



**HAL**  
open science

# Dynamique identitaire et réinsertion professionnelle : le cas de demandeurs d'emploi de longue durée

Audrey Gosset

► **To cite this version:**

Audrey Gosset. Dynamique identitaire et réinsertion professionnelle : le cas de demandeurs d'emploi de longue durée. Psychologie. Université Paul Valéry - Montpellier III, 2017. Français. NNT : 2017MON30082 . tel-01830740

**HAL Id: tel-01830740**

**<https://theses.hal.science/tel-01830740v1>**

Submitted on 5 Jul 2018

**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.



# THÈSE

Pour obtenir le grade de  
**Docteur**

Délivré par  
**UNIVERSITÉ PAUL VALÉRY MONTPELLIER III**

Préparée au sein de l'école doctorale **60**  
Et de l'unité de recherche **EA4556**

Spécialité : **Psychologie du Travail**

Présentée par **Audrey GOSSET**

**DYNAMIQUE IDENTITAIRE ET  
RÉINSERTION PROFESSIONNELLE : LE CAS  
DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE  
DURÉE**

**TOME 1**

Soutenue le 23 Octobre 2017 devant le jury composé de

- L. AUZOULT-CHAGNAULT – Professeur, Université de Montpellier III - Examineur
- A.M COSTALAT-FOUNEAU – Professeur, Université de Montpellier III - Directeur de thèse
- I. FAURIE – Maître de Conférences, Université de Toulouse Jean Jaurès - Examineur
- B.GANGLOFF, Professeur, Université de Rouen - Rapporteur
- A. VINAY, Professeur, Université d'Angers - Rapporteur





## Résumé

Cette recherche a comme objectif principal d'étudier et d'explorer la dynamique identitaire et capacitaire de demandeurs d'emploi de longue durée. La littérature sur le chômage est relativement conséquente et constitue incontestablement une épreuve douloureuse et dévastatrice pour l'individu, d'un point de vue de son identité, de son estime de soi ou encore de son sentiment d'efficacité personnelle (Koen, Klehe & Van Vianen, 2013 ; Herman, 2007). Notre étude s'intéresse à comprendre les stratégies identitaires qui se jouent durant cette période d'inactivité et l'influence que peut avoir le projet dans cette dynamique selon deux types de public : accompagné et non accompagné. Le projet « *en tant que figure de l'anticipation est une caractéristique spécifiquement humaine* » (Boutinet, 2014) et se trouve être avec l'action, au cœur du fonctionnement de l'individu associés à deux moments, celui de la conception et de la réalisation. Dans cette optique, nous avons réalisé une étude qualitative selon l'approche ego-écologique et sa méthodologie l'IMIS, Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (Zavalloni, 2007 ; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). La population est composée de huit demandeurs d'emploi bénéficiant d'une part d'un accompagnement dans un cas et dans l'autre non. Une série d'entretiens a été menée nous permettant de soulever la complexité qui se joue au sein de la dynamique identitaire et capacitaire. L'exploitation des résultats a fait émerger des processus identitaires différenciés. Les individus, bénéficiant d'un accompagnement développent un projet professionnel et des moyens pour le réaliser. En comparaison, ceux n'en n'ayant pas bénéficié semblent être dans une phase d'inaction, de démotivation dans leur recherche d'emploi.

Mots clés : Dynamique identitaire, capacité, réinsertion professionnelle.

## **Abstract**

The main objective of this research is to study and explore the identity and capacity dynamics of long-term job seekers. The literature on unemployment is relatively large and decidedly constitutes a painful and devastating test for the individual, from an identity, self-esteem or self-efficacy standpoint (Koen, Klehe & Van Vianen, 2013; Herman, 2007). Our study is focused on understanding the identity strategies that are played during this period of inactivity and the influence that the project can have in this dynamic, according to two types of public: accompanied and unaccompanied. The project "as a figure of anticipation is a specifically human characteristic" (Boutinet, 2014) and happens to be with action, at the heart of the individual's functioning associated with two moments, conception and realization. In this perspective, we have carried out a qualitative study using the ego-ecological approach and its methodology, the IMIS, Multi-stages Investigator of Social Identity (Zavalloni, 2007; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). The population is composed of eight job seekers benefiting from one part of an accompaniment from the other not. A series of interviews was conducted allowing us to raise the complexity that plays within the dynamics of identity and capability. The exploitation of the results has led to the emergence of differentiated identity processes. Individuals, benefiting from support, develop a professional project and the means to achieve it. In comparison, those who did not benefit seem to be in a phase of inaction, demotivation in their job search.

Key-words: Identity dynamic, capability, reemployment

## Remerciements

La thèse de Doctorat représente un travail s'inscrivant dans la durée. C'est pour cela que je souhaiterais remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'écriture de cette thèse tout au long de ces quatre années.

Je tiens à remercier très sincèrement, Madame le Professeur Anne-marie Costalat-Founeau, pour avoir accepté de diriger ce travail de thèse et d'avoir œuvré à son aboutissement. Je la remercie pour son suivi, sa disponibilité, son soutien et son expertise. Ses encouragements m'ont été précieux tout au long de cette thèse et ses conseils me serviront bien au-delà de ce travail.

Je remercie également l'équipe de psychologie sociale et du travail de l'Université Paul Valéry pour leur soutien et gentillesse ainsi que l'accompagnement qu'ils ont porté à mon égard durant cette année de formation en tant qu'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.

Un grand merci à Ingrid Boillat et mes collègues d'AFPA Transitions pour m'avoir permis à la fois d'acquérir une expérience enrichissante en qualité de psychologue du travail pendant trois ans me permettant d'une part, de financer mon doctorat et d'autre part, de mener à bien ma recherche. Je tiens à remercier tous les participants de cette recherche pour avoir livré une partie de leur intimité et de m'avoir permis d'utiliser leurs expériences personnelles pour mener à bien cette étude, sans qui elle n'aurait pas eu lieu.

Ce travail n'aurait pas abouti sans le soutien de mes collègues et amies. Je remercie tout particulièrement Habiba pour ton soutien depuis le Master 2. Merci de m'avoir accordé de ton temps pour la relecture, ainsi que des nombreux appels échangés. Je remercie également, Carmen, qui a su à la fois m'aider dans ma recherche en tant que collègue et amie. Merci pour ton soutien et ton écoute quand je doutais si souvent.

Au terme de ce parcours, je tiens à remercier ma famille. JB qui a su m'accompagner et m'épauler tout au long de mes années d'études et ce, depuis maintenant quatorze années. Anna, et Yaya pour leurs conseils avisés et leur bienveillance depuis plusieurs années maintenant à

mon égard. Ma mère et Erik qui m'ont soutenue et aidée à la relecture de mon manuscrit et leur soutien affectif sans faille.

Roberto pour son soutien de tous les instants et ses nombreux conseils.

Mon frère Kevin qui a toujours cru en moi au cours de ces quatre années et sans lequel je n'en serais pas là aujourd'hui.

Et enfin, mon père parti alors que mon travail de thèse n'était pas encore achevé et qui aurait tant aimé être parmi nous aujourd'hui.

Enfin, je tiens à remercier tous les membres du jury pour l'attention qu'ils ont accordée à ce travail doctoral.

*À mon père,*



# TABLE DES MATIÈRES

## INTRODUCTION

7

---

## PREMIÈRE PARTIE

### CADRE THÉORIQUE

---

## CHAPITRE 1. LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE DU CHÔMAGE ET LES CONSEQUENCES SUR L'INDIVIDU ..... 11

### 1.1 La précarité de l'emploi, une problématique au centre du chômage ..... 12

1.1.1 Le contexte national du chômage ..... 12

1.1.2 Le bassin d'emploi du Languedoc-Roussillon ..... 13

### 1.2 Les conséquences du chômage sur l'individu ..... 15

1.2.1 Chômage et stigmatisation ..... 15

1.2.2 Chômage et estime de soi..... 18

1.2.3 Chômage et santé mentale..... 20

### 1.3 Les stratégies de défense du soi en situation de chômage..... 25

1.3.1 Stratégies de coping ..... 25

1.3.2 Soutien social perçu ..... 29

## CHAPITRE 2. MODÈLES THÉORIQUES DE L'ORIENTATION Á L'INSERTION PROFESSIONNELLE ..... 32

### 2.1 Modèles développementaux ..... 33

2.1.1 Les fondements théoriques de l'orientation..... 33

2.1.2 Les travaux précurseurs de Super et Holland ..... 33

### 2.2 Modèles sociocognitifs ..... 36

2.2.1 La théorie sociocognitive de Bandura (TSC)..... 36

2.2.2 La théorie sociocognitive et bilan de compétences.....	36
<b>2.3 Modèles théoriques de l’insertion professionnelle .....</b>	<b>44</b>
2.3.1 L’insertion professionnelle .....	44
2.3.2 L’accompagnement au cœur de l’insertion professionnelle .....	47
2.3.2.1 Définition.....	47
2.3.2.2 Les dispositifs de l’accompagnement.....	50
2.3.3 Les mesures et effets de l’accompagnement des demandeurs d’emploi.....	53
<b>CHAPITRE 3. APPROCHE DYNAMIQUE DE L’IDENTITÉ.....</b>	<b>56</b>
<b>3.1 Approche interactionniste de l’identité .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2 Approche catégorielle de l’identité.....</b>	<b>60</b>
<b>3.3 Dynamique identitaire et capacité .....</b>	<b>64</b>
3.3.1 Identité, action et projet .....	64
3.3.2 Identité et capacité.....	66
3.3.3 Identité professionnelle et socialisation.....	68
3.3.4 Identité, formation et accompagnement .....	70
<b>3.4 Approche de l’Ego-écologie .....</b>	<b>74</b>
3.4.1 Ego écologie et interaction entre le Soi et le Groupe .....	74
3.4.2 Exploration idiographique .....	75

---

**DEUXIÈME PARTIE**

**RECHERCHE EMPIRIQUE**

---

<b>CHAPITRE 4. MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>83</b>
<b>4.1 Problématique .....</b>	<b>84</b>
<b>4.2 Les participants .....</b>	<b>85</b>
<b>4.3 Procédure .....</b>	<b>86</b>

Phase I : Répertoire des représentations .....	87
Phase II : Éluclation du sens des représentations .....	88
Phase III. Analyse psychocontextuelle et déploiement de l'environnement intérieur opérateur (EIO).....	90
<b>4.4 Condition de passation.....</b>	<b>92</b>
<b>4.5 Choix de la prestation d'accompagnement .....</b>	<b>93</b>
<b>CHAPITRE 5. RÉSULTATS : ÉTUDE DE CAS.....</b>	<b>97</b>
<b>Participants en processus d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel</b>	
<b>5.1 Cas : Aurélie .....</b>	<b>98</b>
5.1.1 Espace élémentaire de l'identité sociale d'Aurélie.....	99
5.1.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire d'Aurélie .....	100
5.1.3 Relation de la dynamique identitaire d'Aurélie.....	102
5.1.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire d'Aurélie .....	103
5.1.5 Analyse des thèmes émergents d'Aurélie .....	105
5.1.6 Récapitulatif des thèmes émergents d'Aurélie.....	114
5.1.7 Mots identitaires d'Aurélie .....	116
5.1.8 Récapitulatif des mots identitaires d'Aurélie .....	121
5.1.9 Discussion sur la dynamique identitaire d'Aurélie.....	122
<b>5.2 Cas : Béatrice .....</b>	<b>127</b>
5.2.1 Espace Élémentaire de l'identité sociale de Béatrice .....	128
5.2.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Béatrice .....	129
5.2.3 Relation de la dynamique identitaire de Béatrice.....	131
5.2.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Béatrice .....	132
5.2.5 Analyse des thèmes émergents de Béatrice .....	134
5.2.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Béatrice.....	142
5.2.7 Mots identitaires de Béatrice.....	143

5.2.8	Récapitulatif des mots identitaires de Béatrice.....	148
5.2.9	Discussion de la dynamique identitaire de Béatrice .....	149
<b>5.3</b>	<b>Cas : Carole .....</b>	<b>152</b>
5.3.1	Espace Élémentaire de l'Identité Sociale de Carole .....	153
5.3.2	Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Carole.....	154
5.3.3	Relation de la dynamique identitaire de Carole .....	156
5.3.4	Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Carole.....	157
5.3.5	Analyse des thèmes émergents de Carole.....	159
5.3.6	Récapitulatif des thèmes émergents de Carole .....	169
5.3.7	Mots identitaires de Carole .....	170
5.3.8	Récapitulatif des mots identitaires de Carole .....	175
5.3.9	Discussion de la dynamique identitaire de Carole .....	176
<b>5.4</b>	<b>Cas : Thibault .....</b>	<b>179</b>
5.4.1	Espace élémentaire de l'identité sociale de Thibault .....	180
5.4.2	Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Thibault .....	181
5.4.3	Relation de la dynamique identitaire de Thibault .....	182
5.4.4	Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Thibault .....	183
5.4.5	Discussion de la dynamique identitaire de Thibault.....	185
 <b>Participants n'ayant pas bénéficié d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel</b>		
<b>5.5</b>	<b>Cas : Nicolas .....</b>	<b>187</b>
5.5.1	Espace élémentaire de l'identité sociale de Nicolas .....	188
5.5.2	Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Nicolas.....	189
5.5.3	Relation au sein de la dynamique identitaire de Nicolas .....	189
5.5.4	Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Nicolas .....	192
5.5.5	Analyse des thèmes émergents de Nicolas.....	194
5.5.6	Récapitulatif des thèmes émergents de Nicolas .....	204
5.5.7	Mots identitaires de Nicolas .....	205

5.5.8 Récapitulatif des mots identitaires de Nicolas .....	210
5.5.9 Discussion de la dynamique identitaire de Nicolas .....	211
<b>5.6 Cas : Kamel .....</b>	<b>214</b>
5.6.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Kamel .....	215
5.6.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Kamel.....	216
5.6.3 Relation de la dynamique identitaire de Kamel .....	217
5.6.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Kamel.....	210
5.6.5 Analyse des thèmes émergents de Kamel.....	220
5.6.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Kamel .....	229
5.6.7 Exploration des mots identitaires de Kamel.....	230
5.6.8 Récapitulatif des mots identitaires de Kamel .....	235
5.6.9 Discussion de la dynamique identitaire de Kamel .....	236
<b>5.7 Cas : Marie Ange.....</b>	<b>239</b>
5.7.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Marie-Ange.....	240
5.7.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Marie-Ange.....	241
5.7.3 Relation de la dynamique identitaire de Marie-Ange.....	243
5.7.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Marie-Ange .....	244
5.7.5 Analyse des thèmes émergents de Marie-Ange.....	246
5.7.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Marie-Ange.....	256
5.7.7 Exploration des mots identitaires de Marie-Ange .....	257
5.7.8 Récapitulatif des mots identitaires de Marie-Ange .....	262
5.7.9 Discussion de la dynamique identitaire de Marie-Ange .....	263
<b>5.8 Cas : Erick.....</b>	<b>265</b>
5.8.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Erick .....	266
5.8.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire d'Erick.....	267
5.8.3 Relation de la dynamique identitaire d'Erick.....	269
5.8.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire d'Erick.....	270
5.8.5 Discussion de la dynamique identitaire d'Erick .....	272

<b>5.9 Synthèse globale des cas : Présentations des processus identitaires .....</b>	<b>275</b>
<b>DISCUSSION CONCLUSIVE .....</b>	<b>285</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>289</b>
<b>INDEX DES ILLUSTRATIONS .....</b>	<b>304</b>
<b>SIGLE.....</b>	<b>305</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>Tome 2</b>

## INTRODUCTION

Nos recherches ont eu comme point de départ une problématique sociétale, celle du chômage. Le monde du travail a subi un changement considérable après la guerre. Les pays industrialisés ont connu le plein emploi durant les trente glorieuses (1946-1975) avec une expansion démographique au travers notamment du baby-boom<sup>1</sup>. L'emploi était donc assuré permettant à la France sa reconstruction. Cependant, après le choc pétrolier des années 1970, le chômage masqué auparavant réapparaît et se trouve être aujourd'hui au cœur des discussions politiques et économiques. En Juin 2017, Pôle Emploi annonce son chiffre qui s'élève à 5,5 millions de demandeurs d'emploi<sup>2</sup>, et la région du Languedoc-Roussillon est l'une des régions les plus touchées<sup>3</sup>. Mais la problématique du chômage n'est pas le seul indicateur des transformations du monde du travail. La précarité de l'emploi, la modification des contrats de travail et la difficulté à trouver un emploi stable et à temps plein sont des tâches difficiles de nos jours. Et ce, d'autant plus que le marché de l'emploi est marqué par un dualisme croissant (Briard, 2007 ; Testenoire & Trancart, 2011) entre deux profils de carrière : la carrière continue et la carrière discontinue (alternant période d'emploi et de chômage). De ce fait, de nombreuses personnes se trouvent face à une réelle difficulté d'insertion professionnelle.

La littérature s'accorde sur le fait que la perte d'emploi engendre des conséquences dévastatrices pour l'individu. Dans les premiers temps, la personne mobilise de nombreux efforts pour réintégrer la vie active, laissant place peu à peu à la résignation au regard des démarches infructueuses (Overmier & Seligman, 1967). Paugam, Firdion, Giorgetti et Dupont (2015) soulignent également les effets néfastes de la perte d'emploi et ont observé que les demandeurs d'emploi souffraient davantage d'isolement et de dépression en comparaison à d'autres catégories comme les retraités par exemple. La perte d'emploi provoque une déstabilisation de la vie et du rythme de vie en créant un manque, un vide ou encore un isolement de l'individu. Les liens sociaux se délitent, le découragement peut s'observer laissant place à une question centrale : quand verrons-nous l'issue de cette situation ? (Demazière, Foureault, Lefrançois & Vendeur, 2015).

L'objectif de notre recherche est d'analyser les ancrages psychologiques de demandeurs d'emploi de longue durée ayant bénéficié ou non d'un dispositif d'accompagnement. Nous utiliserons l'approche qualitative de l'ego-écologie (Zavalloni &

---

<sup>1</sup> [http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/baby-boom\\_baby-booms/7317](http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/baby-boom_baby-booms/7317)

<sup>2</sup> <http://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>

<sup>3</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1304059>

Louis-Guérin, 1984) qui offre un cadre pertinent à la fois théorique et méthodologique pour explorer les dynamiques identitaires de personnes en situation de perte d'emploi. Cette introspection permettra à la fois l'émergence des processus identitaires afin de comprendre le vécu des chômeurs, mais aussi d'analyser quels pourraient être les effets de l'accompagnement sur la dynamique capacitaire de l'individu. Notre choix s'est porté sur une approche idiosyncrasique respectant l'originalité de chaque sujet plutôt qu'une approche nomothétique. En effet, l'IMIS est particulièrement intéressante pour les interactions qu'elle permet d'établir entre les représentations sociales et les représentations identitaires de l'individu. En somme, il semble important de se poser la question des conséquences que peut avoir le chômage sur l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle chez l'individu en réinsertion professionnelle. Par ailleurs, il est nécessaire de comprendre comment le statut de chômeur peut s'intégrer à la dynamique identitaire de la personne ? Ou encore comment se structurent les représentations de soi et d'autrui quand l'un des groupes d'appartenance de l'individu est particulièrement dévalorisé socialement ? Ces questions ont alimenté notre réflexion et organisent notre investigation en plusieurs parties :

La première partie sera consacrée à la problématique du chômage et aux conséquences sur l'individu. Nous aborderons dans un premier temps les liens de corrélation entre chômage et estime de soi, santé mentale et stigmatisation ainsi, que les stratégies dont disposent les individus pour faire face à cette situation. Les potentielles répercussions identitaires de la perte d'emploi, la confrontation au nouveau statut de demandeur d'emploi et la persistance lorsque le chômage est de longue durée sont autant de problématiques qui nous semblent légitimes à considérer (Chabanet, 2007).

Le deuxième chapitre pose le cadre conceptuel de l'orientation à l'insertion professionnelle. Cela implique de comprendre sur quelles bases reposent les pratiques d'accompagnement appliquées aux demandeurs d'emploi et quels effets ont-ils ? Il s'agira ici d'évoquer les travaux précurseurs en termes d'orientation de Ginzberg (1972) et Super (1951) ainsi que de la théorie sociocognitive de Bandura (1977). Enfin, toujours dans ce même chapitre, nous définirons l'accompagnement professionnel et nous exposerons des recherches qui montrent le lien entre atelier de recherche d'emploi et augmentation du sentiment d'efficacité personnelle (Eden & Aviram, 1993). La question de l'accompagnement des demandeurs d'emploi est donc à prendre en considération pour mieux cerner les conséquences du chômage sur l'identité et les évaluations de soi.

Le troisième chapitre est consacré à la définition de l'identité. Nous avons dans un premier temps décrit les approches classiques de l'identité à travers les perspectives interactionnistes et catégorielles (Goffman, 1973 ; Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1979 ; Tap, 1991 ), pour enfin détailler la dynamique identitaire et capacitaire (Zavalloni, 2007 ; Costalat-Founeau, 2008 ; Mary & Costalat-Founeau, 2016). Nous développerons l'importance du projet et de l'action dans le système capacitaire régulant ainsi le processus de motivation.

La quatrième partie est consacrée à la présentation de l'approche ego-écologique et sa méthodologie IMIS, qui nous a permis d'explorer la dynamique identitaire de personnes en situation de chômage de longue durée. Notre recherche vise à situer l'individu dans une matrice sociale et d'en comprendre la subjectivité qui se joue au sein de l'individu. Nos travaux ont été menés sur un public de demandeurs d'emploi ayant bénéficié ou non d'un accompagnement. Les résultats mettent en exergue des processus identitaires différenciés pour les deux groupes nous offrant un axe de réflexion quant aux éléments à considérer au cours de cette période de chômage. Les résultats obtenus ont été exploités lors d'un séminaire d'étude encadré par les psychologues du travail de la région Occitanie, en juin dernier. À l'issue de cette présentation, nous avons exposé les résultats de nos travaux afin d'en déduire les éventuelles perspectives d'actions.

Enfin, la dernière partie de nos travaux portent sur la synthèse globale de tous les cas avec les processus identitaires émergents. Ainsi que la discussion conclusive et les limites. Les perspectives de recherches ultérieures seront également exposées avec la proposition d'un outil.

Nous espérons que l'organisation et la progression scientifique de ce travail permettront de rendre compte de la dynamique identitaire dans cette situation spécifique de transition professionnelle.

**PREMIÈRE PARTIE**



**CADRE THÉORIQUE**

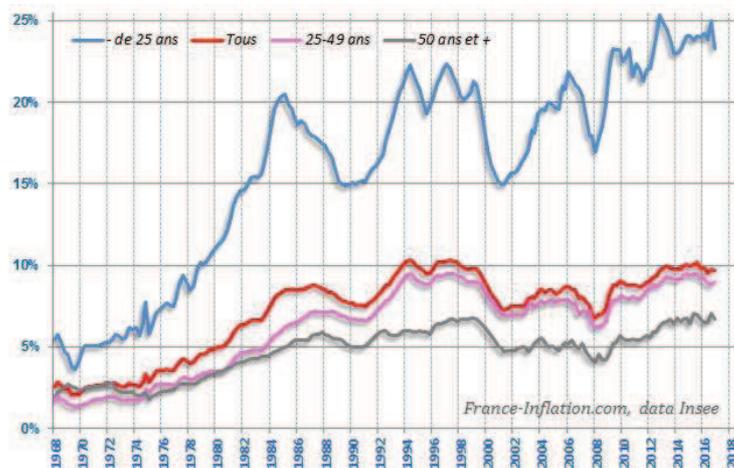
**CHAPITRE 1**

**LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE DU  
CHÔMAGE ET LES CONSÉQUENCES  
SUR L'INDIVIDU**

## 1.1 La précarité de l'emploi, une problématique au centre du chômage

### 1.1.1 Le contexte national du chômage

L'après-guerre a permis aux pays industrialisés une reconstruction économique par le développement des villes sur une période qui dura trente ans. Le baby-boom et l'exode rural ont consenti à augmenter la croissance économique et la reconstruction massive du pays assurant le plein emploi de la France. Cependant à partir des années 1970, marqué par le premier choc pétrolier<sup>4</sup>, le secteur de l'emploi a connu de nombreuses modifications avec la montée du chômage. Un taux de chômage en augmentation moyenne depuis quarante-cinq ans, que nous illustrons par le schéma ci-dessous.



**Figure 1** : Évolution du chômage en France : 1970 – 2018.

Aujourd'hui, le chiffre du chômage en France, au sens du Bureau International du Travail (BIT), s'élève à 10,2 % de la population française, soit environ 2,8 millions de personnes en situation de recherche d'emploi (INSEE, 2016<sup>5</sup>). Cependant, le BIT considère un demandeur d'emploi comme une personne n'ayant pas travaillé ne serait-ce qu'une heure contre rémunération. Il faut également qu'elle soit disponible pour travailler dans les quinze jours et être à la recherche active d'un emploi excluant les autres catégories<sup>6</sup>. Un nombre important de demandeurs d'emploi qui se retrouve dans une des situations suivantes ne sont pas pris en compte : par exemple ceux ayant travaillé qu'une dizaine d'heures dans le mois, ceux en formation professionnelle, en période d'emploi partiel ou encore ceux n'ayant postulé à aucun

<sup>4</sup> <http://www.economie.gouv.fr/facileco/chocs-petroliers>

<sup>5</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586687>

<sup>6</sup> <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>

emploi pour cause de découragement. Si l'on se réfère aux chiffres de Pôle emploi, présentés par l'INSEE en 2016 prenant en compte les cinq catégories d'appartenance des demandeurs d'emploi<sup>7</sup>, le chiffre du chômage est de 5,4 millions. Ce qui est le double du chiffre annoncé par le BIT.

En effet, en février 2017 la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) confirme les chiffres de Pôle emploi. Avec 3,5 millions de demandeurs d'emploi en catégorie A, B, C et 2 millions qui présentent une activité réduite. Soit au total, 5,5 millions dont la moitié se trouve être des demandeurs d'emploi de longue durée<sup>8</sup>. On recense également 743,300 personnes inscrites à Pôle emploi et qui ne sont pas tenues de rechercher un emploi. Elles sont soit indisponibles dans l'immédiat (Catégorie D, par exemple en contrat de sécurisation professionnelle ou maladie), soit elles travaillent par le biais d'un contrat aidé (Catégorie E). C'est la raison pour laquelle, nous trouvons important de s'intéresser à la question du chômage car elle demeure la problématique actuelle des décisions politiques et de la vie des individus.

### **1.1.2 Le bassin d'emploi du Languedoc-Roussillon**

Le Languedoc-Roussillon est une région qui se veut très attractive par la qualité de vie qu'elle offre. En effet, avec la Corse ce sont les deux régions (LR et MP) où le taux de croissance de la population est le plus fort avec une moyenne de 1%<sup>9</sup>, ce qui est deux fois plus élevé que la moyenne métropolitaine. De plus en plus de personnes viennent habiter dans la région et un salarié qui trouve un travail dans le Sud amène souvent avec lui son conjoint. Ce qui explique que le bassin régional, partie intégrante de la grande région Occitanie depuis peu, est l'une des zones les plus touchées par le chômage.

Au sens du BIT, le chômage de la région Occitanie s'élève à 11,6<sup>10</sup>%. Un chiffre plus élevé pour le bassin Montpellierain avec 13,4% au premier trimestre 2017. Par ailleurs, nous constatons aussi que c'est dans notre région que le chômage a le plus fluctué avec une progression de 3,5% entre 2008 et 2014<sup>11</sup>. En effet, chaque année Pôle emploi réalise une étude statistique sur le besoin en main-d'œuvre des entreprises<sup>12</sup>. Et les structures de la ville de

---

<sup>7</sup> <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2010>

<sup>8</sup> <http://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>

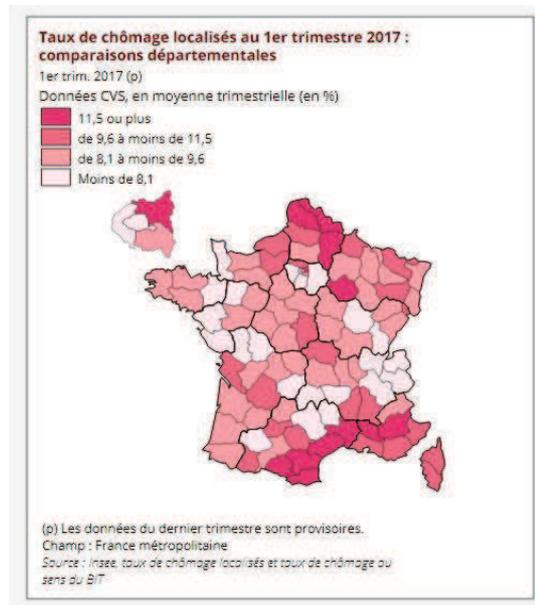
<sup>9</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908394>

<sup>10</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2012804>

<sup>11</sup> <http://france3-regions.francetvinfo.fr/occitanie/haute-garonne/toulouse/c-est-midi-pyrenees-languedoc-roussillon-que-chomage-plus-progresse-2008-844411.html>

<sup>12</sup> <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

Montpellier sont à la recherche d'emplois de types saisonniers notamment dans la restauration, l'aide à la personne ou encore le tourisme ne permettant pas de répondre à toutes les demandes.



**Figure 2** : Taux de chômage par région – 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

Le contexte du chômage en France et plus particulièrement dans la région Occitanie, nous amène à réfléchir sur les raisons d'une telle situation économique. De nos jours, il est vrai qu'il est plus rare de rester dans la même structure et d'exercer le même métier toute sa vie. La vie professionnelle des adultes d'aujourd'hui est jalonnée par des périodes d'emploi et de chômage. L'explication de cette problématique est due aujourd'hui essentiellement à une précarité des emplois, une pénurie de postes, mais aussi à des difficultés au sein même de ses postes. Le stress provoqué par la précarité des emplois a un impact sur la qualité de vie des individus qui sont amenés à repenser la définition du travail. L'origine du mot travail provient du latin « tripalium » qui signifie, instrument d'immobilisation (fourche de contention) et de torture constitué de trois pieux. Utilisé par les Romains pour les esclaves rebelles, cet outil était également employé pour ferrer les animaux. La définition du travail a évolué dans le cœur des individus et aujourd'hui ce dernier est associé à une notion de plaisir et d'épanouissement qui n'existait pas dans les générations précédentes.

C'est pourquoi nous avons souhaité porter un regard sur la situation des chômeurs de la ville de Montpellier et plus particulièrement les demandeurs d'emploi de longue durée. Dans le

cadre de notre recherche, nous utiliserons la définition du demandeur d'emploi de longue durée selon l'INSEE qui le définit comme un actif en recherche d'emploi depuis plus d'un an<sup>13</sup>.

## **1.2 Les conséquences du chômage sur l'individu**

Le taux du chômage augmente d'année en année entraînant plusieurs pertes collatérales. La première perte constatée est financière, impactant les ressources du foyer qui sont amoindries et réduisant par la même occasion le rythme de vie. Vient ensuite, la perte de liens sociaux, puisque les contacts avec le monde extérieur se font de plus en plus rares et ce, d'autant plus que la durée du chômage est longue. Nous verrons par la suite que le travail est avant tout un lieu de socialisation, de rencontres et d'échanges. Un espace qui régule nos journées par des horaires et rythme la vie. Cela forme un ensemble de repères que le sujet perd dans le même temps que son emploi. Nous aborderons aussi dans ce chapitre que l'appartenance à la catégorie sociale des demandeurs d'emploi s'accompagne de conséquences délétères pour la construction identitaire de l'individu. La comparaison avec le groupe des travailleurs entraîne une diminution de l'estime de soi, un sentiment d'infériorité et d'incapacité au regard de leur condition (Mary & Costalat-Founeau, 2014). Durant cette période, le sujet se sent impuissant face aux événements qui arrivent et doute de ses capacités (Herman & Yperpese, 1998).

Nous porterons également la réflexion sur l'acronyme « demandeur d'emploi » qui pourrait déjà être stigmatisant en soi ? Placer les individus en situation de demande peut également avoir des conséquences sur son estime de soi. Repenser le nom tel que « chercheur d'emploi » serait plus légitime et apporterait une vision plus active de la personne. Nous en parlerons en conclusion, puisque cela a été mis en discussion lors d'un séminaire régional avec l'ensemble des psychologues du travail de la région Occitanie.

### **1.2.1 Chômage et stigmatisation**

L'adage « *qui veut peut* » pointe du doigt les chômeurs en leur renvoyant une image stéréotypée de leur situation les associant directement à des « fainéants » ou encore à des « profiteurs » du système. La notion de stigmat provient des Grecs qui en parlèrent les premiers afin d'identifier « *des marques corporelles destinées à exposer ce qu'avait d'inhabituel et de détestable le statut moral de la personne ainsi signalé. Ces marques étaient gravées sur le corps au couteau ou au fer rouge, et proclamaient que celui qui les portait était*

---

<sup>13</sup> <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1616>

*un esclave, un criminel ou un traître, un individu frappé d'infamie, rituellement impure, et qu'il fallait éviter, surtout dans les lieux publics* » (Goffman & Kihm, 1975, p.11). Cette définition nous éclaire sur la notion de stigmaté qui est une forme de déviance chez l'individu nuisant à son identité. En effet, la construction identitaire passe avant tout par l'appartenance à certains groupes sociaux jugés valorisants chez l'individu. Prenons comme exemple le cas d'une personne en recherche d'emploi. Cette personne peut très bien se sentir à l'aise dans cette situation, par contre la perception qui lui est renvoyée par les autres personnes joue un grand rôle dans la construction de son identité. L'identité sociale est régie à la fois, par l'appartenance à des groupes sociaux ainsi que par l'évaluation de cette catégorie sociale.

Lorsque l'on parle de stigmaté, il est important de se poser la question de la provenance de ce stigmaté. Qu'est-ce qui fait que les individus vont se sentir stigmatisés ? Comment y faire face ? Quelles stratégies peuvent être mises en place afin de pallier à cette situation jugée négative par autrui ? La société stigmatise les demandeurs d'emploi les rendant responsables de leurs sorts. Ross (cité par Dubois & Leyens, 1994) parle d'erreur fondamentale d'attribution dans le sens où il serait le fruit de la société, puisque c'est par erreur d'attribution que les individus ont une vision à priori du demandeur d'emploi. L'assignation parfois à tort des raisons pour lesquelles la personne se trouve dans cette situation, en faisant abstraction du contexte dans lequel elle a pu évoluer. Le contexte peut être dû à un licenciement économique, une difficulté à retrouver un emploi à la suite d'une fin de contrat ou encore un domaine de compétences où les débouchés sont faibles. Ce sont généralement pour ces raisons que les personnes se retrouvent en situation de chômage, rarement des individus n'ayant aucune volonté pour trouver un travail (Herman & Van Ypersele, 1998).

Goffman (1973) distingue deux typologies de stigmaté : celui du corps et celui de la personnalité. C'est dans la deuxième catégorie, celui de la personnalité que les demandeurs d'emploi sont associés, autrement dit à une « faiblesse de caractère ». C'est pourquoi ne pas dévoiler son stigmaté peut sembler, à première vue, bénéfique pour le sujet puisqu'il n'est pas confronté directement aux jugements des autres individus. Toutefois, cela peut l'empêcher d'obtenir du soutien social et entraîner au long terme, des répercussions sur sa santé mentale (Koen & al., 2013). C'est d'ailleurs ce que confirment Bourguignon et Herman (2005) en soulignant l'importance de rendre visible son stigmaté afin de permettre un rapprochement des individus et de ce fait, d'apporter du soutien social.

Steele et Aronson (1995) lorsqu'ils développèrent la théorie de « menace du stéréotype » se posèrent la question des conséquences du stigmate et réalisèrent des recherches sur les performances intellectuelles entre les Noirs et les Blancs (groupe stigmatisé vs non stigmatisé). Selon les auteurs, le fait de rendre visible son stigmate engendre une justification quant à l'appartenance à ce groupe et altère les capacités intellectuelles. D'autres auteurs comme Desmette, Bourguignon et Herman (2001) ont réalisé une étude au regard du modèle de Steele et Aronson, sur une population cette fois de demandeurs d'emploi. Leur objectif était double, tout d'abord ils supposaient que l'identité de chômeurs constituait une menace du stéréotype entraînant potentiellement une baisse des performances intellectuelles. Dans le second objectif, les chercheurs attendaient que la situation de menace de l'identité provoque, ce que les auteurs nomment, une « dérégulation attentionnelle » impactant les individus au moyen du stress et de l'anxiété. L'expérience faite sur une population de chômeurs avait été divisée en deux groupes. Un premier groupe désigné comme « chômeur » et un deuxième groupe identifié comme « adulte (catégorie neutre) ». Comme attendu, le groupe des « chômeurs » voit leurs performances cognitives moins élevées que l'autre groupe des « adultes ». Pour ce qui est de la deuxième hypothèse, les résultats décrivent une production de pensées anxieuses plus importantes chez le groupe des « chômeurs ». Ici, on observe très clairement que le fait de marquer visiblement l'identité de référence affecte les performances intellectuelles des individus lorsque le groupe d'appartenance subit des stigmatisations. D'autant plus, que la catégorie des demandeurs d'emploi souffre d'invisibilité et de contrôlabilité aux yeux des individus. À l'inverse du handicap physique ou l'appartenance à un groupe ethnique, le « chômeur » n'est pas visible au premier abord. Il n'est pas rare d'ailleurs de voir des demandeurs d'emploi cacher le plus longtemps possible leur nouveau statut social à leurs familles et entourages par peur du jugement. Néanmoins, cette invisibilité les prive de rencontres et d'échanges avec d'autres individus vivants la même situation.

On constate donc qu'appartenir à la catégorie des chômeurs entraîne une forme de stigmatisation de la part de la société, mais aussi de la part des demandeurs d'emploi eux-mêmes sur leur propre situation. De plus, le fait de rendre visible ce stigmate entraîne une justification de la non-réussite à une tâche, légitimement leur statut (Bourguignon, Desmette, Yzerbyt & Herman, 2007). En effet, perdre son emploi entraîne de lourdes conséquences sur l'estime de soi du sujet, se croyant à la fois incapable d'avoir su garder son poste et incapable d'en acquérir un autre. C'est d'ailleurs, cette notion d'estime de soi que nous développons par la suite.

### 1.2.2 Chômage et estime de soi

Perdre son emploi est synonyme de perte de liens sociaux, de repères, de sentiment d'utilisé où l'estime de soi se trouve être malmenée. L'estime de soi est une notion très développée dans la littérature et occupe une place importante des travaux en psychologie. Lehalle (1995) nous donne une première définition et décrit quatre niveaux dans la construction de l'estime de soi :

- **Premier niveau indifférencié** renvoie aux stratégies d'adaptation du sujet dans son environnement.
- **Deuxième niveau descriptif** fait référence à la perception que le sujet a de lui-même et le regard que les autres individus lui renvoient.
- **Troisième niveau évaluatif** concerne le sentiment de compétences du sujet.
- **Quatrième niveau intégra-tif** correspond au concept d'identité.

Par ailleurs, André (2005) définit l'estime de soi selon trois composantes. La première composante renvoie aux intentions d'actions et d'agir du sujet qui sont elles-mêmes alimentées par la réussite des objectifs fixés. La deuxième composante cognitive est définie dans le regard et l'appréciation des autres. Et, enfin, une part importante est comprise dans la troisième composante affective, puisqu'elle dépend de notre humeur de base. L'estime de soi se construit dans le regard qu'autrui porte sur nous et c'est ce positionnement de « qui suis-je par rapport aux autres » qui permet sa régulation. De ce fait, un lien de corrélation étroit subsiste entre comparaison sociale et estime de soi. Certains auteurs se sont même posés la question de savoir si l'estime de soi pouvait être considérée comme un sociomètre (André, 2005), dans le sens où elle peut être réévaluée à la hausse comme à la baisse en fonction du jugement fait par les individus qui nous entourent. Appliqués aux demandeurs d'emploi, ces derniers se voient réévaluer à la baisse, dans la majorité des cas, leur estime de soi. Les membres de la société et plus particulièrement les travailleurs, jugent négativement le fait d'appartenir à cette catégorie. En l'occurrence, n'ayant pas une appréciation positive de la part d'autrui, il est plus compliqué pour le demandeur d'emploi de développer une estime de soi et une identité positive. Bandura (1977) quant à lui complète la notion d'estime de soi en la renvoyant à un sentiment de compétences. Pour l'auteur, l'individu ajustera son estime de soi au gré des réussites et des objectifs qu'il s'était fixés. Autrement dit, la perception que peut avoir un individu sur ses compétences structure son estime de soi et l'atteinte d'objectif renforce ce sentiment de compétence (Rondier, 2004).

De nombreux psycho-sociologues concluaient à un lien de causalité entre appartenir à un groupe stigmatisé et une faible estime soi. L'image que se forment les individus d'eux-mêmes se trouve dans le regard d'autrui. Sur la base de cette hypothèse, on peut penser que le préjudice de la stigmatisation entraîne systématiquement une forme de répression sur l'identité et l'estime de soi du sujet. Les auteurs de la théorie de l'identité sociale étaient unanimes avec ce postulat, toutefois il se trouve être contrebalancé par les données empiriques. La méta-analyse de Twenge et Crocker (2002) avait pour objectif d'évaluer l'estime de soi de groupes stigmatisés versus non stigmatisés. Dans un premier temps, les résultats confirment l'hypothèse, les Asiatiques et les Hispaniques habitants aux États-Unis présentent une estime d'eux-mêmes inférieure à celles des Blancs. En revanche, un autre exemple de leur recherche montre que les Noirs américains ont une estime d'eux-mêmes plus élevée au regard des Blancs américains. Le fait d'appartenir à un groupe stigmatisé ne confère pas forcément une altération de l'estime de soi. Il permet également de regrouper les individus selon des valeurs communes renforçant le sentiment d'appartenance communautaire. Cependant, être « demandeur d'emploi » ne permet pas l'émergence d'intérêts communs a priori rendant difficile la formation d'une barrière protectrice autour de l'estime de soi du sujet.

Ce concept de soi généralement négatif que les chômeurs perçoivent, provient de la comparaison avec le groupe des « travailleurs », qu'ils déterminent plus attractifs (Tajfel & Turner, 1979). La théorie de l'identité sociale, que nous illustrerons par la suite, relate bien ce principe de comparaison inter-groupe. C'est sur la base de cette comparaison sociale que nous pouvons construire notre estime de soi ainsi que notre identité. Rapportée aux demandeurs d'emploi, pour la majorité, aucune personne ne souhaite rester dans cette catégorie. C'est d'ailleurs ce qu'explique la méta-analyse de McKee-Ryan, Song, Wanberg et Kikicki (2005). Une perception de soi, une estime de soi ainsi qu'un sentiment d'efficacité personnelle élevés ainsi forment une barrière protectrice contre les conséquences du chômage. Dans la littérature les auteurs ont réalisé la plus accomplie des méta-analyses sur le domaine amenant à conclure à plusieurs constats :

- **1<sup>er</sup> constat** : Une corrélation importante existe entre chômage et mal-être. Plusieurs variables sont définies dans la notion de bien-être. Cela peut être la satisfaction au regard de la vie, la santé mentale ou encore l'état de santé physique notamment avec la consommation d'alcool et/ou de drogue. Selon les auteurs, le chômage serait sans aucun doute la cause de la dégradation psychologique de la santé du sujet. Il détériore le sentiment de pouvoir faire face aux événements de la vie et avoir été au moins une fois

au chômage dans sa vie, cause des dommages collatéraux pour le reste de la vie de l'individu.

- **2<sup>ème</sup> constat** : L'accès aux ressources personnelles et sociales est une notion très importante :
  - Au niveau des ressources personnelles, l'aspect financier permet aux demandeurs d'emploi de faire face aux dépenses de la vie courante. Or, la perte d'emploi entraîne une baisse du salaire et des tensions peuvent apparaître au sein du foyer devant réévaluer leur niveau de vie.
  - Au niveau des ressources sociales, la famille et les amis sont des supports importants. Les conclusions montrent que valoriser une personne en recherche d'emploi préserve son bien-être. Croire en ses capacités et les lui communiquer lui permet également un haut maintien du sentiment d'efficacité personnelle. Le soutien social notamment chez les personnes en situation de recherches d'emploi a un impact positif sur le bien-être psychologique. Ce support social peut être l'entourage proche de l'individu, mais il peut se trouver dans les institutions par exemple.
- **3<sup>ème</sup> constat** : Le propre jugement du chômeur et d'autrui sur sa situation conditionnera sa santé mentale. Dans la plupart des cas, le chômeur « fait peur » comme si cela pouvait être contagieux.

Les conséquences du chômage sur le processus de stigmatisation et l'estime de soi chez l'individu nous amènent à soulever une question : est-ce les difficultés psychologiques qui empêchent l'individu de se réinsérer professionnellement ou est-ce le chômage qui altère la santé mentale ? C'est ce que nous allons explorer dans la partie suivante qui sera consacrée aux conséquences du chômage sur la santé mentale, ainsi que les stratégies de défense du soi dont dispose l'individu durant cette période de transition (Blanchard, 2008).

### 1.2.3 Chômage et santé mentale

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé mentale comme un « *état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* » (Préambule de la constitution de l'OMS - 1946<sup>14</sup>). Une bonne santé mentale constitue un état de bien-être dans lequel se trouve une personne lui permettant de surmonter les épreuves de la vie quotidienne. Les facteurs déterminants de la santé mentale sont

---

<sup>14</sup>[http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_fr.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_fr.pdf)

constitués de facteurs sociaux, psychologiques et biologiques et les problématiques liées à sa dégradation sont souvent à l'origine d'un changement qui s'est produit dans la vie de l'individu. Cela peut être, par exemple un remaniement des conditions de travail amenant au stress, à l'épuisement professionnel voire dans certains cas à la perte d'emploi et l'exclusion sociale. C'est pourquoi de nombreux psychosociologues s'intéressent à la santé mentale au travail, car un mal-être au travail peut se définir par de l'anxiété, de la dépression et un manque de confiance en soi (Roques, 2004).

Si le travail peut causer des dommages sur le bien-être du sujet quand est-il du chômage ? Les conséquences du chômage sur la santé mentale recensent une revue de littérature relativement importante sur le domaine. Lazarsfel, Jahoda, Zeisel, Laroche et Bourdieu (1981) en ont déjà parlé lorsqu'ils réalisèrent une étude dans les années 1930, relatant les effets néfastes du chômage sur l'ensemble d'un village à la suite de la fermeture d'une usine de textile. L'objectif de cet essai était d'étudier la population d'un village nommé Marienthal, afin d'avoir une vision plus fine du chômage et de la pauvreté. Ce village possède 478 ménages dont les  $\frac{3}{4}$  de la population sont sans emploi puisqu'ils travaillaient à l'usine et dépendent du versement des allocations de chômage. Les auteurs à travers cette recherche, soulignent le niveau de vie d'une difficulté extrême à laquelle la population devait faire face avec des indemnités de chômage qui couvraient à peine les dépenses de nourriture et de charbon. L'état de santé était effroyable, car la plupart des enfants étaient sous-alimentés et déshydratés. Une communauté lasse puisque le chômage avait entraîné l'ennui et l'indifférence quant à leur sort. L'usine était le cœur de la vie du village et au cours des deux premières années de chômage, les hommes et les femmes croyaient pouvoir retrouver un travail et écrivaient de nombreuses demandes d'emploi. Au regard des efforts infructueux, ils se sont peu à peu résignés et plus aucune personne ne croyait au changement possible de cette situation. Une baisse d'intérêt général pour la lecture a été remarquée et les récits ont pu montrer que cette situation ne leur donnait plus le goût de se distraire. La population avait réduit au maximum ses besoins et ressentait un détachement du sort de la vie.

D'autres auteurs se sont intéressés également à cette problématique. C'est le cas notamment d'Ezzy (1993) qui a mené une revue critique des modèles existants sur les effets du chômage sur la santé mentale. Il en conclut que le chômage est avant tout un lieu de passage (Mègemont & Baubion-Broye, 2011). Il distingue les statuts de passage positifs comme obtenir un travail, se marier ou devenir parent et les statuts de désinvestissement comme le chômage, le divorce ou encore la perte d'un proche. Le chômage, pour l'auteur, est un lieu de

désinvestissement où les effets sont la perturbation des stratégies conçues pour maintenir une image de soi cohérente et positive. Plus récemment, les recherches entre santé mentale et chômage se sont orientées vers des modèles explicatifs comme celle de la théorie de la privation relative. La théorie vient compléter les propos faits par les auteurs de la théorie de l'identité sociale. Phénomène psychologique et non logique, puisqu'elle repose sur la perception subjective d'un individu sur ce qu'il perçoit et sur ce qu'il devrait percevoir selon sa propre vision. Elle explique que les individus ont tendance à contester non pas quand ils sont objectivement privés de quelque chose, mais lorsqu'ils se sentent privés relativement à d'autres personnes. L'aboutissement de ces comparaisons vont amener le sujet à se sentir satisfait s'il a l'impression qu'il s'en tire mieux qu'autrui ou à l'inverse insatisfait, s'il juge que sa situation inférieure aux autres personnes avec lesquelles il se compare. C'est donc une comparaison subjective et non objective qui peut le satisfaire ou non de sa situation. Pour réaliser cette comparaison, le sujet émet trois comparaisons (Herman & Van Ypersele, 1998). Une comparaison individuelle (privation relative intrapersonnelle) où l'individu réalise une comparaison entre lui-même. Par exemple, un chômeur peut évaluer sa situation d'aujourd'hui au regard de sa vie passée en tant que travailleur et se sentir privé ou non de quelque chose. Une comparaison interindividuelle qui confronte la situation de l'individu avec une autre personne. Un demandeur d'emploi comparant ses ressources financières à un travailleur, par exemple. Et enfin, cela peut être une comparaison intergroupe s'opérant entre son groupe d'appartenance et de non-appartenance (demandeur d'emploi versus travailleur).

Le sentiment de privation relative lié à la condition du demandeur d'emploi est démultiplié. L'absence à la fois du statut social, des relations professionnelles, du sentiment d'appartenance ainsi que du salaire vont créer une sensation de manque et de perte d'équilibre. Associés à cette première comparaison, les chômeurs réalisent une deuxième comparaison avec le groupe de non-appartenance, les personnes en activité. Et c'est ce sentiment de privation relative qui conditionne les comportements des individus et influence les sentiments tels que l'estime de soi, la dépression, le sentiment d'efficacité personnelle ou encore le contrôle perçu sur les événements.

Il est vrai que le travail permet plusieurs fonctions. Une première fonction est tout d'abord manifeste et a pour objectif de nous faire gagner de l'argent pour que nous puissions, en qualité d'individus, répondre à nos besoins. La seconde que Jahoda (1982) répertorie en cinq catégories est plus subjective :

- Le travail rythme les journées et la vie en général. Son absence engendre une perte de structure temporelle.
- Il permet la mise en place d'efforts vers un but précis.
- Il permet également d'établir des liens sociaux en dehors de la famille et des amis. Le chômage réduit considérablement ces liens.
- Le travail confère un statut social au sein de la société et par conséquent, une certaine reconnaissance.
- Enfin, il maintient l'individu dans une certaine activité régulière que le chômage ne permet pas.

Selon Jahoda (1981), toute forme d'emploi même insatisfaisant contribuerait au maintien d'une bonne santé mentale. Car c'est l'absence même d'activité et d'objectif dans la journée qui altère le bien-être psychologique. Au regard de ce que nous venons de décrire, il est indéniable que le chômage constitue une épreuve difficile dans la vie d'un individu, jalonnée par des doutes quant à son avenir (Moulin, Labbe, Sass & Gerbaud, 2009) et réintégrer le groupe des travailleurs permettrait aux demandeurs d'emploi de retrouver une identité valorisée. Néanmoins, encore faut-il que les sujets aient l'impression de pouvoir accéder à cette catégorie. Bourguignon et Herman (2007) parle de « *perméabilité ou imperméabilité des frontières* ». Prenons un exemple, un demandeur d'emploi voit le marché du travail comme accessible dans le cas de la perméabilité des frontières, et se sent capable de passer d'une catégorie à une autre (catégorie des demandeurs d'emploi versus travailleurs). Dans l'autre cas, si le chômeur n'a pas cette perception il développe d'autres stratégies. Cela peut être le renforcement de la cohésion de son groupe d'appartenance et une prise de distance vis-à-vis du groupe valorisé. En effet, si une personne échoue plusieurs fois dans un domaine, il est fort probable qu'elle se désintéresse de ce domaine pour prôner l'opposé. Si on illustre cela par un jeune étudiant venant d'échouer pour la troisième fois au baccalauréat. Il aura la perception que les frontières entre lui et le groupe de bacheliers sont imperméables. Ses stratégies peuvent être, une prise de distance par rapport aux études et/ou développer des arguments sur la base que les études ne sont finalement pas si importantes.

Les auteurs vont plus loin dans le raisonnement. En effet, il ne s'agit pas simplement de rendre compte de la perméabilité ou imperméabilité des frontières, mais c'est aussi de comprendre quel impact cela peut avoir sur l'individu ? Les auteurs mettent en avant trois conséquences :

1. Le désengagement psychologique : L'individu face à cette impossibilité de sortir du chômage se désintéresse du monde du travail (catégorie visée). Il n'est pas rare effectivement de voir des personnes au chômage investir d'autres sphères d'activités.
2. Le mal-être psychologique : Bourguignon et Herman (2007, p.193) définissent le bien-être comme « *une sensation agréable procurée par la satisfaction de besoins physiques, l'absence de tensions psychologiques* ». Or, le sentiment de devoir rester dans une catégorie dévalorisante entraîne stress et anxiété.
3. L'estime de soi : Le demandeur d'emploi qui se sent incapable de trouver un emploi a une faible estime de lui-même. Et c'est cette mauvaise perception qui endommage sa santé mentale.

Pour les auteurs, la conclusion est sans appel, le chômage n'altère pas seulement la santé mentale des individus, mais il est la cause de cette détresse psychologique. Ils révèlent également que le chômage agit sur les relations auprès de l'entourage, amis, famille et relations professionnelles. Le bien-être ressenti par les chômeurs est significativement inférieur à celui des travailleurs. Par ailleurs, le fait d'avoir été au moins une fois dans sa vie au chômage impacte durablement le bien-être du sujet même si ce dernier a retrouvé un travail. Ce bien-être sera d'autant plus altéré selon la place qu'occupait le travail dans la vie des individus, plus il avait une place étendue plus grand sera le mal-être. Par ailleurs, un des éléments que les auteurs soulignent aussi, est la gestion des ressources personnelles et sociales de l'individu. L'évaluation de soi, du sentiment d'efficacité personnelle et du sentiment de contrôle des événements jouent un rôle déterminant sur la préservation de sa santé mentale. Le fait de maintenir une certaine routine et ne pas se laisser submerger par le vide provoqué par la perte d'emploi est important.

En conclusion, nous pouvons affirmer que le chômage cause des dommages importants chez l'individu. Être chômeur constitue une forme de stigmatisation incitant l'individu à s'isoler de toutes formes de relations sociales. L'absence d'emploi modifie l'image et l'estime de soi des individus puisque le travail est avant tout un lieu de socialisation et de sentiment d'appartenance à un collectif. Le temps libre que le chômeur possède lui fait perdre ses repères temporels et ne lui permet pas d'explorer de nouvelles activités ne jugeant pas convenable d'en profiter. Mais quels sont les moyens que l'individu dispose pour faire face à cette détresse psychologique ? C'est ce que nous allons détailler par la suite en abordant les stratégies de défense du soi durant cette période.

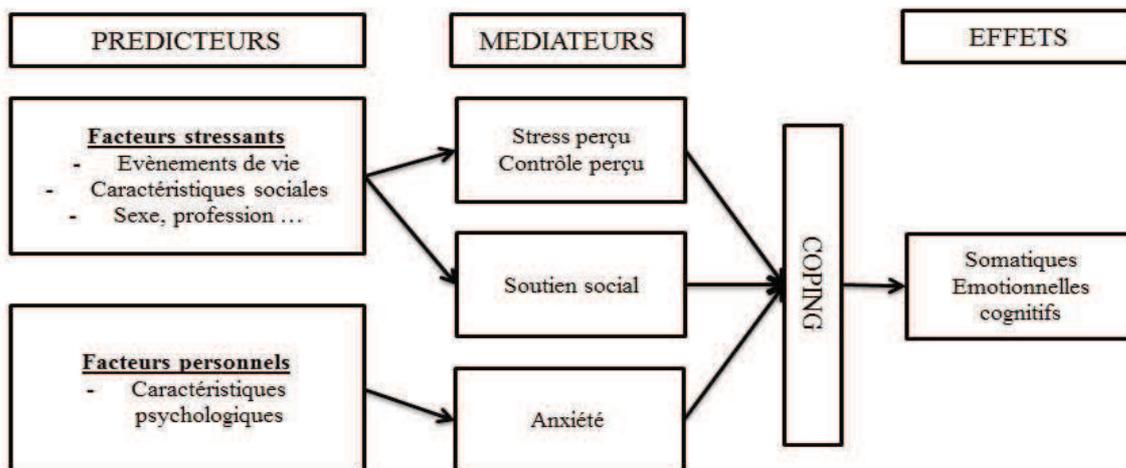
## 1.3 Les stratégies de défense du soi en situation de chômage

### 1.3.1 Stratégies de coping

Durant toute notre vie d'individu, des événements nous arrivent et sont susceptibles d'être jugés de manière menaçante. Le deuil, la séparation, le divorce, la perte d'emploi ou encore la naissance d'un enfant sont autant d'événements que nous sommes amenés à vivre impactant positivement ou négativement nos émotions. On parlera de coping lorsque l'individu doit s'adapter et faire face à la situation faisant le lien entre les événements stressants et les conséquences sur l'individu (anxiété ; dépression ; souffrance psychologique). Dans le cadre de notre recherche, nous nous intéressons plus particulièrement aux stratégies d'ajustement en situation de chômage. Autrement dit, face à cette situation stigmatisante et menaçante pour l'identité, quels sont les moyens que l'individu possède pour l'aider dans sa condition de demandeur d'emploi ? Notamment, sur les outils qu'il peut mettre en place afin de protéger son bien-être psychologique (McFadyen, 1995). En effet, ce n'est pas tant de savoir si une personne possède de nombreux soutiens autour d'elle ou si elle a telle caractéristique, mais c'est avant tout la connaissance de ses ressources et la façon dont elle les mobilise qui sont primordiales (McKee-Ryan & al., 2005).

Le stress et les stratégies de coping ont mobilisé de nombreuses études et c'est la raison pour laquelle, nous jugeons opportun d'exposer deux modèles. En effet, nous ne pouvons parler de stratégies de coping sans parler du premier concept que nous allons illustrer, le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984). Modèle incontournable où les auteurs mettent en avant deux types de processus :

- Les évaluations cognitives : Jugement de la situation afin de déterminer si celle-ci génère du stress ou non.
- Les stratégies d'ajustement dont fait partie la défense du soi / coping : To cope en anglais signifie « *faire face* ». Ces stratégies d'ajustement apparaissent lorsque le sujet considère ses ressources comme inférieures au regard de la gestion de la situation.



**Figure 3** : Modèle transactionnel du stress – Lazarus et Folkman (1984).

Prenons le cas d'un demandeur d'emploi pour illustrer ce modèle. La perte d'emploi est un prédicteur dans le modèle et constitue un facteur stressant. Une fois la situation jugée comme stressante au regard des événements de vie (prédicteurs), le sujet réalise un état de lieux de :

- Son stress.
- Le contrôle qu'il peut avoir dessus.
- Le soutien social reçu par son entourage et/ou institution.

C'est après l'analyse des différentes ressources que le sujet élabore des stratégies de coping pour inverser la situation menaçante d'un point de vue identitaire. Les auteurs nomment deux évaluations :

- Primaire : la situation stressante.
- Secondaire : la gestion des ressources.

Pour les auteurs, aucun événement n'est obligatoirement stressant, mais c'est la façon dont il est jugé qui le fait devenir comme tel. L'individu, lorsqu'il doit faire face à une situation stressante, dispose d'un certain nombre d'éléments qui lui permettent d'y remédier. Et la manière dont le sujet utilise ses ressources a une influence sur le plan de sa santé psychologique. Que ce soit pour la perte d'un emploi ou tout autre événement, le jugement des circonstances

est décisif dans la façon de traiter l'information. Les auteurs ont regroupé ces différentes stratégies en deux volets :

- Les stratégies de coping centrées sur le problème.
- Les stratégies centrées sur l'émotion.

Dans le premier cas, les stratégies centrées sur le problème sont orientées vers l'action et la recherche de solutions concrètes où l'individu planifie des solutions et entreprend des actions afin de les résoudre. En revanche, dans le deuxième cas, les stratégies de coping sont dirigées vers l'émotion et jouent sur l'état psychologique dans lequel se trouve la personne. Le sujet peut choisir de rechercher du soutien social, prendre du recul sur la situation ou encore d'éviter le problème. Prenons comme exemple, le cas d'une personne qui est sans activité depuis plusieurs mois et qui rencontre des difficultés pour se réinsérer professionnellement. Si elle décide d'utiliser la première stratégie, son objectif sera de se focaliser au cœur du problème, c'est-à-dire l'absence d'emploi. Elle pourra travailler sa candidature, son curriculum vitae ou encore sa lettre de motivation et entreprendre des démarches auprès d'entreprises susceptibles de la recruter. En revanche, dans le cas de l'utilisation centrée sur l'émotion, le sujet pourra décider de prendre de la distance concernant les événements qui lui arrivent et chercher à conserver un esprit combattif pour rester motivé dans cette période particulièrement épineuse. Quelle que soit l'utilisation de ces stratégies, toutes deux ont un impact positif sur la santé mentale de l'individu (McKee-Ryan & al., 2005). Le simple fait de mettre en place des actions contribue à un haut maintien de la santé mentale. D'autre part, les auteurs ont mis en avant une troisième stratégie de coping centrée sur le soutien social. Dans la littérature on retrouve deux typologies de soutien social. Le premier correspond au soutien social structurel qui reflète l'objectivité. Il se traduit en données observables, c'est-à-dire le réseau et les relations interpersonnelles. Combien de personnes constituent mon réseau ? Combien de personnes sont susceptibles de m'aider dans ma situation ? Le deuxième soutien que nous développerons par la suite est le soutien fonctionnel. Il représente la part subjective du soutien à savoir le soutien social perçu. Il nous semblait opportun de prendre en considération cette conception transactionnelle puisqu'elle se focalise sur les processus dynamiques entre l'individu et l'environnement afin de comprendre la réponse qu'elle donne à la situation adverse.

Le second modèle que nous avons choisi de décrire constitue une alternative dans la gestion du stress. Le modèle de conservations des ressources de Hobfoll (1989) offre une explication complémentaire des comportements des individus face à une perte ou menace de

perte. Elle repose sur le maintien des caractéristiques personnelles, par exemple l'estime de soi dans la gestion d'un événement stressant. Le stress est défini selon Hobfoll comme « *une réaction à l'environnement dans lequel il existe (a) la menace d'une perte nette de ressources, (b) la perte nette de ressources, ou (c) un manque de gain de ressources suite à l'investissement de ressources. La perte perçue et réelle ou le manque de gain sont envisagés comme suffisants pour produire du stress* » (Hobfoll, 1989, p.516). Il serait donc le résultat d'une réaction à l'environnement dans lequel existe la menace d'une perte nette de ressources ou d'un manque de gain après l'investissement de ces ressources. Pour l'auteur, chaque individu possède un certain nombre d'avantages afin d'améliorer sa santé lorsqu'il réagit à un événement stressant. Hobfoll décrit quatre typologies de ressources qui peuvent être externes ou internes.

- **Les ressources objet** : Ils constituent un ensemble de biens matériels (maisons, voitures, ect.) qui sont des facteurs importants dans la gestion d'évènements stressants. En effet, ils consentent à assurer le sentiment de protection.
- **Les conditions** : Le mariage ou le simple fait de vivre avec quelqu'un atténue le stress et constitue une forme de résistance au stress.
- **Les caractéristiques personnelles** : Les traits personnels, les compétences ou encore le soutien reçu permettent également à l'individu de gérer son stress.
- **Énergies** : Le temps, l'argent et les connaissances constituent des ressources permettant l'acquisition de ressources supplémentaires.

Pour des raisons de sécurité, l'individu évite par tous les moyens de perdre ses ressources en cumulant des gains pour les potentielles pertes à venir. La menace de perte de ressources constitue, pour l'auteur, la principale explication du stress. La perte ne se résume pas qu'aux objets ou tout autre bien matériel, mais va bien au-delà, comme l'identité, le concept de soi, les relations sociales ou encore le sentiment d'appartenance. Outre la réaction stressante que provoque la perte d'une ressource, l'individu peut mettre en place des stratégies pour pallier à l'évènement stressant. La théorie stipule également que l'une des stratégies que l'individu dispose est le remplacement net de la perte par une autre réduisant significativement le stress. De par les recherches sur ce sujet, la littérature explique suffisamment que la perte d'emploi, l'échec entrepreneurial ou encore un divorce constitue une perte de ressources considérables, de ce que l'on peut qualifier de perte de soi. Afin de réduire le stress, la mise en place de stratégies de coping réactives ou proactives offre un cadre pertinent pour la protection du monde des individus. Si l'on applique ce modèle dans une entreprise où l'on perçoit une réduction d'effectif ou une augmentation du rythme de travail. Ces facteurs de stress peuvent être

compensés par la mise en application de stratégies d'ajustement telles que le développement de la communication dans l'équipe ou la montée en compétences par le biais de formation interne.

### 1.3.2 Soutien social perçu

Comme nous venons de le décrire, lorsqu'un individu perd son emploi l'instauration de ressources lui est indispensable pour l'aider. Avant de rentrer plus en détail dans le concept de soutien social, nous considérons comme important de distinguer les notions entre soutien social, intégration sociale et réseau social. Caron et Guay (2005) en proposent une définition :

1. Le réseau social : Ce sont les liens qui se traduisent par la taille du nombre de personnes composant ce réseau. Les liens existants entre les personnes peuvent être de plusieurs formes : affectif ; relationnel ou encore des connaissances.
2. L'intégration sociale : « *L'intégration peut se mesurer par le nombre de rôles socialement reconnus qu'occupe l'individu (parent, étudiant, voisin, ami, etc.), par la fréquence de ses activités sociales (participation sociale) et également, par sa propre perception de son intégration sociale et communautaire* » (Caron & Guay, 2005 p.16).
3. Le soutien social quant à lui relève d'un échange de ressources entre personnes qui peuvent être de plusieurs ordres : Émotionnelles ; Matérielles ; Informationnelles.

Le soutien social serait composé de plusieurs dimensions. Bourguignon et Herman (2005) rejoignent les auteurs et en exposent trois :

- Le soutien émotionnel : Il est centré sur l'estime de soi, l'affection et protège l'individu face aux sentiments négatifs tels que le stress et l'anxiété.
- Le soutien informationnel : Il est composé des informations que l'individu possède afin de répondre aux problématiques.
- Le soutien instrumental : Ce soutien est décliné sous forme de comportements, de conseils ou encore d'encouragements.

Plusieurs modèles théoriques multidimensionnels ont été développés dans la littérature, toutefois c'est par choix que nous ne réaliserons pas une cartographie des concepts du soutien social. Ici, nous allons en revanche, décliner son importance en situation de chômage. Nous savons que le soutien social a des effets directs et positifs sur le maintien de la santé mentale. Par effet tampon, il vient atténuer les conséquences du stress liées à la perte et l'absence d'emploi sur la santé psychologique de l'individu. C'est d'ailleurs ce que propose la lecture du modèle du « buffering stress model », qui agit comme variable modératrice entre l'évènement

stressant et la perception de ce dernier (Cohen & McKay, 1984). Le soutien social constitue l'une des voies pour accompagner les personnes en difficultés vers la sortie du chômage en agissant à la fois sur la gestion de l'évènement stressant et sur l'estime de soi. Bourguignon et al. (2007) expliquent qu'il est central dans une démarche de réinsertion professionnelle. Il peut être réalisé par la famille, l'entourage proche, les amis, mais aussi par les instances institutionnelles. Généralement, le soutien qu'apportent la famille et l'entourage s'essouffle au fil du temps, c'est pourtant durant cette période que la personne a le plus besoin de se sentir soutenue. Les structures d'accompagnement offrent un lieu de rencontres entre personnes vivant la même situation. Le fait de partager son vécu diminue le stress et apporte un bien-être psychologique.

Caron et Guay (2005) exposent également la concordance entre soutien social et santé mentale. Le soutien social aurait sans aucun doute un effet bénéfique sur la santé du sujet et son estime de soi. En effet, il agit avant tout sur la préservation de la santé lorsque celui-ci se retrouve en situation de stress. Il existe trois façons pour le soutien social d'agir :

- Le soutien social des proches qui a un impact positif sur la situation stressante.
- Le soutien social agit également sur les processus physiologiques tels que l'anxiété.
- Le soutien social agit sur la conservation d'une bonne santé mentale.

Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan (2007) réalisèrent une étude afin de comprendre les mécanismes de protection du soi face à la situation de chômage. Les auteurs développent un modèle théorique sur les prédicteurs du chômage tel que l'estime de soi, l'identification catégorielle et émotionnelle réévaluées rétroactivement par les évènements vécus. Ils confirment le lien de corrélation important entre soutien social et santé mentale. Aussi, pour que le soutien social soit perçu il faut que la personne se sente appartenir à la catégorie concernée. Si un chômeur s'identifie vraiment comme tel, il percevra d'autant plus le soutien social reçu. C'est la perception de ce soutien qui le rend efficace dans la gestion de l'évènement stressant et du maintien de l'estime de soi.

Après avoir exposé le contexte ainsi que les conséquences du chômage sur l'individu, le chapitre suivant est consacré aux différentes théories dans le domaine de l'orientation et de l'insertion professionnelle au regard des travaux de Ginzberg et al. (1951), Super (1951) ainsi que Bandura (1977). Dans la première partie, l'objectif sera de cerner les différents modèles sur lesquels sont basées les pratiques d'orientation. Dans la seconde partie, nous procéderons d'une part, à un état des lieux des modèles de l'insertion professionnelle sur lesquels reposent

les pratiques d'accompagnement appliquées aux chômeurs. Et d'autre part, nous exposerons les effets des dispositifs d'accompagnement sur l'individu et sa réinsertion professionnelle.

**CHAPITRE 2.**

**MODÈLES THÉORIQUES DE  
L'ORIENTATION À L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE**

## **2.1 Modèles développementaux**

### **2.1.1 Les fondements théoriques de l'orientation**

Les travaux de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad et Herma (1951) ont vu apparaître les premières théories constructivistes dans le domaine de l'orientation. Elles portent sur les processus de développement des choix de carrières qui se construisent, selon les auteurs, tout au long de l'enfance et sont influencés par l'environnement familial et les réactions suscitées face à ses choix (Lent, 2008). Ils décrivent trois stades entrant en jeu dans la réalisation des choix professionnels, et ce, de l'enfance à l'âge adulte. La première étape est nommée « *fantaisie* » et se déroule pendant l'enfance, plus exactement de la naissance à l'âge de onze ans. Durant cette période les enfants se livrent à des activités ludiques, principalement des activités d'imitation. Vient ensuite, la phase que les auteurs nomment « *provisoire* » entre l'âge de onze et dix-sept ans où l'enfant apprend à dire « j'aime » et « je n'aime pas ». Il découvre également comment s'articulent ses intérêts et ses capacités. Et enfin, le troisième stade est nommé « *réaliste* » et commence à l'âge de dix-sept ans. Dans ce stade, l'individu passe par trois étapes, l'exploration, la cristallisation et la spécification. Dans un premier temps, l'individu approfondit les choix professionnels qui s'offrent à lui, il s'installe par la suite dans un premier choix de carrière et s'investit durablement dans ce choix d'orientation. Dès l'apparition de leurs travaux dans les années 1950, les auteurs indiquaient que le développement des choix de carrière était un processus figé à l'adolescence et au début de l'âge adulte. Au regard des deux décennies écoulées entre temps, Ginzberg a dû revisiter son modèle. Les auteurs admettent d'autres variables et par la suite, d'autres travaux ont été publiés (Ginzberg, 1972) faisant évoluer leur premier modèle. Les individus de nos jours tendent d'adjoindre leur objectif de carrière avec leurs systèmes de valeurs, mais aussi avec la réalité du monde du travail. Dans le premier modèle, seuls les choix de carrières étaient pris en compte au regard d'individus ayant accès à des conditions optimales et maximales. Or, le nouveau modèle prend en considération le sexe, le revenu du foyer ou encore l'appartenance ethnique qui ont un ascendant majeur sur la restriction des choix professionnels. Les auteurs soulignent également que chaque individu possède différentes options et c'est la façon de mobiliser ces options qui permettent au sujet de réussir ou non les objectifs fixés à priori.

### **2.1.2 Les travaux précurseurs de Super et Holland**

En s'appuyant sur les travaux de Ginzberg et al. (1951), Super (1951) développe la notion de carrière comme la résultante d'un processus qui se construit dès l'enfant et se

poursuivant à l'âge adulte. Le modèle porte sur « *l'adaptabilité à la carrière* », autrement dit la capacité de l'ajustement de l'individu face à un événement qui s'opère. Il spécifie que la construction de la carrière est le résultat d'une suite de rôles attribués à chaque individu au cours de sa vie et qu'en réalisant des choix professionnels les individus expriment leur concept de soi. Au demeurant, Super développa la notion de « *self-concept* » qui est une compréhension de soi évoluant tout au long de la vie du sujet. À travers les différents rôles que les individus occupent, ils viennent rechercher une satisfaction personnelle. Super décrit ce processus en cinq stades.

**Stade 1 « Croissance »** : Entre 0 et 14 ans, les caractéristiques sont le développement de soi, des attitudes et le rapport avec le monde du travail.

**Stade 2 : « Exploration »** : Entre l'âge de 15 à 24 ans, l'individu développe des compétences, explore le monde du travail ainsi que son rapport avec ses centres d'intérêt.

1. Cristallisation : Le jeune adulte solidifie des idées et projets professionnels qu'il pourrait exercer au cours de sa vie.
2. Spécification : Après la sélection de différents métiers, l'adolescent se spécifie sur un métier et/ou une formation.
3. Actualisation : Dans cette étape, le sujet entreprend les démarches nécessaires à la réalisation de son projet futur.

**Stade 3 : « Établissement »** : Entre 25 et 44 ans, une stabilisation s'opère au niveau des compétences et des expériences dans le monde du travail. Nous retrouvons dans ce stade également trois étapes déclinait par Super, la stabilisation, la consolidation et l'avancement. Au début, l'individu est en quête de stabilité professionnelle. Ensuite, tout en continuant de se projeter, il recherche à avancer dans son métier, à progresser en se fixant des objectifs à atteindre sur l'évolution de sa carrière.

**Stade 4 : « Maintien »** : Le sujet maintient sa position dans la structure où il travaille en actualisant ses compétences, mais aussi en étant innovant sur les éléments qui lui sont présentés.

**Stade 5 : « Désengagement »** : Deux étapes sont exposées dans ce cinquième stade : Le ralentissement du rythme de vie au travail et la planification du départ à la retraite avec un ajustement entre le travail, les centres d'intérêt et le maintien dans l'emploi face à la concurrence. Ce stade comprend les individus entre l'âge de 45 à 64 ans.

En somme et au regard des deux précédents modèles, nous pouvons établir que les choix d'orientation et de carrière sont l'aboutissement d'un long processus qui commence dès le plus jeune âge. Ils sont l'acheminement du développement de l'enfant et des choix qu'il a pu faire tout au long de sa vie. Dans la continuité du processus vocationnel d'orientation, Holland a quant à lui développé un modèle plus spécifique. Selon l'auteur, les choix de carrières doivent être réalisés en fonction des intérêts professionnels de chacun. Chaque individu est dissemblable et les choix que l'on a pu faire dans notre enfance ne conditionnent pas le reste de notre vie. Holland propose un modèle avec six grandes catégories d'intérêts professionnels correspondant à des profils de personnalité, qu'il nommera RIASEC. Un outil utilisé en psychologie du travail et de l'orientation. Ici, chaque lettre représente un profil, R pour Réaliste, I pour Investigateur, A pour Artistique, S pour Social, E pour Entreprenant et C pour Conventionnel. Selon l'auteur l'implication dans le poste est corrélée aux intérêts professionnels de l'individu. En effet, plus le métier d'un travailleur se rapproche de ses intérêts professionnels plus il sera performant dans son travail et plus sa satisfaction personnelle et sa stabilité dans l'emploi seront aussi impactées positivement. Les préférences pour certains domaines d'activités chez l'individu deviennent par la suite des intérêts professionnels (Guglielmi, Fraccaroli & Pombeni, 2004). Les outils utilisés dans l'orientation tels que le bilan de compétences et les prestations d'accompagnements des demandeurs d'emploi dans la construction du projet professionnel se basent sur ce modèle. Notamment, l'Inventaire des Intérêts Professionnels de Rothwell-Miller qui propose de classer par ordre de préférence une liste de douze métiers. Le test permet d'évaluer douze dimensions spécifiques : plein air ; pratiques ; techniques ; scientifiques ; médicaux ; musicaux ; esthétiques ; littéraires ; service social ; contacts personnels ; calcul ; travail de bureau et qui correspondent aux six grands profils de la théorie d'Holland. La fonction première de ce modèle théorique est de permettre une organisation des informations de l'individu et de ses activités afin de rendre concordants les éléments saillants.

## 2.2 Modèles sociocognitifs

### 2.2.1 La théorie sociocognitive de Bandura (TSC)

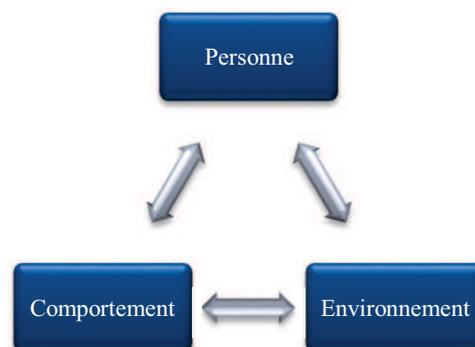
Dans la continuité des travaux dans le domaine de l'orientation et de l'apprentissage, Bandura développe la théorie sociocognitive (TSC). À l'instar des modèles behavioristes (Stimulus – Réponse), l'auteur rejette l'idée d'un fonctionnement unidirectionnelle du sujet face aux événements et développe trois éléments dans sa théorie : l'agentivité, la causalité triadique et le sentiment d'efficacité personnelle.

#### 1) Agentivité

Le concept d'agentivité représente la capacité qu'ont les individus à influencer de manière intentionnelle les événements de vie (Bandura, 1977). Les buts fixés sont des moyens pour les personnes d'exercer leur « agentivité » personnelle. Cette notion suppose l'intention d'actions en vue de la réussite d'un objectif fixé tout en s'adaptant aux situations environnantes. En d'autres mots, au cours du processus d'apprentissage, l'individu développe davantage d'intérêts pour un ou plusieurs domaines d'activités par le simple retour positif (enseignants / parents ou encore des résultats obtenus).

#### 2) Causalité triadique

Le deuxième concept de la TSC est la causalité triadique. Ici, la capacité d'autorégulation, d'autoréflexion et d'auto-organisation de l'individu repose sur trois facteurs : (P) personnel, (E) environnement, (C) Comportement. Ces facteurs exercent une influence deux à deux et déterminent l'interaction possible du sujet face à l'environnement et les actions mises en œuvre.



**Figure 4** : Réciprocité causale triadique – Bandura (2003).

Le schéma ci-dessus décrit six séries de facteurs pouvant rentrer en jeu deux à deux.

### **1. Interaction Comportement – Personne :**

- La Personne sur le Comportement relate des concepts de soi, des perceptions de soi sur l'orientation des comportements ou encore les effets des actions sur ses affects et cognitions. L'individu a la capacité d'orienter son comportement et utilise son vécu et ses ressentis pour agir.
- Le Comportement sur la Personne : Le comportement influe sur la personne, en effet les actions mises en œuvre vont influencer l'individu et modifier sa pensée.

### **2. Personne – Environnement :**

- l'Environnement sur la Personne : Cette corrélation explique les relations de feed-back sur les perceptions de l'individu se traduisant par les motivations, les attitudes ou encore les émotions. Autrement dit, l'environnement peut inciter la personne. Et le fait d'échouer régulièrement dans un domaine affecte les processus cognitifs de l'individu.
- La Personne sur l'Environnement : La simple présence de l'individu peut modifier l'environnement. Par exemple, l'arrivée du PDG d'une grande société dans une entreprise locale laissera place au silence des salariés durant quelques instants.

### **3. Environnement – Comportement :**

- L'Environnement sur le Comportement : Le comportement est modifié selon l'environnement dans lequel on se trouve.
- Le Comportement sur l'Environnement : Le comportement agit sur l'environnement. De nombreux exemples en psychologie sociale parlent de la relation Environnement et Comportement notamment au travers du conformisme, de la soumission à l'autorité ou encore du phénomène de l'effet spectateur expliquant comment l'environnement peut modifier le comportement des individus. La littérature se rejoint pour conclure que le comportement des individus est déterminé par le contexte. Placé dans un contexte particulier l'individu adopte un certain nombre d'attitudes qui changent en fonction de ce dernier.

### **3) Concept d'auto efficacité (Sentiment Efficacité Personnelle)**

Le troisième concept que Bandura a développé est le sentiment d'efficacité personnelle. Le « self-efficacy », ou en Français « auto-efficacité » est la croyance en sa propre efficacité à être compétent dans un ou plusieurs domaines. Par exemple, on peut très bien se sentir

compétent dans le domaine du relationnel et de l'écoute et se sentir beaucoup moins compétent dans les tâches manuelles. Ce concept part du postulat que si les personnes sont peu convaincues d'obtenir les résultats qu'ils souhaitent à partir de leurs actions, alors, ils auront peu de raisons d'agir dans ce sens. Et inversement, si une personne est convaincue de réussir l'objectif visé, elle mettra en place un certain nombre d'actions nécessaires à sa réussite. Ce concept s'inscrit dans la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle qui relève de trois courants : la théorie d'Holland, la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOSP) et les théories développementales / contextuelles / constructionnistes (Blanchard, 2008).

À la différence du modèle béhavioriste, la personne ne fait pas simplement répondre au stimulus, mais elle l'interprète. Le principe du concept est de penser que les individus qui ont peu de croyances de réussir un objectif précis auront peu de raisons d'agir dans ce but, en conséquence un faible sentiment d'efficacité personnelle empêche l'individu d'être motivé. Le SEP, comme moteur de l'action, définit à la fois la capacité et l'autodirection humaine, à savoir cette aptitude qu'à l'individu de se fixer des buts, d'anticiper les conséquences et d'adapter ses actions en fonction des changements de direction (Desmette, Jaminon & Herman, 2001). Il serait donc au cœur du processus de motivation et influence la consistance des efforts du sujet vers son objectif. Carré (2004, p.41) définit le SEP comme *« les croyances des gens dans leurs capacités à agir de façon à maîtriser les événements qui affectent leurs existences. Les croyances d'efficacité forment le fondement de l'agentivité humaine (human agency). Si les gens ne pensent pas qu'ils peuvent produire les résultats qu'ils désirent par leurs actions, ils ont peu de raisons d'agir ou de persévérer face à des difficultés »*. Dans le domaine de l'apprentissage et de la formation, le SEP joue un rôle considérable en renforçant les chances de réussite du sujet. Les feedbacks, les propositions d'axes d'amélioration ou encore de développement d'objectifs clairs sont autant d'éléments favorisant à la fois, la construction et le renforcement du sentiment d'efficacité personnelle chez les apprenants (Galand & Vanlede, 2004).

La TSC augure que les compétences soumises aux changements sont acquises et susceptibles d'être modifiées par quatre types d'apprentissage : les expériences individuelles, l'apprentissage par observation, la persuasion sociale et les états psychologiques / affectifs. Les expériences de succès dans un domaine accroissent le SEP dans ce domaine et les échecs tendent à le diminuer :

- **L'expérience vécue ou active de maîtrise personnelle** : la réussite ou l'échec dans certains domaines de notre expérience passée a une incidence directe sur la construction de ce sentiment d'auto-efficacité, venant soit le renforcer soit le diminuer. L'apprentissage vicariant, autrement dit, l'observation du comportement des autres ainsi que le langage verbal ont des répercussions sur la formation du sentiment d'efficacité personnelle. Bandura et Schunk (1981) ont réalisé une recherche centrée sur la maîtrise des élèves lors de la réalisation de tâches mathématiques. Ils ont pu observer que le fait de définir des objectifs proximaux dans le temps favorise chez les élèves un intérêt, une motivation intrinsèque et un sentiment d'efficacité personnelle plus élevés et plus importants.
- **L'expérience vicariante (observation)** : Le fait de voir un de ces pairs réalisant une tâche avec succès affecte positivement son SEP et négativement en cas d'échecs de la tâche. Phan et Ngu (2016) ont démontré que les expériences vicariantes ont un effet sur le rendement et la réussite scolaire. Elles font l'objet de comparaison sociale jouant un rôle positif ou négatif sur la perception des compétences au regard de l'individu.
- **La persuasion verbale** : Correspond au discours mené par des personnes crédibles sur les compétences du sujet. En effet, le sentiment d'efficacité personnelle notamment lorsqu'il s'agit de la réussite scolaire, est corrélé aux messages véhiculés à l'individu au travers des encouragements, des conseils, des critiques de la part de son entourage. Cette communication peut également se traduire par l'attention et l'intérêt que vont porter l'entourage, formateur ou encore professeur au travail en cours du sujet renforçant le sentiment d'efficacité personnelle.
- **L'état psychologique dans la gestion des émotions** : Les émotions ont une part importante dans la construction de l'auto-efficacité. Un SEP faible sera lié à un état d'anxiété qui entraîne des doutes chez le sujet dans l'atteinte de son objectif. En l'absence de ce sentiment négatif émotionnel, le sujet est plus enclin à croire en sa réussite.

Les effets de l'auto-efficacité sont la tendance à rechercher les situations où nous nous sentons compétents et à l'inverse à éviter les situations où nous nous sentons incompetents. Les objectifs fixés sont également plus élevés selon le niveau du sentiment d'efficacité personnelle.

Ce qui a pour conséquences d'orienter les choix d'actions et les performances de l'individu régulant sa motivation. L'environnement est également un facteur susceptible d'affecter et d'orienter les croyances de l'individu. Overmier et Seligman (1967) parlent de résignation « acquise », cette dimension où face à de nombreux échecs l'individu perd son « agentivité » entraînant une forme d'apathie. Le sentiment d'efficacité est le facteur clé de la fonction humaine conditionnant le lien de causalité entre action et motivation. Les individus croyants fortement en leur capacité se fixeront des objectifs précis comme des défis à surmonter. Elles abordent les difficultés plus sereinement et pensent être capables de les dépasser.

	<b>Faibles attentes de résultats</b>	<b>Fortes attentes de résultats</b>
<b>Sentiment d'efficacité personnelle élevé</b>	Revendication Reproche Activisme social Changement de milieu	Engagement productif Aspiration Satisfaction personnelle
<b>Sentiment d'efficacité personnelle faible</b>	Résignation Apathie	Autodévalorisation Découragement

**Tableau 1** : Interaction entre les croyances d'efficacité et la réceptivité de l'environnement. (Lecomte 2004)

L'illustration faite par Lecomte à travers ce tableau met en perspective l'interaction entre les croyances d'efficacité et la réceptivité de l'environnement. Pour engager une action, l'individu doit croire en ses capacités (motivation intrinsèque) afin d'atteindre l'objectif fixé et les résultats escomptés. Ce qui résulte d'un processus circulaire :



**Figure 5** : Processus circulaire des effets du SEP.

Le sentiment d'efficacité personnelle, la réussite des objectifs ainsi que les feedbacks sont d'autant d'éléments entrant en jeu dans la construction des choix d'orientation et d'intérêts scolaires et professionnels. Le choix d'orientation pour tel ou tel domaine sera susceptible d'être choisi en rapport avec la capacité de réussite dans ce domaine, en réalité il est plus rare qu'un choix se porte sur un domaine où l'on ne se sent pas du tout compétent. Bandura admet également que l'évolution des intérêts professionnels est souvent liée à une progression du sentiment d'efficacité personnelle. En effet, la réussite dans un domaine alimente le sentiment capacitaire (Costalat-Founeau, 2005). D'autres auteurs comme Lent, Brown et Hackett (1994) apportent, par la suite, un regard complémentaire sur les théories existantes. Les modèles de la théorie sociocognitive de la carrière (TSCC) et de la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOSP) s'appuient sur des modèles existants (Ginzberg & al., 1951), Super (1951) et Bandura (2003) et reconnaissent aussi l'importance de l'interaction entre personne et environnement. Plus exactement, le comportement de l'individu est le fruit d'une interaction entre ces deux éléments. La TSCOSP part du postulat que la capacité des individus à orienter leur parcours scolaire et professionnel est fortement corrélée aux variables clés telles que le sentiment d'efficacité personnelle, les attentes en termes de résultats et les objectifs fixés. Plus nous avons la sensation d'être compétents dans un domaine et plus nous investissons des efforts pour réussir dans ce même domaine conditionnant nos choix de carrières. L'intérêt pour cette activité va croître au fur et à mesure que l'on réussit dans cette activité et l'évolution des choix d'intérêts professionnels est essentiellement due au changement des croyances d'efficacité personnelle.

### **2.2.2 La théorie sociocognitive et bilan de compétences**

Comme nous venons de le décrire, le choix et l'atteinte des objectifs constituent une part importante dans la TSC. Dans cette partie, nous présenterons le lien de causalité faite dans la littérature entre TSC et le bilan de compétences, outil qui nous intéresse fortement pour la suite

de notre recherche (Bernaud, Di Fabio & Saint-Denis, 2010). Assurément, le rôle du conseiller dans le bilan de compétences et dans tout processus d'accompagnement constitue un repère en termes d'objectifs réalisables et permet un maintien de la motivation chez le bénéficiaire. Comme son nom nous l'indique, le bilan de compétences a pour objectif la réalisation d'un inventaire de compétences permettant au bénéficiaire à la fois de faire le point sur ses compétences, sur sa carrière le tout corrélé à une exploration du soi (Ruffin-Beck & Lemoine, 2011). L'analyse des compétences faite par le conseiller permet de mieux cerner chez le sujet ce qu'il est capable de faire lui assurant une meilleure orientation (François & Botteman, 2002). Chez un public de demandeurs d'emploi, outre une meilleure connaissance de soi et de ses compétences, le bilan est également un lieu d'échange (Michaud, Dionne & Beaulieu, 2007)

En 2011, Michaud, Savard, Paquette et Lamarche, réalisèrent une étude sur les effets du bilan de compétences en emploi (BDCE) sur le sentiment d'efficacité personnelle. Leurs conclusions vont dans le sens des travaux de Bandura et attestent que les personnes en emploi ayant participé à un BDCE voient leur SEP augmenter et ce niveau se poursuit jusqu'à six mois après le bilan. Selon les auteurs, l'augmentation du SEP est essentiellement due aux quatre variables proposées par Bandura dans son modèle.

- **Les expériences actives de maîtrise** : Se traduisant par l'identification des compétences dans le retracement des trajectoires professionnelles des salariés. Le fait de remonter le parcours permet de valoriser l'individu sur ce qu'il est et ce qu'il possède par la réalisation d'un portefeuille de compétences.
- **Les expériences vicariantes** : L'observation et la verbalisation de ses propres réussites encouragent le salarié dans sa progression.
- **La persuasion verbale** : L'encouragement, les conseils et tout autre feed-back sur le travail en cours du salarié permettent indéniablement d'augmenter son SEP.
- **Les états physiologiques et émotionnels** : Le bilan est avant tout un lieu d'échange où la personne peut verbaliser les difficultés qu'elle rencontre au quotidien. Et cette verbalisation offre au salarié une meilleure connaissance de lui-même.

Le SEP est un prédicteur de la motivation (Faurie, 2012) et influe également sur la performance de l'individu dans la réalisation de cette tâche (François & Botteman, 2002). La participation au BDCE permettrait aux salariés de diminuer le stress ressenti par les échanges opérant une meilleure gestion de l'anxiété.

Une autre étude similaire a été réalisée par Eden et Aviram (1993) et porte sur les effets d'un dispositif d'insertion sur le sentiment d'efficacité personnelle. Les résultats mettent en relief que les personnes au chômage qui bénéficient de ce dispositif se croient davantage capables de sortir du chômage et augmentent leurs démarches en termes de réinsertion professionnelle. Les effets des dispositifs d'accompagnement reposent sur deux dimensions Roques (2008). D'une part, une dimension psychologique (bien-être ; estime de soi ; SEP) et d'autre part, une dimension psychosociale décrivant la relation du sujet dans l'environnement. Ces dispositifs offrent un cadre de rencontres où le cercle vicieux du chômage est brisé. Les demandeurs d'emploi sont contraints de se rendre à leur rendez-vous. Dans la structure, il retrouve un conseiller/psychologue ainsi que d'autres demandeurs d'emploi pour échanger et travailler leur projet. Si la perte d'emploi contribue à une baisse quasi automatique de l'estime de soi et du SEP, l'accompagnement quant à lui apporte une aide précieuse afin d'inverser cette courbe.

Les modèles développementaux et sociocognitifs nous permettent de conclure que l'environnement social, les choix d'orientation et le sentiment d'efficacité personnelle jouent un rôle important dans l'insertion professionnelle des individus. Nous pouvons également affirmer que l'accompagnement constitue un dispositif intéressant pour un public en recherche d'emploi. Notamment par le soutien qu'il apporte et par les effets qu'il permet sur les motivations intrinsèques de l'individu. Depuis une vingtaine d'années, nous voyons apparaître de nouvelles formes d'accompagnement pour appuyer la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi. Quelles sont ces pratiques ? Que signifie « accompagner » ? Quels sont les concepts qui sont sous-jacents aux pratiques d'accompagnement ? Autant de questions qui nous semblent légitimes de soulever au regard du nombre de pratiques qui ne cessent de se développer aujourd'hui. En effet, en Mars 2006 la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) publiait un appel à projets « l'accompagnement vers l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi » avec deux objectifs (Balzani, Béraud, Boulayoune, Divay, Eydoux & Gouzier, 2008) :

1. Proposer un accompagnement type qui servira dans le cadre des pratiques professionnelles.
2. Regrouper les facteurs de réussite de l'accompagnement comprenant le coût et le taux de réemploi.

Les pratiques d'accompagnement sont aujourd'hui au cœur des discussions politiques, et de l'agence pour l'emploi c'est la raison pour laquelle dans la partie suivante nous exposerons les différents modèles théoriques de l'insertion professionnelle et les pratiques en termes d'accompagnement.

## **2.3 Modèles théoriques de l'insertion professionnelle**

### **2.3.1 L'insertion professionnelle**

Le terme d'insertion professionnelle est introduit dans la littérature aux alentours des années 1990 avec l'explosion du chômage en France. La précarité de l'emploi, les trajectoires professionnelles sont affectées et les exigences de plus en plus élevées. Allard et Ouelle (2002, p.498) donnent une définition de l'insertion socioprofessionnelle comme « *un processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu social ou de vie et à un milieu de travail* ». Dubar (2001) quant à lui explique que l'insertion professionnelle est « *le produit d'une histoire* ». Durant les trente dernières années, la France a mis en place de nombreux dispositifs pour lutter contre cette problématique multifactorielle qu'est le chômage. Il est la conséquence d'un enchaînement de facteurs, notamment démographiques, avec la présence d'un trop grand nombre de personnes sur le marché de l'emploi à l'heure actuelle. Des facteurs économiques, puisque le travail se fait de plus en plus rare avec un nombre insuffisant d'offres d'emploi au regard d'une demande qui se fait de plus en plus forte. Des facteurs éducatifs, comme l'allongement de la durée des études, mais également des facteurs technologiques, avec la suppression de nombreux postes au profit des machines. De ce fait, la notion d'insertion professionnelle a pris une place considérable dans la littérature afin de répondre aux besoins actuels de la société et des trajectoires professionnelles discontinues.

Lorsque nous parlons d'insertion professionnelle, nous évoquons une période de transition professionnelle entre la sortie du système scolaire et l'intégration sur le marché du travail. Elle est aussi la succession d'étapes de la vie comme le présuppose Riverin-Simard (1984) selon trois univers : l'univers scolaire, l'univers travail et enfin l'univers retraite. Néanmoins, la montée du chômage et les emplois de plus en plus précaires amènent l'individu à vivre plusieurs fois et sous plusieurs formes l'insertion professionnelle au cours de sa vie. Aussi, la terminologie « insertion professionnelle » ne signifie pas seulement le réemploi de la personne, mais constitue tout autant un processus dynamique. Avant d'exposer les dispositifs d'accompagnement, il nous paraît pertinent de mieux cerner les concepts théoriques qui sous-

tendent les modalités de l'insertion et de l'accompagnement dans la prise en charge des publics en recherche d'emploi.

Dans la littérature, la notion d'insertion professionnelle a été traitée en conséquence. Elle est associée à ce que Guénolé (2013) nomme une « approche transitionnelle ». Dans le sens où elle constitue un passage dans la vie de l'individu. Laflamme (1984) en propose un modèle sociologique et décrit le sujet comme en phase d'insertion tout au long de sa vie où le système éducatif est un lieu propice à la socialisation et l'entreprise un lieu de catégorisation. Son modèle repose sur trois phases :

- Dans la première phase l'individu est engagé dans un cursus de formation, avec la préparation à l'entrée sur le marché du travail notamment par l'acquisition de compétences et d'aptitudes.
- La seconde phase correspond à une étape de transition professionnelle entre la sortie du système scolaire et l'intégration dans le monde du travail.
- La dernière phase est l'intégration professionnelle de l'individu dans l'entreprise.

Allard et Ouellette (2002) quant à eux proposent un modèle « macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle » et considèrent l'ensemble des facteurs qui entrent en jeu dans le processus d'insertion professionnelle. Trois dimensions sont décrites et s'imbriquent les unes dans les autres.

1. **Dimension sociologique** : Elle comprend les facteurs économiques, politiques, culturels, démographiques et géographiques qui affectent l'insertion professionnelle. En effet, le dynamisme de la région ainsi que la ville où réside l'individu importent grandement sur ses possibilités d'employabilité. Si l'on prend l'exemple de la ville de Montpellier où le chômage des jeunes affiche un taux élevé, il est plus difficile pour les moins de vingt-cinq ans de trouver un emploi que dans une autre région.
2. **Dimension sociopsychologique** : Cette dimension comprend tous les facteurs pouvant influencer le jeune dans son insertion professionnelle comme le milieu familial qui agit comme instance de socialisation, de repères ou encore de modèles. Les vécus et les expériences professionnelles des parents orientent le jeune dans ses choix d'orientation. Le milieu amical est source d'échanges autour des décisions à prendre. Enfin, les milieux scolaire et professionnel permettent d'acquérir des expériences qui guideront les choix d'orientations par la croyance en ses capacités.

3. **Dimension psychoprofessionnelle** : Dans cette troisième dimension, quatre éléments rentrent en jeu : l'identité personnelle, l'identité professionnelle, la préparation à l'insertion professionnelle et enfin la démarche d'insertion socioprofessionnelle.

- Le modèle part du principe qu'une identité professionnelle et personnelle positive facilite l'insertion professionnelle des jeunes. Même s'il échoue, l'individu a acquis une certaine confiance en lui, ce qui lui permet de poursuivre ses démarches. En revanche, une identité personnelle et professionnelle négative face à plusieurs échecs est un obstacle pour sa réinsertion.
- La préparation à l'insertion : Avoir une bonne connaissance des métiers, du marché économique ainsi que de ses compétences sont cruciales pour optimiser son employabilité.
- Enfin, la démarche d'insertion socioprofessionnelle pour les auteurs est conditionnée par les trois autres éléments que nous venons de citer (identité personnelle et professionnelle et la préparation à l'insertion).

Cependant, les modèles que nous venons d'exposer sont adaptés à la période des trente glorieuses. Le parcours scolaire, l'entrée sur le marché du travail et la retraite étaient les principales étapes de la vie des individus. Aujourd'hui, le parcours professionnel est ponctué de changements d'emploi conjugués par des périodes d'activités et de non-activités. Par conséquent, au regard des travaux réalisés sur le chômage et les conséquences sur la santé mentale, Limoges (1998) propose un modèle de l'insertion professionnelle. Il repose sur quatre dimensions qu'il nomme le « trèfle chanceux » afin d'optimiser la recherche d'emploi. L'employabilité du demandeur d'emploi est déterminée par le niveau de maîtrise de ces quatre dimensions.

- La première dimension correspond au Soi : Les caractéristiques du sujet autrement dit, la connaissance de ses compétences, le parcours professionnel, les capacités et le projet professionnel envisagé.
- La deuxième est le marché du travail / lieu : Prendre en compte l'environnement socio-économique, au regard des mesures politiques prises par le gouvernement, peut avoir un impact sur l'insertion des individus.
- La troisième est la méthode utilisée : Les pratiques mises à disposition dans le cadre de la réinsertion professionnelle.

- Enfin, le lieu : La connaissance des lieux et structures où l'individu peut trouver un emploi joue aussi son rôle.

Les quatre dimensions déterminent cinq positions possibles chez l'individu :

- Position A : Les personnes sont prêtes à s'insérer. Elles connaissent la direction à emprunter et leurs besoins sont de l'ordre du soutien.
- Position B : Les personnes sont pratiquement prêtes à s'insérer. Il leur manque simplement à se familiariser davantage sur les techniques de recherche d'emploi.
- Position C : Les personnes sont moins préparées. Elles n'ont pas vraiment de méthodologie et ne savent pas où rechercher un emploi.
- Position D : Les personnes sont vraiment prêtes. Elles ont peu de connaissances d'elles-mêmes et de comment elles pourraient se rendre sur le marché de l'emploi.
- Position E : Les individus ne sont pas prêts. Ils n'ont à ce stade aucune connaissance d'eux-mêmes à la fois en tant que travailleur, mais aussi en tant que demandeur d'emploi.

Toujours selon Limoges, la maîtrise des quatre dimensions est nécessaire pour optimiser l'employabilité des individus. Une bonne connaissance des entreprises, de ses compétences ainsi qu'un accompagnement ciblé seront autant d'atouts favorisant l'insertion professionnelle.

## **2.3.2 L'accompagnement au cœur de l'insertion professionnelle**

### **2.3.2.1 Définition**

Il existe plusieurs définitions de l'accompagnement dans la littérature et c'est un terme qui est souvent utilisé dans le cas de l'insertion professionnelle. L'alternance de périodes d'emploi et de chômage amène à repenser l'accompagnement des adultes. Le parcours linéaire des générations précédentes est révolu, aujourd'hui il est plus rare de rester toute sa vie au sein de la même entreprise. Les individus sont amenés à changer de plus en plus souvent de structures professionnelles voire d'exercer plusieurs métiers au cours de leur vie. Ce sont durant ces phases dites de « transition professionnelle » que l'on voit apparaître les pratiques d'accompagnement afin d'aider le sujet dans la remise en question de ses valeurs et de ses croyances. En effet, la gestion des ressources, l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle sont des facteurs qui ont un grand rôle à jouer dans l'insertion professionnelle, mais qui sont altérés durant cette période.

Dans la littérature, le terme accompagnement est encore une notion floue soulevant de nombreuses questions. Comment peut-on définir l'accompagnement ? Qu'est-ce que l'accompagnement ? Si l'on reprend l'étymologie de l'accompagnement qui vient du latin « *ad* » signifiant mouvement et « *cum panis* » avec pain, que nous pouvons traduire par, partager le pain avec l'autre ou encore marcher avec un compagnon. Le Larousse quant à lui le définit comme « *une action d'accompagner quelqu'un dans ses déplacements, le travail de l'accompagnateur* »<sup>15</sup>. Le terme accompagnement se joint également à l'anglais « *counseling* » qui veut littéralement dire « *porter conseil* ». Actuellement, cette notion est un grand slogan, un terme incontournable depuis une vingtaine d'années que d'ailleurs, Paul (2002, p.43) qualifie comme « *une nébuleuse qui suscite des pratiques aux configurations fluctuantes* ».

D'un point de vue situationnel, les pratiques d'accompagnement sont apparues pour répondre à des besoins nouveaux caractérisés par des situations économiques en difficulté. La position d'accompagnement est paradoxale puisqu'elle n'est pas clairement définie dans la littérature et correspond à une diversité de pratiques. Lorsque l'on parle d'accompagnement, on pense dans un premier temps à deux éléments : l'accompagnant et l'accompagné. Généralement instauré dans le cadre d'une relation d'aide entre deux personnes visant des résultats subjectifs et/ou objectifs de l'accompagné. Une relation quasi horizontale qui est différente des relations hiérarchiques avec un statut relativement flou, puisque l'accompagné n'est ni un patient ni un salarié. Accompagné c'est « *vouloir accompagner pour rendre autonome tout en imposant son leadership contraignant* » comme le précise Boutinet, Denoyel, Pineau & Robin (2007, p.7). Les pratiques d'accompagnement proposées pour les demandeurs d'emploi se sont développées massivement depuis ces dernières années. Les politiques d'aujourd'hui, se posent légitimement la question de l'efficacité de ces accompagnements au regard du chiffre des personnes en recherche d'emploi qui ne fait qu'augmenter. Plusieurs fonctionnalités lui sont attribuées, tout d'abord il permet selon Guérolé (2013) de faire évoluer les représentations de soi et de l'environnement dans lequel évolue l'individu. D'autre part, il possède une fonction pédagogique par l'acquisition de savoir-faire et enfin une troisième fonction de soutien psychologique et de gestion de soi.

Actuellement, nous pouvons voir plusieurs formes d'accompagnement chez l'adulte :

- L'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- L'accompagnement dans le maintien dans l'emploi.

---

<sup>15</sup> <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/accompagnement/469>

- L'accompagnement dans le cadre de bilan de compétences.
- L'accompagnement dans la reconversion professionnelle.
- L'accompagnement dans le cadre de la validation des acquis d'expériences.

La notion d'accompagnement est généralement associée dans le sens commun à une notion de fragilité puisque si une personne a recours à un accompagnement c'est qu'elle se trouve face à une situation qui lui est difficile de surmonter par ses propres moyens. De nombreux auteurs se sont intéressés à ce concept et en proposent des définitions. Boutinet et al. (2007) parle de deux typologies d'accompagnement, l'accompagnement visé et l'accompagnement maintien. Le premier se rapproche plus d'une notion de coaching, l'individu est alors accompagné dans un but précis à atteindre. Dans le second cas, l'accompagnement se rapproche plus du soutien à un moment de la vie où l'individu en ressent le besoin. C'est dans ce deuxième type d'accompagnement où le sujet est situé dans un processus d'autonomie que nous situons notre recherche. Danvers (2002) quant à lui expose quatre formes d'accompagnement chez l'adulte :

1. Tout d'abord dans le milieu éducatif où l'on accompagne le jeune adulte dans le choix de ses études dans un objectif de profession.
2. Dans le domaine de l'insertion ou la réinsertion professionnelle : accompagnement des adultes en situation de chômage ou dans le cadre de reconversion professionnelle de type bilan de compétences.
3. Dans le domaine socio-économique avec les pratiques de coaching, l'auteur parle « d'accompagnement personnalisé » dans un objectif de performances individuelles.
4. Enfin, la quatrième forme est d'ordre plus spirituel.

Dans la revue littéraire, les questions se multiplient sur l'accompagnement qui reste encore un concept flou. Aujourd'hui, accompagner n'est pas reconnu comme un métier au même titre que formateur par exemple. Pineau (2007) explique que dans le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, les fiches ROMES de pôle emploi seulement deux métiers apparaissent avec la notion d'accompagnement : *accompagnateur de tourisme* et *métiers traditionnels d'accompagnateurs de musique*. On retrouve, également, l'accompagnement dans une dizaine de domaines, musical, touristique, éducatif, formatif, sportif, clinique, juridique, économique ou encore spirituel. Le Bouëdec (2007) explique que l'accompagnement est une posture spécifique et c'est en la confrontant aux autres postures que l'on peut réussir à définir et délimiter l'accompagnement. Il désigne quatre postures spécifiques

dans la posture éducative : La posture d'autorité, la posture contractuelle, la posture d'animation et enfin la posture d'accompagnement. Pour l'auteur, la posture d'accompagnement fait référence à « *être à côté de* », s'agissant plus d'une intervention dans des cas d'urgences de la personne, comme une fin de vie, une situation de crise, de rupture ou encore de transitions personnelles et/ou professionnelles. Il définit également trois actions génériques de l'accompagnement :

- Accueillir et écouter.
- Aider à discerner.
- Cheminer aux côtés de.

À ne pas confondre avec le coaching, puisqu'il ne s'agit non pas de motiver ou de booster un individu dans un laps de temps, mais plutôt de l'aider et de le conseiller tout au long d'un processus personnel, d'un choix vocationnel, d'une prise de conscience ou encore dans l'objectif d'une autonomisation.

### **2.3.2.2 Les dispositifs de l'accompagnement**

Paul est l'une des auteurs à s'être intéressée à la question de l'accompagnement. Elle en décline plusieurs formes (Paul, 2002 ; 2003) :

- Le coaching qui vise les performances individuelles d'un individu dans un objectif précis.
- Le counseling signifiant conseillé, aidé dont l'objectif n'est plus la résolution de problème, mais l'accompagnement du sujet dans un processus d'évolution et d'autonomie.
- Le tutorat, l'apprentissage et la socialisation constituent des pratiques où une relation d'entraide existe entre deux personnes. Ici, l'objectif principal est la transmission de savoirs.
- Le mentorat est un accompagnement où l'individu seul ne peut se développer qu'au contact de ses « aînés ».
- Le compagnonnage est l'idée de transmission de savoir par le regroupement de personnes de même corps de métier. Ici, la finalité réside dans la transmission de savoir du geste afin de permettre un perfectionnement des professionnels dans leur pratique quotidienne.

- Le sponsoring renvoie à la notion de parrainage et consiste à un accompagné des jeunes disposant d'un faible réseau social.

Dans la continuité des modèles, Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guicard, Soresi, Van Esbroeck, VanVianen & Bigeon (2010) introduisent la notion de « life-designing », littéralement « construire sa vie ». Ils proposent un modèle où l'accompagnement se déroulerait de la façon suivante :

- Analyse de la demande de l'accompagné : Identification de la problématique, repérage et cadrage des attentes avec définition des objectifs attendus.
- Réflexion et exploration du « soi » du sujet. Dans cette phase, la réflexion se fait autour du récit des expériences passées.
- Ouverture : Cette étape correspond au feed-back qu'a permis la deuxième étape avec l'exploration des perspectives qui s'offrent à l'individu.
- Cristallisation des idées : Accompagnement du sujet centré sur la construction d'une nouvelle idée et la formalisation de nouveaux projets.
- Identification des choix d'activités fait par le sujet en lien avec les attentes et mise en place d'un plan d'action.
- Mise en œuvre d'un suivi à court et long terme.

L'un des outils utilisés qui nous vient à l'esprit à partir de ce modèle est le bilan de compétences. Le BC est défini comme une approche interactive où le sujet est en suivi individuel. La réflexion, l'écoute et l'entretien approfondi sont autant d'éléments que l'on peut retrouver dans cette démarche. Pour rappel, le bilan de compétences est régi par le Code du travail et stipule que « *les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation*<sup>16</sup> ». Il se décompose en trois phases qui se déroulent sur une période de trois mois allant de seize à vingt-quatre heures. C'est durant les échanges qu'une interaction entre le psychologue et le bénéficiaire se crée faisant émerger les compétences du sujet. Lemoine (2014) parle de modèle « d'emprise analytique » caractérisé par le moment où l'individu prend conscience des compétences qu'il possède. L'attention portée sur soi au regard

---

<sup>16</sup> (Code du travail : Article L6313-10)

d'instruments d'observation rend compte d'une autoconscience de soi par soi et le rend acteur de sa propre démarche.

Par ailleurs, une étude longitudinale confirme le lien de causalité entre accompagnement et augmentation du SEP. Réalisée par Gaudron, Bernaud et Lemoine (2001), elle détermine les effets du bilan sur l'individu. La recherche a été menée sur 238 personnes. 158 suivaient un bilan de compétences et 80 bénéficiaient d'une formation professionnelle. Dans les deux cas, les auteurs ont vu apparaître systématiquement ces quatre dimensions :

- Une augmentation de l'estime de soi et de la confiance en soi.
- Une meilleure description des sujets au regard de leurs compétences.
- Une meilleure connaissance d'eux-mêmes.
- Une augmentation du dynamisme psychologique, les demandeurs d'emploi étaient davantage actifs.

Une récente recherche appuie les précédents résultats. En effet, Guénoilé, Bernaud, Desrumaux et Di Fabio (2015) ont montré que l'accompagnement réalisé auprès d'un public de demandeur d'emploi avait un bénéfice sur le retour à l'emploi et ce, d'autant plus que cet accompagnement était individualisé. Dans leurs recherches, ils mettent en avant deux types d'accompagnement. Le premier se nomme « non standardisé » et correspond à un accompagnement collectif dont les pratiques portent sur les techniques de recherche d'emploi (TRE). Il est orienté vers les variables d'accès à l'emploi mettant en relation le sujet et son environnement. Le deuxième type est nommé accompagnement « standardisé » et repose sur un échange individuel afin d'être au plus proche des attentes du bénéficiaire. Les conclusions révèlent que, quel que soit le type d'accompagnement celui-ci contribue de manière considérable à l'évolution du sentiment d'efficacité personnelle.

Cette recherche nous éclaire sur les effets que peut avoir l'accompagnement en situation de réinsertion. L'écoute et la mise en application des démarches effectives au retour à l'emploi rendent à la fois acteurs et autonomes les individus dans leur processus de réinsertion professionnelle. D'autant plus que, comme nous venons de l'exposer le chômage entraîne une baisse du sentiment de bien-être et une détresse psychologique accompagnée de symptômes de dépression. Nous savons également que le sentiment d'efficacité personnelle est altéré, car celui-ci dépend en partie du contrôle perçu du sujet sur la réversibilité de sa situation. Le réemploi réévalue à la hausse ces paramètres. Par conséquent, l'un des principaux objectifs des politiques est de renforcer les ressources personnelles des demandeurs d'emploi afin de les

rendre acteurs de leur réinsertion professionnelle. Dans son article, Roques (2008) propose une synthèse des études menées sur l'efficacité des dispositifs d'accompagnement en termes de réemploi. Il en conclut que l'accompagnement permet d'accroître incontestablement le sentiment d'efficacité personnelle des sujets. L'accompagnement au projet professionnel aujourd'hui répond à une situation précaire des adultes de nos vies actuelles, la personne accompagnée dans son projet devient actrice de son propre avenir, mais spectatrice des intentions et de l'orientation de l'accompagnateur.

### **2.3.3 Les mesures et effets de l'accompagnement des demandeurs d'emploi**

Avant de présenter les dispositifs mis en place afin d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs démarches de réinsertion professionnelle, nous voyons important de souligner la prise en charge de cette population. Le Pôle emploi<sup>17</sup> a été créé en 2008 à la suite de la fusion avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et de l'Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (ASSEDIC) et assure aujourd'hui l'ensemble des missions d'aide au retour à l'emploi. De nos jours, plusieurs organismes se divisent l'accompagnement des demandeurs d'emploi :

- CAP Emploi pour les personnes en situation de handicap.
- APEC ou Association Pour l'Emploi des Cadres.
- Les conseils régionaux.
- Les prestataires de services publics.

Malgré les nombreuses recherches sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, nous constatons qu'elles sont centrées dans les pays anglo-saxons et restent encore peu nombreuses en France. La volonté des services publics de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi remonte à seulement une quinzaine d'années, plus exactement en 2000 avec la mise en place du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) et le Projet d'Action Personnalisé (PAP). Fougère, Kamionka et Prieto en 2010 ont d'ailleurs étudié l'impact de l'accompagnement sur le réemploi des demandeurs d'emploi de longue durée. Leurs recherches portent sur l'évaluation du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi, rôle facilitateur dans le retour à l'emploi. Les auteurs en concluent qu'effectivement, bénéficiaire d'un accompagnement augmente les chances du demandeur d'emploi de se réinsérer. C'est d'autant plus vrai pour les demandeurs d'emploi de longue durée, puisque le fait de rendre accessible une offre de service

---

<sup>17</sup> Article L5312-1

permet une augmentation du retour à l'emploi. Plus l'offre de service est forte plus le taux de réemploi est significativement important.

D'autres auteurs comme Crépon, Dejemeppe et Gurgand (2005) ont analysé quatre typologies de prestations d'accompagnement proposées pour le demandeur d'emploi :

1. L'évaluation individuelle.
2. Le Bilan de Compétences Approfondi (BCA).
3. L'Aide à la Recherche d'emploi.
4. L'Aide à la définition d'un projet professionnel.

Les auteurs tirent plusieurs conclusions de leur recherche. Tout d'abord, les prestations d'accompagnement répondent à un double objectif. Le premier étant de réduire la durée du chômage, cependant force est de constater que certains individus retrouvent un emploi sans forcément que ce dernier soit complètement adapté au profil du bénéficiaire. Le second est la causalité entre accompagnement et projet professionnel. L'individu est plus enclin à retrouver un travail qui est en lien avec ses compétences et son projet professionnel. Malheureusement, seulement 20 % d'entre eux bénéficient d'un accompagnement. Par ailleurs, ils déterminent le lien indéniable entre prestation d'accompagnement et retour à l'emploi. Plusieurs jours après le début de la prestation, 21 % des personnes ont trouvé un emploi. Sans prestation, le taux d'accès à l'emploi aurait été de 15 %. À l'inverse, si on regarde le retour au chômage, 210 jours après l'obtention d'un emploi, seuls 16 % des bénéficiaires d'accompagnement se sont réinscrits au chômage. Sans prestation, le taux aurait été de 30%, soit le double de réinscription.

Quelques années après, Behaghel, Crépon et Gurgand (2009) réalisèrent une étude sur les effets de deux types d'accompagnement sur le taux de réemploi de chômeurs : les opérateurs de placement privés (OPP) et le Cap Vers l'Entreprise (CVE), constituants des accompagnements renforcés. Ils réalisèrent un bilan à trois mois, six mois et douze mois. 12 % des demandeurs d'emploi sans accompagnement sortent du chômage au cours des 3 premiers mois, ce taux est réévalué avec une hausse de neuf points, soit 21 % pour des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accompagnement. À six mois, il est de 23 % contre 32 % pour les chômeurs accompagnés. Enfin, à douze mois, le taux de réemploi est de 37 % contre 44 % pour des personnes sans accompagnement et avec accompagnement. Les chômeurs qui n'auraient pas pu bénéficier d'accompagnement auraient vu leurs chances de retrouver un emploi, significativement moins importantes qu'avec ce dispositif.

Au vu des différentes études exposées, il semblerait que l'accompagnement concourt à une « *reconstruction de l'identité sociale par la mise au clair du statut de l'individu, de sa valeur et de son implication* » (Doutre, 2003). Il permet de rompre l'isolement que subissent beaucoup de demandeurs d'emploi, une dynamique de groupe peut se créer, profitant l'ensemble des participants. En somme, nous nous rejoignons sur le fait que l'accompagnement constitue un outil facilitant significativement le réemploi des chômeurs. Il est à la fois bénéfique sur un plan personnel et professionnel. En effet, il permet l'écoute et l'échange dans l'objectif de valoriser l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle facteurs décisifs dans la réinsertion professionnelle.

Le prochain chapitre relève des concepts de l'identité. Nous présenterons dans un premier temps l'approche interactionniste et catégorielle. Dans un second temps nous développerons l'approche dynamique de l'identité en faisant le lien entre identité, projet et action. Enfin, nous terminerons par l'approche ego-écologique, théorie dont est issue la méthode d'investigation que nous avons utilisée dans le cadre de notre recherche sur un public de demandeurs d'emploi de longue durée.

**CHAPITRE 3.**  
**APPROCHE DYNAMIQUE DE**  
**L'IDENTITÉ**

### 3.1 Approche interactionniste de l'identité

Plusieurs auteurs dans la littérature s'accordent sur le fait que la construction de l'identité s'articule entre les phases dites « *personnelles* » et « *sociales* ». Freud a d'ailleurs été l'un des premiers auteurs à mentionner la notion « d'identification », qui, selon lui est le résultat d'une multitude de personnalités permettant de constituer tout un réseau affectif se traduisant par le concept d'identité. En effet, pour se créer une réalité affective le sujet démultiplie ses identifications avec d'autres individus. C'est pourquoi dans ce processus d'identification, Freud admet un adversaire, autrui, une autre personne par laquelle le sujet interagit puisque c'est dans le rapport à autrui que la construction identitaire peut se réaliser.

L'identité se compose de deux dimensions, l'une subjective et l'autre objective comme le souligne Taboada-Leonetti, 1998, p.43) « *l'identité est essentiellement un « sentiment d'être » par lequel un individu éprouve qu'il est un « moi », différent des « autres »* ». La part subjective correspondrait à l'identité personnelle de l'individu (Lipiansky, 1990). Selon l'auteur, la construction de cette identité commence déjà avant même que l'enfant ne vienne au monde, en entendant le discours de ses parents dans le ventre de sa mère. Et par la suite, l'image qu'il va percevoir dans son miroir et dans le regard de son entourage (Lacan, 1966). Plus précisément, l'identité personnelle fait référence à la notion de concept de soi, d'estime de soi, une notion subjective de « *ce que je suis* ». Elle est liée également à la notion de reconnaissance et de conscience de soi qui selon Codol (1981, p.113) « *est une appréhension cognitive* ». Runano-Borbalan (1998) quant à lui parle d'unité, mais aussi d'unicité lorsqu'il décrit l'identité personnelle autrement dit, ce qui est semblable et unique à la fois. Une construction de l'identité personnelle qui se réalise tout au long de la vie de l'individu et se retrouve être fortement exprimée entre la naissance et l'adolescence avec deux aspects prédominants :

- La volonté de continuité : appartenance à une lignée (religion, appartenance ethnique)
- La volonté de séparation notamment à l'adolescence en rejetant les valeurs familiales pour en intégrer de nouvelles et se créer sa propre identité.

Dans la littérature on retrouve de nombreux travaux sur la thématique de l'identité et c'est la raison pour laquelle nous avons choisi de décrire les grandes approches interactionnistes au travers d'auteurs tels que Mead, Goffman et Tap. Mead, behavioriste social et père fondateur de l'interactionnisme symbolique expliquent que le comportement de l'homme diffère de celui de l'animal et permet l'émergence de la conscience des objets qui nous entourent. Il définit le Soi comme le couplage du « Je » et du « Moi ». Le « Je » est orienté vers la société et les

réactions qui en découlent en agissant directement sur le « Moi », représenté par la partie créative du sujet c'est-à-dire ses actions spontanées. Le « Je » est aussi la partie imprévisible, il permet au Soi de réagir aux changements d'orientation vécus par la communauté l'obligeant à prendre une attitude nouvelle. Le « Moi » correspond plus à la partie officielle, celle qui peut être identifiable par les autres et représente une accumulation de comportements et de rôles que le sujet apprend à tenir en société. Mead influencera la perspective interactionniste en expliquant que la société est le produit des interactions humaines. Dans son ouvrage, il introduit la notion « d'autrui généralisé » (Mead, Cefaï & Quéré, 2006 p.221), où chaque individu est en capacité de jouer les différents rôles des autres membres de son groupe, expliquant que « *l'unicité du soi c'est la somme des autres possibles* ». C'est d'ailleurs, ce qu'explique Goffman (1973) dans sa théorie des rôles où l'individu est en « représentation » et joue un rôle en fonction du statut qu'il possède. Un rôle de « façade » que chacun tient par l'attribution des différents rôles que nous confère la société en prenant en considération à la fois le contexte, la façon d'interagir, de s'habiller ou encore de parler. Cette « présentation de soi » a pour objectif de véhiculer une certaine image au regard des attentes des personnes qui nous entourent. Ainsi, selon l'auteur, la vie est l'addition de rôles que l'on peut jouer dans une pièce de théâtre où les individus tiennent des figurations de façades. Toutefois, il explique que l'exagération de ces différents rôles peut entraîner la persuasion du sujet lui-même dans un rôle qui n'est pas le sien.

Tap (1991) aborde quant à lui, la notion d'identité comme un sous-système qui aurait un rôle dynamique déterminant la genèse et la gestion de l'individualité. Il définit l'identité comme autoconstructive et conçue comme un processus d'adaptation et d'accommodation. Le sujet recherche un état de cohérence et en son absence, il entreprend des efforts afin de retrouver cet état de consonance au sein de son système de valeurs. Pour Tap, l'identité personnelle comprend huit étapes :

- 1) **La continuité** : Signifiant rester soi-même, ne pas changer dans le temps malgré les changements.
- 2) **La cohérence interne** : L'individu a une double fonction de construction et de défense.
- 3) **La positivité** : Un individu a besoin de se sentir valorisé.
- 4) **L'unicité** : Le sentiment d'être unique par rapport aux autres qui m'entourent, être unique et ne ressembler qu'à soi-même.
- 5) **La différenciation interne** : L'identité intrinsèque de l'individu est représentée au travers son système de valeurs. Cette différenciation explique que le sujet afin de devenir autonome doit s'affirmer et maîtriser les situations pour agir en conséquence.

- 6) **La différenciation externe** : L'individu se confronte aux autres personnes du monde extérieur.
- 7) **L'affirmation de soi** : Processus de défense où le sujet tend à préserver son autonomie.
- 8) **La relance ou coping (faire face à)** : Le sujet pour faire face à ses obstacles développe des stratégies de résolution de problèmes et dépasse la situation vécue comme stressante.

La dimension du Soi a un rôle central dans la construction de l'identité personnelle au regard des notions d'images et de représentations du Soi. L'Ecuyer travailla pendant près de trente ans sur le concept de soi et réalisa la plus vaste recherche sur le sujet en proposant que le Soi est un système multidimensionnel. Dans ce système, la personne est sujette à de nombreuses variétés de perceptions. Des perceptions qui possèdent des intérêts, des qualités et des valeurs intrinsèques construites avec l'expérience personnelle, mais aussi par l'influence d'autrui. L'Ecuyer cité par Lecomte (1999) divise le Soi en cinq structures :

- **Le Soi matériel** : Ce qui englobe tout ce que nous possédons en termes de biens matériels.
- **Le Soi personnel** : Ce qui comprend les qualités, les aspirations, les désirs et tout ce qui concerne notre système de cohérence interne.
- **Le Soi adaptatif** : Correspondant aux réactions et à la recherche d'autonomie face aux événements qui arrivent.
- **Le Soi social** : Décrit les comportements avec autrui et les rôles que l'on peut jouer dans la société.
- **Le Soi - Non Soi** : Explique l'interaction entre lui et les autres. Lorsque l'individu parle des autres sur des thématiques qui le concernent directement.

L'identité personnelle est avant tout un processus actif et en évolution. Un processus dynamique soumis à des variations liées à l'éducation, l'environnement social, l'âge et les événements de vies. Nous ne pouvons parler d'identité sans nommer Erikson qui fût l'un des premiers auteurs à théoriser le concept d'identité en psychologie du développement. Il a notamment introduit la notion de « *crise d'adolescence* » (Erikson, Nass & Louis, 1972, p.133-147), cette période dans la vie d'un enfant qui voit son corps se modifier intégralement l'amenant à se reconstruire une identité nouvelle. À la fois personnelle, mais aussi sociale par l'acquisition de nouveaux rôles et codes sociaux. De nombreux facteurs et événements de la vie sont susceptibles de modifier intrinsèquement l'individu comme le fait de devenir parent, le

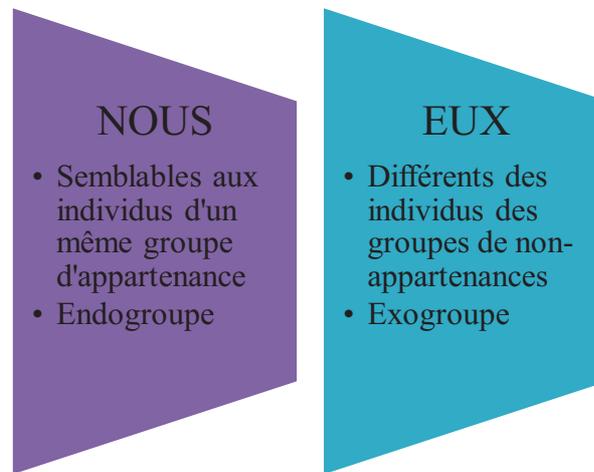
changement de profession, l'implication politique ou encore le passage à la retraite constituant des étapes qui changent l'identité. Une identité qui est dynamique, en constante évolution et soumise à de nombreux changements liés au cours de la vie d'un individu. (Lipiansky, 1996). Codol (1986) souligne l'importance de la reconnaissance sociale dans la quête de l'identité par la recherche de désirabilité sociale. Il existe une sorte d'engagement dans l'identité puisque dans son rapport à autrui, l'individu se doit de s'engager dans une interaction sociale. Par conséquent, c'est le résultat d'un savoir sur soi lié à une identification à l'autre qui permet de construire l'identité personnelle. Le sujet en fonction du statut qu'il possède dans chaque groupe d'appartenances, endosse différents rôles. Et c'est lorsqu'il endosse un rôle qu'il ressent ce besoin de donner une image de lui-même positive par un besoin de reconnaissance sociale et de soi par soi. C'est pourquoi, la construction de l'identité personnelle est fortement corrélée à l'identité sociale, puisque la construction de l'identité passe aussi par « ce que je ne suis pas » autrement dit, l'altérité.

Dans la partie suivante, nous présenterons l'approche catégorielle de l'identité pour ensuite exposer l'aspect dynamique de l'identité au travers notamment de l'ego-écologie. Une approche permettant la rencontre entre l'individuel et le monde social.

### **3.2 Approche catégorielle de l'identité**

La perspective catégorielle de l'identité étudie plus particulièrement la personne entre elle et son groupe d'appartenance. L'appartenance à des groupes sociaux joue un rôle primordial dans la construction de l'identité puisque chaque individu repose sur l'idée d'avoir des traits d'ordres sociaux et des traits d'ordres plus personnels, c'est ce que l'on nomme : l'identité sociale (Baugnet, 1998). Comme nous venons de l'exposer, l'identité personnelle renvoie à une notion dite « subjective » à l'inverse, l'identité sociale est décrite comme « objective » et « renvoie au fait que l'individu se perçoit comme semblable aux autres de même appartenance (*le Nous*), mais elle renvoie aussi à une différence, à une spécificité de ce nous par rapport aux membres d'autres groupes ou catégories (*le Eux*) » (Deschamps & Moliner, 2008, p.17). Cette objectivité englobe l'identification du sujet (sexe, âge, métier) et organise l'environnement en termes de catégories sociales. En d'autres mots, c'est l'appartenance à des groupes sociaux qui définit de manière objective l'identité sociale d'un individu. Celui-ci peut être à la fois, père de famille, cadre au sein d'une entreprise et membre d'un jury au sein d'une association sportive. Cette organisation de l'environnement repose sur le principe de comparaison sociale qui se traduit par la recherche de similitudes et de

différenciations en fonction des groupes auxquels l'individu appartient et desquels il se dissocie. Il se sent semblable aux individus qui composent son endogroupe et différent des personnes qui constituent l'exogroupe.



**Figure 6** : Identité sociale objective.

Plusieurs processus rentrent en jeu dans l'identité sociale. Comme nous l'avons décrit, la catégorisation est le découpage des éléments qui nous entourent. Ce processus permet de classer, hiérarchiser le monde qui devient plus explicable et plus facile à contrôler. Tajfel et Wilkes (1963) dans leur recherche, ont pu montrer deux effets dans le fait de catégoriser l'environnement. D'une part, un effet de contraste, c'est-à-dire que les individus accentuent les différences entre les objets de catégories différentes. Une surestimation des différences est observée. Le deuxième effet est appelé assimilation. Il est représenté par une sous-estimation des différences entre éléments d'une même catégorie, nous parlerons de biais d'assimilation et/ou de contraste. Toutefois, force est de constater que ce biais entraîne des stéréotypes. Les individus les utilisent dans le but d'accentuer davantage les différences interclasses et les similitudes intra-classes (McGarty & Penny, 1988). Nous ne pouvons parler de stéréotypes sans nommer Lippman (1922), précurseur du concept de stéréotypes. Il explique qu'ils sont des « *images dans nos têtes* », un environnement que l'on se crée sans forcément être en lien avec la réalité. Ils sont « *des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles généralement des traits de personnalité, mais également des comportements, d'un groupe de personne* » (Leyens, Yzerbyt & Schadronek, 1996). La construction d'un stéréotype passe par la mise en évidence d'éléments saillants, ceux qui attirent notre attention (Morchain, 2006). Par exemple, le surpoids, la grande taille, le sexe ou encore la race sont autant d'éléments saillants qui engendrent des stéréotypes (Bourhis & Leyens, 1998). De ce fait, les individus vont porter

des jugements négatifs sur les membres de l'autre groupe plus facilement à l'aide de traits stéréotypés. Cet effet de contraste est le résultat du simple fait de la division d'un groupe d'individus en deux, la dichotomie de l'environnement social en termes de Nous/Eux. Le paradigme des groupes minimaux développé par Tajfel et al. (1979) explique le principe de catégorisation sociale sur le comportement discriminatoire où l'individu est dans une quête permanente de ressemblance et de différence. Codol (1975) dans son modèle de la « Conformité Supérieure du Soi ou encore effet PIP (Primus Inter Pares, premier parmi les paires) explique que les individus ont tendance à vouloir être désirables au regard des valeurs et des normes du groupe tout en souhaitant être différent afin de préserver son « moi ».

La comparaison sociale permet à l'individu de répondre à des questions que tout un chacun se pose. Comment savoir si je suis intelligent, gentil, heureux, riche ? Pour obtenir une réponse, je vais devoir aller regarder autour de moi. En l'absence de moyens objectifs, je vais me référer aux autres constituant une base de comparaison sociale. Festinger (1971, p.77-104) émet trois hypothèses dans le processus de comparaison sociale :

- La première hypothèse : « *Il existe chez tout homme une tendance à évaluer ses opinions et aptitudes personnelles* ». La comparaison objective amène les individus à se positionner par rapport aux opinions des autres.
- La deuxième hypothèse est en « *l'absence de moyens objectifs non sociaux, on évalue ses opinions et ses aptitudes en les comparant avec les opinions et les aptitudes des autres* » : En l'absence de moyens de vérification, ce sont les autres qui me permettent cette évaluation. L'individu réalise une auto-évaluation par rapport aux références d'autrui.
- La troisième hypothèse est : « *la tendance à se comparer à un autre décroît à mesure qu'augmente la différence entre soi-même et cet autre. Ce qui est valable tant pour les opinions que pour les aptitudes* ». On aura tendance à s'évaluer par rapport à une personne dont les performances sont proches de nous afin de permettre une meilleure vérification.

Un autre auteur à s'être intéressé aux stéréotypes est Shérif, père fondateur de la psychologie sociale. Dans ses recherches, il explique que c'est la compétition qui crée les stéréotypes (Shérif, White, Hood & Sherif, 1961). Lorsque des groupes d'individus se retrouvent en compétition pour l'obtention de ressources financières et/ou matérielles, la création de stéréotypes sera nécessaire afin d'atteindre l'objectif initialement prévu. Une

discrimination s'opère envers l'exogroupe et un biais préférentiel endogroupe apparaît alors même que les stéréotypes n'étaient pas visibles dans un premier temps. Pourtant, l'auteur explique que ce ne sont pas les stéréotypes qui sont à l'origine du conflit, mais c'est plutôt la mise en place d'un conflit qui crée les discriminations. De ce fait, en unissant les deux groupes vers un l'atteinte d'un objectif commun les discriminations disparaissent.

Par la suite, dans les années 70, Tajfel associe l'identité sociale au processus de catégorisation (Tajfel & Turner, 1979). Comme nous venons de le décrire, la construction d'une identité sociale positive se fait par la dévalorisation émise à l'égard de l'exogroupe. Chaque individu s'évalue à partir de comparaison à d'autres individus composants l'exogroupe et l'endogroupe. Si la comparaison intergroupe donne lieu à une valorisation de son groupe d'appartenance alors l'identité sociale du sujet sera positive. À l'inverse, son identité sera négative, si les individus ont la perception d'appartenir à un groupe moins valorisant que l'exogroupe. Il y a un véritable besoin de comparabilité qui est à la base de la construction de l'identité. Elle est responsable de l'exagération de la ressemblance entre les éléments d'une même catégorie et une augmentation des différences entre les éléments d'une autre catégorie. C'est pourquoi la motivation des individus à vouloir obtenir une image d'eux-mêmes passe par la valorisation de son groupe d'appartenance.



**Figure 7** : Processus de l'identité sociale.

Si l'on essaie de comprendre la construction identitaire à des individus au chômage, nous admettons qu'il est plus difficile pour eux d'obtenir cette valorisation. Le fait de dévaloriser son groupe d'appartenance se révèle être une menace pour l'identité de l'individu puisque la construction identitaire passe par le reflet que nous renvoient les autres à travers ce groupe (Branscombe, Ellemers, Spears & Doosje, 1999). Or, appartenir au groupe des demandeurs d'emploi ne leur permet pas d'obtenir une image positive puisqu'ils se comparent sans cesse au groupe des travailleurs. Les travaux de Sainsaulieu (1988) par exemple, expliquent comment l'identité est régie par l'appartenance à un groupe avec des valeurs

communes. Malheureusement, appartenir au groupe des « demandeurs d'emploi » ne permet pas spontanément de regrouper les individus selon leurs valeurs ou intérêts communs. Les demandeurs d'emploi qui se retrouvent dans cette situation involontairement témoignent d'une image d'eux-mêmes négative lorsqu'ils se comparent aux « travailleurs en emploi » (Hetschko, Knabe, & Schöb, 2014). Pour créer un regroupement et une identification au sein du groupe des demandeurs d'emploi, ces derniers doivent avoir un objectif commun (Sherif & al., 1961) afin de réduire les stéréotypes inhérents. C'est d'ailleurs, ce que démontre une récente étude (Cohen-Scali, 2014) portant sur la remobilisation d'un groupe de demandeurs d'emploi à travers la création d'un collectif militant. Toutefois, force est de constater que les demandeurs d'emploi restent encore assez peu souvent structurés en collectif.

### **3.3 Dynamique identitaire et capacité**

#### **3.3.1 Identité, action et projet**

L'action joue un rôle primordial dans la construction identitaire dans le sens où elle permet de mettre en connexion la connaissance, les capacités propres, les représentations, les aspirations, les émotions ainsi que la reconnaissance sociale chez l'individu. L'étymologie du mot action vient du latin « *actio de agere* » qui signifie agir et faire. Le sociologue Goffman (1973) dans sa théorie des rôles a contribué à la conceptualisation du lien entre identité et action. Il décrit la vie comme une vaste scène où les performances sociales ont la possibilité d'être valorisées selon les capacités du sujet. Ces derniers peuvent adhérer à certains rôles au travers d'une sélection d'aspects qu'il souhaite ou non rendre visible. L'action permet au sujet-acteur d'avoir la capacité de gérer, d'auto-organiser et d'ajuster ses champs de références plus ou moins normatifs. D'autre part, elle lui permet une projection dans l'avenir, l'encourageant dans sa démarche se traduisant en une forme d'autonomie et une division d'objectifs à réaliser. Ricœur (2005) est l'un des premiers auteurs à faire le lien entre capacité et identité. Pour lui, l'action et le sentiment capacitaire sont étroitement liés. Il donne d'ailleurs, la définition de l'homme capable autrement dit, « Qu'est-ce que je peux faire ? Qu'est-ce que je ne peux pas faire » ?

D'autres auteurs comme Mary et Costalat-Founeau (2012), soulignent l'importance de l'action au cœur du processus dynamique de l'identité notamment par la représentation du projet et serait « *une fonction identitaire, un projet expérientiel* » (Coslatat-Founeau, 2008, p.68) permettant deux fonctions. D'une part, une reconnaissance normative par le biais de comparaison sociale et d'autre part, une fonction affectivo cognitive au travers du sentiment de

reconnaissance de soi par soi. Cette action régule deux capacités (normative et subjective) que nous développerons par la suite, se modifiant durant les phases de transitions de crise. Dans le cas du chômage, la perte d'emploi crée une sorte de perte d'équilibre faisant de l'incertitude « *une norme* » (Palmade & Aymard, 2003). Par conséquent, l'action sous-tend une intention d'entreprendre quelque chose, que l'on peut rapprocher à la notion de motivation. Lorsque l'individu est motivé à atteindre son objectif, qu'il s'est préalablement fixé, il s'engage à mettre en place une succession de séries d'actions. En conclusion, l'action induit une intentionnalité, mais a aussi le pouvoir de faire. Ce sentiment de capacité est étroitement lié à la notion de validation sociale. Ce sont les autres, autrui, la société qui me permettent un feed-back de mes compétences.

Nous ne pouvons parler d'action sans aborder la notion de projet. En effet, l'action et le projet sont imbriqués l'un et l'autre dans la dynamique identitaire. Le terme projet provient du latin « *projectum* » de « *projicere* », signifiant jeter quelque chose vers l'avant et repose sur une succession d'action. Il a des effets émancipateurs chez l'individu et permet la gestion de l'incertitude, l'incitation des individus à développer des capacités, la recomposition du lien social, la clarification des intentions, mais aussi la remise en question (Boutinet, 1990). L'auteur décline quatre éléments essentiels dans le projet :

- Le projet vise une préoccupation diffuse ou consciente qui oblige l'individu à connaître ce qu'il souhaite et comment il veut s'orienter.
- Le projet concerne avant tout une anticipation de l'action.
- Le projet permet une mise en évidence du rôle de l'acteur qu'il soit individuel ou collectif.
- Le projet permet la créativité et l'innovation.

La notion de projet dans l'orientation peut être rapprochée au processus de carrière 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* » (Young & Valach, 2006, p.495). Les auteurs définissent le projet sous plusieurs caractéristiques :

- Le projet n'est pas limité au domaine de la carrière, nous pouvons aussi parler de projet de soi ou de projet familial par exemple.
- Le projet est propice à la socialisation, puisqu'il peut s'instaurer à chaque fois qu'une dyade ou un petit groupe de personnes prend part ensemble à un projet.

- Le projet n'est pas figé. Étant donné sa nature préméditée il peut changer au cours des événements.
- Le projet est une façon pour les individus d'orienter leurs expériences passées vers leurs expériences futures.

### 3.3.2 Identité et capacité

La mise en perspective d'un projet permet la créativité et l'innovation débouchant sur un sentiment de détermination et de motivation chez l'individu pour atteindre l'objectif fixé. C'est dans cette mise en place du projet que l'action oriente les intentions vers un but à atteindre. Comme le disent Faurie et Costalat-Founeau (2016, p.134), l'action est imbriquée dans la capacité puisqu'elle est « *une séquence expérientielle qui intègre l'intention, la mobilisation émotionnelle et l'énergie pour la réaliser. Elle met en relation la connaissance et les compétences, les représentations et les aspirations, les sentiments et les valorisations* ». Et c'est au travers de l'activation du système capacitaire positif que le sujet, se sentant capable de réussir, va orienter ses intentions vers le projet défini. Costalat-Founeau (2005) développe le modèle capacitaire qui se rapproche de la théorie sociocognitive de Bandura. Elle explique que dans la quête identitaire, deux identités rentrent en jeu : l'identité subjective et l'identité normative. Pour l'auteur, c'est dans le regard d'autrui que je me construis une identité, par une validation « normative » afin de connaître le degré de désirabilité dans ce que je suis en train d'engager. Cette recherche de l'approbation dans le regard des autres, Codol (1986) la nomme « reconnaissance sociale ». Elle est imbriquée dans le système capacitaire et est animée par la croyance en nos capacités pour organiser et exécuter un ensemble d'actions orientées vers un but.

On peut distinguer deux phases dans le modèle capacitaire :

- La première phase appelée « *acuité représentationnelle* » ou « *clairvoyance* » est le fruit d'une congruence ou d'une consonance entre la capacité subjective et normative. Dans cette phase, l'individu voit clair dans son projet de vie qui peut être à la fois personnel et professionnel. Il entreprend les actions nécessaires comme la recherche de contacts ou encore de nouvelles expériences dans l'objectif de réaliser les buts fixés. Autrement dit, la capacité subjective correspond au « *je peux* » renforçant à la fois l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle. Elle est la validation de soi par soi liée à l'estime de soi. Et c'est lorsque ces deux phases sont en consonance que l'individu se retrouve dans cette phase d'acuité représentationnelle. Il se sent capable d'agir et

ressentant de la motivation. La motivation décrite dans la phase d'acuité représentationnelle est déclinée selon la définition de Vallerand et Thill (1993, p.18) qui suggère que « *le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement* ».

- La deuxième phase appelée « *diffusion représentationnelle* » correspond à une dissonance entre les capacités subjectives et normatives. En effet, la dissociation entre son monde intérieur et le monde extérieur reflète une dissonance cognitive. Une incohérence de son système de valeurs se dessine provoquant un repli sur soi. Dans cette phase de diffusion, l'individu voit flou dans son projet de vie et se laisse dominer par son environnement. Cette résignation est marquée par une non-expression du soi positif. Durant cette phase dite de « *crise* », il est alors difficile pour le sujet de construire un projet, quel qu'il soit.

L'anticipation d'une action nécessite au préalable une cohérence personnelle et sociale caractérisée par une acuité représentationnelle permettant au sujet de s'engager dans l'action. Selon Costalat-Founeau (1997, p.65) « *le système capacitaire ou le modèle capacitaire engage l'action permettant la mise en relation des représentations sociales et de la représentation de soi. Ce modèle suppose que pour s'engager dans une action et pour formuler un projet il faut avoir une bonne représentation de soi* ».

À partir de deux études portant sur des formateurs (Costalat-Founeau, 1997) et sur des infirmières (Costalat-Founeau & Guillen, 2009), les auteurs ont pu montrer que les effets de congruence entre la capacité subjective et la capacité normative ont une incidence directe à la fois sur la représentation de soi et la capacité à mettre en œuvre des actions. À l'inverse, l'état de dissonance entre ses phases engendre une résignation de l'individu face aux événements qu'il lui arrive. L'approche ego-écologie de Zavalloni et Louis-Guérin (1984) et leur méthodologie de l'IMIS permet d'identifier ces différentes phases, ainsi que les consonances ou dissonances entre capacité subjective et capacité normative au moyen d'une approche originale.

### 3.3.3 Identité professionnelle et socialisation

Nous devons la plupart des travaux sur l'identité au travail à Renaud Sainsaulieu et Claude Dubar qui se sont intéressés à cette thématique au cours de leur carrière démontrant que le travail était un lieu de création d'identité. Selon les auteurs, les organisations sont des lieux de socialisation et les trajectoires professionnelles tout au long de la vie d'un individu mènent à différentes formes identitaires. Tout d'abord, une distinction entre identité privée et identité professionnelle s'opère puisque chaque individu est différent que ce soit dans sa vie privée ou dans sa vie professionnelle. En effet, Dubar (1991), affirme que l'identité professionnelle est perçue par l'identification de personnes se reconnaissant dans un milieu professionnel alors que l'identité privée renvoie à l'individu dans son intimité. Pour Sainsaulieu (1988), le travail est un moyen de reconnaissance et de lien social, sans lui, la considération de pertes d'identités sociales est à prendre en compte. Il explique que l'identité au travail est un processus collectif ou individuel et qu'en fonction de la catégorie socioprofessionnelle, il permet à chacun de mettre en place un processus d'identification différent de celui-ci. L'appartenance sociale, le travail ou encore la formation construisent l'identité des individus. Les organisations sont avant tout des lieux d'apprentissage et de définition de soi et de ce que l'on est. Sainsaulieu raconte dans son livre dans *l'identité au travail*, son expérience d'immersion en tant qu'ouvrier pendant une période de six mois mettant en évidence que la reconnaissance sociale est régie par la principale valeur du groupe des ouvriers, ici cela est exprimé par la masse et la force physique. Malgré le travail aliénant qui devait être exécuté chaque jour, une identification se faisait au sein même du groupe d'appartenance par la mise en exergue des traits communs de personnes constituant ce groupe au travers d'une identité collective (Sainsaulieu, 1988). Le travail est avant tout une expérience permettant l'apprentissage de codes sociaux, de hiérarchie et de pouvoir en instaurant des règles au sein de groupes d'individus. Il est à la fois créateur d'identité, mais aussi créateur de richesses. Gagner de l'argent agira sur la valorisation de l'individu, son sentiment d'accomplissement personnel ainsi que sur sa satisfaction à répondre à ses besoins matériels. Lorsqu'un individu occupe un emploi, il occupe par la même occasion un rôle qu'il va jouer au sein de la société. L'école, l'Université, les centres de formation et le travail sont autant de lieux propices à la socialisation de la personne. Accéder à un emploi stable, se sentir satisfait et compétent dans un ou plusieurs domaines ainsi qu'obtenir une carrière valorisante sont co-constructeurs de l'identité des individus

Marx disait « *le travail est l'essence de l'Homme* »<sup>18</sup> puisqu'il occupe une place importante de manière objective, nous passons une bonne partie de la journée au travail. Ainsi que d'un point de vue plus subjectif dans la recherche de l'épanouissement et de l'accomplissement personnel (Garner, Méda & Senik, 2006). Le travail prend une place non négligeable dans la vie des individus. La signification même du travail a évolué au fil des années. Dans les sociétés occidentales, il représentait autrefois, une tâche de labeur, un métier qui se transmettait de génération en génération. Aujourd'hui, cette notion de travail a changé. L'individu souhaite obtenir un emploi qui est synonyme de plaisir et d'accomplissement personnel. Les individus souhaitent obtenir un travail qui regroupe autonomie, passion, accomplissement et satisfaction.

Par conséquent, il est indéniable que le travail est créateur d'identité. Une identité qui n'est pas figée, mais au contraire dynamique et source de changement tout au long de la vie de l'individu. Elle est le résultat de l'identité que j'ai pu hériter et celle que je vise comme identité d'objectif en construction permanente avec les ruptures et les différentes trajectoires professionnelles. Cependant, l'augmentation du chômage depuis ces 30 dernières années a fait apparaître de nouvelles formes d'emploi dites « *précaires* », telles que le temps partiel, les contrats à durée déterminée, l'intérim obligeant les individus à redéfinir ce que peut être l'identité professionnelle. De nos jours, les ruptures entre formation, emploi et non-emploi sont plus nombreuses qu'auparavant, Osty (2008) nous parle « *d'identité au travail en pointillé* ». Les difficultés de stabilité d'emploi ainsi que les conditions au sein même de ces emplois viennent affaiblir l'identité du sujet l'empêchant de se projeter dans l'avenir. C'est pourquoi nous parlons aujourd'hui de « *crise des identités* » avec la fragilisation des conditions de travail et l'incertitude quant à son avenir professionnel. Des emplois instables, des trajectoires professionnelles changeantes alternant phase d'activité et de chômage sont tout autant d'éléments responsables d'une identité professionnelle en pointillé.

Dès lors, la perte d'un emploi, une période prolongée de chômage inhibe le développement de l'identité professionnelle pouvant entraîner une détresse psychologique chez l'individu. Cohen-Scali (2014) a démontré l'importance d'un collectif militant chez les chômeurs. En effet, dans sa recherche elle explique qu'intégrer l'association « *Agir contre le Chômage* » a permis aux demandeurs d'emploi de retrouver ce sentiment d'utilité, de valorisation et d'affirmation de soi. Un collectif qu'ils définissent comme un travail, car il

---

<sup>18</sup> <http://www.maphilosophie.fr/telechargements/Letravail.pdf>

occupe les mêmes fonctions. Les extraits d'entretiens que l'auteur a recueillis dans sa recherche mettent en avant la place importante du collectif chez des demandeurs d'emploi. Pour certains c'est un moyen de recréer du lien social qu'ils avaient perdu depuis qu'ils sont au chômage et de se sentir à nouveau valoriser « *ça m'a resocialisée, même si je suis très sociable. Mais c'est vrai que dans mes amis, toute la journée, les gens travaillent, je peux les voir que le soir. Tandis que là, j'ai une journée, je sais pourquoi je me lève le matin. C'est ça en fait, ça te redynamise, tu retrouves un rythme* » [...] « *confiance en soi, une nouvelle énergie* ». Pour d'autres, cela leur donne l'occasion de rencontrer des personnes pouvant les aider dans leur recherche d'emploi, des personnes « *supports* » « *c'est vrai que ça m'a redonné de l'espoir, de la force, ça redynamise. Moi, tu vois par exemple, ça m'a permis de rencontrer des élus, de discuter avec des élus. Tu sais, c'est quand on a occupé la mairie, on a discuté avec eux. Et je vais peut-être avoir des appuis pour ma recherche d'emploi* » (Cohen-Scali 2014, p.127-128).

### **3.3.4 Identité, formation et accompagnement**

Si les identités se forment au travail quand est-il de la formation et de l'accompagnement. La formation et l'accompagnement sont aussi des lieux de socialisation où les phases de transition professionnelle sont créatrices d'identités. C'est le cas notamment de la formation en alternance qui construit l'identité de la personne par l'avènement de projet et de nouvelles conduites. Lorsque l'on parle de transitions Kaddouri (2008) en expose deux formes :

- La première forme regroupe les événements de vie brutaux. Sur le plan professionnel avec la perte d'emploi ou une entreprise qui fait faillite. Tant sur le plan personnel et familial (décès, séparation). Cette forme de transition constitue une menace pour le bien-être psychologique de la personne, car elle est imprévisible.
- La seconde forme comprend les transitions scolaires caractérisées par le passage à l'âge adulte. Ce qui est le cas notamment de l'alternance offrant à l'individu une transition identitaire progressive entre l'école et la vie professionnelle et vise un double objectif. Le premier comme nous venons de l'évoquer par la transition entre l'école et le monde du travail de manière graduelle que l'on peut qualifier de fonctionnelle. Le deuxième objectif est relatif à l'identité puisque l'individu doit sans cesse réaliser des allers-retours entre le centre de formation et sa famille, il doit à chaque fois réadapter son comportement en fonction du lieu de socialisation où il se trouve en endossant un rôle différent à chaque fois. D'ailleurs, c'est ce que Cohen-Scali (2000) a voulu démontré en réalisant une étude afin de faire émerger une différenciation dans l'adaptation des

facteurs de socialisation entre élèves de formation dite « classique » et ceux en alternance. Les résultats de l'étude ont mis en évidence que l'alternance favorise plus rapidement la construction professionnelle par l'identification des représentations de soi et du monde du travail notamment par l'intégration et la connaissance de la culture d'entreprise et par la rencontre de professionnels.

Kaddouri (2008) définit cinq grands types de conditions susceptibles de favoriser ou non la construction des identités professionnelles lors de formation en alternance :

« *Qualité de l'intégration* » : La façon dont le jeune adulte va être intégré joue un rôle majeur dans la construction de l'identité. Une intégration positive facilite son entrée dans le monde du travail, à contrario si l'intégration est vécue de manière sensiblement négative, dès lors, cela entraînera des doutes quant à son orientation et son devenir dans le domaine choisi.

« *Multiplicité et la diversité des expériences professionnelles* » : L'acquisition du jeune travailleur par le biais d'expériences professionnelles dans diverses structures, lui offre une prolongation de son champ d'action, une ouverture de ce qu'il aspire ou non.

« *Rôle du projet dans l'orientation* » : La définition du projet professionnel est la seule variable pouvant mettre en jeu la capacité de l'étudiant en vue de la réalisation de son projet, en activant sa motivation et sa détermination dans ce but précis.

« *Prise de conscience par les professionnels* » : Les professionnels des structures ainsi que les enseignants ont pour objectif commun d'accompagner les élèves dans le cheminement de la construction de leur identité professionnelle.

« *L'implication professionnelle et personnelle des accompagnateurs dans le processus de construction des identités professionnelles et personnelles* » : double niveau de responsabilité à la fois éducative, mais aussi en termes d'accompagnement de la formation qui est fonction de l'appui à la construction de futures identités professionnelles des élèves.

Intéressons-nous maintenant à l'accompagnement. Comme nous l'avons exposé auparavant l'accompagnement suscite des pratiques diverses. Dans le cas de notre recherche, nous sommes intéressés à l'accompagnement dans les transitions professionnelles notamment ce passage entre chômage et emploi. Nous savons que le chômage déstructure l'identité de l'individu en l'excluant de la société (Ambrosiro, 2003). Il accroît le sentiment d'insécurité eu égard aux difficultés que la personne doit affronter pour trouver un emploi. Et nous savons

également que l'instabilité professionnelle développe un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux. C'est pourquoi l'insertion professionnelle joue un rôle important dans l'identité de la personne. Une identité en perpétuel mouvement notamment lors d'un changement de profession où la construction et la reconstruction de soi sont présentes. L'accompagnement dans les transitions professionnelles est propice à la nouvelle définition subjective de l'identité, car le sujet se « *conforme* » aux modèles sociaux du nouveau groupe d'appartenance afin d'en faciliter son intégration. Il adopte par la suite des comportements en lien avec les attentes du groupe Kastersztein (1990).

L'émergence de la notion de subjectivité est apparue au travers du courant de pensée de Butler (1997) plaçant le sujet au cœur de cette subjectivité. Pour l'auteur, le sujet a une genèse, une histoire puisqu'il est unique. Zavalloni (2007) dans son approche de l'ego-écologie, que nous aborderons dans la prochaine partie, démontre la place de l'altérité dans la construction de l'identité du sujet où les représentations sociales ont un rôle important à jouer. En effet, l'intériorisation de l'autre chez le sujet prend une place dans la construction identitaire de ce dernier. Pour impulser un changement au niveau subjectif de l'identité, Jodelet (2008) explique l'utilité des acteurs du monde social par le moyen des représentations sociales. Elle propose un modèle avec trois sphères de représentations sociales. La première est la sphère de subjectivité permettant de comprendre les significations que les sujets attribuent à un objet focalisé. La deuxième est la notion d'intersubjectivité renvoyant aux situations contribuant à la construction de représentations sociales par exemple la transmission d'information et de savoir. L'objectif du sujet ici sera de modifier une situation donnée dans un contexte de vie ou de travail. La troisième et dernière sphère est nommée transsubjectivité. Elle fait le lien avec les deux précédents niveaux : subjectivité et intersubjectif. Si l'on reprend le modèle de Jodelet, l'accompagnement se situerait à l'intersubjectivité du sujet par interaction entre accompagnant et accompagné. Les acteurs sociaux ou le recodage identitaire qu'offrent les structures d'accompagnement permettent de changer la perception du sujet sur sa propre image faisant évoluer sa dynamique identitaire.

Comme nous l'avons décrit précédemment, les pratiques d'accompagnement ont explosé au cours des vingt dernières années suite à la montée du chômage. Par ailleurs, la société moderne d'aujourd'hui n'est plus celle d'autrefois, où les parcours personnels et professionnels des individus étaient stables et figés. Aujourd'hui elle « *privilégie les changements en cours de vie, le développement personnel, autour d'un nouveau paradigme. Les activités de conseil, les activités de formation continue, le développement des relations*

*humaines constituent alors des instances médiatrices qui mettent en avant un nouveau profil de vie adulte, celui de l'adulte en perspective* » (Roquet, 2009, p.19). Paul, qui est l'un des premiers auteurs à s'être intéressée à la notion d'accompagnement explique que c'est à partir des années 1990 que nous voyons apparaître la notion d'accompagnement dans l'insertion sociale avec de jeunes stagiaires demandeurs d'emploi en situation d'échec professionnel. De ce fait, l'accompagnement va être marqué par l'aide à l'insertion professionnelle dont l'objectif sera de rendre autonome une personne tout en imposant sa façon de penser. Une relation de conseil s'établit entre deux adultes rendant difficile la délimitation de la relation (Boutinet & al., 2007).

L'apparition d'une transition professionnelle ou personnelle amène un certain nombre de changements. Zikic et Klehe (2006) ont montré les bénéfices que pouvait avoir le chômage sur l'employabilité. En effet, cette période de chômage peut aussi permettre au demandeur d'emploi de prendre du recul sur sa situation afin d'avoir une meilleure connaissance de soi afin d'optimiser sa carrière. Cette meilleure connaissance de soi offrira un cadre protecteur pour faire face à cette situation. Pour les auteurs, le chômage peut aussi être vu dans certains cas comme une bénédiction pour le salarié qui aura plus de disponibilités pour travailler sa perspective de carrière et son réemploi. Néanmoins encore faut-il que l'individu ait les moyens de pouvoir réfléchir à leur projet. L'accompagnement est un régulateur identitaire dans le sens où il met en lien le projet et l'action, il remobilise les intentions dans un objectif commun entre accompagnant et accompagné favorisant la dynamique du système capacitaire. L'action et le projet qui vont émerger au travers de l'accompagnement permettent une confrontation propice au système capacitaire.

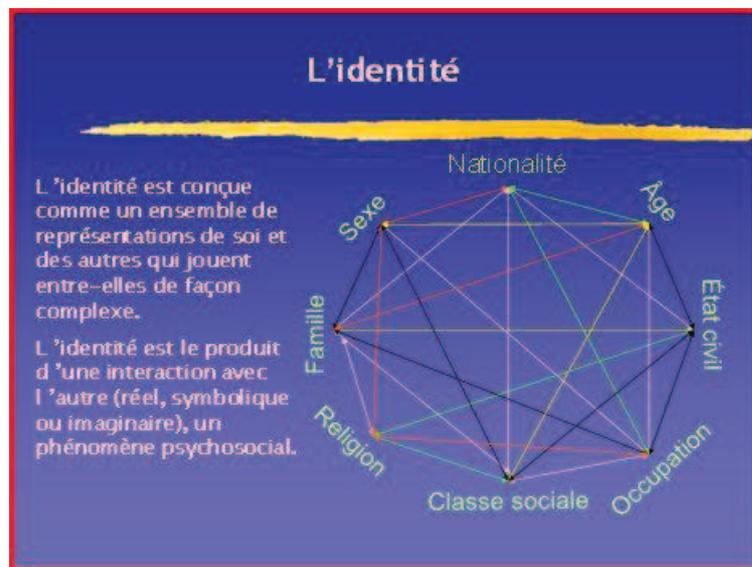
## 3.4 Approche de l'Ego-écologie

### 3.4.1 Ego écologie et interaction entre le Soi et le Groupe

L'approche de l'ego-écologie renvoie à l'identité du sujet et à la rencontre entre l'individuel et le monde du social comme un fruit d'une histoire personnelle et sociale. L'appellation ego-écologie est utilisée pour « *appeler l'attention sur la spécificité des processus identitaires reflétant l'activité transactionnelle entre la personne et son environnement socioculturel* » (Zavalloni, 2007, p.9). Le point de départ de cette approche est de type dialogique, autrement dit, à partir des représentations du monde social nous pouvons les contextualiser et arriver à un niveau supérieur de signification de l'identité. Cette approche est née de Zavalloni et Louis-Guérin (1984) et permet d'expliquer la relation entre les caractéristiques d'une personne et son appartenance à certains groupes sociaux stimuli. La représentation que se fait d'une personne de soi et de ses groupes sociaux d'appartenance illustre la réalité de son monde social. Ici, le groupe a une fonction symbolique puisqu'il « apporte des significations, des manières de penser et d'autre part au niveau de l'articulation des mécanismes identitaires – mécanismes d'identification au groupe d'appartenance, et plus généralement mécanismes d'identification et de différenciation » (Chagnat & Durand-Delvigne, 1999, p.23). En d'autres termes le sujet, pour se représenter soi-même, doit également se situer vis-à-vis des autres et de la société.

L'identité dans l'approche ego-écologie se nourrit d'expériences passées, de vécus, d'histoires emmagasinées dans la mémoire qui vont prendre sens chez l'individu. Cette approche se veut originale, car l'identité du sujet est étudiée en étroite collaboration avec son environnement social en essayant de comprendre les représentations et la signification de son environnement intérieur opératoire que les auteurs nomment « mémoire é/motionnelle ». Dans un premier temps, le recueil d'un certain nombre de données latentes chez le sujet constituera une base de données permettant d'accès aux données du second degré en activant la mémoire é/motionnelle par un effet de résonance. Lorsque le mot est activé, le sujet développe des images, des prototypes, une histoire propre en lien avec ce mot lui redonnant une tout autre signification, singulière à la personne. Le principal objectif de cette approche est l'exploration de l'identité sociale en laissant le sujet libre cours à ses pensées. Par la suite, l'introspection focalisée des termes qu'il a employés viendra activer sa dynamique identitaire. C'est pour cela que les auteurs appellent cette approche naturaliste, car elle vise la conscience et la subjectivité du sujet à partir de ses représentations.

Le point de départ de cette l'ego-écologie est de considérer que l'individu s'assimile à des groupes sociaux, par exemple le sexe, la profession, la nationalité, l'âge, ect., auxquels il se ressemble et desquels il se différencie. Ce qui permet dans un premier temps d'observer comment une personne membre d'une société et évoluant dans un certain contexte élabore une image de soi et de la société. L'environnement chez l'individu fait preuve de sens et renvoie à tout un imaginaire et c'est d'ailleurs, l'appartenance à certains groupes sociaux qui définit la représentation objective du sujet. Ces groupes renvoient à des expériences passées, d'histoire collective stockée dans la mémoire à long terme avec une symbolique et une charge émotionnelle particulière. C'est à partir de ces représentations que l'on observe le vécu subjectif du sujet autrement dit la pensée de fond. Dans l'approche ego-écologique la pensée de fond se situe au niveau de la pensée consciente voire préconsciente. Cette pensée est au cœur du discours de l'individu s'appuyant sur des faits, des histoires et expériences vécues, ou encore des connaissances que nous allons saisir par le recueil d'unités élémentaires et la dichotomie de leur sens en termes de « Nous » et « Eux ».



**Figure 8** : Structure élémentaire de l'identité sociale (Zavalloni, 2005, p.48).

### 3.4.2 Exploration idiographique

L'ego-écologie repose sur une approche idiosyncrasique puisque c'est le sujet au travers de ses représentations qui fait émerger leur sens. Dans cette analyse chaque représentation sociale est déterminée par l'unité représentationnelle (UR) qui constitue une unité dynamique, ce que les auteurs nomment un « mot identitaire ». En effet, chaque UR est considérée comme

un stéréotype avec des caractéristiques liées au groupe d'appartenance permettant de décrire la part de subjectivité de chaque groupe stimuli. Autrement dit, à partir des données objectives nous pouvons accéder aux données subjectives (Environnement Interne Opératoire, (EIO)). Cet environnement représente tout un système de motivation chez l'individu en lien avec ses projets, ses motivations, une histoire collective gardée dans le cerveau comme des représentations mentales. Et lorsque le mot sera activé, tout un ensemble d'images, de référents, d'objectifs apparaîtra. Cette mémoire est émotionnellement chargée de sens et de significations que le sujet se fait de soi, d'alter et de la société.

Dès la première phase, le sujet verbalise des données de premier degré constituant un volet de représentations sociales que l'on nomme unités représentationnelles. Chaque représentation sociale représente une unité représentationnelle nous donnant une première réalité du monde social. Les données du second degré, quant à elle, sont le résultat d'un dialogue discursif avec le sujet. L'entretien semi-directif réalisé avec le sujet ne reprend pas les codes classiques d'un entretien en psychanalyse, mais contextualise chaque unité représentationnelle, et c'est cette contextualisation qui permet l'émergence du réseau affectif des mots identitaires, « *Il ouvre la porte de la mémoire comme un contenu qui opère en tant que mécanisme, mais renvoie aux dimensions désirées de la personne, à ses valeurs, préférences à son histoire de vie, et à sa posture dialogique avec le monde et comment elle va l'interpeller* » (Zavaloni, 2007 p.45).

Les auteurs dans l'approche de l'ego-écologie emploient le terme d'introspection focalisée qui représente les associations libres que l'on peut recueillir dans le premier temps par la stimulation de groupes d'appartenance pouvant, par la suite, générer les données du second degré. Dans le cadre expérimental, ce sont les individus qui vont produire les unités représentationnelles en fonction des différents groupes qui lui sont proposés. Le sujet est donc acteur de sa dynamique et vient exprimer la façon dont il perçoit la réalité de son monde social. Par la suite, il est important d'aller au cœur de chaque unité représentationnelle afin de déployer leur signification construisant la dynamique identitaire du sujet.

Elle comprend donc trois étapes :

1. Propriétés élémentaires du répertoire représentationnel :
  - La première étape consiste à recueillir les données du premier degré constituant une forme d'objectivité des groupes stimuli présentés au sujet. Il représente le répertoire sémantique de l'identité et de l'altérité puisque c'est ici que le sujet organise son

environnement en termes de Nous-Eux caractérisé par une identité sociale objective. Chaque individu possède une réalité objective et l'analyse psychocontextuelle étape par étape vient décoder la signification de la réalité du monde du sujet afin de passer des représentations sociales aux représentations identitaires.

## 2. Microcosme social

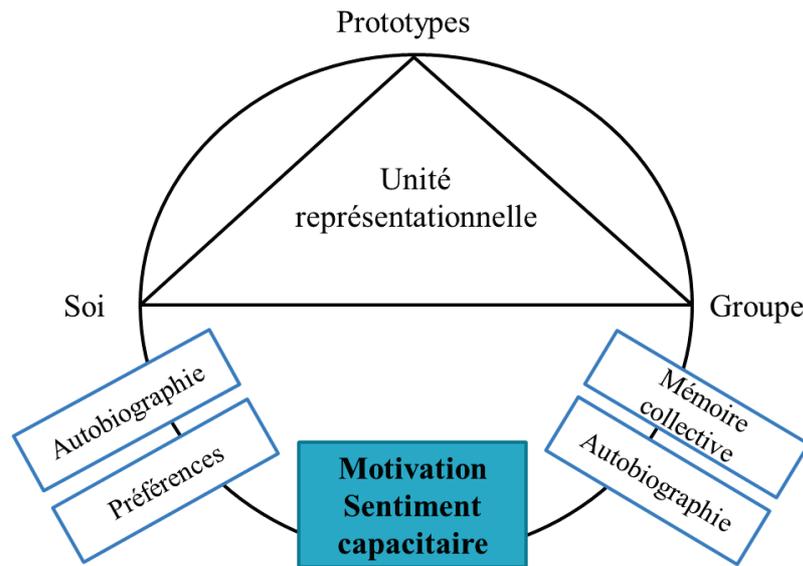
- La deuxième étape permet d'établir l'espace élémentaire de l'identité sociale. Chaque unité représentationnelle est catégorisée selon deux axes l'identité et l'affectivité. Chaque UR sera egomorphique positive et/ou négative (S+/-), soit allomorphique positive et/ou négative (NS+/-).

Les deux premiers stades (répertoire des propriétés élémentaires et le microcosme social) reposent sur une analyse quantitative de comparaison intergroupe s'appuyant sur un questionnaire. Par la suite et à l'aide d'un entretien semi-directif d'environ quatre heures, le dernier stade permet de définir la structure identitaire par la recherche de signification des unités représentationnelles, décrit par le sujet lui-même en phase 1.

## 3. Circuit-affectif représentationnel et Dynamique sociomotivationnelle.

- La troisième phase représente l'analyse psychocontextuelle qui comporte la triade identitaire et le déploiement du circuit affectif représentationnel. Elle constitue la partie la plus dense de l'approche de l'ego-écologie. Comme nous venons de le décrire, alter à une place primordiale dans la dynamique identitaire du sujet. Les images et souvenirs émergents des unités représentationnelles situées dans la case A (Soi +) correspondant aux qualités du sujet auront pour direction trois référents : le groupe, les prototypes et le Soi. Ces trois référents représentent ce que l'on appelle la triade identitaire. Ils sont activés selon deux niveaux : latent ou manifeste. Par exemple, lorsque c'est le groupe qui est exprimé ce sont le Soi et les prototypes qui sont activés en pensée de fond, alors que lorsque l'on porte l'attention sur le Soi, ce sont le groupe et les prototypes qui sont activés en pensée manifeste. Le prototype fait le lien entre le Soi et le groupe autrement dit le lien entre le passé, le présent et le futur. Zavalloni (2007) explique qu'il y a trois moments dans la triade identitaire :
  - Le premier moment : La rencontre entre le désir pour le Soi et une qualité d'alter. Le sujet y voit ses aspirations et ses projets. Cette rencontre sera stockée en pensée de fond que l'on pourra retrouver par le biais du référent-prototype.

- Le deuxième moment correspond au transfert du mot identitaire vers le groupe. Le sujet se décrit avec une tonalité affective au travers non plus lui-même, mais le groupe.
- Le troisième moment est décrit lorsque le mot identitaire révélé en pensée manifeste se trouve être activé en pensée de fond avec les deux autres éléments de la triade, le Soi, le groupe ou le prototype.



Zavalloni, 2007

**Figure 9** : Circuit affectif représentationnel (CAR) – triade identitaire.

Lorsqu'un mot identitaire est activé, il permet de stimuler la triade identitaire entre le Soi, le prototype et le groupe par un effet de résonance. Plus explicitement, c'est l'activation par effet de résonance du mot identitaire dans la mémoire é/motionnelle qui vient libérer les images, les référents, les désirs, besoins ou encore souvenirs de l'individu. Selon Zavalloni (2007) il y a deux grands types d'effet de résonance :

- Premier effet : Activation du mot identitaire et de la pensée de fond. Lorsqu'un mot identitaire est stimulé, il renvoie à la pensée de fond du sujet.
- Deuxième effet : Le mot identitaire se situe à la fois entre la personne et le monde extérieur.

En s'activant, le mot identitaire entre dans la conscience du sujet faisant vibrer un ensemble de représentations que le sujet a emmagasiné durant toute sa vie. Cet effet de

résonance met en lumière toute l'imaginaire et l'histoire du sujet en lien avec la dynamique identitaire du mot produit.

Dans l'ego-écologique la pensée de fond est décrite comme se situant entre le discours manifeste du sujet c'est-à-dire à la périphérie de la conscience. Les mots identitaires (Zavalloni & Louis Guérin, 1984) sont des mots forces chargés d'émotions qui constituent l'identité de la personne accumulés tout au long de sa vie. Pour chaque groupe stimuli proposé au sujet, celui-ci devra produire des unités représentationnelles devenant potentiellement des mots identitaires (Reymond, Costalat-Founeau & Syssau, 2008). Ces mots identitaires vont venir structurer l'identité du sujet. Ils sont généralement peu nombreux, et apparaissent régulièrement dans son discours. Ces mots nous livrent le lien entre le moi et le monde extérieur du sujet renvoyant à la fois à une dimension sociale et individuelle :

- Le concept de soi renvoie à ce que je suis
- La motivation à ce que je veux être
- Les attitudes à ce que j'aime chez autrui
- Les valeurs à mes valeurs
- La biographie à mon histoire de vie
- Les représentations sociales à la mémoire collective

Le déploiement des mots identitaires chargé émotionnellement permet l'exploration de la pensée de fond du sujet que les auteurs appellent le circuit-affectif représentationnel.

L'outil utilisé pour mettre en application cette approche, est l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984).

Trois mécanismes ont pu être mis en évidence dans la méthodologie IMIS :

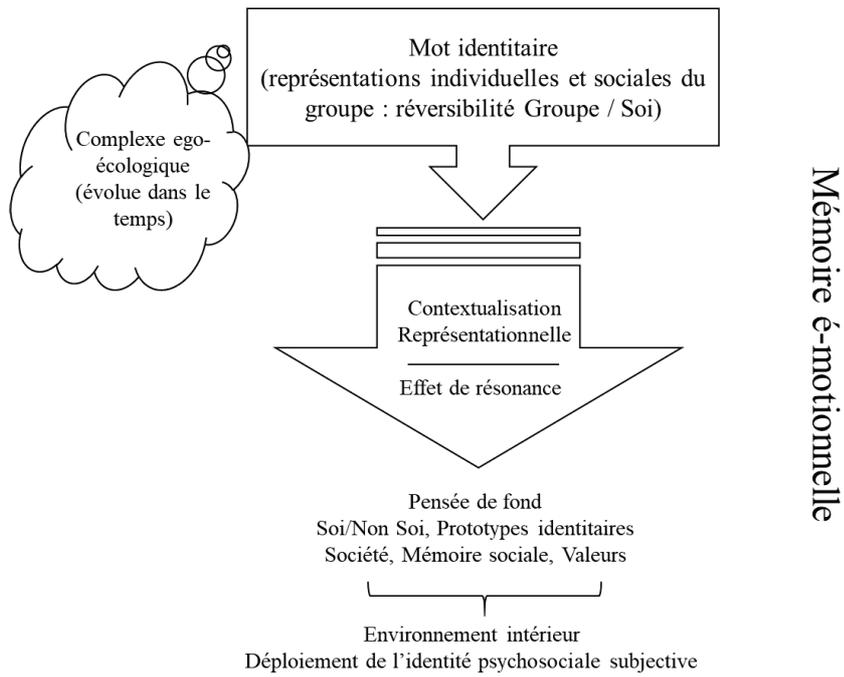
1. Le premier mécanisme est l'élucidation du sens et de la valeur des représentations : Image du Soi ou du Non Soi, son sentiment d'appartenance, sa valence (positive / négative) et son degré d'importance.
2. Le deuxième mécanisme est le système de différenciation et d'opposition binaire entre le Soi et le Non Soi. En d'autres termes, dans toute valorisation du soi il existe une opposition à cette valorisation.
3. Le troisième mécanisme est la réversibilité du « Je » et du « Nous ». Dans l'approche ego-écologique le groupe et le soi sont consubstantiels. Lorsque la personne parle du groupe, elle active sa pensée de fond au travers de ses souvenirs, de ses images

permettant une projection du soi et de sa propre motivation. Ce dernier mécanisme rend compte de la dynamique identitaire. Prenons un exemple, si la personne décrit son groupe d'appartenance [Groupe / les français] comme [UR / chauvins] la personne en parlant du groupe va s'associer au prototype qu'elle est en train de décrire. Derrière chaque groupe d'appartenance se cache une personne référente dans la représentation identitaire de la personne. Cette réversibilité peut aussi permettre de déresponsabiliser les pensées et les actes de l'individu se cachant derrière la notion du groupe. Lorsque le sujet explique une pensée ou un acte à travers le groupe cela préservera la cohérence au sein même de son identité.

Les auteurs nomment la mémoire é-motionnelle dans le sens où le mot identitaire est chargé affectivement, d'histoires, d'expériences et de récits. Ce que Zavalloni (2007) appelle le « mot synergique » qui peut émerger par effet de résonance chez le sujet. L'aspect dynamique de ce circuit affectif représentationnel existe dans l'effet de résonance des mots identitaires lorsqu'ils sont déployés. Pour l'auteur, cet effet de résonance est « *le moment où le mot identitaire et les éléments représentationnels associés à ce mot rentrent dans le jeu de la conscience. Il met en vibration la totalité du réseau représentationnel et l'amplifie de toute l'expérience, l'imaginaire et l'émotion qui forment les couches de sédimentation du sens du mot* » (Zavalloni, 2007 p.67). Dans l'ego-écologie lorsqu'un mot identitaire est activé par le sujet, il fait écho par effet de résonance de la pensée manifeste à la pensée de fond au travers d'une histoire collective, de projets, d'aspirations et de prototypes associés à ce mot.

La dernière étape de l'analyse psycho contextuelle réside dans l'émergence des noyaux sociodynamiques. Elle a pour objectif la recherche de thématiques communes entre les mots décrites en phase une. Ces contenus vont faire émerger plusieurs sphères : sphère matérielle, familiale, professionnelle, personnelle, émotionnelle ou encore intellectuelle.

## Réseau affectivo-cognitif du mot identitaire



**Figure 10** : Réseau affectivo-cognitif du mot identitaire (Hauchard, 2000).

## **DEUXIÈME PARTIE**

---

## **RECHERCHE EMPIRIQUE**

# **CHAPITRE 4.**

## **METHODOLOGIE**

## 4.1 Problématique

L'identité est définie dans la littérature comme dynamique et en constante évolution au regard des trajectoires de vies dont le projet est au cœur de cette dynamique. Elle est également jalonnée par des phases capacitaires positives et négatives qui permettent, d'une part de réguler la dynamique identitaire du sujet (Costalat-Founeau, 2005) et d'autre part, de déployer tout un ensemble d'actions en lien avec le projet. La validation extérieure et l'approbation des actions par l'entourage de l'individu sont propices aux phases capacitaires positives rendant possible la construction ainsi que la mise en œuvre de projet de vie. Le premier objectif de notre recherche est de repérer l'ancrage de la dynamique identitaire du sujet en situation de réinsertion professionnelle. La littérature nous démontre que le chômage est une période de fragilité et difficilement vécue pour le sujet où l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle sont altérés (Hetschko, Knabe & Schöb, 2014 ; Herman, 2007 ; Ezzy, 1993). Pour répondre à ce premier objectif que nous nous sommes fixés, nous avons fait le choix d'une approche qualitative. Ce choix méthodologique réside surtout dans une volonté de garder l'authenticité du discours afin de mieux comprendre comment se construit l'identité du sujet évoluant dans son contexte. L'approche ego-écologique et son outil l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) nous a semblé être la méthodologie la plus adaptée afin de répondre à cette problématique. En effet, par le biais de représentations sociales, identifiées sous la forme de groupe d'appartenance, l'ego-écologie permet d'appréhender l'articulation de l'individu évoluant dans son environnement. Cette approche permet de comprendre les représentations qu'il a de lui et de l'environnement extérieur par le biais de passerelles entre les représentations sociales et identitaires. Le deuxième objectif de cette étude est d'observer si un processus d'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel peut avoir une influence sur la dynamique identitaire des demandeurs d'emploi. L'objectif n'est pas de généraliser à l'ensemble de la population, mais d'en cerner les processus émergents selon deux types de situation. L'approche qualitative consent à préserver l'appréciation subjective des sujets au regard de leur situation de chômage, une appréciation au plus proche de la réalité et de la représentation qu'ils s'en font. Nous nous intéresserons plus précisément à cette approche subjective tout au long de la description de nos études de cas.

## 4.2 Les participants

La population était composée au début de notre recherche de dix sujets, cependant deux sujets n'ont pas souhaité donner suite à notre étude à l'issue de la première étape arrêtant définitivement le nombre de sujets à huit demandeurs d'emploi de longue durée. La passation de la méthodologie de l'IMIS est relativement longue environ quatre heures d'entretien, et nécessite de revoir plusieurs fois les sujets (trois fois, un temps pour chaque phase). Par ailleurs, nous avons pu réaliser les trois phases de l'IMIS sur six des participants, les deux autres n'ont pas répondu à nos sollicitations pour poursuivre jusqu'en phase trois. Cependant, le corpus était suffisamment riche pour que nous décidions de les intégrer à la recherche. Nous pensons que la difficulté de garder nos participants jusqu'au bout du protocole résulte dans la passation des entretiens en fin de journée. Travaillant à temps plein, il était difficile de voir les participants dans la journée et certains nous ont expliqués leurs indisponibilités. C'est la raison pour laquelle, pour les six autres participants nous avons décidé de réaliser la phase deux et trois dans le même temps.

<b>IMIS</b>	<b>Participants</b>
<b>Phase 1</b>	10 sujets – 1h de passation de questionnaire
<b>Phase 2</b>	8 sujets (4 accompagnés / 4 non accompagnés) – Entretien 1h
<b>Phase 3</b>	6 sujets (3 accompagnés / 3 non accompagnés) – Entretien 3h
<b>Moyenne d'âge des participants</b>	31,4 ans

Les huit participants sont des chômeurs de longue durée c'est-à-dire qu'ils sont inscrits à l'agence pour l'emploi depuis plus de douze mois. Selon l'INSEE, un chômeur de longue durée est désigné comme un actif en situation de recherche d'emploi depuis plus d'un an<sup>19</sup>. Les participants ont tous été volontaires pour participer à cette recherche et se retrouvent être en recherche d'emploi pour des raisons diverses que nous décrivons ci-dessous :

- Terme d'un contrat à durée déterminée sans possibilité de renouvellement ou de débouché sur un contrat à durée indéterminée.
- Reconnaissance travailleur handicapé à la suite d'une reconnaissance pour inaptitude au poste de travail.
- Licenciement.
- Volonté de changer de trajectoire professionnelle.

Dans la composition des huit sujets, quatre ont bénéficié d'un accompagnement à la construction d'un projet professionnel tandis que les quatre autres sujets n'ont bénéficié d'aucun processus d'accompagnement depuis leur entrée à l'agence pour l'emploi. La première explication qui est donnée de la part des directeurs d'agence est le manque de moyens objectifs pour que chaque demandeur d'emploi bénéficie des dispositifs. Cette étude se décline donc, sur la base du volontariat et leur a été présentée comme une recherche cherchant à identifier les processus psychologiques qui entrent en jeu en situation de recherche d'emploi.

### **4.3 Procédure**

Notre matériel est basé sur l'IMIS (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984) qui est un outil permettant l'exploration de l'identité sociale de la personne et sa dynamique. En effet, la personne se situe dans une matrice sociale comprenant différents groupes de références et d'appartenances, qui construisent le sens du soi par identification ou différenciation. L'IMIS est un protocole d'entretien semi-directif qui, en se fondant sur le langage, structure le discours des personnes faisant émerger tout un système de représentations imagées (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984). Il se décompose en trois phases que nous décrivons par la suite.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi d'adapter le protocole de l'IMIS en fonction des objectifs de la recherche. Au lieu de se lancer dans une exploration de la matrice sociale en général comme le présuppose l'approche de l'ego-écologie, nous avons choisi de

---

<sup>19</sup> <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1689>

nous centrer sur les activités personnelles et professionnelles des sujets. Les groupes stimuli sont issus d'une génération indirecte et ont été choisis au préalable. Comme le soulignent Zavalloni et Louis (1984) les groupes stimuli peuvent être soit librement élaborés par le sujet soit fixés au regard des objectifs de l'étude. Afin d'éclairer la matrice de leur identité sociale appliquée au contexte d'insertion professionnelle, pour chaque sujet les groupes stimuli sont les suivants :

- Le sexe
- La catégorie socioprofessionnelle
- Le précédent emploi
- La nationalité

### **Phase I : Répertoire des représentations**

Dans la première phase de l'IMIS, l'objectif est de recueillir des mots et/ou des courtes phrases verbalisés par le sujet en fonction des groupes de stimuli choisis à l'aide d'une grille. Pour chaque groupe, le sujet est amené à produire cinq mots ou courtes phrases en faisant la distinction entre le « *Nous* » et le « *Je* ». Les mots verbalisés par le participant sont appelés dans la méthodologie de l'IMIS des Unités Représentationnelles (URs) permettant au sujet d'organiser son environnement interne et externe par l'appartenance et la non-appartenance à certains groupes sociaux stimuli. Le choix des groupes stimuli est primordial pour le bon fonctionnement de la méthode et l'émergence des données du second degré en lien avec la thématique de la recherche. La distinction pour chaque groupe permet de recueillir les données du premier degré (Zavalloni, 2007), les données objectives que se font les sujets dans leur environnement social afin d'accéder aux données du second degré.

Dans la consigne il est demandé au sujet de décrire ses groupes sociaux d'appartenances selon deux conditions. Dans un premier temps en termes de « *nous les [groupe stimulus] nous sommes...* », puis dans un second on demande aux sujets de décrire toujours le même groupe stimulus selon « *eux les [groupe stimulus] ils sont ...* ». Il est indiqué aux sujets de décrire cinq mots ou courtes phrases en lui spécifiant qu'il n'existe aucune bonne ou mauvaise réponse, et que ce qui nous intéresse, dans le cadre de cette recherche, ce sont les premières idées qui lui viennent à l'esprit.

## **Phase II : Éluclation du sens des représentations**

Cette deuxième phase a pour but d'élucider l'ancrage et le sens des unités représentationnelles retenues auparavant en explorant trois paramètres :

1. Les référents implicites
2. Les représentations qui s'appliquent à soi comme individu (Soi/Non Soi et degré d'actualisation)
3. La valeur de ses représentations (positive, négative ou neutre entre les deux).

Il est convenu de revoir les participants au cours d'un voire deux entretiens semi-directifs allant jusqu'à quatre heures d'entretien. L'objectif est de poser une série de questions au participant pour permettre l'élucation du sens des unités représentationnelles que l'on a pu recueillir durant la première phase de l'IMIS.

### **Niveau I : Microcosme social**

- **Référents implicites**

La première phase de l'IMIS permet de recueillir les données du premier degré qui sont dites « objectives ». Le premier mécanisme de cette deuxième phase, appelé recodage du groupe, va permettre un passage de l'objectif au subjectif. En effet, à ce stade du protocole le groupe a encore une signification objective afin de lui permettre de prendre tout au sens en termes de subjectivité il est demandé pour chaque participant de répondre aux questions suivantes :

*Vous avez décrit les [groupes] ... en termes de Nous/Eux comme étant [Unités Représentationnelles] avez-vous l'impression d'avoir fait une différence entre Nous et Eux ?*

Chaque UR est chargée de sens et renvoie à tout un ensemble imaginé de prototypes auxquels le sujet s'identifie. Elles sont chargées d'histoires et de signifiants que les données du second degré font émerger. Dans cette partie, il n'est pas rare que la personne décrive le cas du « Nous » comme des personnes qui lui ressemblent avec des valeurs communes. À l'inverse, dans le cas du « Eux » le répondant décrit généralement des personnes qui sont en opposition totale à ses valeurs, ses attitudes et la façon dont il mettrait en action des comportements.

### **Niveau II : Propriétés élémentaires des représentations : egomorphisme et valeurs**

Ce deuxième niveau permet de définir qu'elle est la valence (positive / négative) de chaque unité représentationnelle et le degré d'importance que le sujet y attribue.

Pour chaque unité représentationnelle le sujet indique son degré d'applicabilité :

- « S » Si cela s'applique à Soi.
- « NS » Si cela ne s'applique pas à Soi.

Dans le cas où l'UR s'applique à lui (S) ou ne s'applique pas à lui (NS) il est demandé au sujet de déterminer le niveau d'application sur une échelle allant de 1 à 4 et la valeur qu'il y alloue.

- Le niveau d'applicabilité de l'UR : sur une échelle de 1 à 4.
- « 1 » Tout à fait.
- « 2 » Moyennement.
- « 3 » Peu.
- « 4 » Très peu.

Ainsi que l'affect et la valeur de l'UR : sur une échelle allant de : Extrêmement positif, positif, négatif à extrêmement négatif.

### **Niveau III : Signification différentielle des qualités du soi et de l'alter**

Le protocole consiste à poser les questions suivantes au participant pour chaque unité représentationnelle.

Élucidation du sens et du degré d'application :

- UR Egomorphe

*Pourquoi dites-vous que les [groupes] sont [UR] ?*

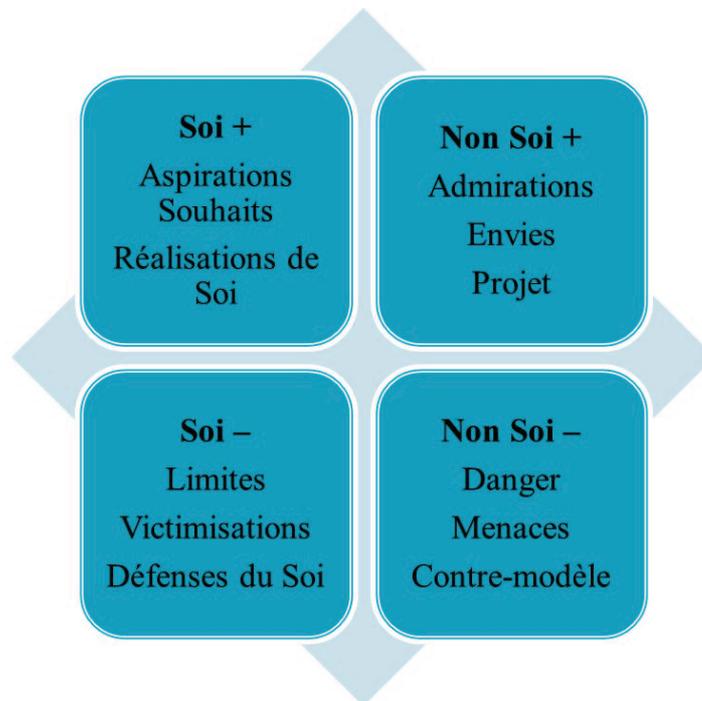
*Quand vous dites que les [groupes] sont pour les mêmes raisons ?*

- UR Allomorphe

*Pourquoi dites-vous que les [groupes] sont [UR] ?*

*Pourquoi pas vous ?*

C'est à partir de la fin des deux premières phases de l'IMIS que nous pouvons constituer l'Espace Élémentaire de l'Identité Sociale (EEIS) du sujet comprenant deux axes : L'axe de l'identité avec le Soi et le Non Soi et l'axe de l'affectivité avec le pôle positif et le pôle négatif.



**Figure 11** : Espace Élémentaire de l'Identité Sociale (EEIS)

### **Phase III. Analyse psychocontextuelle et déploiement de l'environnement intérieur opératoire (EIO)**

Dans cette phase il est convenu de revoir le participant pour un entretien semi-directif afin de lui poser une série de questions décrites ci-dessous. Les questions sont posées à chaque fois pour toutes les unités représentationnelles :

#### **Recodage, référents et/ou prototypes**

*Est-ce que tous les [groupes] sont [UR] de la même façon ?*

*Pensez-vous à des personnes en particulier ?*

#### **Expérience et biographie**

*Avez-vous des exemples, anecdotes, souvenirs qui illustrent cela ?*

*Depuis quand êtes-vous [UR] ?*

## Contexte et domaine de vie

*Êtes-vous [UR] tout le temps ou dans certaines situations particulières ?*

\*UR allomorphe : *Sont-ils [UR] tout le temps ou dans certaines situations particulières ?*

## Reconnaissance perçue

*Pensez-vous être considéré(e) comme une personne [UR] ? (Au travail et en dehors)*

## Élucidation de la charge émotionnelle

*Pourquoi pensez-vous que cela soit [+/-] ?*

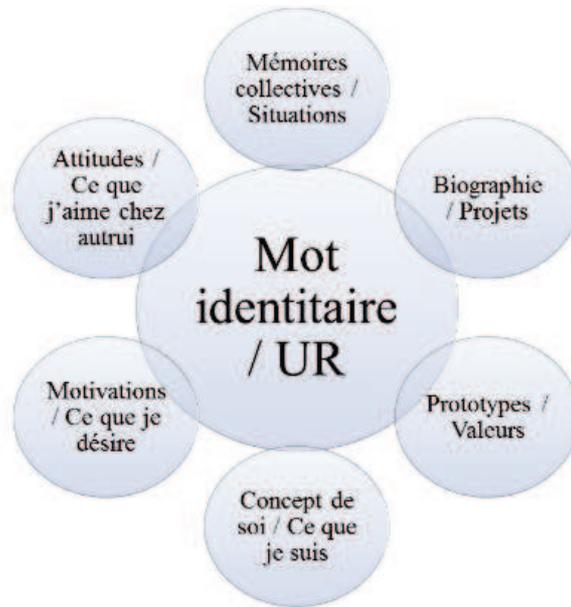
La fin de la troisième phase permet le repérage du noyau dynamique sociomotivationnel en établissant des relations entre les mots. L'approche de l'ego-écologie a mis en évidence six types de relation qui peuvent exister entre les mots ou les thèmes émergents.

- Contiguïté : Mots ou thèmes qui se renforcent l'un et l'autre et qui ont un sens commun, mais pas identique.
- Blocage : Des mots ou thèmes s'excluant l'un et l'autre. Un défaut d'alter bloque ou empêche la réalisation d'une qualité personnelle.
- Implication : Un mot ou un thème positif implique un autre mot ou thème négativement comme causes ou conséquences.
- Opposition : Des mots ou des thèmes appartenant à deux pôles différents (Soi et Non Soi) s'opposent. Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter.
- Support : Une qualité d'alter soutient une qualité personnelle ou palie un défaut personnel. Ce type de relation agit comme appui ou soutien à des défauts du sujet.
- Contre élaboration défensive du soi : Une qualité personnelle permet de compenser un défaut personnel. Cette relation apparaît dans le cadran du Soi entre la valence positive et négative.

Et c'est également à partir de la troisième phase de l'IMIS, que le déploiement de l'environnement interne opératoire (EIO) correspondant au circuit identitaire du sujet :

- Histoire du groupe (situation / mémoire collective)
- Ce qui est désirable (valeurs)

- Ce que je désire (motivations)
- Ce que je préfère (concept de soi)
- Histoire de vie
- Ce par quoi j'interpelle le monde (argumentaire / prototype)



**Figure 12** : Structure du mot identitaire

#### 4.4 Condition de passation

Le recueil des données avait été initialement prévu en trois temps, un temps pour chaque phase. Toutefois, comme deux sujets se sont arrêtés en après la première phase et deux autres sujets après la deuxième phase (Erick et Thibault), nous avons convenu pour les six autres de réaliser en un seul temps la phase deux et trois.

Dans un premier temps le chercheur recueille le répertoire sémantique du sujet en fonction des groupes d'appartenance en termes de « Nous » et « Eux ». La consigne donnée au préalable pour chaque participant est la suivante « *Vous devez répondre à chaque question par autant de mots ou de courtes phrases que vous pouvez (au moins cinq), le plus spontanément possible, en suivant ce qui vous vient librement à l'esprit, sans vous inquiéter de la précision de vos réponses. Nous sommes intéressés par vos premières impressions. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seules vos impressions personnelles sont justes et importantes* ».

Ce premier temps a été réalisé avant la fin de l'accompagnement que suivaient les quatre autres participants. Enfin, il était convenu de revoir nos participants pour réaliser un entretien semi-directif d'environ trois-quatre. Ce second temps s'est divisé en deux parties, mais réduit en un seul entretien. Le psychologue du travail réalisant l'accompagnement n'est pas le chercheur qui a réalisé la passation de la méthodologie de l'IMIS. Afin d'écartier le maximum de biais, les sujets ne connaissaient pas le chercheur avant de participer à cette étude qualitative. Par ailleurs, les entretiens se sont déroulés au sein du centre de bilan de compétences pour nos participants accompagnés et dans une agence pôle emploi pour nos participants non accompagnés. Le délai entre le premier et le second temps a été relativement identique pour l'ensemble des participants.

#### **4.5 Choix de la prestation d'accompagnement**

Au vu du nombre grandissant des demandeurs d'emploi, l'agence pour l'emploi a délégué par appels d'offres l'accompagnement des demandeurs d'emploi à des prestataires professionnels de l'emploi, des métiers et des compétences associés. Afin de permettre un accompagnement au plus près des besoins des sujets, le conseiller a pour objectif dès le premier rendez-vous d'évaluer le degré d'autonomie dans la recherche d'emploi du sujet (Jugnot, Renard & Traversier, 2006). Selon l'agence pour l'emploi il existe trois catégories :

- La première catégorie est nommée « renforcée » : Autrement dit, le sujet se retrouve dans une situation d'incertitude quant à son projet professionnel et ne présente pas une totale autonomie quant aux outils d'aide à la recherche d'emploi. Le conseiller dans cette catégorie a la possibilité d'adresser la personne dans un processus d'accompagnement à la réflexion et la construction d'un projet professionnel. Cependant, en l'absence de place celui-ci sera reçu en rendez-vous individuel.
- La deuxième catégorie est nommée « suivi » : Dans cette catégorie nous avons remarqué qu'il pouvait se trouver deux types de public. Le premier est le demandeur d'emploi autonome dans sa recherche, il connaît les outils d'aides à la réinsertion professionnelle et mobilise son réseau. Le second cas de figure est un demandeur d'emploi qui a mal été orienté dans cette catégorie.
- La troisième catégorie est nommée « guidée » : Elle correspond à la situation intermédiaire entre les deux premières catégories.

Les conseillers gèrent un portefeuille de demandeurs d'emploi d'environ 500 personnes. Approximativement, 70 personnes pour la catégorie renforcée, 300 pour la catégorie suivie et enfin 150 pour la catégorie intermédiaire, guidée<sup>20</sup>. Malgré la volonté des conseillers d'être au plus près des demandes des demandeurs d'emploi, il est difficile de réaliser un accompagnement personnalisé pour chaque individu. Les demandeurs d'emploi sont reçus entre une fois par mois pouvant aller jusqu'à une fois tous les quatre mois voire aucun rendez-vous physique pour les plus autonomes. C'est face à cette difficulté que l'agence pour l'emploi a délégué ces accompagnements à des prestataires de l'emploi.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi l'accompagnement de type « *Bilan de compétences* » qui se base sur le modèle canadien de l'ADVP - Activation du Développement Vocationnel et Personnel. Mis au point par Pelletier, Noiseux et Bujold (1974), il repose sur les travaux précurseurs de Super et de Ginzberg, dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle.

D'après Balzani, Boulayoue, Divay, Eydoux et Gouzion (2008), ce serait l'un des deux modèles les plus fréquemment utilisés par les intervenants dans le champ de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. C'est un accompagnement qui est accessible aux demandeurs d'emploi permettant sur une longue période de trois mois de réfléchir, d'élaborer et de construire un projet professionnel viable, et ce, en accord avec les attentes du sujet et la réalité du monde du travail.

Cet accompagnement se déroule sur une durée de trois mois au cours desquels douze entretiens sont planifiés. Six rendez-vous collectifs de sept heures et six rendez-vous individuels d'une heure trente chacun. Ce modèle d'accompagnement est sous un format plus long que son prédécesseur. En effet, avant qu'il ne soit proposé au public en recherche d'emploi, ces derniers pouvaient bénéficier d'un accompagnement sur la base de sept rendez-vous d'une heure répartis sur quarante-deux jours calendaires s'adressant à un public ayant une expérience suffisante pour réaliser un bilan de compétences. De ce fait, plusieurs éléments appréciables apparaissent dans le nouvel accompagnement. Le premier est que tout public peut bénéficier de ce dispositif (même ceux n'ayant jamais travaillé), le deuxième est que la durée, plus longue, leur permet une réflexion étendue sur leur projet. Enfin, nous voyons apparaître l'enquête terrain, obligatoire dans le processus de construction du projet. Le sujet en accompagnement ayant ciblé un projet doit réaliser une ou plusieurs enquêtes terrain afin d'infirmer ou de confirmer son

---

<sup>20</sup> <http://www.wk-ce.fr/actualites/upload/pole-emploi-nouvelle-modalite-accompagnement-bilan-oct2014.pdf>.

projet par la confrontation auprès de professionnels exerçant le métier convoité. Ce dernier modèle se rapproche de la méthodologie du « *bilan de compétences* » et de son cadre réglementaire, à propos de la loi du 31 décembre 1991 dont l'objectif est de permettre aux individus d'analyser leurs capacités à définir un projet professionnel, ainsi que de construire un plan d'action détaillé (entrée sur le marché du travail, formation), (loi 91, art. L 900-2)<sup>21</sup>.

L'accompagnement que nous avons choisi dans le cadre de la recherche se base sur une démarche de type « bilan de compétences » et se distingue des autres types d'accompagnement proposés. Il est tout d'abord accessible à tout public au regard du bilan de compétences qui demande d'avoir déjà exercé un métier et par conséquent, d'avoir acquis des compétences, au même titre que la V.A.E (Validation des Acquis d'Expériences). Il se distingue également de l'autre accompagné proposé par les prestataires de pôle emploi, le C.P.P (confirmer son projet professionnel) qui suppose que le demandeur d'emploi ait déjà un projet professionnel. La prestation est plus courte et vise la validation du projet existant.

Comme nous venons de le décrire, le modèle se base sur les travaux dans le domaine de l'orientation de Ginzberg et Super sur le concept d'orientation et de choix professionnels qui prend en compte trois dimensions dans la construction d'un projet :

- L'exploration : Phase d'analyse du problème. Connaissance de soi et de l'environnement.
- La cristallisation : Structuration des informations recueillies lors de la phase d'exploration. Compréhension de l'environnement et hypothèses d'orientation.
- La spécification : l'individu construit et précise les contours de son image personnelle. Confrontation de la représentation des métiers et confirmation des projets.

C'est à partir des travaux des deux auteurs que Pelletier, Noiseux et Bujold (1974) ont pu déterminer une quatrième étape complétant ce modèle. Les auteurs la nomment « réalisation », qui correspond à la mise en place de stratégies et de prise de décisions. Elle permet d'établir un plan d'action détaillé en fonction des objectifs fixés au préalable.

Cet accompagnement est appelé « CAP Projet professionnel » d'une durée de trois mois et vise plusieurs objectifs :

---

<sup>21</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000721454&categorieLien=id>

- Une meilleure connaissance de soi (acquis professionnels, valeurs, intérêts, contraintes et priorités personnels et ressources).
- Un bilan des acquis expérientiels extra-professionnels.
- Amener la personne à être en capacité de comprendre et d'exprimer ses choix en fonction de ses caractéristiques personnelles et de ses compétences.
- Renforcer les éléments méthodologiques qui lui permettent de développer sa capacité à faire des choix dans ses démarches d'orientation professionnelle.
- Élaboration d'un plan d'action détaillé vers un projet professionnel.
- Renforcer la valorisation autoperceptive de l'individu.

La prestation dure quatre-vingt-dix jours calendaire alternant des entretiens en groupes et des entretiens individuels. La phase de regroupement comprend la mutualisation des démarches et l'élaboration de la stratégie personnelle du sujet à l'aide des membres du groupe. La phase d'entretien est subdivisée par des compendiums du parcours du sujet, de sa situation personnelle et des freins extérieurs éventuels à la progression du bénéficiaire. L'accompagnement est dispensé par un conseiller psychologue du travail expert dans le domaine des métiers et des compétences associées.

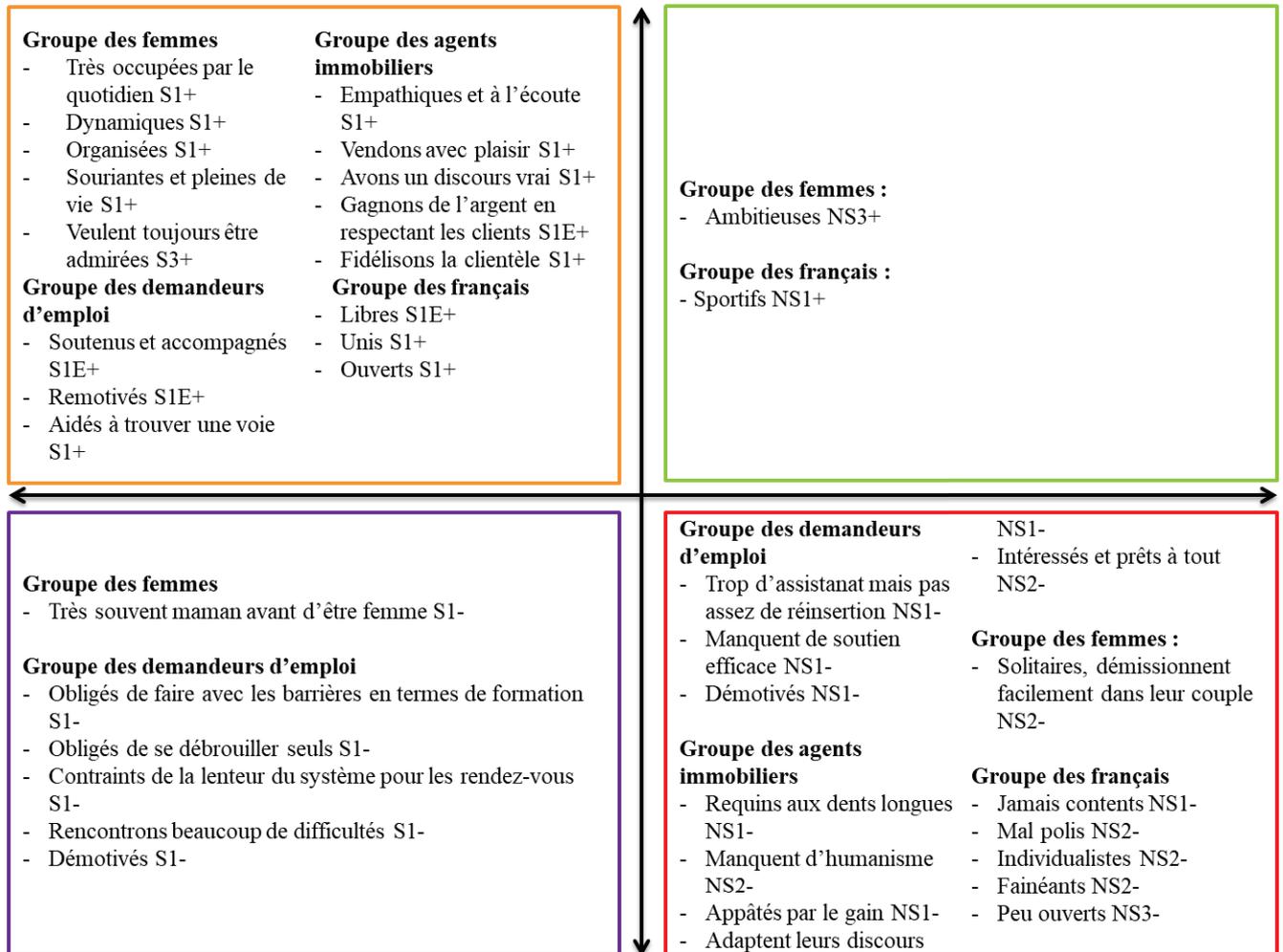
**CHAPITRE 5.**  
**RÉSULTATS : ÉTUDE DE CAS**

## **Participants en processus d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel.**

### **5.1 Cas : Aurélie**

Aurélie est âgée de trente-deux ans. Mariée, elle est également mère de deux enfants, sept ans et neuf mois. Le parcours scolaire d'Aurélie est jugé « *banal comme pour beaucoup* » selon ses propos, en effet, son orientation scolaire a été aiguillée par son père « *mon père a fait des études en droit, je devais faire des études de droit* » nous dit-elle. Côté formation, Aurélie a un Baccalauréat sciences économiques et sociales ainsi qu'un DEUG en droit « *le droit je n'aimais pas ça* » nous confie-t-elle ». Par conséquent, dès l'obtention du DEUG et afin ne pas décevoir son père, elle s'est dirigée vers le droit immobilier, à l'Institut de la Construction et de l'Habitat. Ce choix d'orientation résultait d'un compromis entre l'aspect de l'immobilier qui plaisait à notre sujet ainsi qu'à son père, puisque l'ICH est rattaché à la faculté de droit. Après l'obtention de son diplôme soit au total quatre années d'études, elle devient agent immobilier, une activité qu'elle va exercer pendant dix ans. Un métier qu'elle appréciera pour son côté social, « *j'aime être disponible pour les gens* », « *leur donner de bons conseils* », « *les aider à ne pas faire d'erreurs quant à cet énorme choix d'acheter une maison* » nous exprime-t-elle. Toutefois, les inconvénients du métier ont pris le pas sur les avantages, « *faire constamment du chiffre* », ou encore « *ne pas passer trop de temps avec les clients, c'est une perte d'argent* », « *la mauvaise entente avec mes collègues a pesé lourd dans ma façon de percevoir le métier que j'exerçais* ». Suite à une incapacité sur son poste de travail et dans une entente mutuelle avec son employeur, elle signe un licenciement. Elle décide alors d'arrêter l'exercice de son métier afin d'engager une reconversion professionnelle. Inscrite depuis dix-huit mois à l'agence pour l'emploi, Aurélie n'a pas d'idées précises sur ce qu'elle veut faire, mis à part le fait que le secteur du social l'a toujours attirée. Le contact des enfants handicapés l'a toujours réconfortée et elle souhaiterait pouvoir dans son futur métier apporter une contribution aux autres.

### 5.1.1 Espace élémentaire de l'identité sociale d'Aurélie



### 5.1.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire d'Aurélie

L'analyse de l'espace élémentaire montre une forte concentration des unités représentationnelles dans le Soi + et le Non Soi -, les pôles opposés, mais offre tout de même une répartition des unités représentationnelles dans tous les pôles de l'espace élémentaire de l'identité sociale. En effet, dans le Soi + on compte 16URs, 6 pour le Soi -, 2 URs pour le Non Soi + et 14 pour le Non Soi -.

Dans le Soi + qui correspond aux qualités du sujet et à son identité positive, nous retrouvons les quatre groupes de stimuli. Dans un premier temps celui des femmes avec les URs « *très occupées par le quotidien* », « *dynamiques* », « *organisées* », « *souriantes et pleines de vie* », « *veulent toujours être admirées* ». Ces URs renvoient aux traits de caractère d'Aurélie et à la thématique du dynamisme. Le groupe des demandeurs d'emploi est décrit au travers des URs « *soutenus et accompagnés* », « *remotivés* », « *aidés à trouver une voie* ». Le groupe des agents immobiliers notamment avec les URs « *empathiques et à l'écoute* », « *vendons avec plaisir* », « *avons un discours vrai* », « *gagnons de l'argent en respectant les clients* », « *fidélisons la clientèle* », et enfin le groupe des français dont les URs sont « *libres* », « *unis* », « *ouverts* ».

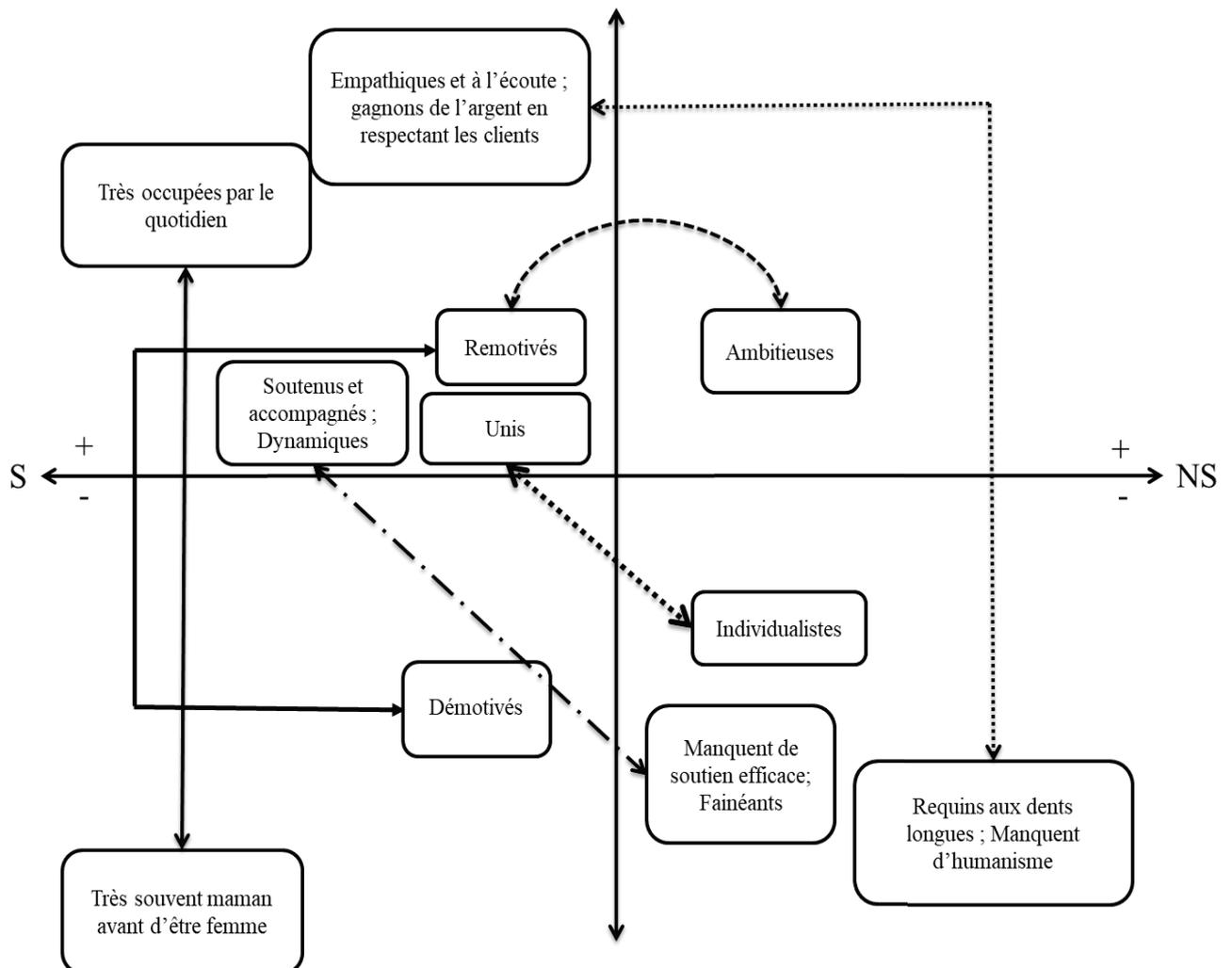
Dans le Non Soi + qui décrit les qualités de l'alter et les aspirations du sujet, nous pouvons retrouver le groupe des femmes avec l'UR « *ambitieuses* » ainsi que le groupe des français avec l'UR « *sportifs* ».

Ensuite, le pôle du Soi - regroupe les défauts du sujet, son identité négative, ses défauts, ses manques et ses victimisations. Dans ce cadran, nous pouvons remarquer la présence du groupe des femmes notamment, avec l'UR « *très souvent maman avant d'être femme* », le groupe des demandeurs d'emploi à travers les mots « *obligés de faire avec les barrières en termes de formation* », « *obligés de se débrouiller seuls* », « *contraints de la lenteur du système pour les rendez-vous* », « *rencontrons beaucoup de difficultés* » et « *démotivés* » qui a double valence à la fois dans le pôle du Soi - et du Non Soi -.

Enfin, dans le Non Soi - qui correspond aux défauts de l'alter, et à toutes les valeurs que le sujet rejette, nous retrouvons les quatre groupes de stimuli. Le groupe des femmes à travers les URs « *solitaires* », « *démisionnent facilement dans leur couple* », le groupe des demandeurs d'emploi avec les URs « *trop d'assistantat, mais pas assez de réinsertion* », « *manquent de soutien efficace* » ; « *démotivés* », le groupe des agents immobiliers dont les

URs sont « *requins aux dents longues* », « *manquent d'humanisme* », « *appâtés par le gain* », « *adaptent leurs discours* », « *intéressés et prêts à tout* » et enfin, nous retrouvons le groupe des français avec les URs « *jamais contents* », « *mal polis* », « *individualistes* », « *fainéants* », « *peu ouverts* ».

### 5.1.3 Relation de la dynamique identitaire d'Aurélie



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ⊖⋯⊕ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ⊖ · ⊕ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ⊖ - - ⊕ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ⊖⋯⊕ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ⊖ · ⊕ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.1.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire d'Aurélié

L'analyse de la relation de la dynamique identitaire d'Aurélié a permis de mettre en évidence plusieurs relations entre les différents pôles du Soi et du Non Soi, positif et négatif.

L'espace du Soi + regroupe les qualités et les aspirations du sujet. Ici, l'UR « *remotivés* » vient soutenir l'UR « *ambitieuses* » se situant dans le Non Soi +. Dans le Non Soi +, nous retrouvons les qualités d'alter et l'ensemble des aspirations et désirs que le sujet projette. Pour Aurélié, l'UR « *remotivés* » est en lien avec l'accompagnement qu'elle a pu bénéficier. Cela lui a permis à la fois de renforcer son projet professionnel en lui apportant la motivation nécessaire afin d'être « *ambitieuses* ». Et d'autre part, de croire à nouveau en son projet professionnel « *ça m'a permis d'avancer et puis aussi de me redécouvrir, ça m'a reboostée. [...] Ça m'a surtout confortée dans ce que je voulais faire* ». Dans la méthodologie de l'IMIS, cette relation est une qualité d'alter venant soutenir une qualité personnelle ou pallier à un défaut personnel.

Par ailleurs, nous pouvons observer deux relations de contre élaboration défensive du soi entre des URs du Soi + et du Soi -. L'UR « *très occupées par le quotidien* » vient compenser l'UR « *très souvent maman avant d'être femme* ». Cette relation fait référence à la vie privée d'Aurélié qui nous confie que l'intensité du quotidien impacte sa vie de couple « *mon mari se plaint souvent, car je fais passer les enfants, la maison au détriment parfois de notre couple* ». En effet, elle décrit le groupe des femmes qui « *sont très souvent maman avant d'être femme* », un fait que son mari semble lui reprocher et qu'elle justifie par la charge du quotidien. Ainsi que l'UR « *remotivés* » et l'UR « *démotivés* » que le sujet décrit respectivement pour le groupe des demandeurs d'emploi, « *vous savez quand je suis arrivée à pôle emploi, c'était dès 8h30, je me pointe en me disant ils vont t'aider à trouver un truc qui te plait, ils parlent de réinsertion partout, à la télé, c'est vrai ils font que ça de parler de réinsertion, il faut les réinsérer, il faut faire, il faut faire ça. Alors quand les gens ils veulent faire quelque chose, aidez-les à faire ces choses-là. Aujourd'hui on confond assistanat et aide, c'est deux choses complètement différentes. On est en train de créer une société où les gens ils font plus rien, ils attendent que le temps passe, et puis c'est malheureux, mais les gens qui bossent ils paient pour ceux qui ne foutent rien et moi je n'ai pas envie faire partie de ces gens-là* ». Cette relation permet au sujet de maintenir une image de soi valorisante et une identité positive.

Notre analyse a permis de mettre en lumière plusieurs relations d'opposition entre le pôle du Soi + et du Non Soi -. La première concerne les URs « *soutenus et accompagnés* »

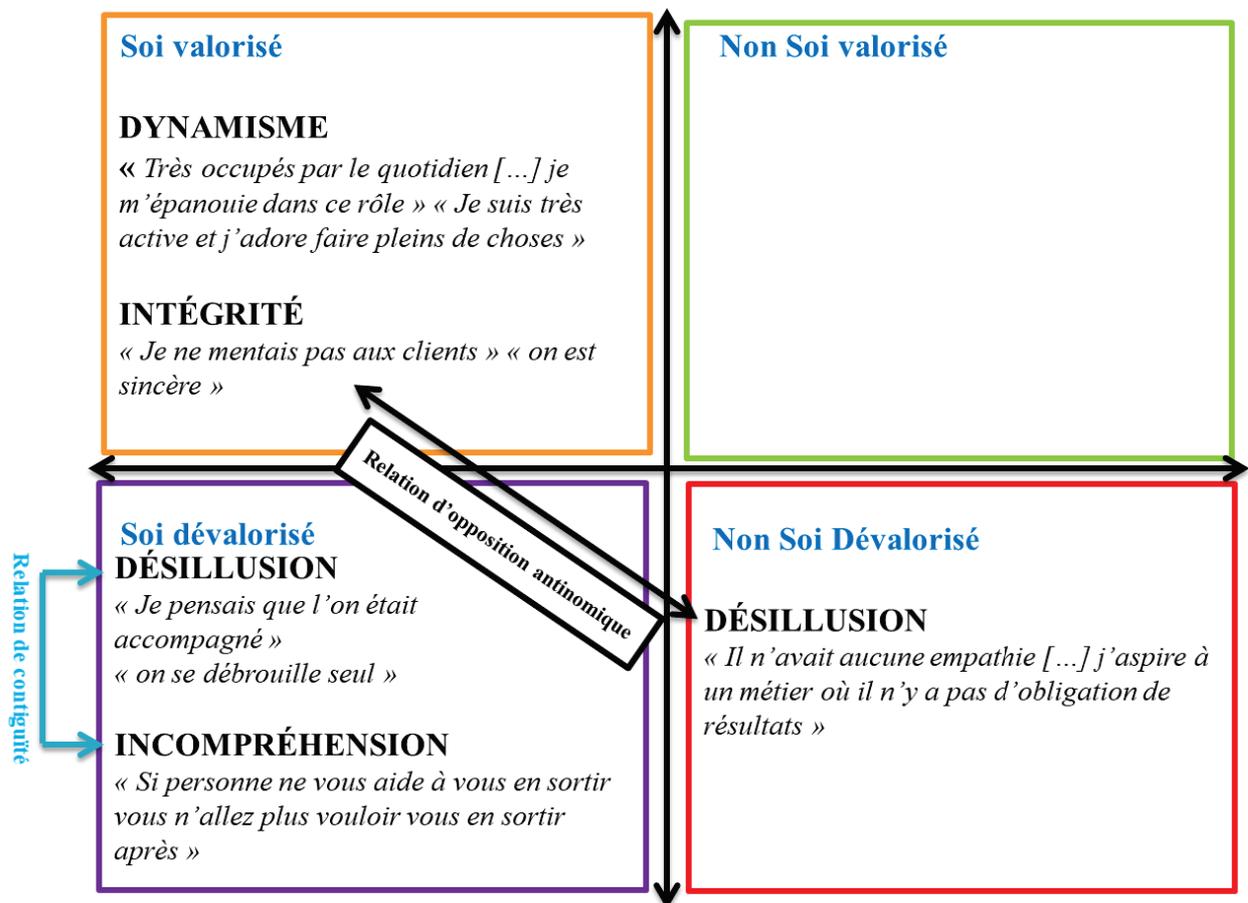
venant s'opposer directement à l'UR « *manquent de soutien efficace* » présente dans le Non Soi – que le participant décrit pour le groupe des demandeurs d'emploi. Enfin, l'UR « *dynamiques* » s'oppose quant à lui également directement avec l'UR « *fainéants* ». Dans la relation de la dynamique identitaire, cette relation d'opposition correspond à deux mots s'opposant l'un et l'autre. Deux types d'opposition se profilent, celle qui renvoie au système axiologique des valeurs et celle qui renvoie au vécu existentiel. L'opposition des URs « *dynamiques* » et « *fainéants* » renvoie au système axiologique des valeurs qui relève plutôt de l'antipathie. Être « *fainéants* » c'est aller à l'encontre de ses valeurs, elle ne s'autorise pas à l'être d'ailleurs. Cependant, force est de constater que son dynamisme dans sa recherche d'emploi s'est atténué au fur et à mesure du temps, « *j'ai toujours été dynamique maintenant j'avoue que le fait d'être au chômage depuis plus d'un an impacte mon entrain, j'avais moins envie de faire des choses, j'y croyais de moins en moins. On passe par plusieurs phases en fait* ».

Les deux autres relations d'opposition entre les URs « *soutenus et accompagnés* » du Soi + et les URs « *manquent de soutien efficace* » du Non Soi – relèvent, en revanche, d'une réaction défensive du soi vis-à-vis de sa propre situation vécue. Pour notre sujet, ces réactions d'opposition viennent créer une contre-action défensive du soi relevant d'un conflit existant. Il semblerait dans le discours d'Aurélie, que l'accompagnement ait activé la dynamique de son système capacitaire « *ce qui m'a aidée c'est que l'on me soutienne, comme on passe par des phases de doutes, j'ai douté vraiment de changer de voie, ou sur le fait que j'étais attirée par le social. J'avais besoin d'être aiguillée. Car je vous avoue que ce n'est pas facile d'être au chômage* ».

Enfin, deux relations de blocage apparaissent. L'UR « *individualistes* » venant bloquer l'UR « *unis* ». Ainsi que les URs « *requins aux dents longues et manquent d'humanisme* » qui forme un blocage sur les URs « *empathiques et à l'écoute* » et « *gagnons de l'argent en respectant les clients* » du Soi +. Cette relation d'incompatibilité est décrite de telle sorte que deux mots s'excluent et s'empêchent, par la même occasion, de se réaliser. En effet, l'UR « *individualistes* » vient bloquer l'expression de l'UR « *unis* » correspondant aux qualités du sujet. Dans le même sens les URs « *empathiques et à l'écoute* » ; « *gagnons de l'argent en respectant les clients* » sont bloquées par les URs « *requins aux dents longues* » ; « *manquent d'humanisme* » qui apportent une explication quant à la difficulté pour notre sujet d'exercer son métier tout en respectant ses valeurs « *après c'est pas facile de faire ce métier en respectant ses valeurs, car quand vous avez un patron qui vous met la pression ou qui vous fait comprendre hein, clairement ben que faut faire plus de chiffre c'est compliqué je peux vous assurer* ».

### 5.1.5 Analyse des thèmes émergents d'Aurélié

L'analyse du discours par le biais de la méthodologie de l'IMIS a fait ressortir plusieurs thématiques. Deux thématiques jaillissent dans le Soi + : **dynamisme** et **intégrité** ; la thématique de la **désillusion** et de l'**incompréhension** qui apparaissent dans le Soi -. La thématique de la **désillusion** apparaît également dans le Non Soi -.



### Thème de l'intégrité

L'analyse des unités représentationnelles au regard de la relation de la dynamique identitaire d'Aurélié a permis de faire émerger le thème de l'intégrité. Cette thématique qui renvoie à deux groupes de stimuli « *agents immobiliers* » et « *français* » est très forte chez notre sujet. Les URs décrites dans cette thématique sont « *empathiques et à l'écoute, vendons avec plaisir, avons un discours vrai, gagnons de l'argent en respectant les clients, fidélisons la clientèle* » représentées par le groupe des agents immobiliers. Par ailleurs, pour ce qui est du groupe des français, ce thème est décliné également au travers de l'UR « *unis* ». Pour Aurélié la considération de l'autre est fondamentale, « *vous savez les gens qui achètent c'est toute leur*

*vie qu'ils mettent dans cette maison alors moi j'essaie au maximum de les écouter » nous dit-elle. Mais également lorsqu'elle nous exprime « moi je ne mentais pas aux clients, je me démenais pour avoir tous les papiers en règle, et je leur disais là, il y a ça et ça, je ne leur disais pas tout est beau alors qu'en réalité il y avait des trucs qui n'allaient pas totalement ». C'est d'ailleurs, cette intégrité qui l'a contrainte à arrêter sa profession, par acquit de conscience et en opposition à son supérieur hiérarchique qui souhaitait imposer son leadership « c'est là où mon patron il ne me supportait plus, c'est que du coup je faisais peut-être moins de vente que lui et ma collègue. Je me rappelle d'une fois un collègue avait vendu un appartement sans dire aux personnes qu'il y allait y avoir le ravalement de façade à faire et les futurs propriétaires n'avaient pas lu les comptes rendus, vous savez d'assemblées générales. Donc c'est pas du tout honnête, tout ça pour gagner très rapidement de l'argent ».*

Pour Aurélie l'intégrité véhicule des valeurs sociales importantes, elle aime apporter son aide aux autres et sa carrière dans l'immobilier l'a confortée dans son choix « *parce que je n'ai jamais été comme ça, c'est ce qui m'a fait aller dans le domaine du social. Finalement on revient toujours à ce que l'on doit faire dans la vie, je n'étais pas faite comme le voulait mon père au droit et encore moins au commerce* ». Le contact, l'empathie, l'écoute ont été des mots qui ont résonné dans l'esprit d'Aurélie et qui malheureusement, ont été écartés durant ces dix années en tant qu'agent immobilier. Sa remise en question professionnelle a fait ressortir ses valeurs, d'autant plus qu'elle a particulièrement mal vécu les critiques de son employeur et sa fin de contrat dans la structure qui l'employait. Aujourd'hui, le côté intègre d'Aurélie est essentiel pour elle, elle souhaite apporter son aide aux autres notamment aux personnes handicapées mentales « *je pense depuis toujours, j'ai toujours aimé le contact des autres. Ma belle-sœur trisomique a été un peu une révélation où je me sens bien avec ce genre de public, et j'avais envie de les aider, ils sont débordants d'amour* ». « *J'essaie d'être à l'écoute dans toutes les situations de la vie, j'aime écouter l'autre et me sentir proche d'eux, j'aime qu'il me fasse confiance et réussir à leur apporter mon aide. J'aime sentir cette utilité que je peux apporter ce bien-être ou ce mieux-être* ». Pour Aurélie l'intégrité est synonyme d'aider, d'aimer les autres ou encore de les écouter. Trop longtemps écartée de ses valeurs lorsqu'elle travaillait en tant qu'agent immobilier, aujourd'hui elle aspire à réaliser son projet professionnel qui représente une seconde vie.

## **Intégrité - Respect**

La thématique est présente dans les sphères : personnelle, professionnelle et familiale. Elle est rattachée à la notion de respect, et ce, dans trois groupes de stimuli. Dans le groupe des femmes avec l'UR « *veulent toujours être admirées* », Aurélie décrit les femmes avec une volonté d'être respectées pour ce qu'elles font au travail ou en dehors, respectées pour les tâches ménagères et autres activités pour la famille « *j'ai besoin que ma famille voie les efforts que je fais pendant que je ne travaille pas, j'ai besoin de me sentir quand même respectée pour toutes les tâches ménagères que je fais, les petits plats. Je fais en sorte que ma famille soit bien et j'essaie de peser le moins quant à ma baisse de salaire* ». L'on retrouve également cette notion de respect au travers du groupe des agents immobiliers avec l'UR « *gagnons de l'argent en respectant les clients* ». Cette UR met en exergue une réversibilité du « Je » - « Nous » puisqu'en décrivant le groupe des agents immobiliers elle s'autodécrit.

Enfin, l'UR « *unis* » décrite pour le groupe des français montre une notion de respect par l'unicité des français, la cohésion de groupe et la préoccupation du bien-être des uns et des autres. Pour Aurélie le thème de l'intégrité renvoie aujourd'hui à ses valeurs et à ses aspirations « *l'intégrité c'est la capacité de faire et de respecter ce que l'on sait vraiment. C'est respecter sa connaissance de soi et de la réalité* » Paré (2003).

### **Réseau de sens de la thématique de l'intégrité**



## **Thème de la désillusion**

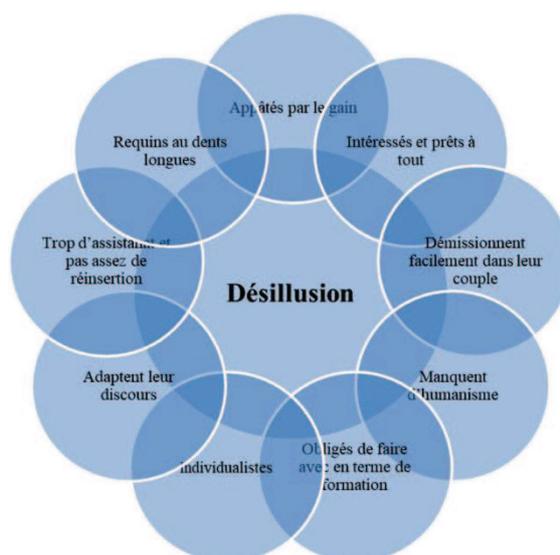
La deuxième thématique que nous allons décrire est celle de la désillusion. Ce thème est présent dans trois groupes stimuli. Le groupe des agents immobiliers, des demandeurs d'emploi et des français. Pour le groupe des demandeurs d'emploi, Aurélie le décrit avec les URs « *obligés de faire avec les barrières en termes de formation* » et « *trop d'assistantat et pas assez* »

*de réinsertion* ». Le groupe des agents immobiliers est décrit au travers des URs : « *requins aux dents longues* » ; « *manquent d'humanisme* » ; « *appâtés par le gain* » ; « *adaptent leurs discours* » et « *intéressés et prêts à tout* ». Le groupe des français avec l'UR « *individualistes* ». Et enfin, le groupe des femmes avec l'UR « *démissionnent facilement dans leur couple* ». Au début de sa prise de fonction en tant qu'agent immobilier, Aurélie était enthousiaste à l'idée d'accompagner les personnes sur un achat important et décisionnaire de leur vie. Cependant, au fur et à mesure du temps, elle s'est aperçue de la réalité du métier et des attentes que pouvait prétendre son patron à son égard « *les personnes qui vous vendent une maison ou un appartement ce n'est pas forcément pour vous donner un conseil, mais c'est surtout pour lui, gagner de l'argent, ils pensent qu'à ça, mon patron il disait souvent que je perdais trop de temps avec les clients à parler et conseiller ce n'était pas mon travail* ». Être agent immobilier n'était pas un rêve a priori pour Aurélie, toutefois il conciliait les études souhaitées par ses parents, plus précisément le droit et cette proximité avec les autres, cette écoute et ce conseil. Elle nous explique qu'elle s'est affirmée dans ce travail, c'est d'ailleurs ce qu'elle exprime lorsqu'elle évoque les missions et activités « *j'adorais mon travail au début surtout, je m'éclatais c'est vraiment la pression et l'ambiance qui m'ont dégoutée* ». Cependant, les tensions avec son supérieur hiérarchique et ses collègues se sont faites de plus en plus grandes « *mon ancien boss, il n'avait aucune empathie envers ses salariés, ses clients rien. Le problème c'est que je n'ai travaillé que chez eux et qu'ils ont réussi à me dégouter du métier. À ce jour, j'aspire à un métier où il n'y a pas d'obligation de résultat, où il n'y a pas d'argent en jeu et où je peux aider les gens sans qu'il y ait quelqu'un derrière moi qui me dise d'aller plus vite* ».

La thématique apparaît également au sein du groupe des demandeurs d'emploi concernant sa volonté de se former. Face à ce choix de changer de trajectoire professionnelle, Aurélie espérait que le chemin soit plus facilement accessible. Toutefois, elle comprend rapidement la difficulté de trouver une formation financée et disponible au vu du nombre réduit de places avec un délai d'attente important démotivant notre sujet « *puis il y a cette histoire de délai, vous ne pouvez pas dire aux gens de s'inscrire un an avant le début de la formation. Ça suppose que la personne elle doit rester un an au chômage et donc qu'elle n'ait rien fait. C'est malheureux si vous n'avez pas envie de profiter de vos deux années de chômage, quand elle m'a dit qu'il fallait être inscrite je ne sais plus quand, je n'étais pas encore au chômage. Faudrait anticiper la perte de votre emploi, et profiter d'une formation qui va entrer dans le cadre de vos deux ans de chômage sans avoir à épuiser vos droits* ».

Nous observons que cette notion de désillusion apparaît en opposition dans son système de valeurs au travers de la sphère familiale. Les parents d'Aurélie sont ensemble depuis plus de trente-cinq ans et elle-même est avec son mari depuis quinze années, il est très important pour elle que les familles restent soudées. Lorsqu'elle décrit le groupe de femmes dans le Non Soi – elle utilise l'UR « *démissionnent dans leur couple* » et décrit des femmes qui quittent leur foyer au moindre problème, « *je pense qu'être en couple c'est beaucoup de difficultés, quand on est marié c'est pour le meilleur et pour le pire, mais j'ai de par mon entourage beaucoup, beaucoup de copines qui ont plaqué leur mari au premier problème, voilà je trouve qu'aujourd'hui on est devenu tellement individualiste dans la société, que finalement dès que l'on a un problème on passe à autre chose. On fait table rase du passé, je trouve ça dommage parce que voilà quand on forme un tout, c'est bien aussi d'affronter les difficultés, on n'a pas abandonné comme ça* ». Pour son équilibre Aurélie a besoin de stabilité et de soutien. Ce soutien familial décrit et d'autant plus important aujourd'hui, se sentant vulnérable quant aux choix qu'elle a pu faire « *j'avais besoin de ma famille, ils étaient là, mais je sentais qu'ils m'en voulaient, quelque part j'aurais, je pense, aimé, qu'ils me disent « on te soutient, vas-y fonce* ». *Mais ils n'ont rien dit et en plus Pôle emploi qui ne vous aide pas trop on se sent vite perdu et démun* ». La thématique de la désillusion fait écho dans la mémoire é-motionnelle d'Aurélie à son passé. Elle est présente depuis son entrée à l'âge adulte où ses choix d'orientation ont été guidés par son père l'amenant à devenir agent immobilier, un emploi qu'elle définit à présent comme inhumain « *quand vous avez un agent immobilier qui vend une maison sans avoir été complètement honnête c'est qu'il n'est pas humain selon moi* » masqué par un besoin de reconnaissance et un manque de confiance en soi (Osty, 2003).

## Réseau de sens de la thématique de la désillusion



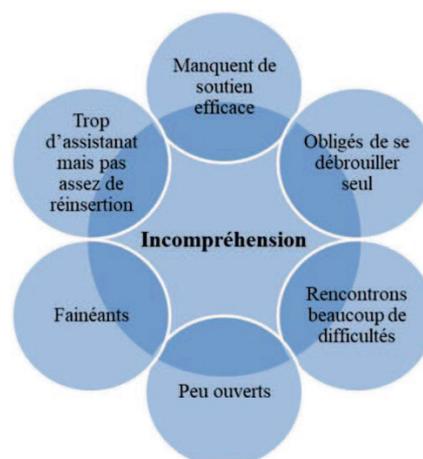
### **Thème de l'incompréhension**

La troisième thématique que nous allons traiter est l'incompréhension. Deux groupes stimuli sont concernés dans ce thème : les demandeurs d'emploi et les français. Face à ce changement professionnel, Aurélie nous confie qu'elle avait besoin de se sentir soutenue « *vous avez besoin de soutien, vous vous sentez seule quand même* ». N'ayant pas eu le soutien escompté par sa famille et son entourage, elle explique qu'elle l'attendait de la part de l'agence pour l'emploi. Un soutien l'encourageant dans sa démarche hésitante et incertaine quant à l'avenir. Elle s'attendait à une prise en main globale en termes d'accompagnement et de projet de formation « *moi par exemple au début je pensais que l'on était accompagné, j'attendais pleins de réponses j'étais impatiente d'aller à Pôle emploi, au final aucune réponse. On est seul* ». Cette attente fait naître des doutes quant à son choix « *je me suis inscrite en janvier et que l'on me dit votre prochain rdv il est en mai je suis tombée par terre quoi, franchement je fais quoi pendant tout ce temps, j'attends que le temps passe [...] de grosses difficultés dès le départ, grosse incompréhension face à ce système qui pour moi est super mal foutu* » [...] « *Je ne m'attendais pas à ça, je pensais plus à une prise en main vous savez quand on y connaît rien ben ça fait peur de se débrouiller par soi-même* ». Cette recherche de soutien de la part des instances pour l'emploi est contrebalancée par une absence d'appui au sein de sa cellule familiale. Aurélie a la perception que sa famille désapprouve son choix, laissant un emploi stable derrière elle « *je sentais bien que mon père et mon mari surtout m'en voulaient en quelque sorte, car j'avais laissé un emploi stable et un bon salaire pour un avenir pas certain du tout* ».

Le sentiment d'incompréhension face à sa situation est exprimé également avec l'UR « *trop d'assistanat et pas assez de réinsertion* », Aurélie s'est sentie tout d'abord incomprise et délaissée « *quand je suis allée à Pôle emploi je pensais vraiment que l'on allait m'aider, mais je me suis rendue compte que Pôle emploi donne l'argent et c'est tout, finalement il n'aide pas du tout les personnes qui veulent travailler* ». L'UR « *fainéants* » décrite pour le groupe des français vient en réaction à sa situation actuelle de demandeur d'emploi « *moi ça me met en colère qu'on aide des gens qui ne veulent rien faire et que vous quand vous voulez vous en sortir, c'est impossible. Moi je veux travailler, je suis motivée à m'en sortir, à suivre un accompagnement et une formation. Mais on n'est pas écouté, accompagné et les délais pour les formations sont incompréhensibles* ».

Lorsqu'Aurélie nous explique ses difficultés face aux instances pour l'emploi concernant l'accompagnement ou la formation, nous comprenons que ce blocage est alimenté par la peur de devoir renoncer à son projet « *moi je regrette que mes parents et surtout mon père ne m'ont pas comprise quand j'étais jeune, j'ai suivi la voie qu'il voulait que je fasse, mais aujourd'hui j'ai envie justement de pouvoir avoir le droit moi aussi d'être ambitieuse. J'ai envie de faire ce que j'ai envie de faire, d'avoir cette chance, et si je me trompe je retournerais travailler en tant qu'agent immobilier, mais au moins j'aurais essayé* ».

### **Réseau de sens de la thématique de l'incompréhension**



## Thème du dynamisme

Une quatrième et dernière thématique apparaît dans l'analyse de la relation de la dynamique identitaire d'Aurélie est celle du dynamisme présente dans plusieurs groupes stimuli. Tout d'abord au travers du groupe des femmes avec les URs telles que « *organisées* », « *souriantes et pleines de vie* », « *très occupées par le quotidien* » ou encore « *ambitieuses* ». Appréciant son statut de mère, elle endosse pleinement son rôle de mère de famille, très active et préoccupée par le quotidien « *nos journées sont bien remplies, le mari, les enfants, le travail, le ménage, les courses, la cuisine enfin même les semaines sont bien remplies. Voilà moi je trouve ça bien parce que ça rythme la vie et que ça remplit les journées et que c'est agréable de s'occuper du quotidien de sa famille. Je m'épanouis dans ce rôle* ». On comprend également dans le discours que c'est également sa façon de contribuer à la vie de sa famille pour pallier à son inactivité professionnelle « *c'est vrai que quand j'ai arrêté de travailler, j'avais l'impression d'être inutile et je faisais beaucoup d'efforts dans la maison, les repas et j'avais besoin d'entendre des compliments que parfois je n'avais pas et ça me faisait du mal* ».

D'autre part, le thème est présent au sein du groupe des demandeurs d'emploi notamment avec les URs « *soutenus et accompagnés* » et « *remotivés* ». Aux prémices de son licenciement, Aurélie nous explique avoir ressenti un soulagement qu'elle décrit « *comme un poids que l'on m'enlevait, ouf ça fait du bien sur le coup* ». N'ayant pas d'idées précises quant à son projet professionnel, Aurélie attendait beaucoup de réponses la part de Pôle emploi, et il est vrai qu'il n'est pas rare d'observer chez les bénéficiaires au début de l'entretien, une projection du psychologue/conseiller comme expert. Or, comme illustre Rogers (1942) c'est en plaçant le sujet en tant qu'acteur que le changement peut s'opérer.

Ne connaissant que le domaine d'activité dans lequel elle souhaitait exercer, Aurélie n'avait pas vraiment d'idées préconçues quant à son projet professionnel. Au fil du discours, nous comprenons que cette recherche de soutien est marquée par le besoin d'une approbation extérieure quant à son choix de réorientation. Aurélie nous explique que sa famille, et plus précisément son père, l'ont poussée à se diriger vers le droit. C'est pourquoi aujourd'hui, son poste d'agent immobilier avec plusieurs années d'expérience lui offrait une stabilité professionnelle, et le fait de le quitter a été source de conflit et de confrontation avec l'ensemble de son entourage « *sincèrement, si je n'avais pas eu ce regard extérieur, je serais retournée dans l'immobilier, ouais je pense, car à la longue que voulez-vous faire, c'était mon seul diplôme et ma plus grande expérience professionnelle* ». De ce fait, cette recherche

d'accompagnement et de soutien envers ses choix de réorientation vient appuyer sa décision de manière concrète. Comme le suggère le modèle capacitaire (Costalat, 2005), pour que le sujet soit en phase d'acuité représentationnelle, phase propice à l'action et à la réalisation de projet, il doit être en consonance avec sa capacité subjective et normative, « *j'avais besoin de l'accord de quelqu'un et de me dire ok, je suis pas folle après tout j'ai le droit de vouloir quelque chose, de faire un métier qui me plait* » illustre Aurélie.

### **Réseau de sens de la thématique du dynamisme**



### 5.1.6 Récapitulatif des thèmes émergents d'Aurélié

Thèmes	Groupes	URs
<b>Intégrité</b>	<b>Agents immobiliers et Français</b>	<i>Empathiques et à l'écoute ; Vendons avec plaisir ; Gagnons de l'argent en respectant les clients ; Fidélisons la clientèle ; Unis</i>
<b>Désillusion</b>	<b>Demandeurs d'emploi ; Agents immobiliers et Français</b>	<i>Requins aux dents longues ; Adaptent leurs discours ; Individualistes ; Trop d'assistanat et pas assez de réinsertion ; Manquent d'humanismes ; Démissionnent dans leur couple ; Intéressés et prêts à tout ; Appâtés par le gain ; Obligés de faire avec en termes de formation</i>
<b>Incompréhension</b>	<b>Demandeurs d'emploi et Français</b>	<i>Manquent de soutien efficace ; Obligés de se débrouiller seul ; Rencontrons beaucoup de difficultés ; Peu ouverts ; Jamais contents ; Fainéants ; Trop d'assistanat mais pas assez de réinsertion</i>
<b>Dynamisme</b>	<b>Femmes et Demandeurs d'emploi</b>	<i>Organisées ; Souriantes et pleines de vie ; Très</i>

		<i>occupées par le quotidien ; Remotivés ; Ambitieuses</i>
--	--	--

### 5.1.7 Mots identitaires d'Aurélie

Afin d'explorer l'analyse de la dynamique identitaire de notre sujet, nous allons développer la structure des mots identitaires jouant un rôle important dans l'identité sociale d'Aurélie. Les mots identitaires que nous relevons dans l'ego-écologie sont, soit des mots qui reviennent fréquemment dans le discours, soit sont des connecteurs logiques des thèmes émergents de l'analyse.

Dans un premier temps, nous allons approfondir le mot identitaire « *empathique et à l'écoute* » qui renvoie au thème du dynamisme représenté dans le groupe des agents immobiliers.

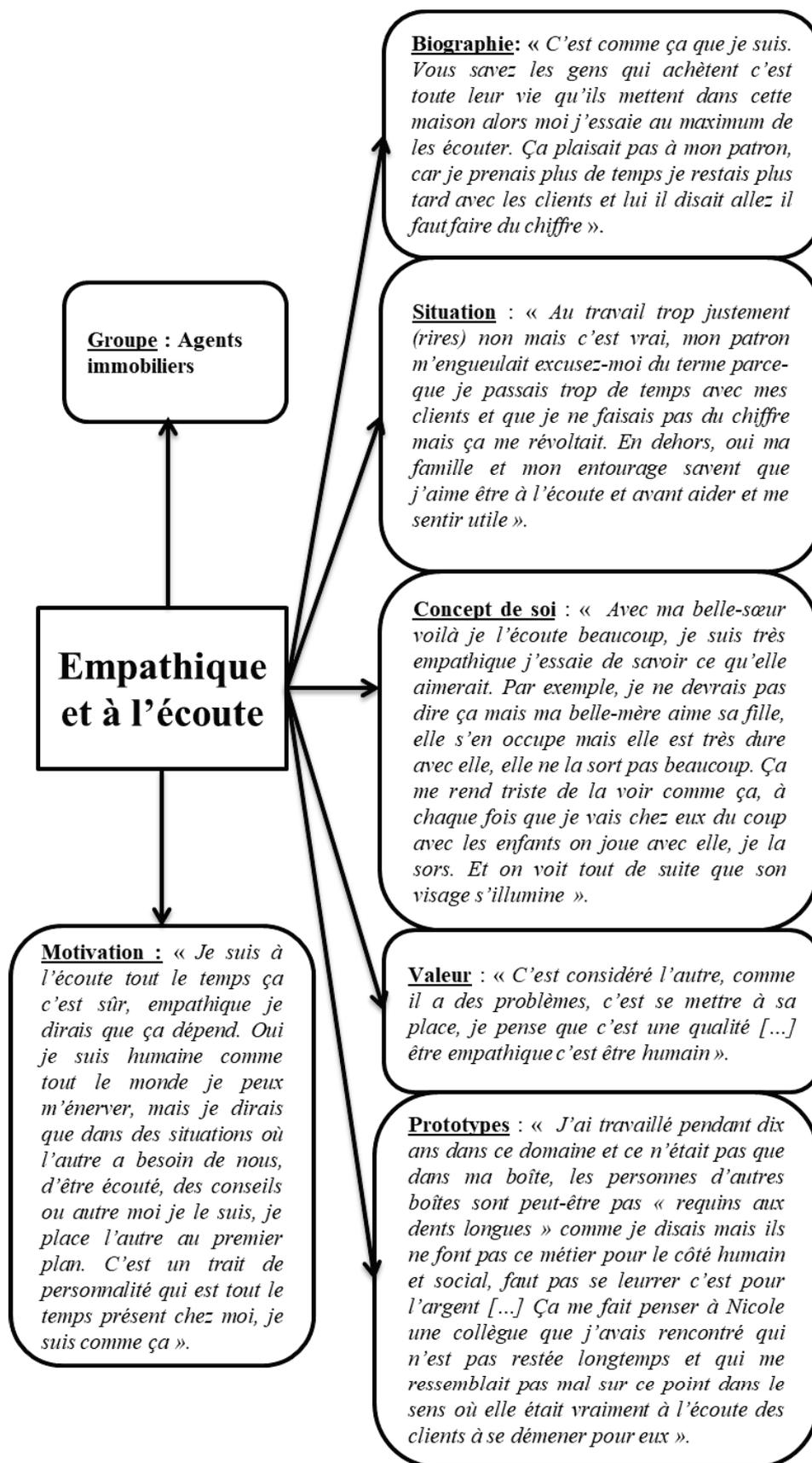
« *Remotivé* » est le second mot identitaire que nous allons déployer. Il renvoie également à la thématique du dynamisme et nous le retrouvons dans le groupe des demandeurs d'emploi. C'est un mot qui est illustré par de nombreux exemples dans le discours du sujet.

« *Avons un discours vrai* » est aussi un mot vecteur-force pour notre sujet et fait référence à la thématique de l'intégrité et du sentiment d'unicité pour Aurélie. Il est décrit pour le groupe des agents immobiliers.

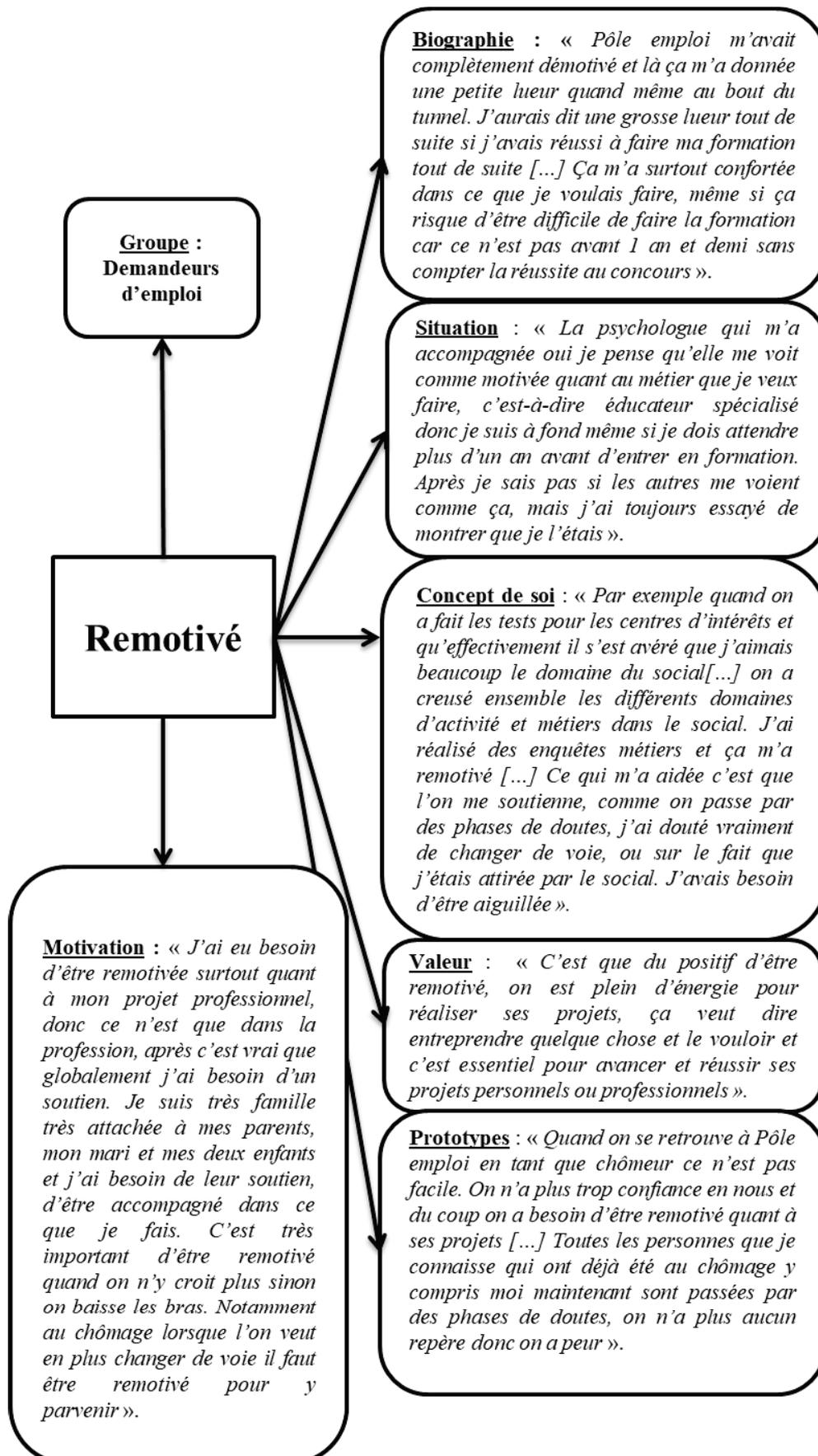
Par ailleurs, un quatrième mot émerge dans la thématique de l'incompréhension « *obligé de se débrouiller seul* » notamment pour le groupe stimuli des demandeurs d'emploi présentant de nombreux exemples dans le discours du sujet.

Pour ces quatre mots identitaires, nous allons explorer leurs dimensions individuelles et sociales.

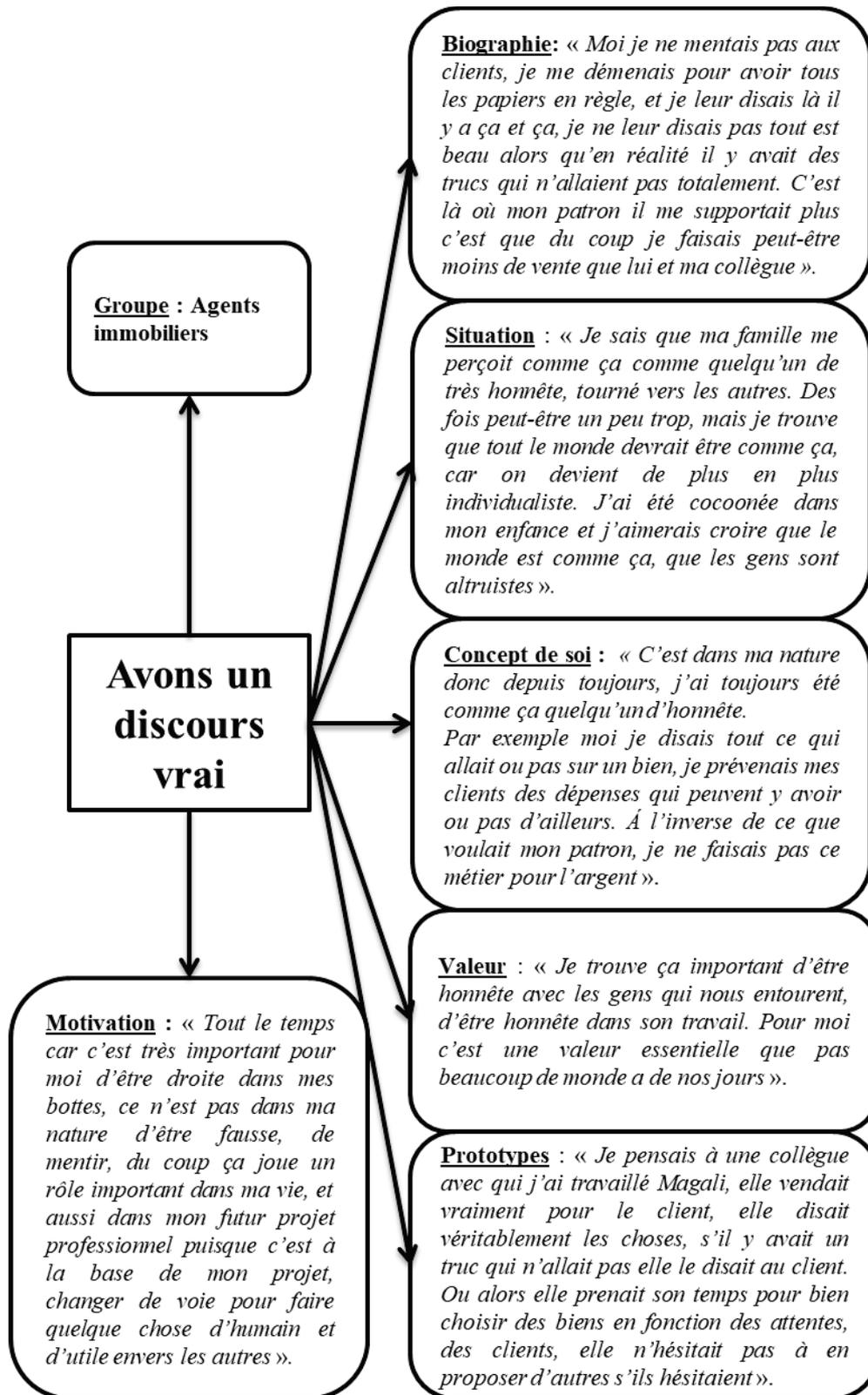
Mot identitaire : Empathique et à l'écoute



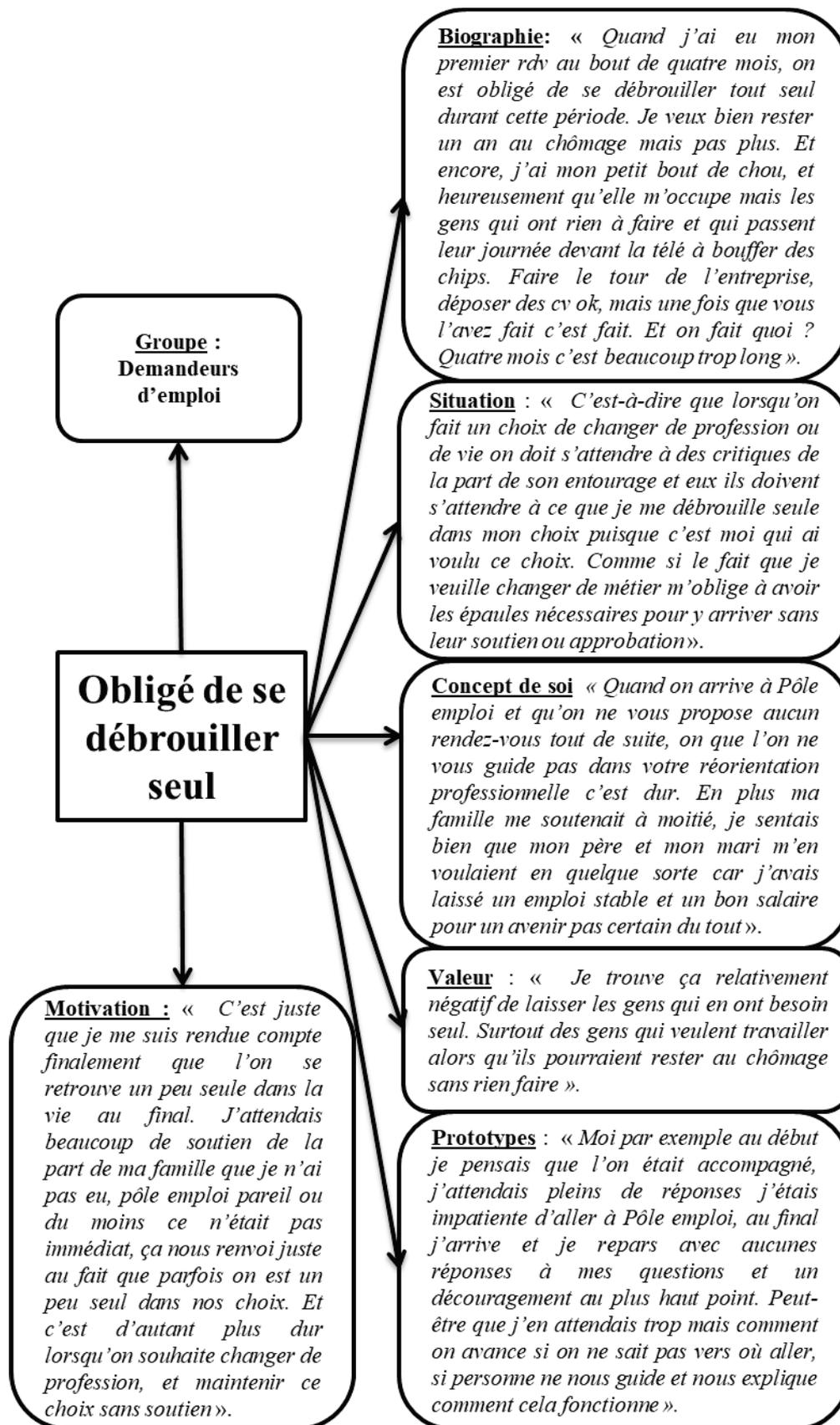
Mot identitaire : Remotivé



Mot identitaire : Avons un discours vrai



**Mot identitaire** : *Obligé de se débrouiller seul*



### 5.1.8 Récapitulatif des mots identitaires d'Aurélié

<b>Mot identitaire</b>	<b>Groupe associé</b>	<b>Réseau de sens</b>
<b>Empathique et à l'écoute</b>	Agents immobiliers	<i>Ouverts ; Unis ; Fidélisent la clientèle ; avons un discours vrai</i>
<b>Remotivé</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Soutenus et accompagnés ; Aidés à trouver une voie ; Souriantes et pleines de vie</i>
<b>Avons un discours vrai</b>	Agents immobilier	<i>Vendons avec plaisir ; Fidélisent la clientèle ; Gagnons de l'argent en respectant les clients</i>
<b>Obligé de se débrouiller seul</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Contraints de la lenteur du système pour les rendez-vous ; Rencontrons beaucoup de difficultés ; Obligés de faire avec en termes de formation</i>

### 5.1.9 Discussion sur la dynamique identitaire d'Aurélie

Le principal objectif de cette recherche était d'explorer la dynamique identitaire de personnes en situation de chômage de longue durée afin de comprendre l'inscription du projet dans le système dynamique de l'identité. Nous rappelons qu'Aurélie a bénéficié d'un accompagnement à la construction de projet professionnel d'une durée de trois mois. Ce changement de situation professionnelle est également souhaité de la part de notre sujet, ce qui pourrait expliquer que le projet professionnel prend une place considérable dans la construction de son identité. En effet, à partir du moment où elle a été licenciée, le changement était en train d'opérer. Auparavant, Aurélie n'avait jamais eu l'opportunité d'affirmer ses choix, suivant l'avis de ses parents à entreprendre des études dans le droit. Gagnant convenablement sa vie, elle se posait alors moins de questions *« depuis toujours, c'est important pour moi de vendre avec plaisir, de faire plaisir aux clients. Vous savez je me posais pas trop de questions je savais que mon travail n'était pas fait pour moi, mais c'est difficile de décider de changer comme ça, de recommencer à zéro avec mes parents surtout mon père qui ne voulait pas et puis avec mon mari on était quand même dans une sécurité financière donc pas facile de chambouler tout ça »*. À la suite de son licenciement, deux choix se sont imposés à elle. Le premier était de reprendre une activité dans l'immobilier, avec dix années d'expérience dans le métier, trouver un emploi aurait été une tâche relativement accessible. Le second choix était de se réorienter vers un métier qui la passionne complètement. Pour Aurélie, ce licenciement a été perçu comme une opportunité de bifurquer sur un tout autre projet, puisque reprendre une activité dans l'immobilier était une idée déjà proscrite *« je ne sais pas si c'est de la même façon, mais franchement moi j'ai vécu l'enfer, quand je suis revenue de mon congé maternité ils m'ont changé tous mes horaires de travail, j'étais dans l'incapacité d'aller chercher mon fils à l'école ou autre. J'ai vécu vraiment du harcèlement, ils critiquaient tout ce que je faisais, si je restais tard avec un client. Donc en plus d'escroquer les gens parfois, ils ne respectent pas leurs employés »*. La motivation d'Aurélie au travail réside surtout dans le contact avec les autres, l'aide et l'écoute. Travailler dans le social lui offrirait la possibilité de s'épanouir afin de dévoiler sa véritable identité *« j'aspire à ce que l'on soit tous unis dans notre société, que l'on s'aide les uns et les autres, et que l'on ne tourne pas comme dans mon travail où la politique c'est d'escroquer les gens, comme dans le commerce en général en fait »*. Son projet de réorientation satisfait le sujet, tant sur le plan de l'accomplissement personnel *« énormément puisque l'on me freinait dans ma vie professionnelle [...] C'est pour ça que je suis enthousiaste aujourd'hui à l'idée de faire un travail en lien avec ce que je suis vraiment après on va voir si*

*ça marche »* et lui offre la possibilité d'une meilleure connaissance de soi. Parallèlement aussi, sur le volet professionnel et l'aspect financier puisqu'elle est totalement consciente du changement provoqué *« je préfère sincèrement moins gagner d'argent, mais faire un boulot qui me plaît, qui me rend fière de moi, l'argent tant que l'on en a suffisamment pour vivre c'est le principal »*.

La dynamique identitaire d'Aurélié est marquée par une détermination. N'ayant pas eu la possibilité d'assumer ses choix il y a dix ans, cette situation est vécue comme une seconde chance dans l'affirmation de son identité professionnelle, mais aussi personnelle face à sa famille qu'elle a toujours écoutée *« autour de moi j'ai des copines qui ont réussi professionnellement et j'admire ça. En fait, moi aussi j'avais réussi on peut dire, mais ce que j'admire et c'est de ça dont je parle dans l'ambition c'est d'aller au bout de ses rêves quoi que la famille et l'entourage puissent dire. Aujourd'hui j'ai peur, mais j'ai envie de m'écouter pour une fois. J'ai toujours suivi l'avis de mes parents ou de mon mari, mais là c'est moi qui prends la décision même si je prends le risque de me tromper »*. Le projet est activé par l'action et le sentiment capacitaire afin de pouvoir le cristalliser et le réaliser. Au tout début de son licenciement, Aurélié était motivée par son projet, elle avait entrepris de nombreuses démarches pour cibler le métier qu'elle recherchait et attendait avec impatience son premier rendez-vous à l'agence pour l'emploi. Durant ce temps, Aurélié était dans une phase dite de *« clairvoyance »*, une phase propice à la rencontre de nouvelles personnes, bénéfique également à l'émergence d'idées et d'actions positives pour y accéder. L'arrêt de son activité l'a propulsée dans un nouvel élan. Toutefois et comme le soulignent Jacquin et Costalat-Founeau (2008), les phases du système capacitaire ne sont pas figées. Durant ses 18 mois de chômage, Aurélié s'est alors retrouvée dans une phase dite de *« diffusion représentationnelle »* où les doutes sont présents. Lorsque le sujet se retrouve dans cette phase, il est incapable d'entreprendre un projet envahi par des frustrations et des blocages. Un repli s'observe tant dans la sphère professionnelle que personnelle. La fin des entretiens de l'IMIS s'est déroulée à la fin de l'accompagnement qu'a pu bénéficier Aurélié. Il semblerait que le soutien social reçu, lors de l'accompagnement par la psychologue et durant les réunions collectives, a consenti à activer sa dynamique identitaire. Chez Aurélié l'accompagnement lui a permis de trouver un vrai support dans sa volonté de changer de trajectoire professionnelle puisque sans cela, la pression du chômage et le regard de sa famille l'auraient poussée indirectement vers la reprise d'une activité dans l'immobilier *« quand j'ai décidé de changer de métier, personne n'est là pour vous aider. Ma famille ne m'a pas vraiment comprise, du coup je me suis retrouvée seule. Et sincèrement*

*si je n'avais pas eu du soutien durant cet accompagnement j'aurais repris une activité dans l'immobilier, car je n'allais pas rester sans rien faire et commencer des démarches pour aller dans un autre secteur c'est finalement pas facile surtout quand on n'a pas vraiment défini ce qu'on voulait faire ».*

L'analyse du discours d'Aurélie au moyen d'une approche naturaliste, nous a permis l'exploration de la dynamique identitaire. Les entretiens mettent en évidence la place qu'occupe le projet professionnel dans la vie du sujet. Il a une double fonction de reconnaissance à la fois pour le sujet lui-même et dans le regard de son entourage. Au cours des entretiens, Aurélie nous fait part de son intérêt pour le domaine du social notamment l'aide aux personnes en situation de handicap. Venant d'une famille très soudée, Aurélie a toujours cédé à la pression familiale exercée par son père notamment, l'amenant à réaliser des études dans un domaine qui ne lui plaisait guère. Après plusieurs années en tant qu'agent immobilier, elle vit une énième mauvaise expérience à son retour de congés maternité *« j'ai vécu l'enfer au retour de mon congé maternité le deuxième encore plus, mon patron m'a rendue la vie infernale tout ça pour que je craque »*. À la suite de son licenciement, Aurélie n'a pas souhaité reprendre une activité dans l'immobilier et saisit cette occasion pour changer d'orientation professionnelle. En recherche de soutien et de reconnaissance, elle attendait beaucoup des instances pour l'emploi en dépit de sa famille qui n'était pas unanime quant à cette décision *« je n'étais pas faite comme voulait mon père au droit et encore moins au commerce. Mais mon père voulait que je fasse ça, dans ma famille fallait suivre la lignée »*. Par ailleurs, nous voyons également au fil du discours que cette recherche de soutien vient créer une relation de support dans sa dynamique identitaire. Aurélie a une vision stigmatisante des demandeurs d'emploi et ne se reconnaît pas comme telle *« je suis allée à Pôle emploi je pensais vraiment que l'on allait m'aider, mais je me suis rendue compte que Pôle emploi donne l'argent et c'est tout, finalement il n'aide pas du tout les personnes qui veulent travailler [...] moi j'ai vraiment une volonté de me réinsérer, quand je suis arrivée ici c'était vraiment pour cibler un métier dans le domaine du social qui m'intéressait. Je n'avais pas envie d'attendre deux ans au chômage à rien faire [...] la dernière fois je vais voir une dame à Pôle emploi qui me dit « ah vous voulez faire une formation, mais il n'y a pas beaucoup de places vous savez, il y a que douze places [...] après vous savez ce n'est pas dit que vous trouverez du travail, on va déjà faire ça on verra bien », ils ne m'ont rien apportée et je ne pense pas que ça changera » [...] « avant je n'ai eu aucun soutien, par ma famille aussi. J'aurais aimé qu'ils me soutiennent déjà, car ce n'est pas évident de se dire que je vais tout recommencer dans un autre domaine, formation et zéro expérience, je pensais qu'ils*

*allaient trouver que j'avais du courage, mais pas vraiment* ». Ce besoin de reconnaissance est marqué par un sentiment d'utilité *« j'ai toujours été honnête avec les personnes, ça fait partie de moi, j'ai envie d'aider et de rendre service aux gens, mais j'ai surtout envie qu'ils sentent que je suis honnête et qu'ils peuvent me faire confiance »*.

De plus la durée du chômage de dix-huit mois à présent, à entrainer progressivement une démotivation, un manque de confiance en soi et une résignation, *« j'ai deux ans de chômage autant que je m'occupe de ma fille et du coup on est arrivé à la même conclusion qu'il vaut mieux ne pas travailler et rester au chômage »*. Par ailleurs, le sujet ne s'identifie pas aux demandeurs d'emploi *« inactifs »* qui est en opposition à la personne *« active »* qu'elle se décrit et cette peur d'être jugée par les autres apparait dans le discours. Aurélie ressent des difficultés à assumer ses choix et doute de ses capacités à réussir. Cette crainte d'assumer est la résultante d'un passif où les décisions étaient prises à sa place, aujourd'hui elle entreprend des démarches seule et accuse le système qui ne peut pas répondre à l'ensemble de ses attentes. Cet argument de causalité externe allège sa dissonance cognitive.

Au regard de l'accompagnement dont le sujet a bénéficié, il semblerait que ce dernier a consenti à activer son système capacitaire *« l'accompagnement ça aide dans notre démarche, ça aide à trouver les côtés positifs de certaines choses que l'on trouvait négatives. Moi ça m'a permis de mettre en avant des choses que je ne connaissais pas [...] j'en avais besoin pour faire le point et de dire finalement tu as plus de compétences que tu pensais, je me suis sentie écoutée et surement moins seule aussi, car je n'avais pas d'espace en dehors d'ici pour parler, de voir d'autres personnes aussi ça m'a fait du bien. Et ça m'a aidée tout au long pour mettre en place un projet d'avenir »*. À la fin de l'accompagnement, Aurélie est en consonance avec ses phases capacitaires subjectives et normatives. Aurélie maîtrise son environnement, visualise clairement son projet et se sent capable de se projeter *« ce qui m'a aidée surtout c'est de me montrer les possibilités et les impossibilités, les délais en termes de formation, les difficultés que j'allais rencontrer. Bon, maintenant je suis consciente que je ne peux pas tout avoir et qu'il va me falloir être constante sur la durée qu'il ne faut pas que je lâche »*. L'action joue un rôle primordial dans la construction du projet de vie et/ou professionnel par la mise en œuvre d'un ensemble d'actions pour y parvenir. La croyance en sa propre efficacité à y arriver est aussi une variable importante dans la réussite du projet (Costalat-Founeau, 2005) *« ça m'a remotivée, pôle emploi m'avait complètement démotivée et là ça m'a donnée une petite lueur quand même au bout du tunnel. J'aurais dit une grosse lueur tout de suite si j'avais réussi à faire ma formation [...] Ça m'a permis d'avancer et puis aussi de me redécouvrir, ça m'a reboostée. Et*

*puis si je ne peux pas faire de formation, je me débrouillerais par moi-même. La motivation reste là, mais on est relâché dans la nature, on est reboosté mais à nous de nous battre et c'est normal. Ça m'a surtout confortée dans ce que je voulais faire, même si ça risque d'être difficile de faire la formation, car ce n'est pas avant un an et demi sans compter la réussite au concours. Mais j'y crois, je me dis que c'est possible, pourquoi je n'y arriverais pas. J'ai envie de montrer aussi à ma famille que j'ai entrepris des démarches, ce n'est pas pour baisser les bras maintenant ».*

## 5.2 Cas : Béatrice

Béatrice, une jeune femme âgée de vingt-huit ans. Elle vit en concubinage et n'a pas d'enfant. Elle est titulaire d'un Brevet Technique Supérieur Agricole en gestion et protection de la nature, un domaine qu'elle affectionne particulièrement. En effet, ce fut tout naturellement un choix d'orientation souhaité et deux années d'études qui ont passionné Béatrice. À la sortie de l'école, nouvellement diplômée, elle se heurte à la difficulté de trouver un emploi pérenne et se retrouve à enchaîner les emplois saisonniers. Elle a exercé durant quatre années en tant qu'animatrice nature. Passionnée, elle projetait d'obtenir un emploi durable dans ce secteur d'activité, cependant seulement des postes d'animation pendant les vacances scolaires lui sont proposés. Béatrice nous fait part de son désir de fonder une famille dans quelques années d'où la nécessité d'être stable professionnellement, « *un emploi stable avec une rente financière tous les mois* » afin d'apporter sa contribution au pays « *lorsque l'on paye des impôts, c'est hyper valorisant* » nous dit-elle.

Au moment de son entrée dans l'accompagnement, Béatrice est en situation de recherche d'emploi depuis un an et sept mois. Au vu de sa longue période de recherche d'emploi et sa difficulté à trouver un emploi stable dans son domaine de compétences, elle nous explique que son choix de réorientation est souhaité, afin de définir un métier en lien avec ses compétences, ses intérêts professionnels, mais également en lien avec le marché du travail. C'est d'ailleurs, de son initiative qu'elle a demandé à l'agence pour l'emploi de lui proposer un accompagnement afin de l'aider dans sa réorientation.

Béatrice a donc été reçue dans un centre de bilan de compétences dans le cadre d'une prestation de bilan de compétences approfondi, afin d'identifier et de construire un projet professionnel viable pendant une durée de trois mois.

## 5.2.1 Espace Élémentaire de l'identité sociale de Béatrice



### 5.2.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Béatrice

L'analyse de l'espace élémentaire de Béatrice montre la répartition des unités représentationnelles au sein des différents pôles du Soi et du Non Soi, positif versus négatif de l'espace élémentaire de l'identité sociale offrant une première grille de lecture. Béatrice décrit 22URs pour le Soi +, 4URs pour le Non Soi +, 6URs dans le Soi – et 8URs dans le Non Soi –.

Dans le pôle du Soi + correspondant aux qualités personnelles autrement dit à son identité positive, nous retrouvons un grand nombre d'URs avec la présence des quatre groupes stimuli. Le groupe des femmes est représenté par les URs « *individus à part entière* », « *en recherche de reconnaissance* », « *attentives* », « *êtres humains* », « *multitâches* » et « *à l'écoute* ». Le groupe des demandeurs d'emploi est décrit par les URs « *en recherche de stabilité* », « *motivés* », « *veulent travailler* », « *cherchent activement du travail* », « *compris* » ou encore « *flexibles* ». Béatrice décrit le groupe des animateurs nature à travers les URs comme « *passionnés* », « *à l'écoute de l'environnement* », « *dans la sensibilisation avec le public* », « *dans la création d'outils pédagogique* », « *dans le relationnel et l'écoute* » et « *aiment le contact avec le public* ». Et enfin, nous voyons apparaître également dans le Soi +, le groupe stimuli des français avec les URs « *égaux* », « *solidaires* », « *motivés* » et « *ouverts aux autres* ».

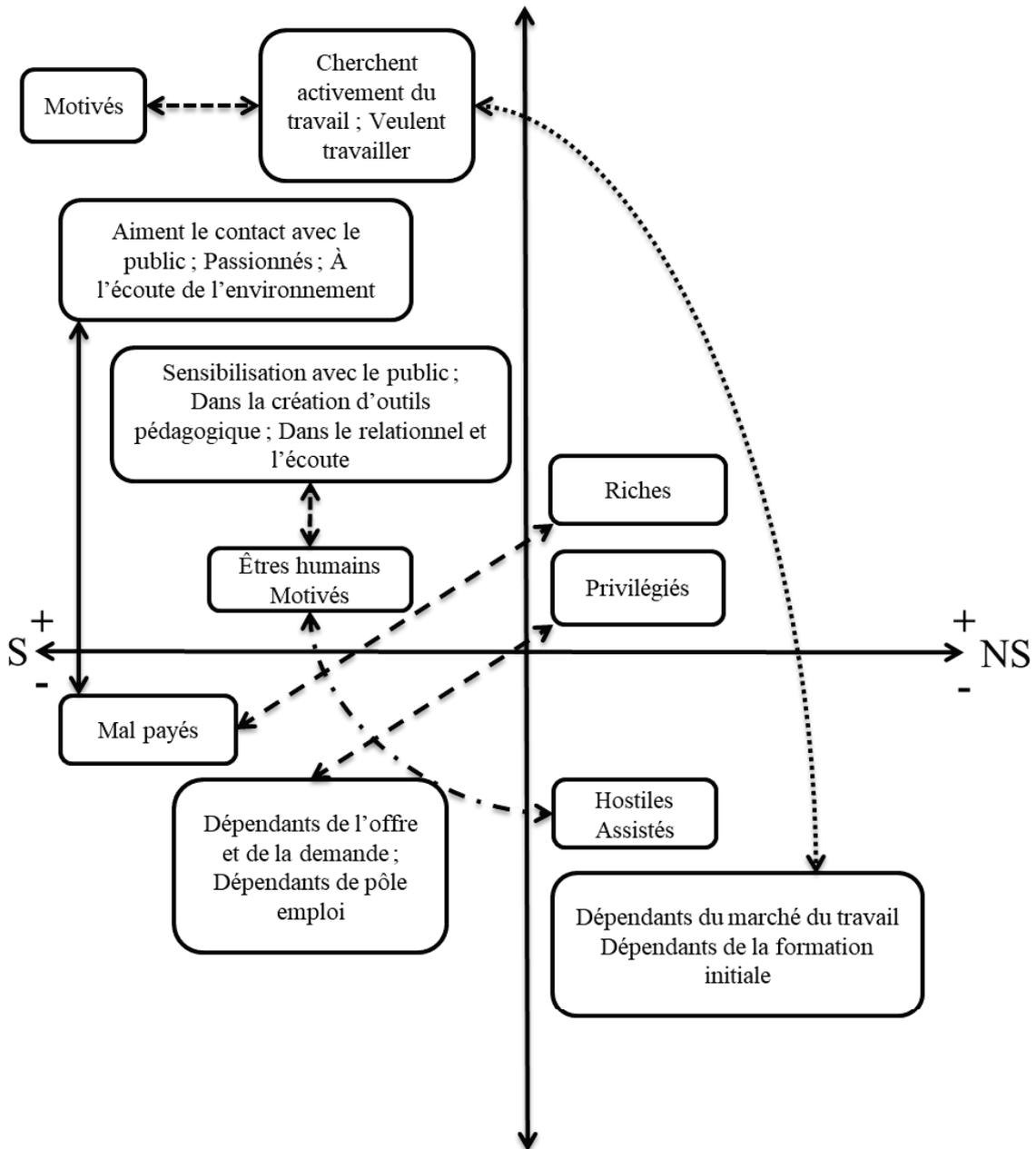
Dans le pôle du Non Soi + correspondant aux qualités de l'alter et à ce qui est désirable chez lui, nous retrouvons deux groupes sociaux d'appartenance. Le groupe des femmes représente ce que Béatrice veut être, une « *mères* ». Et le groupe des français représente également ses aspirations à être stable professionnellement avec les URs « *privilegiés* » ; « *riches* » et « *stables professionnellement* ».

Le Soi – est l'identité négative du sujet, ses défauts, ses manques ou encore ses victimisations. Ici, nous remarquons la présence de deux groupes de stimuli. Le groupe des demandeurs d'emploi à travers les URs « *mis dans des cases* » ; « *dépendants de pôle emploi* » ; « *dépendants de l'offre et de la demande* » et « *nombreux* ». Mais aussi le groupe des animateurs nature avec les URs : « *mal payés* » et « *dépendants des animations* ».

Enfin, dans le pôle du Non Soi – correspondant aux défauts d'alter et plus précisément à ce qui est indésirable chez l'autre, nous voyons apparaître trois groupes stimuli sur les quatre. Le groupe des femmes avec les URs « *bavardes* », « *pas toujours patientes* » et « *hostiles* ». Le groupe des demandeurs d'emploi avec les URs « *dépendants de la formation initiale* » et

« *dépendants du marché du travail* ». Et pour terminer, le groupe des français avec les URs « *rôleurs* », « *assistés* » et « *pas accueillants* ».

### 5.2.3 Relation de la dynamique identitaire de Béatrice



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ↔↔ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ↔-↔ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ↔-↔-↔ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ↔↔↔ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ↔↔-↔ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.2.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Béatrice

L'analyse à travers l'outil méthodologique de l'IMIS, nous a permis de mettre en évidence plusieurs relations existantes au sein de la dynamique identitaire de Béatrice nous permettant, par la suite l'émergence de thématiques.

Dans le Soi +, nous pouvons voir plusieurs relations entre les URs. Une première relation de contiguïté entre l'UR « *motivés* » qui vient renforcer les URs « *cherchent activement du travail* » et « *veulent travailler* » que le sujet décrit respectivement pour le groupe des demandeurs d'emploi. Cette relation est expliquée dans l'ego-écologie comme deux caractéristiques se renforçant l'une et l'autre. Toujours dans le Soi +, nous pouvons voir une relation de contre élaboration défensive du soi. Dans cette relation une qualité personnelle vient contre-balancer un défaut personnel. Ici, les URs « *aiment le contact avec le public* » ; « *passionnés* » et « *à l'écoute de l'environnement* » sont présentées comme des qualités du sujet venant compenser l'UR « *mal payés* » appartenant au groupe des animateurs nature. Passionnée par son métier, Béatrice a continué malgré la précarité dans laquelle elle pouvait se trouver. En effet, elle nous confie lors de l'entretien, que le métier d'animateur nature est un métier peu rémunéré, fluctué par des phases d'activité et d'inactivité. Toujours dans le cadran du Soi +, les URs « *sensibilisation avec le public* », « *dans la création d'outils pédagogique* » et « *dans le relationnel et l'écoute* » renforcent l'UR « *êtres humains* » démontrant les valeurs de Béatrice à aimer le contact d'autrui. Elle apprécie être au contact des autres et transmettre son savoir. Enfin, l'UR « *êtres humains* » vient s'opposer à l'UR « *hostiles* » qui est définie comme une qualité du sujet venant s'opposer à un défaut d'alter, représentées par le groupe des femmes. Une autre relation d'opposition apparaît entre l'UR « *motivés* » correspondant aux qualités du sujet venant s'opposer à un défaut d'alter « *assistés* ». Comme nous l'avons vu précédemment, dans l'ego-écologie il existe deux formes d'opposition. Pour les deux relations les URs « *êtres humains* » et « *motivés* » s'opposent aux URs « *hostiles* » et « *assistés* » et relèvent du domaine de l'antipathie et de tout ce que rejette le sujet « *il y en a qui sont assistés quand même, dans la vie, les demandeurs d'emploi, les français en général, on se repose sur nos aides. Et c'est un truc que je ne supporte pas* ».

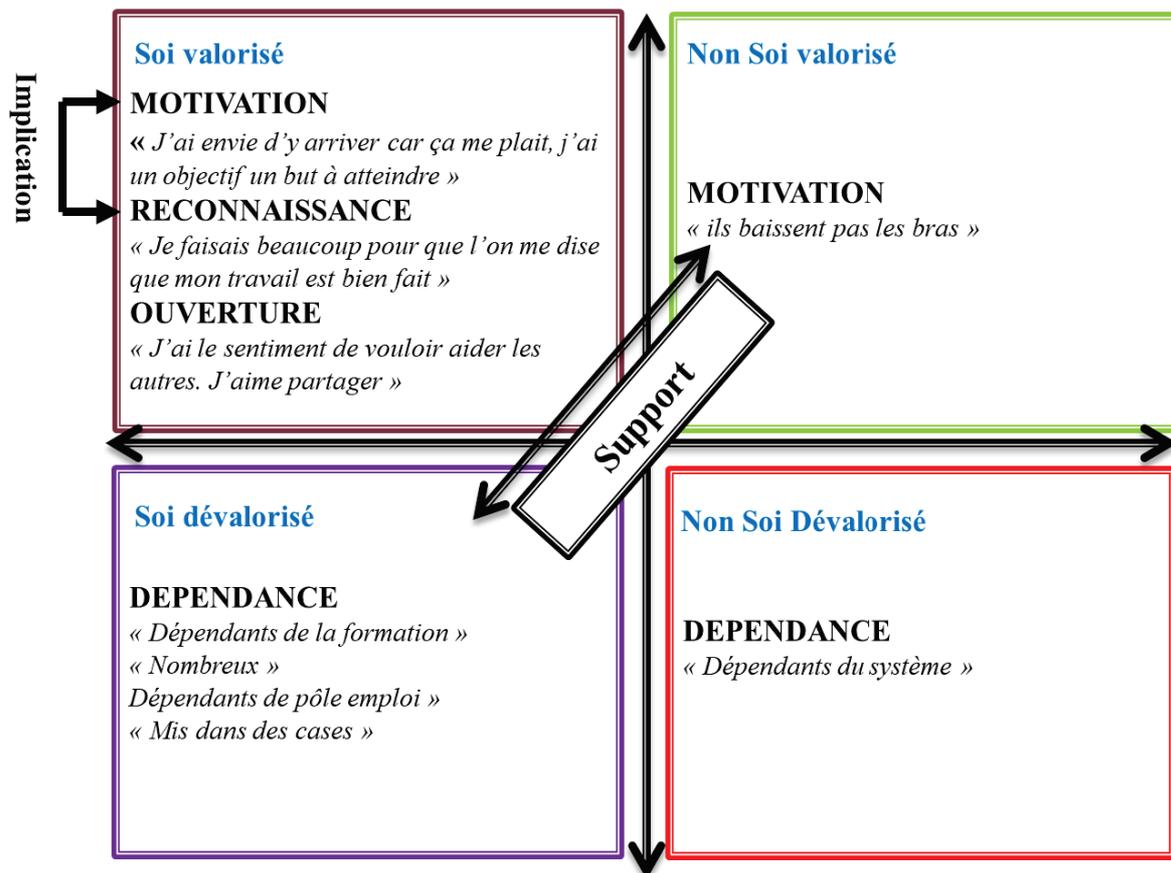
L'espace du Non Soi + correspond à tout ce qui est désirable dans le domaine de l'idéal. Nous retrouvons ici deux relations de support. Une relation de support est une qualité d'alter venant soutenir une autre qualité personnelle ou pallier à un défaut personnel. La première concerne l'UR « *riches* » et l'UR « *mal payés* ». Et l'UR « *privilegiés* » également présente

dans le Non Soi + vient pallier à un défaut personnel « *dépendants de l'offre et de la demande* » ; « *dépendants de pôle emploi* ».

Enfin, dans le cadran du Non Soi – correspondant aux défauts de l'alter, nous retrouvons le contre modèle de Béatrice « *dépendants du marché du travail* » et « *dépendants de la formation initiale* » Ces URs viennent bloquer l'expression de l'UR « *cherchent activement du travail* » et « *veulent travailler* ». Dans la relation de la dynamique identitaire, la relation de blocage est exprimée par un défaut d'alter venant bloquer une qualité personnelle.

### 5.2.5 Analyse des thèmes émergents de Béatrice

L'analyse au travers de la méthodologie de l'IMIS, nous a permis de faire émerger plusieurs thématiques au cœur de son noyau sociomotivationnel. Nous retrouvons la thématique de la **motivation** dans le Soi et Non Soi positif ; la **reconnaissance** et de l'**ouverture** dans le Soi +. Et enfin, la **dépendance** dans les pôles egomorphique et allomorphique négatifs.



#### Thème de la motivation

L'analyse du discours de Béatrice à partir de la méthodologie de l'IMIS a fait émerger plusieurs thématiques. La première thématique que nous allons décrire est la motivation et prend son sens autour des quatre groupes stimuli. Le groupe des femmes avec l'UR « multitâches ». Les URs « veulent travailler » ; *cherchent activement du travail* ; « motivés » ; « en recherche de stabilité » au regard du groupe des demandeurs d'emploi. Le groupe des animateurs nature avec l'UR « passionnés ». Et enfin, les URs « motivés » et « stables professionnellement » reviennent également au sein du dernier groupe stimuli, les français. L'ensemble de ces URs sont réparties dans le pôle du Soi + et du Non Soi +.

Une motivation qu'elle décrit comme altérée durant sa période de chômage « *je ne pensais pas au début que ça pouvait être si difficile, alors après c'est normal de perdre la motivation quand vous ne pouvez rien faire* ». Par la suite, il apparaît clairement chez Béatrice une motivation quant à son projet professionnel lorsqu'elle nous exprime « *par exemple moi je suis vraiment motivée depuis que je sais que j'ai un projet de métier qui me plaît, mais aussi depuis voilà que l'on a identifié que c'était un métier où il y avait du travail, et que la formation est payée, en fait on n'y pense pas trop quand on arrête un travail on ne pense pas à tout ça et on nous aide pas vraiment* ». Après plusieurs contrats à durée déterminée dans l'animation nature, un domaine qui la passionne, Béatrice décide de se réorienter afin de définir un projet professionnel en adéquation avec son projet de vie. Toutefois contrainte de comprendre que la réalité n'était pas si limpide « *moi c'est pareil, franchement j'étais très motivée au début je pensais que j'allais trouver une formation très vite et en fait je me suis vite rendue compte que ça n'allait pas être facile. Et après quand on reste un an et demi au chômage à rien faire et que personne ne vous aide ce n'est pas pareil* ».

Cette thématique émerge tant dans la sphère professionnelle que personnelle, car pour Béatrice, être motivée c'est être animée par la passion de son métier « *c'est une vocation, j'ai le sentiment de vouloir aider les autres. J'aime partager, partager avec les autres, le fait d'être animateur pour les jeunes ça leur permet de toucher un peu du doigt ce qu'il y a autour d'eux, je trouve ça super intéressant* ». L'UR « *motivés* » est également présente dans le groupe des demandeurs d'emploi étant donné que pour Béatrice cela résulte d'une volonté de « *tout mettre en action pour travailler, ce n'est pas de rester chez soi à ne rien faire, mais bouger, aller vers les autres, car on ne nous attend pas [...] Je dépose des cvs, lettres de motivation, je cherche ce qui pourrait m'intéresser. Je sais que dans le métier d'assistante dentaire il y a du travail. À présent que j'ai un projet professionnel, je ne baisse plus les bras, je veux que ce dynamisme que j'ai actuellement reste et c'est pour ça que je continue mes recherches d'emploi jusqu'à ce que je trouve un emploi à la suite de la formation* ». L'UR « *en recherche de stabilité* » vient renforcer le projet de vie de Béatrice. La situation professionnelle qu'elle a vécue était très précaire, l'instabilité des contrats et des rentrées d'argent l'ont conduite à changer de trajectoire professionnelle « *le besoin de gagner de l'argent pour pouvoir faire leur projet, mon projet. Moi dans mon cas je suis en recherche de stabilité, besoin d'avoir une rentrée d'argent tous les mois, commencer ma vie de famille. Commencer à faire des projets comment voulez-vous que l'on fasse quelconque projet sans argent ou sans pouvoir se projeter si l'on enchaine les CDD c'est impossible [...] c'est très difficile d'être animateur nature aujourd'hui, il y a que*

*des petits boulots et peu d'emploi stable, je l'ai compris maintenant, d'autant que la région offre peu de travail. Il faudrait bouger, mais je ne suis pas mobile ».*

Les URs « *veulent travailler* » ; « *cherchent activement du travail* » et « *motivés* » décrivent logiquement l'état d'esprit dans lequel se trouve Béatrice « *après c'est vrai qu'avec l'accompagnement j'ai retrouvé de l'espoir, j'espère vraiment que ma motivation va rester pour qu'ensuite je puisse sortir de cette situation [...] je veux dire l'accompagnement ça ne fait pas tout, mais pour mon cas, j'avais perdu un peu espoir et j'ai bien aimé venir et être écoutée, aujourd'hui je sais quel est mon projet et ses limites, je me sens plus autonome dans ma recherche d'emploi* ». La fin des entretiens de la phase trois de l'IMIS, qui ont été réalisés durant la dernière semaine d'accompagnement, souligne la démarche active dans laquelle se trouve notre sujet « *par exemple, je commence déjà à rédiger mes lettres de motivation, j'ai fait mon cv pour le stage [...] en plus, avec la psychologue on a déjà ciblé toutes les structures qui pourraient m'accueillir, on a travaillé mon cv et la façon dont je devais rédiger mes lettres de motivation [...] J'ai toujours été une fille motivée, dynamique, qui avait envie de travailler. Je vous avoue que le chômage ce n'est vraiment pas facile, on perd confiance en soi et on se dit vraiment que personne ne nous voudra ou que l'on va travailler dans le même domaine toute sa vie [...] Le groupe aussi ça fait du bien, on se sent d'un coup moins seule. Alors j'avoue j'ai aussi un peu peur de la suite* ».

### **Réseau de sens de la thématique de la motivation :**



## Thème de la reconnaissance

La deuxième thématique prédominante dans le discours de Béatrice est celle de reconnaissance. Elle apparaît au travers de deux groupes stimuli, les femmes et les français avec les URs « *individus à part entière* » ; « *en recherche de reconnaissance* » ; « *êtres humains* » ; « *égaux* » ; « *attentives* ». Béatrice a le sentiment d'être différente des hommes et moins privilégiée qu'eux « *je trouve aussi que c'est lamentable qu'aujourd'hui à égalité de poste que la femme soit moins payée, ou encore qu'elle ne soit pas prise à un poste quand elle à 30 ans et qu'elle va avoir un enfant* ». Cette différence hommes-femmes apparaît dans le discours lorsqu'elle nous explique les difficultés qu'elle a rencontrées avec un de ses anciens responsables « *comme un ancien patron que j'avais eu quand j'étais plus jeune, qui n'arrêtait pas de me rabaisser. J'avais besoin que l'on me dise que je faisais bien mon travail, mais lui c'était tout le contraire. Donc oui c'est positif dans le sens où si l'on cherche de la reconnaissance c'est aussi que l'on cherche à être mise en valeur* ». L'UR « *en recherche de reconnaissance* » affine la valeur des URs « *individus à part entière* » et « *êtres humains* » qui soulignent un besoin d'être reconnue professionnellement. Cette recherche de reconnaissance renvoie à l'enfance de Béatrice. Cette dernière a été élevée dans un modèle dit classique où sa mère ne travaillait pas, son père en revanche beaucoup. Cette répartition des tâches au sein de sa famille octroie à la femme une image négative pour Béatrice « *par exemple ma mère nous a élevés avec mon frère, elle n'a jamais travaillé, et c'est vrai qu'elle bossait dur et pourtant on avait toujours l'impression que c'était mon père qui avait le poste et le boulot le plus important comme si le fait de travailler et de gagner de l'argent était plus important alors qu'en fait ma mère bossait comme une folle, les femmes ont besoin d'être reconnues par leur charge de travail* ». Cette image négative fait écho à son ancien employeur « *nous devons être reconnue comme individu à part entière, mais malheureusement ce n'est pas encore le cas. Beaucoup d'hommes comme mon ancien boss qui pensent que les femmes sont inférieures à lui et aux hommes en général* ». C'est cette façon d'être qui développe son sentiment capacitaire indispensable à la construction de son prototype de femme active « *je pense justement que les gens me perçoivent comme quelqu'un qui a du mal à trouver un emploi stable, car j'ai vingt-huit ans et je n'ai qu'enchaîné des petits boulots, mon conjoint par exemple, lui il a un boulot stable depuis longtemps et beaucoup de gens que je connais aussi autour de moi. Donc j'ai besoin de me prouver cela que je peux arriver à avoir un cdi bien rémunéré* ».

En somme, la notion de reconnaissance est une thématique présente dans plusieurs sphères de sa dynamique identitaire. Dans la sphère professionnelle, les emplois instables et

précaires qui ont jalonné la vie de Béatrice, sont aujourd'hui animés par un sentiment de reconnaissance par le travail. Âgée de vingt-huit ans, elle exprime son besoin capacitaire « *on recherche tous un sentiment de reconnaissance quelque part, au travail, auprès de notre famille ou par exemple dans les loisirs. Je pense quand même que toute femme à un besoin de reconnaissance dans n'importe quel domaine, il y a des femmes qui voudront être reconnues par leur travail, d'autres dans leur foyer, une femme qui s'occupe de la maison et des enfants même si elle ne travaille pas c'est un boulot à temps complet* ». Ainsi que dans la sphère personnelle puisque c'est également une façon de se détacher de l'image de la femme au foyer représentée par sa mère. Un statut qui a souvent été critiqué par son père nous dit-elle « *ça m'a fait penser à ma mère aussi, elle n'a jamais travaillé et je m'en rappelle elle faisait tout à la maison, à manger, le linge, les devoirs, les sorties, les courses et quand elle était fatiguée mon père n'était pas méchant, mais lui disait que lui il travaillait. Et je sais qu'au fond certains hommes pensent que si une femme ne travaille ça veut dire qu'elle en fait moins or c'est faux* ».

### **Réseau de sens de la thématique de la reconnaissance**



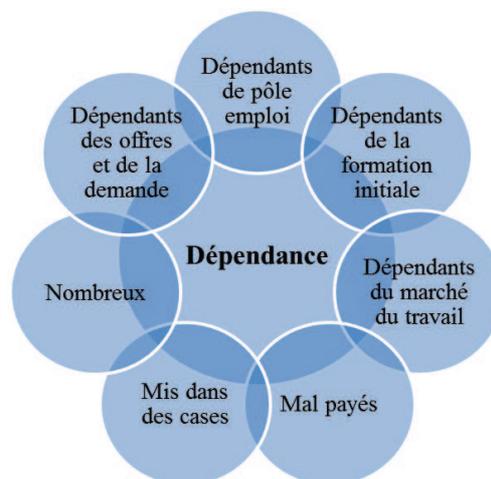
### **Thème de la dépendance**

Le thème de la dépendance apparaît dans l'identité négative de Béatrice avec deux groupes sociaux d'appartenance : les demandeurs d'emploi et les animateurs nature. Le réseau de signification de cette thématique prend son sens à partir des unités représentationnelles telles que : « *mis dans des cases* » ; « *dépendants de pôle emploi* » ; « *dépendants de l'offre et de la demande* » ; « *nombreux* » ; « *dépendants du marché du travail* » et « *dépendants de la formation initiale* ». Cette notion de dépendance est vécue comme une impasse identitaire à la fois lorsqu'elle travaillait « *on est très mal payé pour les heures que l'on fait. Mais on n'est pas les seuls. Je vois les conventions pour l'animation sont vraiment pourries et il serait temps de*

les revoir. Parce qu'être payé vingt-sept euros la journée. Et ce sera un cercle vicieux, si c'est mal payé il n'y aura pas d'animateurs, les enfants ne pourront pas venir, ce sera donc aux parents de garder les enfants ». Une situation qui perdure aujourd'hui en tant que demandeur d'emploi « on est cloisonné, selon des formulaires on est obligé de répondre par rapport à ça. On n'a pas trop la possibilité de s'exprimer. Moi je fais tout pour ne pas rester au chômage, je n'aime pas ce sentiment de ne rien avoir à faire. Par exemple lorsque l'on paie des impôts, c'est hyper valorisant, car cela montre que l'on travaille. On gagne un salaire, on participe à la société, en tant que demandeurs d'emploi on est aidé, par rapport au système qui a été mis en place en France. Et du coup, c'est compliqué, ce n'est pas évident. Les chômeurs n'ont pas une bonne réputation, on est des « glandeurs », alors que ce n'est pas tout le monde. Tout le monde n'est pas comme ça ».

L'unité représentationnelle « dépendants » revient fréquemment dans le discours de Béatrice. Il renvoie à l'aspect financier « on est tous mal payé c'est très dur comme boulot, moi je pensais que j'allais faire autre chose, mais non c'est ça le problème je suis restée dans l'animation ça m'a beaucoup intéressée, mais qu'est-ce l'on fait une fois que l'on enchaine les cdd et qu'il n'y a rien comme boulot ensuite ». Le sujet produit six URs « dépendants » ayant comme référent prototype principalement les animateurs nature et les demandeurs d'emploi bloquant l'expression de la thématique de la reconnaissance. Béatrice revendique cette recherche d'indépendance afin de se détacher de son enveloppe familiale et de l'image de mère au foyer.

### Réseau de sens de la thématique de la dépendance



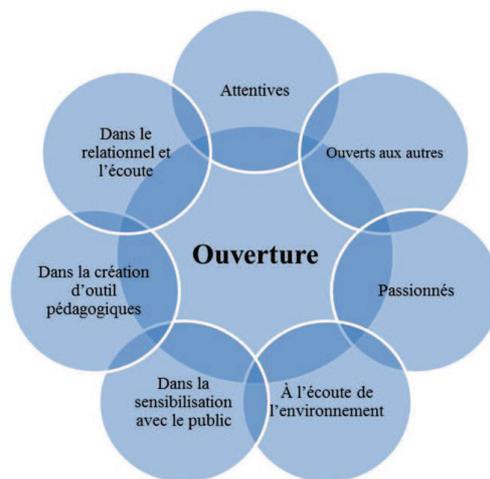
## Thème de l'ouverture

La dernière thématique marquée dans la dynamique identitaire de Béatrice est l'ouverture. Elle prend son sens avec les URs « *attentives* » ; « *ouverts aux autres* » ; « *aiment le contact avec le public* » ; « *passionnées* » ; « *à l'écoute de l'environnement* » ; « *dans la sensibilisation avec le public* » ; « *dans le relationnel et l'écoute* » ; « *dans la création d'outils pédagogique* ». Béatrice a toujours apprécié le contact avec les autres, c'est pour cela qu'elle a orienté ses études vers un BTSA protection de l'environnement « *je suis à fond dedans, c'est une vocation, j'ai le sentiment de vouloir aider les autres. J'aime partager, partager avec les autres, le fait d'être animateur pour les jeunes ça leur permet de toucher un peu du doigt ce qu'il y a autour d'eux, il n'y a pas que l'extérieur, je trouve ça super intéressant* ». Ici, l'UR « *passionnés* » fait référence à la passion de Béatrice dans son métier qu'elle affectionnait et dans lequel elle s'épanouissait « *ce que j'aimais c'était de faire découvrir mon monde à des personnes qui ne connaissent pas, c'est un monde de nature, que l'homme ne peut pas contrôler, et il y a tellement de choses merveilleuses dans la nature. Je voulais vraiment travailler là-dedans, car c'était une vocation pour moi* ».

En parlant du groupe des animateurs nature, Béatrice nous parle d'elle-même et de ses valeurs au travers des URs « *ouverts aux autres* » ; « *aiment le contact* », « *je fais ça sur un public d'enfants, ou sur du grand public, si on n'aime pas les gens il va y avoir un gros problème, car c'est une qualité indispensable. Parler devant du public faire tout ce que l'on peut pour les intéresser, attendre des retours c'est ce que j'aimais* ». Les URs « *dans le relationnel et l'écoute* » ; « *dans la sensibilisation avec le public* » sont des valeurs prenant une place éminente dans l'identité de Béatrice et renvoie à une notion de reconnaissance « *sensibiliser le public a des espèces invasives c'est leur montrer qu'il ne faut pas tout ramener, tout et n'importe quoi. Le tout et n'importe quoi ne va pas s'adapter de la même façon, que ce soit une fleur, ou un animal, on va se retrouver avec une invasion parce que tout est réuni pour. Les rendre sensibles ce n'est pas juste leur dire « ce n'est pas bien », c'est leur expliquer, être patient. Sensibiliser les enfants à respecter la nature, c'est aussi respecter les êtres humains [...] par exemple avec ma responsable on avait créé un atelier éolien, c'est donc comment mettre en place l'atelier pour que les enfants apprennent par eux-mêmes. J'adore imaginer comment rendre la connaissance plus intéressante aux enfants et voir dans leurs yeux qu'ils ont appris tout en s'amusant c'est hyper valorisant pour moi* ».

Néanmoins nous comprenons au fil du discours que les difficultés d'emploi et la période de chômage ont amené Béatrice à redéfinir ses priorités. Afin de construire son projet de vie, elle souhaite privilégier un domaine de compétences où les offres d'emploi sont plus nombreuses « *pour assistante dentaire ce n'est pas moi qui ai choisi le métier c'est plutôt le métier qui m'a choisi, car il y a beaucoup d'offres. Moi j'arrive à un point où j'ai besoin de stabilité [...]* Toutefois, afin de réduire son état de dissonance cognitive, elle exprime que dans ce métier les contacts avec les patients sont fréquents lui permettant de renforcer son choix « *après c'est vrai qu'au début j'y suis allée comme ça, car ça recrutait bien, mais c'est vrai que je vais être en permanence en contact avec les patients et ça, c'est vraiment cool, je vais pouvoir les aider, les écouter et les accompagner aussi donc ça me plaît encore plus. C'est vrai que ça sera différent, peut-être que je vais moins m'amuser, mais j'ai quand même ce contact avec les patients, car j'ai besoin de contact avec les autres tout en ayant un projet ou si je trouve du travail celui-ci sera stable et pas précaire à travailler deux semaines dans le mois* ».

### **Réseau de sens de la thématique de l'ouverture**



### 5.2.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Béatrice

<b>Thèmes</b>	<b>Groupe stimuli</b>	<b>Unités représentationnelles</b>
<b>Motivation</b>	Femmes ; Demandeurs d'emploi ; Français ; Animateurs nature	<i>Multitâches ; Veulent travailler ; Cherchent activement du travail ; Motivés ; En recherche de stabilité ; Passionnés</i>
<b>Reconnaissance</b>	Femmes ; Français	<i>Individus à part entière ; En recherche de reconnaissance ; Être humains ; Égaux ; Attentives</i>
<b>Dépendance</b>	Demandeurs d'emploi ; Animateurs nature	<i>Mis dans des cases ; Dépendants de pôle emploi ; Dépendants de l'offre et de la demande ; Nombreux ; Dépendants du marché du travail ; Dépendants de la formation initiale ; Mal payés</i>
<b>Ouverture</b>	Femmes ; Français ; Animateurs nature	<i>Attentives ; Ouverts aux autres ; Aiment le contact avec le public ; passionnés ; à l'écoute de l'environnement ; dans la sensibilisation avec le public ; dans le relationnel et l'écoute ; dans la création d'outils pédagogique ; Passionnés</i>

### 5.2.7 Mots identitaires de Béatrice

L'analyse des trois phases de l'IMIS nous permet de développer la structure des mots identitaires jouant un rôle important dans la dynamique identitaire de Béatrice. Les mots que nous avons pu relever sont des mots qui reviennent souvent dans le discours du sujet ou peuvent également être des connecteurs logiques des thèmes identifiés.

Le premier mot identitaire est « *motivé* » qui renvoie au thème de la motivation. Il s'applique aux quatre groupes stimuli (femmes, demandeurs d'emploi, animateurs nature et français) comme valeur de détermination activant le système capacitaire de Béatrice.

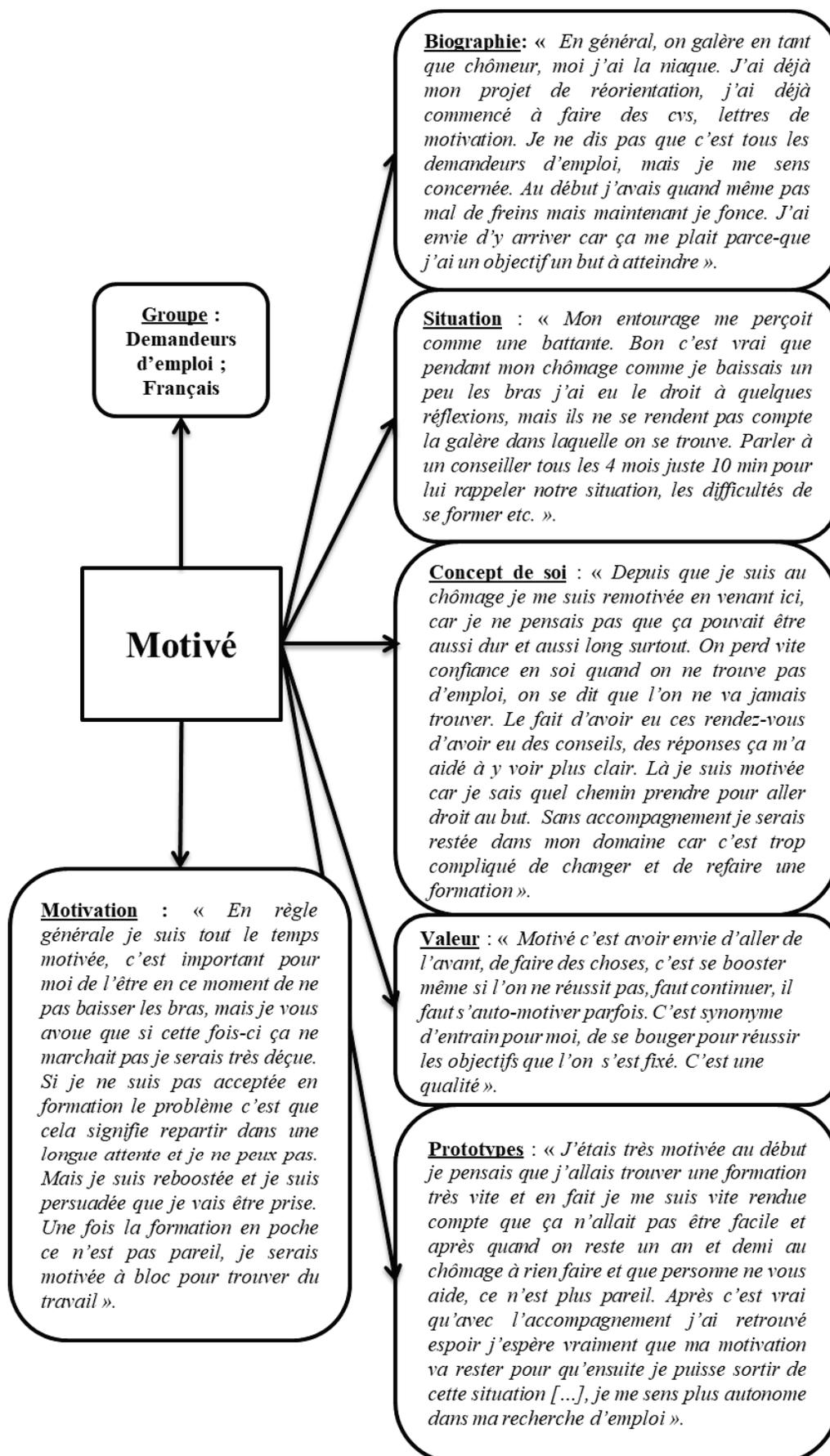
Le deuxième mot identitaire est « *en recherche de reconnaissance* » présent dans la thématique de la reconnaissance au regard du groupe stimuli des femmes. Cette UR s'applique essentiellement à elle, cherchant à s'opposer au référent de sa mère qui était une femme au foyer. Il permet également de mesurer l'importance d'avoir un emploi stable pour le sujet.

Par ailleurs, un troisième mot apparaît « *dépendant* » qui revient continuellement dans le discours de Béatrice. Il est décrit pour les groupes des demandeurs d'emploi et des animateurs nature. La motivation et la recherche de reconnaissance sont activées par la volonté de Béatrice à ne plus être dépendante de l'agence pour l'emploi.

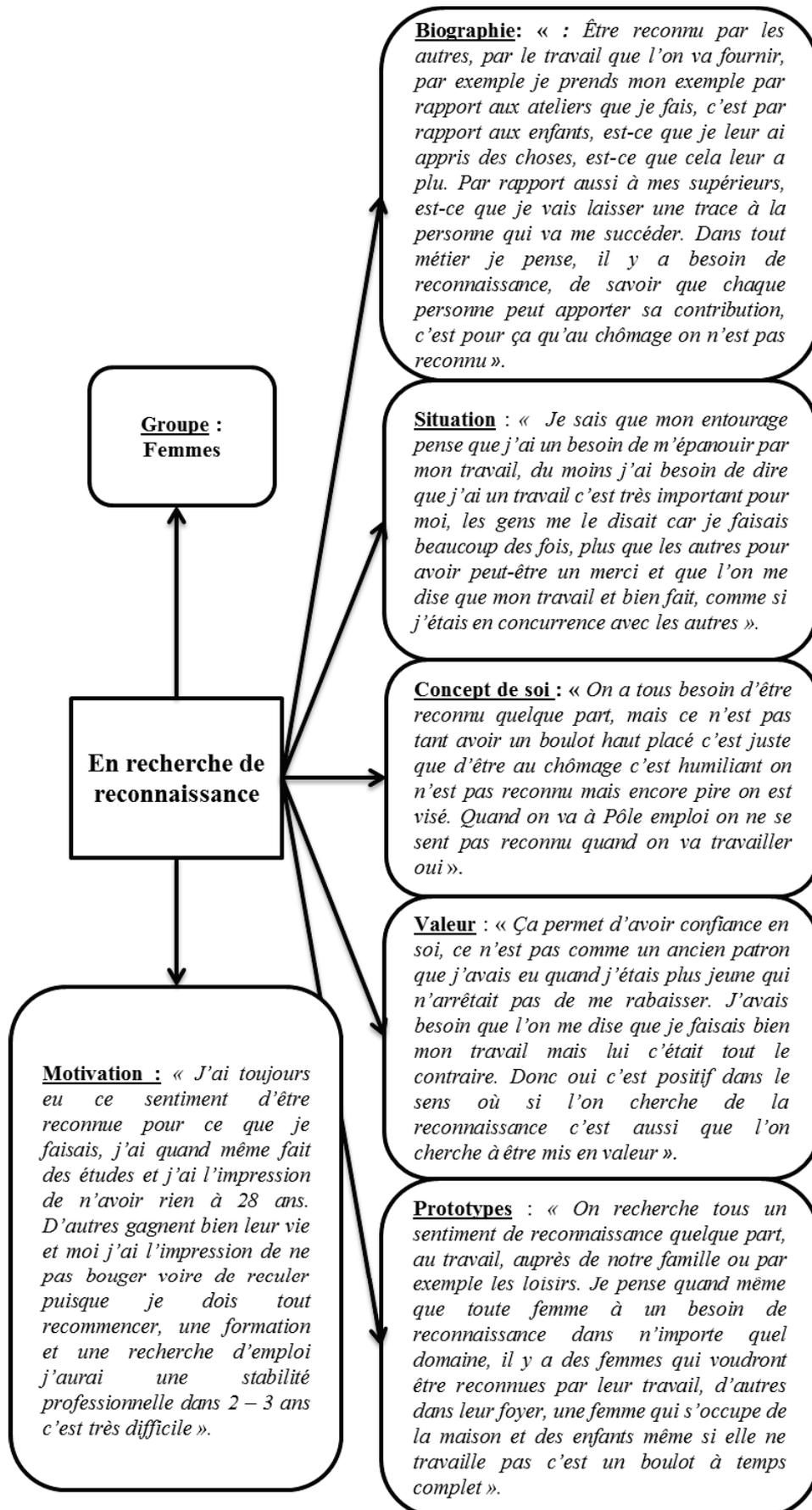
Enfin le dernier mot identitaire est « *dans le relationnel et l'écoute* » qui renvoie au système de valeurs de Béatrice et qui est présent depuis plusieurs années déjà.

Pour ces quatre mots identitaires, nous allons explorer leurs dimensions individuelles et sociales.

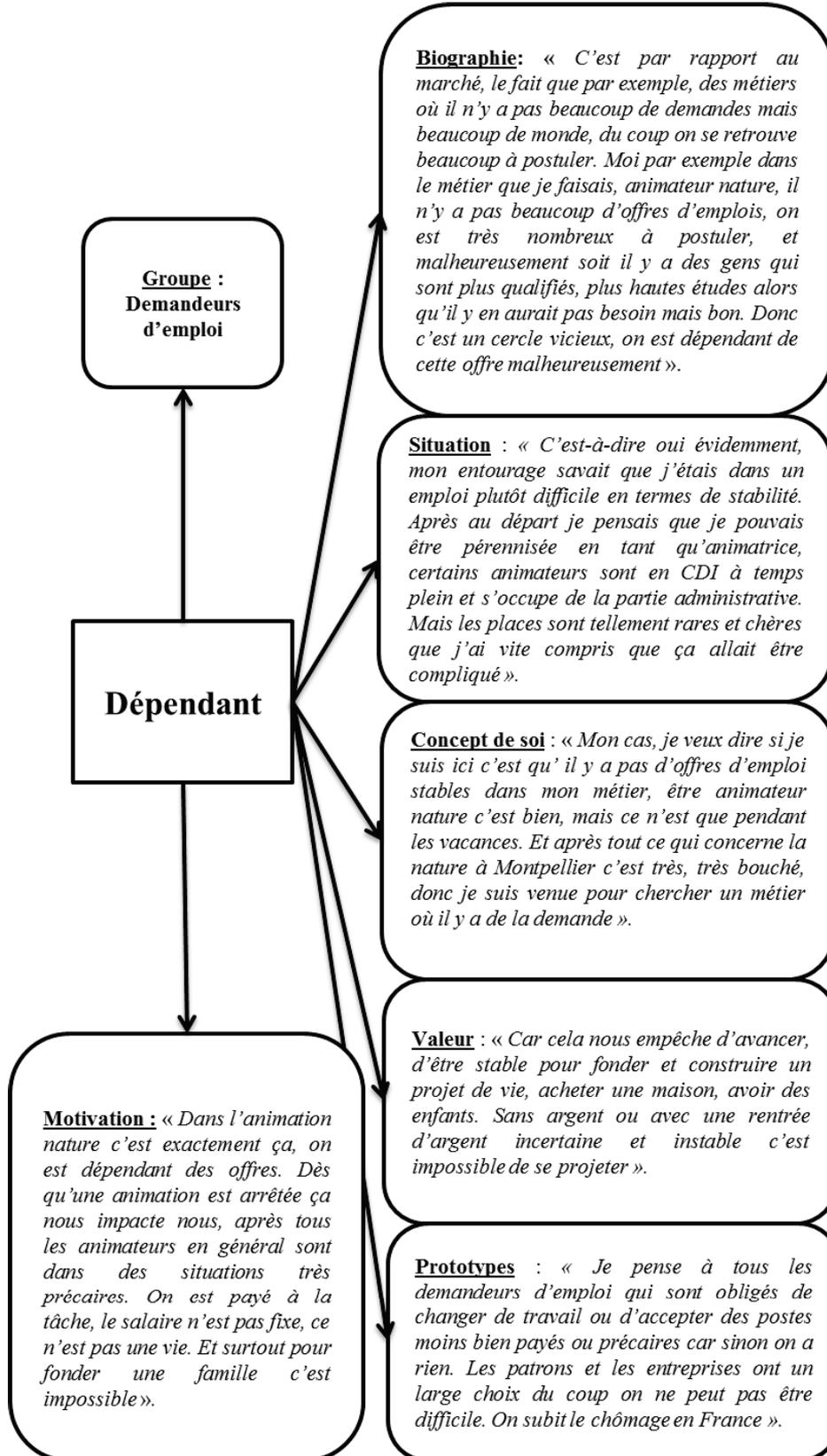
Mot identitaire : *Motivé*



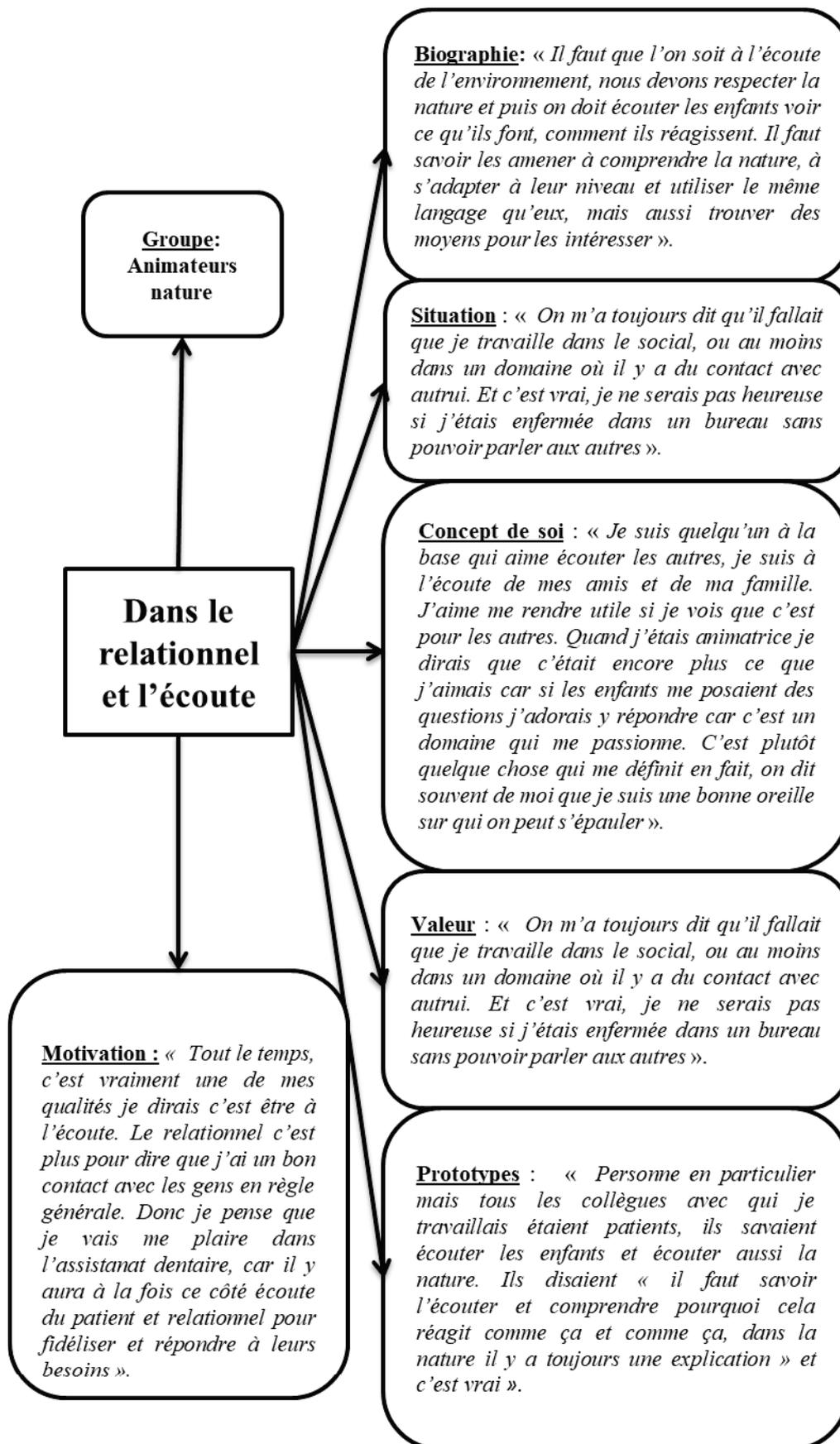
Mot identitaire : En recherche de reconnaissance



## Mot identitaire : Dépendant



Mot identitaire : Dans le relationnel et l'écoute



### 5.2.8 Récapitulatif des mots identitaires de Béatrice

Mots identitaires	Groupe associé	Réseau de sens
<b>Motivé</b>	Demandeurs d'emploi ; Français	<i>Motivés ; Veulent travailler ; cherchent activement du travail ; en recherche de stabilité ; passionnés</i>
<b>En recherche de Reconnaissance</b>	Femmes	<i>Individus à part entière ; en recherche de reconnaissance ; êtres humains ; égaux</i>
<b>Dépendant</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Dépendants de pôle emploi ; dépendants de l'offre et de la demande ; nombreux ; dépendants de la formation initiale</i>
<b>Dans le relationnel et l'écoute</b>	Animateurs nature	<i>Individus à part entière ; passionnés ; à l'écoute de l'environnement ; sensibilisation avec le public ; dans le relationnel et l'écoute ; ouverts aux autres ; solidaires ; aiment le contact avec le public</i>

### 5.2.9 Discussion de la dynamique identitaire de Béatrice

Après l'analyse des URs produites par Béatrice, quatre mots apparaissent comme des centres organisateurs de son identité. Le déploiement de la signification des mots, nous permettent de comprendre la complexité des associations subjectives qui sous-tendent les représentations identitaires puisqu'une UR est dépendante du contexte dans lequel elle s'est formée. Le projet occupe une place importante dans la dynamique identitaire de Béatrice. Passionnée par la nature, c'est tout naturellement qu'elle entreprend un BTSA en gestion et protection de la nature afin de travailler pendant quatre années en qualité d'animatrice nature. Toutefois, Béatrice était tributaire des animations, les contrats de courtes durées se sont enchaînés dessinant la précarité dans laquelle elle se trouve aujourd'hui « *on est très mal payé pour les heures que l'on fait. Mais on n'est pas les seuls. Mais je vois les conventions pour l'animation sont vraiment pourries et il serait temps de les revoir. Parce qu'être payé 27 euros la journée, c'est vraiment moins que rien* ». De ce fait, c'est avec regret qu'elle décide de se réorienter afin d'identifier un projet professionnel plus stable et en lien avec son projet de vie « *j'en ai marre de galérer. J'avais fait pendant un an du service civique, qui n'est pas reconnu par pôle emploi et très mal payé. Moi j'arrive à un point où j'ai besoin de stabilité [...] c'est une situation plutôt très précaire, on n'a pas d'entrée d'argent tous les mois et les sommes sont irrégulières. Parfois même, comme on n'a pas assez d'enfants pour faire un groupe, c'est une animation en moins* ». Toutefois, perdue dans sa réorientation, Béatrice a passé plusieurs mois au chômage avant de bénéficier d'un accompagnement, une situation qui a été difficile à vivre pour notre sujet, « *au chômage ce n'est pas stable on est bancal, on ne sait pas où on va alors je peux largement dire que c'est pareil pour tout le monde. Je ne pense pas rencontrer un jour quelqu'un me dire « moi dans la vie je suis demandeur d'emploi » youhou (rires) non si on est au chômage on cherche tous un travail* ».

L'analyse du discours selon la méthodologie de l'IMIS, a pu mettre en évidence des thèmes émergents chez notre participant. La première grande thématique que nous avons choisi de décrire est la motivation. Elle est exprimée notamment, à travers les URs comme « *motivés, cherchent activement du travail, veulent travailler* » faisant émerger un positionnement motivationnel. Le participant a une vision positive de sa situation, elle a « *la niaque, d'aller de l'avant, d'aller chercher les choses avant même qu'on les lui demande, que l'on puisse répondre à toutes les questions* ». De plus, son projet professionnel la satisfait et il est en accord avec ses attentes et les attentes de son entourage « *ma famille me soutient, j'y crois cette fois* ». Béatrice mobilise des stratégies de motivation et d'auto-persuasion, « *je suis sûre d'être*

*capable et je vais y arriver* », lui permettant d'activer ses capacités vers un but précis (Guénolé, Bernaud & Guilbert, 2006). L'activation de ses capacités vers son nouveau projet professionnel est animée, chez Béatrice, avant tout par son projet de vie. Dans le Non Soi + correspondant aux aspirations et au domaine du projet, nous pouvons voir les URs « *stables professionnellement* » et « *mères* ». Cette recherche de stabilité vient nourrir son désir de fonder une famille « *depuis quelques temps je ressens ce besoin d'être mère. J'ai envie de fonder une famille avec mon conjoint, c'est pour ça que j'ai décidé de changer d'emploi. En ayant un emploi plus stable avec un salaire tous les mois on pourra envisager de faire un bébé, et j'ai vraiment trop hâte* ».

La deuxième grande thématique que nous illustrerons est celle de la reconnaissance sociale (Honneth, 2004). En effet, Béatrice exprime « *dans tout métier je pense, qu'il y a un besoin de reconnaissance, de savoir que chaque personne peut apporter sa contribution [...] j'ai toujours eu ce sentiment d'être reconnue pour ce que je faisais* ». La sortie du chômage permettrait à Béatrice de se réapproprier un statut social valorisant, « *c'est valorisant parce que l'on a un statut dans la société* » nous dit-elle. Selon le modèle capacitaire, nous pouvons observer la consonance entre sa capacité subjective (sentiment subjectif du sujet sur ses propres capacités) et sa capacité normative (validation de son projet par autrui) (Costalat-Founeau, 2005). Cette concordance entre les capacités dénote une phase d'acuité représentationnelle. Cette phase est marquée par un nouveau projet qui passionne et motive Béatrice, à y parvenir. Toutefois, l'identité est jalonnée par différentes phases où le sujet se sent capable ou non d'élaborer un projet. Dans le discours, nous remarquons que la phase d'acuité sera préservée par la réussite à son entrée en formation et par la suite, sa recherche d'emploi. Cette fragilité est soulignée par les nombreux espoirs que Béatrice a eus tout au long de sa vie, et aujourd'hui il serait très difficile pour elle d'échouer à nouveau dans son projet, « *en règle générale je suis tout le temps motivée, c'est important pour moi de l'être en ce moment, de ne pas baisser les bras, mais je vous avoue que si cette fois-ci ça ne marchait pas je serais très déçue et si je ne suis pas acceptée en formation le problème c'est que cela signifie repartir dans une longue attente et je ne peux pas. Mais je suis reboostée et je suis persuadée que je vais être prise. Une fois la formation en poche ce n'est pas pareil, je serais motivée à bloc pour trouver du travail* ».

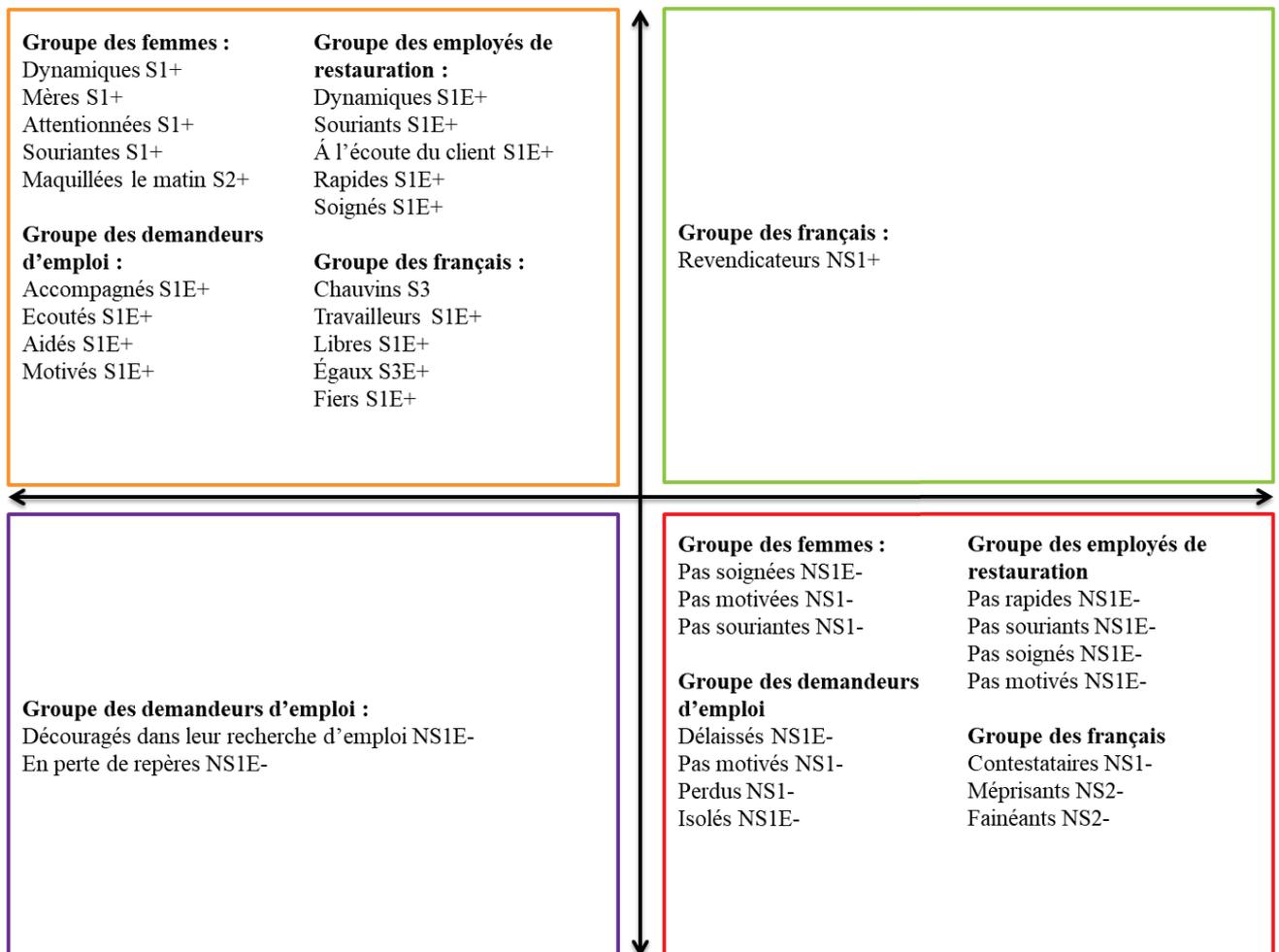
À ce jour, le sujet anticipe son projet professionnel, elle a confiance en ses capacités et les mobilise pour y parvenir. Béatrice semble être dans une dynamique de projet professionnel puisque les démarches entreprises soulignent sa détermination dans sa réussite sociale, « *je me*

*sens tout à fait capable de trouver un emploi, à ce jour, j'ai toutes les cartes en main, il ne manque plus qu'à le réaliser. »* La personne développe des stratégies identitaires positives pour faire face à sa situation incertaine qu'elle juge négative *« je ne suis pas heureuse d'être dans cette situation, et je suis motivée pour en sortir »*. L'élaboration de son nouveau projet professionnel a renforcé l'estime de soi et sa volonté de sortir du statut de demandeurs d'emploi. Il répond à ses attentes et Béatrice met en œuvre son pouvoir expérientiel pour le réaliser. L'accompagnement s'est révélé être un grand soutien pour Béatrice. Elle parle de soutien moral, puisqu'elle s'est sentie écoutée par la psychologue, mais aussi par le groupe *« dans le groupe dans lequel je suis en accompagnement, on n'était pas nombreux, une dizaine, mais on était vraiment soudé. Quand la journée était finie, on discutait de nos projets ensemble, il y en a qui ont mis en relation des personnes qu'il connaissait pour quelqu'un dans l'accompagnement. On apportait des croissants et du café lorsqu'on avait rendez-vous et on était à l'écoute de chacun et des difficultés qu'ils avaient, même si c'était personnel ou autre. Et c'est ça qui était chouette, cette cohésion »*. L'appui à la réflexion et la construction d'un projet professionnel a permis à Béatrice d'accorder son projet professionnel à son projet de vie *« c'est ce que j'ai ressenti quand je suis arrivée à l'accompagnement, j'ai eu le sentiment d'être écoutée déjà dans cette difficulté d'être chômeur. Et puis surtout, j'ai bien aimé que l'on travaille concrètement, enfin quelqu'un qui me disait et qui connaissait le marché, donc ça, ce n'est pas possible ok on part sur ça. Alors au début j'avais vu un peu grand et ça m'a travaillée c'est vrai. Mais après je me suis rendue compte que finalement il fallait que je me bouge pour regarder d'autres trucs, et que je me batte pour décrocher une formation. Oui c'est dur, mais ça m'a redonnée confiance en moi en fait. Aujourd'hui je sens que j'en suis capable »*.

### 5.3 Cas : Carole

Carole est âgée de quarante et un ans, mariée, elle est également mère de deux enfants âgés de vingt et treize ans. Côté professionnel, Carole a une carrière dans la restauration collective où elle a occupé tous les postes allant d'employé polyvalent, manager, commis de cuisine ou encore formateur. Aimant le service, Carole a exercé ce métier pendant plusieurs années, jusqu'à son dernier poste de manager de salle et de formateur d'équipe. Toutefois, passionnée par le terrain, il ne lui manquait pas une occasion d'aider son équipe *« j'étais toujours prête à aider mon équipe quand je voyais qu'ils étaient à fond. J'aimais cette adrénaline du service »*. Malgré ses vingt années de carrière dans la restauration collective et son statut de manager, elle nous confie ne pas avoir une *« âme de chef [...] Je préfère être dirigée que diriger »*. Son métier d'employé polyvalent en restauration lui permettait de diversifier son activité, de constamment être en mouvement, sans jamais avoir un moment pour elle. Après avoir travaillé quinze années dans la même structure, Carole aimait ses habitudes, voir les mêmes personnes, être en contact avec ses habitués et fidéliser la clientèle, *« j'avais mes petits papy-mamie le matin c'était les habitués »*. De plus, travaillant dans une grande surface les horaires n'étaient qu'en journée, les soirs et dimanche étaient libres, ce qui convenait parfaitement à Carole, *« j'adorais mon travail et mes horaires me convenaient parfaitement, je commençais tôt, mais à 15h j'avais fini et je pouvais faire des choses avec mes enfants »*. Toutefois, à force de porter de lourdes charges, Carole a rencontré des difficultés. Des douleurs au niveau des poignets ont commencé à se manifester la conduisant à une inaptitude à son poste de travail. Ne pouvant plus exercer son métier, avec son employeur ils ont essayé de la reclasser sur un autre poste. Cependant, aucun ne pouvait convenir à la situation physique de Carole et cette dernière très active ne s'empêchait pas une minute d'aller aider ses collègues *« s'il y a des choses à faire, je ne vais pas laisser mes collègues les faire seuls, j'allais forcément les aider »*. Contrainte et forcée, elle se résigne à arrêter son activité. Lorsque nous rencontrons Carole, cette dernière n'a pas encore fait le deuil de son travail qu'elle affectionnait tant *« quand j'ai eu mes soucis de santé et que j'ai été reconnue inapte à mon poste là j'aurais pu faire une dépression. Au début quand je suis arrivée ici, je n'étais pas bien, je n'avais pas fait mon deuil encore sur mon emploi, j'étais même prête à recommencer malgré les douleurs »*. Elle a été orientée vers un accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel après douze mois au chômage, afin d'identifier un nouveau projet en lien avec ses intérêts et ses aspirations.

### 5.3.1 Espace Élémentaire de l'Identité Sociale de Carole



### 5.3.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Carole

Avant de rentrer plus en détail dans l'analyse de l'espace élémentaire de l'identité sociale de Carole, nous voyons important de souligner les difficultés que le sujet a pu rencontrer dans le remplissage du questionnaire « *par manque d'inspiration* » nous dit-elle. C'est la raison pour laquelle, nous notons l'absence de certains URs sur les 10 que le sujet doit verbaliser pour chaque groupe stimuli : avec 8URs pour le groupe des femmes, 10URs pour le groupe des demandeurs d'emploi ; 9URs pour le groupe des employés polyvalents et des français. L'analyse de l'espace élémentaire de Carole montre une répartition inégale des unités représentationnelles. En effet, nous pouvons voir une concentration importante des URs dans le Soi + et le Non Soi -, et très peu dans le Soi - et le Non Soi +. C'est également dans cette case (Non Soi +) que l'on retrouve les frustrations et les manques véhiculés par le sujet. Cette répartition des pôles Soi + et Non Soi - est caractérisée par le deuxième mécanisme de l'IMIS, autrement dit le système de différenciation et d'opposition binaire entre le Soi et le Non Soi. Pour Carole, dans toutes les formes de valorisation du Soi +, il existe une opposition binaire dans le Non Soi -.

Dans le Soi + qui correspond aux qualités et à l'identité positive du sujet, nous remarquons que les quatre groupes stimuli apparaissent. Dans un premier temps, le groupe des femmes avec les URs « *dynamiques* » ; « *mères* » ; « *attentionnées* » ; « *souriantes* » et « *maquillées le matin* », le groupe des demandeurs d'emploi avec les URs « *accompagnés* » ; « *écoutés* » ; « *aidés* » et « *motivés* », le groupe des employés de restauration au regard des URs telles que « *dynamiques* », « *souriants* », « *à l'écoute du client* », « *rapides* » et « *soignés* » et enfin le dernier groupe stimuli, celui des français au travers des URs « *chauvins* », « *travailleurs* », « *libres* », « *égaux* » et « *fiers* ».

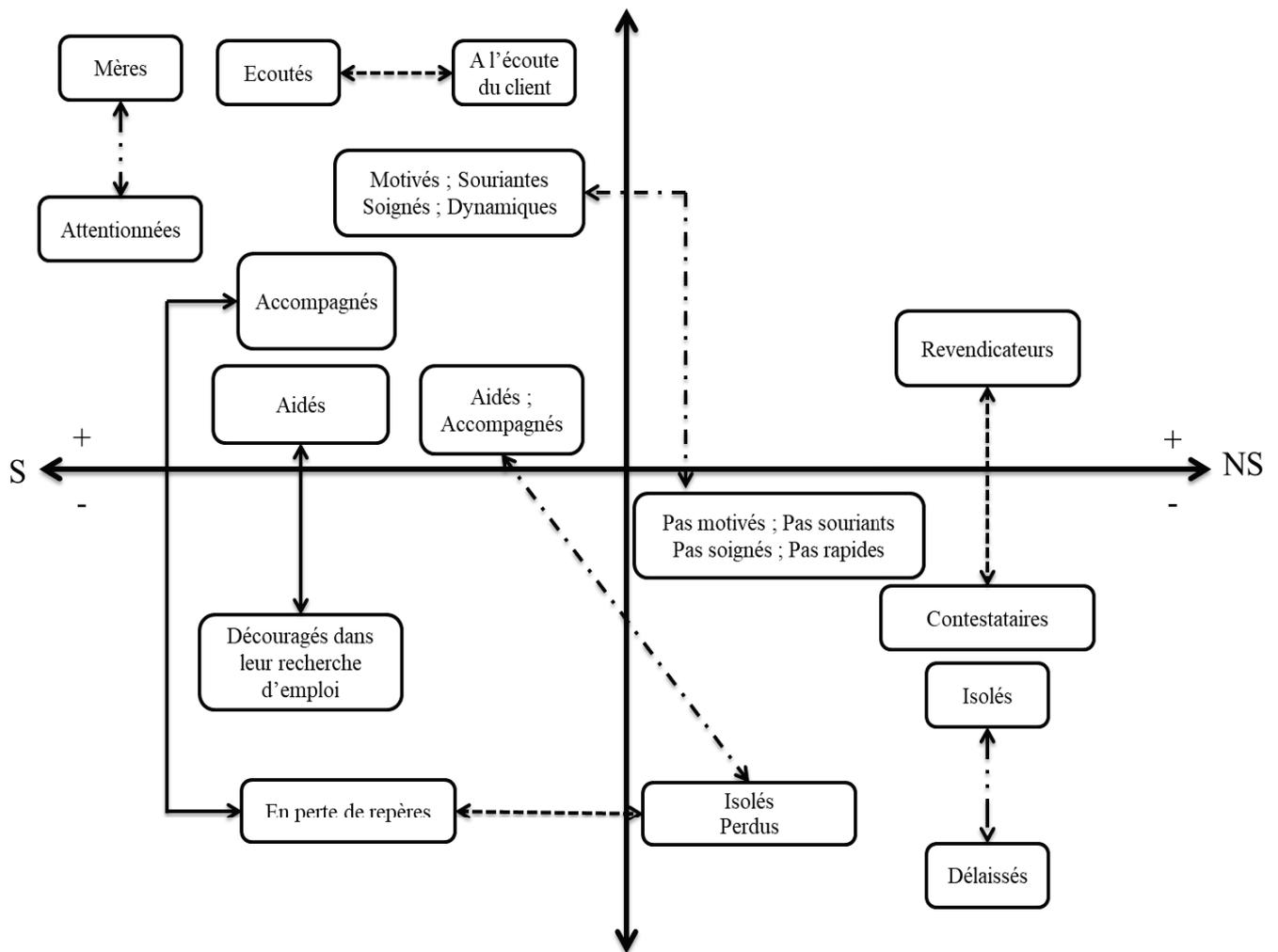
Dans le Soi - qui situe l'identité négative du sujet constituant les principales zones de stress, nous ne remarquons qu'un seul groupe stimuli, celui des demandeurs d'emploi avec les URs « *découragés dans leur recherche d'emploi* » et « *en perte de repères* ».

Le pôle du Non Soi + reflète les aspirations d'alter que l'on peut qualifier du domaine du projet dans lequel le groupe des français y est présent avec l'UR « *revendicateurs* ».

Et enfin, le pôle du Non Soi -, correspond à ce que rejette et méprise l'individu en opposition à son système de valeurs. Ici, nous retrouvons donc les quatre groupes stimuli : le groupe des femmes avec les URs « *pas soignées* » ; « *pas motivées* », « *pas souriantes* », le

groupe des demandeurs d'emploi au regard des URs « *délaissés* », « *pas motivés* », « *perdus* » et « *isolés* ». Le groupe des employés de restauration au regard des URs « *pas rapides* », « *pas souriants* », « *pas soignés* » et « *pas motivés* ». Et enfin le groupe des français avec les URs « *contestataires* » ; « *méprisants* » et « *fainéants* ».

### 5.3.3 Relation de la dynamique identitaire de Carole



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ↔ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ↔ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ↔ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ↔ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ↔ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

### 5.3.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Carole

La fin de la deuxième phase de l'IMIS a permis de mettre en évidence l'espace élémentaire de Carole ainsi que la relation de sa dynamique identitaire selon la méthodologie de l'IMIS.

À partir du Soi + nous retrouvons l'UR « *mères* » qui vient impliquer un autre UR se trouvant également dans le Soi +, « *attentionnées* » lorsqu'elle nous dit « *envers mes enfants, on est toujours à l'écoute de ses enfants, on est attentionné. La preuve quand mon fils a été malade, j'étais là à côté de lui, s'il a besoin de quelque chose, chercher un verre d'eau. On est attentionné envers les enfants et envers les autres personnes, moi c'est mon tempérament, mais on n'est pas tous pareil, j'aime me sentir utile* ». Ces URs ont été attribuées respectivement pour le groupe des femmes.

Toujours dans le pôle du Soi +, une relation de contiguïté apparaît entre les URs « *écoutés* » et « *à l'écoute du client* » attribuées au regard du groupe des demandeurs d'emploi et des employés de restauration. Nous comprenons dans le discours que le lien relationnel joue un rôle important dans l'identité positive du sujet. Par ailleurs, deux relations de contre élaboration défensive du soi apparaissent entre les URs « *accompagnés* » et « *en perte de repères* » et entre l'UR « *aidés* » et « *découragés dans leur recherche d'emploi* ». Les URs dans cette relation sont attribuées respectivement au groupe des demandeurs d'emploi. Toujours dans le pôle du Soi +, nous identifions deux relations d'opposition entre les URs « *motivés* » ; « *souriantes* » ; « *soignés* » ; « *dynamiques* » et les URs « *pas motivés* » ; « *pas souriantes* » ; « *pas soignés* » et « *pas rapides* » décrites pour le groupe des femmes, des demandeurs d'emploi et des employés de restauration. Dans la dynamique identitaire psychosociale, l'opposition est définie comme une qualité du sujet s'opposant à un défaut de l'alter. Cette relation d'opposition renvoie au système axiologique des valeurs de Carole et relève de l'antipathie. Carole rejette totalement les personnes qui ne sont « *pas motivés* » ; « *pas souriantes* » ; « *pas soignés* », « *pas rapides* » en opposition avec ce qu'elle est « *je suis toujours motivée, même si pourtant j'ai connu des bas dans ma vie, mais moi quand j'arrive au travail mes soucis sont derrière la grille, je les récupère le soir, ça a toujours été ma devise et j'espère rester toujours comme ça. On est toujours au travail avec le sourire, il faut montrer le bon côté* ». Une autre relation d'opposition apparaît, elle est caractérisée en revanche par le vécu existentiel de Carole. En effet, les URs « *aidés* » et « *accompagnés* » viennent s'opposer aux URs « *isolés* » et « *perdus* ».

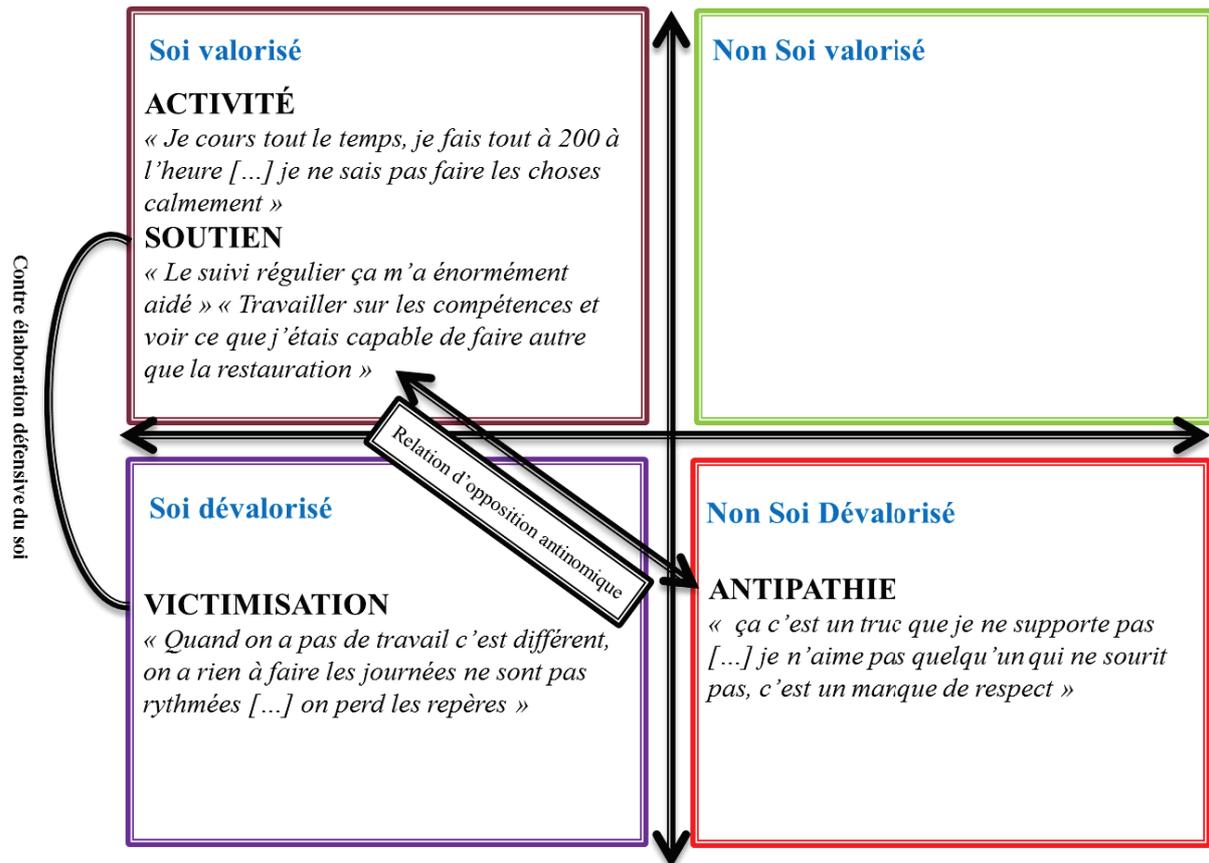
Dans le Soi –, l'UR « *en perte de repères* » renforce les URs « *isolés* » et « *perdus* », décrites pour le groupe des demandeurs d'emploi. Ces URs résultent de la difficulté pour Carole d'arrêter son activité « *on ne sait pas où chercher, on se dit que l'on ne va pas sortir de cette situation. Moi j'étais comme ça au début, je ne savais pas où j'allais ce que j'allais faire, je commençais à déprimer. Au début ça fait un peu des vacances, mais après le temps est long vous savez [...] et quand on est perdu dans la vie, dans le travail, on se sent mal. Je pense que l'être humain a besoin d'avoir un but, de donner un sens à sa vie* ».

Dans le pôle du Non Soi + correspondant aux qualités d'alter, nous remarquons que l'UR « *revendicateurs* » décrite pour le groupe des français renforce l'UR « *contestataires* » décrite également pour le groupe des français que l'on retrouve dans le pôle du Non Soi –. Enfin, la dernière relation que nous observons se situe au niveau de l'UR « *isolés* » qui implique l'UR « *délaissés* ». En effet, pour Carole les demandeurs d'emploi sont isolés de lien social.

Nous comprenons que sa reconnaissance travailleur handicapé plonge Carole dans une phase de diffusion représentationnelle (Costalat-Founeau, 2008) explicitée au travers des URs « *en perte de repères* » et « *découragés dans leur recherche d'emploi* ». Ici, le sujet se retrouve dans un processus d'identification de rejet, « *au début, je n'arrivais pas à tourner la page sur mon métier que j'ai exercé pendant vingt ans alors je continuais à aller travailler, je m'arrêtais, dès que j'avais plus mal je recommençais et puis ici avec les tests j'ai compris que je pouvais faire autre chose et surtout que je pouvais aimer un autre métier. Et ça ce n'était pas gagné, j'ai eu du mal à faire le deuil* ».

### 5.3.5 Analyse des thèmes émergents de Carole

Quatre grandes thématiques ressortent lors de l'analyse du discours de Carole. La première est la thématique de l'**activité** que l'on retrouve dans le Soi +. La deuxième est celle du **soutien** présente également dans le Soi + en opposition binaire à la troisième thématique de l'**antipathie**. Et enfin, nous illustrerons le dernier thème celui de la **victimisation**, présent dans le pôle egomorphique négatif.



#### Thème de l'activité

Cette thématique a une connotation affective forte dans l'identité de Carole. Elle s'identifie au Soi lorsqu'elle décrit le groupe des femmes « dynamiques » ; « maquillées le matin » ; « souriantes ». Par ailleurs, lorsqu'elle parle du groupe des demandeurs d'emploi au travers des URs « motivés », puis le groupe des employés de restauration rapide avec les URs « dynamiques » et « souriantes ». Et enfin, le groupe des français avec l'UR « travailleurs », Carole nous parle d'elle-même au travers du groupe et du prototype « faut bouger, car il y a toujours quelque chose à faire. Une éponge, un cahier à ranger, à nettoyer. La personne qui

*me dit il n'y a rien à faire, c'est impossible, il y a toujours, toujours quelque chose à faire [...] Ça me fait penser à mes sœurs, elles sont comme ça aussi. D'ailleurs mon fils est comme ça, je crois que toute la famille en fait (rires). Je suis très dynamique, je ne peux pas rester en place ».*

Ce thème est présent tant dans la sphère professionnelle où le travail a une place importante dans la dynamique identitaire de Carole puisqu'elle travaille depuis l'âge de quatorze ans « *moi j'ai travaillé tôt depuis l'âge de quatorze ans, j'ai commencé les petits boulots [...] je suis très dynamique, un peu trop parfois. Car les collègues, ils évitaient de me poser la question « je m'ennuie » (rires), sinon je leur trouvais toujours quelque chose à faire [...] moi je travaillais dans la restauration rapide, donc ça portait bien son nom faut être rapide. Nous avons eu fait 130 couverts entre midi et deux. Faut envoyer ! Si quelqu'un arrive en trainant des pieds ce n'est pas la peine. Donc en plus moi je travaillais dans une galerie, les clients ont souvent une demi-heure de pause. Donc en demi-heure de pause, il faut qu'ils mangent, qu'ils boivent leur café et qu'ils fument leur cigarette. Souvent, on nous appelle on réserve. Admettons qu'on me dise deux salades composées pour midi, hop à midi moins cinq je lance ma salade, à douze heures ils se posent et ils ont déjà leur salade. On est obligé de travailler comme ça avec les personnes de la galerie ».* Dans la sphère personnelle, Carole décrit ce dynamisme comme un trait de son caractère « *c'est ma nature, les gens disent de moi que je suis à fond tout le temps, mais je crois que j'aime ça en fait, sinon je m'ennuie. Avec ma famille c'est pareil j'aime que ça aille vite ».* C'est la raison pour laquelle, il lui a été si difficile d'arrêter son activité « *vous savez c'est dur d'être au chômage, ma famille avait ses petites habitudes et du jour au lendemain moi qui suis habituée à courir de partout ben à neuf heures j'ai plus à rien faire, c'est très très dur ».*

### **Activité - motivation**

Les URs « *dynamiques* » et « *motivés* » reviennent régulièrement dans le discours. Pour notre sujet, être active c'est lui renvoyer une image positive d'elle-même altérée par la perte de son emploi « *je ne savais pas du tout, je pataugeais dans la semoule (rires). J'avoue j'étais déprimée et complètement perdue à la perte de mon travail ».* Lorsqu'elle a dû se résigner quant au fait de ne plus exercer son métier, Carole a dû opérer un travail de deuil et accepter le fait de devoir changer de profession « *quand on a un travail, on se réveille, on s'habille, on part travailler et on revient, ect... quand on n'a pas de travail c'est différent on a rien à faire les*

*jours ne sont pas cadrés. Alors oui j'ai ma fille, je m'occupe d'elle, mais ce n'est pas pareil, elle va à l'école elle. Vous savez j'ai toujours travaillé et ça fait vraiment bizarre d'arrêter ».*

Lorsqu'elle parle du groupe des français, Carole se décrit à travers le prototype « *on a toujours travaillé pour en arriver là, moi je pense que l'on est quand même des bosseurs. Moi j'ai travaillé tôt, mon fils aussi, on est travailleur dans la famille* ». D'un naturel dynamique et actif, le travail est un moyen d'expression et de reconnaissance que l'on retrouve lorsqu'elle évoque « *se sentir vivante [...] dès que l'on perd son travail ou que l'on ne peut plus l'exercer c'est une catastrophe. J'adorais mon travail, je me sentais vivante, épanouie. La vie est dure parfois, c'est tellement dommage d'en arriver là* ». Dans un premier temps l'accompagnement lui a permis d'avoir le soutien nécessaire pour la guider dans son travail de deuil et d'acceptation de sa nouvelle situation « *au début, je n'arrivais pas à tourner la page sur mon métier que j'ai exercé pendant vingt ans* ». Puis dans un second temps, Carole a pu recentrer ses aspirations professionnelles « *cet accompagnement m'a permis de m'aider et de m'éclairer maintenant j'ai envie d'aller sur ce métier. Je pense en plus que je suis faite pour l'accueil et le contact avec les autres, c'est d'ailleurs ce que j'aimais dans mon métier, le contact avec les gens au quotidien et avec mon équipe. Je ne pensais pas que j'allais retravailler un jour et le travail, ça fait partie de moi, donc je suis contente de m'être remise sur mon projet* ».

### **Réseau de sens de la thématique de l'activité**



#### **Thème du soutien**

Les URs « *attentionnées* » ; « *accompagnés* » ; « *écoutés* » ; « *aidés* » ; « *motivés* » et « *à l'écoute du client* » que nous retrouvons dans trois groupes stimuli, le groupe des femmes, des demandeurs d'emploi et des employés de restauration co-construisent la thématique du soutien.

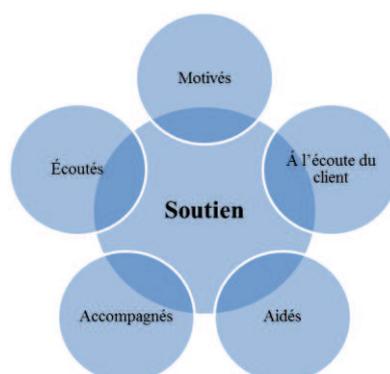
Dans le discours de Carole, ces URs font essentiellement référence à l'accompagnement et au soutien reçus pendant sa période de chômage « *oui ça m'a aidée à définir quelque chose de concret et pas flou. Car au début comme je vous disais je l'ai très mal vécu de devoir être obligée de changer de métier, et quand je suis arrivée j'étais complètement... déboussolée on va dire. Je ne me voyais pas dans un autre domaine. Après vous avez sorti des compétences, on a travaillé et petit à petit ça s'est fait. Et là on se dit « oui pourquoi pas, ça pourrait être pas mal » et on se donne à fond là-dessus ensuite. Le suivi régulier ça aide énormément aussi* ». Nous comprenons dans le discours que les habitudes quotidiennes de Carole pendant plus de vingt ans l'ont rassurée. Ses journées étaient rythmées par un travail qu'elle adorait. Sa reconnaissance travailleur handicapé a été vécue comme une crise identitaire déstabilisant ses repères « *on n'est perdu, on ne sait pas comment chercher les formations, les renseignements, ect. Et puis, on a personne à qui parler, la famille c'est bien, mais au bout d'un moment les gens reprennent leur vie je ne vais pas tout le temps leur parler de mon chômage. Et puis, ma fille va à l'école, mon mari est à la maison, mais il a ses activités et moi je tourne en rond et on peut vite se décourager, voire déprimer* ». Les URs « *accompagnés* » ; « *aidés* » et « *écoutés* » présentes dans le Soi + compensent les URs « *découragés dans leur recherche d'emploi* » et « *en perte de repères* » soulignant la motivation de Carole envers son projet professionnel actuel « *au début j'étais perdue et je n'avais vraiment pas envie de tourner la page. J'imaginai presque revenir au travail avec mes soucis de main, mais là ça m'a redonné confiance en moi* ».

L'accompagnement chez notre sujet a opéré une double fonction. Le travail de deuil cache chez Carole un manque de confiance en elle et en ses capacités. Lorsqu'elle parle du groupe des demandeurs d'emploi, elle nous décrit sa peur au travers du prototype « *on se dit tout d'un coup « qui voudra de moi », et si le métier que je fais depuis toujours je ne peux plus le faire alors qu'est-ce que je peux faire [...] je ne pensais pas être capable d'autres choses. Je veux dire quand on fait pendant tellement d'années un métier, changer à mon âge ça fait peur* ». La validation normative reçue durant tout ce processus d'accompagnement, l'écoute active et l'empathie qu'elle nous décrit à la fois par la psychologue « *elle m'a déjà aidée à me décider sur un travail, sur ce que je pouvais faire un métier. Déjà ça c'est énorme, car je suis arrivée ici je ne savais pas du tout quoi faire, c'est Élodie qui m'a beaucoup aidée, et accompagnée. On a un soutien quand on a des questions. Surtout qu'au début, j'ai eu du mal à faire table rase de mon ancien travail que j'aime beaucoup. J'ai vraiment cru que rien n'allait me plaire, et puis le groupe, le fait de venir une fois par semaine, d'avoir entre guillemets des obligations et*

*des recherches à faire, ça renforce notre confiance en nous* ». Mais aussi le groupe, la confrontant à d'autres personnes qui vivent la même situation « *sincèrement, j'ai eu de la chance, on était un groupe sympa que des nanas, et c'était top, on se sent moins seul d'un coup. On dédramatise* » (Cohen-Scali, 2014).

Au début de l'accompagnement et ce, durant toute la durée de son chômage, Carole doutait de ses capacités. La cohésion de groupe et le travail individuel avec la psychologue ont consenti à la consonance entre sa capacité subjective et normative (Costalat-Founeau, 2008), propice à la création de projets « *c'est positif d'avoir des personnes qui sont là pour nous accompagner dans notre recherche d'emploi. On se sent moins seul tout d'un coup. Je me sens tellement mieux depuis que je suis ici, car on a du soutien, des réponses à nos questions enfin ça m'a redonnée confiance en moi* ». Cependant, cette phase d'acuité représentationnelle caractérisée par notre sujet est inconsistante « *l'accompagnement m'a permis de voir et de regarder autre chose que la restauration. Surtout il m'a également permis de retrouver confiance en moi, car ça faisait plus d'un an et demi que j'étais sans emploi et où l'on ne voit personne qui est dans la même situation ou qui comprend notre situation. J'espère juste que cette motivation va rester après l'accompagnement, j'aimais bien les rendez-vous suivis ça me donnait un objectif de travailler de semaine en semaine [...] Ici j'avais trouvé un véritable soutien, je ne sais pas ce qui va se passer après. Ça fait un peu peur vous savez d'être seule comme ça* » et le suivi post-accompagnement, tout comme Béatrice, sera substantiel afin de permettre à Carole de continuer ses objectifs.

## Réseau de sens de la thématique du soutien



### **Thème de la victimisation**

La thématique de la victimisation est représentée essentiellement par le groupe d'appartenance des demandeurs d'emploi. Une situation que Carole a vécue malaisément lorsqu'elle décrit les URs « *découragés dans leur recherche d'emploi* » ; « *en perte de repères* » ; « *isolés* » ; « *perdus* » ou encore « *délaissés* ».

L'UR « *découragés dans leur recherche d'emploi* » a plusieurs significations sémantiques. Celui de la perte de repères et du sentiment de vide « *c'est difficile de rechercher un travail, quand on n'y arrive pas on se décourage vite [...] au fur et à mesure du temps on perd un peu les repères de la vie. Quand on a un travail, on se réveille, on s'habille, on part travailler et on revient, ect... quand on n'a pas de travail c'est différent on a rien à faire les journées se sont pas cadrées* ». Au travers des URs « *délaissés* » ; « *pas motivés* » ; « *perdus* » et « *isolés* », le sujet se décrit « *en voyant quelqu'un tous les trois-quatre-cinq mois on se pose trop de questions et arriver le jour j ben ... on a oublié la moitié des choses. Pour moi, j'estime que tous les trois-quatre mois ce n'est pas assez. À la limite, un tous les mois et encore... ça serait un peu mieux. Car en fait, la personne elle se débrouille complètement toute seule, elle n'a pas besoin, elle est autonome. Si c'est une personne comme moi, on m'aurait laissé comme ça, je ne sais pas dans quoi j'aurais avancé, dans ma dépression sur mon canapé (rires)* ».

### **Victimisation -Deuil**

Dans cette thématique on voit également apparaître un autre aspect qui est le rejet de la situation de demandeur d'emploi. Le fait d'avoir perdu son travail lui a fait perdre tous ses repères et son sentiment d'utilité. Cette phase de transition professionnelle est également une

phase de deuil face à son métier qu'elle affectionnait tant, mais aussi à sa vie, à ses habitudes et à ses collègues. À travers notre analyse on peut voir que Carole passe par les différentes phases de deuil selon le modèle de Kübler-Ross (Ashton, M. (1977)) qui sont des étapes d'ajustement à la perte. Lorsque Carole a obtenu sa reconnaissance travailleur handicapé, elle était alors dans le déni, refusant totalement d'arrêter son activité « *au début, je n'arrivais pas à tourner la page sur mon métier que j'ai exercé pendant vingt ans alors je continuais à aller travailler, je m'arrêtais, dès que j'avais plus mal je recommençais* ». La deuxième étape du deuil est caractérisée par la colère lorsqu'elle nous confie « *là je crois que je ne pensais pas à moi, j'étais mal, en colère, révoltée contre tout le monde quand j'ai vraiment compris que je devais tourner la page et arrêter mon métier* ». La troisième phase du marchandage est décrite par une attitude de négociation. Le sujet a longuement cherché une solution alternative à sa situation en se positionnant sur d'autres postes de travail ou en limitant son activité physique « *on a essayé avec mon patron de me faire travailler sur un autre poste, mais il n'y en a aucun où je ne me sers pas des bras. Si je suis à la caisse et qu'il n'y a plus personne hop je vais aider au service ou en cuisine. Donc c'est un travail très polyvalent* ». Lorsque Carole a fait son entrée dans l'accompagnement, c'était plusieurs mois après sa reconnaissance travailleur handicapé. Elle se trouvait alors dans ce que l'auteur nomme la phase dépressive « *on se sent seul et à la fois responsable de notre situation. Et en plus au fil du temps, quelques semaines après je dirais ou quelques mois je ne sais plus, j'étais vraiment déprimée. Je pleurais beaucoup la journée en me disant « qu'est-ce que je vais faire » ?* ». La dernière phase du deuil est l'acceptation de la situation, une phase d'espoir face aux nouveaux projets que le sujet peut développer. Actuellement, Carole se situe dans cette dernière phase, « *ce qui m'a fait le plus de bien, je pense, c'est que ça m'a permis d'accepter la situation, je l'ai accepté, car des personnes m'ont rassurée sur le fait que je perdais quelque chose pour trouver autre chose. Que la vie continue, le fait de voir que beaucoup de personnes sont dans mon cas voir pire c'est bête de dire ça aussi, mais ça m'a rassurée. Des personnes à la fin n'avaient pas de projet, moi oui j'en avais un [...] En tout cas j'ai l'espoir et j'ai fini mon deuil quant à ma vie d'avant. Je sais que de toute façon je ne pourrais pas y retourner. Et je suis sûre que quelque chose d'autre m'attend, je n'ai pas vraiment peur de l'avenir. Je suis une battante, je m'en suis toujours sortie* ».

## Réseau de sens de la thématique de la victimisation



### **Thème de l'antipathie**

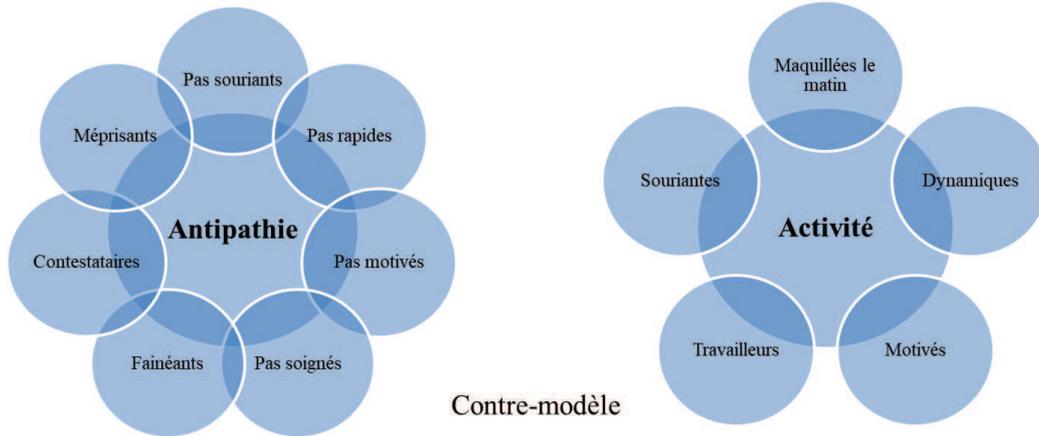
Il nous paraît opportun d'explorer cette thématique malgré le fait qu'elle renvoie au Non Soi – du sujet. Comme nous l'avons décrit dans les concepts théoriques, l'identité du sujet est définie également par tout ce qui ne le caractérise pas. Ici, les références sémantiques, modélisées dans ce thème, sont adjacentes au Soi +. Nous retrouvons dans ce thème la présence des quatre groupes stimulés. Le groupe des femmes avec les URs « *pas soignées* » ; « *pas motivées* » et « *pas souriantes* », le groupe des demandeurs d'emploi au travers de l'UR « *pas motivés* ». Le groupe des employés de restauration rapide avec les URs « *pas soignés* » ; « *pas rapides* » ; « *pas motivés* » et « *pas souriants* ». Et enfin le groupe des français représentés par trois URs « *méprisants* », « *contestataires* » et « *fainéants* ».

La majorité des URs dans cette thématique sont décrites dans le groupe d'appartenance des employés de restauration. Cette thématique est en opposition à la thématique de l'activité. Elle relève du domaine l'indésirable, de tout ce que le sujet rejette et dans lequel elle refuse de s'identifier. Carole était une passionnée de son métier, ce qui fût d'autant plus douloureux pour elle lorsqu'elle a été reconnue inapte à son poste. Les URs « *pas soignés* » ; « *pas motivés* » ou encore « *pas souriants* » sont très présentes dans cette thématique, pour Carole il est inconcevable de ne pas faire un minimum d'effort lorsqu'il s'agit d'aller travailler « *j'en ai connu des personnes qui viennent en soupirant, et il y a eu pleins. Énormément de personnes qui sont comme ça, des jeunes et des moins jeunes, il n'y a pas d'âge. Sincèrement, il n'y a pas d'âge. Comme je dis, si on en a marre d'un métier, on peut changer, change et essaie de faire autre chose et tu verras* ». L'UR « *pas soignés* » est en opposition à son système de valeurs « *il y en*

*a beaucoup mal habillé, pas coiffé, les ongles pas propres. Des petits trucs qui font que lorsqu'on travaille avec la clientèle il y a un minimum à avoir ».*

D'autre part, les URs « *méprisants* » ; « *contestataires* » et « *fainéants* » que Carole décrit pour le groupe des français, ont comme référent la jeunesse d'aujourd'hui « *j'ai l'impression qu'ils n'ont pas envie de bosser, surtout les jeunes aujourd'hui dès que c'est trop difficile alors qu'à mon époque il fallait bosser on n'avait pas le choix* ». Cette relation d'opposition agit comme un contre-modèle « *je n'aime pas quelqu'un, qui ne sourit pas. C'est quand même un petit peu un manque de respect, parce que quand on a une personne qui est en face de vous qui est souriante, et que vous lui tirez la tête c'est quelque part un manque de respect. Je n'aime pas, ce n'est pas sympa, quand on est en service en coup de speed [...] c'est un minimum de respect que l'on puisse avoir vis-à-vis des clients et vis-à-vis de l'équipe* ». Elle dit ne pas apprécier les personnes qui ne veulent pas travailler lorsqu'elle nous explique « *j'en ai vu qui venait travailler, je ne sais pas, en disant « j'en ai marre, j'ai mal au bras, je suis fatiguée, j'en peux plus, j'ai mal aux jambes ».* Ça, c'est un truc je ne supporte pas. *À ce compte-là tu changes de métier, tu vas dans les bureaux, tu vas où tu veux, mais ce n'est pas pour toi la restauration* ». Elle fait référence aussi aux personnes « *pas soignés [...] j'ai vu des filles arriver avec un pantalon vert un tee-shirt bleu, des chaussures rouges, ce n'est pas accordé, ce n'est pas soigné. Les cheveux un petit peu n'importe comment, dans la restauration il y a un minimum à avoir* ». Cette relation d'opposition nourrit l'univers interne de Carole et démontre ce rejet de poursuivre ce modèle.

## Réseau de sens de la thématique de l'antipathie



### 5.3.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Carole

<b>Thèmes</b>	<b>Groupes de stimuli</b>	<b>Unités Représentationnelles</b>
<b>Activité</b>	Femmes, Demandeurs d'emploi, français, employés de restauration rapide	<i>Dynamiques ; Maquillés le matin ; Souriants, Travailleurs ; Motivés</i>
<b>Soutien</b>	Femmes Demandeurs d'emploi Employés de restauration	<i>Écoutés ; Accompagnés ; Aidés ; À l'écoute du client ; Motivés</i>
<b>Victimisation</b>	Demandeur d'emploi	<i>Découragés dans leur recherche d'emploi ; En perte de repères ; Isolés ; Perdus ; Délaiés</i>
<b>Antipathie</b>	Femmes ; Demandeurs d'emploi ; Employés de restauration ; Français	<i>Méprisants ; Contestataires ; Fainéants ; Pas souriants ; Pas motivés ; Pas soignés ; Pas rapides</i>

### 5.3.7 Mots identitaires de Carole

À présent, et comme pour les précédents sujets, nous allons développer la structure des mots identitaires jouant un rôle important dans la dynamique identitaire de Carole. Comme nous l'avons décrit précédemment, les mots identitaires révélés ici, sont des mots qui reviennent soit régulièrement dans le discours du sujet soit ils se trouvent être des connecteurs logiques des thèmes émergents.

Nous allons approfondir le mot identitaire *dynamique* qui est rattaché au thème de l'activité. Nous le retrouvons dans les quatre groupes d'appartenance : les femmes ; les demandeurs d'emploi ; les employés de restauration rapide et les français. Un mot présent depuis de nombreuses années dans la pensée de fond de Carole. Être dynamique implique chez notre sujet les notions de responsabilité et de force, qu'elle a eu l'impression de perdre en cessant son activité.

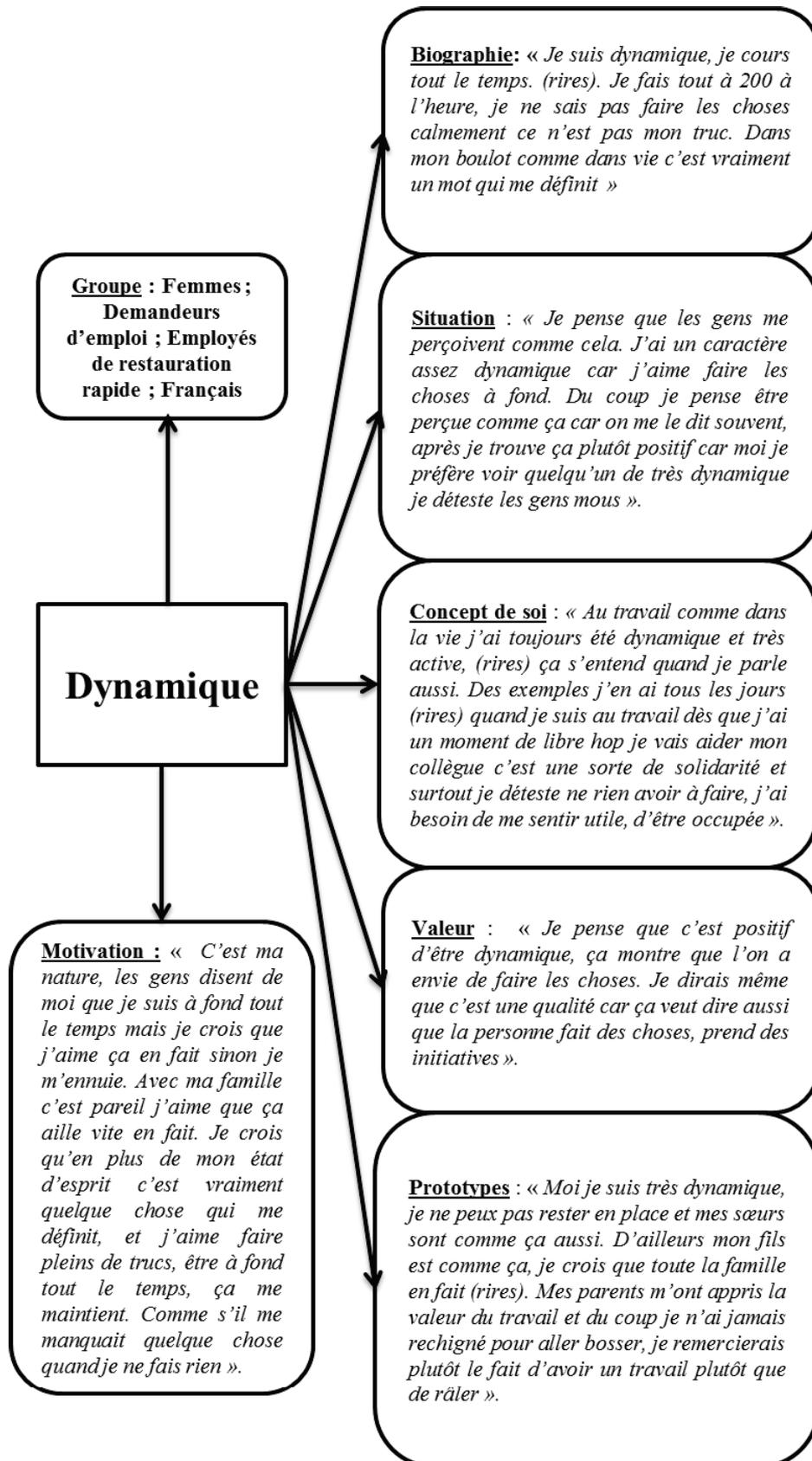
Dans la thématique du soutien, nous allons approfondir le mot identitaire *accompagné*. Il apparaît dans le groupe des demandeurs d'emploi et joue un rôle important dans ce processus de transition professionnelle.

Par ailleurs, un troisième mot se dessine dans le thème de la victimisation pour le groupe des demandeurs d'emploi : *en perte de repères*. Il revient plusieurs fois dans le discours et fait référence à ce moment de rupture entre la perte de son emploi et l'identification au groupe des demandeurs d'emploi.

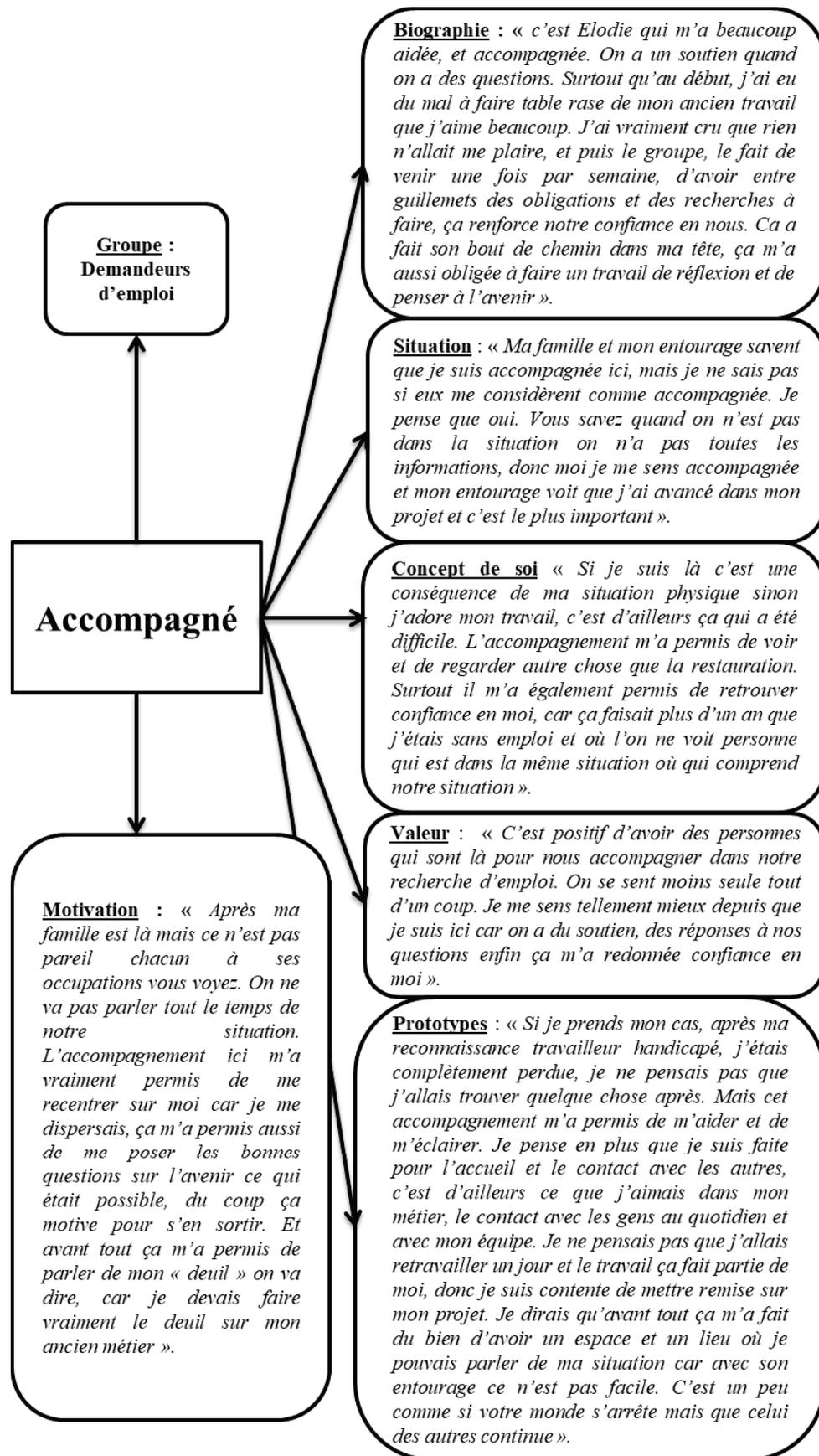
Enfin le dernier mot identitaire *pas motivé* qui renvoie à la thématique de l'apathie ainsi qu'au groupe des demandeurs d'emploi. Il est en opposition au premier mot *dynamique* et agit chez le sujet, comme une contre-valeur.

Pour ces quatre mots identitaires, nous allons explorer leurs dimensions individuelles et sociales.

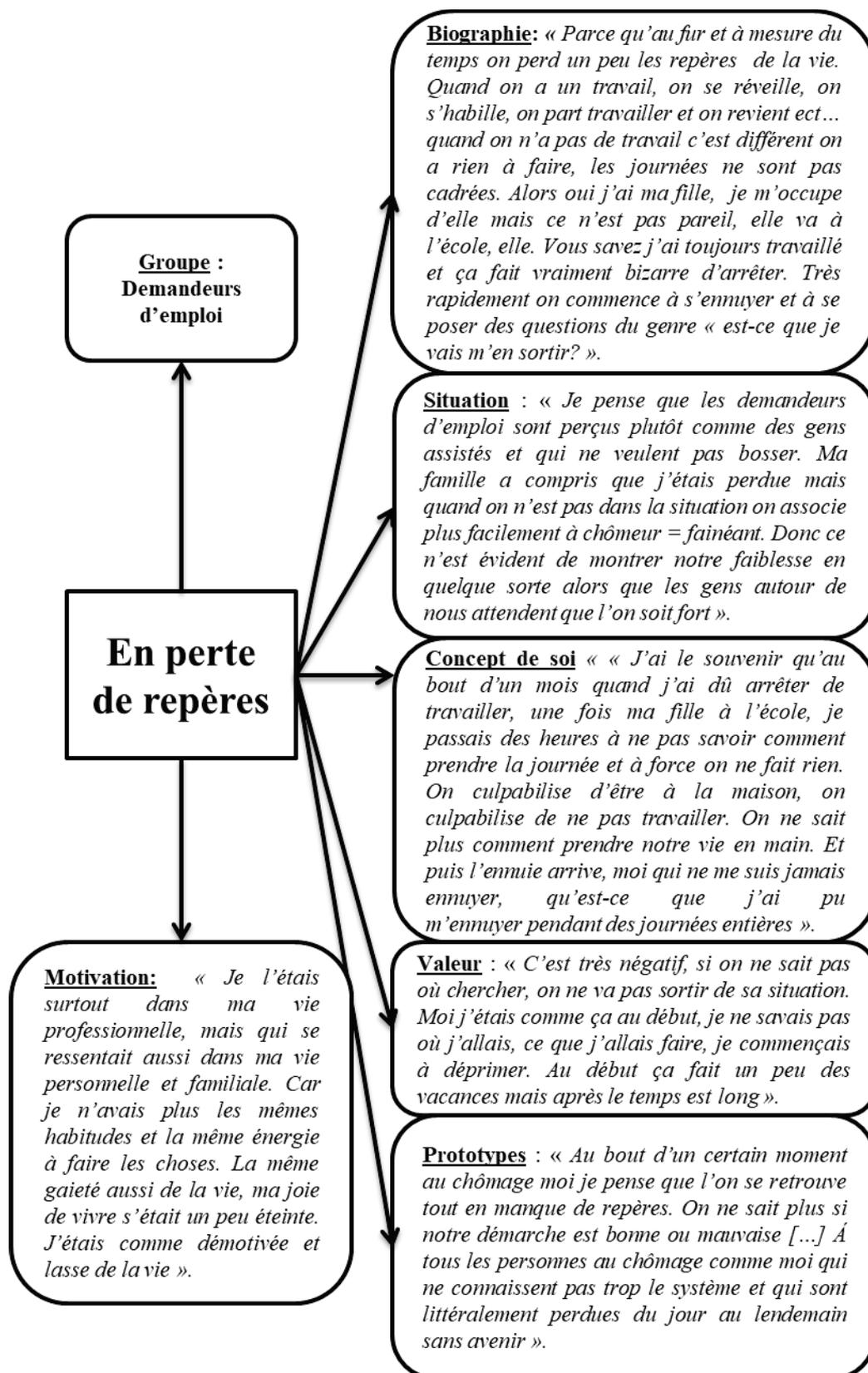
## Mot identitaire : *Dynamique*



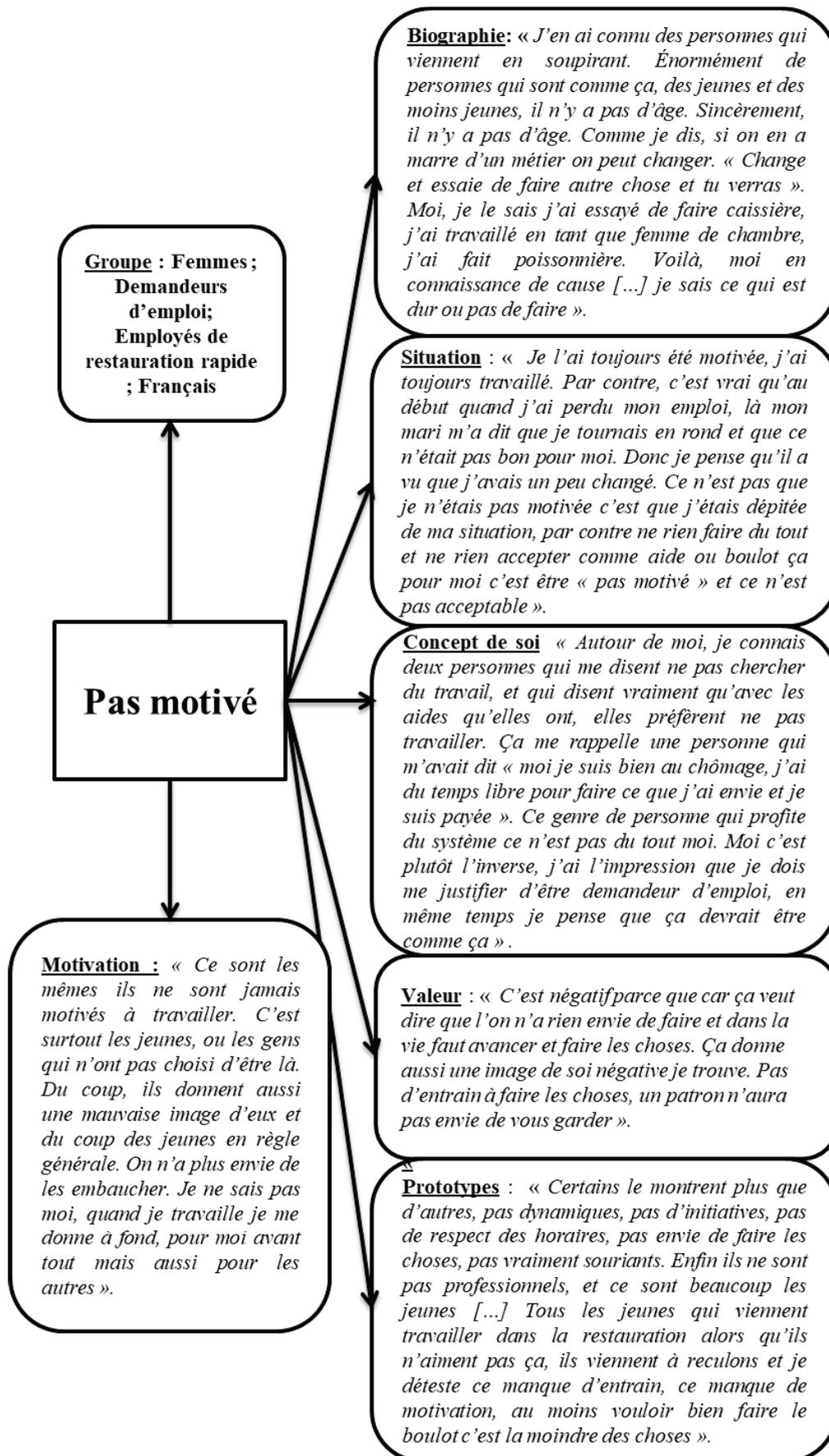
**Mot identitaire :** *Accompagné*



## Mot identitaire : *En perte de repères*



## Mot identitaire : *Pas motivé*



### 5.3.8 Récapitulatif des mots identitaires de Carole

<b>Mot identitaire</b>	<b>Groupe associé</b>	<b>Réseau de sens</b>
<b>Dynamique</b>	Femmes ; Demandeurs d'emploi ; Employés de restauration rapide ; Français	<i>Rapides, Souriantes, Travailleurs ; Maquillées le matin ; Motivés</i>
<b>Accompagné</b>	Demandeur d'emploi	<i>Écoutés ; Aidés ; Á l'écoute du client ; Motivés</i>
<b>En perte de repères</b>	Demandeur d'emploi	<i>Méprisants ; Contestataires ; Pas souriants ; Pas soignés ; Pas rapides</i>
<b>Pas motivé</b>	Femmes ; Demandeurs d'emploi ; Employés de restauration rapide ; Français	<i>Découragés dans leur recherche d'emploi ; Isolés ; Pas motivés ; Perdus ; Délaissés</i>

### 5.3.9 Discussion de la dynamique identitaire de Carole

Pour notre sujet Carole, il est important de rappeler que l'arrêt de son activité professionnelle, qu'elle exerçait depuis plus de vingt ans, n'était pas souhaité. Après un accident de travail et une reconnaissance travailleur handicapé, elle a dû cesser son exercice professionnel. Comme nous l'avons décrit, dans un premier temps, il a fallu que Carole accepte sa nouvelle situation afin d'opérer un processus de deuil au regard d'un métier qui alliait passion et familiarité. Une tâche que le sujet décrit comme particulièrement épineuse *« j'aime faire les choses à 200 à l'heure, c'est ce que j'aimais dans mon métier aussi la polyvalence, ça me manque énormément [...] c'était si difficile pour moi de ne plus pouvoir faire mon job. Tout devoir quitter, habitudes, personnes que l'on aime et un boulot qui me plaisait »*. De nature dynamique, Carole s'est tout de suite plu dans son métier *« je connaissais surtout la restauration, le soir et le midi c'est impossible d'avoir une vie de famille, alors que là dans la galerie marchande c'est parfait. On est fermé le soir et le dimanche, donc c'est vrai que ça m'a plu surtout que j'ai pu évoluer, j'ai pu créer mon équipe, le patron avait confiance en moi, je me sentais reconnue et appréciée dans mon travail, c'était valorisant [...] En fait mon métier joignait beaucoup de choses, temps libre, salaire convenable, tâches diversifiées, équipes au top, et les clients que je connaissais, c'est comme si c'était ma famille »*.

La signification du premier mot identitaire que nous avons déployé *« dynamique »* renvoie à la notion de responsabilité et de force chez Carole. Son mari se trouve être dans l'incapacité de travailler et sa fille âgée de treize ans est encore à l'école. Elle nous explique que son rythme de vie l'a réconfortée et qu'elle se sentait forte lorsqu'elle assumait les charges de la famille *« après j'ai repris mon travail à temps plein, car nous n'avions pas assez de rentrées d'argent puisque mon mari a arrêté de travailler »*. Son mari étant dans l'incapacité de travailler, elle nous confie que son travail lui donnait l'occasion de s'évader quelques heures afin d'oublier les difficultés du quotidien *« j'avais besoin de travailler, pour m'occuper l'esprit, d'oublier c'est vrai, les soucis à la maison, mon mari malade, ma fille aussi qui a des problèmes de santé. Et puis on compte tous sur mon salaire »*. Carole était le pilier de la famille et sa perte d'emploi a été vécue comme un échec *« je le suis depuis que j'ai perdu mon emploi. Avant je n'ai jamais eu de difficultés à trouver un emploi. Mais j'avoue que j'ai l'impression d'avoir échoué quelque part, je sais bien que non, mais j'étais la seule personne de la famille à pouvoir travailler et je me retrouve aussi en incapacité, on dirait une malédiction dans notre famille »*. C'est la raison pour laquelle, la fin de son emploi a créé un bouleversement majeur dans ses repères se sentant vulnérable face à son univers qui s'écroulait. Longtemps dans le déni, il a été

très difficile pour Carole d'envisager un autre projet professionnel « *très rapidement on commence à s'ennuyer pour à ne plus avoir confiance en nous, que voulez-vous, je suis plus toute jeune, pas de qualification sincèrement je ne voyais pas ce que je pouvais faire dans la vie* ».

Lorsqu'elle évoque le mot identitaire « *en perte de repères* », nous comprenons que son emploi constituait un pilier central dans la dynamique identitaire et capacitaire du sujet. En effet, il est synonyme de perte quant à une partie de son histoire de vie. Cette incertitude quant à son avenir, a plongé Carole dans une phase d'incapacité (Costalat-Founeau, 2005). Dans le discours, on discerne clairement le repli et le sentiment dépressif durant sa période de chômage. Et, comme le suggère l'auteur, cette phase est peu propice à l'émergence d'idées nouvelles et novatrices. Les derniers entretiens avec Carole soulignent un changement opérant dans sa dynamique identitaire. Les relations au sein de sa dynamique identitaire ne relèvent pas d'une identité conflictuelle, mais d'une consonance entre les phases subjectives et normatives. L'accompagnement a eu une première fonction de facilitateur de parole chez Carole, l'amenant à verbaliser sa douleur, « *le plus dur au début c'est que je sentais que je n'avais pas le droit d'être triste, comme si j'étais responsable [...] La première fois que je suis venue, j'étais un petit peu perdue, le fait de se retrouver tout ça en groupe... Pas rassurée, en plus au début mon conseiller m'a dit que c'était un accompagnement en individuel. Et puis, de suite j'ai sympathisé avec les personnes et puis tout s'est enchaîné sur du positif. Les rendez-vous collectif et individuel, on se rend compte que l'on n'est pas seule dans ce cas. Et là maintenant je suis motivée à 300 %, et je le conseille aux gens. Car on est vraiment écouté, aidé et tout ça on en a besoin* ». Les premiers entretiens lui ont permis d'engager ce travail de deuil et d'accepter qu'un retour en arrière était impossible « *je dirais que ça m'a aidée surtout pour faire mon deuil, de parler et d'être écoutée, avoir un espace à moi juste pour « pleurer » et dire que j'ai peur. Comme une thérapie au final* ». Ensuite, la perspective d'un nouveau projet professionnel s'est formée en tant qu'agent d'accueil avec l'identification d'une formation. Le sujet a conscience des obstacles à franchir, mais sa capacité positive la motive à persévérer vers l'objectif fixé « *aujourd'hui comme j'ai un objectif qui me plaît en plus j'ai envie d'y arriver. Après la formation, je pense être autonome pour chercher du travail, même si les rendez-vous vont me manquer, je sais que je suis capable de trouver* ». La signification de l'UR « *dynamiques* » prend une place différente aujourd'hui. Il ne renvoie plus à l'activité professionnelle de Carole, mais à sa volonté et sa détermination quant à poursuivre le but défini. Le sujet se décrit comme une « *pile électrique [...] On m'appelait « pile électrique » tellement*

*j'étais à fond quand je travaillais ou dans la vie en général. Mais si je ne suis pas active, je me sens mal, c'est vrai. C'est comme si je me sentais vivante quand je suis occupée ». L'accompagnement a redonné confiance en Carole. Aujourd'hui, elle mobilise ses capacités vers la construction de son projet professionnel conditionnant son projet de vie « au chômage on a l'impression de ne servir à rien. Tous les mois je reçois de l'argent en ne faisant rien, et je n'aimais pas ça. J'ai envie de gagner ma vie par mes propres moyens. Je crois vraiment que si je n'avais pas eu cet accompagnement et quelqu'un pour me soutenir je serais retournée dans la restauration, tant pis pour les douleurs. Enfin, je ne serais pas restée sans rien faire de toute façon ».*

## 5.4 Cas : Thibault

Thibault âgé de vingt-neuf ans est divorcé sans enfant. Depuis déjà tout petit, Thibault nous explique qu'il se voyait devenir commercial et de nature conviviale et avenante c'est tout naturellement qu'il s'est orienté vers un BTS Négociation Relation Client. Après l'obtention de son BTS, Thibault est employé au sein d'une banque où il travailla trois années. Il nous explique que les missions du banquier ne sont plus celles d'autrefois « *après c'était différent quand je travaillais à la banque, ils nous mettent la pression, on doit plus faire de la relation client, on doit vendre des assurances mutuelles, des assurances vie, on fait du calling plusieurs demi-journées par semaine, c'est pour ça que j'ai changé sauf que ce n'est pas mieux ce qui m'attendait (rires)*. C'est la raison pour laquelle, il demanda une rupture conventionnelle et chercha un emploi de commercial terrain. Il ne décrocha pas tout de suite un travail et il dut attendre quelques mois avant d'occuper un poste de commercial dans une entreprise de ventes de panneaux solaires. Changeant plusieurs fois de structures pour des postes équivalents, la difficulté principale de Thibault résidait dans le salaire. Un fixe était proposé avec des primes variables « *moi j'ai commencé comme ça, on a un fixe de 800 euros par exemple et le reste ce sont nos commissions, ce que l'on arrive à vendre. Si on a bien vendu on peut se faire un bon salaire, mais on est toujours dans l'inquiétude du mois d'après, et si on ne fait pas assez de chiffre, comment boucler les fins de mois avec 1000 euros ? Ça, c'est vraiment fatigant à la longue* ».

Aujourd'hui, Thibault est inscrit à l'agence pour l'emploi depuis 12 mois, déçu de ses expériences professionnelles il a le souhait de se réorienter dans un tout autre domaine, comme il nous l'explique « *depuis un moment déjà, je voulais changer de job, et ne plus du tout être dans le commerce* ». Thibault a bénéficié du CAP Projet professionnel à la suite des nombreux refus en termes d'emploi de commercial terrain que sa conseillère lui proposait.

### 5.4.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Thibault



#### 5.4.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Thibault

Les deux premières phases de l'IMIS nous permettent d'établir ce que l'ego-écologie appelle l'espace élémentaire de l'identité sociale du sujet. Chez Thibault, nous retrouvons une répartition assez homogène des unités représentationnelles. Les données du 1<sup>er</sup> degré nous donnent une première impression quant à l'identité du participant, celle-ci se révèle être relativement positive au regard du nombre assez important d'URs dans le pôle du Soi +. Thibault a décrit 22 URs positives contre 16 URs négatives.

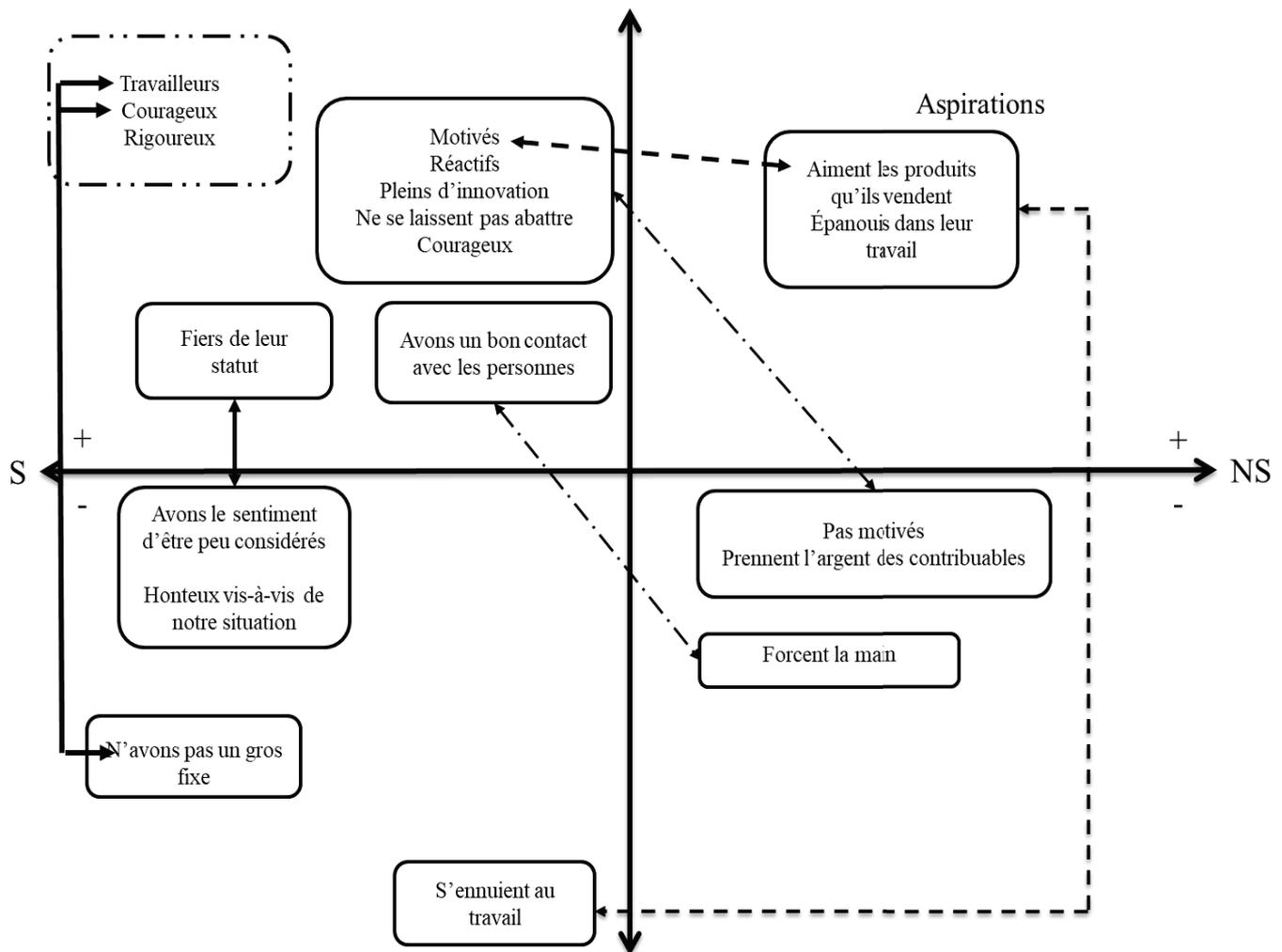
Dans la sphère egomorphique positive, le groupe des hommes est représenté au regard des URs telles que « *travailleurs* » ; « *courageux* » ; « *rigoureux* » ; « *protecteurs* » et « *fiers de leur statut* ». Le groupe des demandeurs d'emploi avec les URs « *motivés* » ; « *réactifs* » ; « *courageux* » ; « *pleins d'innovation* » et « *ne se laissent pas abattre* ». Le groupe des commerciaux avec 5 URs : « *avenants* » ; « *accueillants* » ; « *parleurs* » ; « *motivés* » ; et « *avons un bon contact avec les personnes* ». Et enfin, le groupe des français avec 4 URs : « *travailleurs* » ; « *multiculturels* » ; « *heureux de vivre dans ce pays* » et « *motivés* ».

Toujours dans la sphère egomorphique, mais cette fois-ci négative, nous pouvons retrouver trois groupes stimuli : le groupe des demandeurs d'emploi avec 2 URs « *honteux vis-à-vis de notre situation* » ; « *avons le sentiment d'être peu considérés* ». Le groupe des commerciaux au regard d'un seul UR « *n'avons pas un gros fixe* ». Et le groupe des français avec l'UR « *s'ennuient au travail* ».

La sphère allomorphique positive regroupe les qualités de l'alter. C'est ici que nous pouvons retrouver les aspirations, les projets de l'individu. Autrement dit, ce qu'il aspire à être. Deux groupes stimuli sont présents : le groupe des hommes avec les URs « *épanouis dans leur travail* » et « *carriéristes* » et le groupe des commerciaux avec l'UR « *aiment les produits qu'ils vendent* ».

La sphère allomorphique négative est décrite au travers des quatre groupes stimuli également. Avec le pôle du Soi + c'est la case qui regroupe le plus d'URs. Thibault décrit le groupe des hommes avec les URs : « *négatifs* » ; « *sexistes* » et « *pas motivés* ». Le groupe des demandeurs d'emploi avec les URs « *pas motivés* » ; « *prennent l'argent des contribuables* » et « *pas du tout écoutés* ». Le groupe des commerciaux est quant à lui décrit avec trois URs « *forcent la main* » ; « *compétitifs* » et « *marchent seuls* ». Et enfin, le groupe des français avec les URs « *toujours en grève* » ; « *veulent tout* » et « *ne veulent pas travailler* ».

### 5.4.3 Relation de la dynamique identitaire de Thibault



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ⋯↔ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ↔ · - > **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ↔ - - > **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ⋯↔ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ↔ · · > **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.4.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Thibault

L'analyse des relations au sein de la dynamique identitaire se fait, dans l'approche de l'ego-écologie, à partir de la phase trois de l'IMIS. Toutefois, malgré le fait que nous n'ayons pas pu aller jusqu'à la dernière phase avec deux de nos huit participants Erik et Thibault, nous avons choisi de les intégrer à notre recherche qualitative eu égard à la richesse de leur discours.

L'analyse des relations de la dynamique identitaire de Thibault met en exergue principalement la sphère professionnelle et le statut social. Pour décrire les différentes relations, nous allons partir du Soi + avec les URs « *travailleurs* » ; « *courageux* » et « *rigoureux* » qu'il décrit pour le groupe des hommes, des demandeurs d'emploi et des français. Ces URs entretiennent une relation d'implication les uns envers les autres. Pour Thibault, le travail est synonyme de rigueur et de courage. Pour lui être « *rigoureux c'est un peu comme travailleur, quand je travaille je fais bien mon boulot. Je suis consciencieux dans mon travail, j'essaie de toujours m'appliquer dans ce que je fais* ».

Toujours dans le Soi +, à partir du discours, nous notons que les URs « *travailleurs* » et « *courageux* » contre-balancent l'UR « *n'avons pas un gros fixe* » présente dans le Soi -. Pour Thibault qui se qualifie comme une personne travailleuse, il nous explique que son courage s'est révélé dans sa volonté d'obtenir des primes afin de compléter son salaire « *par exemple, moi qui suis bosseur, ok, j'ai dû vraiment aller chercher les contrats quand j'étais commercial, car avec 800 euros vous n'allez pas loin, donc ça me permettait d'arrondir les fins de moi* ». Dans l'ego-écologie, cette relation apparaît entre une qualité personnelle qui contre balance un défaut personnel. Une autre relation de contre élaboration défensive du soi émerge entre l'UR « *fiers de leur statut* » décrite pour le groupe des hommes et deux URs que le sujet décrit pour le groupe des demandeurs d'emploi « *avons le sentiment d'être peu considérés* » et « *honteux vis-à-vis de notre situation* ». Cette relation renvoie à la stigmatisation que le sujet attribue à son groupe d'appartenance.

Ensuite, nous retrouvons les URs « *motivés* » ; « *réactifs* » ; « *pleins d'innovation* » ; « *ne se laissent pas abattre* » et « *courageux* » que le sujet expose respectivement pour le groupe des demandeurs d'emploi ; des commerciaux et des hommes. Ces URs sont en opposition binaire avec deux URs décrites pour le groupe des demandeurs d'emploi dans le Non Soi - : « *pas motivés* » et « *prennent l'argent des contribuables* ». Cette relation d'opposition relève de l'antipathie. La motivation et l'engouement que Thibault nous décrit dans ses expériences professionnelles soulignent un besoin de reconnaissance marquée.

Par ailleurs, une deuxième relation d'opposition binaire émerge entre l'UR « *avons un bon contact avec les personnes* » et « *forcent la main* ». Il « *ne supporte pas ça et je ne supporte pas le porte-à-porte parce que l'on fait que ça, essayer de vendre à des pauvres gens des trucs qu'ils n'ont pas besoins* ». La représentation du métier des commerciaux s'intègre dans cette relation d'opposition entre les représentations associées à la reconnaissance professionnelle « *avons un bon contact avec les personnes* » où le sujet apprécie la reconnaissance faite par ses clients et la non-reconnaissance d'alter. En effet, le sujet dichotomise les commerciaux qui « *forcent la main* » (relation d'opposition) et ceux qui ont « *un bon contact* » (relation de support). Ce besoin de reconnaissance provoque un sentiment de frustration et d'oppression quant à la façon dont il se sent perçu par ses clients.

La dernière relation que nous allons décrire, est une relation de support. Elle se situe entre une qualité d'alter « *aiment le produit qu'ils vendent* » et « *épanouis dans leur travail* » et un défaut de Soi « *s'ennuient au travail* ». On retrouve généralement dans la case C (Soi négatif) beaucoup plus de manques et de frustrations que le sujet s'attribue, mais qui peuvent être compensés et complétés par une relation de support autrement dit, par l'alliance de l'autre. Cette relation explique les limites du contrôle interne du sujet sur sa dynamique de soi.

#### 5.4.5 Discussion de la dynamique identitaire de Thibault

Comme nous venons de le souligner, nous n'avons pas pu poursuivre jusqu'en phase trois avec Thibault, de ce fait il nous est difficilement possible de déployer la signification de ses mots identitaires. Néanmoins, le temps espacé entre le temps un et le temps deux, nous permet de repérer humblement quelques mécanismes qui rentrent en jeu dans sa dynamique identitaire et capacitaire. Pour Thibault, ce délai a été de cinq semaines. C'est la raison pour laquelle un changement a opéré entre ses aspirations à l'entrée de l'accompagnement et la sortie. Rappelons qu'être commercial était un choix d'orientation voulu par notre sujet. Toutefois, son entrée sur le marché du travail ne s'est faite comme Thibault l'espérait « *au début, en plus moi je suis tout jeune, j'avais soif d'apprendre, mais je me suis rendu compte que ce n'était pas vraiment ça malheureusement* ». Nous notons que les relations au sein de sa dynamique identitaire relèvent essentiellement de la sphère professionnelle, ne dévoilant que peu la sphère personnelle. Lors de nos deux rencontres, Thibault n'a pas évoqué une seule fois sa situation personnelle et son divorce.

Dans l'analyse du discours, on remarque que les URs « *motivés* » et « *réactifs* » impliquent une autre UR « *fiers de leur statut* » expliquant sa recherche de reconnaissance sociale. Être jeune pour Thibault est une force qui englobe la persévérance et l'idéalisme d'une carrière projetée « *j'avais un peu imaginé ma carrière, un peu trop projeté d'idées dans ma tête surement. Mais c'est ça la jeunesse, on a envie de tout faire* » et d'un divorce non souhaité « *professionnellement et personnellement aussi, divorcer à vingt-neuf ans ça ne fait pas rêver* ». Cette volonté est bloquée par le sentiment d'incompréhension et d'isolement que ressent Thibault. On remarque également que lorsqu'il évoque l'UR « *épanouis dans leur emploi* », Thibault nous parle de lui à travers le prototype. Il aspire à être heureux et à retrouver un équilibre dans sa vie professionnelle et personnelle « *j'aimerais vraiment retrouver un équilibre dans ma vie professionnelle et personnelle, car c'est un peu le chaos* ».

Au cours de l'accompagnement, nous voyons une prise de conscience de soi par le biais d'un miroir. La verbalisation de ses manques et de ses frustrations lui ont permis d'exprimer clairement son opinion. Au début de l'accompagnement, le souhait de Thibault était de se réorienter vers un autre domaine. Reprendre une formation ou des études ne lui faisait pas peur du moment qu'il ne reprenait pas un emploi en tant que commercial « *je ne supporte pas ça et je ne supporte pas le porte-à-porte parce que l'on fait que ça, essayer de vendre à des pauvres gens des trucs qu'ils n'ont pas besoin. Je ne veux plus faire, si c'est ça être commercial plus*

*jamais. À la fin de l'accompagnement il nous explique ne plus avoir le désir de réorienter, mais de cibler les offres d'emploi dans ce domaine, « j'ai abandonné l'idée de me reconvertir, ouais j'ai réfléchi et l'accompagnement m'a aidé à revoir clair sur au final ce que j'aimais. J'aime ce domaine ça c'est clair, du coup on a juste réorienté le domaine, fini le porte à porte où le salaire à 800 euros, mais oui pour continuer à travailler dans le domaine. En même temps c'est vrai, j'ai des connaissances et je suis bon vous savez dans mon domaine donc je me dis tout recommencer non trop long. Donc là je cherche actuellement du travail j'ai un entretien d'embauche dans 1 semaine normalement si tout va bien, on doit encore me confirmer, mais c'est positif déjà. En tout cas voilà je n'ai pas envie de changer ».* Il semblerait qu'à l'issue de l'accompagnement Thibault soit dans une phase d'acuité représentationnelle puisqu'il a d'une part, redéfini son projet et d'autre part mis en place les actions nécessaires pour y parvenir. Soucieux de réussir, il s'engage dans une formation complémentaire dans les langues pour perfectionner son anglais afin d'élargir ses possibilités d'emploi.

## **Participants n'ayant pas bénéficié d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel.**

### **5.5 Cas : Nicolas**

Nicolas, âgé de vingt-huit ans, vit en concubinage et n'a pas d'enfant. Après une licence en sciences du langage et un master deux management et communication, Nicolas n'a pas trouvé de travail. Il nous explique que son choix d'orientation en sciences du langage n'était pas vraiment par intérêt, mais plutôt par élimination des autres possibilités d'Université « *après le bac je ne savais pas vraiment ce que je voulais faire du coup comme le droit, les sciences ce n'était pas pour moi j'ai décidé d'aller en fac de lettres et de découvrir les sciences du langage vraiment par hasard, et puis ça m'a plu, mais je ne savais pas du tout quel métier faire avec ça du coup j'ai voulu quand même passé ma licence pour ensuite faire un master dans une autre section* ». Après l'obtention de sa licence, il décide de s'orienter vers un master management et communication, un domaine qui lui a beaucoup plu. Deux ans après, il obtient son master marquant son entrée dans la vie active. Son objectif a toujours été clair, il souhaite s'épanouir professionnellement et « *se sentir utile* ». Motivé au début de ses recherches, il s'est lassé comprenant que seules des possibilités de stages ou de postes d'assistant (plus bas niveau d'études que son diplôme) lui sont proposés. Alors au fur et à mesure des semaines, et devant sa période de chômage de plus en plus longue, Nicolas s'est résigné à trouver un travail en lien avec ses études. En effet, les démarches entreprises n'ayant pas abouti, il exprime son désarroi et sa démotivation dans cette quête qui lui semble inaccessible. Il confie que ses recherches infructueuses l'ont finalement conduit à se réfugier dans la pratique sportive et musicale « *alors du coup, j'essaie de m'occuper comme je peux, je me réfugie dans la musique je fais du sport aussi ça m'occupe, ça me permet d'oublier qui je suis pendant l'espace d'un instant* ». Au moment de notre rencontre, il est inscrit à l'agence pour l'emploi depuis plus d'un an (treize mois) et n'a bénéficié à ce jour d'aucun accompagnement renforcé. Il se retrouve être en suivi à raison d'un rendez-vous tous les trois – quatre mois. Ses expériences professionnelles sont essentiellement dans la vente notamment en tant qu'employé polyvalent au sein de grandes distributions.

### 5.5.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Nicolas



### 5.5.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Nicolas

L'analyse de l'espace élémentaire de l'Identité Sociale de Nicolas montre une répartition plutôt homogène des quatre groupes de stimuli dans les différents pôles du Soi et du Non Soi. Nous notons tout de même, la présence d'un plus grand nombre d'unités représentationnelles dans les pôles du Soi – et du Non Soi +.

Tout d'abord dans le cadran du Soi +, nous retrouvons trois groupes stimuli, celui des hommes, des employés polyvalents et des français. Aucune unité représentationnelle n'est présente dans le Soi + pour le groupe des demandeurs d'emploi, ce qui semble signifier que Nicolas porte une image relativement négative sur son groupe d'appartenance. Le groupe des hommes est caractérisé au travers des URs « *volontaires* », « *disponibles* », « *flexibles* », « *motivés* ». Le groupe des employés polyvalents avec les URs « *à l'écoute* », « *organisés* », « *motivés par un projet de groupe* », « *disponibles* » ou encore « *à l'écoute de ses collègues* ». Et enfin, le groupe des français par l'UR « *libres par rapport à d'autres pays* ».

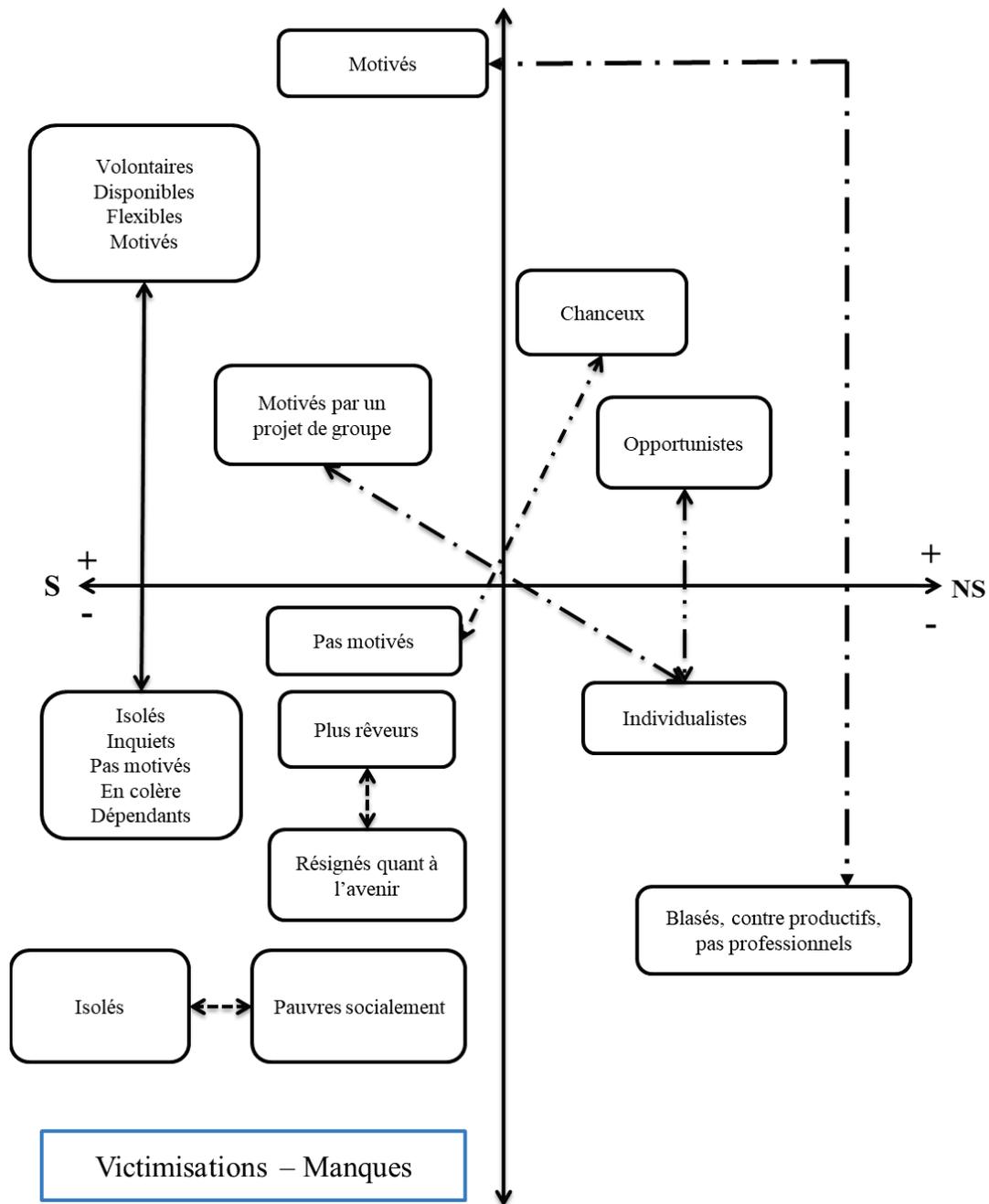
Le cadran du Non Soi + représente l'identité positive d'alter et correspond aux aspirations du sujet. Le groupe des hommes y est présent au travers des URs « *chanceux* », « *opportunistes* », « *autonomes* », « *pères de famille* ». Le groupe des demandeurs d'emploi au regard de l'UR « *motivés* ». Le groupe des employés polyvalents avec l'UR « *évoluent dans leur carrière* » et enfin, le groupe des français avec les URs « *réussissent leur vie* » et « *gagnent de l'argent* ».

Le troisième cadran que nous allons décrire est le Soi –. Il représente les défauts que s'attribue le sujet. C'est dans ce pôle que nous retrouvons le plus d'URs avec 16URs contre 10 URs dans le Soi +. C'est également ici, que nous retrouvons pratiquement l'ensemble des URs pour le groupe des demandeurs d'emploi avec « *pas considérés* », « *pauvres socialement* », « *isolés* », « *inquiets* », « *en colère* », « *pas motivés* », « *nombreux* », « *dépendants* », « *résignés* ». La présence du groupe des employés polyvalents apparaît aussi avec les URs « *un numéro* » et « *mal payés* » et enfin le groupe des français avec les URs « *contestataires* », « *plus rêveurs* », « *démotivés* », « *déconsidérés par le gouvernement* » et « *résignés quant à l'avenir* ».

Enfin le Non Soi – décrivant les défauts de l'alter, le groupe des employés polyvalent est représenté à travers les URs « *blasés* », « *contre-productifs* », « *pas professionnels* ». Le

groupe des hommes avec l'UR « *individualistes* ». Ainsi que le groupe des français, notamment avec les URs « *racistes* » et « *individualistes* ».

### 5.5.3 Relation de la dynamique identitaire de Nicolas



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ⊘ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ⊘ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ⊘ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ⊘ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ⊘ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.5.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Nicolas

La méthodologie de l'IMIS permet de mettre en lumière sept grandes relations entre les différentes unités représentationnelles chez Nicolas.

Dans le cadran du Soi +, nous pouvons remarquer la présence d'une relation de contre élaboration défensive du soi entre les URs du Soi + « *volontaires* » ; « *disponibles* » ; « *flexibles* » et « *motivés* » décrites pour le groupe des employés polyvalents et les URs du Soi - « *isolés* » ; « *inquiets* » ; « *pas motivés* » ; « *en colère* » et « *dépendants* » décrites pour le des demandeurs d'emploi (Soi -). Nicolas a toujours été investi dans son travail. Malheureusement, dans son discours, il explique que la situation de demandeur d'emploi a altéré sa confiance en lui. Aujourd'hui, il a le sentiment de ne plus être capable de réussir professionnellement « *je ne sais plus quoi faire, je ne sais même plus si j'écris bien mon CV, si j'envoie bien mes candidatures, si je cherche là où il faut, ou même si je dois continuer dans cette voie, je suis inquiet, je suis perdu* ».

Deux relations de contiguïté se dessinent. Entre les URs « *isolés* » et « *pauvres socialement* » décrites pour le groupe des demandeurs d'emploi et les URs « *plus rêveurs* » et « *résignés quant à l'avenir* » attribuées pour le groupe des français. Dans cette relation deux caractéristiques se renforcent. Pour Nicolas, le fait d'être résigné sur la sortie incertaine de son chômage l'empêche de rêver de projets. Dans le même sens, être au chômage l'isole de toutes relations sociales.

Dans le cadran du Non Soi +, nous retrouvons une relation de support entre l'UR « *chanceux* » que le sujet décrit pour le groupe des hommes venant pallier à l'UR « *pas motivés* » représentée par le groupe des demandeurs d'emploi. Dans l'ego-écologie, une relation de support est caractérisée par une qualité d'alter venant supporter une qualité ou un défaut personnel. Le sujet justifie sa démotivation et son inaction lorsqu'il dit « *le travail, la réussite ça n'arrive qu'aux autres* ».

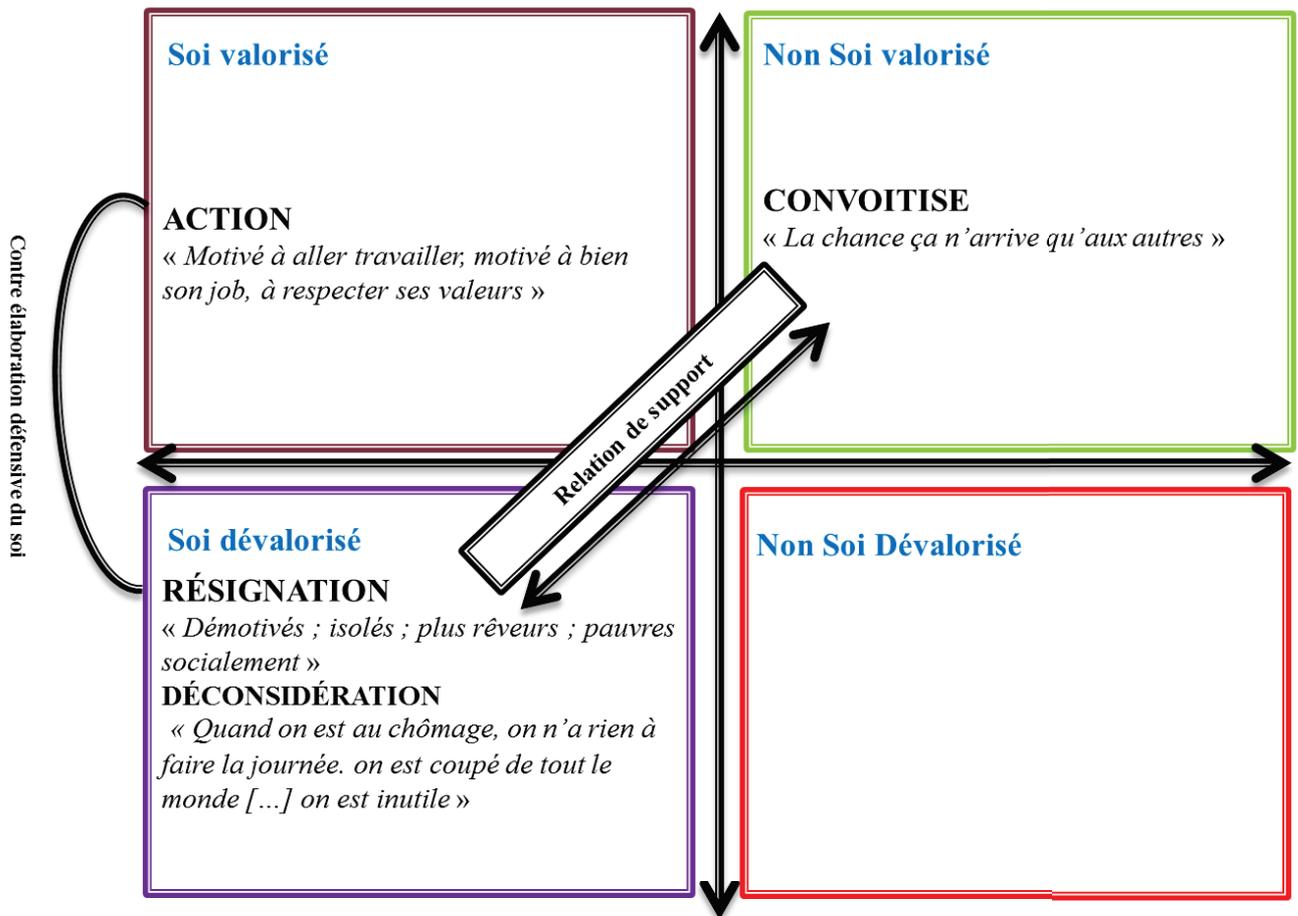
Enfin, deux relations d'opposition apparaissent. Dans le pôle du Soi +, l'UR « *motivés par un projet de groupe* » est bloquée par l'UR « *individualistes* » présente dans le Non Soi - que le sujet décrit respectivement pour le groupe des employés polyvalents. Et l'UR « *motivés* » s'oppose à plusieurs défauts d'alter « *blasés* » ; « *contre-productifs* » ; « *pas professionnels* ». Ces deux relations d'opposition correspondent au vécu existentiel de Nicolas. En effet, Nicolas nous a fait part de sa réelle implication lorsqu'il travaillait en tant qu'employé polyvalent et du

rejet qu'il pouvait avoir pour les personnes qui ne montrent aucune motivation et entraide au travail.

Enfin, l'UR « *opportunistes* » implique une autre UR, « *individualistes* ». Nicolas nous explique qu'il n'a pas saisi plusieurs opportunités qui pouvaient se présenter à lui, « *par volonté de ne pas écraser les autres, j'ai raté des opportunités dans ma vie* ». À travers son discours, Nicolas externalise sa situation en nous expliquant qu'il a laissé les opportunités aux « *autres* », comme il les qualifie, ses amis, ses proches, afin de ne pas faire preuve d'égoïsme.

### 5.5.5 Analyse des thèmes émergents de Nicolas

La fin des trois phases de l'IMIS, nous a permis de mettre en avant quatre thématiques. Celle de l'**action** présente dans le Soi +, contre balancée par la deuxième thématique de la **résignation**. Nous expliquerons par la suite dans quel sens. La troisième thématique de la **convoitise** entretient une relation de support avec la thématique de la résignation et de la **déconsidération**.



## Thème de l'action

La thématique de l'action apparaît dans le Soi +. C'est une thématique présente depuis de nombreuses années dans la dynamique identitaire de Nicolas. Elle prend son sens au travers des groupes stimuli des hommes avec les URs « *volontaires* » ; « *flexibles* » ; « *motivés* » et « *disponibles* ». Mais aussi dans le groupe des employés polyvalents avec les URs « *motivés par un projet de groupe* » ; « *disponibles* » ; « *volontaires* » ; « *à l'écoute de ses collègues* ».

Les URs « *volontaires* » et « *motivés* » renvoient à la notion d'engagement que Nicolas ressentait dans son travail, être volontaire pour lui c'est avant tout « *s'investir dans son travail quand on y est* », mais c'est aussi être « *motivé à aller travailler, motivé à bien faire son job, à respecter ses valeurs* ». Nicolas se qualifie comme « *une personne qui avait pleins de rêves dans la tête, de projets, j'étais jeune je croyais en moi et en mes possibilités, là j'ai plus confiance en moi* ». Nous comprenons dans le discours du sujet que cette thématique relève du passé, pour lui, il ne se sent plus capable de retrouver cette motivation. Ce thème est caractérisé au travers de nombreuses URs dissimulées aujourd'hui par un manque de confiance en lui et en ses capacités. L'absence aujourd'hui d'emploi inhibe les actions et les projets de Nicolas « *avant je ressentais cette motivation, mais là comme je sais que dans ma journée rien ne m'attend ben je n'ai pas forcément envie de me lever vite, comme tous les gens qui vont travailler, car moi après le petit déjeuner, et bien il n'y a pas grand-chose à faire* ».

Dans son discours, il se décrit comme quelqu'un de « *flexible* » notamment lorsqu'il nous dit « *mon collègue de boulot Pierre il était comme moi, si on n'a pas de boulot on va aider les autres, on s'adapte s'il y en a trop on gère* ». Mais aussi comme quelqu'un de « *disponibles* » et « *à l'écoute* » lorsqu'il ajoute « *il faut être dispo pour les demandes du client, du patron. Il faut aussi et surtout je dirais être attentif à ce que disent les clients, être patient [...] c'est ça aussi qui me motive quand j'arrive à les satisfaire ou à voir qu'ils sont contents* ». L'absence d'emploi altère significativement son estime de soi « *tu vois personne déjà la journée, car tes amis travaillent et puis petit à petit tu n'as pas forcément envie de les voir, car ça te renvoie à ton image de chômeur, de personne qui ne fout rien de la journée alors du coup tu refuses de plus en plus les invitations* ».

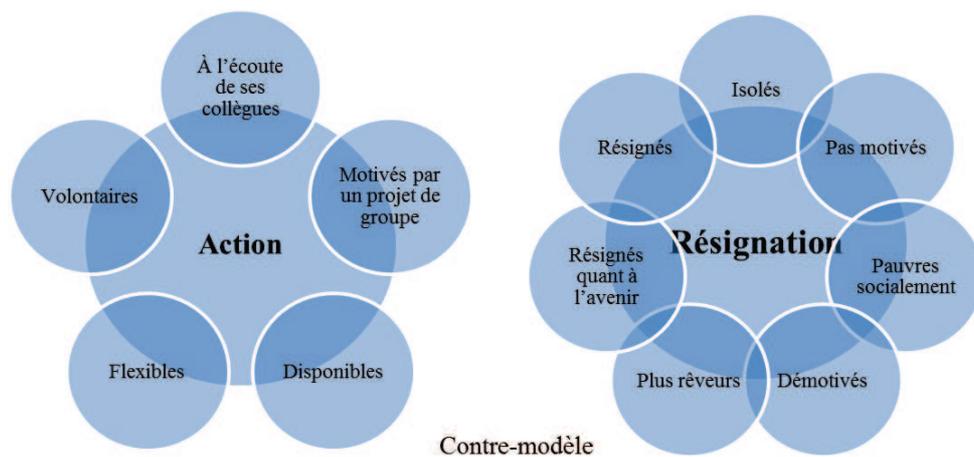
Lorsque Nicolas évoque l'UR « *volontaires* », il fait référence notamment à l'éducation qu'il a reçue « *je l'ai toujours été, mes parents m'ont élevé comme ça, ils ont toujours gardé le sourire même lorsque notre situation financière était très compliquée. Du coup, j'ai vu qu'ils*

*nous avaient tout donné et c'est une de mes qualités, me battre pour aller chercher les choses. On n'a rien sans rien, disait mon père ».*

L'UR « *volontaires* » fait référence également avec les URs « *disponibles* » et « *à l'écoute de ses collègues* », au domaine du volontariat. Nicolas est avant tout quelqu'un qui aime rendre service aux autres et se sentir utile. C'est d'ailleurs ce qu'il exprime lorsqu'il dit ne jamais rater une occasion pour aider une personne « *je suis tout le temps disponible pour les autres, peut-être un peu trop. Par exemple au travail je pouvais faire des pieds et des mains pour aider un client, être patient quand il ne vous dit pas bonjour ou que cela ne lui plait pas. Avec mes copains aussi beaucoup, hop un coup de main par-ci par-là j'ai toujours été comme ça. Parfois on est déçu, mais au moins je suis content d'avoir pu aider* ».

Le réseau de sens de l'action vient s'opposer à une autre thématique, la résignation qui apparaît comme un contre modèle dans la dynamique identitaire du sujet. En effet, d'une nature active et volontaire, sa situation de demandeur d'emploi le contraint peu à peu à se résigner quant à l'incertitude de son avenir. Le chômage de longue durée a provoqué une apathie chez Nicolas quant à la définition de nouveaux objectifs.

### **Réseau de sens de la thématique de l'action**



### **Thème de la résignation**

La deuxième thématique que nous allons déployer est la résignation. Les URs « *résignés* » et « *résignés quant à l'avenir* » résonnent de manière transversale dans le discours de Nicolas et s'articulent autour des unités représentationnelles telles que « *démotivés* » ; « *isolés* » ; « *plus rêveurs* » ; « *pauvres socialement* » ; « *pas motivés* ». Cette thématique prend

racine dans la sphère professionnelle, mais aussi personnelle puisqu'elle implique une inaction tant dans la recherche d'emploi que dans la définition de projet personnel.

Dans la sphère professionnelle, Nicolas ne *« pense pas trouver du travail dans mon domaine de compétences, trop de monde, trop bouché et surtout dans le sud »*. Motivé au début de ses recherches d'emploi, il a envoyé de nombreuses candidatures. Toutefois au vu de la quantité de non-réponses obtenues ou encore face à des propositions d'emplois inférieurs à ses compétences, il s'est résigné peu à peu (Overmier & Seligman, 1967). Au cours de l'entretien, il nous explique son choix d'orientation en sciences du langage *« je n'ai plus vraiment de rêves, j'en ai eu quand j'étais plus jeune. Je veux dire au début je suis allé un peu comme ça à la fac, j'hésitais entre psychologie, sciences du langage ou socio, mais j'ai choisi plus les sciences du langage. Lorsque je me suis rendu compte qu'avec cette licence je n'allais rien faire, je me suis remotivé pour reprendre une fin de licence 3 en communication et finir mon master donc huit ans au total, car j'ai redoublé deux fois. Et après quand vous sortez de vos études à vingt-six / vingt-sept ans sans projection, sans boulot, sans avenir et bien vous ne rêvez plus »*. Après deux années difficiles, jalonnant des problèmes familiaux, Nicolas s'est résolu de terminer sa licence en sciences du langage et d'en préparer une seconde en management et communication, afin de poursuivre par la suite jusqu'au master. Ces études n'ont pas été un parcours facile dans plusieurs niveaux. D'une part, d'un point de vue personnel avec l'apparition de doutes et de remises en question durant les premières années d'études supérieures. D'autre part, au niveau familial puisque ses parents se sont séparés, une situation difficile que Nicolas nous confie *« je suis inquiet quant à mon avenir professionnel, inquiet aussi d'où va la société aujourd'hui. Les familles ce n'est plus ce que c'était, mes parents ont divorcé par exemple, et j'avoue que c'est très dur pour un enfant. Je l'ai mal vécu même si après tout c'est la vie, plusieurs années ensemble ça fait que c'est dur aussi de résister au quotidien, mais j'aimerais croire en une vie tout entière avec la personne que l'on a choisie »*. Et enfin, au niveau financier en cumulant des petits emplois ne lui permettant pas d'acquérir sa propre identité professionnelle. La construction identitaire de Nicolas, notamment au passage de sa vie d'adulte, a été malmenée par un manque de reconnaissance sociale *« vous vous ne rendez pas compte j'ai été pendant six enfin huit ans à la fac où c'est déjà difficile d'y être, travailler à côté, la galère financière, et en sortant de là on vous dit que de toute façon votre diplôme il vaut rien que vous n'allez jamais décrocher d'emploi »*. Ce manque de réussite professionnelle s'associe à un sentiment d'échec et de temps perdu *« c'est-à-dire qu'il n'y a pas de boulot. Moi j'ai un bac +5 et je me retrouve sans rien, les entreprises veulent le diplôme, l'expérience, l'âge. Moi à part mon stage de fin*

*d'études je n'ai pas d'expériences donc c'est sûr que l'on ne va pas me prendre. J'ai peu d'espoir, je me dis que j'ai fait des études pour pas grand-chose finalement ».*

Dans la sphère personnelle, Nicolas se replie sur lui-même. Il s'isole de nouvelles relations sociales ainsi que de ses propres amis. Il nous fait part de la gêne vis-à-vis de sa situation et du regard que les autres lui transmettent « *une fois où c'était l'anniversaire d'un de mes amis d'enfance et je n'ai pas voulu y aller, déjà car j'en ai marre de dire à mes amis que je ne peux pas trop donner d'argent pour le cadeau en disant « tu vois je ne travaille pas », mais je n'avais pas envie de croiser des gens de longue date et que l'on me demande à chaque fois « qu'est-ce que tu deviens ? Alors t'en es où toi ? ».* La comparaison faite entre ses amis et/ou les personnes qui l'entourent le renvoie sans cesse à sa situation de demandeur d'emploi « *c'est les autres qui nous rendent comme ça aussi, on a l'impression de la part de pôle emploi, des gens que l'on rencontre et même au bout de plusieurs mois, les amis et familles proches que c'est de notre faute, ils arrivent à nous renvoyer une image de coupable d'être là, à profiter des aides alors que l'on pourrait très bien trouver du travail selon eux, c'est juste que l'on ne veut pas ».* À travers le discours, des frustrations se cachent l'empêchant de croire en sa propre efficience (Bourguignon & al., 2007).

À ce jour, le sujet se sent résigné et ne sait plus vers quel métier s'orienter. En phase de diffusion représentationnelle, il voit flou quant à l'élaboration d'un projet professionnel et des actions à mener « *sincèrement je ne sais plus du tout ce que j'ai envie de faire, je sais plus si je veux travailler dans le marketing, j'ai l'impression que c'est tellement loin tout ça, je ne sais plus si j'ai envie de travailler dans un bureau ou faire un travail manuel ».*

## Réseau de sens de la thématique de la résignation



### Thème de la déconsidération

La déconsidération est la troisième thématique qui émerge de l'analyse de la dynamique identitaire de Nicolas. Cette thématique prend son sens au travers des URs telles que « inquiets » ; « déconsidérés par le gouvernement » ; « pas considérés » ; « nombreux » ; « dépendants » présentes pour le groupe des demandeurs d'emploi.

Lorsque Nicolas évoque les URs « pas considérés » et « déconsidérés par le gouvernement », il nous parle de lui et du sentiment qu'il ressent vis-à-vis de son entourage « quand on est au chômage, on n'a rien à faire la journée. On est limite « un branleur », on est coupé de tout le monde et surtout on est inutile. Le travail, ça sert à rendre quelque chose. Quand tu ne travailles pas, tu ne rends service à personne. Puis sincèrement, qui te considère, ce n'est pas les conseillers pôle emploi, tes amis de moins en moins, le travail apporte une importance dans la vie sociale, ça à un poids, quand tu n'as pas de travail tu n'as pas de poids ».

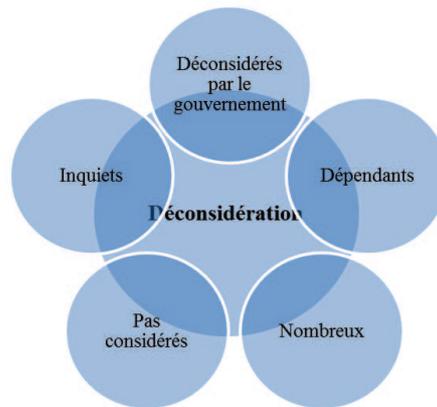
L'UR « dépendants » fait écho à un sentiment d'hétéronomie (Auzoult, 2010) « on est dépendant déjà de nos indemnités, on attend après le système, mais aussi dépendant des autres pour trouver du travail, on leur demande du travail on demande de l'aide on est dépendant des autres pour vivre ». Cette thématique renvoie essentiellement à la sphère négative de l'identité du sujet en tant que demandeur d'emploi. Nicolas, au fil du temps a perdu confiance en lui et en ses capacités « j'ai l'impression que je ne trouverais jamais et que tout ça, c'est loin, que personne ne me veut [...] on n'est pas écouté. On pense qu'ils s'occupent de nous, mais en fait

*non, ce qui les intéressent ce sont les entreprises, l'argent nous les chômeurs ils s'en foutent pas mal [...] quand on est au chômage on n'est pas reconnu pour notre travail. Je veux dire on se sent pas utile à la société, on n'a pas le sentiment d'être reconnu ou de servir à quelque chose. On a honte même d'aller à pôle emploi et de réclamer de l'argent carrément ».*

Par ailleurs, dans ce thème, nous retrouvons l'UR « nombreux ». Sa signification fait écho au sentiment de ne pas être écouté par les instances de l'emploi, lorsqu'il se rend, notamment aux rendez-vous avec sa conseillère. Une impression qu'il justifie par le fait d'avoir changé régulièrement de conseiller l'empêchant de construire une vraie relation d'échange « *pôle emploi c'est un gros truc, on a l'impression vraiment d'être un numéro. Je change de conseillère tous les 3 rendez-vous que l'on a tous les 3 mois donc je veux dire. L'entretien dure 35 minutes à peu près, les 10 minutes c'est pour reparler de qui on est et pourquoi on est là, et après il y a la partie administrative, on recherche rapidement des offres et c'est tout ».*

Ce sentiment de déconsidération ressenti chez Nicolas, c'est lui renvoyer une image honteuse de lui-même « *à un repas avec des amis, on parlait du boulot des uns et des autres et à un moment donné un ami à sorti « euh toi Nicolas tu ne dois pas trop être fatigué en ce moment ».* Ce n'était pas fait exprès et après il est venu s'excuser, mais c'est en permanence que l'on doit faire face à ce type de comportement ». Afin de réduire cet état de dissonance cognitive (Vaidis, 2011), le sujet se replie sur lui-même et réduit ses relations sociales. Il explique ce comportement d'une part, par l'aspect financier qui s'est affaibli et d'autre part, par la gêne ressentie vis-à-vis de ses amis « *beaucoup en tout cas, et c'est ça qui me pèse aussi beaucoup. Par exemple je peux plus trop suivre mes amis en boîte, je peux ne pas faire apéro, resto et boîtes. Souvent il me paye une partie, mais j'ai 28 ans je suis en capacité et en droit de me suffire. C'est très dur à accepter ».*

## Le réseau de sens de la thématique de la déconsidération



### Thème de la convoitise

La dernière thématique que nous allons déployer dans la dynamique identitaire de Nicolas est la convoitise. Ici, elle est exprimée au travers des quatre groupes stimuli. Les hommes, avec les URs « *chanceux* » ; « *opportunistes* » ; « *autonomes* » ; « *pères de famille* ». Le groupe des demandeurs d'emploi avec l'UR « *motivés* », le groupe des employés polyvalents avec l'UR « *évoluent dans leur carrière* ». Et enfin, le groupe des français avec les URs « *réussissent dans leur vie* » et « *gagnent de l'argent* ». Cette thématique apparaît dans le cadran du Non Soi + correspondant aux aspirations du sujet, aux qualités de l'alter et de ce que l'on pourrait qualifier du projet. Lorsque Nicolas emploie les URs telles que « *opportunistes* » ; « *gagnent de l'argent* » ; « *évoluent dans leur carrière* » ; « *réussissent leur vie* » et « *chanceux* », il fait référence à ses amis proches « *j'ai pas mal de potes qui ont su saisir les bonnes occasions c'est comme si moi j'ai pris le mauvais chemin à chaque fois et aujourd'hui je le paie puisque je me retrouve sans rien [...] la chance ça n'arrive qu'aux autres* ».

L'UR « *motivés* » décrite pour le groupe des demandeurs d'emploi communique une volonté d'agir contre sa propre situation et contre son propre ressenti « *les autres j'ai l'impression qu'ils ont plus envie, ou ont plus les capacités de s'en sortir que moi. D'autres sont plus chanceux. Même si au début j'étais motivé, j'avais envie de travailler maintenant moins, car j'ai l'impression que rien ne marche. Au fond, en fait, j'aimerais quand même trouver du travail et apporter ma « petite contribution » au pays si je peux dire ça comme ça, mais la motivation me manque. Peut-être que les autres sont plus motivés, car ils leurs arrivent de bonnes choses et que ça les motive pour avancer* ».

Cette thématique est présente à la fois tant dans la sphère professionnelle, que personnelle et familiale. Tout d'abord, elle se définit dans l'identité personnelle du sujet au travers des URs « *autonomes* » et « *gagnent de l'argent* ». Le fait d'être sans emploi empêche Nicolas d'avancer et de réaliser ses projets « *je vois les gens autour de moi qui gagnent leur vie, je vous jure je ne sais pas comment ils font, ils vont en vacances, les vêtements, les jouets pour les enfants. Et des amis à moi en plus, j'ai l'impression d'avoir manqué un truc* ». Puis dans la sphère familiale, lorsqu'il décrit l'UR « *pères de famille* » faisant allusion à son projet de vie « *j'arrive bientôt à la trentaine et j'ai presque tous mes amis qui sont pères de famille, ils construisent leur avenir c'est normal, mariage, enfants, maison, boulot. C'est comme si j'étais toujours dans une situation bancaire et le plus dur c'est l'incertitude quant au fait que je sortirais de cette spirale un jour* ».

Et enfin, dans la sphère professionnelle avec les URs « *réussissent dans leur vie* » ; « *opportunistes* » ; « *évoluent dans leur carrière* ». Pour Nicolas le travail est synonyme de réussite, c'est pourquoi il se juge très durement et associe son chômage à un sentiment d'échec, « *en règle générale, j'ai pu voir que les gens étaient plus opportunistes que moi, ce que je peux voir c'est que certains ont réussi et d'autres comme moi non. J'ai l'impression que mes études sont un échec, car je vais devoir chercher dans un autre domaine* ». Les URs « *autonomes* » et « *évoluent dans leur carrière* » font référence au sentiment capacitaire. Pour Nicolas, ce sont les autres qui réussissent, lorsqu'il nous dit « *je vois des personnes autour de moi qui arrivent à assumer leurs dépenses, qui peuvent subvenir aux besoins de leur famille, moi actuellement je ne peux pas. Déjà je ne suis pas autonome puisque je dépends de pôle emploi. Ou encore lorsqu'il nous exprime qu'« être père de famille c'est avoir un projet, pour avoir un projet faut avoir les moyens de le mettre en œuvre. Je ne vais pas faire un enfant sans stabilité professionnelle* ».

## Réseau de sens de la thématique de la convoitise



### 5.5.6 Récapitulatifs des thèmes émergents de Nicolas

Thèmes	Groupe stimuli	URs associées
<b>Action</b>	Hommes ; Employés polyvalents	<i>Volontaires ; Flexibles ; Motivés ; Disponibles ; Motivés par un projet de groupe ; Á l'écoute de ses collègues</i>
<b>Résignation</b>	Demandeurs d'emploi ; Français	<i>Résignés ; Résignés quant à l'avenir ; Démotivés ; Isolés ; Plus rêveurs ; Pauvres socialement ; Pas motivés</i>
<b>Déconsidération</b>	Demandeurs d'emploi ; Français	<i>Inquiets ; Déconsidérés par le gouvernement ; Pas considérés ; Nombreux ; Dépendants</i>
<b>Convoitise</b>	Hommes ; Demandeurs d'emploi ; Employés polyvalents ; Français	<i>Chanceux ; Opportunistes ; Autonomes ; Pères de famille ; Motivés ; Évoluent dans leur carrière ; Gagnent de l'argent</i>

### 5.5.7 Mots identitaires de Nicolas

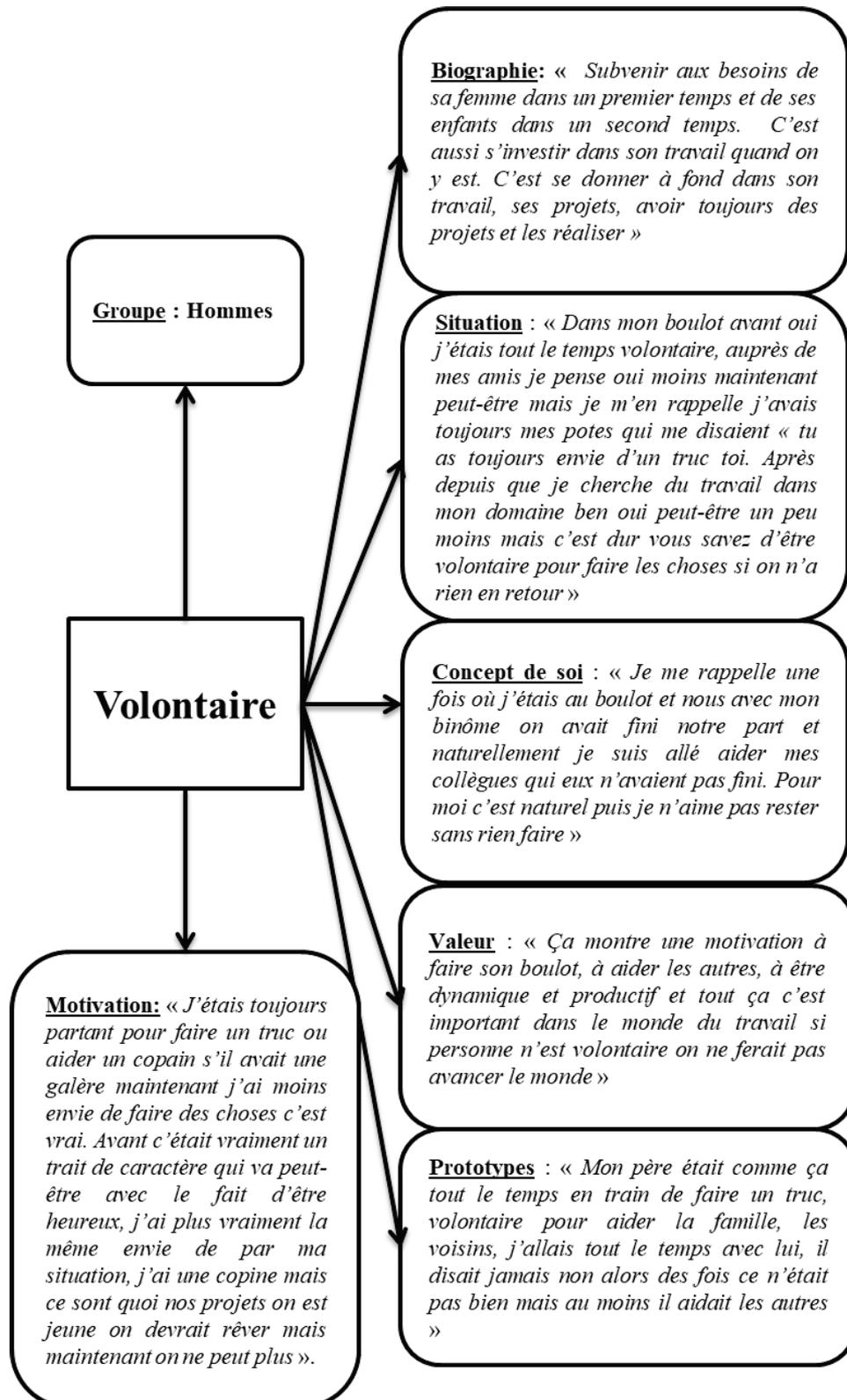
L'analyse des trois phases de l'IMIS nous permet de développer la structure des quatre mots identitaires jouant un rôle important dans la dynamique identitaire de Nicolas. L'émergence d'un mot identitaire ne dépend pas toujours d'une présence quantitative, mais relève de son importance pour structurer le discours du sujet. Il renvoie aux dimensions du soi et du vécu de son histoire.

L'UR *volontaire* est un mot présent depuis de nombreuses années et reste assez stable chez Nicolas. La pensée de fond qui l'accompagne change la signification du mot identitaire en fonction du vécu et détermine son sens psychologique.

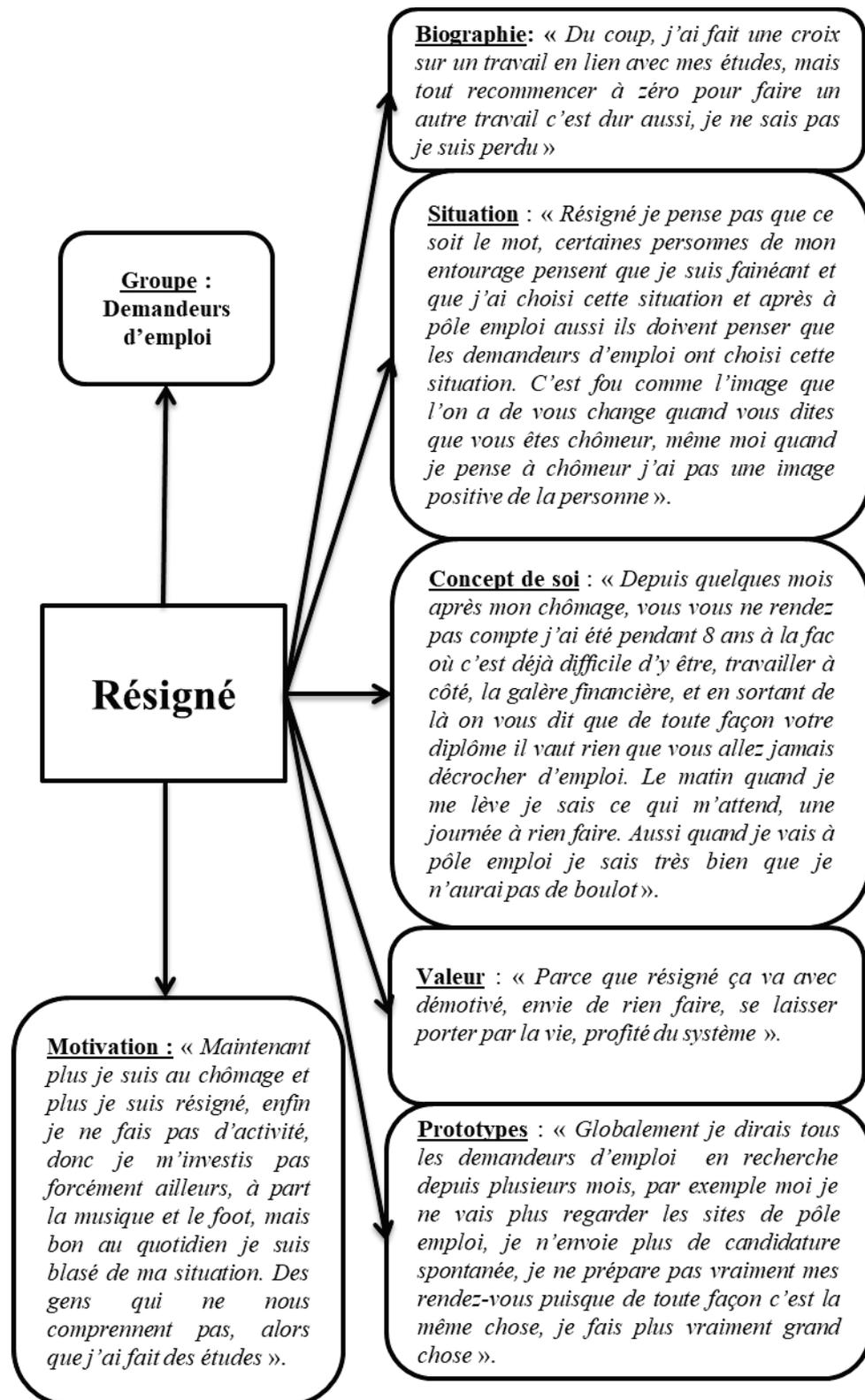
Les URs *résigné* et *déconsidéré* sont les deux autres mots identitaires que nous allons déployer et se situent au cœur des thématiques. Associés au groupe des demandeurs d'emploi, ils jouent un rôle prépondérant dans la construction de sa dynamique identitaire. Le ressenti et le vécu de sa longue période de chômage empêchent le sujet de croire à nouveau en ses capacités « *oui tout le temps, j'ai aucune perspective dans mon avenir et plus les mois passent et plus ça fait peur. Dans quelques mois je n'ai plus de chômage donc je dois, soit retrouver un petit job soit passer en ASS* ».

Enfin, le dernier mot identitaire que nous avons relevé est *chanceux*. Il provoque des manques et des frustrations et bloque le sujet dans ses actions, car pour lui « *la chance ça n'arrive qu'aux autres* ».

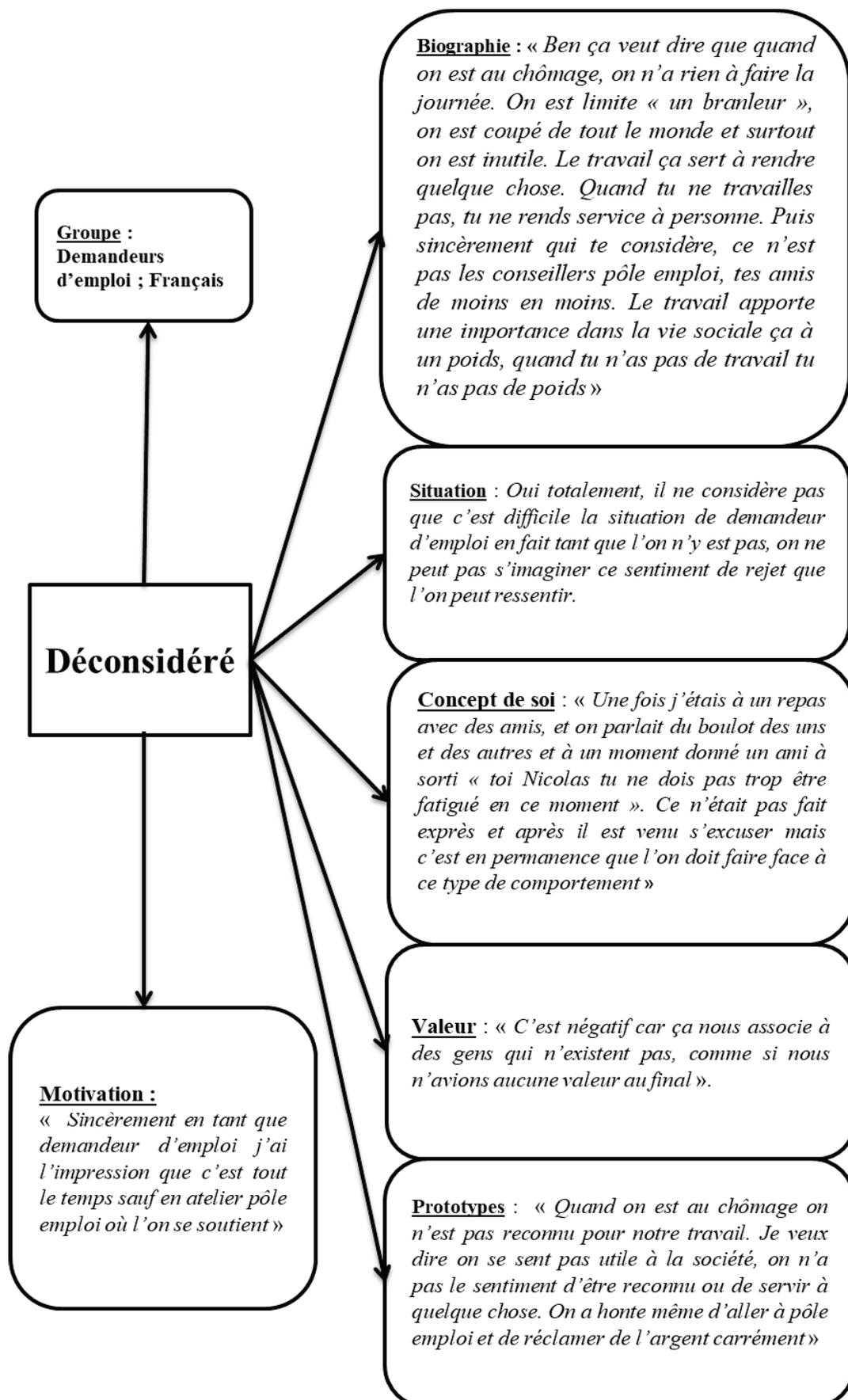
Mot identitaire : *Volontaire*



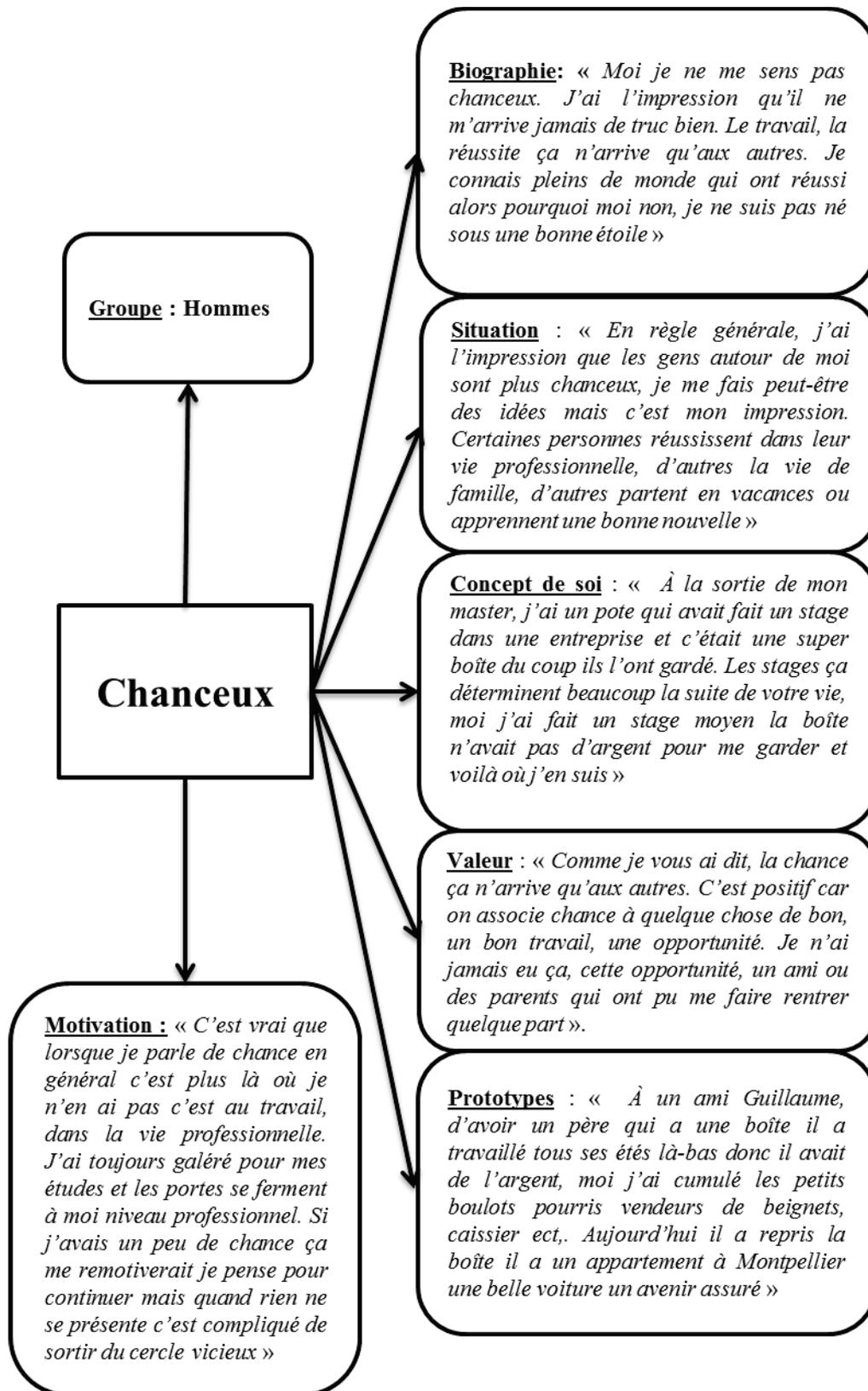
Mot identitaire : Résigné



Mot identitaire : *Déconsidéré*



Mot identitaire : *Chanceux*



### 5.5.8 Récapitulatifs des mots identitaires de Nicolas

<b>Mots identitaires</b>	<b>Groupe stimuli</b>	<b>Réseau de sens</b>
<b>Volontaire</b>	Hommes	<i>Flexibles ; Motivés ; Disponibles ; Motivés par un projet de groupe</i>
<b>Résigné</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Résignés quant à l'avenir ; Démotivés ; Isolés ; Pauvres socialement</i>
<b>Déconsidération</b>	Demandeurs d'emploi ; Français	<i>Déconsidérés par le gouvernement ; Inquiets ; Pas considérés</i>
<b>Convoitise</b>	Hommes	<i>Chanceux ; Opportunistes ; Motivés</i>

### 5.5.9 Discussion de la dynamique identitaire de Nicolas

Le répertoire des unités représentationnelles de Nicolas est relativement négatif, notamment dans la partie du Soi. Ici, le sujet se retrouve en phase de diffusion représentationnelle exprimée par un sentiment capacitaire négatif. Lorsqu'il décrit les URs « *pas considérés* » ; « *pas motivés* » ; « *isolés* » ; « *pauvres socialement* », Nicolas nous parle de lui au travers du groupe des demandeurs d'emploi « *on est considérés comme des fainéants, quand tu ne travailles pas, tu ne rends service à personne* ». La société et le regard des autres altèrent sa capacité normative « *au regard des autres, tu n'existes pas, petit à petit tu t'isoles* ». Actuellement, il confie ne plus chercher de travail « *je ne fais plus rien j'avoue pour trouver du travail. Sincèrement j'ai abandonné l'idée, je fais autre chose, je m'occupe autrement* », préférant investir d'autres sphères d'activités comme la musique et le sport. Ce sentiment d'incapacité le bloque dans toutes actions potentielles par peur de devoir faire face à une nouvelle déception « *j'ai l'impression que rien ne marche [...] j'ai peur aussi de voir que ça ne marche pas encore et encore* ».

Cette phase de diffusion est expliquée notamment par la place considérable que prend le travail dans la sphère professionnelle, personnelle et familiale. Il souhaite travailler pour être « *autonome* » afin « *d'être père de famille* » et construire sa propre cellule familiale « *j'arrive bientôt à la trentaine et j'ai presque tous mes amis qui sont pères de famille, ils construisent leur avenir c'est normal, mariage, enfants, maison, boulot. C'est comme si j'étais toujours dans une situation bancale et le plus dur c'est l'incertitude quant au fait que je sortirais de cette spirale un jour* ». La comparaison avec les personnes qui l'entourent, notamment ses amis, lui renvoyant une image insatisfaite de lui et de sa vie. Cette perception négative qu'il a de lui-même fait écho dans la mémoire é-motionnelle à son père qui en attendait beaucoup. Nicolas vient d'une famille aimante, mais il évoque de nombreux conflits avec lui de l'adolescence jusqu'à la fin de ses études. C'est la raison pour laquelle il culpabilise de ne pas avoir pu réaliser les aspirations que son père avait pour lui « *le fait de ne pas travailler me renvoie aussi le fait que j'ai déçu mon père qui attendait tellement de moi. Pendant longtemps je me suis opposé à lui, en pensant que j'allais lui fermer la bouche et qu'il avait tort et je me rends compte qu'il n'avait pas tort finalement. J'aurais dû l'écouter* ».

Dans la sphère professionnelle, le projet est plus latent et n'est pas quelque chose encore de clairement défini. En effet, il est dissimulé dans la thématique de la convoitise puisque cela relève de l'aspiration. L'UR « *opportunistes* » s'associe à la dimension du regret « *comme je*

*regrette aujourd'hui, je regrette de ne pas m'être battu assez. J'aimerais être comme eux, mais c'est comme si la vie m'en empêchait après les claques que j'ai prises j'ai plus envie de me battre ».*

À travers les entretiens que l'on a pu mener auprès de Nicolas, les mots identitaires nous ont permis le déploiement du réseau de signification au regard des thématiques émergentes. Le thème de la résignation, accordé au groupe des demandeurs d'emploi, est vecteur de force. Nicolas nous décrit les demandeurs d'emploi comme des individus « *pas motivés* » ; « *dépendants* » ; « *pas considérés* ». Nous remarquons à partir de ces unités représentationnelles, une vision particulièrement négative de ce groupe d'appartenance. Actuellement au chômage depuis treize mois, il a perdu tout espoir dans le fait de trouver un emploi dans son domaine de compétences. Le manque de soutien social perçu l'empêche également de croire en ses propres ressources « *on n'est pas soutenu personne pour vraiment vous aider* » justifiant sa résignation. Pour le sujet « *personne ne peut s'occuper de moi* », il se sent dévalorisé, isolé « *tu ne travailles pas, tu es chez toi, seul, avec tes idées et forcément tu ne peux pas créer de lien* », et pense que personne « *ne peut l'aider* ».

Cette résignation est accentuée par son arrivée dans le monde du travail, le plongeant dans la frustration au regard d'une réalité incertaine « *comment peut-on commencer sa vie de famille si on n'est pas autonome faut d'abord avoir un bon travail pour ensuite entamer des projets [...] je ne pense pas trouver du travail dans mon domaine de compétences* ». Après avoir essayé de nombreuses tentatives pour trouver un emploi, il se convainc aujourd'hui de l'inutilité de ses démarches « *le travail, la réussite ça n'arrive qu'aux autres* ». Pourtant, il souhaiterait sortir de son isolement et nouer des liens sociaux « *quand tu travailles, tu t'enrichis des idées des autres* ». La deuxième stratégie dont fait preuve Nicolas, renvoie à l'évitement. Une stratégie qui lui permet de confronter sa situation de demandeur d'emploi en investiguant dans d'autres sphères d'activité (Lazarus & Folkman, 1984). Après une longue période de recherche d'emploi, Nicolas exprime sa démotivation « *la motivation me manque, je ne suis plus motivé à chercher et à trouver du travail. J'ai été motivé, j'ai envoyé beaucoup de cv, lettres de motivation, mais aucune réponse* ». C'est la raison pour laquelle, il préfère investir d'autres sphères d'activité pour faire face à sa situation. Comme le souligne Camilleri (1997), ne se reconnaissant pas dans une catégorie d'appartenance et pour pallier la vision négative qu'il a de lui-même, il se plonge dans le sport et la musique « *je me réfugie dans ce qui me plaît, le foot et la musique* ». En maintenant une image positive de lui-même et, par conséquent, une identité positive, puisque dans ces domaines, les autres membres du groupe ne l'associent pas

à « *chômeur* », catégorie stigmatisée (Herman, 2007). L'accès à un travail en lien avec ses compétences semble impossible d'accès pour Nicolas. Il est résigné quant à une éventuelle sortie du chômage et surtout en lien avec son domaine de compétences (Herman & Van Ypersele, 1998), lorsqu'il exprime : « *c'est une voie trop peu développée dans le Sud, je le sais maintenant* ». N'ayant aucun projet de substitution, il cherche de l'aide, en vain, auprès des organismes d'emploi, afin de l'aiguiller pour sortir de sa situation « *j'ai demandé de l'aide, auprès de pôle emploi, mais bon, personne ne t'aide à t'en sortir ou à trouver autre chose, personne ne t'écoute* ».

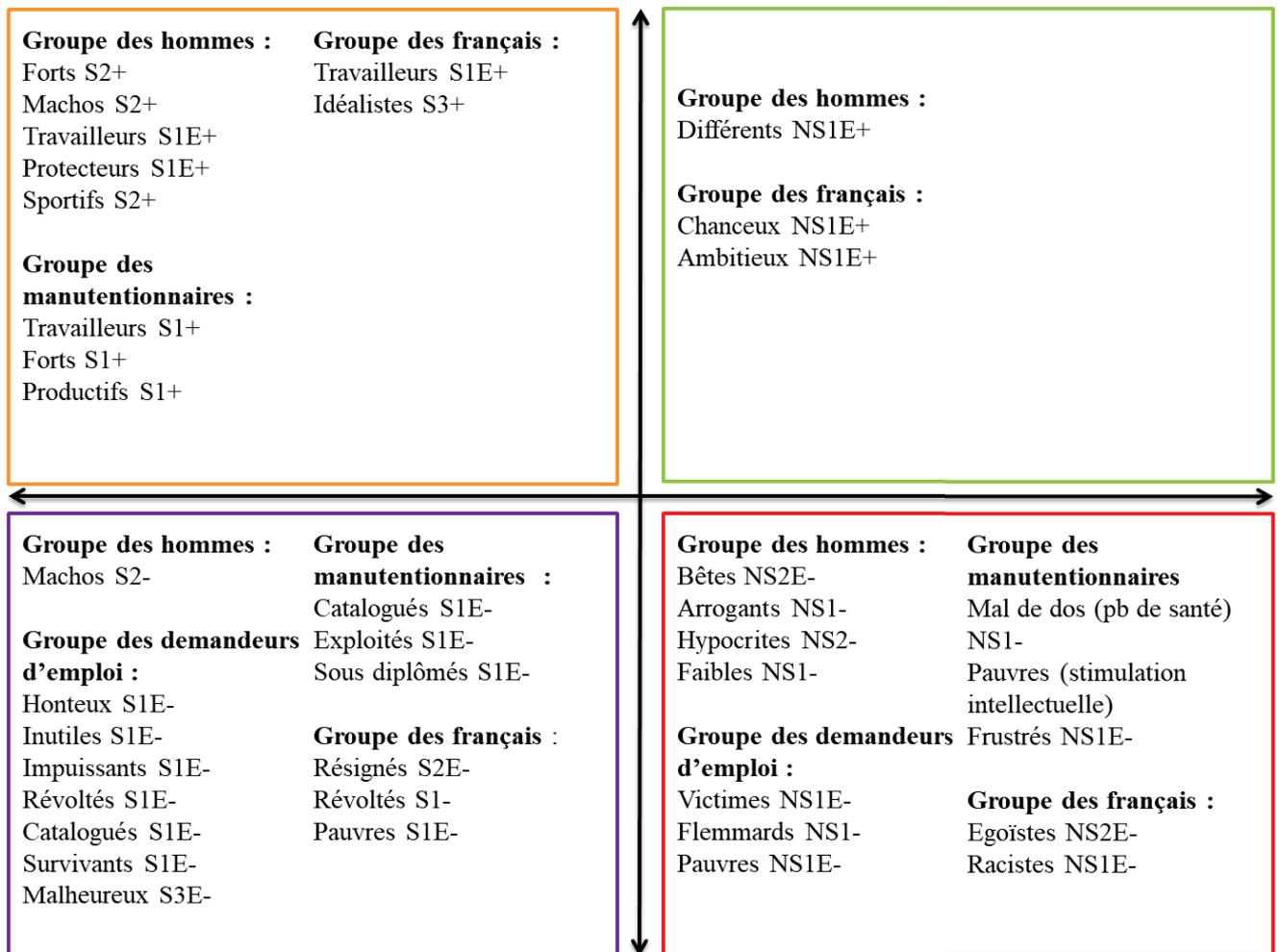
## 5.6 Cas : Kamel

Kamel est un jeune homme de vingt-neuf ans, marié et n'ayant pas d'enfant, il est en recherche d'emploi depuis quinze mois. Pendant cette période il nous confie avoir eu quelques missions d'intérim de quelques jours seulement. Kamel définit son parcours scolaire comme « *chaotique* », et il regrette beaucoup de ne pas avoir eu la conscience de travailler à l'école afin d'accéder à un métier intéressant « *je regrette beaucoup de ne pas avoir travaillé à l'école, du coup ça m'amène à n'avoir que des boulots sous-payés et pas stimulants intellectuellement* ». Après son brevet, il s'est orienté vers un Certificat d'aptitudes professionnelles (CAP) opérateur logistique, et a enchaîné rapidement sur des petites missions dans la manutention principalement. La précarité des manutentionnaires et la difficulté du travail l'ont conduit aujourd'hui à se réorienter en passant une formation qualifiante.

Kamel se décrit comme un « *bosseur [...]* *je suis quelqu'un qui a toujours bossé, mais j'en ai marre de faire manutentionnaire, sincèrement c'est un boulot pourri* ». Son projet serait de réaliser une formation afin d'avoir un métier plus stimulant, moins physique pour le corps « *de toute façon le manut' qui fait ça depuis 10 ans ça n'existe pas, en général ils ne tiennent pas plus de 5 ans, ils se rendent bien compte que c'est trop difficile. Déjà quand nous on le fait on a une image négative de nous et du métier, imaginez les autres, le regard des autres. Le regard extérieur de l'entreprise, imaginez le regard que vous leur reflétez sachant que vous-même on est assez bon avec soi-même, imaginez le regard qu'ils ont sur nous, à partir du moment où on est amené à se retrouver* ». De ce fait, sa volonté depuis plusieurs mois serait de réaliser une formation qualifiante et/ou la formation de certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) afin de pouvoir postuler en qualité de conducteur d'engins. Un métier plus stimulant et moins fatigant nous exprime-t-il « *je demande juste une formation, c'est juste que manutentionnaire c'est trop dur, je ne vais pas faire ça toute ma vie, ou alors passer les caces, j'ai demandé à pôle emploi ils peuvent pas me les payer, car avec ça je pourrais travailler dans la conduite d'engins entrepôt ou chantier, peu importe* ».

À ce jour, Kamel est au chômage depuis plus d'un an et n'a bénéficié d'aucun accompagnement renforcé. Durant les trois premiers mois, il a été suivi sur la fréquence d'une fois par mois, depuis c'est à raison d'une fois tous les trois mois.

### 5.6.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Kamel



### 5.6.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Kamel

Malgré une répartition homogène dans les différents pôles, nous observons une apparition majoritaire des unités représentationnelles dans les pôles du Soi – et du Non Soi – avec la présence des quatre groupes stimuli.

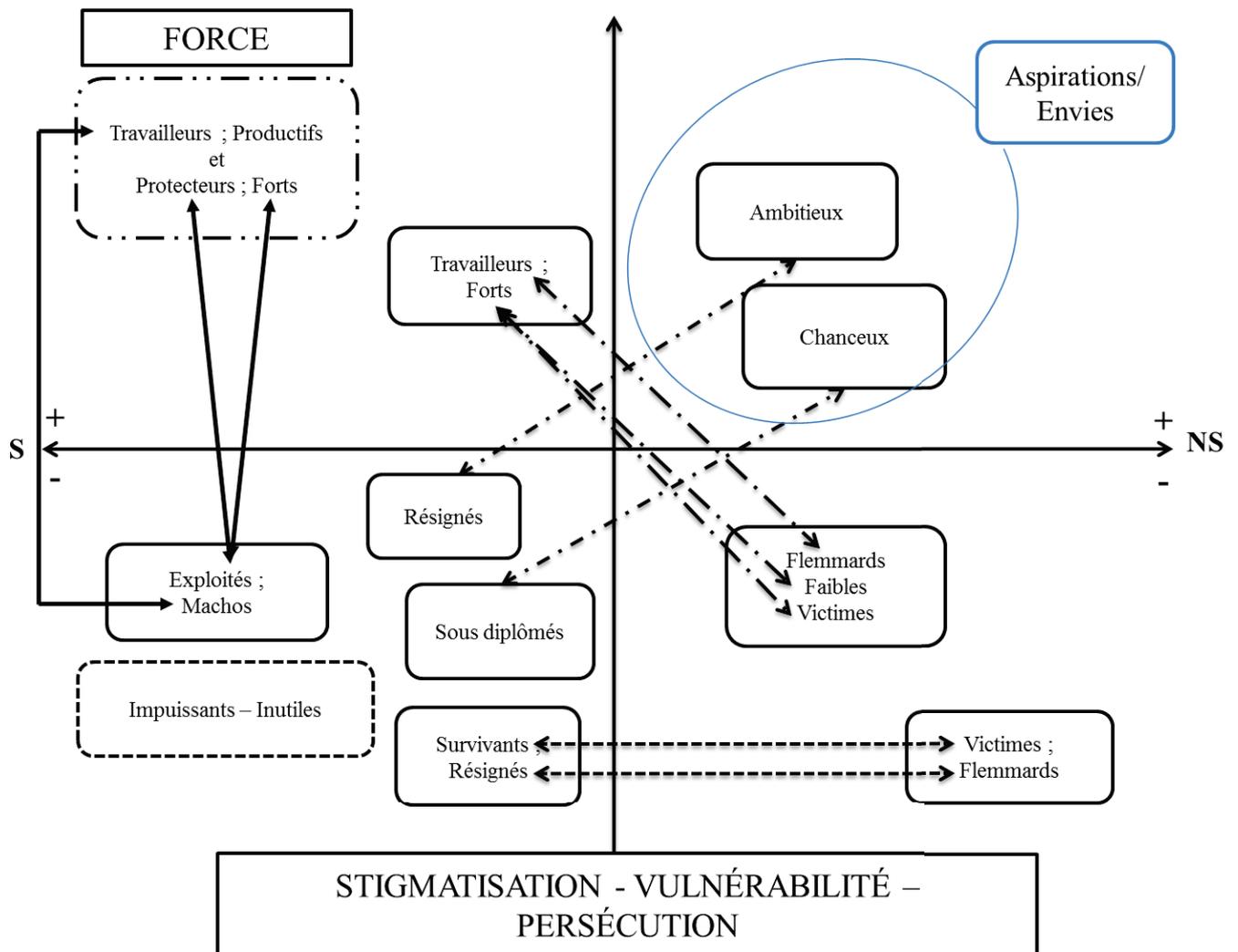
Le pôle egomorphique positif est représenté avec trois groupes d'appartenance et 10 URs. Le groupe des hommes à travers les URs « *forts* » ; « *machos* » ; « *travailleurs* » ; « *protecteurs* » et « *sportifs* ». Le groupe des manutentionnaires avec les URs « *travailleurs* », « *forts* » et « *productifs* ». Par ailleurs, le groupe des français est décrit selon notre participant comme « *travailleurs* » ; « *idéalistes* ».

Dans le pôle du Soi – correspondant aux défauts du sujet et du domaine indésirable, nous notons 14 URs. Les URs « *honteux* » ; « *inutiles* » ; « *impuissants* » ; « *révoltés* » ; « *catalogués* » ; « *survivants* » ; « *malheureux* », Kamel les a décrites respectivement pour le groupe des demandeurs d'emploi. Ce groupe d'appartenance n'est représenté par aucune UR dans les pôles positifs. Nous remarquons l'UR « *machos* » qu'il décrit dans le groupe des hommes. Nous verrons par la suite que cette UR a une double connotation positive et négative. Et enfin, la présence du groupe des manutentionnaires au regard des URs « *catalogués* » ; « *exploités* » ; « *sous diplômés* » ou encore le groupe des français avec les URs « *résignés* » ; « *révoltés* » et « *pauvres* ».

Le troisième pôle du Non Soi + correspondant aux aspirations du sujet et à tout ce qui est désirable chez autrui. Ici, seulement 3 URs apparaissent. Le premier est l'UR « *différents* » qui caractérise le groupe des hommes. Et, les URs « *chanceux* » et « *ambitieux* » décrites pour le groupe des français.

Enfin, le Non Soi – relève à la fois de l'identité négative d'alter et se trouve être en opposition au système de valeurs de Kamel. Ici, nous pouvons retrouver 12 URs et la présence des quatre groupes stimuli. Le groupe des hommes avec les URs « *bêtes* » ; « *arrogants* » ; « *hypocrites* » ou encore « *faibles* ». Le groupe des demandeurs d'emploi à travers les URs « *victimes* » ; « *flemmards* » ; « *pauvres* ». Le groupe des manutentionnaires avec les URs « *mal de dos* » ; « *pauvres* » ; « *frustrés* ». Et enfin, le groupe des français au regard des URs « *égoïstes* » et « *racistes* ».

### 5.6.3 Relation de la dynamique identitaire de Kamel



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ⋯↔ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ⋯-↔ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ⋯-↔ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ⋯↔ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ⋯-↔ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.6.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Kamel

Commençons par le cadran du Soi +, qui pour rappel correspond aux qualités du sujet. Nous y retrouvons dans un premier temps une relation d'implication. Ici, les URs « *travailleurs* » et « *protecteurs* » impliquent les URs « *productifs* » et « *forts* » que le sujet décrit respectivement pour les groupes des hommes, des manutentionnaires et des français.

Ensuite, nous remarquons que deux relations de contre élaboration défensive du soi apparaissent. D'une part, entre les URs « *travailleurs* » et l'UR « *machos* » décrites pour le groupe des manutentionnaires. Et la deuxième relation se situe entre les URs « *forts* » et « *protecteurs* » et l'UR « *exploités* ». Dans la méthodologie de l'IMIS, cette relation permet de compenser une qualité personnelle contre un défaut personnel afin de permettre une cohérence dans sa dynamique identitaire. Kamel justifie être machiste de par son statut d'homme « *les hommes sont plus travailleurs, sont plus forts, c'est ça aussi qui renforce ce côté macho* ».

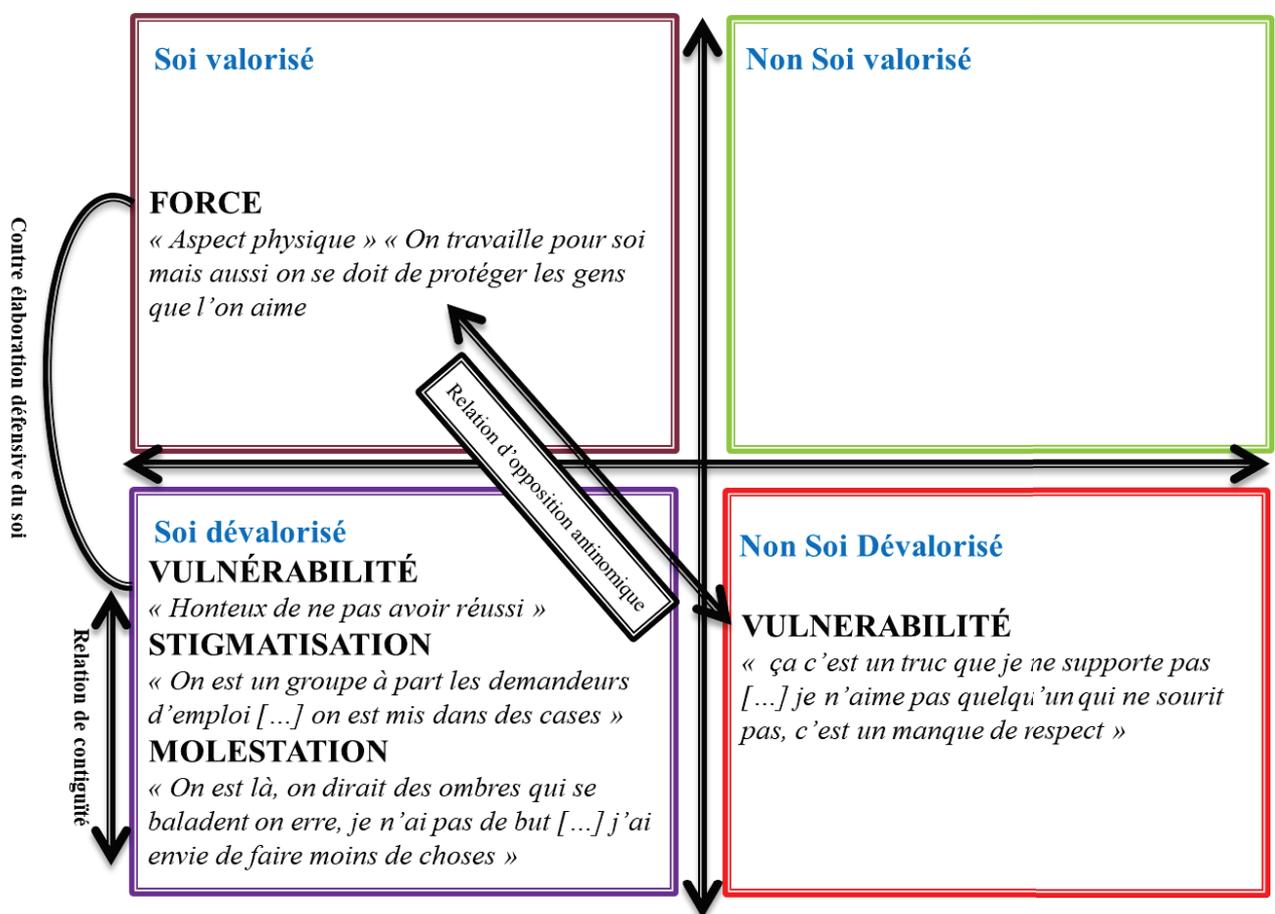
Par ailleurs, toujours dans le pôle egomorphique positive, nous retrouvons deux relations d'opposition. Entre les URs « *travailleurs* » et « *flemmards* » attribuées au groupe hommes / manutentionnaires et des demandeurs d'emploi. D'autre part, entre l'UR « *forts* » et les URs « *faibles* » et « *victimes* » affectées rétrospectivement au groupe des hommes. Cette relation d'opposition est une qualité personnelle venant s'opposer à un défaut d'alter. Être faible est en opposition au système de valeurs de Kamel. Une caractéristique qu'il rejette. Par ailleurs, deux relations de contiguïté apparaissent. D'une part les URs « *impuissants* » et « *inutiles* » décrites pour le groupe des demandeurs d'emploi se renforcent. Et d'autre part, les URs « *survivants* » et « *victimes* » renforcent les URs « *résignés* » et « *flemmards* » attribués respectivement pour le groupe des français et des demandeurs d'emploi.

Dans le pôle du Non Soi +, très peu marqué chez Kamel, nous remarquons la présence de deux relations de support. La relation de support dans la méthodologie IMIS est décrite par une qualité d'alter venant apporter son soutien à une qualité personnelle ou pallier à un défaut personnel. La première relation se situe entre l'UR « *ambitieux* » et l'UR « *résignés* ». Ici, lorsque Kamel décrit sa situation de demandeur d'emploi, notre sujet se sent résigné quant à ses projets initiaux. L'UR « *ambitieux* » souligne une projection inhibée par des blocages et des frustrations « *« ambition » ça renvoie à quelque chose que l'on a envie d'aller chercher, une vie meilleure, un meilleur boulot, au fond je le suis un peu, mais c'est comme si vous deviez avancer avec deux boulets au pied, c'est plus compliqué* ». La deuxième relation de support apparaît entre l'UR « *chanceux* » et l'UR « *sous diplômés* ». Pour Kamel, si aujourd'hui il se

retrouve à être manutentionnaire c'est parce que venant d'une famille modeste il n'a pas eu le sentiment de devoir travailler à l'école « *vous savez dans le monde d'aujourd'hui si vous avez pas de diplôme vous ne pouvez rien faire. Ils demandent et le diplôme et les expériences professionnelles. J'adore ma famille, mais je n'ai pas été poussé comme d'autres à voilà travailler à l'école. On te disait si tu ne réussis pas tu seras manuel, c'est pas grave* ».

### 5.6.5 Analyse des thèmes émergents de Kamel

L'analyse de la dynamique identitaire de Kamel met en avant plusieurs thématiques représentées dans les pôles egomorphiques et allomorphiques négatifs. Trois thématiques apparaissent dans le Soi – : **vulnérabilité** ; **stigmatisation** et **molestation** empêchant la construction de ses projets. Dans le Non Soi –, nous retrouvons également la thématique de la vulnérabilité s'opposant à la thématique de la force présente dans le Soi +. La relation de contre élaboration défensive entre les thématiques de la **force** et de la **vulnérabilité** vient compenser son ressenti par rapport à sa propre image.

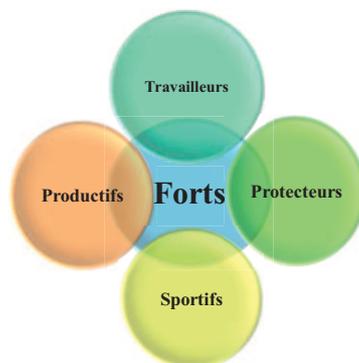


#### Thème de la force

La thématique de la force est représentée à travers les URs : « travailleurs » ; « forts » ; « protecteurs » ; « sportifs » et « machos » que Kamel a décrites pour le groupe des hommes. L'UR « productifs » et « forts » au regard du groupe stimuli des manutentionnaires. Et enfin, l'UR « travailleurs » pour le groupe des français. Dans le discours de Kamel, nous pouvons voir que le thème de la force est une caractéristique de son identité de par son genre ; les

hommes « *on est plus apte quand même physiquement à faire des métiers physiques* ». Pour notre sujet, cette forme d'omnipotence est indispensable pour protéger sa famille. Une notion altérée par l'absence d'emploi le renvoyant à un sentiment de faiblesse « *c'est l'homme qui doit protéger sa famille, qui se doit d'être plus fort, car c'est sur lui que l'on compte* ». Le parcours professionnel de Kamel nous révèle principalement des métiers manuels qui demandent une certaine force physique et psychologique « *au niveau physique et psychologique. Après au niveau psychologique il y en a, ils n'ont pas besoin ils font leur truc et puis c'est tout [...] c'est un boulot très dur physiquement qui épuise, mais en même c'est tellement dévalorisant, on déplace juste des boîtes par ci et par là, en gros on ne produit rien* ». L'UR « machos » fait référence à l'altérité hommes-femmes « *il y a certaines tâches où la femme est plus apte, à plus de dextérité à faire. C'est presque un compliment j'ai envie de dire. Les petites filles vont aider leur mère donc elles vont apprendre tôt, et nous lorsque l'on va voir une femme faire une tâche ménagère ça sera plus tard* ».

L'UR « forts » est au cœur du réseau de sens des URs « travailleurs » ; « protecteurs » ; « productifs » et « sportifs »



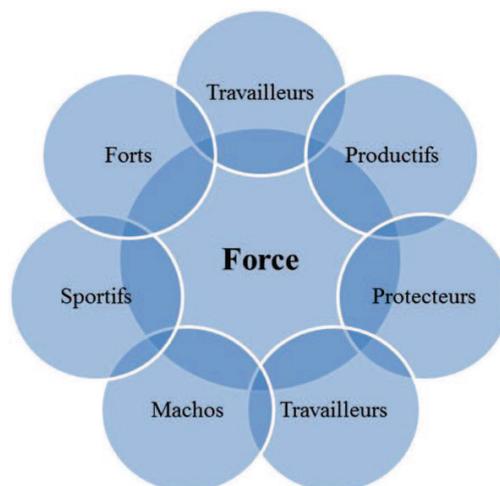
Pour Kamel, le travail requiert de la force physique « *je pense que même si dans un couple les deux peuvent travailler c'est surtout à l'homme d'y aller, ma femme travaille en ce moment et moi non et ça me pèse énormément ce n'est pas normal* », puisque c'est à l'homme selon lui, de subvenir aux besoins de sa famille « *on se doit de protéger les gens que l'on aime et le travail nous permet de les mettre à l'abri financièrement et de ne pas égoïstement penser à nous. On travaille pour soi, mais aussi pour sa famille* ». Lorsqu'il décrit l'UR « sportifs » il communique la force physique au travers du genre « *sportifs parce que tout homme a déjà fait du sport, à l'école, en général tous les garçons ont déjà pratiqué un sport, on sait ce que c'est l'effort physique, les mecs sont souvent profs d'EPS, les filles un peu moins* ». Et enfin, l'UR

« *productifs* » qui renvoie pour notre sujet à un sentiment d'utilité au sein de la société et de la rentabilité du travail fourni.

Cette thématique est contre balancée avec sa situation actuelle de demandeur d'emploi. Un conflit identitaire subsiste entre cette volonté d'être fort, de travailler et ce sentiment d'impuissance d'être au chômage. Il se sent démuni d'autant plus, qu'il nous confie que les rôles sont inversés au sein de son couple, puisque c'est sa femme qui travaille actuellement « *l'homme doit être fort pour sa famille, par exemple je me dois de travailler pour nourrir ma famille, en ce moment c'est ma femme qui travaille et moi non, j'avoue j'ai honte [...] j'ai honte, car je me suis toujours dit que c'était à moi de travailler et là c'est l'inverse au final* ».

De confession musulmane, sa culture et son histoire le renvoient sans cesse à cette notion de responsabilité et l'absence d'emploi accentue ce conflit identitaire « *macho aussi dans le sens où l'homme est plus fort physiquement que la femme, c'est pour ça que l'on doit travailler c'est notre rôle [...], mais vous ne savez pas la pression que j'ai dans ma famille. C'est à l'homme de travailler, je dois subvenir aux besoins de ma femme et mes enfants, mais surtout aussi de ma mère et mes sœurs, c'est ça maintenant mon rôle* ».

### **Réseau de sens de la thématique de la force**



### **Thème de la vulnérabilité**

La thématique de la vulnérabilité prend son sens autour des URs « *impuissants* » et « *victimes* » attribuées au groupe des demandeurs d'emploi. L'UR « *faibles* » pour le groupe

des hommes. Et enfin, le groupe des manutentionnaires au regard des URs « *frustrés* » ; « *exploités* » ; « *mal de dos* ».

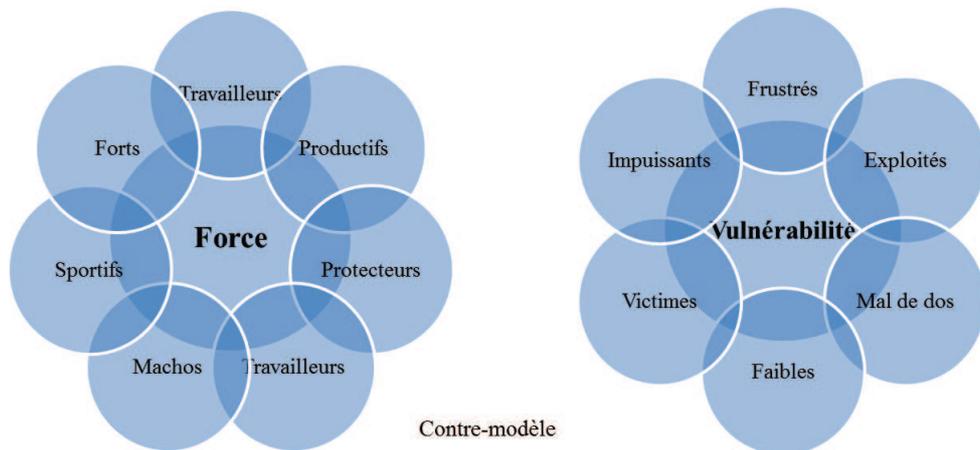
Pour notre sujet cette notion de vulnérabilité renvoie au métier de manutentionnaire, un métier qu'il décrit comme extrêmement difficile « *c'est un métier que personne ne veut faire, c'est vraiment le métier qui ne nécessite pas de savoir lire ou écrire, on est un exécutant un petit soldat* ». Un métier usant tant intellectuellement « *ils ne sont pas enrichis de la journée qu'ils viennent de passer. C'est un boulot pas du tout stimulant même abrutissant on ne réfléchit pas du tout de la journée* » que physiquement « *malade tout simplement, ils sont tous un peu, de toute façon le manut' qui fait ça depuis dix ans ça n'existe pas en général ils ne tiennent pas plus de cinq ans, ils se rendent bien compte que c'est trop difficile* ». L'UR « *frustrés* » exprime un sentiment de frustration que Kamel ressent lorsqu'il nous parle du métier « *les gens nous rabaisent, car ils nous identifient beaucoup à notre travail, quand vous dites que vous êtes psycho du travail ça en jette de ouf. Je sais que je vais parler à quelqu'un qui peut discuter avec qui on pourra parler* ». C'est la raison pour laquelle, il ne souhaite pas s'associer à ce groupe et lorsqu'on lui demande ce qu'il fait dans la vie, il prétexte un travail dans la logistique « *quand des gens me demandent qu'est que tu fais dans la vie ? Je réponds je travaille dans la logistique. Voilà ça englobe tout c'est un peu vague, en généralement ils ne demandent pas plus, ce n'est pas un métier qui est trop dévalorisé* ».

Cette notion de vulnérabilité est également associée à un second groupe d'appartenance ; les demandeurs d'emploi. Les URs « *victimes* » ; « *impuissants* » ; « *frustrés* » relatent bien de ce sentiment d'impuissance « *impuissant, car ça ne dépend pas de nous. Impuissant face aux autres, ouais impuissants, on n'a pas la possibilité de se dire demain je travaille, de dire à sa femme « chérie ça y'est, j'en ai fini de rester à la maison je pars bosser* » (*rires*), *ce n'est pas possible ça* ».

La honte et la peur du jugement sont décrites derrière la signification de l'UR « *victimes* » « *honte de ne pas avoir réussi. Euh ouais la honte par rapport aux autres, la famille, de même du monde, de tout. C'est la honte quoi. Moi je regrette beaucoup de ne pas avoir travaillé à l'école, du coup ça m'amène à n'avoir que des boulots sous-payés pas stimulants intellectuellement* ». L'accentuation dans le discours de Kamel de l'UR « *forts* » permet à Kamel de compenser la vulnérabilité qu'il ressent en tant que manutentionnaire, un métier qu'il juge relativement négatif et très peu stimulant intellectuellement « *je ne connais pas de personne Bac + 5 faire de la manutention, c'est toujours des gens qui n'ont pas de*

*diplômes, quand je ne dis pas de diplômes ce sont des personnes qui ont en dessous d'un bac comme moi BEP. Comme on a besoin de rien faire et de ne pas faire marcher son cerveau, c'est facile ».*

Kamel se sent « *inutiles* » en tant que chômeur « *ne pas avoir d'objectif, même si on n'était pas là tout fonctionnerait très bien. Inutile pour tout, pour les autres et pour la société. On nous fait payer plus qu'autre chose le fait que l'on ne travaille pas. En tant que demandeur d'emploi on est inutile* ». Ce conflit identitaire apparaissait d'ores et déjà quand Kamel travaillait « *personne ne dit qu'il est manutentionnaire, ça c'est la base même du métier on ne le dit pas, même ton chef dans la boîte il te dit pas que tu es manut', il y a des choses qui ne se disent pas je crois. Quand des gens me demandent qu'est que tu fais dans la vie, je réponds je travaille dans la logistique* ». Comme nous l'avons décrit précédemment, une relation de contre élaboration défensive du soi apparaît entre les thématiques de la force et de la vulnérabilité créant ce que Zavalloni (2007) nomme un contre modèle. Selon Kamel, les hommes se doivent d'être forts « *ils peuvent porter des charges lourdes, on est plus apte quand même physiquement à faire des métiers physiques* » et le fait d'être aujourd'hui sans emploi le rend vulnérable « *c'est vrai que je me sens plus faible enfin plutôt en position de faiblesse, car je ne travaille pas* ».



## Thème de la stigmatisation

Ce thème est présent au regard du groupe des demandeurs d'emploi et des manutentionnaires avec les URs « *catalogués* » ; « *inutiles* » ; « *flemmards* » ; « *sous diplômés* » et « *pauvres (stimulation intellectuelle)* ». Kamel vit très mal sa situation qu'il décrit comme « *précaire* ». Une précarité présente depuis de nombreuses années eu égard principalement à son activité professionnelle de manutentionnaire.

La stigmatisation est au cœur de à l'UR « *catalogués* », lorsqu'il parle des manutentionnaires « *c'est très négatif, personne ne dit qu'il est manutentionnaire, ça c'est la base même du métier on ne le dit pas, même ton chef dans la boîte il te dit pas que tu es manut', il y a des choses qui ne se disent pas je crois. Quand des gens me demandent qu'est-ce que tu fais dans la vie, je réponds je travaille dans la logistique. Voilà ça englobe tout c'est un peu vague, en générale ils ne demandent pas plus, ce n'est pas un métier qui est trop dévalorisé [...]. Mais aussi des demandeurs d'emploi « on est un groupe à part les « demandeurs d'emploi », on est une communauté, quand on entend les chiffres plus de 5 millions de demandeurs d'emploi, on dirait que l'on est une religion [...] on est mis dans des cases que l'on ne travaille pas et que l'on est flemmard. On est dans une petite pièce séparée des autres, des actifs, il y a nous et les gens qui sont productifs ». Cette perception négative est accentuée par le fait qu'il ne ressent pas d'espoir à sortir de sa situation de demandeur d'emploi. Même la sortie du chômage lui donne peu d'espoir quant à son avenir puisqu'il pense retourner travailler dans la manutention. Lorsqu'il cite l'UR « *sous diplômés* » il fait référence au groupe « *c'est généralement le cas, la plupart n'ont pas plus qu'un BEP même moi je me mets dedans, c'est ça le problème, les mecs qui font ça, ils ont rien, ils n'ont pas d'autres métiers, on n'a pas d'autres possibilités de choix, du coup on fait manutentionnaire, vous ne verrez jamais un mec bac +5 faire manut' ».**

Le fait d'appartenir à deux catégories socioprofessionnelles (demandeurs d'emploi et manutentionnaires) crée une dissonance entre ses perceptions subjectives et objectives. Il n'admet pas sa situation et craint également le regard des autres. Il décrit ce que peuvent penser autrui sur les demandeurs d'emploi à travers l'UR « *flemmards* », « *après c'est vrai que les gens pensent des chômeurs qu'ils sont flemmards et qu'en gros c'est de notre faute si on n'arrive pas à trouver du travail, le regard des gens change sur nous* ». Une situation que Kamel vit difficilement. Son éducation et la religion comme il nous l'exprime, lui ont transmis

le sens de la responsabilité « *mes parents m'ont élevé comme ça, la religion nous enseigne aussi d'être responsable et de devoir subvenir aux besoins de sa famille* ».

L'analyse nous discours nous permet de repérer que le sujet est en phase de diffusion représentationnelle quant à ses projets. Il ne ressent aucune motivation à sortir de son chômage puisqu'aucune sortie positive ne semble se dessiner. En effet, il explique avoir deux choix possibles : soit retourner en tant que manutentionnaire soit rester au chômage. Actuellement, il se décrit comme « *sans but [...] je n'ai pas de but dans la vie pour l'instant, je vais me marier et je n'ai pas de travail. Alors oui je peux retrouver un petit job de manut, mais je n'ai pas envie de faire ça toute ma vie* ».

### **Réseau de sens de la thématique de la stigmatisation**



### **Thème de la persécution**

La quatrième thématique relève également de la sphère de l'identité négative du sujet. Elle prend son sens au regard des unités représentationnelles telles « *malheureux* » ; « *survivants* » ; « *révoltés* » ; « *résignés* » ; « *honteux* » et « *pauvres* » décrites respectivement pour les groupes des demandeurs d'emploi et des français.

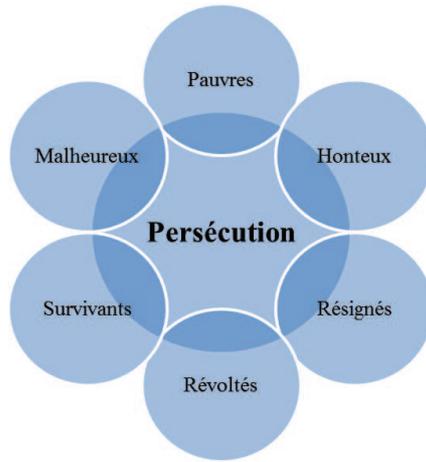
Le repli, une stratégie pour éviter ce sentiment de honte « *quelque part je pense que oui, non, mais c'est vrai je ne connais personne qui est heureux d'être au chômage, quelque part on est tous un peu honteux d'être là, en plus quand on va à pôle emploi on est gêné, il y en a qui font style qu'ils sont pressés genre ils sont gênés d'être là, mais (rires) on sait qu'il n'a rien à faire. Non c'est la honte d'aller là-bas [...] je ne vois plus personne, je me suis coupé pas mal de mes amis c'est vrai* ».

Kamel se confie sur le fait qu'il refuse les offres d'emploi que l'on peut lui proposait en tant que manutentionnaire *« j'ai déjà été à la recherche d'un emploi, mais c'était des périodes coupées, presque des vacances, mais là c'est la première fois que ça fait aussi longtemps, je désespère un peu maintenant. Ce qui ne me motive pas c'est ressortir du chômage pour quoi quinze jours de manut' et après revenir à Pôle emploi, ça sert à rien, je suis à peine plus payé »*. Un sentiment de révolte qu'il manifeste au travers de l'UR *« révoltés » « ça c'était au début, révolté de ne pas pouvoir travailler et de ne pas en trouver, maintenant c'est plus du désespoir. Au début on est dégouté, surtout qu'au début on a tendance à chercher direct, car on sait ce qu'il se passe après. Cette routine qui nous envahit, tous les demandeurs d'emploi la connaissent. Le problème c'est qu'après on lâche et ça agit sur d'autres paramètres. On n'est pas bien au travail, ça agit sur notre humeur c'est la spirale »*. Accompagné d'un sentiment de résignation quant au fait de rester dans cette situation *« résigné ça c'est je pense aux gens qui sont comme moi en bas de l'échelle on est résigné quant à un jour gagner de l'argent, avoir une bonne situation, résigné quant à trouver du travail, durable et faisable »*.

Les URs *« malheureux »* et *« survivants »* témoignent un sentiment d'impuissance *« on est tous je pense au bout d'un moment des survivants dans le sens où c'est long toute la journée, on ne fait rien, on tourne en rond et encore là il fait beau, mais l'hiver, il fait nuit à 5h du matin, mais je me tire une balle (rires). Le plus dur c'est pas forcément d'être dans une situation difficile, tout le monde passe par des situations difficiles, mais c'est de ne pas savoir la sortie, est-ce que je vais m'en sortir déjà, quand et comment ? »*. Lorsqu'il décrit l'UR *« survivants »* il nous parle de lui au travers du groupe des demandeurs d'emploi *« des survivants, c'est « walking dead » (rires), on est là, on dirait des ombres qui se baladent, on erre. L'aisance même de l'être humain c'est de se lever avec un but, travailler ça donne un cadre, un but, des relations sociales. Ça nous maintient en vie, ça nous fait vivre. Je vais conquérir l'Inde ou quoi, moi je ne dis même pas que je vais faire une omelette »*.

Toujours dans cette thématique l'UR *« pauvres »* a une connotation forte et désigne une précarité que l'on retrouve, selon Kamel, chez beaucoup de demandeurs d'emploi. Une difficulté financière qui le bloque dans tout projet quel qu'il soit *« je ne suis pas pauvre, mais je peux rien acheter aucun pouvoir d'achat, je ne peux penser à aucun projet, car je ne sais même pas si je travaillerais ou non, donc je ne fais rien. Même le mariage avec ma femme, on a juste fait un tout petit mariage, mais on doit véritablement se marier et sans argent ce n'est pas la peine »*.

**Réseau de sens de la thématique de la persécution**



### 5.6.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Kamel

Thèmes	Groupes stimuli	URs associées
<b>Force</b>	Hommes ; Manutentionnaires ; Français	<i>Forts ; Travailleurs ; Protecteurs ; Productifs ; Sportifs</i>
<b>Vulnérabilité</b>	Demandeurs d'emploi ; Manutentionnaires	<i>Frustrés ; Exploités ; Impuissants ; Mal de dos ; Faibles ; Victimes</i>
<b>Stigmatisation</b>	Demandeurs d'emploi ; Manutentionnaires	<i>Catalogués ; Inutiles ; Flemmards ; Sous diplômés</i>
<b>Persécution</b>	Français ; Demandeurs d'emploi	<i>Pauvres ; Malheureux ; Survivants ; Révoltés ; Honteux ; Résignés</i>

### 5.6.7 Exploration des mots identitaires de Kamel

Comme pour les précédents participants, la phase trois permet le déploiement de la dynamique identitaire de Kamel.

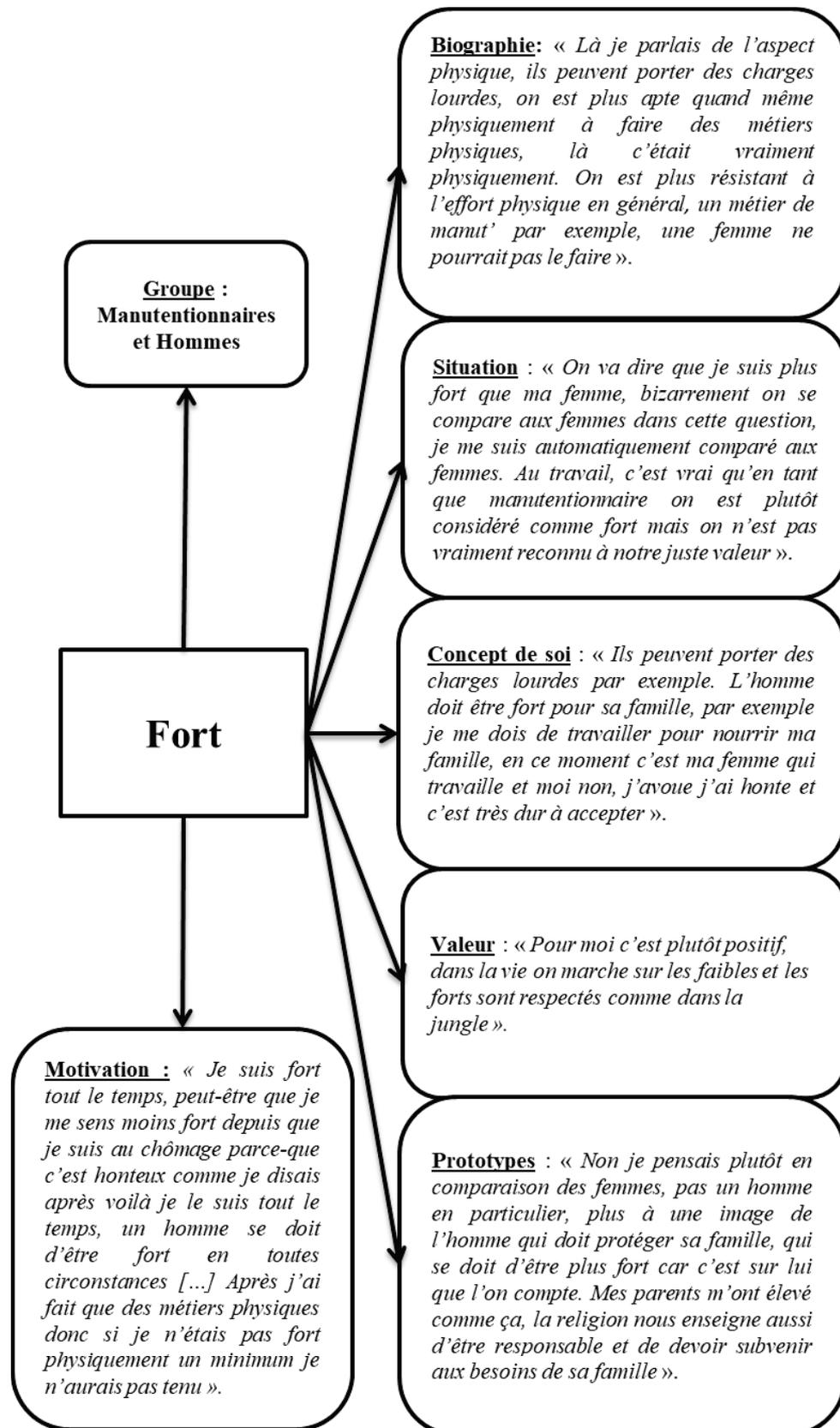
Nous allons approfondir le mot identitaire *fort* qui renvoie au thème de la force représenté dans trois groupes d'appartenance : Hommes ; Français et Manutentionnaires. Ce mot revient plusieurs fois dans l'espace élémentaire de l'identité sociale de Kamel, mais aussi dans son discours. Il fait référence à la force physique et mentale « *d'être manutentionnaire et de faire ce métier longtemps, donc il faut être très fort physiquement, mais aussi psychologiquement* ».

*Impuissant* est le deuxième mot identitaire qui renvoie à la thématique de la vulnérabilité et que nous retrouvons dans le groupe stimuli des demandeurs d'emploi. Il se trouve être transversal lorsque le sujet évoque la catégorie des personnes en situation de recherche d'emploi, « *ils sont impuissants dans le sens où ils ne peuvent rien changer de leur situation, on est au chômage et c'est comme ça on ne peut rien y faire* ».

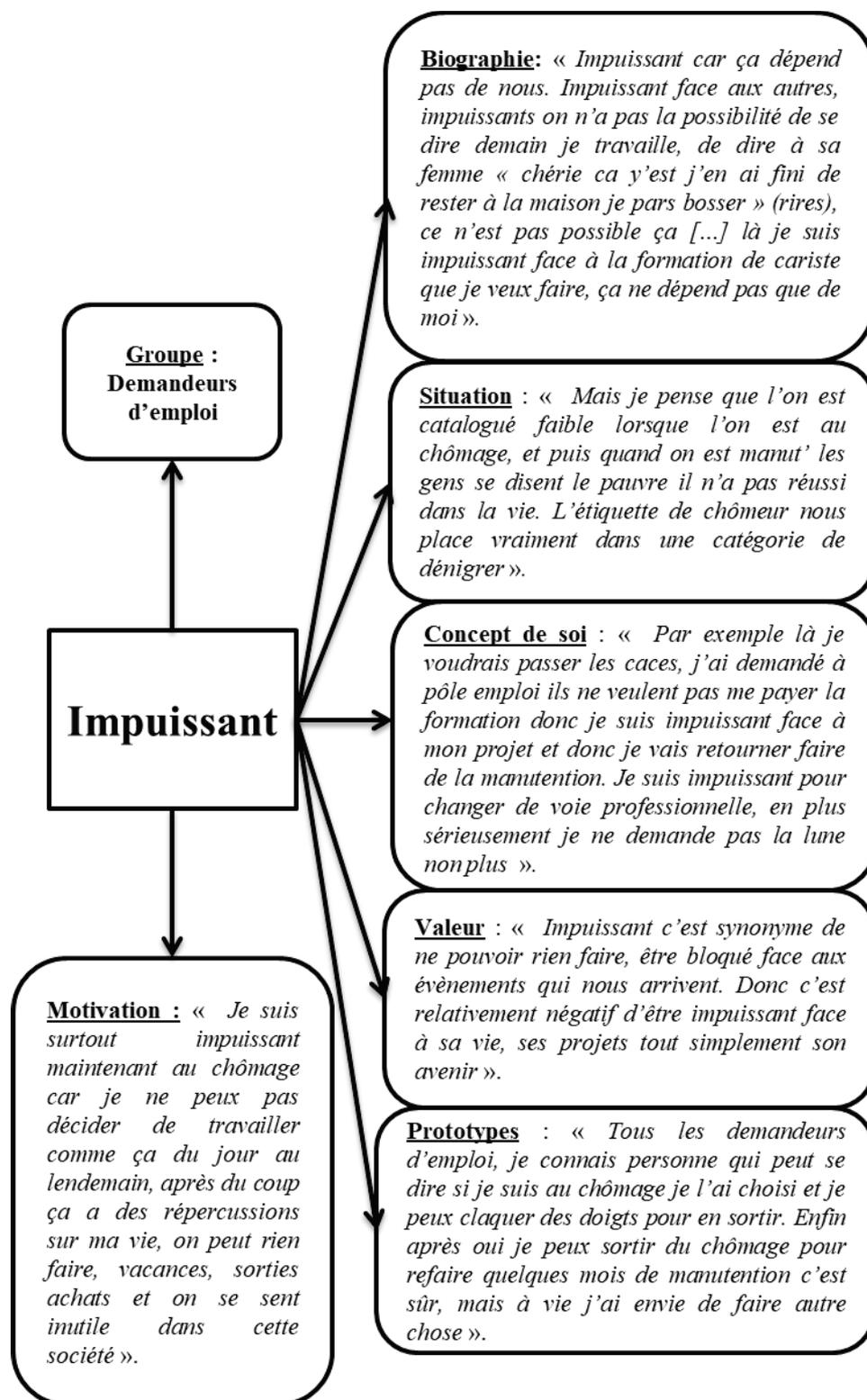
Par ailleurs, le troisième mot identitaire *catalogué*, se situe dans le thème de la stigmatisation pour le groupe des demandeurs d'emploi et manutentionnaires. Il est présent depuis de nombreuses années, rattaché au groupe des manutentionnaires quand il travaillait, il concerne aujourd'hui, le groupe des demandeurs d'emploi « *car manutentionnaires très peu de gens le disent, moi par exemple quand je fais une mission de manutentionnaire je ne dis pas que je suis manutentionnaire, car ça a une image négative [...] je dis que je suis cariste, car cariste ça passe bien* ».

Enfin, un quatrième mot ressort de la thématique de la persécution est le mot identitaire *honteux* qui est souvent décrit dans le discours du sujet « *surtout quand on me rappelle ou que ça me rappelle que je suis au chômage. Aussi quand je travaillais en tant que manutentionnaire, dans la boîte où j'étais on sentait bien que le manut' c'est le dernier de l'étape. Celui qui déplace, je veux dire ce n'est même pas un travail de réflexion, ou de conduire un engin non c'est vraiment déplacé une caisse A à un point B, il n'y a rien de plus bête que ce travail* ».

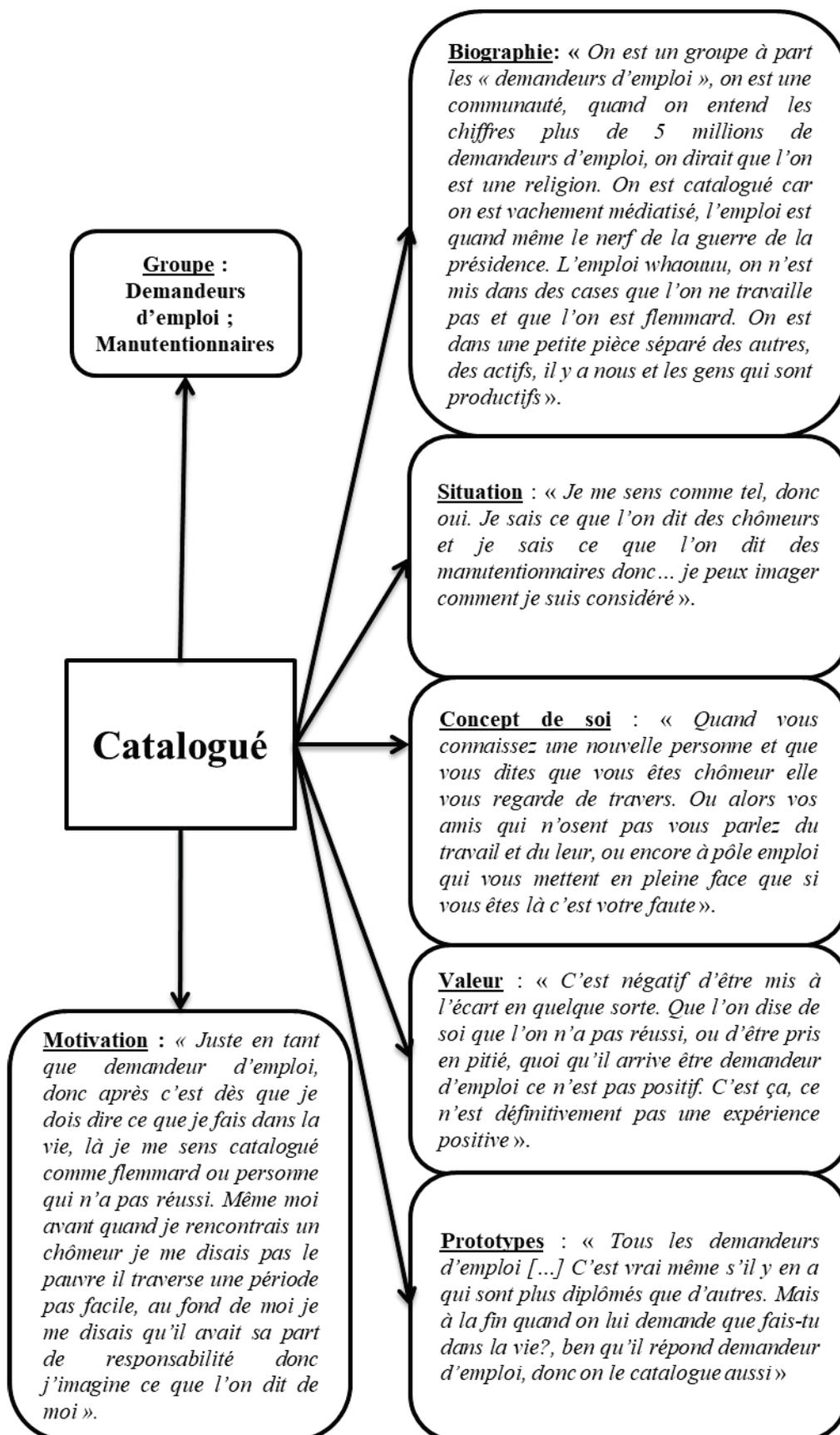
Mot identitaire : Fort



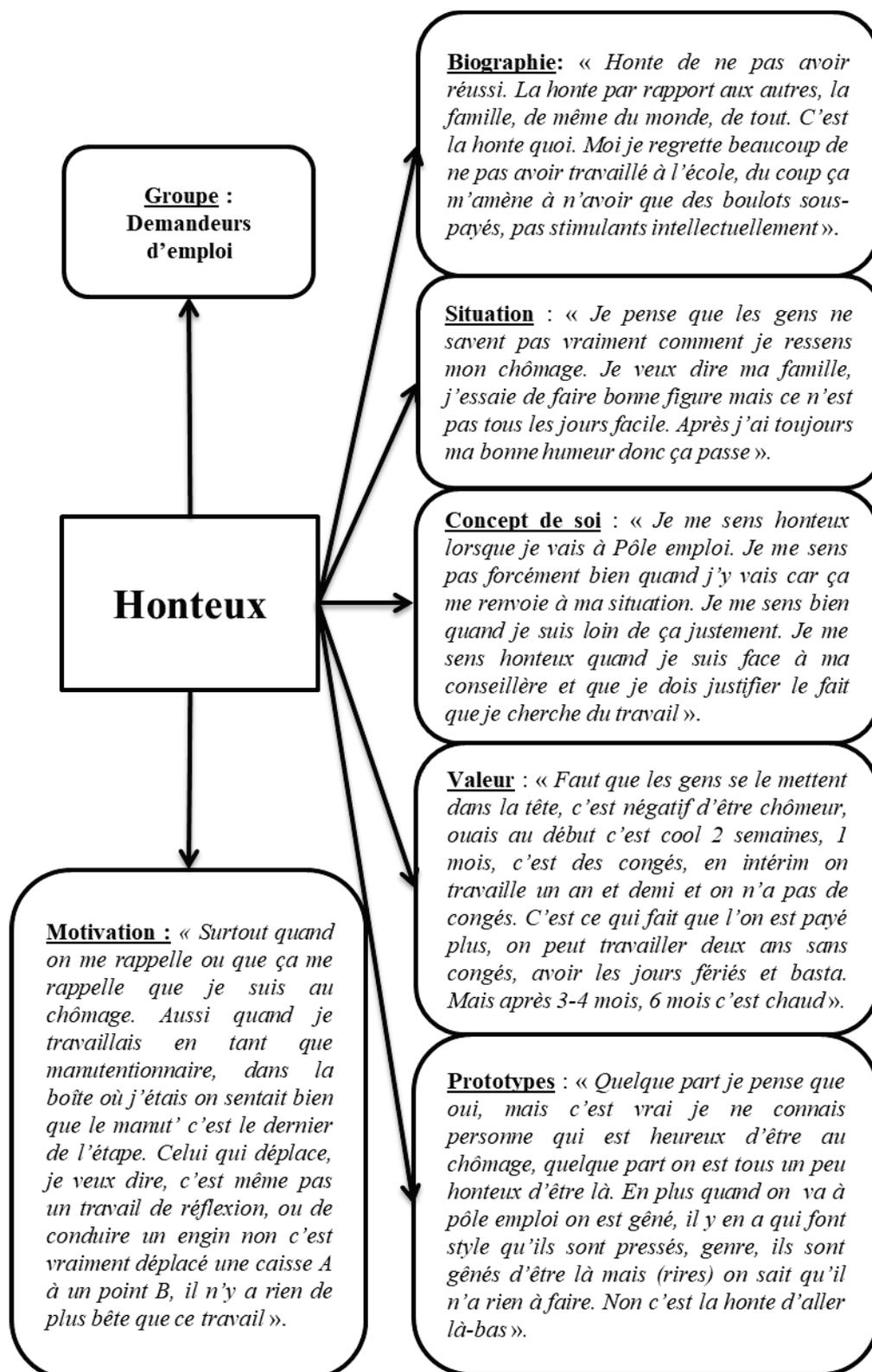
Mot identitaire : *Impuissant*



Mot identitaire : Catalogué



Mot identitaire : *Honteux*



### 5.6.8 Récapitulatif des mots identitaires de Kamel

<b>Mots identitaires</b>	<b>Groupes associés</b>	<b>Réseau de sens</b>
<b>Fort</b>	Hommes ; Manutentionnaires	<i>Travailleurs ; Protecteurs ; Sportifs ; Productifs</i>
<b>Faible</b>	Hommes	<i>Victimes ; Impuissants ; Mal de dos ; Exploités</i>
<b>Catalogué</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Racistes ; Sous diplômés, Honteux ; Flemmards</i>
<b>Impuissant</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Révoltés ; Survivants ; Malheureux ; Résignés ; Frustrés</i>

### 5.6.9 Discussion de la dynamique identitaire de Kamel

Il est important de rappeler que Kamel a fait part dans son discours d'une honnêteté et une franchise, comme il l'exprime en fin de discours « *je vous dis tout, j'ai été globalement très honnête sur ma façon de penser. Ma religion, la place pour moi des femmes, je vous le dis j'ai été sincère* ». Notre analyse au moyen d'une méthodologie originale reflète une certaine fragilité chez le sujet et une dissonance cognitive et capacitaire depuis de nombreuses années maintenant. Son histoire, son éducation et sa religion ont pris un poids important quant au fait de devoir de subvenir aux besoins de sa famille. L'UR « *forts* » présent au fil des années renvoie à la projection de l'homme qu'il souhaite être « *mais en même temps je ne le suis pas trop, peut-être physiquement, mais c'est tout, j'ai aucun poids qui fait que ... ma famille peut s'appuyer sur moi* ». Afin de réduire cet état de dissonance, il évoque la force physique et son côté machiste « *je le suis un peu non, mais c'est vrai je rigole, mais c'est juste que vous savez faire des choses mieux que nous* », comme le suggère Festinger « *l'existence d'une dissonance psychologique inconfortable motivera la personne à tenter de réduire cette dissonance, Festinger 1962, p.3*). Toutefois, il semble difficile à Kamel de rationaliser, puisqu'il ne valorise ni son parcours scolaire et ni professionnel « *je regrette vraiment de ne pas avoir bossé à l'école ou d'avoir pris ce chemin-là, si j'avais su* ».

Les expériences professionnelles de Kamel sont jalonnées par des phases de travail et d'inactivité altérant significativement sa santé mentale (McKee-Ryan & al., 2005). Et actuellement, c'est la première fois qu'il se retrouve aussi longtemps dans cette situation, qui résulte d'une lassitude « *je vais refaire manutentionnaire, mais pour combien de temps en intérim à travailler deux ans non-stop. Je sais plus où j'en suis, j'ai envie de rien, je n'ai pas de projet, je vais sortir du chômage pour quoi refaire, la même, trois mois de galère et c'est reparti, chômage* ». Ce sentiment d'incapacité est corrélé au statut professionnel instable l'empêchant de se construire une identité positive « *quand vous connaissez une nouvelle personne et que vous dites que vous êtes chômeur elle vous regarde de travers, ou alors vos amis qui n'osent pas vous parler du travail et du leur, ou encore à pôle emploi qui vous mettent en pleine face que si vous êtes là c'est votre faute* ».

En recherche de reconnaissance sociale, Kamel se sent dévalorisé par sa situation d'autant plus que sa femme travaille « *ma femme travaille et moi je suis plus dans une situation de faiblesse. Si je travaillais, je me sentirais moins faible* ». Une situation qui contre-balance le mot identitaire « *forts* » qui à la fois, a une valeur prépondérante et s'oppose dans son système

de valeurs aux URs « *faibles* » ; « *catalogués* » et « *impuissants* ». L'outil IMIS a permis de repérer l'influence des dynamiques identitaires sur le système capacitaire. Chez Kamel, ses capacités subjectives et normatives sont en dissonances bloquant le sujet dans sa motivation et la mise en application de projet. Ici, le sujet se sent résigné et avoue ne pas agir pour changer sa situation, déçu par les instances pour l'emploi « *quand j'ai demandé à passer les caces pour évoluer, pour trouver plus facilement du travail, Pôle emploi ils n'ont pas voulu. On croit rêver moi je veux travailler, je veux sortir de cette situation et eux me disent qu'ils ne peuvent pas attendre, moi je ne peux pas me les payer, il y a des trucs que je ne comprends pas* ».

Cet état de dissonance est accentué par l'impossibilité de construire un projet. D'ailleurs, la place du projet professionnel n'est plus, réellement, une priorité pour notre sujet « *depuis que j'ai arrêté l'école, en enchainant les petits boulots, physiques, pas bien payés et aujourd'hui avec le chômage. Je suis épuisé moralement. Aujourd'hui, j'essaie de ne plus y penser. Je me dis que ce n'est pas ma priorité, le travail, je prends ce qu'on me donne, voilà passer les caces ça me dirait bien et puis conduire des engins ce n'est pas si mal* ». Cette résignation prend son sens au regard du métier de manutentionnaire qu'il a exercé pendant plusieurs « *personne ne veut le faire, ça généralement ce sont des boulots d'intérimaires. Tout le monde est en CDI sauf le manutentionnaire, le manutentionnaire personne ne peut porter des charges lourdes, après c'est des arrêts maladie* ». Aujourd'hui, il ne se donne plus le droit de rêver à autre chose « *comment voulez-vous que je devienne ambitieux, je ne peux pas accéder un travail niveau bac + 5, donc je serais toujours à mon niveau donc voilà [...] je n'ai pas eu la chance d'aller à l'école, enfin si j'ai eu la chance, mais je ne l'ai pas saisi et du coup je récolte ce que j'ai semé, c'est normal de pas avoir un bon job alors que je ne suis pas allé très loin dans les études* ». Une situation qu'il justifie lorsqu'il évoque l'UR « *sous diplômés* » « *autour de moi je connais pas mal de gens qui ont fait des études et sérieux c'est cool, c'est bien, moi j'aurais vraiment aimé. Je n'ai pas été ambitieux dans les études, je n'ai pas bien bossé à l'école. Donc c'est normal que je fasse un boulot pas très glorieux* ».

Les quatre thématiques qui ressortent au travers des groupes stimuli d'appartenance sont pour la majorité négatives. On remarque également que Kamel décrit le groupe des demandeurs d'emploi et des manutentionnaires avec une connotation négative très forte telle que « *inutiles* » ; « *catalogués* » ; « *impuissants* » ; « *honteux* » ; « *résignés* » ; « *survivants* » traduisant un profond mal être quant à l'image qu'il projette de lui-même. Kamel a honte vis-à-vis de sa situation et ne semble ne pas être mesure de faire face aux événements qui lui arrivent (Antonosky, 1993) « *oui en tant que manut' tu n'es pas très fière de toi, à la fin de la journée*

*tu n'as aucun mérite. Tu ne peux pas te dire « j'ai aidé quelqu'un, j'ai construit ça », toi tu as juste déplacé des cartons d'une pièce à une autre. Il y a vraiment aucune gloire à faire ça ».*

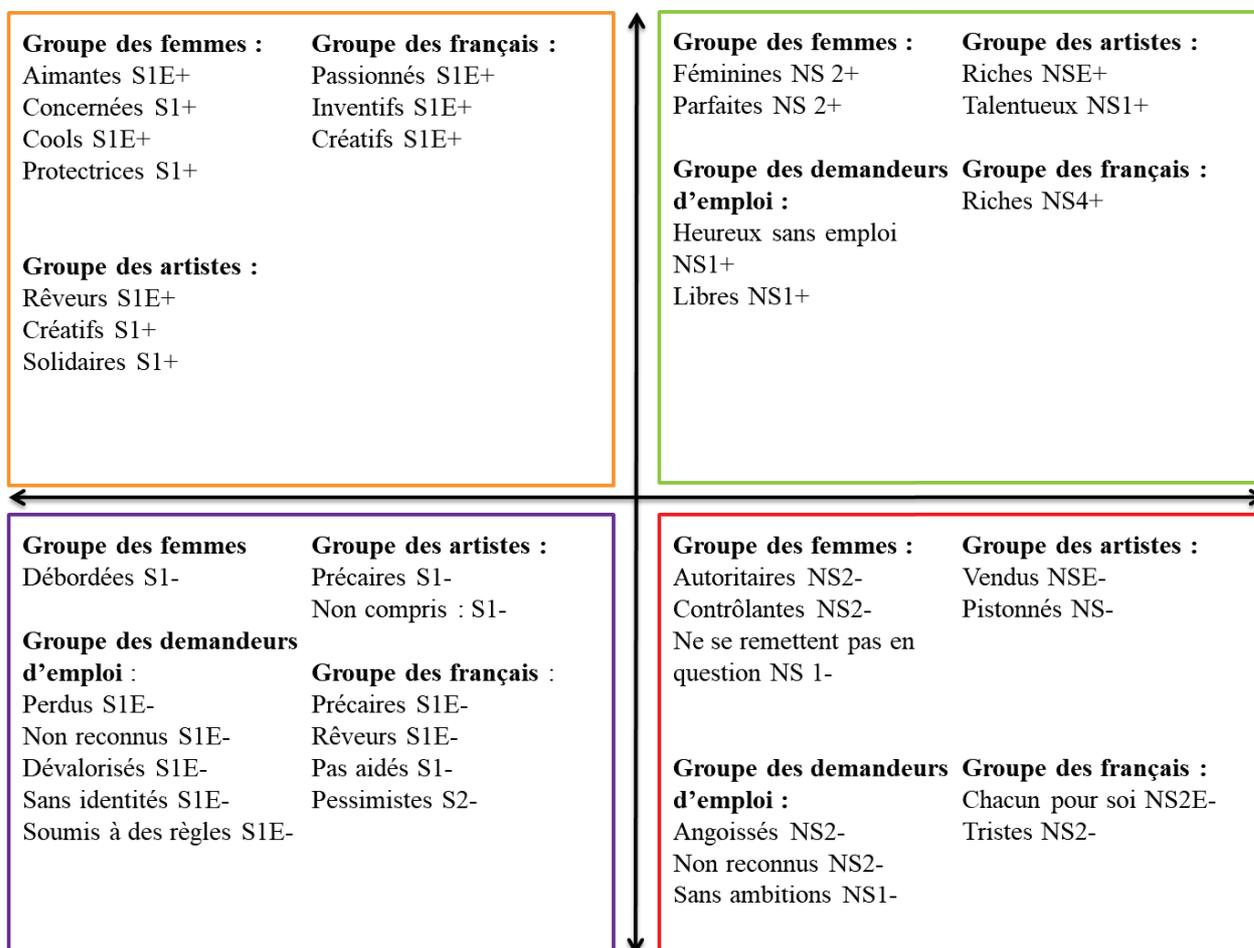
## 5.7 Cas : Marie Ange

Marie-Ange âgée de trente-quatre ans, est actuellement demandeur d'emploi depuis plus d'un an et demi, vit en concubinage et à deux enfants. Titulaire d'un Brevet Technique Agricole (BTA), elle avait pour ambition de devenir éducateur canin. En effet, c'est un domaine qu'elle affectionne particulièrement et ce, d'autant plus que Marie-Ange ne souhaitait pas s'investir dans des études supérieures *« j'aurais pu choisir de faire des études, mais ce n'était pas pour moi, je commençais déjà à décrocher au collègue alors au lycée ça aurait été encore pire »*.

Après avoir l'obtention de son BTA, elle met au monde son premier enfant. C'est la raison pour laquelle ce n'est que quelques années plus tard en 2001, qu'elle reprend une activité de vendeuse en produits animaliers. Une activité qu'elle va exercer en discontinue pendant près de dix ans, puisqu'elle s'est arrêtée de travailler à certain moment pour élever ses enfants. À la suite d'une mésentente avec ses collègues ainsi que sa responsable, Marie-Ange décide d'arrêter son travail dans l'animalerie pour créer sa microentreprise dans l'éducation canine. Toutefois, face aux difficultés rencontrées additionnant, un faible nombre de clients, des charges élevées et le manque de rentabilité ont contraint Marie-Ange à une cessation d'activité.

Par la suite et pendant près de six années, Marie-Ange occupa quelques petits emplois afin de nourrir sa famille, en tant que vendeuse, serveuse ou encore agent d'entretien. Actuellement, en recherche d'emploi depuis maintenant deux années, Marie-Ange nous fait part durant l'entretien de son intérêt à vouloir travailler dans un domaine où elle peut s'épanouir. Elle n'envisage pas de reprendre une activité dans le domaine animalier ni dans la vente. Passionnée par le domaine artistique, elle passe son temps libre au sein d'une association et souhaiterait idéalement devenir actrice professionnelle. Toutefois, et connaissant la difficulté de percer dans ce métier, elle est également intéressée par le domaine de l'évènementiel et l'organisation d'évènements. Aujourd'hui, lassée des emplois précaires, elle nous exprime *« après tout si c'est pour travailler pour pas grand-chose autant rester à la maison et attendre un emploi qui me plait »*. Au regard des groupes stimuli proposés à Marie-Ange, cette dernière n'a pas souhaité s'identifier au groupe des vendeurs animaliers, mais a souhaité que l'on explore le groupe des artistes *« vendeuse ce n'est plus moi, ce n'est plus ce que je veux faire donc je me reconnais pas du tout là dedans »*.

### 5.7.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Marie-Ange



### 5.7.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire de Marie-Ange

L'analyse de l'espace élémentaire de Marie-Ange montre une répartition relativement homogène des unités représentationnelles dans tous les pôles du Soi et du Non Soi que ce soit à la fois positif et négatif. Les quatre groupes stimuli sont pratiquement tous représentés dans les quatre dimensions, cependant nous remarquons l'absence d'unités représentationnelles dans le pôle du Soi + au regard du groupe des demandeurs d'emploi.

Dans le cadran du Soi +, correspondant aux qualités intrinsèques du sujet notamment à ses aspirations, nous pouvons observer l'apparition de trois groupes stimuli : les femmes, les français et les artistes avec 10URs. Comme nous venons de l'évoquer, le groupe des demandeurs d'emploi y est absent. Le groupe des femmes est représenté à travers les URs : « *aimantes* » ; « *concernées* » ; « *cools* » ; « *protectrices* ». Le groupe des français à travers les URs « *passionnés* » ; « *inventifs* » ; « *créatifs* ». Et enfin, le groupe des artistes avec les URs « *rêveurs* » ; « *créatifs* » et « *solidaires* ».

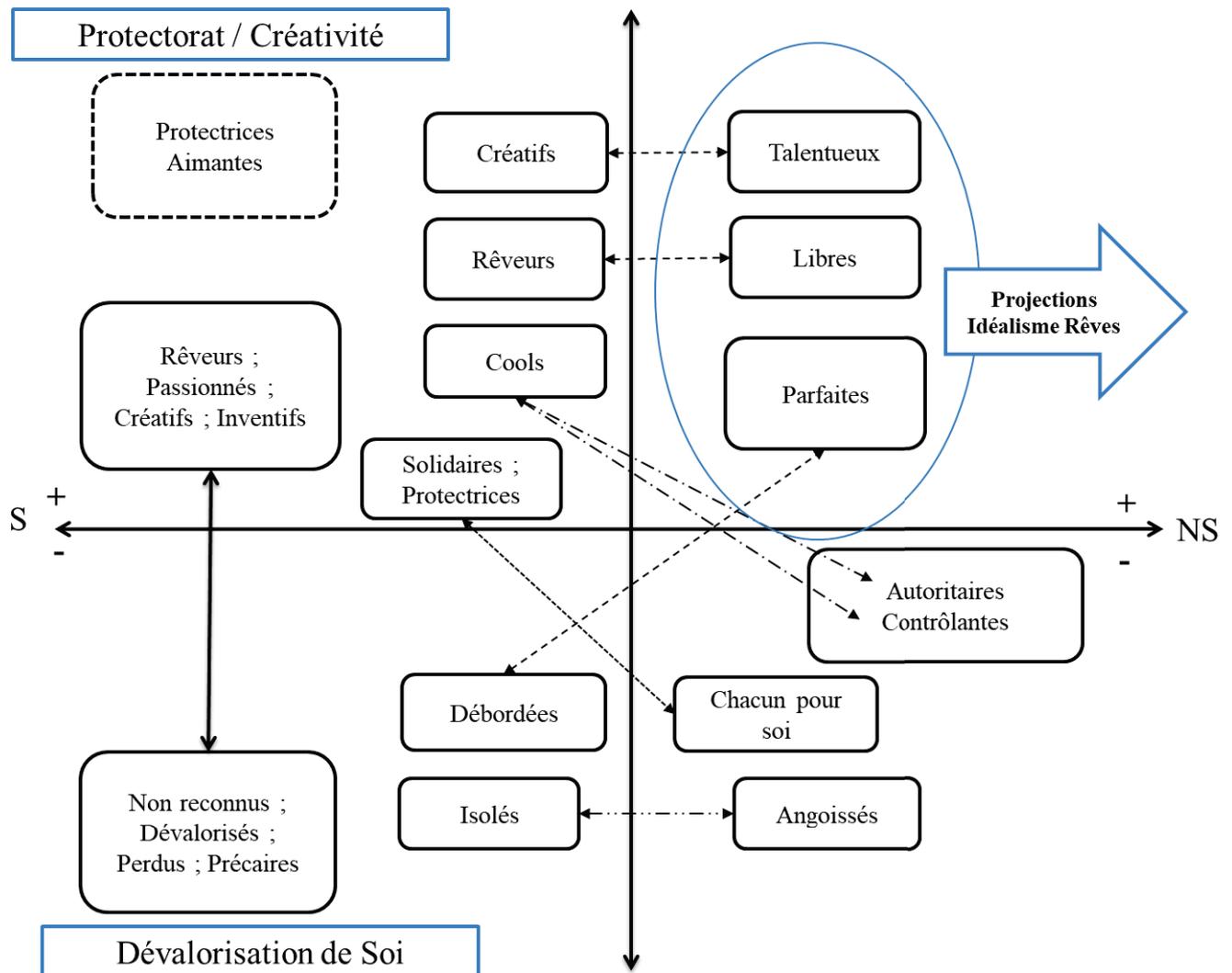
Le Soi – est le pôle où on retrouve les défauts du sujet et son identité négative. Ici, nous retrouvons la présence de 12 URs caractérisées par le groupe des femmes avec l'UR « *débordées* ». Le groupe des demandeurs d'emploi au regard des URs telles que « *perdus* » ; « *non reconnus* » ; « *dévalorisés* » ; « *sans identités* » ; « *soumis à des règles* ». Le groupe des artistes à travers les URs « *précaires* » ; « *non compris* ». Et enfin, le groupe des français avec les URs « *précaires* » ; « *rêveurs* » ; « *pas aidés* » et « *pessimistes* ».

Le Non Soi + décrit selon l'IMIS, les aspirations du sujet et ce qui est désirable chez autrui. L'identité négative est conceptualisée dans l'ego-écologie par la non-expression du Non Soi +. Or ce n'est pas le cas chez Marie-Ange, ici nous notons la présence de 7URs et des quatre groupes stimuli. Elle décrit le groupe des femmes avec les URs « *féminines* » et « *parfaites* ». Le groupe des demandeurs d'emploi avec les URs « *heureux sans emploi* » ; « *libres* ». Le groupe des artistes avec les deux URs « *riches* » et « *talentueux* ». Et enfin, le groupe des français avec l'UR « *riches* ».

Le dernier cadran à décrire est celui du Non Soi –. Il correspond au contre modèle de l'identité du sujet, généralement nous retrouvons des URs en opposition avec ceux décrites dans le Soi +. La présence de quatre groupes stimuli émerge avec 10URs. Le groupe des femmes est décliné selon les URs « *autoritaires* » ; « *contrôlantes* » ; « *ne se remettent pas en question* ». Le groupe des demandeurs d'emploi au regard des URs « *angoissés* » ; « *non reconnus* » ;

« *sans ambitions* ». Par ailleurs, nous pouvons voir le groupe des artistes à travers les URs « *vendus* » ; « *pistonnés* ». Et enfin, le groupe des français avec les URs « *chacun pour soi* » et « *tristes* ».

### 5.7.3 Relation de la dynamique identitaire de Marie-Ange



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ↔ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ↔ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ↔ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ↔ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ↔ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.7.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire de Marie-Ange

Pour analyser les relations de la dynamique identitaire du sujet, nous allons partir du Soi+. Ici, une première relation de contiguïté apparaît entre les unités représentationnelles « *aimantes* » et « *protectrices* ». C'est deux URs sont décrites respectivement pour le groupe des femmes. Dans la méthodologie de l'IMIS cette relation est décrite comme deux caractéristiques se renforçant mutuellement. Toujours dans le pôle du Soi +, nous voyons apparaître une relation de contre élaboration défensive du soi entre les URs du Soi + « *rêveurs* » ; « *passionnés* » ; « *créatifs* » ; « *inventifs* » attribuées pour le groupe des artistes et des français et les URs du Soi – « *non reconnus* » ; « *dévalorisés* » ; « *perdus* » ; « *précaires* » décrites pour le groupe des demandeurs d'emploi, des artistes, mais aussi des français. Cette relation est décrite par une qualité personnelle venant contrebalancer un défaut personnel. Ici, les URs « *rêveurs* » ; « *passionnés* » ; « *créatifs* » et « *inventifs* » viennent compenser l'expression et la réalité vécue de Marie-Ange au sein de ces groupes d'appartenance comme « *non reconnus* » ; « *dévalorisés* » ou encore « *précaires* ».

Par ailleurs, trois relations de support apparaissent. Tout d'abord entre l'UR « *créatifs* » du Soi + et l'UR « *talentueux* » pour le Non Soi +. Ces URs sont décrites respectivement pour les groupes des artistes et des français. La deuxième relation de support est établie entre les URs « *rêveurs* » et « *libres* » attribuées toutes deux au groupe des artistes. Pour Marie-Ange être artiste c'est avant tout un rêve qui lui permettrait de se sentir libre d'exprimer sa passion « *quand on est artiste on a pleins d'idées dans la tête, l'idée de faire de grandes choses. Le cinéma, l'Amérique, on se sent libre de tout. On a l'impression que tout est à notre portée et ça fait rêver* ».

Enfin, la troisième relation de support apparaît entre les URs « *parfaites* » et « *débordées* » que le sujet décrit pour le groupe des femmes. L'UR « *parfaites* » que l'on retrouve dans le pôle du Non Soi + vient décrire une projection de la femme qu'elle souhaite être. Marie-Ange nous confie être souvent débordée avec ses enfants et envieuse des mères qui donnent l'impression de ne rencontrer aucune difficulté « *je pense souvent aux mamans qui sont toujours parfaites et qui gèrent toutes les situations super bien. Parfois je les envie j'avoue* ».

Le déploiement du réseau de signification des URs met en avant une relation d'implication entre les URs « *isolés* » et « *angoissés* » que le participant a décrites pour le

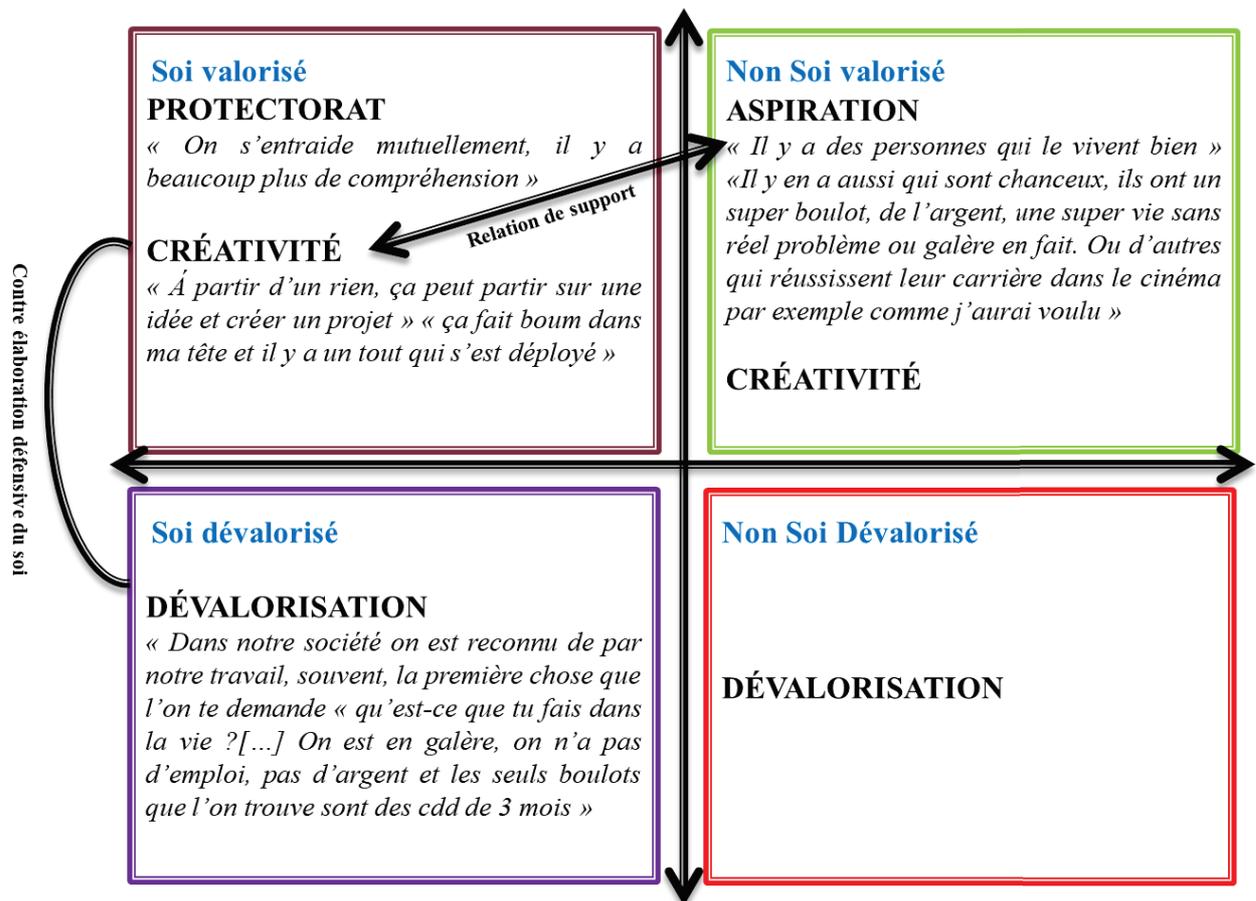
groupe stimuli des demandeurs d'emploi. Pour le sujet, être demandeur d'emploi c'est se sentir isolé et angoissé quant à son avenir.

Une relation d'opposition antinomique est révélée entre l'UR « *cools* » que l'on retrouve dans le Soi + et les URs « *autoritaires* » et « *contrôlantes* » présentes dans le Non Soi -. Le sujet les attribue respectivement pour le groupe des femmes. Marie-Ange se décrit comme une mère « *cool* » en opposition totale à l'autorité, elle définit les autres mères comme ayant un contrôle permanent sur leurs enfants « *contrôleuse en contrôlant tout ce qu'ils font, ce qu'ils mangent, comment ils s'habillent, moi mes enfants ils s'habillent tout seul dès qu'ils peuvent choisir, je suis super contente qu'ils s'habillent comme ils veulent. Ils ont leur identité du coup, mais voilà il y a des mamans qui sont comme ça très contrôlantes* ». Cette UR est décrite pour le groupe des femmes, mais fait référence à un autre groupe d'appartenance celui des mères et à la sphère de l'éducation. Dans son discours, il s'associe à un autre groupe stimuli, celui des artistes. Le sujet s'identifie essentiellement à ce groupe d'appartenance, qui regroupe un ensemble de valeurs communes se sentant comprise et intégrée « *j'ai l'impression, car on s'entraide mutuellement, il y a beaucoup plus de compréhension je trouve que par rapport à d'autres milieux, dans le comprendre les autres, à se serrer les coudes, et se dire bon ben on va s'aider. [...] Vous savez les gens qui ont un projet de carrière, les enfants à l'école, tout est cadré. Finalement il y a plus de place pour le fun, et il y a plus de place pour l'humain du coup, car tout est cadré. Chez les artistes il n'y a pas de cadre, tout peut se décider du jour au lendemain, des fois on s'appelle j'ai un pote qui me dit, ah j'ai besoin de personnes âgées, hop tout de suite je vais appeler ma mère. Tout de suite on décuple des moyens énormes, on est capable de beaucoup pour les autres, pour des projets qui ne sont pas les nôtres* ».

Enfin, une relation de blocage apparaît. Ici l'UR « *chacun pour soi* » présente dans le Non Soi - vient bloquer l'expression des URs « *solidaires* » et « *protectrices* » décrites pour le groupe des femmes, des artistes et des français.

### 5.7.5 Analyse des thèmes émergents de Marie-Ange

Notre analyse a mis en évidence chez Marie-Ange quatre thématiques. La **créativité** présente dans la sphère du Soi + et du Non Soi + et renvoie au domaine du rêve et des aspirations. Les thématiques du **protectorat** et de l'**aspiration**, présentes dans les pôles egomorphique et allomorphique positives, traduisent d'une stratégie identitaire. Marie-Ange préfère rêver, se protéger de la réalité en évitant la problématique du chômage. Et enfin, la thématique de la **dévalorisation** présente dans les pôles egomorphique et allomorphique négatifs. Le tableau ci-dessous met en lumière les thématiques présentes dans les différents pôles de l'identité (Soi/ Non Soi) et de l'affectivité (Positif / Négatif).



## Thème de la créativité

La première thématique qui ressort dans l'analyse de la dynamique identitaire de Marie-Ange est la créativité. Passionnée par le domaine artistique, cette thématique ressort dans deux des quatre groupes de stimuli : les artistes et les français. Les unités représentationnelles associées sont « *passionnées* » ; « *inventifs* » ; « *créatifs* » ; « *rêveurs* » ; et « *talentueux* ».

### Créatif – être soi-même :

Marie-Ange s'identifie totalement à ce groupe stimuli, il reflète son identité positive puisque les URs apparaissent dans les pôles du Soi + et Non Soi +. Lorsqu'elle décrit l'UR « *créatifs* » elle y véhicule plusieurs significations chargées de sens. Créatif est une qualité inhérente à l'artiste « *j'essaie de faire preuve de créativité dans la vie de tous les jours, par exemple mon premier garçon, mon aîné ne va pas à l'école. Ça me fait pas peur de ne pas faire comme les autres parents, et à la maison on ne travaille que lorsqu'il en a envie, bien sûr je suis le programme à la lettre. Je trouve ça beau, ça me permet de m'échapper* ».

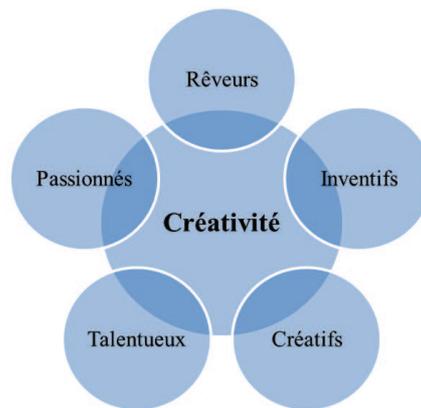
### Créatif – idéal du moi :

Il se transpose à la dimension du rêve, de ce que le sujet projette sur soi et sur sa vie « *je trouve que pas mal de personnes lâchent leurs rêves, moi je ne veux pas les lâcher [...] Oui beaucoup d'acteurs, ceux qui réussissent gagnent beaucoup d'argent. C'est ça aussi qui fait rêver, gagner de l'argent par sa passion, aller à Hollywood, je n'irais jamais, mais le cinéma fait rêver [...] avec mes amis on est vachement dans le rêve utopiste. On rêve du meilleur des mondes, d'une future carrière, spectacle, des projets de cultures, c'est ce qui me plaît c'est mon monde* ». D'autre part, la thématique indique une part d'inventivité « *cette liberté de penser et du coup d'inventer des choses, car on est libre en France de faire des choix. Les personnes que je côtoie dans le milieu artistique sont toujours pleines de nouvelles idées, rêveurs et penseurs* ». L'UR « *créatifs* » qui fait référence aux projets et aux aspirations de Marie-Ange, renvoie à deux autres URs « *talentueux* » et « *riches* ». Lorsqu'elle est en représentation sur scène ou lorsqu'elle se retrouve entourée par des artistes, Marie-Ange se sent comme « *chez elle* », là où précédemment elle n'a jamais eu l'impression d'être comprise. Si l'on retrace les choix d'orientation de Marie-Ange, passionnée par les animaux c'est tout naturellement qu'elle entreprend à la fin de la troisième un Brevet Technique Agricole (BTA). Elle sera employée dans une animalerie pendant plusieurs années, mais une mauvaise expérience l'a conduite à vouloir cesser de travailler dans ce domaine « *lorsque j'avais mon boulot dans l'animalerie*

*j'étais bien, j'aimais bien ce que je faisais, mais l'ambiance et toute la pression et la méchanceté que j'ai reçues m'ont dégoutée [...] Oui beaucoup, j'ai été très déçue de la vie et des personnes. Notamment au travail, j'ai eu pas mal de soucis et de problèmes. Aujourd'hui je n'ai plus envie de travailler avec des gens qui pensent qu'à leur carrière, j'ai envie de m'entourer de personnes qui sont comme moi et me comprennent [...] J'ai retrouvé de la gentillesse dans le monde artistique où tout le monde s'entraide et ne se juge pas ».*

Cette thématique prend sens tant dans la sphère professionnelle que personnelle et familiale. Elle nous explique consacrer tout son temps libre à la réalisation de films « *on fait beaucoup de films, mais c'est avec nos moyens et ils ne sont pas produits. Je travaille dans ce milieu gratuitement. Du coup on est vraiment précaire puisque l'on n'est pas rémunéré, mais on se soutient entre nous* ». Le sujet décrit les personnes avec qui elle collabore comme des membres de sa famille. Une philosophie créative qu'elle applique également chez elle jusqu'à l'éducation de ses enfants, puisque par choix, elle décide avec son conjoint de faire l'école à la maison à leur premier enfant « *je fais l'école à mon fils, mon aîné, je sentais qu'il avait besoin de plus d'attention, que je sois plus présente, du coup je m'occupe plus de lui, et puis je suis contre ce système à forcer les enfants, nous on fait comme on peut, quand on veut* », ou dans la façon de gérer sa vie « *mes enfants me suivent souvent dans le tournage de mes films, des personnes s'occupent d'eux, une confiance règne* ».

## Réseau de sens de la thématique de la créativité



### Thème du protectorat

La deuxième thématique qui apparaît au cours de notre analyse est celle du protectorat au travers des groupes stimuli des femmes et des artistes. Les URs employées sont « *concernées* » ; « *aimantes* » ; « *protectrices* » ; « *cools* » ; « *débordées* » ; « *solidaires* ». Lorsqu'elle décrit le groupe des femmes, le sujet fait référence à son côté maternel et à sa responsabilité de mère.

Investie dans son rôle de mère, Marie-Ange se décrit comme une personne qui protège ses enfants « *je suis dans la catégorie des mamans qui aiment leur enfant, c'est un amour qui est au-delà de tout, indéfinissable, c'est énorme. Ce besoin irrésistible d'aller les voir le soir quand ils dorment, de leur faire des bisous. Ce besoin de tout le temps d'avoir un lien avec son enfant* ». Cette thématique apparaît dans la sphère familiale et professionnelle. L'UR « *protectrices* » renvoie à la mère qu'elle est « *je suis la maman tigre, donc si on touche à mes enfants je peux vite sortir de mes gonds et être méchante. Je me battrais pour mes enfants, ma famille et aux personnes que j'aime* ». Cette UR est contre balancée par l'UR « *débordées* », « *parce que dès que l'on a des enfants, c'est l'horreur quoi, c'est plus la lessive pour deux, mais quatre, tout est décuplé, surtout pour moi (rires). On est vite débordé parce qu'aussi on veut tout faire pour eux* ».

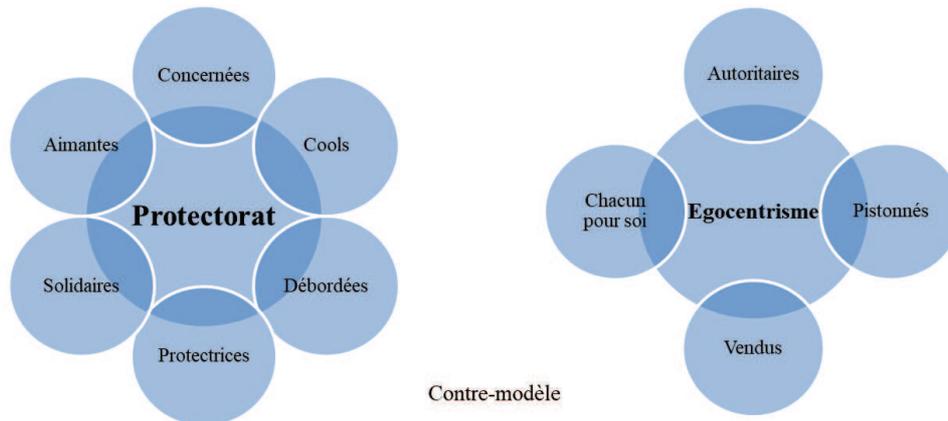
Mais aussi dans la sphère professionnelle au travers de l'UR « *solidaires* », qui décrit la dimension de l'entraide, du soutien lorsqu'elle nous parle d'une anecdote « *une fois où je n'avais pas de lieu où mettre mon fils alors que je devais tourner une scène. Je l'ai pris avec moi, je pensais qu'il allait être dans un coin à me regarder, et en fait une femme que je connaissais à peine lui a fait faire ses devoirs et j'ai trouvé ça génial* ».

## Soutien social perçu

Derrière cette thématique se cachent le soutien et la reconnaissance que Marie-Ange recherchait. Elle y a trouvé une forme de soutien qu'elle n'avait pas reçu auparavant « à Pôle emploi c'est l'horreur, on ne vous calcule pas, vous êtes un numéro, pas d'empathie, je n'arrive plus à y aller, j'ai souvent raté des rendez-vous, c'est comme si j'oubliais ».

Ce sentiment de protection, Marie-Ange le retrouve dans son activité. Elle a transposé son hobby en véritable activité professionnelle et dans le discours, on a l'impression qu'elle a annihilé le fait d'être au chômage. La fin de sa dernière expérience professionnelle a été compliquée « par rapport à Pôle emploi où j'ai travaillé, où les gens sont très individualistes. Vous savez les gens qui ont un projet de carrière, les enfants à l'école, tout est cadré. Finalement il y a plus de place pour le fun, et il y a plus de place pour l'humain du coup, car tout est cadré. Chez les artistes il n'y a pas de cadre, tout peut se décider du jour au lendemain, des fois on s'appelle j'ai un pote qui me dit à j'ai besoin de personnes âgées, hop tout de suite je vais appeler ma mère [...] Je suis capable de me plonger dedans corps et âme ». Dans ce milieu, elle y a retrouvé des valeurs qui sont les siennes, des personnes qui la comprennent et c'est la raison pour laquelle elle y consacre tout son temps libre.

## Réseau de sens de la thématique du protectorat



Lorsque nous déployons le réseau de sens de la thématique du protectorat, nous remarquons la formation d'un contre modèle, celui de l'égoцентриisme. Comme le préconise Zavalloni (2007) l'identité se construit dans « ce qui ne me caractérise pas », ici, le contre modèle agit comme un mécanisme de différenciation. Le sujet se dit être en opposition aux URs « *autoritaires* » ; « *chacun pour soi* » ; « *vendus* » et « *pistonnés* ». L'égoцентриisme n'est pas une thématique de la dynamique identitaire néanmoins il vient former une altérité d'opposition à son système identitaire et capacitaire.

### **Thème de la dévalorisation**

La troisième thématique de la dévalorisation prend son sens au travers des URs « *dévalorisés* » ; « *non reconnus* » ; « *angoissés* » ; « *sans identités* » décrites respectivement pour le groupe des demandeurs d'emploi. Ainsi, qu'au travers des URs « *précaires* » et « *non compris* » employées pour le groupe des artistes.

Malgré le dynamisme que Marie-Ange fait preuve durant nos entretiens, on discerne nettement un manque de reconnaissance dans sa vie professionnelle. Ce sentiment de dévalorisation est présent depuis de nombreuses années. Le chômage est une épreuve que notre participant a connue malheureusement assez souvent « *c'est une situation que je connais bien, du jour au lendemain plus de travail, pas vraiment de soutien. La famille, les amis ils ont leur vie, du coup on se retrouve seule avec soi-même, c'est très dur* ». L'UR « *sans identités* » est fort de sens. Il illustre la période de chômage « *un exemple, par exemple on a plus l'étiquette, électricien, secrétaire, ou boulanger, non, on est demandeur d'emploi. On est au chômage donc sans emploi, comme si on était bon à rien. Aujourd'hui la première chose que l'on vous demande c'est « que faites-vous dans la vie ? » donc ça veut bien dire ce que ça veut dire, c'est*

*notre identité. Si on n'a pas d'emploi on n'a pas d'identité [...] on est totalement exclu de la société. On n'est pas reconnu par notre statut puisqu'on n'en a pas. C'est ça qui est malheureux, on est déconsidéré dès que l'on est au chômage, comme si c'était forcément de notre faute* ». Un sentiment de dévalorisation qu'elle a également connu dans ses précédentes expériences professionnelles *« quand je bossais j'avais l'impression toujours que c'était ma faute. À chaque fois des collègues se liguait contre moi. Surtout les femmes, elles sont méchantes entre elles »*. Ainsi, que dans sa sphère familiale *« j'ai ma sœur qui m'appelle je sais plus à un moment où j'étais un peu perdue dans ma vie professionnelle, et elle me demande « tu en es où genre dans ta vie ? ». Je commençais à lui raconter et elle me répond « non, non je te parle du travail » comme si genre ça ne peut être que le travail. Comme si c'était que le travail qui te définit. Et quand je lui ai dit, elle me dit « non, mais tu sais il faut un projet professionnel » je sais plus ce que je lui avais dit, que j'étais au chômage. J'ai un copain aussi qui m'a dit « tu sais maintenant il faut que tu te poses et que tu trouves un vrai travail ». Et c'est dans ce sens-là dévalorisé, par rapport aux autres. On se sent dévalorisé. Si tu n'as pas de projet professionnel, dans le sens où si tu n'as pas de travail tu fais rien et tu sais rien »*. Et c'est pourquoi aujourd'hui, il est important pour Marie-Ange de s'impliquer dans cette association. Elle se sent utile à quelque chose.

Nonobstant, Marie-Ange est consciente des difficultés dans lesquelles évoluent es artistes. Les URs *« précaires »* et *« non compris »* soulignent la situation dans laquelle elle se trouve aujourd'hui *« je vois, on fait beaucoup de films, mais c'est avec nos moyens et ils ne sont pas produits. Je travaille dans ce milieu gratuitement. Du coup, on est vraiment précaire puisque l'on n'est pas rémunéré, mais on se soutient entre nous. Une fois je m'en rappelle on voulait aller se boire un verre entre nous du coup on a fait les fonds de poches chacun pour que chacun puisse se boire une bière »*. Elle se décrit comme aujourd'hui lassée et résignée quant à un avenir constructif *« la vie est de plus en plus difficile. Maintenant c'est difficile de trouver un emploi et quand on le trouve c'est généralement c'est un CDD, donc la vie est de plus en plus précaire, on n'arrive pas à se projeter dans l'avenir, on est lasse et déçu. On devient fataliste, c'est malheureux »*.

Révoltée par le système, déçue de ses expériences professionnelles passées, Marie-Ange nous confie ne plus vouloir travailler dans un domaine qui ne la passionne pas. Elle s'épanche timidement durant l'entretien, sur sa préférence de rester au chômage plutôt que d'occuper un emploi peu épanouissant. C'est d'ailleurs, ce que confirme l'UR *« heureux sans emploi »* présente dans le Non Soi + relevant du domaine des envies et souhaits. Cette volonté de ne pas

chercher un emploi réside dans cette peur d'être à nouveau rejetée et dévalorisée par son statut lorsqu'elle décrit que « *par rapport aux autres, aux gens qui travaillent tu fais rien, tu n'es rien. On se compare aux autres et on a ce sentiment de dévalorisation* ». Une situation de chômage qui ne la satisfait pas puisque dans son discours, nous comprenons que cet investissement intense dans cette association est une stratégie d'évitement. Elle préfère fuir le problème par peur de créer une dissonance cognitive trop forte au sein de son système de valeurs. Cette stratégie d'évitement est marquée au travers de l'UR « *angoissés* » qui décrit l'état psychologique dans lequel elle se trouve « *je préfère ne pas y penser, j'ai plus de chômage bientôt, je le sais au fond, mais j'y pense pas. Il n'y a pas que ça dans la vie, vous savez. J'ai d'autres projets qui vont se mettre en place. Forcément* ».

### Réseau de sens de la thématique de la déconsidération



### Thème de l'aspiration

Marie-Ange est l'un de nos participants (non accompagné) à avoir décrit le plus d'unités représentationnelles dans le Non Soi +. Dans l'ego-écologie, cette case est caractérisée par les souhaits, les envies et les aspirations. C'est également ici que nous retrouvons les projets. Les quatre groupes stimuli y sont représentés, autrement dit les femmes ; les artistes ; les demandeurs d'emploi et les français. Concernant le groupe des femmes, elle décrit deux URs « *féminines* » et « *parfaites* » et évoque une anecdote « *une femme qui avait prévu de sortir avec son enfant l'après-midi, elle a prévu le goûter, elle a tout prévu, pour que son enfant soit bien, mais ce n'est pas moi. Moi je ne fais pas partie de ces mamans. Moi le goûter j'y pensais jamais, les couches c'est pareil, quand j'avais des couches, c'est les lingettes que j'avais plus, il me manquait toujours un truc (rires)* ». Ces URs contre balance l'UR « *débordées* » présente dans le Soi –.

Les URs « *riches* » et « *talentueux* » décrites respectivement pour le groupe des artistes renvoient à la notion de réussite professionnelle. Une réussite à laquelle Marie-Ange aspire « *s'ils sont riches, ils sont riches. Ça prouve surtout qu'ils ont réussi et c'est ça qui fait rêver [...] les vrais artistes qui percent dans le métier sont soit ceux qui sont chanceux soit talentueux. Malheureusement je n'ai ni l'un ni l'autre (rires)* ». Lorsque l'on déploie la signification de l'UR « *riches* », on comprend que ce n'est pas l'argent qu'il l'intéresse mais une reconnaissance professionnelle « *après ce n'est pas tant l'argent, car je m'en fous de l'argent en soi, enfin je veux dire un minimum oui, mais pas besoin de plus, non ce que je voulais dire par là c'est surtout que ça montre qu'ils ont réussi, qu'ils font un métier qu'ils aiment et ça, ça me fait rêver* ».

### **Aspirations – rêves**

À travers cette thématique et le discours du sujet, nous percevons que la thématique de l'aspiration et associée à la dimension du rêve. Lorsqu'elle évoque la fin de ses indemnités, Marie-Ange fuit et détourne rapidement le discours. Elle se décrit comme ne pas s'en préoccuper « *je ne pense pas à la fin de mon chômage, à l'après, non je préfère ne pas y penser* ». Néanmoins, les URs « *heureux sans emploi* » et « *libres* » contre balancent sont discours lorsqu'elle nous dit « *c'était vraiment cette façon de tout lâcher, moi je n'arrive pas à me dire je suis au chômage donc c'est pas grave. Et j'aimerais, je crois pouvoir me sentir libre de toutes ces chaînes que la société nous mette* ». Marie -Ange est dans une recherche de soi et d'identité. La période de chômage pourrait être l'occasion de considérer les possibilités qui s'offrent à l'individu. Un moment consacré à la mise au clair de ses compétences et de son projet professionnel. Une phase de reconstruction de soi où il a l'opportunité d'orienter sa vie dans une direction qui lui correspond véritablement. Encore faut-il que le sujet ait conscience de ses ressources et les mobilise pour parvenir à entreprendre un travail sur soi. Et pour Marie-Ange ce n'est pas encore le cas.

**Réseau de sens de la thématique de l'aspiration**



### 5.7.6 Récapitulatif des thèmes émergents de Marie-Ange

<b>Thèmes</b>	<b>Groupes stimuli</b>	<b>URs associées</b>
<b>Créativité</b>	Artiste ; Français	<i>Rêveurs ; Passionnés ; Inventifs ; Créatifs ; Talentueux</i>
<b>Protectorat</b>	Artiste ; Français	<i>Concernées ; Cools ; Débordées ; Protectrices ; Solidaires ; Aimantes</i>
<b>Dévalorisation</b>	Demandeurs d'emploi	<i>Dévalorisés ; Non reconnus ; Non compris ; Précaires ; Sans identités</i>
<b>Aspiration</b>	Femmes ; Artistes ; Demandeurs d'emploi ; Français	<i>Féminines ; Parfaites ; Heureux sans emploi ; Riches ; Talentueux ; Parfaites</i>

### 5.7.7 Exploration des mots identitaires de Marie-Ange

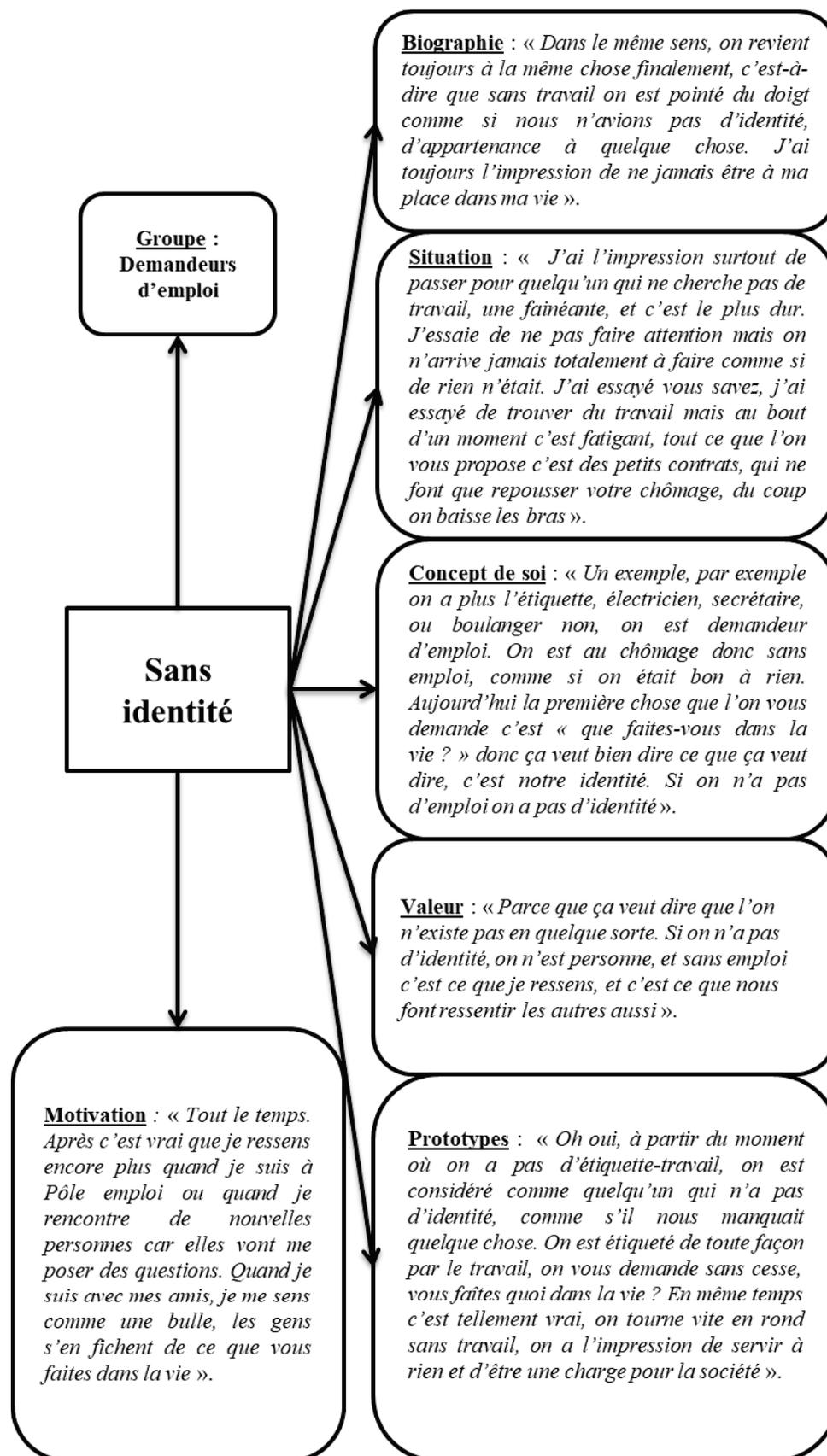
Comme nous l'avons pour chacun de nos participants, la dernière phase de l'IMIS permet de déployer les mots identitaires vecteur force dans la dynamique identitaire et capacitaires.

Deux URs sont des mots identitaires présents dans l'identité négative du sujet : *sans identité* et *perdu*. *Sans identité*, représente également un mot identitaire acquis depuis plusieurs années maintenant. Il est rattaché au groupe des demandeurs d'emploi dans l'espace élémentaire, mais communique plus globalement sur l'absence de statut et reconnaissance sociale ressentie par Marie-Ange. *Perdu* décrit pour le groupe des demandeurs d'emploi, caractérise l'impasse identitaire et capacitaire dans laquelle se trouve Marie-Ange aujourd'hui « *perdus dans le sens qu'on nous laisse à l'abandon, on ne s'occupe pas de nous, d'un coup tu n'as plus de travail, la vie en 3 mois elle part. Tu cherches, tu ne trouves pas, tu es vite dans la démotivation. C'est comme si le carrosse avait une roue qui partait et qui continuait quand même à rouler, c'est difficile* ».

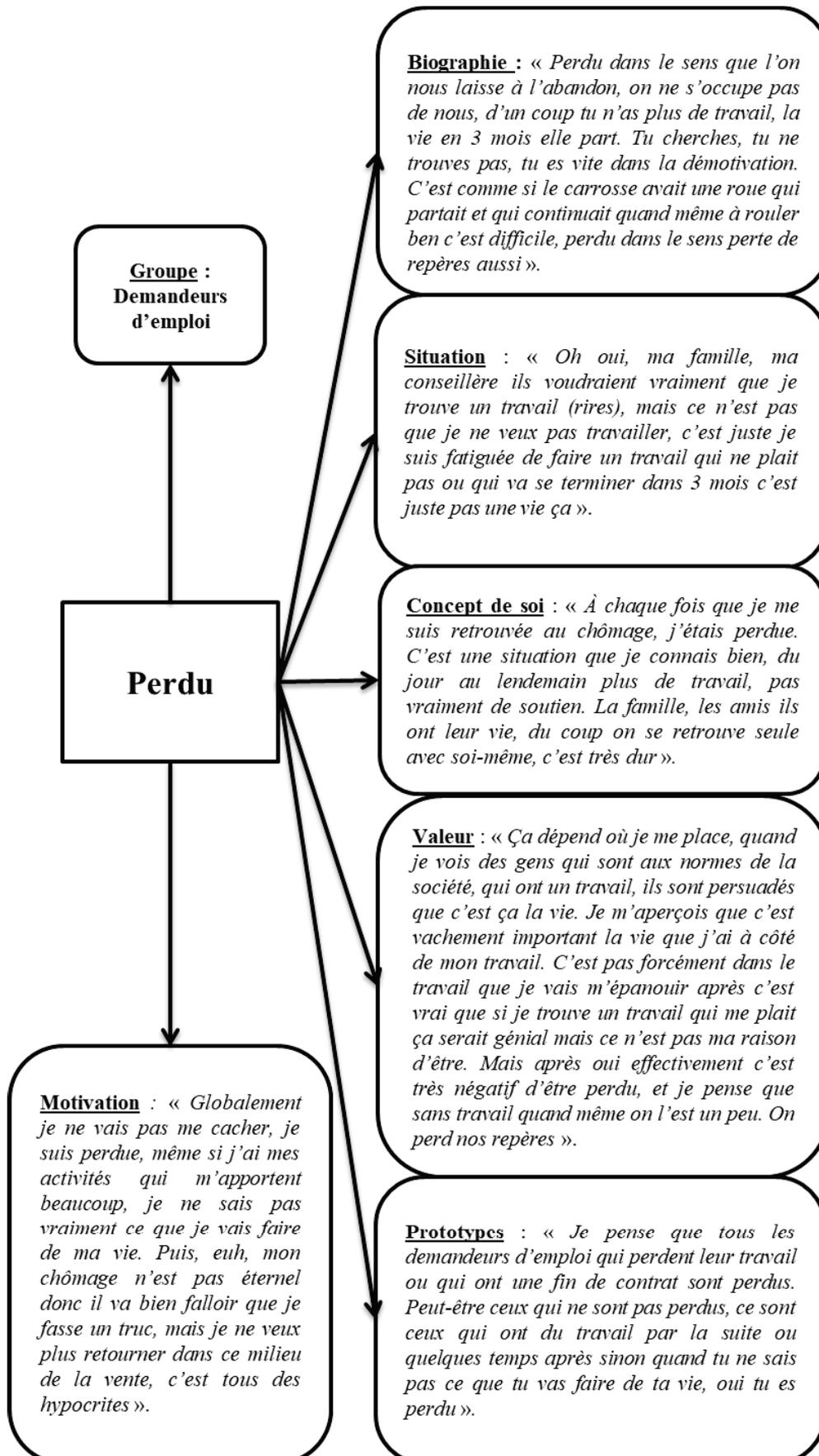
Le troisième mot que nous allons approfondir est *solidaire*. Il est une caractéristique du Soi + et il a pris sa place depuis de nombreuses années dans la mémoire é-motionnelle. Il renvoie à la thématique du protectorat et au groupe stimuli des artistes.

Le quatrième mot décrit pour le groupe des artistes, est *rêveur*. Le rêve permet le maintien d'une cohérence interne au sein de son système de valeurs. La désillusion serait trop lourde de conséquences chez notre sujet « *on rêve du meilleur des mondes, d'une future carrière, spectacle, des projets de culture, c'est ce qui me plaît c'est mon monde [...] je pense à autre chose, ça me permet aussi d'oublier ma vie* ».

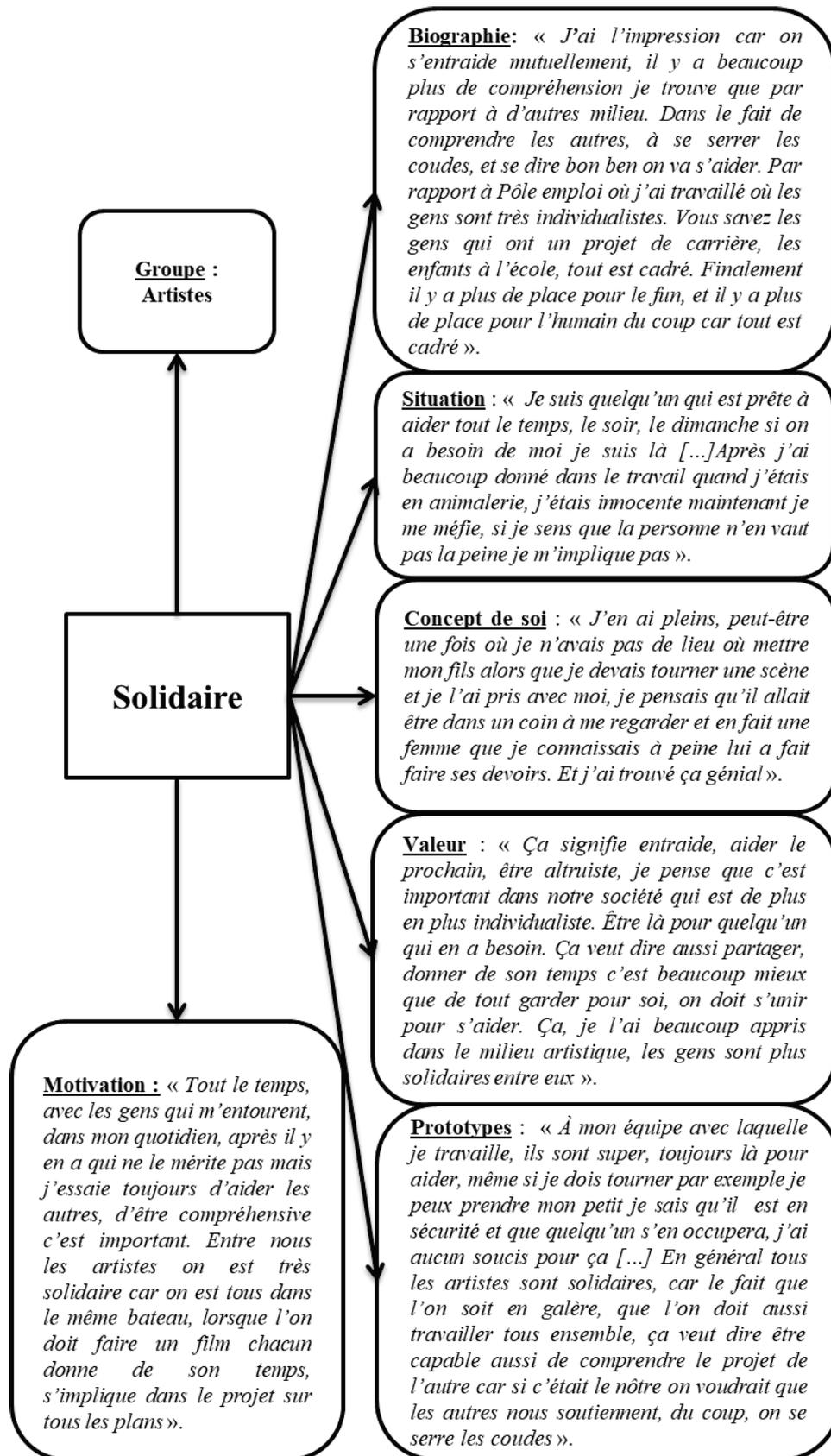
## Mot identitaire : *Sans identité*



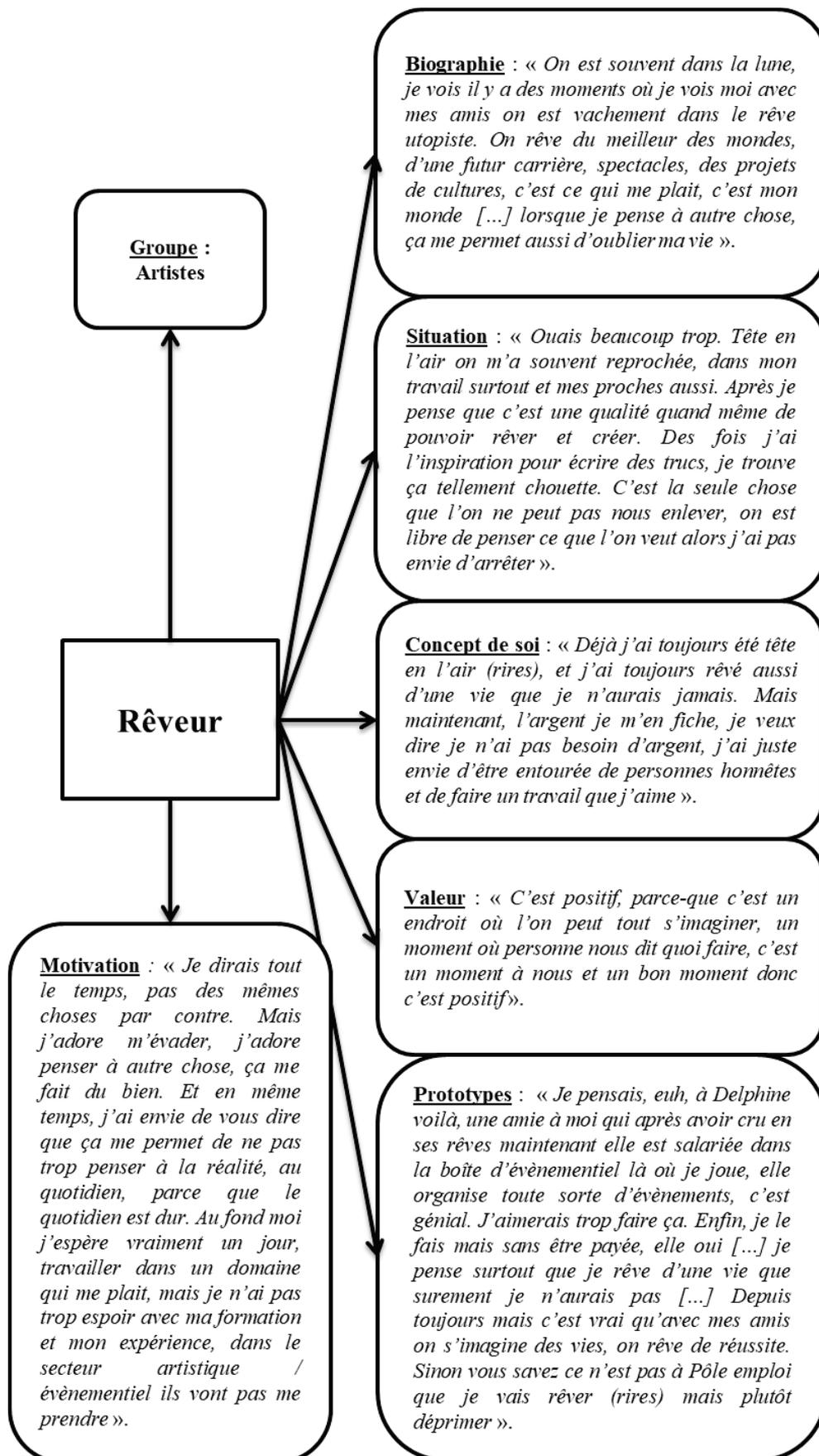
Mot identitaire : Perdu



Mot identitaire : Solidaire



Mot identitaire : *Rêveur*



### 5.7.8 Récapitulatif des mots identitaires de Marie-Ange

<b>Mots identitaires</b>	<b>Groupes associés</b>	<b>Réseau de sens</b>
<b>Solidaire</b>	Artistes	<i>Protectrices ; Aimantes ; Concernées</i>
<b>Sans identité</b>	Demandeur d'emploi	<i>Non reconnus ; Perdus ; Précaires ; Dévalorisés ; Non compris</i>
<b>Rêveur</b>	Artistes	<i>Talentueux ; Libres ; Heureux sans emploi ; Parfaites</i>
<b>Perdu</b>	Demandeur d'emploi	<i>Sans identités ; Dévalorisés ; Précaires ; Non reconnus</i>

### 5.7.9 Discussion de la dynamique identitaire de Marie-Ange

Après une analyse exploratoire du corpus langagier des entretiens de Marie-Ange, il ressort des mots identitaires qui prennent racines dans la dynamique identitaire et capacitaire du sujet. Marie-Ange est une jeune femme en reconstruction identitaire et en diffusion représentationnelle marquée par une forte dissonance entre sa capacité subjective et normative « *on est obligé de pointer, d'aller aux rendez-vous, attendez c'est normal je le comprends, mais on est gêné, je ne sais pas on est pas à l'aise. En plus la conseillère n'entend pas vraiment ce que je souhaite faire. Ma famille non plus. Et c'est dans ce sens-là aussi il faut rentrer dans les moules et faire ce que la société vous dicte de faire* ». Actuellement, le sujet se situe dans une phase de projection où les actions sont inhibées. S'investir dans le domaine artistique s'est constitué être un vrai projet de vie pour Marie-Ange, substituant à un projet professionnel.

Si nous retraçons la vie de Marie-Ange, cette dernière nous fait part de son envie de travailler très tôt. Après avoir rencontré des difficultés notamment dans son dernier emploi, elle aspire à un travail qui la renvoie à cette notion de liberté qu'elle recherche à travers les URs « *libres* » ; « *talentueux* ». Cette quête de liberté, on la retrouve principalement lorsqu'elle parle des artistes et de son aspiration professionnelle. Cette recherche de liberté est présente également dans la sphère familiale avec l'UR « *cools* » en opposition avec ce que Marie-Ange rejette, l'autorité et le contrôle. En effet, lorsqu'elle emploie les URs « *contrôlantes* » et « *autoritaires* » au-delà de la référence qu'elle produit pour le groupe des femmes, Marie-Ange nous parle d'elle et de ses anciens employeurs au travers du prototype « *beaucoup de femmes, de mères sont autoritaires je trouve. Mon ancien employeur je suis sûre qu'elle devait être horrible avec ses enfants, vu comment elle criait sur nous* ». C'est la raison pour laquelle, le milieu artistique l'attire. Cette façon d'être, de ne rien contrôler, laisser libre cours à son imagination et à sa créativité afin de rendre les choses possibles. Un état d'esprit qu'elle transmet également à ses enfants. En effet, elle enseigne le programme scolaire à son premier enfant, qui n'appréciait guère de se rendre à l'école « *je fais l'école à mon fils, mon aîné, je sentais qu'il avait besoin plus d'attention, que je sois plus présente, du coup je m'occupe plus de lui, et puis je suis contre ce système à forcer les enfants, nous on fait comme on peut, quand on veut* ».

Le fait de s'impliquer dans cette activité extra-professionnelle lui permet de pallier à sa situation de demandeur d'emploi. Une situation qu'elle décrit comme difficile au travers de l'UR « *sans identités* » venant souligner un manque de reconnaissance sociale. Les URs « *non*

*reconnus* » et « dévalorisés » renvoient à la capacité normative puisqu'elle a le sentiment que son entourage lui reproche son choix de s'investir dans une activité non rémunérée « car le statut de chômeur c'est comme si on en avait pas en fait. Moi je vois comme je disais, ma famille et mes amis qui ne sont pas dans le milieu, ils pensent que je ne travaille pas ou que ça ne sert pas à grand-chose le fait que je me donne à fond dans cette assos'. « Il te faut un travail avec de l'argent Marie-Ange » c'est ce que l'on me dit tout le temps. Il y a que mon conjoint qui comprend, car de toute façon il sait que je ne veux pas reprendre pour un truc qui ne me plaît pas. L'évènementiel j'aimerais bien, mais quand je parle de ça à ma conseillère c'est hors de question, elle ne veut pas que l'on parle de ce projet. Donc c'est compliqué ».

Par ailleurs, les URs « rêveurs » ; « inventifs » ; « créatifs » et « solidaires » sont liées à la question de la centralité du travail et sont en relation de contre-élaboration défensive du Soi avec les URs du Soi – « soumis à des règles » ; « rêveurs », Ici, l'UR « rêveurs », présente également dans la sphère egomorphique négative, prend son sens lorsque le sujet explique que « la société nous empêche d'être rêveur, on a plus le droit de rêver, on est tous blasés aujourd'hui ». Ce mécanisme est une notion de désengagement psychologique (Crocker & Major, 1989) puisque Marie-Ange adopte cette stratégie de protection de l'estime de soi en se détachant du domaine du travail. En d'autres mots, se désengager peut être bénéfique au sujet dans le cas de comparaisons intergroupes au détriment de comparaisons intragroupes. Quand les comparaisons intragroupes sont positives, le sujet maintient une bonne estime de soi, dans le cas contraire, se désengager est délétère pour son identité (Laplante & Tougas, 2011). Appliquée à Marie-Ange, il semblerait que c'est la principale raison de son désengagement puisqu'à la fin de l'entretien, Marie-Ange nous explique qu'elle a été diagnostiquée de trouble attentionnel. Elle rencontre des difficultés à retenir les choses ou à se concentrer sur une tâche bien précise « par exemple je peux très bien faire les devoirs à mon fils et puis mon autre fils vient me parler et je peux carrément oublier de revenir faire les devoirs, je suis obligée de me mettre pleins de post-its, car je ne mémorise rien ça fait peur ». Un élément qui a contribué à ce sentiment d'être rejetée dans ses expériences passées, mais qu'elle n'a souhaité confier à l'agence pour l'emploi « tout le monde me disait, mais tu comprends rien, alors aujourd'hui j'ai trouvé des gens qui m'apprécient vraiment pour ce que je suis ».

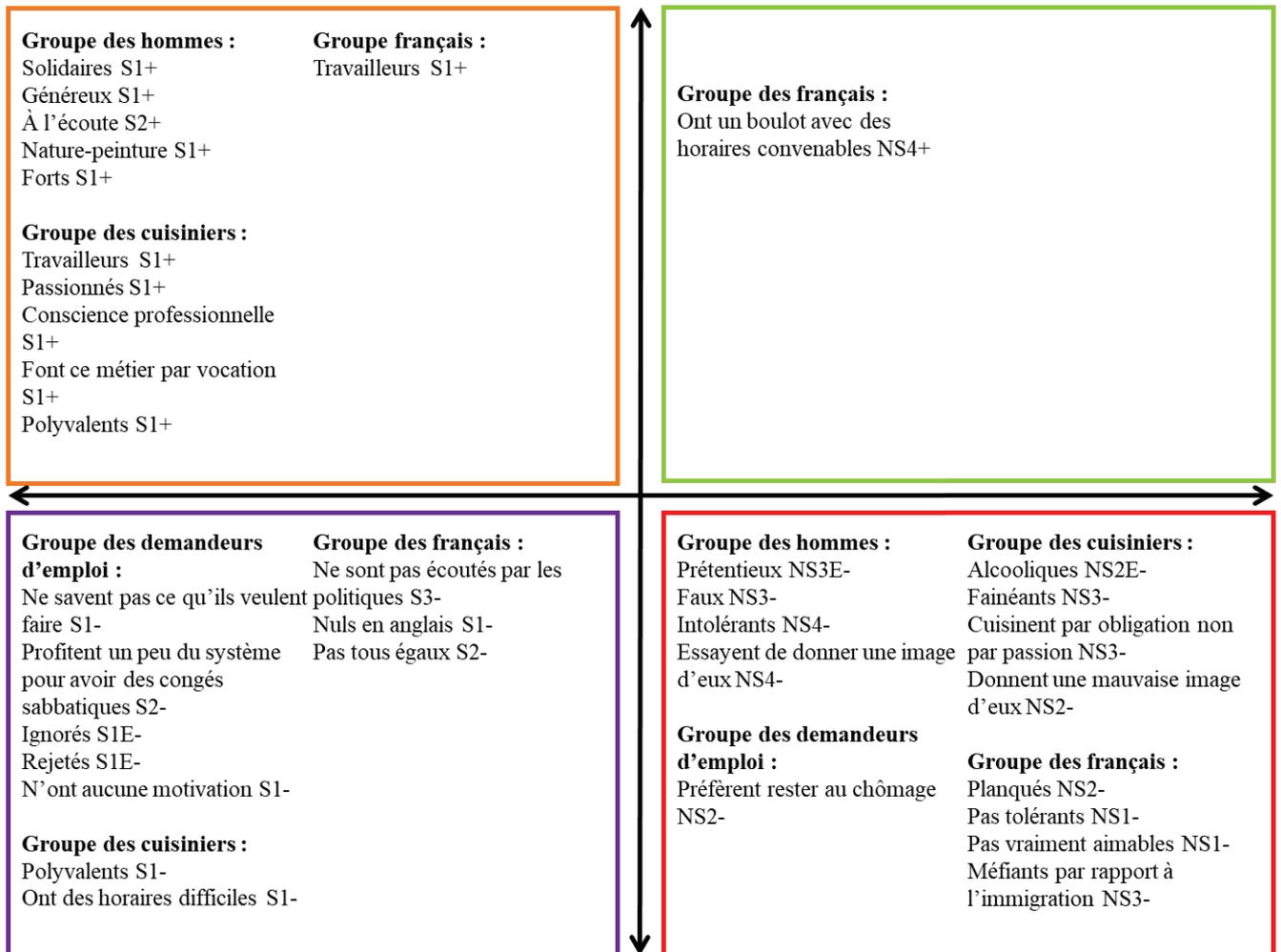
## 5.8 Cas : Erick

Erick âgé de trente ans est célibataire et sans enfant. Passionné par la cuisine, c'est tout naturellement qu'il décide de passer son certificat d'aptitudes professionnelles en cuisine. Très rapidement il commença à travailler, à l'âge de dix-sept ans exactement. Le parcours professionnel d'Erick est relativement linéaire dans les emplois occupés autrement dit, cuisinier. Mais ponctués par des changements de structures assez régulièrement. Erick en recense trente en l'espace de dix ans *« si tu n'es pas passionné, tu n'es pas travailleur. Il faut être passionné pour ce métier, avec les difficultés, pressions, horaires, chaleur, polyvalence tu as intérêt à aimer ton métier, mais même avec ça on voit qu'il y a un turn-over de malade. Les gens ne restent pas, moi j'ai vu j'ai dû faire une trentaine de boîtes je vous jure en dix ans »*.

Il nous fait part de la difficulté du métier et des conditions de travail difficiles. Et nous avoue alterner des périodes d'emploi et de chômage, lui offrant la possibilité de faire des pauses quant à un rythme de vie soutenu *« alors j'avoue que des fois je me mettais au chômage pour prendre des vacances. Le truc c'est qu'aujourd'hui c'est pareil je pourrais trouver un travail, il y en a pleins, mais je n'ai pas envie, j'ai plus envie de faire ce métier, je suis déprimé à l'idée d'y retourner »*.

Lorsque nous avons rencontré Erick, il se trouvait être au chômage depuis quatorze mois et nous exprimait son ressenti vis-à-vis de la reprise d'activité *« je ne suis pas vraiment motivé du coup je cherche pas du tout du travail. Je préfère rester chez moi et faire autre chose. Au final je suis bien dans cette situation je l'avoue. En fait, je n'ai pas forcément envie de reprendre ce type de travail, mais je ne sais pas quoi faire, c'est tout ce que je sais faire, si je veux changer ça veut dire reprendre une formation et à Pôle il ne vous aide pas donc je suis dans une impasse. Pour l'instant j'attends, j'ai encore le droit à un an de chômage au près et au pire je peux toujours travailler un peu pour le repousser »*. Erick n'a pas bénéficié d'accompagnement à ce jour. Ce que l'agence pour l'emploi explique au vu du nombre d'offres d'emploi correspondant à son profil.

### 5.8.1 Espace élémentaire de l'identité sociale de Erick



### 5.8.2 Analyse des relations au sein de l'espace élémentaire d'Erick

La construction de l'espace élémentaire d'Erick nous offre une première impression sur l'identité du sujet de manière objective. Au contraire de ce que présuppose la théorie de Zavalloni (2007) où le pôle du Soi + doit concentrer le plus souvent une large majorité des mots induits, se trouve être ici controversé.

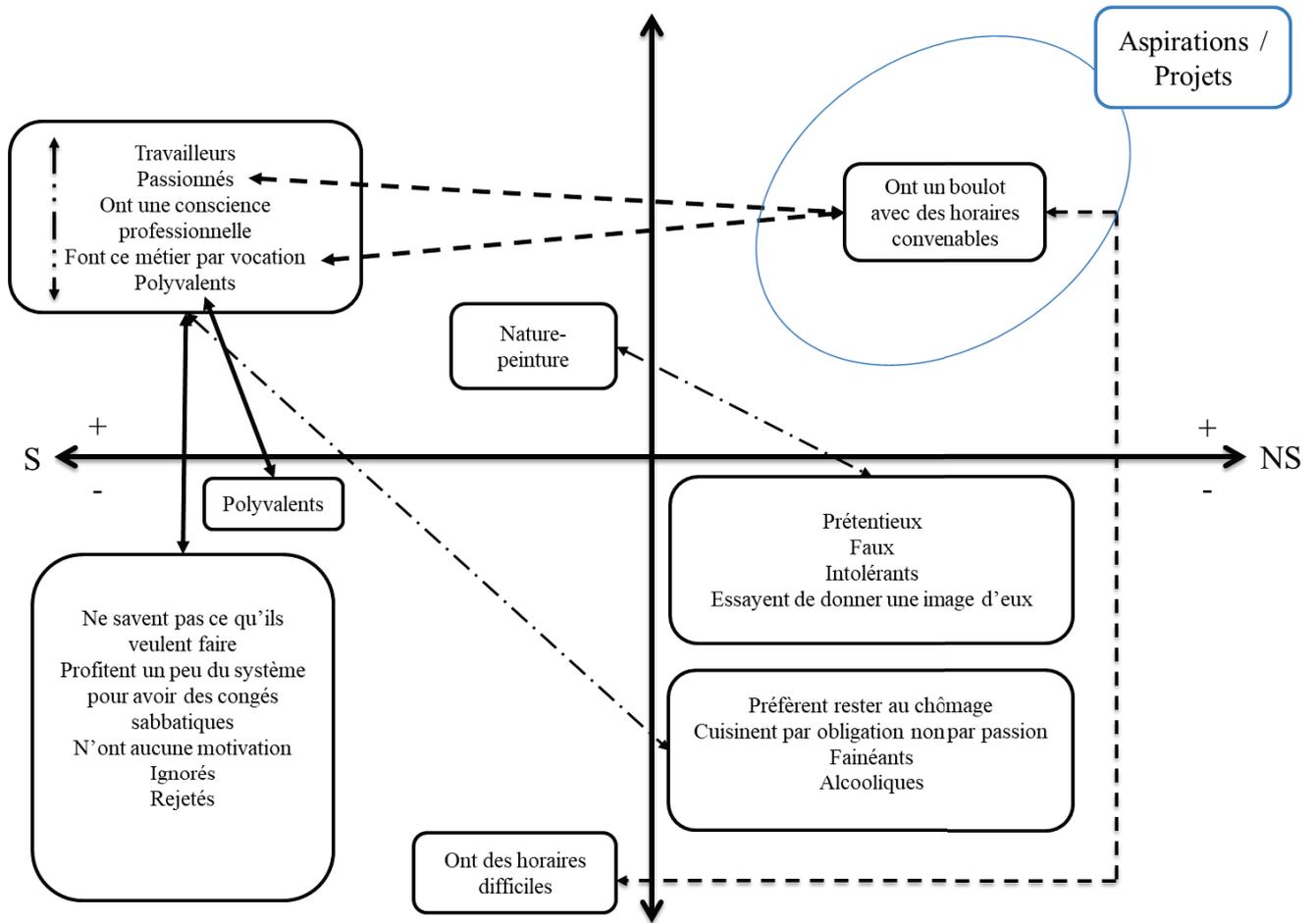
Dans la partie egomorphique positive qui correspond à l'identité positive du Soi, trois groupes stimuli sur quatre apparaissent. Nous notons que le groupe des demandeurs d'emploi ne révèle que d'URs négatives. Le groupe des hommes est décrit au travers de 5 URs « *solidaires* » ; « *généreux* » ; « *à l'écoute* » ; « *nature-peinture* » et « *forts* ». Le groupe des cuisiniers comprend également 5 URs « *travailleurs* » ; « *passionnés* » ; « *conscience professionnelle* » ; « *font ce métier par vocation* » et « *polyvalents* ». Enfin, le groupe des français est décrit avec l'UR « *travailleurs* ».

Le pôle du Soi – correspond aux défauts du sujet, à ses victimisations et ses obstacles. Ici, toujours trois groupes stimuli apparaissent, le groupe des demandeurs d'emploi avec 6 URs « *ne savent pas ce qu'ils veulent faire* » ; « *profitent un peu du système pour avoir des congés sabbatiques* » ; « *ignorés* » ; « *rejetés* » et « *n'ont aucune motivation* ». Le groupe des cuisiniers comprend 2 URs seulement « *polyvalents* » et « *ont des horaires difficiles* ». Erick décrit l'UR « *polyvalents* » à la fois dans le pôle positif et négatif et explique que cette polyvalence n'apporte pas toujours du positif « *notre principale tâche c'est la cuisine, mais parfois on peut aider au service, à la fin on fait le ménage on nettoie tout, donc c'est un métier qui demande pas mal de polyvalence. Ça peut être soit positif soit négatif ça dépend le point de vue. Après c'est bien, car on change souvent de tâches, on ne fait pas la même chose et puis c'est sympa de changer sauf que parfois c'est horrible tellement on a de travail et ça suppose de rester tard le soir pour tout ranger, toute l'équipe part en même temps* ». La deuxième UR qu'il décrit pour le groupe des cuisiniers, est l'UR « *ont des horaires difficiles* » Enfin, le groupe des français est représentée avec 3 URs « *ne sont pas écoutés par les politiques* » ; « *nuls en anglais* » et « *pas tous égaux* ».

La partie allomorphique est très peu décrite dans le pôle positif avec seulement un seul groupe, celui des français représentés par une UR « *ont un boulot avec des horaires convenables* ». Le pôle du Non Soi – est quant à lui plus fourni et se compose des quatre groupes stimuli. Le groupe des hommes avec 4 URs « *prétentieux* » ; « *faux* » ; « *intolérants* » ; « *essayent de donner une image d'eux* ». Le groupe des demandeurs d'emploi au regard d'un

UR « *préfèrent rester au chômage* ». Le groupe des cuisiniers avec 4 URs « *alcooliques* » ; « *fainéants* » ; « *cuisinent pas obligation non par passion* » et « *donnent une mauvaise image d'eux* ». Enfin le dernier groupe stimuli celui des français apparait avec 4 URs « *planqués* » ; « *pas tolérants* » ; « *pas vraiment aimables* » et « *méfiant par rapport à l'immigration* ».

### 5.8.3 Relation de la dynamique identitaire d'Erick



- ↔ **Contre élaboration défensive du soi** : Une qualité personnelle contre balance un défaut personnel
- ⊕ **Blocage** : Un défaut d'alter bloque une qualité personnelle
- ⊖ **Opposition** : Une qualité personnelle s'oppose à un défaut d'alter
- ⊕ **Support** : Une qualité d'alter soutien une qualité personnelle ou pallie un défaut personnel
- ⊕ **Contiguïté** : Deux caractéristiques se renforcent
- ⊕ **Implication** : Une caractéristique en implique une autre

#### 5.8.4 Analyse de la relation de la dynamique identitaire d'Erick

Comme nous l'avons expliqué précédemment, l'analyse des relations au sein de la dynamique identitaire se réalise à partir de la phase trois de l'IMIS, cependant, Erick est l'un de nos huit participants avec lequel nous n'avons pas pu aller jusqu'à cette phase. Toutefois, le discours assez conséquent nous a permis de l'intégrer et de faire émerger les relations structurant sa dynamique identitaire. De ce fait, nous avons pu mettre en lumière huit relations :

Commençons par le Soi + correspondant aux qualités du sujet. Nous pouvons observer des relations d'implication qui apparaissent entre plusieurs URs telles que : « *travailleurs* » ; « *passionnés* » ; « *ont une conscience professionnelle* » ; « *font ce métier par vocation* » et « *polyvalents* » décrites pour les groupes des cuisiniers et des français. Dans le discours d'Erick, lorsqu'il évoque un UR celui-ci implique la signification d'un autre UR. Prenons l'exemple de l'UR « *travailleurs* » qui renvoie au dur labeur du monde des cuisiniers. Un métier choisit par passion et vocation, comme il l'exprime « *travailleur, [...] c'est-à-dire on sait quand on commence, mais on ne sait pas quand est-ce que ça s'arrête. Le travail passe avant la famille, les amis. Tu sacrifies presque tout, mais c'est comme ça. C'est trop prenant, c'est le métier qui veut ça. Tu as deux ou trois heures de libres l'après-midi, mais tes amis travaillent à ce moment-là, du coup tu es en décalé avec tout le monde. Dans ce métier si tu es passionné tu vas bosser, tu envoies, tu envoies et tu ne rechignes pas* ».

Une deuxième relation de contre élaboration défensive du soi apparaît au regard des URs que nous venons de mentionner dans le Soi + et en relation avec les URs du Soi – « *ne savent pas ce qu'ils veulent faire* » ; « *profitent un peu du système pour avoir des congés sabbatiques* » ; « *n'ont aucune motivation* » ; « *ignorés* » et « *rejetés* » qui sont décrites respectivement pour les groupes des demandeurs d'emploi. Dans l'IMIS, cette relation permet un contre-balancement entre l'identité positive et négative du sujet. Ces URs « *ne savent pas ce qu'ils veulent faire* », « *profitent un peu du système pour avoir des congés sabbatiques* » et « *n'ont aucune motivation* », soulèvent une problématique qui s'ajoute à un autre groupe stimuli les cuisiniers. Par ailleurs, une deuxième relation de contre élaboration défensive du soi se révèle sur l'UR « *polyvalents* » présente dans le Soi – et les URs « *travailleurs* » ; « *passionnés* » ; « *ont une conscience professionnelle* » ; « *font ce métier par vocation* » et « *polyvalents* » du Soi +. Assurément, Erick explique que le métier de cuisiner représente une activité avec énormément de polyvalence qui enrichit les compétences et rend le travail plus attractif « *c'est bien, car on change souvent de tâches, on ne fait pas la même chose et puis*

*c'est sympa de changer* ». Ce qui pondère le côté négatif de la polyvalence « *sauf que parfois c'est horrible tellement on a de travail et ça suppose de rester tard le soir pour tout ranger, toute l'équipe part en même temps* ».

La troisième relation qui apparaît au cours de l'analyse, comprend trois relations de support à partir de l'UR « *ont des horaires convenables* ». Cette UR est décrite dans le Non Soi + pour le groupe des français. Dans l'ego-écologie des relations de support peuvent émerger entre l'UR Non Soi + et le Soi + / Soi –, et correspond à une qualité d'alter qui vient soutenir une qualité personnelle ou pallier à un défaut personnel. Les relations de support se localisent entre l'UR « *ont des horaires convenables* » du Non Soi + avec 2 URs du Soi + « *passionnés* » ; « *font ce métier par vocation* » et 1 UR du Soi – « *ont des horaires difficiles* ». Cette rencontre entre le Soi et l'alter positif constitue les aspirations et les projets du sujet.

Les deux dernières relations existantes sont des relations d'opposition. Comme le stipule l'ego-écologie, dans toute valorisation du soi il existe une opposition à cette valorisation. Ici, Erick se décrit comme une personne simple « *nature-peinture* » et cette UR vient en opposition aux URs du Non Soi – « *faux* » ; « *intolérants* » et « *essayent de donner une image d'eux* ». La deuxième relation d'opposition se situe entre les « *travailleurs* » ; « *passionnés* » ; « *ont une conscience professionnelle* » ; « *font ce métier par vocation* » et « *polyvalents* » et les URs présentes dans le Non Soi – « *préfèrent rester au chômage* » ; « *cuisinent par obligation non par passion* » ; « *fainéants* » et « *alcooliques* ».

### 5.8.5 Discussion de la dynamique identitaire d'Erick

Comme nous venons de le préciser, Erick est l'un des huit participants avec lequel nous n'avons pas pu aller jusqu'en phase trois, ce dernier n'a pas donné suite à nos sollicitations. Néanmoins, c'est par choix que nous avons décidé de les intégrer avec Thibault à notre recherche, démontrant pour chacun des processus identitaires différenciés.

La dynamique identitaire d'Erick est différente des autres sujets en recherche d'emploi. Actuellement, au chômage depuis un an, c'est une situation en quelque sorte voulue par le sujet, puisqu'il décrit avoir la possibilité de reprendre une activité professionnelle « *je pourrais reprendre si je voulais. Ouais du taf il y en a, mais j'ai plus envie de ça* ». La lassitude dans laquelle il se trouve actuellement, n'est pas le fruit d'un manque d'offres d'emploi. Mais concerne plutôt l'épuisement professionnel quant à l'engagement personnel intense que demande le métier de cuisinier. La verbalisation des URs « *n'ont aucune motivation* » et « *ne savent pas ce qu'ils veulent faire* » est perçue comme une certaine fragilité au regard de ses groupes d'appartenances ; demandeurs d'emploi et cuisiniers. Un sentiment d'incompréhension qu'il exprime au travers de l'UR « *ne sont pas écoutés par les politiques* ». Erick ne se sent pas compris et préfère s'isoler « *je préfère rester chez moi, je m'isole un peu [...] on nous écoute pas, enfin cuisinier et dans la restauration en général, c'est quand même un taf difficile, et personne ne s'occupe de définir de nouvelles politiques. Nous payer plus ou changer les horaires, un coup tu travailles le matin ou le soir enfin essayer de faire quelque chose* ».

Une situation vécue non sans difficulté, puisqu'il évoque le groupe des demandeurs d'emploi comme des individus « *rejetés* » et « *ignorés* » du système « *on ne s'occupe pas vraiment de nous, on a différent conseiller. Je n'ai même une fois pas eu envie de venir à un rendez-vous et un conseiller m'a dit « ce n'est pas grave je marque comme-ci vous étiez venu* ». En dépit de la perception du marché du travail comme ouvert et accessible (Bourguignon & Herman, 2007) « *je pourrais reprendre un taf, du travail il y en a, mais j'ai plus envie de faire ce métier dans ces conditions* », propice à une bonne santé mentale, Erick n'a plus la motivation nécessaire pour reprendre une activité dans la restauration. On comprend que le sujet est épuisé professionnellement lorsqu'il exprime « *quand tu es cuisinier tu n'as pas des horaires convenables. Alors ce métier, je l'ai choisi et je l'aime, mais de plus en plus je me sentais vidé. Je n'avais plus la même énergie, plus l'envie de me lever. Et ça ne passe pas, c'est pour ça que j'ai pas envie de reprendre, je suis fatigué encore et rien qu'à l'idée de reprendre sur le même rythme me bloque carrément* ».

Lorsqu'il emploie l'UR « *alcooliques* », le sujet se décrit avec une tonalité affective au travers non plus de lui-même, mais du groupe « *je suis pas totalement différent, mais je ne suis pas alcoolique. J'ai vu des gens travailler avec moi qui buvais au travail. Après en même temps je peux comprendre, car pour tenir le coup ça aide parfois* ». Dans l'ego-écologie, cela correspond au transfert du mot identitaire du groupe vers le soi. Cette réversibilité du Je-Nous constitue un changement entre la pensée manifeste et la pensée de fond.

Les stratégies identitaires sont importantes dans la prise en compte de la dynamique identitaire, « *ils représentent la façon dont les participants réagissent individuellement et collectivement à l'impression de déstabilisation, induite par l'expérience groupale en vue de protéger ou de rétablir un sentiment d'identité positif et stable* » (Marc, 2005 p.99). Malgré le fait que nous ne sommes pas en mesure de déployer les thématiques et les mots identitaires, un thème ressort au travers des URs décrites et de l'élucidation du sens de ses représentations ; la résignation. Nous comprenons que cette résignation est double dans le discours du sujet. Le premier sens est lié au groupe des cuisiniers et aux conditions de travail difficiles qu'il souligne. Un stress et une charge de travail intense qui ont amené le sujet dans un état d'épuisement professionnel. Il se décrit comme épuisé, en manque d'énergie pour reprendre une activité de cuisinier soulignant un paradoxe dans son discours entre passion et rejet du métier « *on est un peu perdu, face à notre avenir. J'ai déjà une expérience professionnelle, mais le métier de cuisinier me dégoûte un peu, j'ai envie de faire autre chose, mais à la fois je ne sais pas quoi. Car j'aime mon travail* ». En effet, Erick est passionné par son métier. Un choix d'orientation qu'il a naturellement pris à la fin du collègue et qu'il n'a jamais regretté « *ça je l'ai vu en sortant de l'école. Les profs nous ont dit « vous êtes la dernière bonne génération ». Celle qui arrive, ils font ce boulot là car ils savent qu'il y a de la demande, c'est plus par faciliter d'avoir un emploi que par vocation. Du coup ça ne peut pas être de bons cuisiniers. Si tu n'aimes pas faire ce que tu fais c'est difficile de faire du bon boulot. Moi j'ai toujours aimé mon job, j'étais sûr de vouloir faire ça* ». Toutefois, le nombre de structures importantes souligne une difficulté au sein de l'organisation des équipes comme il l'exprime « *parce que moi quand j'ai fini ma tâche de travail, je vais voir si les autres ont besoin de moi. Je ne vais pas fumer ma clope. Y'en a ils se dépêchent de finir et tournent en rond sans demander aux autres [...] On te juge d'un premier abord. Prétentieux dans le style où ils essayent de donner une image d'eux. De passer toujours meilleur que les autres. Ils vivent par rapport aux autres. Les chefs que j'ai eus en cuisine, ils sont comme ça. Les mecs ils se la pètent tout ça parce qu'ils ont une équipe à gérer et il te traite comme un chien* ».

Le deuxième sens concerne sa situation actuelle de demandeur d'emploi. Être au chômage constitue un « *refuge* » en quelque sorte pour Erick, lorsqu'il évoque les URs « *profitent un peu du système pour avoir des congés sabbatiques* » ; « *ont des horaires difficiles* ». Aujourd'hui et malgré le fait qu'Erick soit conscient que le chômeur est stigmatisé, nous comprenons sa détresse lorsqu'il nous explique sa préférence à rester au chômage plutôt que de reprendre une activité professionnelle « *j'avoue je mettais mis au chômage, car j'en avais marre de mon travail pour toucher de l'argent. Ce n'est pas glorieux, mais c'est vrai. Après moi je sais que je peux travailler donc je me suis pris un peu de vacances, car c'est difficile vous savez ce métier, j'avais besoin de faire une pause et d'avoir une vie sociale. Donc je me disais que si moi je le faisais, forcément que d'autres le font aussi* ». Actuellement, Erick nous confie ne pas avoir de perspectives claires quant à son avenir professionnel « *j'ai aussi envie de dire que quand on a pas de vision claire de son avenir, première chose ça fait peur et deuxièmement c'est dur de se dire tous les matins que l'on a pas de but à sa vie* ».

Après avoir effectué l'analyse des huit participants en situation d'accompagnement et de non accompagnement, nous allons en présenter la synthèse globale. Pour ce faire, nous avons tenté de faire émerger des processus identitaires rattachés à des unités de sens recueillies dans les deux situations.

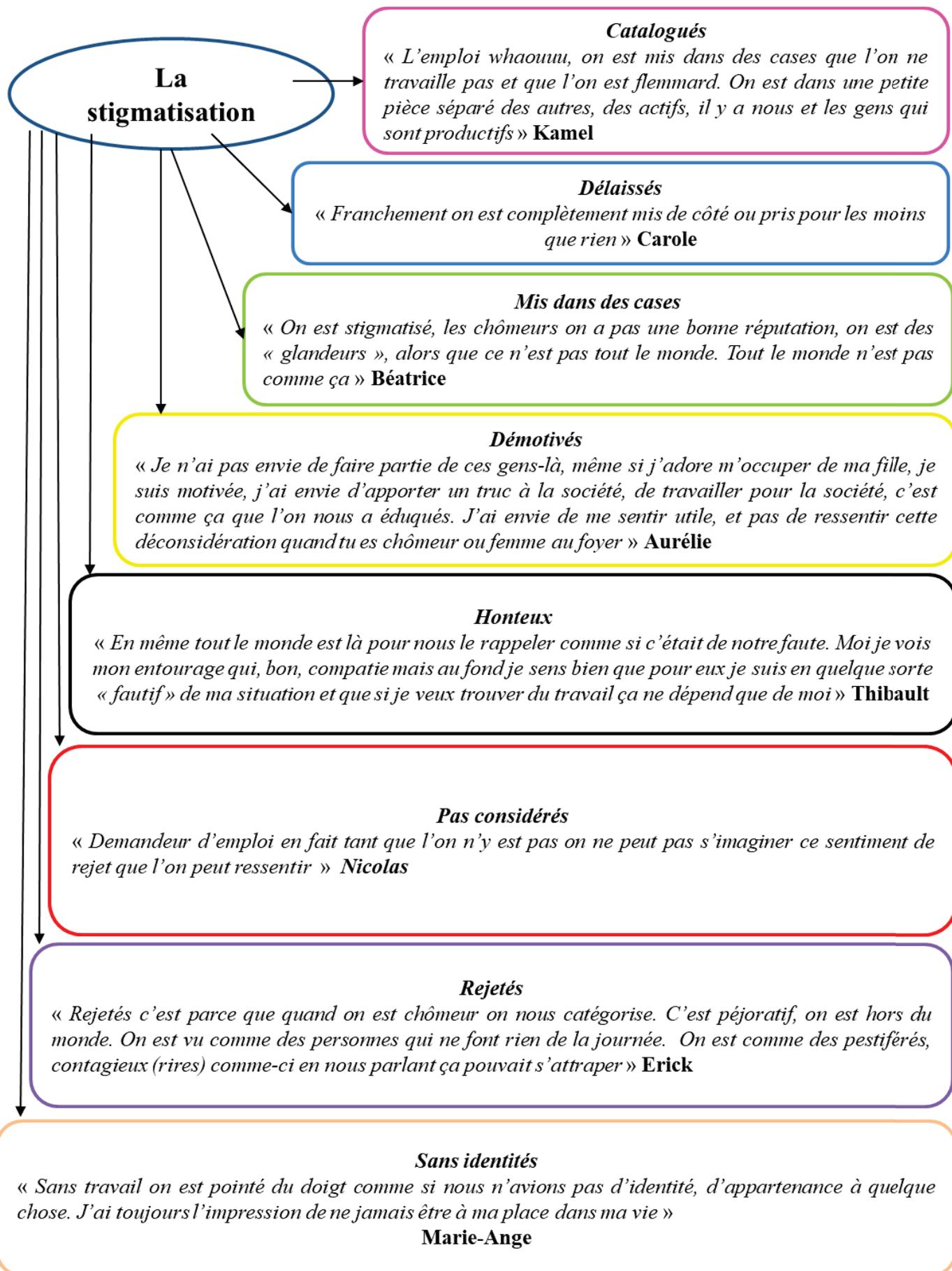
## 5.9 Synthèse globale des cas : Présentation des processus identitaires

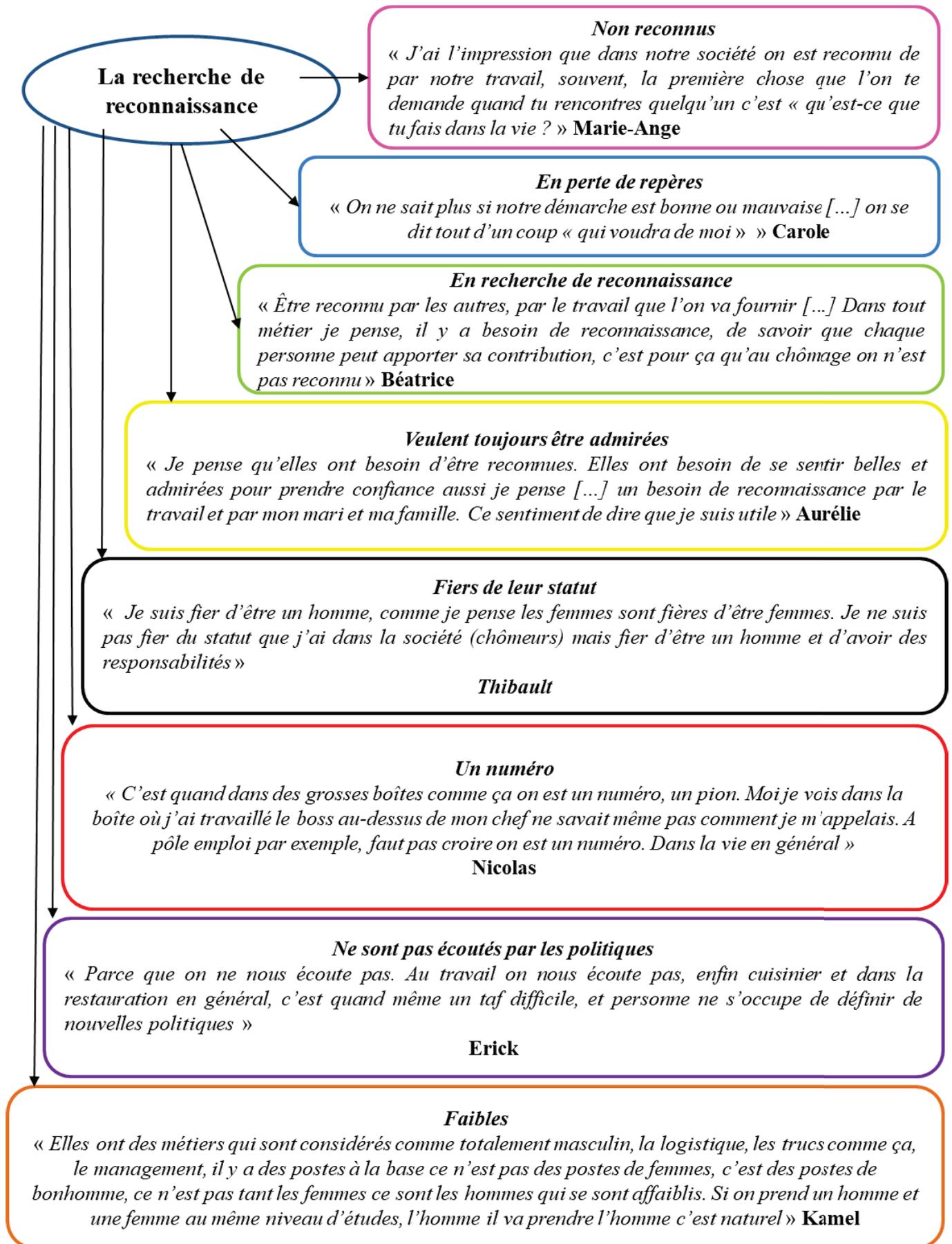
Nous venons d'analyser les cas de huit individus dans le cadre d'une situation de chômage depuis au moins un an. Nous nous étions donné comme objectif principal de repérer les mécanismes identitaires émergents de personnes en situation de recherche d'emploi selon deux situations : accompagnés et non accompagnés et ce, à partir d'une méthodologie spécifique. L'approche ego-écologique qui s'intéresse à la question du sens, nous a semblé être la plus pertinente pour accéder au système identitaire des individus à partir d'une analyse du discours puisqu'elle permet d'établir un passage entre des représentations sociales et des représentations identitaires. Cette approche définit l'identité comme dynamique où la mémoire é-motionnelle stockée en pensée de fond établit un lien entre le passé, le présent et l'avenir. Les mots identitaires ici, peuvent rester stables et se maintenir dans le temps, mais leur signification, leurs référents prototypes, leur valence (positive / négative) sont amenés à se modifier.

Les résultats de nos investigations permettent de nous accorder sur le fait que le chômage constitue une expérience préjudiciable, aussi bien chez nos participants accompagnés que non accompagnés. Et ce, d'autant plus que la durée s'allonge, occasionnant des conséquences sur la santé physique et psychologique (stress, anxiété, dépression, perte de liens sociaux et d'estime de soi) (D'Amours, Lesemann, Deniger & Shragge, 1999). Pour Aurélie en recherche de soutien après avoir été licenciée et dévalorisée par son employeur, le chômage était l'occasion de redéfinir un projet professionnel en lien avec ses attentes « *j'attendais vraiment beaucoup de mon premier rendez-vous à Pôle emploi et de ma conseillère* ». Comme le suggère Essy (1993), le chômage peut être investi comme un lieu de passage propice à la nouvelle définition de projets. Une phase d'auto-construction et de redéfinition de soi. Toutefois, pour chacun de nos participants, la privation d'emploi est néfaste à leur dynamique identitaire: « *j'attendais vraiment beaucoup de mon premier rendez-vous à Pôle emploi et de ma conseillère* » (Aurélie) ; « *Au début ça fait un peu des vacances, mais après le temps est long* » (Carole) ; « *au début on est bien au chômage ça nous fait quelques vacances, mais au bout de trois mois déjà enfin je parle pour moi, mais au bout de six mois, un an, deux ans on est tous obligés de survivre quant à son mental, on pète un plomb on devient tous fous c'est obligé* » (Kamel).

Nous avons relevé deux thèmes communs chez les participants : la stigmatisation et la recherche de reconnaissance. Cette stigmatisation est surtout le fruit d'une société qui les qualifie de fainéants, d'apathiques ou encore d'incompétents (Bourguignon & Herman, 2007).

L'image que leur renvoie la société ainsi que la perception qu'ils ont de leur groupe d'appartenance sont systématiquement négatives et malheureusement, cette consistance porte atteinte à l'image de soi et l'efficacité d'une recherche d'emploi. Le travail dans notre société détient toujours une place centrale (Garner, Médà & Senik, 2006), et les individus en recherche d'emploi s'identifient au groupe des travailleurs, mettant en défaveur leur identité. Le sentiment d'appartenance à un groupe se fait par la mise en commun de valeurs et intérêts or appartenir au groupe des demandeurs d'emploi, dont le seul dénominateur commun est l'absence d'emploi, ne permet pas l'émergence de traits communs (Desmette, 2003). Être demandeur d'emploi c'est être « *sans identités* » et « *rejetés* » comme le décrivent Marie-Ange et Erick, à la recherche d'un sentiment de considération. Pour certains ce besoin de reconnaissance est lié à une notion de fragilité et d'impuissance dû à l'absence d'emploi comme le souligne Kamel « *ne pas avoir d'objectif, même si on n'était pas là tout fonctionnerait très bien. Ben inutile pour tout, pour les autres et pour la société. On fait payer plus qu'autre chose aux autres le fait que l'on ne se travaille pas. En tant que demandeur d'emploi on est inutile* » ou « *j'ai l'impression que dans notre société on est reconnu de par notre travail, souvent, la première chose que l'on te demande quand tu rencontres quelqu'un c'est « qu'est-ce que tu fais dans la vie ? » sous-entendu quel métier tu as ? Non reconnu, car c'est un peu comme la peste quoi « ah tu es demandeur d'emploi », ça sert à rien en fait donc on n'est rien donc non reconnu. On ne vaut rien parce que l'on n'a pas de travail* » (Marie-Ange). Pour d'autres, cette recherche de reconnaissance renvoie à considérer le chômage comme un moyen « *qui pourrait être révélateur pour eux de nouveaux possibles* » (Mary, 2012, p.264), comme cela peut être le cas chez Aurélie et Béatrice. À travers leur discours, on observe que le chômage était l'occasion de redéfinir un projet professionnel en lien avec leurs attentes « *je suis chanceuse de pouvoir changer de voie professionnelle [...] quand je suis arrivée à Pôle emploi, c'était dès 8h30, je me pointe en me disant ils vont t'aider à trouver un truc qui te plait [...] J'attendais beaucoup de ce rendez-vous, pour moi c'était comme une chance avec plein de possibilités* (Aurélie) ; « *j'ai eu le sentiment d'être écoutée déjà dans cette difficulté d'être chômeur. Et puis surtout j'ai bien aimé que l'on travaille concrètement [...] je me suis dit « c'est maintenant ou jamais »* » (Béatrice).





### 5.9.1 En situation accompagnement

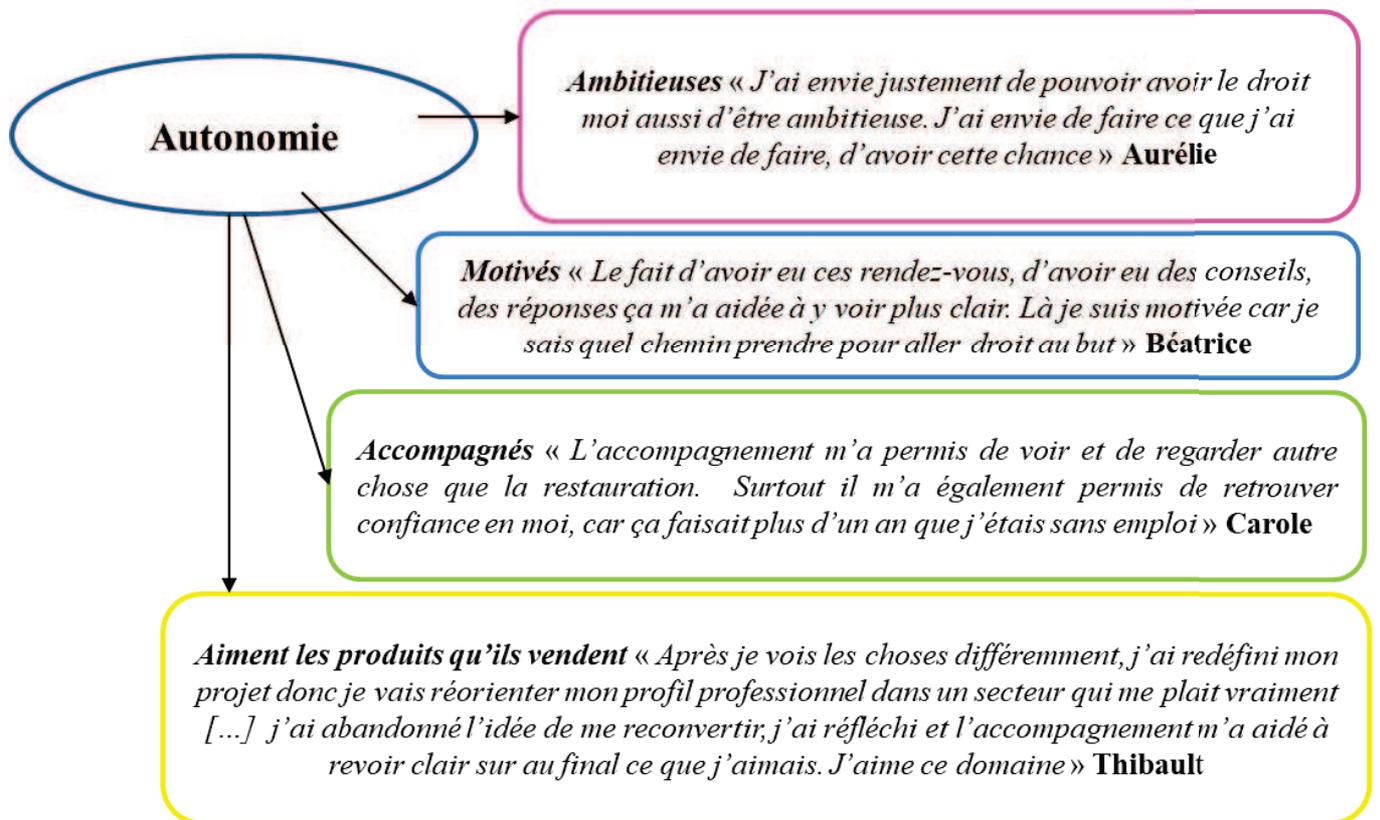
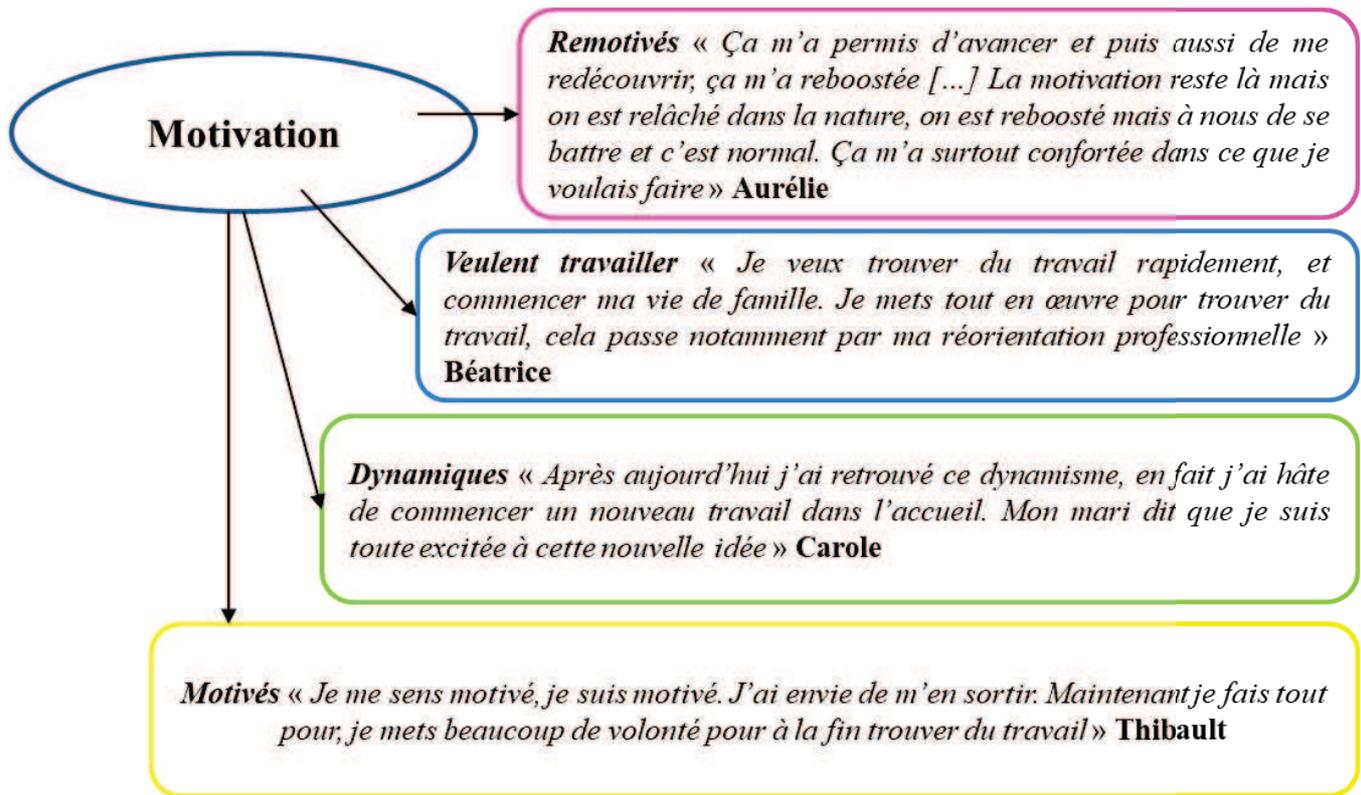
Malgré l'indéniable fait que le chômage constitue une véritable épreuve dans l'identité d'un individu, notre investigation a mis en lumière des processus identitaires différenciés en fonction des deux situations. Pour les participants en situation d'accompagnement, la construction d'un projet professionnel a joué un rôle déterminant dans l'activation de leur dynamique identitaire. La théorie de l'action (Young & Valach, 2006) relate bien de ce phénomène dans le sens où le projet et l'action forment des processus permettant d'organiser les comportements individuels dans un but précis. Ils sont tous deux la clé du fonctionnement humain puisque sans projet l'individu ne peut subsister (Boutinet, 1990). Pour les auteurs, le projet présuppose une action ou une série d'actions. Il ne se réduit pas simplement à l'aspect professionnel, mais peut prendre forme dans différents domaines de vies. Larson (2000) rejoint les concepts de la théorie de l'action et propose une conception de l'orientation reposant sur trois facteurs :

- Une motivation intrinsèque : autrement dit, une volonté de s'engager dans l'action.
- Un engagement concerné – une attention particulière est portée sur le champ d'action.
- Une notion de temporalité alimentée par des actualisations.

Nous retrouvons ces trois caractéristiques chez les quatre sujets en accompagnement sous des aspects différents. Chez Carole, sa construction identitaire s'est faite à travers son activité professionnelle. L'accomplissement des tâches quotidiennes constitue un des moteurs clé de sa dynamique identitaire « *j'aime le contact avec les clients, mon équipe, ça me manque d'ailleurs. J'étais passionnée par mon travail, j'adorais faire ça* » (Carole). Pour Aurélie, cette motivation trouve son origine à travers les valeurs humaines qu'elle véhicule « *moi à chaque client que je recevais c'était du plaisir, pas vraiment d'exemple juste que mes clients étaient souvent contents de mon travail [...] Depuis toujours, c'est important pour moi de vendre avec plaisir de faire plaisir aux clients* ». L'absence d'emploi entraîne au fur et à mesure du temps une perte de projet et d'action. Le sujet se sent à la fois résigné quant à sa situation et remet en cause son projet et ses capacités à y arriver. Il semblerait que l'accompagnement a consenti à un soutien social, élément majeur dans le maintien d'une bonne santé mentale « *ça aide dans notre démarche, ça aide à trouver les côtés positifs de certaines choses que l'on trouvait négatifs à force. Moi ça m'a permis de mettre en avant des choses que je ne connaissais pas. Et ça m'a aidée tout au long pour mettre en place un projet d'avenir. On a fait des recherches, on a fait plein de choses, on a revu mon cv. Vous avez besoin de soutien, vous vous sentez seule*

*quand même. Moi c'était la première fois que je me retrouvais au chômage, j'ai toujours travaillé. Alors quand on vous lâche dans la mare aux canards, allez, vous avez que deux ans pour retrouver un travail, débrouillez-vous, deux ans ça passe plus vite que ce que l'on peut penser même si au début j'avoue c'est comme un poids que l'on m'enlevait. Ouf ça fait du bien sur le coup » (Aurélie).*

Le transfert de l'appartenance groupale des demandeurs d'emploi au groupe des accompagnés, semble préserver l'estime de soi du sujet. La gestion des émotions ici, permet d'apprécier le statut social sous un angle différent entraînant des attitudes positives et constructives *« j'ai envie de dire aussi que quand on vient ici, de sortir du contexte de pôle emploi, ça change. Déjà quand on vient ici on n'a pas vraiment l'étiquette « chômeur », car vous recevez du monde donc et puis c'est différent. On est un groupe et le fait de travailler ensemble ça a un côté plus dynamique je dirais » (Carole).* En complément, le soutien de la part du psychologue et des autres membres du groupe forme une barrière protectrice autour de la santé psychique de l'individu (Lambourg, 2001). Mais outre cet effet, les feedbacks permettent une prise de conscience quant à la perméabilité / imperméabilité des frontières *« je me sens motivé, je suis motivé. J'ai envie de m'en sortir du travail. Maintenant je fais tout pour, je mets beaucoup de volonté pour à la fin trouver du travail [...] Je sais que je peux y arriver, d'autres le font pourquoi pas moi (Thibault) ; « ça m'a redonné confiance en moi » (Carole) ; « j'ai déjà commencé à faire des cv, lettre de motivation. Je ne dis pas que c'est tous les demandeurs d'emploi, mais je me sens concernée. Au début j'avais quand même pas mal de freins, mais maintenant je fonce. J'ai envie d'y arriver, car ça me plaît parce que j'ai un objectif, un but à atteindre » (Béatrice) ; « je me croyais coincée dans ce carcan de l'immobilier, à vendre, mais finalement on se rend compte de par soi-même, de sa personnalité, il y a d'autres atouts qui peuvent être mis en valeur » (Aurélie).* Le deuxième processus commun est celui de l'autonomie. Les individus sont dans un processus de motivation autonome (Deci & Ryan, 2000). L'intérêt même de l'accompagnement au projet professionnel est de rendre autonome l'individu dans recherche d'emploi. Plus cette recherche d'emploi sera importante est plus les chances du demandeur d'emploi de trouver un emploi seront grandes. C'est ce que démontre la méta-analyse de Kanfer, Wanberg et Kantrowitz (2001) qui démontre que le meilleur prédicteur du chômage est l'intensité des démarches.

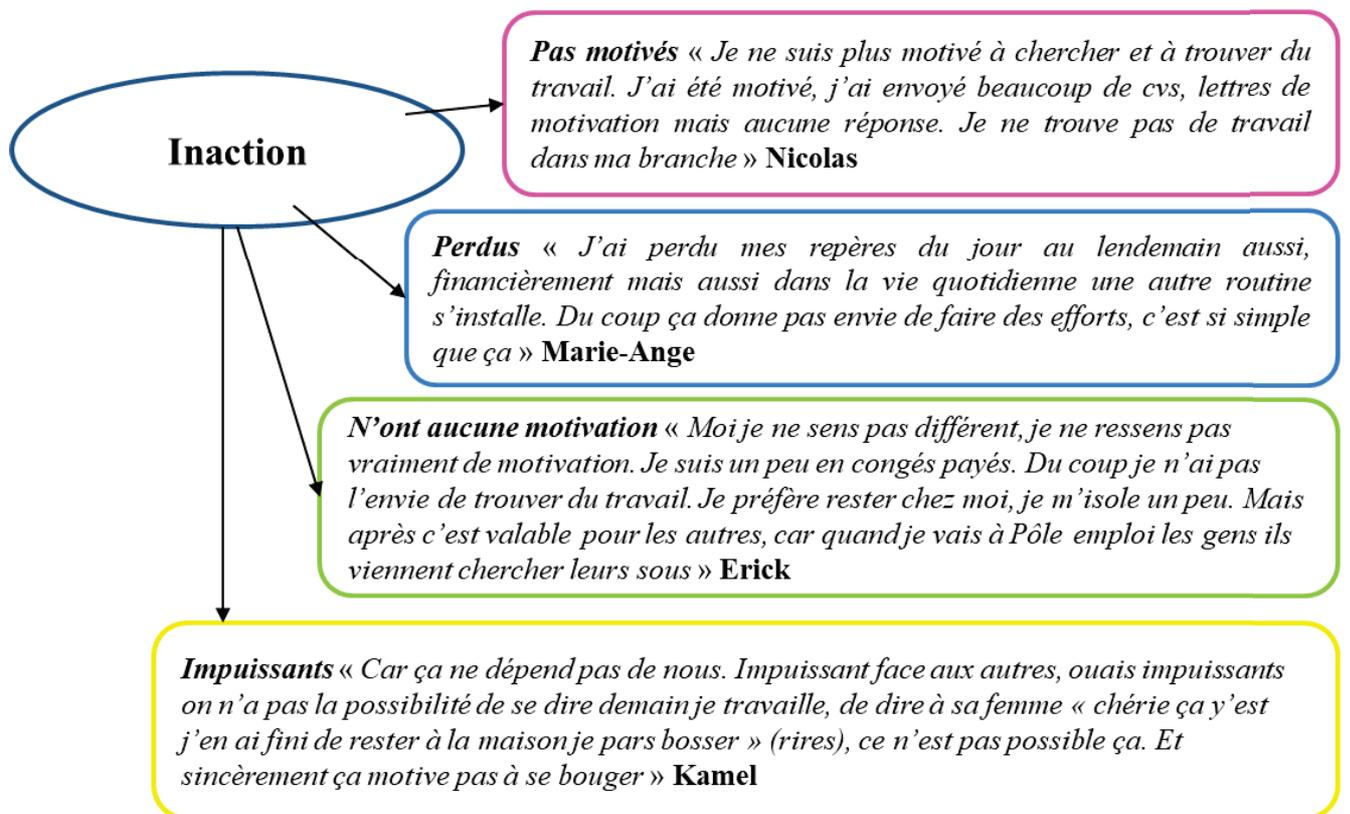
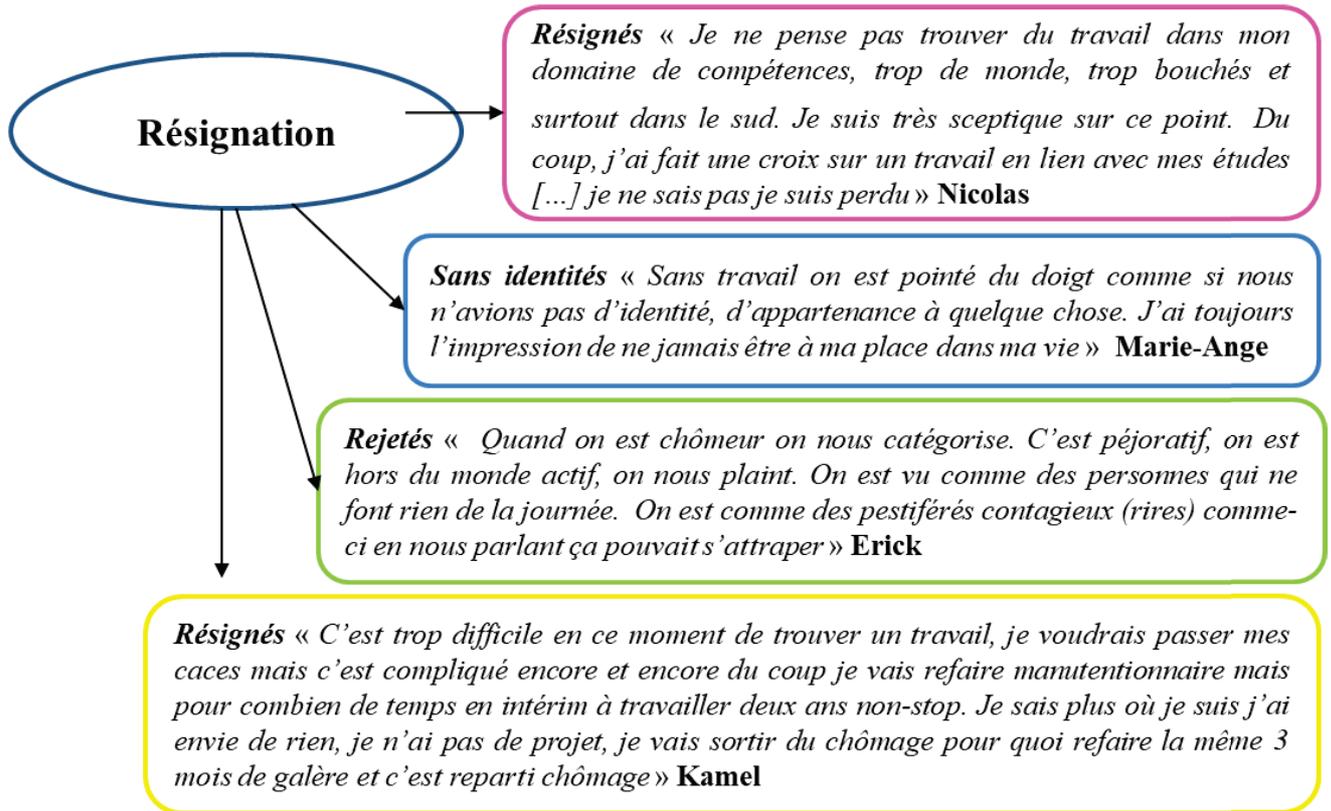


### 5.9.2 En situation de non accompagnement

Pour nos quatre sujets n'ayant pas bénéficié à ce jour d'accompagnement, les processus émergents sont différents. Les individus ressentent une insatisfaction générale face aux événements de la vie au regard d'un sentiment de « *non-appartenance professionnelle* » (Desmette, Liénard & Dalla-Valle, 2007). Nos analyses exploratoires ont mis en avant plusieurs éléments chez Nicolas ; Kamel ; Marie-Ange et Erick. On observe globalement chez l'ensemble des quatre participants, une plus forte présence d'URs négatives egomorphiques et allomorphiques soulignant une identité fragilisée et l'absence d'une vision claire de leur avenir professionnel. Par ailleurs, on discerne visiblement à travers chaque discours, la perception que leur renvoie la société sur l'appartenance au groupe des demandeurs d'emploi. Pour Nicolas cela se traduit par un sentiment d'infériorité au regard de la catégorie des travailleurs « *je n'ai pas vraiment de poids face aux amis lorsqu'ils parlent de leur boulot, je n'ai pas de considération de la part de pôle emploi, de tout le monde en fait* ». Pour Kamel, ce sentiment d'infériorité était déjà présent lorsqu'il travaillait en tant que manutentionnaire. Lorsqu'il décrit le mot identitaire « *fort* », nous comprenons qu'un conflit identitaire subsiste. Avoir un travail est synonyme de réussite « *je suis surtout impuissant maintenant au chômage, car je ne peux pas décider de travailler comme ça du jour au lendemain, après du coup ça a des répercussions sur ma vie, on peut rien faire, vacances, sorties, achats et on se sent inutile dans cette société* ».

Les deux processus communs émergents les sujets non accompagnés sont la résignation et l'inaction. Pour Nicolas, cette résignation est arrivée plusieurs mois après son chômage. Fraichement diplômé et heureux de voir ses études prendre fin, il se confie sur les démarches de recherche d'emploi effectuées « *quand vous faites beaucoup d'efforts pour un truc et que finalement ça ne marche pas, on baisse les bras, je ne vais pas rester à fond sur un truc alors que je sais que j'aurais rien, ça bouffe la tête à un moment donné* ». Pour les sujets l'absence de perspectives positives d'emploi et de projet professionnel les induisent dans l'inaction et la détresse psychologique. Chez Marie-Ange par exemple, c'est nier en quelque sorte sa situation. Elle a transposé la place du travail à son travail associatif dans lequel, elle s'implique entièrement, lorsqu'elle décrit « *c'est ce que j'ai retrouvé dans ce domaine-là, des gens vraiment sur qui on peut compter. Des personnes qui te prennent en compte, qui demandent ton avis, ça fait du bien* ». En effet, les individus mettent en place de stratégies identitaires. Certains investissent d'autres sphères d'activités, comme le sport et la musique pour Nicolas « *alors du coup, j'essaie de m'occuper comme je peux, je me réfugie dans la musique je fais du sport aussi ça m'occupe, ça me permet d'oublier qui je suis pendant l'espace d'un instant* ». Pour Marie-

Ange comme nous venons de le souligner, cela se traduit par un investissement quotidien dans son association d'évènementiel « *avec les gens qui m'entourent, dans mon quotidien, après il y en a qui ne le mérite pas, mais j'essaie de toujours aider les autres, d'être compréhensive c'est important. Entre nous les artistes on est très solidaire, car on est tous dans le même bateau, lorsque l'on doit faire un film chacun donne de son temps, s'implique dans le projet sur tous les plans. C'est pour ça que je m'implique beaucoup* ». Cela étant, au regard du discours, nous comprenons que ces activités personnelles ne permettent pas de substituer à la place du travail. L'ensemble des quatre sujets non accompagnés ressentent une certaine résignation caractérisée par une inaction dans leur recherche d'emploi « *ma conseillère qui change d'ailleurs tout le temps, n'arrêtes de me dire que je ne fais aucunes démarches, que je ne me bouge pas pour trouver un emploi* » (Nicolas) ; « *c'est pour ça que j'ai plus envie de faire tant d'efforts que ça. Le jour où ça viendra ça viendra* » (Marie-Ange) ; « *on est résigné, on essaie de se retenir le mieux qu'on peut, on laisse passer l'orage ça agit sur d'autres paramètres, moi je ne suis pas bien et après tout part en vrille* » (Kamel) ou encore Erick quand il exprime « *je ne ressens pas vraiment de motivation. Je suis un peu en congés payés. Du coup je n'ai pas l'envie de trouver du travail. Je préfère rester chez moi, je m'isole un peu* ».



## DISCUSSION CONCLUSIVE

Dans cette recherche, nous avons pris la décision de travailler sur des situations naturelles et riches de sens, dans l'objectif d'explorer les représentations identitaires de demandeurs d'emploi selon deux types de situations : accompagnés et non accompagnés. Un défi dans la mesure où la question du chômage est une problématique sociétale et d'actualité. Pour ce faire, nous avons effectué une recherche qualitative au moyen d'une méthodologie originale. Le choix de cette approche réside surtout dans cette volonté de garder l'authenticité du discours, afin de comprendre les mécanismes identitaires qui se jouent durant cette longue période d'inactivité. Par ailleurs, cet outil nous permet de repérer finement les phases capacitaires nous intéressant tout particulièrement. À l'heure de ce bilan, nous allons voir si notre démarche demeure un choix pertinent, et qu'est-ce que cela nous a révélé ?

Notre recherche n'est pas une étude comparative, cependant, force est de constater que l'IMIS a permis l'émergence de processus identitaires différenciés démontrant des phases d'acuité et de diffusion représentationnelles. Dès la première phase de l'IMIS, nous pouvons distinguer chez nos huit sujets, des processus identitaires différents. On observe que les URs du Soi + sont présentes en plus grand nombre chez les sujets accompagnés. En effet, on observe également un nombre significativement important d'unités représentationnelles décrivant le groupe des demandeurs d'emploi dans le soi négatif pour les participants non accompagnés. Ce premier constat révèle d'une représentation négative d'eux-mêmes et de leur groupe d'appartenance. Par ailleurs, cette étude nous permet de confirmer l'ancrage des représentations du chômage dans les différentes sphères de vie. Le stigmate attribué au chômage fait partie intégrante de chaque individu altérant l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle et ce, d'autant plus qu'il est de longue durée. Ces résultats viennent appuyer le modèle capacitaire (Costalat-Founeau, 1997 ; 2005 ; 2008 ; 2016) et expliquent que lors des phases d'acuité représentationnelle le sujet ajuste sa représentation de soi et semble s'engager dans l'action (Antonovsky, 1993). En revanche, la faible estime de soi et de sentiment capacitaire négatif entraîne l'individu dans une phase de diffusion où l'engagement dans l'action est difficile, voire impossible, puisque le sujet est submergé par ses émotions. Par ailleurs, on observe également une production d'émotions négatives plus marquée chez les sujets non accompagnés (Sheeran, Abrams & Orbell, 1995), caractérisée par une peur quant à l'avenir et une résignation plus importante face aux événements qui leur arrivent. Pour Nicolas, Kamel et Erick cela se traduit par un état dépressif général. Marie-Ange quant à elle, est dans le déni, une explication que Misanthrope (2011) expose dans sa recherche. En effet, l'auteur explique que les Martiniquais

ne se reconnaissant pas dans la catégorie des Français développent des stratégies afin de rejeter ce groupe. Par l'utilisation de stéréotypes, ils gardent une image et une identité positives d'eux-mêmes.

L'appui à la réinsertion professionnelle semble jouer un grand rôle dans l'autonomie des individus en recherche d'emploi (Koen & al., 2013). C'est d'ailleurs, ce que démontre Welnowki-Michelet (2008) en mettant en évidence l'importance d'un environnement porteur afin de placer le demandeur d'emploi dans une démarche de recherche-action. Il semblerait ici, que l'accompagnement consent à une reconstruction du sentiment d'appartenance au groupe « des accompagnés » et rompt l'isolement du sujet. Un isolement qui, comme nous le savons, peut avoir des répercussions sur la santé des individus (Kessler, Turner & House, 1989). Il est vrai que le premier objectif de l'accompagnement réside dans cette volonté de rendre autonome le sujet dans sa recherche d'emploi (Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz & Rossier, 2008). La méthode canadienne (ADVP) a pour principal objectif d'aider les individus dans l'apprentissage des démarches d'orientation professionnelle. Au-delà de l'autonomie, il semblerait que l'accompagnement psychosocial ayant pour principal objectif la formalisation d'un projet professionnel, contribue à faire évoluer la dynamique identitaire, facteur déterminant dans le processus de réinsertion professionnelle (Eden & Aviram, 1993). En effet, il consent également à une « *reconstruction de l'identité sociale par la mise au clair du statut de l'individu, de sa valeur et de son implication* » et préserve la santé psychologique (Waters & Moore, 2002). Chez certains participants, ils se sentent moins appartenir au groupe des demandeurs d'emploi, mais au groupe des personnes accompagnées et actives avec un objectif commun, celui de se réinsérer (Cohen-Scali & Guichard, 2008). La construction d'un projet professionnel ainsi que la socialisation avec d'autres individus vivants la même situation qu'eux, sont des indicateurs essentiels pour que le sujet retrouve confiance en lui et en ses capacités. Ce qui lui permettra, par la suite de les mobiliser vers le but à atteindre (Chaix, 1994). Ces résultats rejoignent ceux de la précédente étude (Gosset, Costalat-Founeau, Faurie & Misanthrope, 2016), et se rapprochent de la théorie de l'auto-régulation du comportement de Carver et Scheier (1998) sur les notions d'équilibre. La sensation qui amène l'individu à se sentir inefficace et à penser qu'il ne produit que de faibles efforts vers l'objectif, produits des états émotionnels négatifs. Ce qui aura pour conséquence, des actions inefficaces et un échec de l'autorégulation. Pourtant, la force du pouvoir expérientiel de l'action et du projet sur les capacités permet de mettre en commun à la fois les capacités, les représentations, les émotions et les aspirations activant la dynamique identitaire.

Certes, cette recherche comporte des limites si l'on considère le nombre de participants mais c'est une approche qualitative avec une exploration identitaire fine dont l'objectif était de faire émerger des processus identitaires dans une situation de transition. Nous espérons apporter un regard nouveau avec cette recherche avec l'idée que le chômage de longue durée a une incidence sur la santé mentale et leur dynamique identitaire. Par ailleurs, nous avons comme projet de complémentariser la recherche quantitative et qualitative sur un nombre plus important. Et notamment par la passation d'échelle capacitaire auprès d'un large public de demandeurs d'emploi et dans les deux situations : accompagnés et non accompagnés. Enfin, la réalisation d'une étude longitudinale afin de voir l'évolution des dynamiques identitaires avant et après la procédure d'accompagnement serait intéressante afin d'appréhender les phases de construction et de déconstruction identitaires et capacitaires.

Par ailleurs, ayant travaillé avec le Pôle emploi, le Responsable Adjoint du Service aux demandeurs d'emploi, nous a conviés à présenter nos travaux de recherche au cours d'un séminaire régional réunissant l'ensemble des psychologues du travail, le 22 Juin dernier. L'objectif était d'outiller les psychologues et les conseillers pour les aider dans la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. Notre objectif au-delà de l'exposition des travaux de recherche, était de proposer des perspectives d'application concrètes permettant d'améliorer les pratiques d'accompagnement actuelles. Dans un premier temps, nous avons imaginé de renommer le nom « demandeur d'emploi » en qualité de « chercheur d'emploi » (Jacquin & Juhel, 2013). Afin de ne plus placer l'individu en demande, mais en tant qu'individu acteur et actif de sa recherche d'emploi. Ensuite, les perspectives probables de Pôle emploi se situent au cours de l'entretien entre un psychologue et un demandeur d'emploi. Ici, il serait intéressant de travailler sur la place du demandeur d'emploi durant cet entretien afin de le placer en tant qu'acteur de sa réalité (Vinay, 2015). L'approche counseling de Rogers (1942) illustre parfaitement ce concept, et permet d'éviter le transfert automatique qui s'opère entre conseiller et bénéficiaire. Ce dernier attend beaucoup trop de la part de son conseiller afin qu'il lui trouve la solution en termes de projet et de travail (Mary, 2012). Enfin, un point important se joue sur l'activation du sentiment d'efficacité personnelle afin de développer l'agentivité individuelle. Nous avons pensé que durant les entretiens d'accompagnement, il serait pertinent pour les sujets d'accéder à une meilleure connaissance de soi et de leur système capacitaire. Ainsi, nous avons imaginé l'élaboration d'un outil permettant d'explorer davantage les capacités du sujet, son nom pourrait être IDCAP (Identité Capacité Action et Projet) liant à la fois la dynamique identitaire et capacitaire. Ses axes de recherche et leur application demandent encore des

recherches complémentaires, car la création d'un outil nécessite aussi une opérationnalisation et une validation.

Nous espérons que cette recherche apportera une forme de contribution aux situations de chômage et d'accompagnement en proposant aussi un support technique. Nous souhaiterions prolonger cette recherche sur d'autres populations en situation de transition en y introduisant d'autres variables pour en mesurer l'efficacité et la pertinence et ceci, en situation naturelle afin de maintenir l'interaction entre la théorie et la pratique mais aussi l'objectivation et la subjectivation.

## BIBLIOGRAPHIE

- Allard, R., et Ouellette, J. G. (2002). Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. *Carriérologie*, 8, 497-517.
- André, C. (2005). L'estime de soi. *Recherche en soins infirmiers*, (3), 26-30.
- Ambrosio, V. (2003). Aider les chômeurs à reconstruire leurs repères temporels : une étude des stratégies mises en place pour mieux vivre le chômage. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 32(1), 123-144.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social science & medicine*, 36(6), 725-733.
- Ashton, M. (1977). Kubler-Ross : dignité de la mort. *Santé mentale au Québec*, 2(1), 101-117.
- Auzoult, L. (2010). Validation d'une échelle de mesure de la situation-autonomie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39(2), 197-217. <http://dx.doi.org/10.4000/osp.2526>.
- Balzani, B., Béraud, M., Boulayoune, A., Divay, S., Eydoux, A., & Gouzien, A. (2008). *L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*. Repéré à <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00377437/document>.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : Éditions De Boeck Université.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of personality and social psychology*, 41(3), 586-598.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baugnet, L. (1998). *L'identité sociale*. Paris : Dunod.
- Behaghel, L., Crépon, B., & Gurgand, M. (2009). Évaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise. Repéré à <https://www.tresor.economie.gouv.fr/File/331912>.

- Bernaud, J. L., Di Fabio, A., & Saint-Denis, C. (2010). Effets subjectifs du conseil en orientation et satisfaction des usagers : Une analyse des processus et des déterminants. *Canadian Journal of Counseling, 44*(3), 307-325.
- Blanchard, S. (2008). Introduction : sentiments d'efficacité personnelle et orientation scolaire et professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle, 37*(1), 5-27.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé ... Dans G.Herman (Ed.), *Travail, Chômage et Stigmatisation* (p.177-213). Bruxelles : De Boeck.
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi. *Revue internationale de psychologie sociale, 20*(4), 123-153.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : Conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches sociologiques, 36*(1), 53-78.
- Bourhis, R. Y., & Leyens, J. P. (1998). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes, 204*. Bruxelles : Éditions Mardaga.
- Boutinet, J. P. (2014). *Psychologie des conduites à projet : « Que sais-je ? » n° 2770*. Paris : Presses universitaires de France.
- Boutinet, J.P. (1990). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses Universitaire de France.
- Boutinet, J.P., Denoyel, N. Pineau, G & Robin, J-Y (2007). *Penser l'accompagnement adulte Ruptures, transitions, rebonds*. Paris : Presses Universitaire de France.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. *Social identity: Context, commitment, content, 35-58*.
- Briard, K. (2007). Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières, *Économie & prévision, 4*(180), p.59-85.
- Camilleri, C. (1997). Les stratégies identitaires des immigrés. Dans J-C. Ruano-Borbalan (Ed.), *L'identité. L'individu. Le groupe. La société* (p. 253-257). Auxerres : Sciences Humaines.

- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXI<sup>e</sup> siècle ? *Savoirs*, (5), 9-50.
- Caron, J., & Guay, S. (2005). Soutien social et santé mentale : concepts, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé mentale au Québec*, 30(2), 15-41.
- Chabanet, D. (2007). Chômage et exclusion sociale : l'échec européen. *Politique Européenne*, (1), 157-187.
- Chaix, M.C. (1994). Des conditions pour apprendre dans les dispositifs de formation école-entreprise. *Éducation permanente*, (119), 164-165.
- Chaugnat, H & Durand-Delvigne, A. (1999). *De l'identité du sujet au lien social*. Paris : Presses Universitaire de France.
- Codol, J.P. (1986). Estimation et expression de la ressemblance et de la différence entre pairs. *L'année psychologique* 86(4), 527-550.
- Codol, J.P. (1981). Une approche cognitive du sentiment d'identité. *International Social Council*, 20(1), 111-136.
- Codol, J. P. (1975). « Effet PIP » et conflit de normes. *L'année psychologique*, 75(1), 128-129.
- Cohen, S., & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. *Handbook of psychology and health*, 4, 253-267.
- Cohen-Scali, V. (2014). « Militer ça donne des forces ». Potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs. *Travail et Emploi*, 138(2), 117-128.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. Paris : Presses Universitaire de France.
- Cohen-Scali, V., & Guichard, J. (2008). L'identité : perspectives développementales. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37(3), 321-345.
- Costalat-Founeau, A. (2008). Identité, action et subjectivité : Le sentiment de capacité comme un régulateur des phases identitaires. *Connexions*, 1(89), 63-74.  
<http://dx.doi.org/10.3917/cnx.089.0063>
- Costalat-Founeau, A.-M. (2005). *Identité sociale et ego-écologie. Théorie et pratique*. Fontenay-sous-Bois : Sides.

- Costalat-Founeau, A.M. (1997). *Identité sociale et dynamique représentationnelle*. Rennes : Presses Universitaire de Rennes.
- Costalat-Founeau, A. M., et Guillen, S. (2009). Identité sociale et capacité pour un sujet en quête de reconnaissance. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 38(4), 521-544.
- Crépon, B., Dejemeppe, M. & Gurgand, M. (2005). Un bilan de l'accompagnement des chômeurs, *Connaissances de l'emploi*, 20.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological review*, 96(4), 608-630.
- D'Amours, M., Lesemann, F., Deniger, M.A, & Shragge, E. (1999). Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité. *Lien social et Politiques*, (42), 121-133. <http://dx.doi.org/10.7202/005080ar>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. [http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01).
- Demazière, D., Foureault, F., Lefrançois, C. & Vendeur, A. (2015). Affronter le chômage. Parcours, expériences, significations. Repéré à [https://snc.asso.fr/ressources/\\_publications/1/21884db-236-SNC-Synthese-Etude2015.pdf](https://snc.asso.fr/ressources/_publications/1/21884db-236-SNC-Synthese-Etude2015.pdf).
- Deschamps, J-C. & Moliner, P. (2008). *L'identité en psychologie sociale. Des processus identitaires aux représentations sociales*. Paris : Armand Collin.
- Desmette, D. (2003). L'identité des chômeurs. *La revue nouvelle*, 12(117), 88-96.
- Desmette, D., Bourguignon, D., & Herman, G. (2001). Menace du stéréotype et déficit cognitif : une étude des processus auto-handicapants. Dans H. Paugam-Moisy, V. Nyckees & J. Caron-Pargue (Eds.), *La cognition entre individu et société* (p. 57-68). Paris : Hermes – Lavoisier.
- Desmette, D., Jaminon, C., & Herman, G. (2001). Le sentiment d'efficacité personnelle de chômeurs en formation, un construct dynamique? *European review of applied psychology*, 51(3), 217-228.

- Desmette, D., Liénard, G., & Dalla Valle, C. (2007). Chapitre 7. Les activités d'insertion sociale: occupation ou insertion? Dans G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 253-281). Bruxelles : De Boeck.
- Doutre, E. (2003). Améliorer l'investissement personnel : lien entre pratique du bilan de compétences et internalité. Dans N. Delobbe, G. Karnas & C. Vandenberghe (Eds.), *Évaluations et développement des compétences au travail* (p. 307-318). Louvain : Presses Universitaires de Louvain.
- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Éducation et sociétés*, (1), 23-36. <http://dx.doi.org/10.3917/es.007.0023>
- Dubar, C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dubois, N., & Leyens, J. P. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*, 78(3), 352-360. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.352>
- Erikson, E-H., Nass J., & Louis-Combet, C. (1972). *Adolescence et crise : la quête de l'identité*. Paris : Flammarion.
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: a critical review. *Social science & medicine*, 37(1), 41-52. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90316-V](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90316-V)
- Faurie, I. (2012). Sentiments d'efficacité personnelle et dynamique du projet professionnel. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(1), 37-60. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30100-5](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30100-5)
- Faurie, I. & Costalat-Founeau (2016). Sentiment d'efficacité personnelle et dynamique capacitaire dans les choix d'orientation atypique. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 45(2), 129-154.
- Festinger, L., (1971). Théorie des processus de comparaison sociale. In C. Faucheux & S. Moscovici (Eds.), *Psychologie sociale théorique et expérimentale* (p.77-104). Paris : École des Hautes Études en Sciences Sociales.

- Festinger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance (Vol.2)*. Californie : Stanford university press.
- Fougère, D., Kamionka, T., & Prieto, A. (2010). L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi. *Revue économique*, 61(3), 599-612. <https://doi.org/10.3917/reco.613.0599>
- François, P. H., & Botteman, A. E. (2002). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques. *Carrièreologie*, 8(3), 519-543.
- Galand, B., & Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? *Savoirs*, (5), 91-116. <https://doi.org/10.3917/savo.hs01.0091>
- Garner, H., Méda, D., & Senik, C. (2006). La place du travail dans les identités. *Économie et statistique*, 393(1), 21-40.
- Gaudron, J. P., Bernaud, J. L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : Les effets individuels du bilan de compétences. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30(4). <https://doi.org/10.4000/osp.4929>
- Guérolé, N. (2013). *Conseil adaptatif et accompagnement des demandeurs d'emploi* (Doctoral dissertation, Conservatoire national des arts et métiers-CNAM). Repéré à <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01062786/>.
- Guérolé, N., Bernaud, J. L., Desrumaux, P., & Di Fabio, A. (2015). Approche individualisée ou standardisée de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : une recherche inspirée de la théorie du conseil adaptatif. *Pratiques Psychologiques*, 21(2), 121-136. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2015.03.003>
- Guérolé, N., Bernaud, J. L., & Guilbert, L. (2006). L'accompagnement à la recherche d'un emploi : enjeux, modèles, et perspectives de recherche. *Psychologie du travail et des organisations*, 18(3), 193-214. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30080-2](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30080-2)
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 2-9. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1972.tb02037.x>

- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York : Columbia University Press.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne, tome 1 : la présentation de soi*. Paris : Minuit.
- Goffman, E., & Kihm, A. (1975). *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*. Paris : Minuit.
- Gosset, A., Costalat-Founeau, A.M., Faurie, I. & Misanthrope, Y. (2016). Dynamique identitaire et insertion professionnelle : le cas de demandeurs d'emploi de longue durée, *Bulletin de psychologie*. (Accepté le 11 Octobre 2017).
- Guglielmi, D., Fraccaroli, F., & Pombeni, M. L. (2004). Les intérêts professionnels selon le modèle hexagonal de Holland. Structures et différences de genre. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33(3), 409-427. <https://doi.org/10.1109/CIST.2014.7016597>
- Herman, G. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*. Bruxelles : De Boeck.
- Herman, G., Bourguignon, D., Stinglhamber, F., & Jourdan, D. (2007). Résister au chômage : rôle du soutien social et de l'identification. In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 234-244). Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Herman, G., & Van Ypersele, D. (1998). L'identité sociale des chômeurs. *Les cahiers du Cerisis*, 98(10), 10-100.
- Hetschko, C., Knabe, A., & Schöb, R. (2014). Changing identity: Retiring from unemployment. *The Economic Journal*, 124, 149-166. <https://doi.org/10.1111/eoj.12046>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Honneth, A. (2004). *La théorie de la reconnaissance : une esquisse*. *Revue du Mauss*, 23(1), <https://doi.org/133-136>. 10.3917/rdm.023.0133
- Jacquin, P., & Costalat-Founeau, A. M. (2008). Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37(4), 509-525. <https://doi.org/10.4000/osp.2344>

- Jacquin, P., & Juhel, J. (2013). Modulation de l'expression de l'identité professionnelle par l'utilisation d'appellations synonymes : « chômeur », « demandeur d'emploi » et « chercheur d'emploi ». *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(3), 279-292. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30057-7](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30057-7)
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. New York : Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American psychologist*, 36(2), 184-191. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jodelet, D. (2008). Le mouvement de retour vers le sujet et l'approche des représentations sociales. *Connexions*, 89(1), 25-46. <http://dx.doi.org/10.3917/cnx.089.0025>
- Jugnot, S., Renard, E., & Traversier, T. (2006). L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi : de l'accès aux prestations aux sorties du chômage vers l'emploi. *Données sociales-la société française*, 323-331.
- Kaddouri, M. (2008). Les formations en alternance entre transition, socialisation et constructions identitaires. Dans M. Kaddouri, C. Lespesailles, M. Maillebouis & M. Vasconcellos (Eds.), *La question identitaire dans le travail et la formation* (p.173-187). Paris: L'Harmattan.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational Analysis and Meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kessler, R. C., Turner, J. B., & House, J. S. (1989). Unemployment, reemployment, and emotional functioning in a community sample. *American Sociological Review*, 54(4), 648-657.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long- term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001>

- Lacan, J. (1966). Le stade du miroir. *Écrits*, 94. Repéré de <http://www.prepagrandnoumea.net/hec2015/TEXTES/LACAN%20Le%20stade%20du%20miroir.pdf>
- Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(2), 199-216. <https://doi.org/10.7202/900447ar>
- Laplante, J. & Tougas, F. (2011). La privation relative et le niveau d'identification comme déclencheurs du désengagement psychologique : une étude exploratoire auprès d'éducatrices. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1(89-90), 43-61. <https://doi.org/10.3917/cips.089.0043>
- Lambourg, S. (2001). *Impulser, soutenir, accompagner des projets avec des personnes bénéficiaires du RMI pour développer des solidarités* (Mémoire de l'École Nationale de Santé Publique), ARAFDES, Lyon.
- Larson, R.W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American psychologist*, 55(1), 170-183. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.170>
- Lazarsfeld, P. F., Jahoda, M., Zeisel, H., Laroche, F., & Bourdieu, P. (1981). *Les chômeurs de Marienthal*. Paris : Editions de Minuit.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York : Springer New York.
- Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs*, (5), 59-90. [10.3917/savo.hs01.0059](https://doi.org/10.3917/savo.hs01.0059)
- Lecomte, J. (1999). Le soi. De l'enfance à l'âge adulte. In J-C. Ruano-Borbalan (Ed.), *L'Identité. L'Individu. Le Groupe. La Société* (p.31-34). Auxerre : Sciences Humaines.
- Lehalle, H. (1995). *Psychologie des adolescents*. Paris : PUF.
- Lemoine, C. (2014). *Se former au bilan de compétences-4e édition : Comprendre et pratiquer la démarche*. Paris : Dunod.

- Lent, R.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. <http://dx.doi.org/10.4000/osp.1597>
- 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(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Bruxelles : Éditions Mardaga.
- Lipiansky, E.M (1996). Identité personnelle. Dans J-C. Ruano-Borbalan (Ed.), *L'identité. L'individu. Le groupe. La société* (p. 21-27). Auxerres : Sciences Humaines Éditions.
- Lipiansky, E.M. (1990). Identité subjective et interaction. Dans C. Camilleri (Ed.), *Stratégies identitaires* (p. 173-211). Paris : Presses Universitaire de France.
- Lippman, W. (1922). *Public opinion*. New York: McMillan.
- Limoges, J. (1998). Dans le cadre d'une insertion socioprofessionnelle, systématisation de la dimension « lieu ». *Revue des sciences de l'éducation*, 24(2), 285-298. <https://doi.org/10.7202/502012ar>
- Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité : Soi et le groupe*. Paris : Dunod.
- Mary, G. (2012). *La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnel* (Doctoral dissertation, Université Paul Valéry-Montpellier III). Repéré à <http://www.theses.fr/2012MON30008>
- Mary, G. & Costalat-Founeau, A.M. (2016) Exploration de la dynamique du projet en situation d'accompagnement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 45(2), 231-255.
- Mary, G., & Costalat-Founeau, A. M. (2014). Projet professionnel et dynamique identitaire : Une approche socioconstructiviste. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43(1), 3-25. <https://doi.org/10.4000/osp.4259>
- Mary, G., & Costalat-Founeau, A. M. (2012). La dynamique du système capacitaire. Identité, action et projet. *Psychologie du travail et des organisations*, 18(1), 7-23. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30098-X](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30098-X)

- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation : Influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques psychologiques*, 14(2), 117-136. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.11.010>
- McFadyen, R.G. (1995). Coping with threatened identities: Unemployed people's self-categorizations. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, social*, 14(3), 233-256. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.11.010>
- McGarty, C., & Penny, R. E. C. (1988). Categorization, accentuation and social judgement. *British Journal of Social Psychology*, 27(2), 147-157. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1988.tb00813.x>
- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R. & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Mead, G. H., Céfai, D. & Quéré, L. (2006). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : Presses Universitaire de France.
- Mègemont, J. L., & Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Connexions*, 76(2), 15-28. <https://doi.org/10.3917/cnx.076.0015>
- Michaud, G., Dionne, P., & Beaulieu, G. (2007). L'efficacité du bilan de compétences. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 41(3), 155-168
- Michaud, G., Savard, R., Paquette, S. & Lamarche, L. (2011). *Bilan et développement de compétences en entreprise : maintien en emploi des travailleurs d'expérience*. Rapport de recherche du projet n°7113368 remis à Initiative en matière de compétences en milieu de travail (ICMT). Sherbrooke : CERTA et CRCDC.
- Misanthrope, Y. (2011). *Identité martiniquaise et dynamique du conflit*. (Thèse de Doctorat). Université Montpellier 3.
- Morchain, P. (2006). Valeurs et perception stéréotypée des groupes. *Cahiers de l'Urmis*, (10-11).

- Moulin, J. J., Labbe, E., Sass, C., & Gerbaud, L. (2009). Santé et instabilité professionnelle : résultats issus des centres d'examens de santé de l'assurance-maladie. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 57(3), 141-149. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2008.12.014>
- Osty, F. (2008). L'identité au travail à l'épreuve de la crise. Dans M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebouis & M. Vasconcellos (Eds.), *La question identitaire dans le travail et la formation* (p. 69-81) Paris : L'Harmattan.
- Osty, F. (2003). *Le désir du métier : engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Overmier, J. B., & Seligman, M. E. (1967). Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding. *Journal of comparative and physiological psychology*, 63(1), 28-33. <http://dx.doi.org/10.1037/h0024166>
- Palmade, J., & Aymard, N. (2003). *L'incertitude comme norme : identités et parcours professionnels*. Presses Universitaire de France.
- Paré, A. (2003). *Le journal : instrument d'intégrité personnelle et professionnelle*. Québec : Presses Université Laval.
- Paugam, S., Firdion, J-M., Giorgetti, C., Dupont, S. (2015). *Isolement et délitement des liens sociaux. Enquêtes dans l'agglomération de Strasbourg. Enquête réalisée à l'initiative de la société Saint-Vincent de Paul*, Paris : Équipe de Recherche sur les Inégalités Sociales. Repéré à <http://saint-vincent-de-paul-colombes.over-blog.com/2015/03/resultats-de-la-grande-enquete-isolement-et-delitements-des-liens-sociaux-initiee-par-la-societe-de-saint-vincent-de-paul.html>.
- Paul, M. (2003). Ce qu'accompagner veut dire. *Carriérologie*, 9(1), 122-144.
- Paul, M. (2002). L'accompagnement : une nébuleuse. *Éducation permanente*, 153(4), 43-56.
- Pelletier, D., Noiseux, G., & Bujold, C. (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle: approche opératoire*. New York : Mac Graw-Hill.

- Phan, H. P., & Ngu, B. H. (2016). Sources of Self-Efficacy in Academic Contexts: A Longitudinal Perspective. *School psychology quarterly*, 31(4), 548-564. <http://dx.doi.org/10.1037/spq0000151>
- Reymond, A., Costalat-Founeau, A-M & Syssau, A. (2008). Identité de genre et langage : effet de résonance des mots « identitaires », *Bulletin de psychologie*, (4), 377-388. <http://dx.doi.org/10.3917/bupsy.496.0377>
- Ricœur, P. (2005). Devenir capable, être reconnu. *Esprit*, (316), 125-129.
- Riverin-Simard, D. (1984). Le jeune adulte au travail : son développement selon les classes sociales. *Santé mentale au Québec*, 9(2), 8-16. <http://dx.doi.org/10.72021/030233ar>
- Rogers, C. (1942). *La relation d'aide et la psychothérapie*. Paris : Édition Sociale Française.
- Roquet, P. (2009). L'émergence de l'accompagnement. *Recherche et formation*, 62(3), 13-24.
- Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques psychologiques*, 14(3), 375-388. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.05.005>
- Roques, M. (2004). Chômage et santé psychologique : synthèse et perspective. *Psychologie Sociale Appliquée : Emploi, Travail, Ressources Humaines*, 4, 55-73.
- Rondier, M. (2004). A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (33), 3, 475-476.
- Ruano-Borbalan, J. C. (1998). *L'identité : l'individu, le groupe, la société*. Auxerre : Sciences Humaines.
- Ruffin-Beck, C., & Lemoine, C. (2011). Bilan de compétences, construction personnelle pour une dynamique professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40(3), 1-15. [10.4000/osp.3484](http://dx.doi.org/10.4000/osp.3484)
- Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail*. Paris : Presses de la Fondation Nationales des sciences politiques.
- Sheeran, P., Abrams, D., & Orbell, S. (1995). Unemployment, self-esteem, and depression : A social comparison theory approach. *Basic and applied social psychology*, 17(1-2), 65-82). <http://dx.doi.org/10.1080/01973533.1995.9646132>

- Sherif, M., Harvey, O.J., White, B.J., Hood, W.R., & Sherif, C. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers' cave experiment*. Norman : University of Oklahoma Book Exchange
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 797-811. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 30(2), 88-92.
- Taboada-Leonetti, I. (1998). Stratégies identitaires et minorités : le point de vue du sociologue. Dans C. Camilleri (Ed.) *Stratégies identitaires* (p. 43-83). Paris : Presses Universitaire de France
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Dans W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relation*. Monterey, CA : Brooks/Cole.
- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1979). Catégorisation sociale et comportements intergroupes. Dans W. Doise (Ed.), *Expériences entre groupes* (p.121-149). Paris : Mouton.
- Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British Journal of Psychology*, 54(2), 101-114. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8295.1963.tb00865.x>
- Tap, P. (1991). Socialisation et construction de l'identité personnelle. Dans H. Maleswska-Peyre & P. Tap (Eds.), *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* (p. 49-75). Paris : Presses Universitaire de France.
- Testenoire, A. & Trancart, D. (2011). *Parcours professionnels, ruptures et transitions. Inégalités face aux évènements de santé*, Repéré à <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00795107>.
- Twenge, J. M., & Crocker, J. (2002). Race and self-esteem: meta-analyses comparing whites, blacks, Hispanics, Asians, and American Indians and comment on Gray-Little and Hafdahl (2000), *Psychological Bulletin*, 128(3), 371-408. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.128.3.371>

- Vaidis, D. (2011). *La dissonance cognitive*. Paris : Dunod.
- Vallerand, R. J. & E. Thill (dir.). 1993. *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval, Canada : Éditions Études Vivantes.
- Vinay, A. (2015). Précarité et stigmates : usage du corps chez les personnes sans domicile fixe. *Champ psy*, 68(2), 125-140. <http://dx.doi.org/10.3917/cpsy.068.0125>
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 15-32. <http://dx.doi.org/10.1348/096317902167621>
- Welnowski-Michelet, P. (2008). *L'identité à l'épreuve de l'exclusion socioprofessionnelle*. Paris : L'Harmattan.
- Young, R.A & Valach, L. (2006). La notion de projet en psychologie de l'orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35(4), 495-509. <http://dx.doi.org/10.4000/osp.1168>
- Zavalloni, M. (2007). *Ego-écologie et identité : une approche naturaliste*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Zavalloni, M. & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience. Introduction à l'ego-écologie*. Montréal : Presses Universitaire de Montréal.
- 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(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. M. (2010). Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21ème siècle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(1), 5-39. <https://doi.org/10.4000/osp.2401>

## INDEX DES ILLUSTRATIONS

### FIGURE :

- **Figure 1** : Évolution du chômage en France : 1970 – 2018.
- **Figure 2** : Taux de chômage par région – 1<sup>er</sup> trimestre 2017.
- **Figure 3** : Modèle transactionnel du stress – Lazarus et Folkman (1984).
- **Figure 4** : Réciprocité causale triadique – Bandura (2003).
- **Figure 5** : Processus circulaire des effets du SEP.
- **Figure 6** : Identité sociale objective.
- **Figure 7** : Processus de l'identité sociale.
- **Figure 8** : Structure élémentaire de l'identité sociale (Zavalloni, 2005, P.48).
- **Figure 9** : Circuit affectif représentationnel (CAR) – triade identitaire.
- **Figure 10** : Réseau affectivo-cognitif du mot identitaire.
- **Figure 11** : Espace Élémentaire de l'Identité Sociale (EEIS).
- **Figure 12** : Structure du mot identitaire.

### TABLEAU :

- **Tableau 1** : Interaction entre les croyances d'efficacité et la réceptivité de l'environnement (Lecomte 2004).

## **SIGLE**

**AFPA** : Association pour la formation professionnelle des adultes

**ANPE** : Association nationale pour l'emploi

**ASSEDIC** : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

**ASS** : Allocation de solidarité spécifique

**BDCE** : Bilan de compétences en emploi

**BIT** : Bureau international du travail

**BTA** : Brevet technicien agricole

**BTSA** : Brevet technique supérieur agricole

**CACES** : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

**DEUG** : Diplôme d'études universitaires générales

**INSEE** : Institut national des statistiques et des études économiques

**IRMR** : Inventaire des intérêts professionnels de Rothwell-Miller

**LR** : Languedoc-Roussillon

**MP** : Midi-Pyrénées

**PARE** : Plan d'aide au retour à l'emploi

**PAP** : Projet d'action personnalisé

**ROME** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

**SEP** : Sentiment d'efficacité personnelle

**TSCOSP** : Théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle

**UR** : Unité Représentationnelle