Collin.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*. Paris : PUF.
- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Education et sociétés*, 7, 23-36.
- Dubar, C. & Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Collin.
- Durkheim, E. (1922). *Education et sociologie*. Paris : PUF.
- Dweck, C.S. & Leggett, E.L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Eden, D., Aviram, A. (1993). Self efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283-357. New York: Wiley.
- Elias, N. (1991). *La société des individus*. Paris : Fayard.
- Elliot, A.J. & Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461-475.
- Erikson, E. (1972). *Adolescence et crise : La quête de l'identité*. Paris : Flammarion.
- Ford, M.E., & Ford, D.H. (Eds.). (1987). *Humans as self-constructing living systems: Putting the framework to work*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- François, P.H. & Botteman, A.E. (2002). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques. *Carriéologie*, 8, 3, 519-543.

- François, P.H. & Langelier, B. (2000). L'agentivité comme "variable de sortie" du bilan. Communication au 10ème congrès AIPTLF, Bordeaux, 24-27 Août 1998. In B. Gangloff (Ed.) : Les compétences professionnelles : Descriptif, mesure et développement, 175-187. Paris : L'Harmattan.
- Gaudron, J.-P. & Croity-Belz, S. (2005). Bilans de compétences : Etat des recherches sur les processus en jeu. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 101-114.
- Goffman, E. (1959). *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris : Editions de minuit.
- Goffman, E. (1963). *Behavior in public places*. New York, NY: The free press.
- Gollwitzer, M., Sheeran, P., Michalski, V. & Seifert, A.E. (2009). When intentions go public : Does social reality widen the intention-behavior gap ? *Psychological science*, 20, 5, 612-618.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail : Critique de la raison économique*. Paris : Gallimard.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33, 499-534
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37, 3, 413-440.
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL : Scott Foresman.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Hall, D.T. & Moss J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26, 3, 22-37.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Holland, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2<sup>nd</sup> edition). Odessa, FL: Psychological assesment resources.
- Kozakaï, T. (2000). *L'étranger, l'identité : essai sur l'intégration culturelle*. Paris : Payot.
- Larson, R.W. (2000). Toward a positive psychology of youth development. *American Psychologist*, 55, 170-183.

- Kristof-Brown, A.L., Bono, J.E. & Lauver, K.J. (1999). Learning to fit in: How socialization affects perceived and actual person-environment fit. 14<sup>th</sup> annual conference for of the society for industrial and organizational psychology, Atlanta, GA, April 1999.
- Le Corff, Y. & Gingras, M. (2011). L'Inventaire des préoccupations de carrière : une mesure de l'adaptabilité à la carrière. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40/1.
- Lemoine, C. (2007). De la question à l'auto-questionnement : questionner, source d'emprise et d'appropriation multiple. *Psychologie du travail et des organisations*, 13, 4, 5-24.
- Lemoine, C. (2011). Epistémologie induite par le bilan de compétences. In A.M. Vonthron, S. Pohl & P. Desrumaux (Eds.) : Développement des identités, des compétences et des pratiques professionnelles. Paris : L'Harmattan.
- Lent, W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle: considérations théoriques et pratiques. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37, 1, 57-90.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Larkin, K.C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 265-269.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Larkin, K.C. (1987). Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking. *Journal of counseling psychology*, 34, 293-298.
- Lent, R.W. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 279-288.
- Lent, R.W., Hackett, G. & Brown, S.D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The career development quarterly*, 44, 297-311.
- Lent, R.W., Larkin, K.C. & Brown, S.D. (1989). Relation of self-efficacy in inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 279-288.
- Levy-Strauss, C. (1979). L'identité. Paris : Grasset.
- Mahoney, M.J. (2003). *Constructive psychotherapy: A practical guide*. New York: Guilford.
- Mary, G. & Costalat-Founeau, A.M. (2010). La dynamique identitaire de stagiaires immigrants : Stratégies d'acculturation et insertion dans un collectif travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 16, 3, 219-234
- Maturana, H. (1975). The organization of the living: A theory of living organization. *International journal of man-machine studies*, 7, 313-332.

- Maturana, H. & Varela, F. (1980). *Autopoiesis and cognition: The realization of the living*. Boston: Reidel.
- Mead, G.H. & Morris, C.W., (1934). *Mind, self, & society : from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Molinier, P. (2006). *Les enjeux psychiques du travail*. Paris : Payot.
- Moscovici, S. (1969). *La psychanalyse : son image, son public*. Paris : PUF.
- Neault, R.A. (2005). Managing global careers: Challenges for the 21st century. *International journal for educational and vocational guidance*, 5, 2, 149–161.
- Ninot, G. & Costalat-Founeau, A.M. (2011). Approche dynamique et temporalité en psychologie sociale. *Psychologie française*, 56, 1, 31-44.
- Nuttin, J. (1980). *Théorie de la motivation humaine : Du besoin au projet d'action*. Paris : PUF.
- Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: the influence of constructivism and convergence. In J.A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.) *International Handbook of Career Guidance*, 133-156. New York, NY: Springer.
- Patton, W. & McMahon, M. (1997). *Career development in practice: A systems theory perspective*. Sydney, Australia: New Hobsons Press.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (2nd ed.)*. Rotterdam, NL: Sense Publishers.
- Pezé, M. (2008). *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*. Paris : Pearson Education France.
- Piaget, J. (1968). *La naissance de l'intelligence chez l'enfant*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Piaget, J. (2008, 1<sup>ère</sup> éd. 1970). *L'épistémologie génétique*. Paris : PUF.
- Rogers, C. (1942). *La relation d'aide et la psychothérapie*. Issy-les-Moulineaux : ESF.
- Saint-Jean, M. (2002). Le bilan de compétences : Des caractéristiques individuelles à *l'accompagnement de l'implication dans le projet*. Paris : L'Harmattan.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris : Presses de sciences po.
- Sainsaulieu, R. (1998). L'identité au travail d'hier à aujourd'hui. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 27, 1, 77-93.
- Salomone, P.R. (1996). Tracing super's theory of vocational development: A 40-year retrospective. *Journal of career development*, 22, 3, 167-184.

- Sartre, J.P. (1943). *L'Être et le néant : Essai d'ontologie phénoménologique*. Paris : Gallimard.
- Sartre, J.P. (1946). *L'existentialisme est un humanisme*. Paris : Gallimard.
- Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour. In D. Brown & associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M.L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J.A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.) *International Handbook of Career Guidance*, 97-113. New York, NY : Springer.
- Savickas, M.L. & Walsh, B. (1996). *Handbook of career counseling and practice* (Eds.). Palo Alto: Davies-Black.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Viannen, A. & Bigeon, C. (2010). Construire sa vie (life designing) : Un paradigme pour l'orientation au 21<sup>ème</sup> siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39, 1, 5-39.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54, 179-196.
- Sekiguchi, T. (2004). Toward a dynamic perspective of person-environment fit. *Osaka keidai ronshu*, 55, 177-190.
- Strauss, A. (1992). *Miroirs et masques : Une introduction à l'interactionnisme*. Paris : Métailié.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Menlo Park, CA: Benjamin Cummings.
- Stryker, S., Owens, T.J. & White R.W. (2000). *Self, identity and social movements*. University of Minnesota Press.
- Tanguy, L. (1986). *L'introuvable relation formation-emploi*. Paris : la documentation française.
- Tap, P. (2005). Identité et exclusion. *Connexions*, 83, 53-78.
- Taylor, K.M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of vocational behavior*, 37, 17-31.
- Thines, G. & Lempereur, A. (1980). *Phénoménologie et science du comportement*. Bruxelles : Mardaga.
- Tinsley, H. (2000a). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the Person Environment Fit model. *Journal of vocational behavior*, 56, 147–179.

- Tinsley, H. (2000b). The congruence myth revisited. *Journal of vocational behavior*, 56, 405–423.
- Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation-Emploi*, 60, 21-36.
- Vygotsky, L.S. (1986). *Thought and language*. Cambridge : MIT Press.
- Wallon, H. (1934, 6<sup>ème</sup> éd. 2009). *Les origines du caractère chez l'enfant : les préludes du sentiment de personnalité*. Paris : Boivin & Cie. 6<sup>ème</sup> éd., Paris : PUF.
- Watzlawick, P., Helmick-Beavin, J. & Jackson, D.D. (1972). *Une logique de la communication*. Paris : Seuil.
- Young, R.A. & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructivism in the career field. *Journal of vocational behavior*, 64, 373-388.
- Young, R.A. & Valach, L. (1996). Interpretation and action in career counseling. In M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 361-376). Palo Alto : Davies-Black.
- Young, R.A. & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 499-514.
- Young, R.A. & Valach, L. (2006). La notion de projet en psychologie de l'orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35, 4, 495-509.
- Young, R.A., Valach, L. & Domene, J. F. (2005). The action-project method in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 215-223.
- Young, R.A., Valach, L. & Collin, A. (2003). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of vocational behavior* 64, 373–388.
- Zajonc, R. (1984). On the primacy of affect. *American psychologist*, 39, 117-123.
- Zavalloni, M. (1971). Cognitive processes and social identity through focused introspection. *European journal of experimental social psychology*, 1, 2, 235-260.
- Zavalloni, M. (1990). L'effet de résonance dans la création de l'identité et des représentations sociales. *Revue internationale de psychologie sociale*, 3, 3, 407-428.
- Zavalloni, M. (1997). Transactions périlleuses entre identité et culture : Le cas Nietzsche. *Papers on social representations*, 6, 2, 173-188.
- Zavalloni, M. (2001). Faire émerger le nouveau, anticiper le futur. In F. Buschini, N. Kalampalikis (Eds.), *Penser la vie, le social, la nature : Mélanges en l'honneur de Serge Moscovici*. Paris : MSH.

- Zavalloni, M. (2003) L'ego-écologie, une voie transdisciplinaire pour l'étude des identités vivantes. *L'autre Forum*, 7, 3, 33-39.
- Zavalloni, M. (2007). Ego-écologie et identité : Une approche naturaliste. Paris : PUF.
- Zavalloni, M. & Louis-Guérin, C. (1984). Identité sociale et conscience : Introduction à l'ego-écologie. Montréal : PUM.
- Zavalloni, M. & Louis-Guérin, C. (1988). La transdimensionnalité des mots identitaires : Explorations ego-écologiques. *Revue internationale de psychologie sociale*, 1, 2, 173-187.
- Zikic, J. & Klehe, U.C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.
- Zunker, V.G. (2011). *Career counseling: A holistic approach* (eight edition). Belmont, CA: Cengage Brooks Cole.

## Index des illustrations

Figure 1 : la rose des vents du projet	p.71
Figure 2 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS)	p.103
Figure 3 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de François	p.113
Figure 4 : relations au sein de l'EEIS de François	p.115
Figure 5 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Will	p.141
Figure 6 : relations au sein de l'EEIS de Will	p.143
Figure 7 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) d'Elyse	p.169
Figure 8 : relations au sein de l'EEIS d'Elyse	p.171
Figure 9 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Jean	p.203
Figure 10 : relations au sein de l'EEIS de Jean	p.205
Figure 11 : espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de Luc	p.232
Figure 12 : relations au sein de l'EEIS de Luc	p.234
Figure 13 : Dynamique identitaire subjective du sujet de l'action	p.297
Tableau 1 : Les quatre processus identitaires typiques, extrait de Dubar (1991, p.261)	p.88
Tableau 2 : Guide d'entretien utilisé pour conduire l'introspection focalisée (IMIS phase 3)	p.106
Tableau 3 : Le premier facteur s'intitule « clairvoyance » et se compose des six items suivants	p.282
Tableau 4 : Le second facteur s'intitule « élaboration » et se compose des six items suivants	p.283
Tableau 5 : Le troisième facteur s'intitule « volition » et se compose des six items suivants	p.283
Tableau 6 : Les six items investiguant l'anxiété relative au projet sont les suivants	p.283
Tableau 7 : Scores moyens (et écarts-types) des participants à chacun des items	p.285
Tableau 8 : Indices d'ajustement de l'analyse factorielle confirmatoire de l'ECS-PP avant et après suppression des items	p.286
Tableau 9 : Alpha de Cronbach pour l'ensemble des items de l'ECS-PP à 12 items et pour chacun de ses 3 facteurs à 4 items	p.287
Tableau 10 : Test de Student sur les différences des moyennes des facteurs de l'ECS-PP, de l'anxiété liée au projet et de l'état actuel du projet	p.291
Tableau 11 : Régression linéaire pas à pas avant le bilan sur le nombre de comportements différents de mise en œuvre du projet professionnel effectués au cours des quatre dernières semaines (VD)	p.292
Tableau 12 : Régression linéaire pas à pas après le bilan sur le nombre de comportements différents de mise en œuvre du projet professionnel effectués au cours des quatre dernières semaines (VD)	p.293