



## Résumé

Parmi toutes nos activités, le travail occupe une place centrale dans nos sociétés et il n'échappe pas aux profondes transformations de la société. Les trajectoires professionnelles ne sont plus linéaires ni stables, elles introduisent moins les individus dans des collectifs socio-catégoriels. Comment les sujets se construisent-ils aujourd'hui ? Quel est l'impact de l'individualisation sur la dynamique identitaire socioprofessionnelle, dans un contexte où l'emprise catégorielle est en perte d'influence ? Cette thèse a comme objectif d'approfondir la question de l'identité et les méthodes qui s'y adjoignent dans un contexte organisationnel en profonde mutation. Je présenterai un cadre théorique pluridisciplinaire et une double démarche exploratoire (ego-écologique - Zavalloni, 2007), conduite auprès de sujets contrastés par leur expérience professionnelle. Nous pourrions ainsi observer la dynamique identitaire, ses composantes, ses relations, son contexte psychosocial, en faisant émerger les processus qui la sous-tendent. A l'heure des démarches compétences dans les organisations et de la personnalisation du travail, l'intégration du projet de soi (Kaddouri et Barbier, 2006) et du système capacitaire (Costalat-Founeau, 2009) comme fondements des dynamiques identitaires, ouvre de nouvelles perspectives à la compréhension des processus mis en œuvre dans la construction de soi et de réalisation de soi. Par voie de conséquence c'est la constitution du sujet de l'action qui est ici abordée.

## Title

*Identity dynamic's and individualization*

*An exploratory approach of the social and professional self*

## Abstract

Among all our activities, the work occupies a core place in our society and can not escape the profound social transformations. The career paths are not linear nor stable, they don't introduce individuals in social categories as in the past. How individuals are built today? What is the impact of individualization on social and professional dynamics of identity in this context? This thesis is intended to deepen the question of the identity and its methods in a radically changing organizational context. I present a multi-pronged theoretical framework and a double exploratory approach (ego-ecological - Zavalloni, 2007), conducted with individuals opposed by their professional experience. We can thus observe the dynamics of identity, its components, its relationships, its psychosocial context, bringing out the

processes that underlie it. At time of competencies management and personal work, the integration of the self-project (Kaddouri & Barbier, 2006) and the capabilities system (Costalat-Founeau, 2009), as the basis of identity dynamics, opens new perspectives for understanding the processes used in self-construction and self-realization. As a consequence it is the constitution of the subject of the action that is addressed here.

## Mots-clés

- |                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| 1) Soi                  | 2) Identité            |
| 3) Individualisation    | 4) Dynamique           |
| 5) Socioprofessionnelle | 6) Sociale             |
| 7) Construction de soi  | 8) Système capacitaire |
| 9) Rôles sociaux        | 10) Action             |

## Key-words

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1) Self                | 2) Identity          |
| 3) Individualization   | 4) Dynamics          |
| 5) Professional work   | 6) Social            |
| 7) Self regulation     | 8) Capability system |
| 9) Social role-playing | 10) Action           |

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de thèse, qui m'a donné l'opportunité de m'essayer à un exercice périlleux, alors que je n'étais pas, mais alors pas du tout, un étudiant typique. Je la remercie aussi pour les apports théoriques et méthodologiques inestimables qu'elle a su me donner au fur et à mesure de mes besoins.

Je ne peux pas ne pas nommer et remercier mes professeurs, et quand je dis professeurs, je veux dire ceux qui ont su me transmettre non seulement des connaissances, mais quelque chose de plus, quelque chose qui les a installés pour toujours dans ma mémoire et pour qui je ressens une profonde reconnaissance, parce qu'ils m'ont changé.

Sans autre ordre que chronologique, je veux parler de Jean Birouste (père) qui m'a enseigné que la psychologie, et particulièrement la psychanalyse, ne s'apprenait pas uniquement dans les livres, elle se vivait d'abord. Par sa patience et sa curiosité sans limites, lors d'interminables soirées en amphithéâtre avec les étudiants, Fernand Olivier m'a appris à chercher dans les textes, à comparer et à comprendre, sans jamais confondre la carte et le territoire. D'une matière, la psychologie du développement, est devenue pour moi un parcours.

Je pense aussi à Michel-Louis Rouquette, qui a su élever la méthodologie des sciences sociales au rang de déontologie avec un art et une précision que j'envie encore. C'est lui qui m'a montré la différence entre la méthodologie et le savoir-faire en psychologie sociale, entre un agir insouciant et un autre conscient et responsable. Il a ainsi rejoint mes autres mentors, qui m'ont aidé à enrichir de valeurs ma vie professionnelle. Que dire de Gérard Pithon, son enthousiasme, sa force, son inébranlable confiance en nous (étudiants) et la manière dont il nous a tous contaminés avec sa détermination d'aller de l'avant, de toujours travailler, de toujours apprendre et de toujours créer. Nous étions nos propres cobayes et ensemble, avons mis en œuvre maintes expériences de groupe. Encore merci Gérard.

André Demailly et son énorme générosité pédagogique qui lui a fait partager avec nous sa connaissance encyclopédique de la psychologie sociale (particulièrement concernant Lewin). Dans ses cours, je voyageais dans le monde des pensées. Avec lui nos horizons ne cessaient de s'élargir. Puis, Alain Marchand, qui nous a quittés trop tôt, chez qui je me suis retrouvé par erreur et j'y suis resté trois ans. Il a su me montrer et démontrer qu'il n'y a pas d'activité et encore moins de science non-engagée. Il m'a ouvert le monde de la sociologie et de l'économie sociale, grâce à lui j'ai appris à mieux comprendre les luttes sociales et l'histoire.

Puis il y a ceux que je n'ai pas eu le bonheur de côtoyer, mais qui grâce à leurs ouvrages m'ont énormément apporté. La liste serait trop longue, mais leur lecture m'a fortement influencé.

Enfin, je remercie les 9 personnes qui ont accepté les entretiens, ainsi que les participants à l'enquête. Un grand merci pour ma famille, Laura, Anna et Franca qui ont su se montrer patientes, pendant que je m'isolais dans mes recherches.



## Une pensée...

*« Il [Locke] est le premier, ce me semble, qui ait montré qu'on ne connaît aucun axiome avant d'avoir connu les vérités particulières ; il est le premier qui ait fait voir ce que c'est que l'identité et ce que c'est que d'être la même personne, le même soi. »*

Voltaire, 1756 - Loi Naturelle,  
CNRTL, Littré 2010

# Sommaire

Introduction.....	9
<b>PREMIERE PARTIE : INVESTIGATION THEORIQUE</b>	
<b>1. Philologie du mot « identité ».....</b>	<b>14</b>
1.1. Identité et nom.....	15
1.2. Etymologie.....	17
1.3. Démarche de recherche.....	21
1.4. Les paradigmes de l'identité en sciences sociales .....	25
1.5. Perspectives philosophiques .....	26
1.6. Identité et société .....	31
<b>2. L'identité comme notion transdisciplinaire .....</b>	<b>33</b>
2.1. Sociologie et identité .....	33
2.1.1. La modernité .....	33
2.1.2. Individu et autonomie .....	35
2.1.3. Les liens sociaux .....	42
2.1.4. Institutionnalisation et réification .....	46
2.2. L'identité socioprofessionnelle.....	49
2.3. Identité par le travail.....	52
2.4. Intersection sociologie-psychosociologie .....	58
2.5. Psychosociologie du travail .....	65
<b>3. Perspectives de l'identité en psychologie .....</b>	<b>85</b>
3.1. Apports de la psychanalyse.....	85
3.2. Apports de la psychologie cognitive.....	100
3.3. Psychologie et communication .....	109
3.4. Perspectives psychosociologiques .....	121
3.4.1. L'ego écologie .....	141
3.4.2. Le sentiment capacitaire.....	144
<b>4. Réflexions liminaires.....</b>	<b>146</b>
4.1. La dynamique du Soi .....	147
4.2. La dynamique identitaire .....	154
4.3. Evaluations et actualisation identitaires.....	157
4.4. Les stratégies de signification de Soi.....	160
4.5. Les collectifs sociaux.....	163

## DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE

<b>5. Entretiens</b> .....	<b>167</b>
5.1. Population.....	167
5.2. L' IMIS.....	173
5.2.1. Contextualisation représentationnelle .....	174
5.2.2. Phases de l'IMIS .....	175
5.2.3. Microcosme social – recodage des groupes et images prototypées.....	177
5.2.4. Relations et dynamique identitaire psychosociale.....	181
5.2.5. Le discours.....	182
5.2.6. Protocole et objectif des entretiens .....	183
<b>6. Résultats des entretiens IMIS.....</b>	<b>184</b>
6.1. Lucien – homme, travailleur social d'expérience .....	185
6.1.1. Phase 1 de Lucien .....	186
6.1.2. Espace Élémentaire de l'Identité Sociale – EEIS de Lucien .....	197
6.1.3. Phase 2 de Lucien .....	199
6.1.4. Microcosme social et recodages des groupes.....	203
6.1.5. Relations de la dynamique représentationnelle - Lucien.....	209
6.1.6. Mots et sphères identitaires.....	214
6.1.7. Synthèse de la dynamique identitaire de Lucien .....	219
6.1.8. Synthèse Lucien .....	221
6.2. Claude – femme, cadre associatif d'expérience.....	222
6.2.1. Phase 1 Claude.....	222
6.2.2. EEIS – Claude.....	230
6.2.3. Phase 2 Claude.....	231
6.2.4. Microcosme social et recodages des groupes.....	234
6.2.5. Relations de la dynamique représentationnelle – Claude.....	239
6.2.6. Synthèse de la dynamique identitaire de Claude.....	243
6.2.7. Synthèse Claude.....	245
6.3. Mat – jeune homme, accueil commercial, animateur, étudiant, courte expérience.....	246
6.3.1. Phase 1 Mat.....	246
6.3.2. EEIS – Mat.....	256
6.3.3. Phase 2 Mat.....	257
6.3.4. Microcosme social et recodages des groupes.....	259
6.3.5. Relations de la dynamique représentationnelle - Mat .....	264
6.3.6. Synthèse de la dynamique identitaire de Mat.....	268
6.3.7. Synthèse Mat.....	270
<b>7. Enquête .....</b>	<b>271</b>
7.1. Univers et objectif de l'enquête .....	271
7.2. Structure de l'enquête .....	272

7.3.	Ordre et validité .....	273
7.4.	Exploitation prévue.....	275
7.5.	Population et échantillon .....	276
7.6.	Résultats de l'enquête .....	277
7.6.1.	Thèmes d'appréciation du métier.....	277
7.6.2.	Altérité socioprofessionnelle.....	277
7.6.3.	Stratégies de différenciation.....	283
7.3.4.	Classification des facteurs d'appréciation du métier.....	284
7.6.5.	Classification des facteurs d'appréciation des souvenirs .....	288
7.6.6.	Tableau synthétique d'appréciations métier et souvenirs.....	291
7.6.7.	Catégories et thèmes de modèles-prototypes .....	292
7.6.8.	Tableau synthétique des influences prototypiques .....	293
7.6.9.	Catégories de l'identité et de l'altérité sociales.....	293
7.6.10.	Remarques générales.....	297
7.7.	Synthèse des données de l'enquête .....	298
7.7.1	Classification des facteurs identitaires actifs.....	298
7.7.2.	Individualisme et solidarité .....	302
7.7.3.	Collectifs sociaux.....	307

### TROISIEME PARTIE : SYNTHESE GENERALE et CONCLUSION

<b>8.</b>	<b>Synthèse générale.....</b>	<b>312</b>
8.1.	Type de collectifs de référence .....	312
8.2.	Place et fonction des collectifs.....	313
8.3.	Individuation / Différenciation .....	314
8.4.	Capacités et compétences .....	315
8.5.	L'identité socioprofessionnelle.....	316
8.5.1.	Statut des quatre catégories finales .....	317
8.5.2.	Dynamique identitaire socioprofessionnelle .....	320
8.5.3.	Pour une syntaxe de la dynamique du Soi ?.....	322
<b>9.</b>	<b>Conclusion.....</b>	<b>324</b>
	<b>Bibliographie .....</b>	<b>328</b>
	Table de matières détaillée.....	336
	Table des illustrations .....	342
	<b>ANNEXES.....</b>	<b>343</b>
	Table de matières des annexes .....	344

## Introduction

Les évolutions sociales interpellent constamment la sociologie et la psychologie, et tout particulièrement la psychosociologie dont l'objet est justement l'étude du sujet en interaction avec son environnement social, ainsi que les processus internes qui sous-tendent ses comportements.

Les approches sociologiques traditionnelles font une large part aux collectifs sociaux, décrits en tant que fondement de nos comportements et donc de notre identité sociale. Ils sont entendus comme des ensembles composites, intégrant individus, groupes, organisations et institutions déterminant des modalités relationnelles dominantes. Il en est ainsi des « collectifs de travail » et des « collectifs familiaux ». Mais ces groupes d'appartenance ou de référence, ces institués sociaux, ne jouent plus comme jadis leur rôle d'organiseurs de la société, en permettant aux individus d'évoluer et de se développer dans des champs d'action déterminés par leur appartenance à des catégories sociales ou à des collectifs circonscrits socialement. Grands collectifs et institutions éclatent au profit de diverses formes d'individualisation. La responsabilité sociale glisse vers la responsabilité individuelle<sup>1</sup>.

Parmi toutes nos activités, le travail occupe une place centrale dans nos sociétés et il n'échappe pas à cette transformation. Les trajectoires professionnelles ne sont plus linéaires ni stables, elles introduisent moins les individus dans des collectifs socio-catégoriels. Le travail est devenu beaucoup plus personnel (Y. Clot, 1998) du point de vu de son contenu, et fragile quant au statut qu'il confère.

Mais pour nombre d'auteurs comme Coenen-Huther<sup>2</sup> le concept de « rôle social » perd de sa légitimité et Barrie Thorne<sup>3</sup> (1983), a été l'une des premières à prendre ses distances avec lui : « *le langage des rôles garde ses racines fonctionnalistes, mettant l'accent sur le consensus, la stabilité et la continuité* », ce qui est de moins en moins le cas de nos sociétés modernes.

Il en a été de même en France, avec le cri d'alarme de De Gaulejac (1987) sur la « névrose de classe », puis l'actualisation de Sainsaulieu (1999) de ses modèles de socialisation professionnelle de 1976 et la description de nouveaux, ainsi que par l'analyse approfondie de « la crise des Identités » (C. Dubar, 2000), entre autres.

La sociologie met en relief un aspect de l'évolution de nos sociétés qui vient renforcer la place des individus, ce qui interpelle naturellement la psychologie et en particulier la psychosociologie.

---

<sup>1</sup> Bayart J.F. (2002) *L'illusion identitaire*. Paris : Fayard.

<sup>2</sup> Coenen-Huther, Jacques (2005) *Heurs et malheurs du concept de rôle social*. In Revue européenne des sciences sociales, N°132, Suisse.

<sup>3</sup> Thorne, B., Kramarae, C., et Henley, N. (1983) *Language, Gender and Society*. Massachussetts: Newbury House - Citée par Coenen-Huther.

Plusieurs écoles de pensée se sont emparées de cette problématique et à l'heure actuelle, l'identité peut être abordée en psychologie sociale aussi bien par des approches structuralistes qu'interactionnistes, symboliques, ou encore transactionnelles. Ces approches peuvent se combiner entre elles ou avec la sociologie, la psychanalyse, la psycholinguistique, les sciences du langage et de la communication, l'ethnologie, l'anthropologie culturelle et même avec l'économie et le marketing. Le panorama théorique de l'identité couvre un éventail très large.

Au cours de ce travail nous aborderons les nombreuses approches et notions qui constituent le corpus conceptuel et méthodologique du champ de l'identité, maniées de diverses manières dans les différentes disciplines et qui peuvent aussi constituer des phénomènes médiatiques et politiques, comme vu récemment. Ce qui fait dire à J.M. Barbier (2006), que l'identité est devenue avant tout un phénomène éditorial.

L'une des premières tâches à laquelle je dois m'atteler, est de clarifier ma posture dans ce travail et de délimiter non seulement la méthodologie, mais aussi le corpus théorique de référence.

Si les collectifs perdent de leur influence comme le constate la sociologie, si les processus d'inclusion et d'exclusion ont changé si profondément<sup>4</sup>, comment les sujets se construisent-ils aujourd'hui ? Quel est l'impact de cette « individualisation » sur les processus psychologiques internes ? Quels effets induit l'individualisation sociale sur la réalité subjective, sur la dynamique identitaire personnelle et tout particulièrement sur la dynamique identitaire socioprofessionnelle ? – du point de vue de la psychologie sociale.

Cette thèse est l'occasion d'approfondir un cadre théorique complexe sur la question de l'identité et des méthodes qui s'y adjoignent. Dans cette recherche je vais tenter d'explicitier le cadre théorique de ce questionnement, puis d'apporter quelques éléments de réponse, grâce à une double démarche exploratoire. Ma démarche n'est pas d'éprouver des hypothèses, mais d'observer les dynamiques identitaires du sujet, ses composantes, les relations qu'elles établissent entre elles, ainsi que les fonctions qu'elles remplissent vis-à-vis du sujet et son contexte.

Mon objectif est d'observer et d'étudier la place accordée aux collectifs socioprofessionnels dans la dynamique identitaire, leur dimension dans la structuration identitaire des sujets jeunes et moins jeunes. C'est-à-dire de comparer les fonctions de cet autrui intériorisé et normatif dans une dynamique de soi. Est-ce que les sujets ayant construit leur identité socioprofessionnelle il y a longtemps montrent une différence notable avec les jeunes sur cet aspect, compte tenu des évolutions du monde du travail ?

Dans un premier temps, je cernerai la notion d'identité et exposerai une diversité d'approches, empruntant différentes disciplines impliquées dans sa conceptualisation. J'espère ainsi déterminer un cadre épistémologique : de quoi parle-t-on, qu'essaie-je de clarifier, dans quel système représentationnel ou épistème vais-je évoluer, comment définir la problématique en termes propices à une recherche, c'est-à-dire, sur quel paradigme vais-je m'appuyer et quelle peut-être la nature des résultats que je peux obtenir ?

---

<sup>4</sup> Tap, Pierre (2005) *Identité et exclusion*. Toulouse : Connexions 83/2005-1.

Depuis le self de Locke (1690), le concept de Soi n'a cessé de prendre de l'importance dans les approches de l'individu, puis aujourd'hui de l'identité. Il est même présent dans les problématiques qui donnent naissance à psychosociologie (James, Mead, dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle). Le Soi sera donc au centre de nos réflexions, de même que ses stratégies et les mécanismes de différenciation et d'indifférenciation, comme lieu de quête de l'identité (J.P. Codol, 1986).

Dans un deuxième temps, j'organiserai les outils opérationnels qui guideront la démarche, en définissant une méthode de travail, en choisissant les instruments qui seront mis en œuvre, pour mieux délimiter la nature et la portée des résultats.

La démarche qualitative choisie (IMIS) implique un certain nombre d'entretiens approfondis, que je mettrai en perspective avec des données recueillies par une rapide enquête qui complète les entretiens. Le but de cette mini-enquête complémentaire est simplement d'obtenir des listes d'expressions dans les domaines touchant à l'identité socioprofessionnelle.

En effet, l'approche égo-écologique de Zavalloni et Louis-Guérin (1984) permet de mettre en relief la dynamique du sujet, la manière dont il agence les différentes composantes de son système identitaire et – ce qui est le plus important pour moi – les fonctions que ces éléments remplissent dans l'écologie du sujet<sup>5</sup>. Il peut y avoir débat sur cette expression « *d'écologie du sujet* », qui se croise avec d'autres expressions comme celles d'homéostasie (Richter, 1943), d'équilibre (Piaget, 1964), ou encore d'économie du sujet<sup>6</sup> (Cosnier, 1981). Elles ne sont pas contradictoires puisque la notion d'écologie intègre les échanges avec l'environnement et la poursuite de buts spécifiques. Dans « écologie », l'accent est mis sur l'interdépendance des deux volets et sur le nécessaire équilibre à trouver entre le sujet et son milieu.

En analysant le passage du causalisme au fonctionnalisme et au structuralisme, Berthelot<sup>7</sup> (2001) nous dit que la notion de fonction est solidaire de celle de système et c'est bien dans cette problématique-là que nous nous situons : quelles fonctions remplissent les différentes composantes de l'identité, les unes par rapport aux autres et par rapport au devenir du sujet ?

S'agissant d'une démarche exploratoire et tenant compte de l'indiscutable pluridisciplinarité de la notion d'identité, la double approche méthodologique nous a semblée plus enrichissante que contraignante, en nous appuyant sur Thomas Kuhn (1983) et sa philosophie des sciences, ainsi que sur Pierre Tap (2009) et le concept de *sérendipité*<sup>8</sup>.

L'idée centrale était de ne pas m'enfermer dès le départ dans une seule conception de l'identité (approche théorique), ni dans une seule technique de recherche (approche méthodologique). Cela me permettait de multiplier les angles de vue pour prendre la mesure et rendre compte de la complexité et de la richesse de la notion d'identité, avant d'en faire un

---

<sup>5</sup> Entendue comme un équilibre résultant des relations entre un être vivant et son milieu,

<sup>6</sup> Freud (1924) utilisait déjà la notion d'économie dans son analyse des rapports entre le principe de plaisir et de mort in *Psychose, névrose et perversion*. Paris : PUF, 1973.

<sup>7</sup> Berthelot, Jean-Michel (2001) *Epistémologie des sciences sociales*. Paris : PUF.

<sup>8</sup> Découverte inattendue, surprise.

cadre conceptuel et opérationnel de recherche résultant d'un large travail transdisciplinaire et d'un paradigme psychosociologique forcément plus restreint.

Ce souci d'avoir un horizon théorique large et le fait de procéder à une double investigation, peut expliquer la longueur de ce document.

Par la suite, j'exposerai ma propre représentation du cadre théorique, ce que je considère comme un point épistémologique important, car je dois rendre manifeste ma compréhension latente, avant d'entreprendre la méthodologie. Cette dernière, ainsi que les principaux résultats (aussi bien pour les entretiens qualitatifs que pour l'enquête), suivront l'épistème.

Y a-t-il des différences significatives entre des sujets jeunes et moins jeunes dans leur dynamique identitaire socioprofessionnelle ? Est-ce que les collectifs sociaux occupent toujours une place centrale dans cette dynamique ? A-t-elle changée de nature, quantitativement ou qualitativement ? Voilà les interrogations auxquelles je voudrais pouvoir apporter ne serait-ce que quelques éléments de réponse.

Dans l'avant-dernière partie je rassemblerai les résultats obtenus et les analyserai afin de mettre en forme les principaux aboutissements, ainsi que des orientations pour une continuation ultérieure de ce travail.

Enfin, j'achèverai par une conclusion générale, dans laquelle je ferai le point entre mes objectifs initiaux et mes résultats concrets.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je voudrais aussi faire part de ma difficulté à travailler de manière académique et théorique. Venant du monde professionnel, en permanence je me suis posé des questions telles que: « A quoi cela peut servir, en quoi est-ce utile, comment peut-on l'appliquer, est-ce que je suis en train de réinventer la poudre ? ... ».

Je n'ai jamais réussi à détacher la connaissance pure de l'action qu'elle peut induire, ce qui en soi, est déjà un trait identitaire et une posture de travail qui forcément influenceront cette démarche.

*« Le doute porte maintenant sur la possibilité de définir un système totalisable ou encore une forme sociale que puisse reproduire les habitus. Les différentes logiques d'action, les différentes qualifications et valeurs sociales, ce sont les acteurs qui les définissent en jouant de leurs différences et leurs coexistences... » (Berthelot, 2001, op. cit.).*

Laissons la parole aux acteurs donc.



PREMIERE PARTIE :

INVESTIGATION THEORIQUE

## 1. Philologie du mot « identité »

---

Le langage est l'un des paramètres qui définissent notre champ de recherche et à ce titre, nous voulons mettre en évidence les différentes significations que notre objet d'étude peut évoquer.

L'analyse étymologique et historique d'un mot nous permet d'identifier ses origines, de retracer son évolution et de mieux cerner sa signification actuelle, tout en révélant les possibles sens évoqués dans son terreau culturel.

Dans la Grèce antique, l'identité est posée comme un problème d'égalité et de différence entre objets, mais aussi entre êtres. D'emblée, la notion d'identité comporte une dualité de sens et de nature. D'une part elle renvoie aux caractéristiques physiques et matérielles qui distinguent ou au contraire qui confondent objets et/ou êtres entre eux. D'autre part, de par sa fonction comparatrice, la notion d'identité est de nature individuelle et collective permettant une classification.

Au Moyen-âge, l'identité se posait dans le débat philosophique comme l'unité de l'Un, de l'Être Absolu en tant que substance originelle et essence de chacun de nous. Elle renvoyait au principe de transcendance (dépassement de l'être physique et communion dans la spiritualité avec l'Être Suprême)<sup>9</sup>. A cette époque, le mot « identité » se place dans une famille sémantique qui relève d'une ontologie essentialiste, dominée par le dogme religieux.

Autour du XVIII<sup>e</sup> siècle (des Lumières) et avec l'élan de la révolution française, la notion d'identité s'utilise en tant que capacité de l'homme à appréhender l'Autre, l'altérité. La connaissance d'autrui n'étant possible pour le sujet que par analogie: *Je ne peux connaître autrui que dans l'exacte mesure où il évoque mes propres états de conscience* (Malebranche). La question de l'Autre comme schème symbolique à la base de toute relation intersubjective est mise de côté pour le moment. En revanche, autrui apparaît comme grand Autre absolu qui démontre l'existence de Dieu, par la Providence selon la Foi (Pascal) ou par la Raison (Descartes). Dieu, Autre absolu avec ses deux attributs: Un parfait, Être infini dans le temps et dans l'espace.

La notion d'identité est incorporée à une pensée métaphysique, à une ontologie qui devient religieuse et renvoie à l'Unité de l'Être Suprême, à l'âme comme essence et substance. Pendant cette période la notion s'enrichit de son volet moral, éthique, avec lequel elle resurgira dans la philosophie allemande classique, dans une pensée centrée sur l'organisation sociale et la conception de l'être. Des individus vivant parmi d'autres individus et devant adopter des comportements sociaux « moraux ». Les identités sont abordées sous l'angle du « savoir vivre ensemble » et des « individualités ».

---

<sup>9</sup> Transcendance et immanence religieuses sont très proches, mais différentes de l'immanence philosophique d'Hegel et de Husserl, car ces derniers la placent dans un retour sur soi du monde réel (tel que perçu par la conscience) et non sur le plan divin.

Enfin, le mot « identité » devient objet de science et est abordé à l'époque moderne comme un concept renvoyant d'abord à la conscience de soi, puis à la personnalité, au moi et aux interactions sociales.

Avant de devenir un concept sociologique et psychologique la notion d'identité est éminemment religieuse et philosophique.

## 1.1. *Identité et nom*

Les premiers éléments identitaires symboliques que l'histoire nous montre, ce sont les noms que nous portons. Au départ ils sont liés aux croyances, aux événements qui entourent la naissance, aux caractéristiques des géniteurs, de l'enfant ou des lieux, au temps et à l'espace. L'usage de noms (locutions distinctives associés aux sujets) n'est pas daté, mais est étroitement lié à l'apparition du langage parlé. La fourchette évoquée par les spécialistes est très large - de 2.5 millions d'années pour les plus enthousiastes (entre Australopithèque et Homo-habilis), à 150.000 ans pour les plus pessimistes (entre Cro-Magnon et Sapiens-sapiens). Nous savons par ailleurs, que chez les animaux, beaucoup d'espèces vivant en clans distinguent sans conteste les individus les uns des autres, mais sans donner de nom<sup>10</sup>, il s'agit de reconnaissances olfactive et visuelle. Mais la voix et les sons, augmentent les possibilités des autres modes de reconnaissance et d'appel (le son porte dans des conditions où la vue est limitée et l'odeur n'arrive pas), ce qui peut nous conduire à penser que certaines formes de protolangage ont pu inclure des sons ou onomatopées associés aux sujets en signe d'appel, puis de reconnaissance.

Le nom s'impose donc comme élément formel et symbolique de l'identité sociale dans l'histoire de l'humanité. Le nom individuel remplit une fonction distinctive au sein d'un groupe et vient certainement compléter les autres formes de reconnaissance.

La reconnaissance visuelle évolue jusqu'à arriver aux codes vestimentaires qui étaient déjà à l'usage avant l'apparition des noms de famille. Pendant des millénaires « l'habit faisait le moine » et l'on devait porter des vêtements en accord avec la communauté d'origine, le métier exercé, le statut social ou encore la religion. Les appartenances, la hiérarchie, les utilités sociales, les croyances se portaient sur soi comme signes distinctifs, mais aussi pour renseigner les autres et leur permettre de nous situer socialement. Le non respect de cette règle était assimilé à une *imposture*, à une tromperie, et à certaines périodes cela était sévèrement puni. Ce langage social est encore d'usage dans beaucoup de secteurs (corps constitués, comme l'armée) et se traduit aussi dans la mode ou nos styles vestimentaires. Nos habits parlent de nous, envoient une information nous concernant et nous situent de diverses manières.

---

<sup>10</sup> Au-delà de la reconnaissance chimique, les expériences avec les grands singes montrent que l'on arrive relativement facilement à faire associer des signes visuels aux objets et aux autres singes, c'est-à-dire que l'on arrive à faire adopter aux grands singes des langages codés simples, soit une forme primaire du symbolique. Ceci pourrait indiquer que l'apparition du langage est réellement très précoce et valider les hypothèses optimistes.

L'anthroponymie occidentale nous dit que dans l'antiquité les individus ne portaient qu'un seul patronyme (qu'aujourd'hui nous appellerions pseudonyme ou nom individuel). Ce sont les romains qui introduisent dans leur empire l'utilisation de deux ou trois noms : le « nome » (prénom), le « gentilice » ou nom de clan ou de famille, et le « cognomen » ou surnom qui est aussi devenu nom de famille. Avec la chute de l'empire romain cet usage se perd en Gaule, au bénéfice des coutumes du nouveau conquérant Goth. Puis les noms reviennent à partir du X<sup>e</sup> siècle, d'abord en usage dans la noblesse, leur port s'étend lentement à toute la société. En 1474, Louis XI interdit par décret royal le changement de nom et en 1539, François 1<sup>er</sup> institue la tenue de registres d'état civil, car « l'identité officielle » est un élément fort de l'administration d'Etat.

Dans le sens juridique, l'identité renvoie à une filiation, à un nom, à un métier, à une géographie, à une nation et à un Etat. De ce fait, l'identité juridique est historique et contingente, contextualisante. Elle présente la particularité de combiner des contraires : elle distingue parmi la foule et elle intègre dans des grands ensembles sociaux, institués.

Ce dernier point a son importance car avec la naissante administration d'Etat et la sécularisation, nombre de domaines de la vie sociale privée passent à la vie sociale publique institutionnalisée. L'organisation sociale change de structures et l'individu qui relevait de Dieu et du Roi, relève désormais de l'Etat et de ses agents. Le pays / nation se superpose au fief / terroir. Cultures et géographie sont ainsi recomposées dans de nouveaux ensembles socioculturels et politiques.

Cette nouvelle identité légale révèle et formalise des éléments distinctifs d'un sujet, qu'elle classe dans un ensemble défini. Dans ce sens, l'identité juridique institue et institutionnalise le sujet comme la société (Pays, Etat, Nation). Tous les éléments distinctifs dits « identitaires » d'un sujet ne peuvent être pris pour construire son identité officielle, car ils ne sont pas tous nécessaires. Pour ce faire, on ne prend que quelques éléments individualisants (nom, prénom, date de naissance), qu'on rapporte à des ensembles plus vastes (lieux, nation, parfois religion aussi).

L'identité judiciaire doit répondre à des questions fondamentales et dire qui on est, comment on se nomme (filiation, famille, histoire), d'où l'on vient (lieux de vie, histoire), ce qu'on fait (activités, métiers, histoire), de quelle foi on relève (religion), et comment nous reconnaître physiquement (sexe, traits, signes particuliers, photo).

Certains éléments d'identité transcrivent des aspects totalement objectifs et invariants de notre existence (filiation, date et lieu de naissance, nom et nationalité à la naissance), car il s'agit de faits à jamais établis. D'autres aspects par contre, tout en étant objectifs, ne sont pas invariants : le nom, la nationalité, la religion, l'activité professionnelle, peuvent changer au cours de la vie (et même le sexe). Ces éléments nous identifient et nous positionnent socialement, ils participent aux interactions sociales et à la construction identitaire. Ils parlent de nous. Ce n'est pas le cas des empreintes digitales et du génome, duquel n'avons aucune conscience jusqu'à nos jours, si n'était indirectement par la généalogie.

## 1.2. Etymologie

- Dictionnaire de L'Académie Française

*1<sup>e</sup> Edition (1694)* <sup>11</sup>

IDENTITÉ. s. f. Ce qui fait que deux ou plusieurs choses ne sont qu'une mesme. N'est en usage que dans le Dogmatique<sup>12</sup>. Identité de raisons, identité de nature, identité de pensées en divers termes.

*4<sup>e</sup> Edition (1762)*

IDENTITÉ. s.f. Ce qui fait que deux ou plusieurs choses ne sont qu'une, sont comprises sous une même idée. Il n'est en usage que dans le Didactique. Identité de raisons. Identité de nature. Identité de pensées en divers termes.

1756 « caractère de ce qui est permanent; conscience de la persistance du moi » (Voltaire).

1801 « fait qu'un individu est bien celui qu'il dit être ou présumé être » (Crèvecoeur, Voyage, t. 3, p. 288).

*6<sup>e</sup> Edition<sup>13</sup> (1832)*

IDENTITÉ. s. f. Ce qui fait qu'une chose est la même qu'une autre, que deux ou plusieurs choses ne sont qu'une ou sont comprises sous une même idée. Identité de raisons. Identité de nature. Identité de pensées en divers termes. Il y a identité parfaite entre ces deux choses. On ne peut nier l'identité de cette chose avec telle autre.

*8<sup>e</sup> Edition (1932)*

IDENTITÉ. n. f. Ce qui fait qu'une chose est la même qu'une autre, que deux ou plusieurs choses ne sont qu'une ou sont comprises sous une même idée. Identité de raisons. Identité de nature. Identité de pensées en divers termes. Il y a identité parfaite entre ces deux choses. On ne peut nier l'identité de cette chose avec telle autre.

Il signifie particulièrement, en termes de Jurisprudence, Personnalité civile d'un individu, légalement reconnue ou constatée. Établir l'identité d'un condamné. Vérification d'identité. Carte d'identité. Constatation d'identité. Pièces d'identité. Plaque d'identité.

Il se dit encore, en termes d'Algèbre, d'une Espèce d'équation ou d'égalité dont les deux membres sont identiquement les mêmes, quelles que puissent être les valeurs attribuées aux lettres qui constituent cette équation. Les identités ne peuvent conduire à aucune solution; elles se réduisent toutes à celle-ci :  $0 = 0$ .

---

11 Définitions provenant du PhiloLogic Software © 2001 de l'Université de Chicago et du CNRTL.

12 Jusqu'à la période charnière entre la fin de la renaissance et l'avènement du siècle des lumières, la dogmatique utilisait le terme « identité » pour désigner l'identification à Dieu, dans le sens de communion totale avec Lui. C'est par ce biais qu'il est introduit dans la didactique et la pédagogie.

13 La 7<sup>e</sup> édition (1798) donne la même définition que la 6<sup>e</sup>.

- Larousse 2005 et 2009

Identité – ident = le même (idem)

### *Analogies*

Identifier = reconnaître

Identité = nom

Identique = semblable

### *Synonymes*

Identité = pedigree, similitude

Identification = reconnaissance

- Académie Française

IDENTITÉ n. f. XIV<sup>e</sup> siècle, ydemtite. Emprunté du bas latin *identitas*, « qualité de ce qui est le même », dérivé du latin classique *idem*, « le même ».

1. Exacte ressemblance entre des êtres, des choses qui ont une existence distincte. L'identité physique des jumeaux. Il y a incontestablement identité entre ces deux signatures. Une parfaite identité de goûts, de vues.

2. Caractère de ce qui ne fait qu'un ou ne constitue qu'une seule et même réalité, sous des manifestations, des formes ou des appellations diverses. Identité de nature. Identité de raisons. Halley a conclu à l'identité de la comète qu'il avait observée avec celle que Kepler avait décrite un siècle et demi plus tôt. Spécialt. LOGIQUE. Principe d'identité, principe d'évidence selon lequel une chose ne peut être que ce qu'elle est. - ALG. Relation d'égalité entre deux termes, qui subsiste quelles que soient les valeurs attribuées aux variables. Identités remarquables, nom donné aux formules d'égalité algébrique le plus fréquemment utilisées.

3. Caractère de ce qui, dans un être, reste identique, permanent, et fonde son individualité. Identité et altérité. L'enfant prend peu à peu conscience de son identité. Certains malades mentaux souffrent de troubles de l'identité. Par anal. L'identité culturelle d'un peuple, l'ensemble des traits qui le définissent, tels que sa langue, ses mœurs, ses croyances. Identité nationale, conscience d'appartenir à une nation en tant que telle.

4. DROIT. Personnalité civile d'un individu, légalement reconnue ou constatée, établie par différents éléments d'état civil et par son signalement. Décliner son identité. Rechercher, établir l'identité d'un malfaiteur. Vérification, contrôle d'identité. Usurpation d'identité. Papiers, pièces d'identité, documents administratifs que l'on présente pour justifier de son état civil, de son domicile, etc. Carte nationale d'identité. Carte d'identité consulaire, délivrée aux Français établis à l'étranger par le consulat compétent. Photographie d'identité. Service de l'identité judiciaire, ou, par méton., Identité judiciaire, service de la police judiciaire qui met en œuvre les méthodes scientifiques propres à permettre l'identification des délinquants. Le laboratoire de l'Identité judiciaire. - MILIT. Plaque d'identité, plaque métallique portée

par le soldat en opération, qui indique son nom, son numéro matricule et son lieu de recrutement.

- Définitions (Robert / Larousse)
  - égalité, caractère de deux choses identiques, contraire de différence // caractère de ce qui est un (unité) de ce qui demeure identique à soi même, contraire d'altérité.
  - ce qui permet de reconnaître une personne parmi toutes les autres (état civil, signalement)
  - S'identifier = considérer comme identique, comme semblable, comme assimilable à autre chose ou ne faisant qu'un (avec qqch.), contraire de différentier. // Reconnaître du point de vue de l'état civil // Reconnaître comme appartenant à une espèce ou classe

Dans l'encyclopédie Larousse, une mention nous donne sons sens en psychologie : Identité sociale, conviction d'un individu d'appartenir à un groupe social, reposant sur le sentiment d'une communauté géographique, linguistique, culturelle et entraînant certains comportements spécifiques.

## *Grammaire*

Dans le domaine de la grammaire, le concept d'identité grammaticale ou lexicale renvoie aux caractéristiques spécifiques d'un mot qui le rendent unique et reconnaissable. C'est-à-dire que l'on peut reconnaître les traces d'une racine dans les mots dérivés et par ce biais donc, attribuer une identité lexicale ou grammaticale aux mots.

Identifier = reconnaître, donner un nom // s'identifier à = se confondre avec // identité = égalité ou unité ↔ ou élément distinctif permettant de nommer les parties d'un tout (singularisation d'un élément appartenant à un tout) // Unicité.

Dans notre langue, la signification du mot « identité » est donc par nature double et sociale.

Elle est double car dans cette notion nous devons concilier deux idées apparemment opposées : son sens historique premier nous renvoie à un tout indifférencié, à une ressemblance totale, à une égalité intime, que pour certains est Divine. Par extrapolation du sens premier, l'usage du mot identité nous renvoie à l'égalité parfaite entre deux choses et à leur unicité (sens originel). Son sens second nous indique que c'est par l'action d'identifier que l'on peut distinguer les parties d'un tout, les nommer, les classer, les reconnaître. D'un côté l'identité (nom commun) unit et rassemble, de l'autre côté, l'action d'identifier (verbe) distingue et singularise.

Elle est sociale, parce que dans le genre humain, l'identité ne peut se définir que par rapport à un tout et à un autre. Ainsi, identité et altérité sont indissociables, l'une ne peut se définir que par rapport à l'autre et l'une contient l'autre.

L'étude étymologique du mot identité nous a permis, d'une part, de retracer l'historique du mot, et d'autre part, d'identifier les significations qui en découlent. Ainsi se constitue peu à peu une notion comportant différentes strates de compréhension, que nous retrouvons dans la signification moderne.



### 1.3. Démarche de recherche

L'épistémologie nous introduit à l'axiologie (ou axiomatique), entendue comme l'ensemble de principes posés au départ d'une science déductive ; et à la méthodologie, prise comme l'ensemble d'orientations techniques et instrumentales, mais aussi comme les principales orientations des opérations de l'esprit<sup>14</sup>.

Mais qu'est-ce la science, sinon la manière dont notre culture a organisée et instituée la validation de connaissances, en vue de leur utilisation et de leur diffusion ? Toute théorie scientifique est valable seulement jusqu'à ce qu'une autre prenne sa place. Mais pour valider la nouvelle approche, nous mettons en œuvre nos construits sociaux -la confirmation scientifique, l'épistémologie- qui ne sont rien d'autre que notre manière culturelle d'organiser la progression sociale des connaissances et leur maîtrise<sup>15</sup>.

Quelle sera notre objectivité, pourrions-nous être objectifs ? Bien évidemment nous tâcherons de respecter une posture objectivante, en éloignant tout jugement basé sur notre expérience personnelle de l'objet étudié. Mais force est de constater qu'il paraît assez difficile de mettre sa subjectivité de côté, lorsque le thème central est l'identité. Surtout si nous admettons dès le départ qu'il est impossible à tout individu, de ne pas percevoir le monde au travers de ses propres filtres. Aucun chercheur ne peut se déclarer non-impliqué par la question de l'identité. D'autant plus que nous jouons une partie de notre devenir identitaire en faisant ce travail. Les enjeux sont importants, l'implication aussi.

D'où l'impérieuse nécessité de croiser les regards et d'aborder notre objet d'étude sous divers angles, pour le « désenchanter<sup>16</sup> ». Notre stratégie d'objectivation (et non d'une réification qui s'avère impossible en l'occurrence), se fondera donc sur cette pluridisciplinarité du regard. Tout en étant limitée, cette manière de procéder nous permettra de tourner autour de notre objet, de notre méthodologie et de nos résultats, pour nous questionner systématiquement sur la signification de notre cheminement et de nos inférences.

Ce faisant, nous prenons une certaine distance avec l'approche qui consisterait à affirmer que nous ne porterons pas des « jugements de valeur », mais que nous « analyserons des faits ». Analyser c'est voir, choisir, nommer, classer, hiérarchiser, décomposer, recomposer, comparer, tirer des conclusions... Certes, nous ne tomberons pas dans le travers de qualifier des faits en « bons » ou « mauvais », mais du moment où nous valorisons certaines approches plutôt que d'autres, du moment où nous entrons dans un débat ouvert et contradictoire -ce que nous espérons-, notre travail prend automatiquement une valeur morale. Nous pouvons avoir un comportement respectueux d'une déontologie, en accord avec notre éthique, et nous nous efforçons de respecter le plus scrupuleusement possible une démarche scientifique. Mais nous ne voyons pas comment échapper aux jugements de valeur

---

<sup>14</sup> André Lalande (*Les Théories de l'induction et de l'expérimentation* – Paris, 1929), cité par Claude Javeau dans « *Petit manuel d'épistémologie des sciences du social* » La lettre volée, Bruxelles, 2003

<sup>15</sup> Thomas S. KUHN – « *La structure des révolutions scientifiques* » Flammarion, France, 1983

<sup>16</sup> Au sens de Max Weber, c'est-à-dire d'éloigner les « forces obscures » et de suivre une certaine rationalité.

dans un travail de recherche traitant de l'identité, qui se veut le plus pertinent possible, c'est-à-dire en privilégiant certaines approches par rapport à d'autres.

A l'instar de Kuhn, Bruno Latour et Isabelle Stengers<sup>17</sup> affirmaient que la science est un récit qui traduit à la fois des rapports de pouvoir existants et qui en forge de nouveaux (la maîtrise de la connaissance étant incontestablement une forte source de pouvoir et de prestige). Nous ne prétendons pas en être une exception, nous entrons par ce travail dans un continuum historique de pratiques discursives et de processus de pouvoir spécifiques, liés au contrôle de la connaissance.

Quelle sera notre « vérité du monde », c'est-à-dire, allons-nous pouvoir réduire la distance qui sépare le réel de ses représentations ?

Si la représentation n'est qu'une énonciation sémantique, dans quel réel nous situerons-nous? Posé de cette manière, la question est bien prétentieuse, elle suppose que nous avons les moyens de connaître le réel. Or, nous ne pouvons nous situer que dans les réalités de notre conscience, puisque le monde n'existe pour nous que par notre conscience, et elle-même par nos perceptions du dehors et du dedans. Alors, nous allons simplement tenter d'établir les faits qui nous intéressent le plus clairement possible, et de définir une méthodologie d'approche qui éloigne le plus possible les biais.

Notre posture n'est pas idéaliste mais plutôt réaliste et même néo-positiviste, puisque nous partons du principe que les faits que nous allons étudier existent aussi en dehors de nous-mêmes, qu'ils sont susceptibles d'être suffisamment objectivés pour devenir objet d'étude et que nous pouvons participer à la construction de la connaissance collective les concernant.

Traiter de l'identité nous conduit inexorablement à aborder l'altérité et l'unicité de l'être. C'est dans cette interdépendance de soi et des autres que se définit cet espace que l'on appelle identité : mon identité est ce qui fait que je sois moi, un et uni. Egal et différent des autres, me reconnaissant dans certains traits communs, mais pas tout à fait, m'en différenciant par d'autres, mais pas complètement. Mon identité est permanente, mais elle bouge tout le temps. Elle est visible, et elle m'est souvent visible, mais quand je crois la saisir, la contrôler, je vois bien qu'elle m'échappe. C'est mon for intérieur, mon jardin secret, une connaissance très intime de moi-même, désespérément inachevée. C'est moi, ce que j'étais, ce que je suis, ce que je peux être et ce que je voudrais être, pour moi et pour les autres, du moins je m'y emploie.

Au travers de l'histoire que l'on peut retrouver, la notion d'identité est passée d'une conception métaphysique à une conception psychologique, occupant les sphères philosophiques, sociologiques et politiques. Ces différentes approches nous renseignent sur la manière dont l'Être Humain se voit et se conçoit au travers des âges.

A chaque étape de cette genèse, la question de l'identité se pose différemment. La méthodologie mise en œuvre et les acteurs impliqués, c'est-à-dire le profil des personnes qui en débattent, ainsi que leurs outils, changent aussi.

---

<sup>17</sup> Cités par Claude Javeau in « *Petit manuel d'épistémologie des sciences du social* », p27 – La lettre volée, Bruxelles, 2003

Nous avons donc à faire à un concept évolutif, emprunt de diverses significations qui pourraient être vues comme contradictoires, voire opposées. Nous tâcherons de démontrer qu'il s'agit plutôt d'une complémentarité et d'une interdépendance entre deux pôles - celui de l'égalité, l'unicité, l'intégration, l'intégrité et la permanence, d'un côté, et celui de la différenciation, la distance et l'articulation du sujet avec son environnement, de l'autre. Le concept d'identité reste, somme toute, assez stable dans le temps. Il présente un caractère polymorphe, par son incursion dans des champs d'interprétation variés, mais même à l'intérieur de cette diversité de paradigmes (religion, philosophie, sociologie, psychologie, génétique, mathématiques...), il reste finalement peu polysémique, n'oscillant qu'entre deux axes, essence/attributs et égal/différent. L'identité traite donc de l'être et de sa situation (positionnement) par rapport à l'autre.

Notre tendance à vouloir attribuer un sens univoque et fixe à chaque chose -sous l'influence du scientisme- nous pousse à chercher dans la notion d'identité, une définition qui tranche entre un sens (égalité) et son contraire (altérité), alors que la phylogénèse du mot et du concept nous démontre que tout au long de l'histoire, le mot identité a traité justement de cette dynamique entre ces deux pôles et non de l'un ou de l'autre isolément. C'est un point de vue que nous soutiendrons tout au long de ce travail.

Heureusement, les sciences sociales se caractérisent par une diversité d'approches souvent divergentes concernant un même sujet, ou la manière de poser et de légitimer une problématique scientifique, sa nature, ses méthodes. Chaque ensemble constituera pour un temps, le paradigme sur lequel le chercheur va travailler, et qui pose la problématique et les types de solutions à rechercher. Le chercheur commence ses recherches là où s'arrêtent les manuels (cf. Kuhn).

Trois classes de problèmes englobent la presque totalité de la science normale (détermination de faits significatifs, concordance des faits et de la théorie, élaboration de la théorie)<sup>18</sup>, mais ne couvrent pas les problèmes extraordinaires qui ne sont pas donnés au départ. Ceux-ci apparaissent dans des cas particuliers de la progression de la science normale et sont les pivots autour desquels tournent les révolutions scientifiques. La recherche normale vise à élaborer la théorie, non à découvrir des nouveautés inattendues.

Certains paradigmes peuvent tenir la communauté scientifique à l'écart de problèmes importants socialement, seulement parce que ces problèmes ne sont pas réductibles aux données d'une énigme et ne se posent pas en termes compatibles avec les outils conceptuels et instrumentaux. C'est la raison pour laquelle parfois, en sciences sociales plus que dans les autres sciences, il y a un lapse de temps où le débat social précède la définition d'un paradigme qui permette d'objectiver un fait social pour le soustraire au débat journalistique et politique et l'introduire dans un champ scientifique.

Mais toutes les théories ne sont pas des théories paradigmes. Il y a de nombreuses théories spéculatives et imprécises qui mettent sur la voie de la découverte. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre démarche. Nous ne prétendons pas être sur la voie de la découverte, mais sur un chemin imprécis et parfois spéculatif que nous tâcherons de rendre fiable par une définition claire et précise du champ, de l'objet et de la méthode.

---

<sup>18</sup> Kuhn T., op. cit.

En effet, nous ne poserons pas ce travail sous forme d'une recherche déductive (à partir de théories qui nous prédiraient ce que nous pouvons trouver), ni inductive (empirisme qui nous conduirait à bâtir ou compléter les théories existantes)<sup>19</sup>. Notre démarche se veut exploratoire car nous ne privilégions ni l'une, ni l'autre des démarches logiques. Nous combinerons les deux en fonction d'une motivation ou élan initial : celui d'observer la dynamique identitaire, de dévoiler ses contingences, de les mettre en perspective avec les évolutions sociales constatées à l'aide des théories descriptives-explicatives de ces évolutions, ainsi qu'avec le concours de notre propre rationalité . Nos inférences suivront ce cheminement et devront nous conduire à l'identification des processus internes du sujet, consubstantiels de sa dynamique identitaire. Nous empruntons une démarche normale, tout en restant attentifs aux incongruences, c'est-à-dire aux anomalies entre faits observés et modélisations théoriques, ainsi qu'aux phénomènes nouveaux, autant que notre perspicacité nous le permettra. Sans oublier qu'en sciences sociales plus qu'ailleurs, l'idée que les mêmes causes produisent les mêmes effets relève de la croyance et que la relation singulière entre causes et effets, les rend souvent indissociables (Karl Popper, 1959).

Cette démarche dite exploratoire diffère de l'expérimentation car nous n'avons aucune hypothèse ni aucune théorie à éprouver. Nous serions plus proches de « l'expérience » (dans le sens de « *experience* » en anglais), de par la nature de l'outil que nous allons mettre en œuvre, qui contraint le sujet à suivre un certain type de discours. A l'instar de Bachelard (1971) nous allons raisonner pour expérimenter et nous allons expérimenter pour raisonner, dans une démarche d'ajustement, qui viendrait vérifier la « sensibilité » de la causalité vue par Hume (1751). Dans ce sens, notre approche théorique est en même temps une revue de sciences que la construction de notre épistème.

Cependant, en suivant une voie partiellement empirique, nous devons rester alertes à ne pas tomber dans les vérités pratiques immédiates. N'oublions pas que des vrais faits (le Soleil se lève à l'est et se couche à l'ouest), peuvent conduire à des affirmations fausses, quoique empiriquement convaincantes (induire de ces faits que le Soleil tourne autour de nous est faux). Même si la vérité pratique nous y mène, nous avons besoin de croiser nos informations, de les éprouver, avant d'en tirer des conclusions. Notre obstacle méthodologique majeur est sans doute ici, dans notre capacité à maîtriser (rendre manifestes) nos projections et notre « égomorphisme » personnel et culturel (notre habitus en quelque sorte). Dans le cas du chercheur professionnalisé, plus qu'ailleurs, la théorie précède l'observation (cf. K. Popper). Puisque nous avons effleuré Bourdieu, nous lui empruntons encore une réflexion : *nous essaierons de construire les faits contre l'illusion du savoir immédiat*.

En multipliant les approches et les manières d'aborder la question de l'identité, nous espérons éviter le piège de la connaissance directe et immédiate, contre lequel Bachelard nous mettait en garde dès 1949<sup>20</sup> : *Même en suivant un cycle d'idées exactes, on peut se rendre compte que la généralité immobilise la pensée*<sup>21</sup> (Bachelard, 1938).

---

<sup>19</sup> Démarches « réaliste et nationaliste » chez Bachelard.

<sup>20</sup> Bachelard, Gaston (1949) Discours du Congrès d'histoire des sciences in *Le problème philosophique des méthodes scientifiques*. Paris : Hermann.

<sup>21</sup> Bachelard, Gaston (1993) *La formation de l'esprit scientifique*. Paris : Vrin.

## 1.4. Les paradigmes de l'identité en sciences sociales

Traditionnellement les sciences sociales proposent trois paradigmes fondamentaux de l'identité (Javeau, 2003) :

- Celui d'une conception essentialiste de l'identité, qui suppose la croyance en une essence de l'individu. Il s'agit d'une approche fixiste et éventuellement innéiste où l'identité s'analyse indépendamment du contexte socio-historique et qui peut renvoyer à Dieu. Approches théologique et philosophique principalement.
- Celui d'une conception déterministe qui considère que l'identité est déterminée par le contexte économique, social et culturel de l'individu, qui « incorpore » les normes et valeurs correspondantes. C'est une approche surtout à l'œuvre en économie, sciences politiques et sociologie, et en moindre mesure en pédagogie et psychologie.
- Le paradigme de la conception interactionniste est en grande partie le fruit des approches de la stratégie identitaire. Il a cours surtout en psychologie et sociologie.

Mais dans les sciences sociales modernes, l'étude de l'identité passe le plus souvent par l'analyse du discours, c'est-à-dire par le langage. Notre étude de l'identité, a besoin d'une approche de la signification du discours, ce qui implique une conception du sujet linguistique ou du sujet parlant qui va obligatoirement influencer notre paradigme de l'identité.

L'identité sera abordée au travers d'un matériau composé de transcriptions du discours et donc, nous devons nous intéresser aussi au statut du discours.

L'épistémologie du sens du discursif constitue donc un enjeu fondamental dans la théorisation de l'identité, dans sa construction et déconstruction théoriques.

Le problème est moins de trouver la bonne approche linguistique que de déterminer l'approche du sujet communicant (Ghiglione et al, 1998), c.à.d. une théorie du sujet, articulée à une théorie de l'action.

Et le sujet communicant ne peut se réduire au seul discours verbal. Ce sera une limite de notre travail, car nous n'oublions pas que la sémantisation dépend en grande partie d'aspects non verbaux de la communication, ni que ces deux volets peuvent être concordants ou discordants.

L'exemple le plus parlant des décalages qu'il peut exister entre la sémantisation langagière et la non-verbale et des impacts fondamentaux sur les comportements, est la double contrainte (ou double bind) de Bateson. Un message principal est en discordance avec un message secondaire, et il s'agit le plus souvent d'un déphasage entre actes et parole, qui peut conduire dans les cas les plus extrêmes à des pathologies.

## 1.5. Perspectives philosophiques

Depuis Aristote nous faisons la distinction entre une identité dite spécifique (deux choses qui présentent les mêmes qualités et caractéristiques, mais qui diffèrent dans le temps et l'espace) et une identité dite numérique (dire que deux choses sont identiques revient à dire qu'il s'agit d'une seule et même chose ; l'étoile du matin est identique à l'étoile du soir, à savoir Vénus). A partir de raisonnements mathématiques, pythagoriciens et aristotéliens développent la question de l'unité et de la quantité (nombres idéaux : monade, dyade, triade, tétrade,... décade), dont la monade est l'unité primaire indivisible et la dyade la source du nombre et de la quantité.

C'est encore à la Grèce antique que les penseurs du moyen-âge jusqu'au siècle des lumières se réfèrent lorsqu'ils abordent la question de l'égalité et de l'identité, mais le plus souvent sous l'angle spirituel et religieux par l'unité avec Dieu.

Avec le dualisme du corps et de l'esprit et ses fameux « cogito, ergo sum » (je pense donc je suis) et « ego sum, ego existo » (je suis donc j'existe), qui fondent sa métaphysique du sujet, Descartes ouvre la voie moderne d'une réflexion philosophique et scientifique sur la nature de l'être et sa conscience. Toujours au XVII<sup>e</sup> siècle, Locke développe sa théorie sur les idées et aborde la question de l'identité personnelle. A cette époque l'identité se posait comme une métaphysique de soi qui tente de se construire sur une nouvelle logique : qu'est-ce qui fait que j'ai le sentiment d'être moi-même, depuis toujours, partout et à jamais ? Quelle différence y a-t-il entre l'identité (égalité) de deux objets et l'identité des êtres ? Une réflexion qui tente d'échapper à l'emprise du dogme dans lequel le sentiment d'identité renvoie à Dieu, où le sentiment d'unicité c'est Lui.

Sans que ce soit un sujet majeur pour lui, Locke aborde l'identité personnelle dans son essai sur les idées<sup>22</sup> dès 1690. Il décrit le sentiment d'identité personnelle comme un acte de conscience (et dans cela il devient ponctuellement cartésien), mais il va au-delà car il assimile le sentiment d'identité à la permanence d'une conscience de soi. Ce concept n'est pas aussi proche de l'actuel que l'on pourrait le croire de prime abord, car en même temps, Locke affirme qu'une personne qui dort et qui est réveillée en sursaut, ne sachant pas à quoi elle « pensait » lorsqu'elle dormait, n'est plus la même personne : pour lui il s'agit de deux personnes différentes.

Toutefois, certains de ses écrits nous éclairent pour la compréhension du soi et de la conscience : « *Consciousness is the perception of what passes in a man's own mind. Can another man perceive that I am conscious of anything, when I perceive it not myself? No man's knowledge here can go beyond his experience* »<sup>23</sup>. Nous voyons dans cette phrase l'empirisme dont Locke est l'un des éminents précurseurs, car il fonde sa conception sur

---

<sup>22</sup> Locke, John (1690) *An Essay Concerning Human Understanding*. Ed. Roger Woolhouse. New York, Penguin Books, 1997, consulté en ligne par Wikipedia et Google Books.

<sup>23</sup> Locke : *La conscience est la perception de ce qui se passe dans l'esprit d'un homme. Peut un autre homme percevoir que je suis conscient de quelque chose, si je ne peux le percevoir moi-même. Aucune connaissance humaine ne peut aller au-delà de cette expérience.*



l'expérience de soi-même. Plus tard, Hume reprendra en partie cette approche et développera la « méthode expérimentale », base de l'empirisme moderne (du XVIII<sup>e</sup>).

De son côté, Leibniz considère que toute identité est de type numérique mais qu'il n'y a jamais deux individus parfaitement semblables. Il aborde l'identité sous l'angle de l'égalité / différence entre deux choses ou êtres. Leibniz y distingue l'égalité sociale, laquelle, à ses yeux, a un sens différent car elle désigne la manière de traiter les individus. Mais une telle égalité ne peut conduire qu'à des injustices car l'égalité malgré les différences, sans tenir compte des besoins spécifiques de chacun, ne peut qu'être injuste (fondements de l'école de l'équité face à l'école égalitaire). L'identité des personnes est ainsi posée, comme un problème de connaissance et de reconnaissance, et non comme un questionnement ontologique. Leibniz reprend en partie l'approche des pythagoriciens, ainsi que les travaux de Giordano Bruno (Francfort, 1591<sup>24</sup>) sur la *monade*, unité indivisible de l'esprit et de la matière, et en 1714<sup>25</sup> il écrira sa « *Monadologie* ». Le terme « monade » tombera en désuétude dans le monde philosophique (mais pas en mathématiques) avant d'être repris par Husserl au XIX<sup>e</sup>.

Kant nous fait faire un bond en avant, car à la suite de Locke qui introduit le « self » dans le débat, il introduit le « Je » : « *Posséder le Je dans sa représentation... ce pouvoir élève l'homme infiniment au-dessus de tous les êtres vivants de la terre* »<sup>26</sup>. Cette faculté de penser le « Je » est l'entendement et ne vient pas au début du langage chez l'enfant, mais après un certain temps de maturation qui permet le passage de l'être qui se sent, à l'être qui se pense.

Sur la base d'un travail de reconstruction de la pensée hégélienne, Axel Honneth<sup>27</sup> entreprend une analyse historique dans le but de jeter les fondements d'une théorie sociale normative et reprend le *processus de formation éthique de l'esprit humain d'Hegel*.

Trois formes de reconnaissance y sont identifiées : amour, droit et estime sociale. Auxquelles correspondent trois formes de mépris (ou de non-respect), qui peuvent jouer un rôle dans la naissance des conflits sociaux.

Il nous rappelle que, pour Machiavel, l'homme est poussé par l'orgueil à trouver toujours de nouvelles stratégies de succès personnel. L'Homme de Machiavel est un être égocentrique uniquement préoccupé par son propre intérêt, en lutte perpétuelle pour l'existence<sup>28</sup>. Dans cette perspective, le tissu de liens sociaux devient un réseau d'interactions stratégiques, cyniques.

---

<sup>24</sup> Ses deux ouvrages de référence sont : « *Du triple minimum* » et « *De la monade, du nombre et de la figure* ». Après huit ans de procès, G. Bruno mourra sur le bûcher en 1600, par ordre du tribunal de l'inquisition de Rome, dirigé par le même cardinal jésuite (R. Bellarmino) qu'instruira le procès contre Copernic en 1616. C'était un penseur qui aimait la polémique et trop innovateur. Il avait réussi l'exploit de s'opposer aux églises Catholique, Anglicane et Luthérienne.

<sup>25</sup> Cette œuvre de Leibniz écrite en français n'est publiée qu'en 1840 en allemand.

<sup>26</sup> Kant, Emmanuel (1798) *Anthropologie du point de vue pragmatique*. Traduit par M. Foucault, édition de poche, 2002, Google Books 2009

<sup>27</sup> Honneth, Axel (2007) *La lutte pour la reconnaissance*, Paris : Cerf.

<sup>28</sup> La mauvaise réputation de Machiavel vient du fait que ce disant, il parlait de la noblesse et de la haute bourgeoisie.

Ainsi s'impose pour la première fois en philosophie, la conviction que l'action sociale se déroule sur un fond de lutte permanente des sujets pour la conservation de leur identité physique<sup>29</sup>. C'est aussi la base du raisonnement de Hobbes<sup>30</sup> pour justifier la souveraineté de l'Etat et la soumission des sujets au Roi, seule manière de pondérer les intérêts individuels au profit des intérêts collectifs.

Le modèle de combats ou luttes dans la société, qui se dégage des approches de Machiavel, Smith et Hobbes, est repris par Hegel mais d'une manière différente. Il l'enrichit avec une dimension intersubjective des composantes de la vie publique (sous l'influence des apports de Platon et Aristote, nous dit Honneth). Hegel remet en question les présupposés individualistes de la morale Kantienne.

Les actes éthiques ne peuvent être pensés que comme la résultante de raisonnements purifiés de tous les penchants et de tous les besoins empiriques de la nature humaine. Hegel nous dit que le sujet doit apprendre à étouffer le « moi », car il conduit à des situations « non-éthiques » (c'est-à-dire à l'encontre des intérêts sociaux, collectifs), pour s'ouvrir à des attitudes « éthiques », (ouvertes à la communauté). Mais pour Hegel, la vie publique (liberté universelle) ne doit pas être considérée comme la limitation réciproque des espaces individuels, mais bien au contraire, comme la possibilité de tous les individus de jouir et réaliser leur liberté (individuelle). La régulation entre ces deux libertés se fait par les attitudes intersubjectives réellement mises en œuvre. Aristote affirmait déjà que la nature de l'homme comporte une dimension communautaire, Hegel reprend ce point de vue, avec l'idée qu'il faut modeler la nature humaine pour une meilleure vie en collectivité.

Honneth nous dit que pour Hegel, c'est la revendication de reconnaissance intersubjective de l'identité individuelle qui introduit dès le départ une *tension morale dans la vie sociale*. Cette reconnaissance est fonction de l'existence d'obligations intersubjectives comme condition des processus de socialisation humaine.

Socialisation et individualisation doivent se combiner pour bâtir une société qui établisse des liens organiques en vue de la reconnaissance intersubjective et de la particularité de chacun. A travers la théorie de Fichte et la confrontation « *droit naturel vs. droit formel* », Hegel redéfinit les relations éthiques d'une société, comme l'expression d'une intersubjectivité pratique, dont la mise en œuvre doit conduire à la solidarité sociale, garantie par une organisation sociétale de la reconnaissance mutuelle. Ainsi les individus découvrent et font valoir socialement des aspects de leur propre identité (p26), mais sont aussi pris dans une forme de tension intérieure et sociale. C'est la base du concept hégélien de « *vie éthique naturelle* »

Dans cette analyse de la pensée hégélienne, Honneth postule que dans une société fondée sur les formes de reconnaissance juridiques, les sujets ne s'intègrent à la collectivité que par

---

<sup>29</sup> La notion de lutte pour la survie entre les hommes civilisés, partiellement développée par Machiavel, est reprise par Adam Smith, précurseur sinon initiateur du concept d'Homo-Œconomicus, particulièrement défavorable à notre estime en tant qu'êtres humains.

<sup>30</sup>Hobbes, Thomas (1651) *Léviathan, ou Traité de la matière, de la forme et du pouvoir d'une république ecclésiastique et civile*. Paris : Vrin, 2005. Il est intéressant de noter la connotation du mot « Léviathan » (apocalypse, monstre marin, enfer), alors que l'œuvre traite de l'organisation sociale...



l'exercice de « libertés négatives », c'est-à-dire par l'exercice de leur droit de refuser ou de rejeter les propositions sociales.

Peu à peu prend forme chez Hegel, une théorie de la conscience et notamment de la conscience de soi, lorsqu'il décrit cette caractéristique particulière d'être « *en lui-même en même temps l'Autre de lui-même* ». Il nous livre ainsi une approche de la *construction du réel chez le sujet*, par un double mouvement d'extériorisation et de retour à soi (Realphilosophie). S'éprouver soi-même chez l'autre, en tant que *sujet porteur de désirs* et de besoins spécifiques constitue un préalable pour le développement de l'identité individuelle chez Hegel. Et il va plus loin, car une personne qui ne peut pas reconnaître l'autre dans certaines de ses dimensions singulières, n'y a pas accès non plus dans sa propre identité. C'est un point de vue qui doit obligatoirement être mis en rapport avec les approches interactionnistes et transactionnelles.

Plus tard Husserl souligne que notre propre existence en tant qu'hommes implique "*l'existence réciproque de l'un pour l'autre*" (position qui fonde la double intentionnalité de l'approche phénoménologique). Il y aurait pour Husserl, une communauté originaire de consciences au sein de laquelle chaque sujet se constitue comme tel.

Pour Nietzsche c'est seulement en tant qu'animal social que l'homme a appris à prendre conscience de lui-même. La conscience apparaît d'abord dans des rapports de dépendance et d'obéissance. Elle est d'abord conscience de l'autre dont elle dépend ; elle apparaît lorsque le tout du corps se subordonne à un tout supérieur (par la contrainte d'un Maître). La conscience est d'abord conscience de ce tout supérieur auquel elle se subordonne (elle est conscience aliénée). Il entend le Moi comme un Moi corporel, au détriment des approches substantialistes. La conscience n'est pas indispensable au bon fonctionnement du corps, dans lequel siègent diverses « *forces plurielles* » (instincts et pulsions) qui tentent de s'imposer à la volonté. La conscience n'étant pour lui qu'un réseau de communication entre les hommes (Le Gai savoir, 1882 - Provenance du logique). Ce sont ces forces plurielles qui animent le corps et qui constituent chacune, la base d'une conscience, laquelle devient à son tour plurielle. Au-dessus de cette conscience, Nietzsche place l'intellect, auquel ne parviennent que des expériences « filtrées » par la conscience plurielle et un corps perceptif. Le langage étant pour lui l'instrument de la raison :

*« Le langage, de par son origine, remonte au temps de la forme la plus rudimentaire de psychologie : prendre conscience des conditions premières d'une métaphysique du langage, ou, plus clairement, de la raison, c'est pénétrer dans une mentalité grossièrement fétichiste ... Je crains que nous ne puissions nous débarrasser de Dieu, parce que nous croyons encore à la grammaire <sup>31</sup> »*

Enfin, nous finirons cette brève introduction philosophique sur les précurseurs du concept actuel d'identité, par un apport de Voltaire : « *Ce terme scientifique [identité] ne signifie que même chose ; il pourrait être rendu en français par mêmété. ... Vous n'êtes le même que par le sentiment continu de ce que vous avez été et de ce que vous êtes ; vous n'avez le sentiment*

---

<sup>31</sup> Friedrich Nietzsche « *Le crépuscule des idoles ou Comment on philosophe avec un marteau* », 1888

*de votre être passé que par la mémoire : ce n'est donc que la mémoire qui établit l'identité, la mêmeté de votre personne »<sup>32</sup>.*

C'est la philosophie qui élabore la plupart des concepts qui traversent l'étude actuelle de l'identité. Le « Self » (Soi) de Locke, le « Je » de Kant, l'intersubjectivité de Hegel, l'individualisation, la socialisation, la reconnaissance par autrui, le « Moi » et la conscience de soi, sont autant d'apports de la philosophie du XVI<sup>e</sup> au XIX<sup>e</sup> siècle. De la Renaissance au siècle des Lumières, la philosophie a nourri ou créé la sociologie, la psychologie, les sciences politiques, permettant à la notion d'identité de devenir un objet de science multiple.

La notion d'identité est passée par divers stades au cours de l'histoire de la pensée occidentale. Bien que notre approche philosophique ait été extrêmement brève et ne constitue qu'un survol de la richesse des productions de cette discipline, nous avons pu identifier que déjà au temps de la Grèce antique, la question de l'identité se posait en termes d'égalité et différence entre deux choses ou êtres et pouvait prendre trois modalités : spécifique, numérique et personnelle. Ces notions sont reprises dans la rhétorique car elles font partie de l'art de persuasion et composent une certaine esthétique prise à l'époque comme légitimité du discours. Mais déjà identité et altérité sont comme les deux faces d'une même pièce. Jusqu'au siècle des lumières, la notion d'identité sera dominée par l'étude des auteurs grecs et par la pensée religieuse (en tant que communion avec l'Être Suprême, une sorte d'ontologie métaphysique ou essentialiste). Elle se décline dans la dogmatique puis dans la didactique, pour glisser du débat théologique vers une ontologie sociale - autour du XVII<sup>e</sup> siècle - puis vers un empirisme. Le siècle des lumières fera émerger la relation entre être et conscience, entre conscience de soi et altérité. Le « Je » de Kant et le « Self » de Locke sont des productions de cette période, ainsi que la méthode expérimentale. La conscience se détache de cette évolution intellectuelle, comme le lieu du Je et de l'expérience de soi. La connaissance ne peut se produire qu'au travers de ce filtre qu'est la conscience et l'identité ne peut se concevoir que sur fond de mémoire ou des mémoires.

Incontestablement, cette rapide approche philosophique nous apporte quelques éléments clés. Si nous reprenons le questionnement qui fonde ce travail<sup>33</sup>, nous constatons que :

- Nous entrons dans un sujet dont les traces écrites remontent au IV<sup>e</sup> siècle AC, et dont les connaissances accumulées sont pour ainsi dire inépuisables et largement ré-interprétables. (forts risques théoriques et méthodologiques).
- Il n'y a pas de moment ou de découverte qui marque une révolution scientifique (au sens de Kuhn) dans la théorie de l'identité. Nous sommes dans une progression normale de la connaissance, puis de la science. Les évolutions, même profondes, se sont faites dans la durée, dans le développement de la pensée, dans la maturation culturelle et donc dans la construction sociale. Si révolution devait y avoir, elle viendrait de la psychanalyse par la transformation définitive de la métaphysique du sujet en une

---

<sup>32</sup> Voltaire – Dictionnaire philosophique, Genève, 1764 - in Voltaire - Œuvres Complètes, Garnier tome19 (Google Books).

<sup>33</sup> Comment les sujets se construisent-ils aujourd'hui et quel est l'impact de «l'individualisation» sur les processus psychologiques, quels effets induit l'individualisation sur la dynamique du sujet, sur sa dynamique identitaire ?

problématique d'instances subjectives conscientes, et en une psyché enfouie. Mais cette approche sort du champ de travail que nous voulons circonscrire.

Les paradigmes qui ont dominé cette évolution intellectuelle posaient la problématique de l'identité sous quatre formes principales :

- Identité et altérité
- Identité et divinité
- Identité et conscience
- Identité, individu et société

Ces développements philosophiques se sont construits suivant cinq directions :

- Métaphysique (ontologique et religieuse)
- Dogmatique (religieuse, puis scientifique)
- Ethique (morale religieuse, éthique sociale, puis déontologie)
- Empirique (en passant par le pragmatisme et l'épistémologie)
- Expérimentale (scientifique, méthodologique)

Enfin, il est tout aussi important de souligner que la philosophie classique et les premiers économistes, ont accordé une place centrale à la question de l'organisation sociale, qu'aujourd'hui nous appellerions « gouvernance » des sociétés et socialisation. Les approches philosophiques et confessionnelles ont inspiré nombre de gouvernants et constituent un substrat sur lequel nos sociétés et nos cultures se sont développées. Par nos cultures, nous portons tous en nous, une partie de cette genèse.

## 1.6. Identité et société

La réalité de notre sujet -la dynamique identitaire- comporte une part de faits dits « non problématiques » (comme l'existence d'un sentiment d'identité et sa mise en pratique par chacun de nous), faits qui constituent la partie de la thématique qui n'est pas mise en question (du moins en principe), et donc qui ne fondent pas la problématique. Dans ce chapitre, nous allons par la technique dite de spirale-entonnoir, commencer le « récit » de notre problématique, tout en sachant que celui-ci commence en aval par des faits non-problématiques et qu'il est arbitraire, autrement dit, redevable d'un lieu et d'une forme d'énonciation légitimés par un système hiérarchique, situé historiquement, positionné dans une « administration de la science » donc contingent.

La question de l'identité « *hante notre époque* »<sup>34</sup> et – au-delà du fait social et des démarches scientifiques – elle est devenue un « *phénomène éditorial* », ainsi qu'un sujet de société. Nous ne ferons pas exception à cette nouvelle mode et nous tenterons d'approfondir un tant soit peu, la dynamique de l'identité. Cependant, il est important de bien distinguer la

---

<sup>34</sup> Marc, Edmond (2005) *Psychologie et identité*. Paris : Dunod.

question « sociale » de l'identité, de la question « sociologique » ou « psychosociologique ». La première relevant des journalistes et personnels politiques ; quelque chose dans la société et ses institutions ne fonctionne pas comme espéré et les uns apportent commentaires et analyses, les autres proposent des solutions, selon des interprétations plus ou moins officielles et orientées. La question sociologique ou psychologique part d'une autre définition de la problématique et ces disciplines suivent une démarche exploratoire (dans une perspective dominée par les déterminants historiques des processus sociaux pour la sociologie, ou par les processus psychiques pour la psychosociologie), interactionniste. L'identité devient ainsi objet d'études, tenu à une certaine démarche et méthodologie, scientifiques.

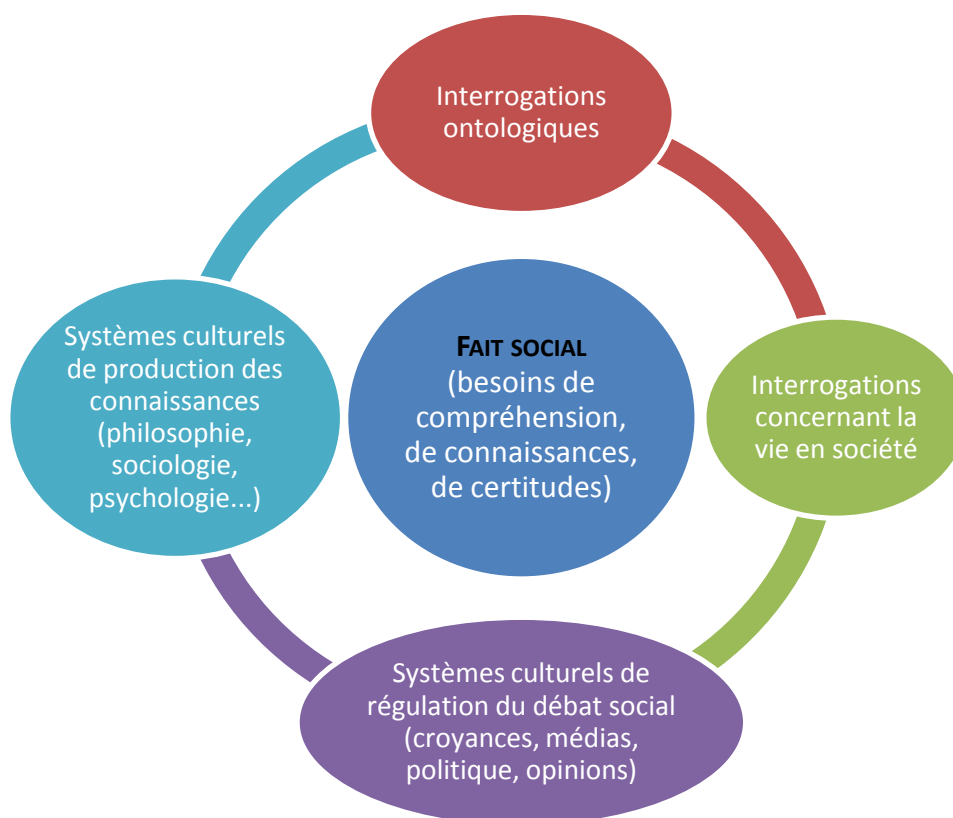


Figure 1 – Fait social et fait sociologique, interaction d'acteurs

**Le fait social suit un processus d'enrichissement et de transformation, avant de devenir un objet de science, c'est-à-dire pour nous un fait psychosociologique, objet d'étude.**

## 2. L'identité comme notion transdisciplinaire

---

### 2.1. Sociologie et identité

#### 2.1.1. La modernité

Au cours des dernières années, la société a porté une attention particulière à la manière dont nous nous construisons au sein de nos collectivités, sur nos places et nos rôles, sur la nature de nos interactions et leurs impacts. Il ne s'agit pas d'un sujet nouveau (la Renaissance, la Réforme, le siècle des Lumières l'ont abondamment traité), car les successives modernités - économiques et sociologiques - ont toujours eu pour effet de nous interroger sur nos modes d'action collective et individuelle, sur nos manières de *faire société*. La réflexion actuelle nous introduit dans une perspective identitaire centrée sur une autonomie individuelle qui se dédouane pour une large part, des contraintes socioculturelles traditionnelles et tout particulièrement du cadre institutionnel moral et religieux.

En sociologie, cette évolution est abordée sous l'angle de la modernité et de l'individualisation. Cette discipline dégage un ensemble cohérent de concepts tels que la fragilisation des liens collectifs, la perte d'influence des institués socioculturels traditionnels et l'individualisation. Ceux-ci délimitent les contours d'une seconde modernité et d'un individu autonome, situé et responsabilisé, évoluant plus dans des cercles sociaux (Simmel, 1908) que dans des groupes d'appartenance. L'individu ainsi défini constitue une nouvelle figure sociologique et le point de départ de nombreuses analyses. De par ses caractéristiques, la première modernité est qualifiée de *structuraliste* et la seconde (actuelle) d'*existentialiste*.

Par individualisation, nous devons comprendre l'accroissement de l'autonomie des individus au sein de collectifs sociaux devenus plus flexibles (manière pudique de dire qu'ils perdent leur influence !), dans un processus de différenciation qui semble aujourd'hui avoir pris plus d'importance que par le passé.

La première modernité sociologique démarre vers la fin du XIX<sup>e</sup>, et s'achève avec le début de la seconde, à partir des années '60.

Depuis ces années-là, nos sociétés évoluent « vers-et-dans » une nouvelle modernité, une nouvelle phase d'individualisation. Les grands ensembles sociaux qui organisaient collectivement les identités collectives et personnelles, perdent petit à petit ce rôle (A. Ehrenberg, 1999). L'individu grandit au détriment de l'organisation sociale catégorielle.

Quatre modes de pensée dominent les approches sociologiques de l'individualisation. Celle de l'individu socialisé par des dispositions et des habitudes (sociétés traditionnelles), celle de

l'individu contraint de le devenir par les normes sociales et les prototypes dominants, celle d'un individu qui se construit dans les relations de reconnaissance, et celle de l'individu qui le devient par les épreuves qu'il affronte. Mais toutes ces approches soulignent la nécessité de l'existence de conditions objectives permettant une individualisation, basée sur l'existence d'un environnement social qui autorise ou contraigne les agents sociaux à éclore en tant qu'individualités. Ils se muent en acteurs de leur devenir (acteurs-auteurs selon Boutinet<sup>35</sup> et acteurs stratégiques d'après la vision de Crozier<sup>36</sup>).

Dans les communautés ou sociétés traditionnelles, l'individu est d'abord membre et représentant d'un groupe, alors que dans les sociétés<sup>37</sup>, le lien entre le groupe et l'individu change de nature et les hommes ne sont plus reliés mais séparés organiquement. La division du travail y joue un rôle fondamental, mais la réciprocité des droits et des obligations, ainsi que la réversibilité des engagements, changent la nature des liens. Les individus sont interdépendants, mais pas interchangeables ni aussi homogènes comme ils pouvaient l'être dans les sociétés traditionnelles ou communautés. *Un* n'est plus le *Tout* (communauté holiste), mais une partie du *Tout* (systèmes sociétaux). D'un côté nous avons une communauté où le statut prime, et de l'autre une société fondée sur la notion émergente de contrat.

La communauté peut être de sang (famille), de lieu (parenté, voisinage, village, pays local, région, pays nation), de croyances, de conviction, de goûts... La compétence individuelle compte moins que la place occupée, l'appartenance, le statut de membre. Le lien est une donnée de départ et la solidarité entre membres est désignée par la sociologie comme étant *mécanique*. Dans la société, les hommes ne sont pas mécaniquement reliés, mais séparés et les liens au-delà du cercle privé sont à construire dans des conditions bien différentes, puisque dans la société, chacun doit d'abord s'occuper de soi, ce qui crée un état de tension sociale permanente. Les solidarités se manifestent de manière *organique* (complémentarité) et empruntent les voies tracées par la division du travail, autour de laquelle les sociétés modernes s'organisent.

A contrario de la communauté, dans la société, l'individu n'est pas d'abord défini par ses appartenances -ou plutôt il l'est moins car les faits d'appartenance survivent aux changements sociaux- et son rapport de dépendance vis-à-vis des autorités est amoindri car l'autonomie de décision fait qu'une partie de l'autorité se détache de la communauté et revient à l'individu. Nous pouvons y voir aussi une évolution de la triade symbolique (le Père, le Roi et Dieu) : soit elle s'enrichit d'un nouveau membre (le Soi), soit elle décline au bénéfice du Soi, soit les institutions médiatrices de la relation au pouvoir changent et du sacré, la médiation passe aux institutions civiles et d'Etat (sécularisation).

Ces changements socio-structurels *vont de pair* avec une évolution de cet Autre intériorisé qui parle en nous, avec nous : selon les époques et les situations particulières, les comportements seront élaborés en fonction de l'influence relative d'un Dieu, d'un Roi, d'un Père, d'une communauté, d'une société, d'un groupe d'appartenance, d'un groupe de

---

<sup>35</sup> Jean-Pierre Boutinet « *Anthropologie du projet* », PUF, 1990.

<sup>36</sup> Michel Crozier et Erhard Friedberg « *L'acteur et le système* » Seuil, 1977

<sup>37</sup> Distinction faite par Ferdinand Tönnies en 1887 et cité par Martuccelli et Singly.

référence, d'un modèle, d'un prototype, pour en arriver au Soi qui se fraie un chemin à travers ces autres qui nous constituent et nous instituent.

Quelle que soit sa nature, toute évolution sociétale s'accompagne d'une modification de l'échelle de valeurs portées aussi bien de manière collective qu'individuelle.

### 2.1.2. Individu et autonomie

Durkheim nous parle de deux individualismes, l'un positif ou abstrait, car il véhicule l'homme *in abstracto* où le bien d'un individu renvoie au bien pour tous, et l'autre négatif car il met en avant le soi et n'est qu'égoïsme.

Par contre, Simmel voit l'individualité comme la résultante de la combinaison de conditions externes telles que l'appartenance à de nombreux cercles sociaux<sup>38</sup> et d'une élaboration intérieure. De par leur multi-appartenance, les individus subissent une sorte de décomposition en de multiples eux-mêmes, relativement indépendantes les unes des autres, c'est ce qu'il appelle la première dimension du processus d'individualisation, que nous identifions comme un processus identitaire. Puis, le caractère multi-facette de ce processus génère la seconde dimension, une *tension intérieure*, un conflit interne de l'individu qui refuse de n'être que la somme de ses rôles sociaux et qui lutte pour l'unité et le sentiment de totalité. Il se dresse contre le morcellement.

Pour Simmel, le flux de rencontres et la réification des contacts sociaux poussent les individus à un rationalisme et une objectivité impitoyables. L'indifférence réciproque crée l'impersonnalisation et l'anonymat qui donnent un sentiment de liberté et d'absence de contrôle social. La division du travail augmente l'interdépendance des individus mais permet d'affirmer son individualité.

L'individu moderne est émancipé et peut même être « variable » (Singly, 2005) : par sa sexualité, la notion de « genre » dévoile ses diverses modalités, par ses choix politiques, là où l'on était fidèle à une bannière on en change plus aisément sans être bannis d'un collectif auquel de toutes façons on n'appartient plus tellement ; par son âge, grâce au rallongement de l'espérance de vie en bonne santé, on est encore très actifs à un âge où nos aînés étaient déjà en fin de vie ; par nos goûts et nos comportements de consommation, qui d'abord nous distinguent et nous rassemblent, puis qui « parlent pour nous », là où par le passé il n'y avait que des choix utilitaires et fonctionnels.

L'individu s'affranchit des tutelles traditionnelles et - prenant ses distances avec le contrôle social habituel - se créant ainsi de nouveaux espaces de liberté. L'individu socialise ses transgressions et elles peuvent non seulement se dévoiler, mais constituer un signe de modernité, voire même une nouvelle prescription de comportement. Une forme d'injonction sociale moderne que d'aucuns ressentiront comme de nouvelles libertés et d'autres comme de nouvelles contraintes. Certains aspects de vie qui jusque-là relevaient de la sphère intime,

---

<sup>38</sup> Les cercles ou réseaux sociaux élargissent la notion de groupe pour Simmel (in *Étude sur les formes de la socialisation*, 1908).



voire secrète (ou du moins non montrable), occupent désormais de nouveaux espaces publics et s'installent dans la sphère plus large et plus perméable d'un domaine privé socialisable, dans lequel se déroulent des processus d'affirmation de soi et de reconnaissance. La différence socialise, la différence s'institue.

C'est sans aucun doute de l'air frais dans nos vies, de nouveaux espaces de liberté, mais ce changement n'a pas encore dit toutes ses conséquences et les sociétés se restructurent plus lentement que les individus.

Est-ce la fin des certitudes<sup>39</sup> ? Nous sommes à une période où, effectivement, le social, le collectif se décompose et se recompose avec de nouveaux paramètres dont nous ignorons encore l'impact final.

L'Autre intériorisé nous dictant nos conduites est une contrainte de laquelle nous nous émancipons. Mais nous ne pouvons pas vivre seuls et tout se passe comme si nous voulions simplement l'éloigner, intermédiaire notre relation à cet Autre collectif et changer les règles.

Nous sommes confrontés à de nouveaux paradoxes : je me dégage du faisceau de contraintes sociales religieuses, ou familiales, ou de classe ou de groupe social - ce qui me permet de me créer de nouvelles marges de liberté - mais j'ai besoin que l'on me signifie par ailleurs l'acceptation de ce que je fais ; j'ai besoin de socialiser mes transgressions pour être rassuré et accepté dans de nouveaux cercles sociaux. L'interaction avec l'Autre n'est plus dans un rapport d'engagement réciproque, mais de reconnaissance, voire même d'**approbation réciproque**. De nouveaux réseaux sociaux se constituent sur cette base. Une partie de l'ancienne marginalité se transforme en réseaux de confirmation de soi en échange de l'approbation de l'Autre. Non pas que ces aspects d'approbation et de confirmation aient été absents des groupes d'appartenance ou des classes sociales qui précédaient les nouveaux réseaux de socialisation - car ils en faisaient partie - mais dans les nouveaux réseaux sociaux, l'engagement réciproque n'est pas centré sur la solidarité de classe ou de catégorie, c'est-à-dire sur l'effort collectif pour dépasser les conditions objectives d'une aliénation de classe. Il est centré sur la reconnaissance d'un droit individuel à la divergence et sur l'effort que l'on pourrait qualifier de *collectivement individuel* de sa prise en compte dans les nouvelles normes sociales. Les liens ne se fondent plus sur la solidarité de classe mais sur un effort malgré tout collectif ou de « multitude », de reconnaissance des individualités, dans ce qu'elles ont d'original ou de spécifique par rapport aux normes. Auparavant la norme était vécue comme libératrice par sa capacité de protection rassurante, tout en imposant des styles de comportement et des solidarités stratégiques. Aujourd'hui elle semble étouffer et limiter les libertés. Il faut donc s'en démarquer pour simplement pouvoir exister en tant que soi et échapper à la massification.

Plus on cherche la réalisation de soi, plus on s'inscrit dans des réseaux sociaux qui nous permettent d'accorder notre image de nous-mêmes avec notre idéal d'image, dans ce qu'elle a de plus particulier, de plus singulier, de plus différenciateur. Pour nous distinguer nous nous éloignons des références stéréotypées, mais nous avons toujours besoin de l'Autre pour

---

<sup>39</sup> Claude Lefort « Essais sur le politique » Seuil, Paris, 1986, cité par Martuccelli et Singly : « ..l'individu...est condamné à être tourmenté par une secrète incertitude... » Cette réflexion nous introduit à une question fondamentale : d'où vient la nouvelle légitimité ?



reconnaître cette distinction. Un syllogisme qui conduit aussi à des paradoxes. Nous sommes dans des processus psychiques connus, mêlant le symbolique et le désir, que la psychanalyse qualifierait entre autres, de mort ou de dépassement du Père, d'égoïsme, et dans de cas extrêmes d'obsession ou de narcissisme.

« *La nature de l'amour-propre et de ce moi humain est de n'aimer que soi et de ne considérer que soi* » (Blaise Pascal in *Pensées* - Paris, 1670, œuvre posthume).

L'individualisme s'institutionnalise et les droits civils, civiques, sociaux, du travail et politiques, se tournent vers l'individu et non plus vers les catégories ou classes sociales. Sommes nous devant une démission du sociétal face aux pressions de l'économique? Est-ce une nouvelle donne sociétale? Les problèmes et dysfonctionnements du système sont perçus et parfois même renvoyés comme des échecs des individus et non de l'organisation sociale. Le politique n'est plus.

Les états ou conditions sociales hérités de la première modernité (industrielle), perdent leur consistance et ces intermédiaires qui étaient la classe sociale, la classification professionnelle, la nation, la gauche, la droite, l'Eglise, la famille, laissent la place à d'autres formes de faire société, à de nouveaux processus de sociétisation et de socialisation, en tant que réalisation de soi. Ces nouveaux processus empruntent des nouveaux chemins comme la consommation, qui s'est transformée en un moyen d'affirmation de soi.

Les spécialistes du marketing sont certainement ceux qui sont allés le plus loin dans l'analyse des nouveaux comportements de consommation. L'approche postmoderne du marketing<sup>40</sup>, dégage un certain nombre de concepts extrêmement intéressants pour nous, comme celui de l'approche expérientielle de la consommation, dans laquelle le sujet entre dans un processus de *renouvellement de soi*. Il se met en *récit*, et par l'acte de consommation il entre dans un monde prédéfini. Les décisions d'achat étaient le résultat de calculs rationnels et consentis<sup>41</sup>. Les choix du consommateur se faisant entre des biens de différente catégorie et non comme maintenant, entre des biens différents d'une même catégorie de produits. Mais Ironmager (1972) et Lancaster (1966) nous disent qu'aujourd'hui ***ce n'est pas le produit qui procure satisfaction, mais ses attributs***.

Sherif et Cantrill (1947) fondent la motivation d'achat sur le concept d'implication. Ce n'est pas le produit lui-même qui génère une forme d'implication, c'est le sens personnel (ou l'importance) que l'individu attribue aux caractéristiques de l'objet dans une situation donnée. Krugman (1965) fonde un raisonnement équivalent sur intensité et la persistance des composantes de l'implication.

Pour Le Breton<sup>42</sup>, dans les sports d'aventure entendus comme des loisirs modernes, le sujet côtoie la mort pour redonner du sens à la vie, pour retrouver une force vitale et redéfinir ses liens sociaux. De son côté, Bruner<sup>43</sup> parle de « ***subjonctiver le réel*** », afin de souligner la nature partiellement onirique des projections de soi, en partant des récits d'enfants.

---

<sup>40</sup> Brown, S. (1995) *Post modern marketing*. Londres : Routledge.

<sup>41</sup> Brée, J. (2004) *Le comportement du consommateur*. Paris : Dunod.

<sup>42</sup> D. Le Breton "Passions du risque" - Métailié, Paris, 2000.

<sup>43</sup> J. S. Bruner « *Pourquoi nous racontons-nous des histoires ?* » - Retz, Paris, 2002.

Cette modernité augmente l'émancipation, mais aussi l'angoisse et l'incertitude. Elle rend obligatoire la responsabilité de soi. Avec l'impératif d'être soi-même, nous entrons dans une nouvelle « normalité », celle du chaos normalisé. Dans les sociétés traditionnelles la pauvreté était un état, dans les sociétés modernes elle est perçue comme un échec individuel, voire une tentative de profiter du système et d'être assisté. C'est l'individu incertain, déshabillé de la plupart des comportements assignés et devant faire preuve de capacité à changer, de rapidité ; assumant l'entière responsabilité des conséquences, avec les risques inhérents de fatigue chronique et de dépression, car, rien n'est acquis, rien n'est durable, tout peut être remis en question du jour au lendemain.

Ainsi, la « référence à soi » apparaît pour Ehrenberg (1999), comme un nouveau mode d'action qui met en avant la « norme d'autonomie ». Poussant cette logique plus loin, l'individu moderne est de plus en plus autonome, mais cette autonomie a son pendant, son corollaire implicite : la responsabilité.

D'une certaine manière délié de ses liens sociaux traditionnels, l'individu hérite de la responsabilité qui relevait jusque-là des collectifs sociaux. Son propre devenir s'en détache jusqu'à nous autoriser à concevoir des sociétés composées d'agrégats d'individus portant la responsabilité de soi.

Un double mouvement se produit quant aux grandes institutions et organisations régulatrices de la vie en société, certaines sont délaissées, d'autres voient grandir leur rôle et se transformer en appui de cette autonomie individuelle, car elles doivent remplacer les premières. Mais il faut avoir les moyens de cette évolution pour qu'elle profite au plus grand nombre et ne se transforme pas en privilège.

Les rapports de solidarité de classe ou de groupe, volent en éclats et se décomposent en « cercles sociaux » beaucoup moins stables et identifiés, et surtout, ils n'ont pas nécessairement une organisation formelle. Le contrôle social glisse des groupes d'appartenance vers une nouvelle norme qui place l'individu au centre. Les rapports sociaux se transforment en liens réglementaires et juridiques, donnant lieu à des réclamations de droits et leur corollaire, le retour par l'obligation. Ces évolutions se produisent dans les domaines qui jusque-là, relevaient de la responsabilité collective, comme l'emploi.

De Singly (2005), nous fait remarquer que pour accéder à cette autonomie il faut que les individus aient les ressources nécessaires pour entrer dans ce nouveau type de lien. Le suffrage universel dans l'isolement, le mariage sentimental et le divorce ont été imaginés bien avant que la société « réelle » n'ait les moyens de s'en emparer. Il a fallu des décennies pour que ces mesures soient intégrées dans nos modes de vie. Ce point de vue nous suggère que si les individus n'ont pas les ressources nécessaires, l'individualisation - qui en soi est un degré supérieur de liberté - peut se transformer en un nouveau mode d'aliénation, de dépendance et même de désespoir.

Le modèle de la première modernité ne suffit donc plus à expliquer les évolutions actuelles et l'on peut de moins en moins ramener les comportements à des figures types. Lorsque Parsons annonçait la chute de l'influence sociale (1971) des groupes d'appartenance, Gouldner<sup>44</sup>, d'après une série d'études microsociologiques, affirmait un point de première

---

<sup>44</sup> Alvin Ward Gouldner « The Coming Crisis of Western Sociology » – Basic Books - NY, 1980

importance pour nous : *les individus participent de plus en plus activement à la production de situations et de significations sociales*, par la manière dont ils les définissent, et par l'importance accordée aux significations partagées dans le maintien de la vie sociale. Il introduit la notion de « *background assumptions* », sorte de convictions de fond ou prédispositions du sujet à interpréter les situations et à les signifier. C'est la mise en évidence de l'impact des processus internes du sujet sur la vie sociale, sur la nature des liens sociaux et de leur fonction interne et externe.

Si les individus ne sont plus situés dans des rapports de filiation et d'appartenances communautaires ou de sociétés à statut, ils restent néanmoins tenus par d'autres appartenances (nationales, sociales de classe ou catégorie, sexuelles,...), qui se transforment à leur tour.

Pour le sujet, ce qui change est le type de statut<sup>45</sup> social (et non pas status<sup>46</sup> social), de membre d'une classe, il devient une individualité qui réclame son intégration en tant que composante sociale, dans un sous-ensemble identifié si celui-ci existe, ou en tant qu'unique représentant mais faisant valoir son droit inaliénable à la différence.

D'une structuration sociale où les liens collectifs contraignent les individus, nous passons à une structuration de liens de plus en plus choisis. Pour que l'on puisse parler d'autonomie et de liens choisis, il faut que ces liens soient réversibles, voire qu'ils puissent être rompus. C'est le cas classique du mariage par amour et son corollaire, le divorce. Si le mariage n'est plus une affaire de convenance et devient sentimental, qu'advient-il de ce lien lorsque les sentiments changent ? Les nouveaux liens sociaux doivent présenter des caractéristiques qui rassurent quant au caractère unique et spécial de l'individu. Ce dernier se situe hors de la contrainte collective et au-delà des règles anciennes : le lien doit être flexible et réversible pour rassurer quant à l'autonomie et au caractère exceptionnel de chaque individu. Ainsi, nous devenons tous des exceptions, justifiées par notre besoin de nous-mêmes. Reste que pour faire exception, il faut bien qu'il y ait des règles, mais qui ne s'appliquent pas forcément à nous-mêmes avec la même interprétation qu'aux autres. Si la flexibilité est générale la règle comme l'exception n'existent plus.

Affirmer sa singularité devient un besoin si fort, que les frontières entre le permis et l'illicite deviennent floues, ou en tout cas, mouvantes au gré des besoins individuels et subjectifs. La fonction de la loi change et le politique l'a bien compris car d'une action de rappel à l'ordre (à la loi et à sa validité), nous sommes passés à une action politique qui face aux difficultés, brandit inlassablement la même promesse : faire une proposition de nouvelle loi plus en adéquation avec les nouveaux besoins. Le bouillonnement social se traduit par une augmentation de la production législative, sans comparaison dans l'histoire.

Ayant réduit le contrôle social du groupe, chacun « fait son marché » et choisit les contraintes qu'il va accepter et celles qu'il va adapter, transformer, travestir et même ignorer. Le champ du « possible » s'élargit prodigieusement pour chacun d'entre nous, mais les chances de frustration aussi.

---

<sup>45</sup> STATUT : Entendu comme l'ensemble de droits et d'obligations socialement déterminés en fonction des valeurs d'un groupe socioculturel donné et comme une position sociale relative.

<sup>46</sup> STATUS : Entendu comme les caractéristiques distinctives rattachées à un statut social, comme une condition sociale.

La nouvelle authenticité est d'être fidèle à ses désirs, en dehors de tout cadre contraignant, c'est-à-dire en dehors de tout cadre moral collectif préétabli. La morale individuelle, qui ne fait qu'un avec le désir, remplace la morale collective et devient une nouvelle forme de légitimer nos conduites. Nous nous éloignons du caractère hétéronomique (pas autonome) du cadre moral, pour nous rapprocher de l'autonomie morale qui fonde une nouvelle forme d'éthique individuelle et aussi une nouvelle déontologie.

Citant Taylor (1994), Béraud et Coulmont (2008) parlent du modèle de l'artiste créateur qui s'impose, pour garantir le plein usage des espaces de liberté laissés par le retrait des normes collectives. Bien que ces auteurs rejoignent Bourdieu et prennent leurs distances avec Goffman, lorsqu'ils affirment que l'individu ne peut pas être réduit à la situation d'un acteur accomplissant son rôle, ils le font avec nuance, car pour eux **la question de l'identité ne peut se passer des rôles sociaux.**

Le lien social se transforme, il ne disparaît pas, il devient choisi, électif, individualisé et même personnel. Du fait de la réversibilité de l'engagement, les liens sociaux deviennent de plus en plus contractuels ou mécaniques et de moins en moins communautaires ou solidaires.

Mais ne désespérons pas, le Soi ne peut se passer du collectif, il en a besoin pour se constituer, pour s'y appuyer et pour se confirmer par toutes sortes de validations, qui ne peuvent que venir de l'Autre. Les individus ne se laissent plus fondre et confondre dans la masse comme à d'autres périodes de l'histoire. La dilution dans le nombre comporte désormais des enjeux identitaires. Les individus se parent de nouveaux collectifs sociaux, plus restreints, plus sélectifs, éphémères et même virtuels, c'est-à-dire n'ayant pas forcément d'existence matérielle, mais existant réellement ou symboliquement en tant que concept partagé (coordinations, tribus urbaines, réseaux virtuels, communautés liées à des concepts socioculturels et/ou à des phénomènes marketing).

Vivre en individu peut être difficile et risqué, car nous n'avons pas encore suffisamment avancé dans l'évolution de nos structures sociales pour savoir comment les collectifs sociaux – et toutes leurs fonctions sociales protectrices – seront remplacés.

Cette émancipation s'accompagne de nouveaux risques et souffrances (Dejours<sup>47</sup>, Kessler<sup>48</sup>, Ewald<sup>49</sup>, Ehrenberg<sup>50</sup>), et d'une nouvelle solitude qui crée de nouveaux rapports sociaux et même de nouveaux rapports de production. La souffrance psychique se montre au grand jour avec des situations particulières comme celles de Renault et de France Télécom, mais plus profondément par le doublement du nombre de suicides en trente ans, par le doublement de la fréquentation des urgences ou du nombre d'arrêts maladie en quelques décennies. Il en est de même pour les conflits individuels au travail. Les solutions aux conflits ne pouvant plus être collectives, tombent dans la sphère individuelle et personnelle.

Les conflits sociaux laissent la place à la souffrance morale. Ce n'est pas du tout pareil de croquer la vie - et parfois de l'affronter - avec le sentiment d'être nombreux à le faire ensemble, qu'avec la conviction d'être totalement autonomes, indépendants, seuls maîtres de

---

<sup>47</sup> Dejours, Christophe (2000) *Travail, usure mentale*. Paris : Bayard.

<sup>48</sup> Ewald, F. et Kessler, D. (2000). *Les noces du risque et de la politique*. Paris : Le Débat, n°109.

<sup>49</sup> Ewald, François (1986) *L'état providence*. Paris : Grasset et Fasquelle.

<sup>50</sup> Ehrenberg, Alain (2000) *La fatigue d'être soi : dépression et société*. Paris : Odile Jacob

nos vies et donc, seuls responsables. Des sentiments contradictoires apparaissent chez l'individu : puissance et fragilité, refus des autres et besoin des autres.

Ce besoin des autres ne peut plus se manifester directement, car ce serait honteux, en tant qu'êtres émancipés nous perdriions la face, nous reconnâtrions notre faiblesse. Il doit donc être « médié », « intermédié » et les seuls acteurs collectifs capables de préserver cette nouvelle privacité, de garder *l'anonymat dans la relation à l'autre* et d'agir dans cette intermédiation entre l'individu et le social, sont les « *choses publiques* », c'est-à-dire les institutions républicaines, appelées à devenir des régulatrices de « Soi, » surgonflés et faire ainsi société nouvelle. Nous sommes devant une nouvelle phase de complexification sociétale.

Lorsqu'on est en panne, lorsque nous devons affronter ce que l'on appelle pudiquement les « *accidents de la vie* », nous en appelons aux autres mais si possible dans le plus grand secret, avec honte et une souffrance psychique qui nous exclut de fait de cette modernité. Car notre condition du moment montre nos limites et la situation d'échec n'est plus imputable au collectif, puisque nous lui avons tourné le dos. Nous sommes encore dans une période où ces contradictions, fondamentales pour les individus, n'ont pas été résolues. Nous sommes au milieu du gué, dans la construction d'une nouvelle écologie de l'action (collective et individuelle), et d'un nouveau cadre moral partagé, induisant une éthique individuelle et de nouveaux rôles institutionnels.

Nouvelles pulsions, nouvelles formes pulsionnelles ? Pourquoi le Soi manifeste aujourd'hui une telle volonté, une telle force d'accomplissement (« l'obsession de soi » d'après Dubet, 1995), pourquoi a-t-il besoin que son accomplissement soit visible, voire même applaudi ? L'Autre-collectif est écarté sous sa forme contraignante, mais nous en avons davantage besoin sous sa forme validante. Moins d'appartenances et plus de public en quelque sorte. Bien malgré nous, nous devons nous ranger à l'idée générale d'Ervin Goffman sur la mise en scène de Soi, car le rôle dévolu à l'Autre est très proche de celui du public lors d'un spectacle. Le Soi se donne en spectacle et se vit en héros de la modernité (cf. cas de l'étudiante portoricaine raconté par Berman et cité par Martuccelli et de Singly, 2009). C'est l'héroïsme des temps modernes.

Bien avant Berman, Durkheim affirmait que l'individualisme était devenu la religion dont l'homme était à la fois le fidèle et l'Être Suprême, un catéchisme moral de la modernité<sup>51</sup>. Pour cette deuxième modernité, le dépassement de Soi est porté aux nues et promotionné par les médias, exigé dans notre travail, espéré et réclamé dans nos relations privées.

Le Soi moderne joue à la starlette et Castel (cité par Béraud et Coulmont, 2008) n'hésite pas à le définir comme un égo démesuré, voire une dérive narcissique. Qu'elle soit naturelle ou sacrée, l'autorité n'est plus extérieure au sujet, elle devient intérieure. Il y a un retour de ce qui peut être désigné comme des attitudes « magiques », dans un mouvement qui englobe tellement d'individus qu'il est de ce fait collectif. Nous nous engageons dans un double ré-enchantement du monde, aussi bien dans le sens abordé par Yves Lambert et Peter Berger (2005), de la résurgence des croyances religieuses et ésotériques, que dans le sens qui se

---

<sup>51</sup> Article paru dans « La Revue Bleue » en 1898, réédité par l'Université du Québec-Chicoutimi en 2008

trouve à mi-chemin entre la pensée magique enfantine (freudienne), qui tente de modifier le monde, et le New Age qui propose de créer des réalités ad-hoc (pensée positive) en fonction de nos besoins. Ce comportement magique est à rapprocher du concept « d'illusion biographique », abordé notamment par Bourdieu<sup>52</sup> (1994) et Clot<sup>53</sup> (1998). Ils envisagent cette malléabilité du récit autobiographique, comme une manière pour le sujet de donner du sens, de dégager une logique à la fois rétrospective et prospective de son propre parcours, plus ou moins subjectivé.

Il ne s'agit pas d'une déviance ni d'un phénomène pathologique, mais d'une des possibilités d'évolution que nos construits sociaux nous permettent. Grâce au progrès, les sociétés avancées ont résolu la plupart des problèmes que posait la nature, afin d'assurer leur subsistance et leur survie. Mais en coupant une grande partie de ses membres des faits naturels, les sociétés modernes ne sont plus régies par les rythmes saisonniers ni par les contraintes naturelles. Nos contraintes courantes sont sociales et lorsque la nature se rappelle à nous, c'est sous forme de « catastrophe ». Le réel individuel et collectif change de nature et devient plus abstrait que concret. Nous créons nos réalités par nous-mêmes.

### 2.1.3. Les liens sociaux

Nous sommes donc devant une recomposition des liens sociaux, une redéfinition des institutions autour du sujet ou de « l'individu souverain » (Kaufmann, 2002), et une nouvelle relation à Soi. Cette nouvelle modernité n'exclut pas les liens traditionnels, religieux ou familiaux, elle les réorganise non plus autour des groupes ou catégories sociales, mais avec une figure centrale qu'est l'individu et ses nouvelles références collectives, pouvant être éphémères, réversibles et en tout cas, adaptables. La désaffiliation des grands collectifs sociaux institutionnalisés réclame son dû, elle présente sa facture. Une contrepartie dont nous ne connaissons pas encore clairement les contours, mais dont nous pouvons d'ores et déjà en mesurer certaines conséquences : le surplus de liberté individuelle bénéficie surtout à ceux et celles qui entrent dans l'arène avec les ressources nécessaires (dans le sens de De Gaulejac, 1997). Nous gagnons plus de liberté individuelle, plus de force individuelle, au détriment du poids social de l'action collective organisée. Les conflits moraux et psychiques remplacent les conflits sociaux.

Pour se réaliser soi-même, pour mettre en avant nos aspirations et nos projets personnels, nous devenons seuls responsables de notre devenir et nous subissons les nouvelles modalités de contrôle social contenues dans l'injonction de modernité (savoir changer, être flexible, maigre, sportif, actif, malléable), sous peine d'exclusion ou de stigmatisation.

---

<sup>52</sup> Bourdieu, Pierre (1994) *Raisons pratiques, Sur la théorie de l'action*. Paris : Seuil, Ch. 3.

<sup>53</sup> Clot, Yves (2005) *L'autre illusion biographique Enquête, Biographie et cycle de vie, 1989*. En ligne : [enquete.revues.org/document99.html](http://enquete.revues.org/document99.html).



La promotion de l'individu s'accompagne de nouvelles formes de domination (cf. Collovald<sup>54</sup>, Ewald<sup>55</sup>, Beck<sup>56</sup>) et de souffrance psychique (Dejours, 2000).

Les espaces de liberté chèrement conquis reposent sur des conditions objectives, ils ne sont pas un donné gratuit et ne relèvent pas d'actes Divins. Ils résultent d'abord des luttes sociales ('68), puis de nouvelles formes revendicatives (droit à la différence).

Pour ceux et celles qui n'ont pas à leur disposition les ressources culturelles, sociales et matérielles nécessaires pour relever ces nouveaux défis, il s'en suit fort souvent un déclassement, un chemin pauvre en repères socioculturels et une improvisation éthique, voire une perte de sens moral. D'un point de vue sociopolitique, nous sommes devant une forme de « lumpénisation », c'est-à-dire devant l'apparition de comportements individuels aliénés (sans conscience objective) et « marginaux » (à la marge des normes collectives admises). Par leur caractère innovant ils dévient de la norme de classe, mais surtout, les individus sont dépourvus de conscience collective et ignorent les conditions objectives de leur propre réalité {de classe}.

Avoir du sens partagé, construire collectivement de la signification, implique que l'on adopte du moins partiellement la perspective de l'Autre et que l'on agisse en conséquence. Les nouvelles références collectives passent par la déconstruction et la reconstruction des groupes, quitte à ce qu'ils soient éphémères ou virtuels.

A partir des années '80, il revient aux individus de donner du sens à leurs trajectoires, comme le dit Beck, il y a une nouvelle injonction sociale pour les individus, celle de « *choisir leur vie* » (dans les limites de leurs conditions objectives).

Dans la phase actuelle d'individuation, le sens partagé est désorganisé. D'une éthique *DE* soi encadrée par des normes collectives, nous glissons vers une éthique *POUR* soi, c'est-à-dire un cadre bien plus flexible et accommodant qui légitime nos choix par des *autoréférences*. Cependant, les individus et groupes innovateurs, progressistes, doivent aussi passer par la validation sociale, la reconnaissance et même plus, car l'intégration de leur nouvelle éthique individuelle dans une morale collective plus évoluée, plus ouverte, est une nécessité pour valider les nouveaux choix. Il s'agit de mouvements collectifs par addition d'individualités (agrégats, multitudes), et pas forcément de collectifs organisés et structurés. Cette nouvelle éthique s'impose davantage sous forme de droits, que véritablement comme cadre moral collectif. Nous glissons vers une relation contractuelle, où il y a un intermédiaire qui fait jouer la solidarité sociale transformée en interdépendance articulée par les institutions et dans bien de cas, *marchandisée*. Les liens sociaux changent de nature, deviennent davantage transactionnels et nécessitent désormais de nouvelles formes de médiation.

Les liens sociaux apparaissent donc aujourd'hui comme à la fois moins directs, par le besoin de médiation anonyme et plus directs, par la perte de l'habit de classe ou de catégorie. Dans

---

<sup>54</sup> Annie Collovald « *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de "solidarité internationale" en faveur du Tiers Monde* », Rennes, PUR, 2002

<sup>55</sup> François Ewald et Denis Kessler « *Les noces du risque et de la politique* », Le Débat, n°109, 2000, Alain Marchand, cours 2005 UPV.

<sup>56</sup> Ulrich Beck « *La société du risque - Sur la voie d'une autre modernité* », Flammarion, 2003 (première édition en 1986)

ce sens, Goffman<sup>57</sup> analyse les interactions entre l'acteur et le monde en empruntant une métaphore scénique. Le sujet se situe toujours en deçà ou au delà du « masque » ou du rôle qu'il accomplit.

Pour lui, il y a deux formes fondamentales d'identification : catégorielle (placer l'autre dans une ou plusieurs catégories sociales) et individuelle, identité unique distinctive par les signes distinctifs différenciateurs (apparence, ton de la voix, etc.). Les deux formes d'identification coexistent. De par ses méthodes de recherche (récits) et son grand intérêt pour les interactions, Goffman privilégie les formes catégorielles aux formes individuelles d'identification dans une approche microsociologique, il s'intéresse aux formes d'identification d'autrui et par autrui, au détriment de l'auto-identification et au détriment des positionnements macrosociologiques.

La société établit des procédés servant à répartir en catégories les personnes et les contingents d'attributs qu'elle considère ordinaires et naturels chez les membres de chacune de ces catégories. Les cadres sociaux établissent des catégories de personnes qu'il est probable d'y rencontrer. Lorsqu'un inconnu se présente à nous (le face à face goffmanien), des « signes » nous permettent de prévoir la catégorie à laquelle il appartient et les attributs qu'il possède, son « identité sociale ». Ce concept « d'identité sociale » comprend des attributs « structuraux » (statutaires, comme sa profession) et « personnels » (tels que l'honnêteté). Nous anticipons ce que l'inconnu peut être et en ce sens, nous avons une attente envers lui. Cette attente est dite « normative » car elle découle d'une norme préétablie et peut devenir même une « exigence plus ou moins consciente ou inconsciente » de notre part, vis-à-vis de l'inconnu. Il s'agit là d'attributs et d'exigences « en puissance » qui composent une identité sociale « virtuelle » dit l'auteur, « potentielle ». Son « identité sociale réelle » est composée de la catégorie et des attributs qu'on pourra prouver qu'il possède.

Le mot « stigmaté » désigne un attribut qui jette un discrédit profond. Un stigmaté représente une certaine relation entre un attribut et un stéréotype. Les individus stigmatisés peuvent être discrédités par un stigmaté visible ou discréditables par un stigmaté qui ne sera connu qu'après coup. L'individu porteur d'un stigmaté passe par différents stades, dont celui de « l'acceptation ». Dans certains cas il lui est possible de « corriger » la cause (chirurgie, traitement spécifique, prothèses, psychothérapies,...). Il s'en suit fréquemment non pas l'acquisition d'un statut pleinement « normal », mais une transformation (quelqu'un affligé d'une tare devient quelqu'un qui a corrigé une tare). On arrive même à une certaine « victimisation », à force de courir une chimère, un mirage, un espoir, une illusion.

Le sentiment d'exclusion du stigmaté est aussi présent chez les « normaux » victimes d'incidents ou d'accidents de la vie, ou lorsqu'un vécu particulier et spécifique leur permet de prendre conscience de cette situation. Il y a là une convergence de vécus. Mais que se passe-t-il lors de « contacts mixtes » (entre stigmatisés et normaux)?

L'individu affligé d'un stigmaté a tendance à se sentir en « représentation », obligé de surveiller et de contrôler l'impression qu'il produit. Une sorte de mise en scène permanente ou de jeux de rôles s'empare des interactions sociales : un théâtre de la vie. L'individu stigmaté se sent en péril, fragilisé et n'importe qui peut l'aborder à volonté, outrepassant

---

<sup>57</sup> Goffman Ervin – *“La mise en scène de la vie quotidienne”* Ed. de Minuit, 1973, 2000.



les droits qu'il reconnaîtrait volontiers à un normal, à condition de compatir. Stigmatisés et normaux introduisent différents stéréotypes dans les situations sociales mixtes et devant un choix difficile (le traiter comme quelqu'un de mieux qu'il ne l'est peut-être, ou de pire qu'il ne l'est probablement), nous agissons comme si le stigmatisé était une non-personne.

L'attention se voit furtivement détournée de ses cibles obligatoires et habituelles (rituelles). Il s'en suit un repli sur soi, un repli sur autrui qui se traduisent par une pathologie de l'interaction : le malaise. Cet intérêt exclusif pour le « problème » apparaît comme l'un des grands désavantages du fait d'en avoir un. Le monde ou les divers mondes des «stigmatisés» s'organisent en parallèle de la société, créant ainsi des groupes structurés de référence qui organisent une vie entre stigmatisés.

Ainsi, dans ces sphères il y a une symbolique propre (cf Roosevelt pour les polios). Il existe aussi des modèles vivants de la conquête de la normalité (ceux qui « réussissent » dans le monde des normaux), comme ceux qui publient leur expérience, créant ainsi des points de référence pour tout un groupe. La publication sert aussi de forum. Par une sorte de transfert de valeur (réussite ou échec) à leur crédit ou à leur discrédit, l'action publique de l'un des membres déteint sur tout le groupe, participant ainsi à la construction d'une imagerie rattachée au groupe tout entier.

Le stigmaté se transforme ainsi en un fondement de l'idée de soi, socialement partagé. Mais la béquille peut se transformer en crosse et servir des ambitions personnelles. Le monde parallèle peut être aussi un mode de ségrégation destructrice.

Le stigmaté est l'outil par lequel Goffman étudie la manière dont les individus et la société organisent leurs interactions. Il nous raconte comment les groupes d'appartenance se construisent et se renforcent, à partir d'éléments distinctifs et le double impact de ce trait caractéristique qui réunit les semblables et qui éloigne des autres, son ambivalence, qui fait que l'individu l'accepte et en même temps veut qu'il soit oublié pour être «normal». Le stigmaté apparaît comme l'arbre qui cache la forêt *et agit aussi bien sur les stigmatisés que sur les non-stigmatisés*. Il nous introduit aux mécanismes d'échange entre le groupe constitué et « l'extérieur », où il identifie une sorte de modulateurs de frontières – les stigmates honoraires.

Il y a donc des individus stigmatisés avérés, visibles (discrédités), et des individus potentiellement stigmatisables (discréditables), ce qui nous conduit à considérer la société dans son ensemble, puisque la perfection n'est pas de ce monde.

La notion d'identité se construit donc à partir de caractéristiques personnelles et leur reconnaissance chez d'autres individus de la société, ce qui constitue le ***premier pas de la construction d'une identité sociale***. Celle-ci est le produit d'une interaction entre l'individu et le champ social, au travers de caractéristiques qui regroupent les individus et constituent donc des catégories sociales. Un stigmaté représente une certaine relation entre un attribut et un stéréotype. Son approche du stéréotype nous permet d'identifier des mécanismes d'acceptation et de rejet mutuels, entre le groupe stigmaté et les autres, mettant en relief la fonction normative du stéréotype. Goffman attire notre attention sur les interactions entre les individus et les groupes de référence, en tant que mécanismes de construction des identités, sociale et « pour soi ». Ces interactions sont surtout abordées du point de vue de la

communication et de l'échange d'informations. Il se place donc au centre de la démarche de Palo Alto.

Une chose n'est pas abordée par l'auteur, c'est la peur. Tant chez le stigmaté que chez les autres. Socialement, dans le symbolique, l'imaginaire et l'inconscient collectif, le modèle ou stéréotype dominant est porteur de vie, d'espoir et de réussite, alors que les modèles ou stéréotypes discrédités (hors norme) sont porteurs de mort, de désespoir et d'échec, ce qui produit de la peur. Vieille opposition entre le connu et l'inconnu, entre les certitudes que les sociétés se fabriquent et l'incertain que la vie nous offre.

Le stigmaté mobilise notre imaginaire et nos fantasmes, est source de peurs et de craintes et dans le pire des cas, représente une intolérance instituée socialement (noir(e), gauchiste, homosexuel(le), juif(ve), etc...).

Goffman s'affirme comme représentant de l'école de l'interactionnisme symbolique. Il cherche à mettre à jour les normes sociales qui régissent la vie quotidienne. Il s'intéresse aux ruptures et aux fractures de notre société et non à la juxtaposition de cultures comme Edward T. Hall<sup>58</sup>, pour dégager les caractéristiques de l'ordre social, les règles constitutives de l'interaction sociale « adéquate ». Il est communément considéré comme membre du « Collège invisible » même s'il souhaite garder le sens étroit du concept de communication, en tant qu'échange informationnel.

La principale différence qui distingue l'approche de Sainsaulieu de celle de Goffman est que Sainsaulieu appuie tout son édifice sur les rapports de production et la construction identitaire qui en découle, alors que Goffman est sans discussion possible dans l'interactionnisme symbolique et dans une construction identitaire consécutive de la reconnaissance (réelle ou symbolique) de signes. Une approche n'exclue pas l'autre mais Erwin Goffman positionne l'individu comme acteur/auteur de sa propre construction identitaire, bien davantage que Renaud Sainsaulieu.

Les concepts de « représentation » et de « transaction » créent un lien indiscutable entre l'approche de Goffman et celle de la psychologie sociale d'aujourd'hui. Mais Goffman va se restreindre aux échanges d'information et à la communication, alors qu'en psychologie sociale et notamment chez Zavalloni et Costalat-Founeau, une place prédominante sera faite aux aspects émotionnels et à la notion de compétence dans la construction du soi, de l'identité.

#### **2.1.4. Institutionnalisation et réification**

Depuis l'aube des temps, le groupe, le clan, la famille constituent des facteurs clés de survie pour le genre humain. Le petit de l'Homme ne peut survivre sans qu'il y ait d'autres humains adultes qui s'occupent de lui. Nous venons au monde inachevés, physiquement dépendants, physiologiquement immatures et psychiquement embryonnaires.

---

<sup>58</sup> Hall, Edward T. « *Le langage silencieux* » Points, 1984.

Si tout se passe bien, cela nous prendra environ douze ans pour atteindre un niveau de maturation et d'achèvement suffisant pour acquérir une relative autonomie, mais ce développement ne peut se réaliser qu'au sein d'un groupe. Deux versants caractérisent cette fonction du groupe: pourvoir aux besoins physiques et matériels d'une part, et introduire le petit dans les réseaux sociaux qui assureront sa survie. Ces fonctions s'accompagnent d'une évolution psychique essentielle, non seulement en termes de maturation du système nerveux central et des organes sensoriels, mais aussi en termes de mise en place de structures et schèmes psychiques fonctionnels, d'intériorisation de règles communes et d'apprentissages divers. Deux mots caractérisent aujourd'hui ces deux derniers volets, la socialisation et l'éducation respectivement.

Le temps passant et le nombre d'individus ayant considérablement augmenté depuis les premiers hominidés, les familles et hordes sont devenues des groupes ou clans, qui se sont mués en communautés, puis en sociétés.

La première forme d'organisation sociale connue est la hiérarchie groupale, qu'elle s'applique à la famille, la horde ou le clan. Les premiers institués sociaux sont donc la figure du "Chef", ou de la « Cheffe », la fonction nourricière (allaitement et soin des enfants) et les fonctions de survie (chasse, pêche, cueillette, foyer) et ce, quelle que soit la manière dont ces fonctions s'accomplissent au sein du clan. Le groupe exerce une solidarité dite « naturelle », car elle s'appuie sur la nécessité d'entraide des membres, pour survivre, nourrir les petits et être en nombre suffisant pour constituer un clan fort.

Puis viennent les formes primitives communautaires, avec l'apparition d'une archéo-division du travail et la naissance des croyances. Aux institués sociaux primaires (le chef, la nourrice et la survie), s'ajoute la figure du soigneur ou shaman qui va de pair avec une certaine spécialisation dans les activités de survie et donc des rôles identifiés. Petit à petit l'autorité temporelle se distingue de l'autorité spirituelle. C'est aussi la naissance de la solidarité dite mécanique, car l'entraide est inhérente à l'appartenance au groupe, et s'accompagne d'un sens ou devoir moral. Cette évolution marque un premier niveau des construits sociaux (au-delà des formes dites naturelles ou innées), relatifs à la solidarité. Celle-ci se pose en devoir moral collectif.

Depuis lors, l'Homme n'a cessé de faire évoluer ses formes d'organisation sociale, toujours dans le but de mieux assurer sa survie. Les formes de solidarité naturelles, mécaniques (celles héritées de la horde et du clan), ainsi que les modes de transmission des connaissances (éducation) et de socialisation, se sont considérablement complexifiés et nous sommes passés à des formes organiques. La solidarité s'est institutionnalisée. Cette évolution s'accompagne d'une réification de l'action solidaire. D'une forme nominative nous sommes passés à des formes anonymes de solidarité, d'une forme relationnelle d'entraide, nous sommes passés à des formes légales et institutionnelles. De la solidarité morale nous passons à la solidarité légale et nous entrons dans un deuxième niveau des construits sociaux relatifs à la solidarité : la contractualisation de la relation, en termes civiques.

En effet, dans les clans ou sociétés communautaires primitives, la solidarité se manifeste par le comportement des personnes de l'entourage, des membres du groupe qui assument cette fonction comme règle d'appartenance. Dans les sociétés évoluées d'aujourd'hui, nous avons mis en place des organisations qui sont devenues des institutions pour assurer mieux et plus

largement ces fonctions de solidarité. Bien que plus efficace, celle-ci est devenue plus anonyme et ne s'exerce plus comme un devoir moral de chacun, inhérent à l'appartenance à une communauté, mais comme un travail qui répond à la reconnaissance d'un droit. Celui qui est en situation de besoin va réclamer l'exercice de son droit et donc d'un service qui lui est dû par la société. Du point de vue de celui qui est en mesure de venir en aide, il le fera parce que c'est son travail, parce qu'organiquement il se trouve en situation d'apporter de l'aide. Même si à titre personnel il peut posséder ce sens de la solidarité, à part le bénévolat, nous sommes dans un monde de professionnels. Nous avons donc objectivé la solidarité sociale, professionnalisé l'assistance, codifié juridiquement les besoins et dépersonnalisé tant les besoins comme l'aide. Cette réification de la solidarité se double d'une marchandisation récente, par l'obligation d'ouverture des marchés de service à la concurrence. Nous passons ici à un troisième niveau des solidarités sociales, celui de la marchandisation et de la contractualisation.

- **Consommation et culture**<sup>59</sup>

De nombreux travaux ont mis en évidence l'étroite relation entre la consommation (et même la structure des dépenses) et l'appartenance ethnique ou religieuse (Hirschman E.C., 1985). Les individus montrant des profils de consommation caractéristiques induits par leurs valeurs communautaires.

Pour Mc Cracken (1986) les biens de consommation ont une signification qui va au-delà de leur simple valeur fonctionnelle et mettent en relief l'attachement à des valeurs culturelles. Hirschman et Holbrook<sup>60</sup> proposent de considérer la consommation comme un texte et Roland Barthes va même au-delà en la posant comme un ensemble de signes qui peuvent être combinés de manière créative (comme un véritable langage).

Mais cette approche trouve sa critique chez de nombreux auteurs (Guillaume, Dupuy et Robert, Perrot...) : l'inflation d'objets de consommation disponibles crée un encombrement qui suscite l'éclatement et la perte du sens, la banalisation et la trivialisation. Les biens de consommation n'auraient que le sens que chacun d'entre nous veut bien leur donner et ce sens intime n'est que difficilement partageable. L'obsolescence psychologique des biens raccourcit leur durée de vie symbolique. L'objet à la mode a une signification différente de celui qui ne l'est plus. Les individus sont ainsi aliénés par la société de consommation car du moment où les biens sont porteurs d'un sens individuel et social, l'individu est condamné à les consommer pour se signifier.

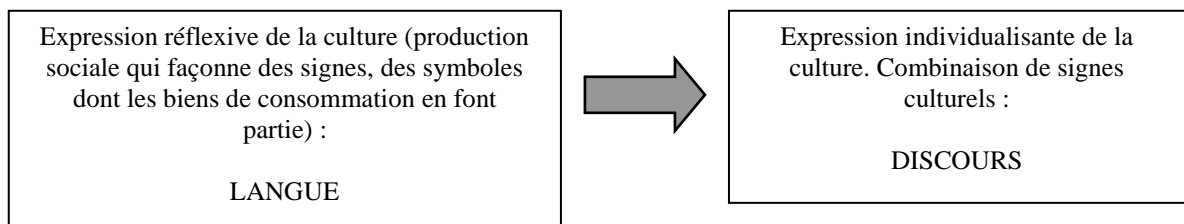
Consommer c'est produire et s'approprier des significations, indissociables du système socioculturel dans lequel on se situe (J. Baudrillard – 1970/72).

Mais si la consommation reflète l'impact socioculturel (fonction réflexive de la consommation), les choix différencient et individualisent ceux qui participent à une même culture (fonction individualisante de la consommation).

---

<sup>59</sup> Ladwein, R. (1999) Le comportement du consommateur et de l'acheteur. Paris : Economica.

<sup>60</sup> Hirschman E.C. et Holbrook M.B. (1992) Postmodern Consumer Research – The study of consumption as text – Sage Publications, London 1992 – cite par Ladwein.



## 2.2. L'identité socioprofessionnelle

- Rappports sociaux

Les rapports sociaux désignent les interactions entre les individus et entre les groupes au sein d'une société. Ces interactions se déroulent dans des cadres pré-structurés par l'organisation globale que la société a mis en place et qui génèrent les tissus sociaux dominants, dans lesquels nous allons faire nos expériences personnelles.

Les structures ou organisations sociales nous inscrivent dans des trajectoires spécifiques<sup>61</sup>, car notre statut social, notre catégorie et/ou classe sociale déterminent fortement le réseau social dans lequel nous allons évoluer. Les liens que nous y établissons, sont des liens d'interaction et d'interdépendance. Notre socialisation (primaire et secondaire) se déroulera dans ce milieu, avec sa cohérence et ses contradictions.

Notre identité se construira dans ce terreau, avec les satisfactions et les frustrations correspondantes. Ces rapports sociaux couvrent tous les champs (de genre, professionnels, familiaux, d'amour, d'amitié, d'intimité, ...). L'exclusion se définit comme une déconstruction de ces liens sociaux, par une évolution lente ou rapide, suite à des événements dits de rupture (chômage, décès d'un soutien familial, divorce,...), portant sur l'un de ces champs, sur plusieurs ou sur tous.

En micro-économie ou économie d'entreprise, *les rapports sociaux rendent compte à l'ensemble des acteurs concernés de l'activité d'une entreprise, considérée du point de vue des relations humaines, de la morale professionnelle et des effets sur l'environnement.* (Journal officiel du 14 mai 2005).

- Rappports de production

Sont désignés comme des rapports de production, les relations qui règnent entre les hommes impliqués dans les activités de production (de biens ou de services), en fonction de leurs activités respectives. Ces rapports de production caractérisent et décrivent l'organisation sociale de production. Selon les domaines et les époques, les rapports dominants de

<sup>61</sup> Macherey, Pierre « *Aux sources des rapports sociaux* », Genèses, n°9, Paris, 1992

production ont été l'esclavagisme, le servage, le fermage, et actuellement le salariat, l'association ou coopération de production. La nature des rapports de production détermine le type de répartition des richesses produites et établit des relations de subordination et d'autorité, dans les lieux de production. Ce terme désigne par extension les rapports entre les classes sociales, définies par la place et le rôle qu'elles occupent dans la répartition des fruits du travail, comme dans l'organisation de la production. La notion de rapports de production peut se confondre avec la notion de "rapports de propriété" :

*" Dans la production sociale de leur existence, les hommes nouent des rapports déterminés, nécessaires, indépendants de leur volonté; ces rapports de production correspondent à un degré du développement de leurs forces productives matérielles. L'ensemble de ces rapports forme la structure économique de la société, la fondation réelle sur laquelle s'élève un édifice juridique et politique, et à quoi répondent des formes déterminées de conscience sociale. Le mode de production de la vie matérielle domine en général le développement de la vie sociale, politique et intellectuel. **Ce n'est pas la conscience des hommes qui détermine leur existence, c'est au contraire leur existence sociale qui détermine leur conscience...**"<sup>62</sup> .*

Nous évoluons donc au sein de groupes sociaux régis par des modalités de « relationnement » prédéterminées par les modèles d'organisation de la société, et par les modèles d'organisation des activités de production, c'est-à-dire la division du travail. Ces modèles impactent le déroulement de notre vie privée, de notre vie sociale et de notre vie professionnelle. Les institutions et organisations occupent une place centrale dans ces schémas de structuration ou d'organisation des rapports sociaux et de production et le liant principal est notre culture, nos cultures.

Le phénomène d'individualisation de la société que nous avons mis en exergue précédemment, s'accompagne d'une autre évolution, concomitante et apparemment contradictoire. Il s'agit de la concentration économique moderne, qui conduit à une administration et à une gestion par grands flux, c'est-à-dire le contraire de l'individualisation et de la différenciation sociale. La production rationalisée moderne concentre les moyens de production, pour des raisons de rentabilité et d'investissement. La production est plus massive que jamais dans l'histoire, en nombre d'unités, et peut être différenciée pour satisfaire à la segmentation du marché (grâce notamment à la flexibilité de l'outil de production). Mais cette différenciation se fait de plus en plus sur les services liés au produit que sur le produit lui-même. Avec la mondialisation, le vecteur différenciateur relève aujourd'hui davantage du marketing que de la production. D'où l'importance croissante du contrôle des modèles socioculturels, puisque c'est bien eux qui orientent la consommation.

- **Concentration et massification**

La culture est en même temps le premier et le dernier maillon de la chaîne du marketing moderne. C'est le premier parce que c'est en fonction de nos modèles culturels que nous agissons en tant que consommateurs. C'est le dernier car si les tenants des moyens de

---

<sup>62</sup> Marx, Karl « *Contribution à la Critique de l' Economie Politique* » 1859

production peuvent générer des modèles socioculturels, ils peuvent prévoir la consommation. Or, c'est ce que la mondialisation a produit et c'est ce qui a justifié la bataille menée par un groupe de pays - dont la France était le porte-étendard au niveau international - sur l'exception culturelle, devenue la diversité culturelle. La concentration des moyens de production, de distribution et de diffusion, a deux types de conséquences importantes dans notre recherche :

- D'une part, elle standardise les modèles et les structures socioéconomiques, induisant par-là une forme dominante de rapports de production et donc, imposant une forme de mise en relation entre les individus dans une société mondialisée. Ceci est vrai pour tout modèle dominant, qu'il soit économique, social ou culturel. Mais ce qui nous intéresse est la simultanéité de la standardisation des rapports sociaux de production avec l'individualisation sociale. A l'époque industrielle, cette standardisation des rapports sociaux fondait la notion de classes sociales, mais avec l'éclatement des grands ensembles ouvriers et la tertiarisation de l'économie, les classes sociales se sont d'abord transformées en catégories sociales, puis en agrégats d'individus, sans liens [de solidarité] entre eux. C'est l'individu isolé et situé de Marchand (2006), c'est la société du risque d'Ewald et Kessler (2000).
- D'autre part, la concentration appauvrit la diversité et ce phénomène est particulièrement grave dans la culture : *« Les effets éventuels de la domination économique (oligopoles de production, contrôle de la diffusion, barrières à l'entrée<sup>63</sup> pour des indépendants ou des pays tiers...) ne soulèvent donc pas simplement, comme dans d'autres secteurs industriels, des questions de tarification, de prix d'accès, voire même de liberté du consommateur ou de diversité de l'offre. Ils affectent aussi très directement la vie, l'identité et l'intégrité même des individus, dans ce qu'ils ont de plus intime. Cette double spécificité rend particulièrement sensible et difficile la régulation des échanges culturels au niveau mondial. ... Les structures de diffusion et distribution connaissent désormais les mêmes phénomènes de convergence, concentration et massification<sup>64</sup> que les structures de production<sup>65</sup> »* [favorisant ainsi l'homogénéisation culturelle].

Les nouvelles structures macro-économiques conduisent donc à la réduction de la diversité de modèles, entraînant l'effacement de la différenciation des comportements par la culture, et développent la différenciation de comportements à l'intérieur des modèles dominants (qui peuvent être orientés et gérés). C'est un double mouvement de différenciation individualisée et de massification, qui génère des agrégats d'individualités, dont la fonction est plus la reconnaissance mutuelle des droits, que la solidarité sociale. Ces nouveaux agrégats sociaux représentent les nouvelles capacités d'action à l'intérieur du modèle dominant. Les individus

---

<sup>63</sup> Coûts de pénétration d'un marché.

<sup>64</sup> Convergence : similitude des thématiques et styles culturels. // Concentration : propriété des moyens de financement, production, distribution et diffusion. // Massification : fait de multiplier un phénomène jusqu'à lui faire prendre une dimension de masse, ce qui en termes de massification culturelle, renvoie à l'étouffement d'autres formes culturelles.

<sup>65</sup> Benghozi, Pierre-Jean, directeur de recherche CNRS, directeur du Pôle de Recherche en Economie et Gestion de l'Ecole polytechnique - *Conférence sur la diversité culturelle*, 2005.



gagnent des marges de liberté en réduisant l'influence des collectifs institués, ce qui peut leur permettre d'aller plus loin dans une direction, mais paradoxalement réduit leur champs d'action, l'amplitude sociale des individus.

### 2.3. *Identité par le travail*

*« La voie royale de l'identité par le travail n'a-t-elle pas été que l'apanage temporaire des salariés du plein emploi ?... Lorsqu'une société ne fournit plus de place reconnue par la collectivité à chacun de ses membres, elle perd le lien social fondateur de sa cohésion, elle est en manque de légitimité institutionnelle et risque la crise d'intégration »<sup>66</sup>*

Depuis longtemps Merton et Parsons ont montré comment l'intégration sociale se vit au cœur du fonctionnement habituel de toute institution (école, religion, armée...), et depuis lors, la question de la socialisation a été au centre de nombreuses recherches, tout particulièrement en ce qui concerne le rôle de la socialisation secondaire (reconnaissance socioprofessionnelle).

Cependant, il convient de revenir sur quelques principes fondamentaux de l'identité par le travail. Partant du concept d'habitus de Bourdieu<sup>67</sup>, les conduites partagées des collectifs de travail, se forgent en labourant les champs ou en piochant au fond de la mine. C'est dans l'action que le « sens pratique » prend forme et dans « l'habitus » qu'il se socialise. La solidarité est une nécessité préhistorique et le fondement ses sociétés primitives. Elle assure la sécurité, la survie, puis le bien-être du groupe. Hommes, femmes et enfants, partageant le même sort en termes d'activité de subsistance ou de survie, construisent des systèmes communs de référence depuis toujours. La « culture métier » n'est pas une invention de l'ère industrielle, elle existe depuis des millénaires et elle constitue la première modalité historique de transmission des savoir-faire. La particularité de l'ère industrielle est d'avoir créé deux nouvelles classes sociales, les ouvriers et la bourgeoisie industrielle, depuis lesquelles d'autres catégories sont issues.

A partir du constat de l'effondrement du modèle des classes ou catégories sociales et donc de la perte de leur influence identitaire ; de même que par l'apparition d'une vaste classe moyenne plus instruite et plus individualiste que collective, Renaud Sainsaulieu actualise en 1998 son œuvre de 1977<sup>68</sup> et nous livre quelques propositions sur les diverses modalités de la reconnaissance des individus comme acteurs sociaux dans et par le travail. Sainsaulieu distingue quatre périodes :

---

<sup>66</sup> Renaud SAINSAULIEU – « *L'identité au travail d'hier à aujourd'hui* » in « L'orientation scolaire et professionnelle » 1998, 27, n°1, 77-93

<sup>67</sup> Bourdieu Pierre « *Esquisse d'une théorie de la pratique* » Points, 2000 – Bourdieu définit l'habitus comme un ensemble d'expériences incorporées et d'acquis sociaux appris aux cours d'une vie par le biais de la socialisation (sorte de système régulateur collectif et individuel).

<sup>68</sup> Renaud Sainsaulieu « *L'identité au travail* », Presses de Sciences Po, Paris, 1977.



- Temps 1 – Classes sociales et identité au travail

Travaillant avec Crozier sur le rôle des motivations et des formes d'autorité dans le développement des organisations, il bâtit une première grille de lecture des mécanismes de socialisation par le travail, fondée sur l'expérience des relations de pouvoir (dans l'entreprise). Ces modèles identitaires (de 1977) impliquent différentes manières de vivre et d'établir un rapport aux autres, et sont déterminés par les situations concrètes de contraintes sur les libertés et la capacité d'initiative et de coopération dans les interactions sociales de travail. Les manières de s'affirmer dans les relations de travail traduisent en fait l'expérience du pouvoir d'acteur et se déclinent en quatre profils :

*Le modèle de fusion*

Propre aux salariés sans pouvoir sur leur situation (les OS). Identification grégaire et affective à l'ensemble d'une catégorie d'égaux, permettant d'affirmer de temps à autre un point de vue collectif de résistance. Acteur de masse.

*Le modèle de la négociation*

Riche en capacité d'affirmation cognitive et affective, propre aux professionnels et aux cadres détenant beaucoup de pouvoir stratégique dans le développement des organisations. La force identitaire se trouve dans le pouvoir de peser sur les autres (influence, pouvoir). Acteur stratège.

*Le modèle des affinités*

Propre aux techniciens et aux salariés en promotion sociale, individus engagés dans une trajectoire d'évolution professionnelle et hiérarchique, rendue possible par le changement technique et la croissance des organisations. Avec comme corollaire l'abandon du groupe d'appartenance et le fait d'être un véritable acteur de soi dans la voie ascensionnelle.

*Le modèle de retrait*

Caractéristique des jeunes, des femmes, des étrangers et des ruraux. Ce modèle est autre chose que la simple soumission aux contraintes de travail, car ces catégories refusent stratégiquement l'investissement dans les relations interpersonnelles d'atelier et de bureau, pour préserver une certaine qualité de vie domestique, de famille et de loisirs une soumission au travail au bénéfice de la possibilité d'être « acteur ailleurs ».

D'une certaine manière nous retrouvons ici quelques unes des bases de l'analyse de Touraine, identité, opposition, totalité (appartenance à un « tout », à une unité originelle), où l'expérience du combat, de la lutte et de la résistance conférerait tout à la fois une légitimation, le sentiment d'identité et celui de totalité (communauté de projet de société).

*Au cœur de l'espace évolutif jamais achevé de la rationalité organisationnelle, s'exprimait une dimension nouvelle de la socialisation par la capacité à être acteur d'une société*

*salariale. Une autre conception de la dignité humaine que celle de la satisfaction des besoins*<sup>69</sup>.

Cette lecture organisationnelle de la production des identités, fait apparaître quatre souches identitaires : **l'œuvre** (reconnaissance sociale par le métier producteur de l'œuvre professionnelle dont le Compagnon est l'illustration emblématique), **l'appartenance** (l'appartenance maison, dont le Patron est la figure symbolique du paternalisme), **la trajectoire** (parcours d'apprentissage professionnel, dont l'apprenti et l'arpète ont été les images bien connues), **et la résistance** (*lutte ouvrière de libération contre l'exploitation capitaliste et la gestion paternaliste et souveraine, dont la figure du militant reste gravée dans la mémoire du socialisme*, Sainsaulieu, op.cit.).

Mais les modèles de classe, de type paysan ou ouvrier, sont naturellement voués à évoluer, disparaître et à être remplacés, au risque de tomber dans une surenchère suicidaire. La solidarité de classe ne vient pas du statut mais de la nécessaire entraide des membres d'un collectif de travail qui partagent la même dure réalité. Elle naît la pioche ou le marteau à la main. C'est ce besoin de solidarité « au charbon » qui légitime les règles du groupe. Une fois que la formation et les règles de sécurité sont admises et gérées par l'entreprise, les comportements de solidarité dans la tâche, se professionnalisent. Ladite solidarité est transférée à l'organisation de l'entreprise, généralement à l'encadrement, transformée en nouveau paramètre de production. Au-delà de l'entreprise, les revendications partagées légitiment la lutte du groupe, catégorie ou classe sociale et conduisent parfois à la reconnaissance des droits. Une fois que les droits sont reconnus, la légitimité de la lutte se perd, elle est transférée au monde politique et juridique. La revendication devient débat politique et tombe dans l'escarcelle des représentants politiques et des juristes. Raison pour laquelle il a été créé un Conseil Economique et Social, pour ne pas perdre le contact avec le terrain, avec la réalité du monde de la production.

- Temps 2 – La socialisation par l'organisation

Avec l'émergence de la grande organisation en perpétuelle transformation (technique et organisationnelle), pour cause de croissance, les possibilités d'être acteur se sont diversifiées dans un réseau complexe de relations de pouvoir et de lutte autour du contrôle de la rationalité (et des incertitudes). L'apparition de quatre nouvelles figures caractérise cette période :

*L'expert technicien et l'ingénieur*

Remplacent l'aristocratie du métier dans l'affirmation d'une œuvre. La conception et la réalisation de l'œuvre échappent à l'ouvrier qualifié, véritable aristocrate de la classe ouvrière des premiers temps, pour être accaparées par les nouvelles figures.

---

<sup>69</sup> R. Sainsaulieu, op.cit.

### *Le cadre*

Tant valorisé par cette double promotion sociale, celle de l'échelle hiérarchique et celle des enfants qui accèdent aux hautes études.

### *La figure du militant*

Antérieurement symbolique de l'opposition, se mue progressivement en partenaire social, sorte de contre-pouvoir dans la gestion des personnels, régulateur conjoint. Ils gagnent ainsi une place et une reconnaissance sociale.

### *La figure du responsable*

Intégrant les structures de la bureaucratie en échange d'avantages sociaux et économiques, permettant de participer à la société de consommation.

## • Temps 3 – L'aventure identitaire de la modernisation

Pour D. Segrestin (1983), les luttes apparemment corporatistes des métiers menacés (imprimerie, sidérurgie, mines), se doublent d'une lutte pour défendre plus qu'un travail et un salaire. Ils veulent conserver les moyens organisationnels d'une identité professionnelle qui leur confère une dignité sociale et citoyenne.

D. Mercure (1995), dans son étude d'entreprises algériennes, montre combien les cultures nationales trouvent dans la vie de travail en entreprise l'une de ses principales sources d'expression et de revitalisation (lieu de recomposition des liens culturels et sociaux).

L'organisation contribue de ce fait à socialiser une seconde fois les membres d'une société en leur apportant une expérience de relations et d'interactions de pouvoirs, riche en dynamiques sociales et en affirmations identitaires.

Mais qu'en est-il de la place de l'œuvre, de la réalisation de quelque chose, de l'exploit ? Peut-on dire qu'il y a des identités fortes (le héros, le conquérant), des modèles sociaux ? Comment arrive-t-on aujourd'hui à la réalisation de soi ?

Au tournant des années 70-80, l'entreprise prend le pas sur l'organisation pour assurer la continuité de l'effort de développement économique et social. Il s'agit plus de mobiliser les capacités de coopération et d'initiative des travailleurs pour assurer qualité et performance, que de croire en la perfection de l'organisation du travail (OST et autres).

La gestion des RH, de la culture d'entreprise et des projets, deviennent les maîtres mots du management. Les efforts de modernisation des structures, des technologies, des modalités d'organisation et de gestion constituent la parade des entreprises pour sauver ce qui peut l'être.

Les années 80 ont développé l'expérimentation participative dans les cercles de qualité, l'expression et la communication autour d'un projet... Des millions d'heures de groupes de

réflexion pour participer à l'effort de modernisation. Dominique Martin (1989), fait le constat d'un processus identitaire inachevé (J. Gautrat, D. Linhart, A. Borzeix, W. Iziakoff) : à l'engagement dans ces démarches participatives et concertées, succède le plus souvent la désillusion du retour à la chaîne ou aux activités sous contrôle et sans initiative. L'identité des individus résiste mal à cette expérience de double jeu.

Toutes ces expériences révèlent le potentiel d'argumentation, d'analyse et de cognitivité d'une génération à la scolarité élevée, mais ces groupes de parole ne débouchent pas sur des capacités d'action collective durable.

La dynamique identitaire de la période de modernisation, reprend nos quatre souches, l'œuvre, l'appartenance, la trajectoire et la résistance (Francfort et al – 1995), mais elles ont largement bougées.

Du côté de l'appartenance, c'est l'adhésion à l'entreprise qui devient une réalité forte, mais pas comme l'appartenance maison ou au paternalisme, ni comme l'esprit fonctionnaire des bureaucraties. On découvre une mentalité entrepreneuriale centrée sur l'attachement à l'entreprise comme lieu de réalisation collective, mais aussi de gestion et de contrôle des résultats commerciaux. Ceci résulte d'une double évolution très profonde : d'une part la décolonisation a fait perdre un certain nombre de marchés captifs, et d'autre part la libéralisation des marchés (par l'effacement des contraintes douanières) a ouvert à la concurrence les anciens marchés domestiques (qui étaient protégés).

Avec les innovations technologiques, c'est le retour du professionnel (la trajectoire) qui remplace la figure triomphante de l'expert de la croissance organisationnelle (l'ingénieur d'antan). La logique d'honneur fondée sur la maîtrise d'un métier se renforce (l'œuvre organisationnelle/professionnelle).

Enfin, la dynamique identitaire d'opposition (résistance), est devenue surtout défensive face aux risques du chômage et aux efforts de mobilisation autour de la modernisation. Ce sont les collectifs professionnels menacés par le changement qui se mobilisent.

Mais, nous dit D. Linhart (1994), on peut engager un processus de transformation des structures matérielles de l'entreprise sans engager un réel mouvement identitaire, lorsque la dynamique sociale repose sur des jeux complexes d'acteurs (jeux désordonnés selon N. Alter<sup>70</sup>), orientés vers la recombinaison des professions et vers la gestion des ressources humaines. Un monde en voie de modernisation s'appuie concrètement sur l'attention aux individus, aux ressources individuelles et collectives malgré la tension et la quête de rationalité. Peut-être tend-il vers une plus grande reconnaissance professionnelle, ou du moins vers sa pérennité. L'aventure identitaire se développe bien au cœur de la modernisation.

---

<sup>70</sup> Alter, Norbert *"La gestion du désordre en entreprise"*, Paris, L'Harmattan, 1992.

- Temps 4 – Echec de socialisation par le travail : une société en quête de sujet

Puis voilà que le bel édifice identitaire se trouve ébranlé par les plans sociaux. Peut-on moderniser sans exclure ?

On ne croit plus à l'entreprise, les précaires ont trop peur de perdre leur emploi pour s'affirmer. Les statutaires et protégés ont trop honte de leur privilège pour se faire remarquer, si ce n'est en défense de leurs acquis. La menace sur l'emploi tient lieu de régulateur social (Francfort<sup>71</sup>), l'entreprise y perd sa légitimité (D. Thierry, 1996).

L'entreprise perd le moteur identitaire de l'ère de la croissance organisationnelle et n'arrive pas à répondre aux attentes engendrées durant l'aventure modernisatrice. Pour beaucoup de salariés, l'entreprise perd sa valeur de socialisation par le travail (et ne permet plus aussi largement de participer à la société de consommation, donc à la socialisation de masse qui crée un fort sentiment d'appartenance à une élite «privilegiée»).

Comment obtenir une reconnaissance sociale si le pouvoir, le parcours et l'appartenance à l'entreprise font défaut ? P. Boulte (1995) parle de l'avènement d'une nouvelle sorte d'individus, qui sont en friche.

L'entreprise devient une affaire de société, lieu de la fracture sociale, lorsqu'elle ne peut plus assurer à elle seule (comme au temps du paternalisme ou de la croissance), la définition sociale des individus. Alors, quelles sont les nouvelles modalités sociales de production d'identité ?

Certains travaux nous orientent vers une double implication des individus dans les activités de travail et de vie professionnelle. Les travailleurs de tout grade n'arrivent pas à imaginer une totale substitution des repères identitaires du travail, par ceux de simples activités volontaires.

Blaise Ollivier (2001) et Christophe Dejours (1995), montrent comment l'avenir de l'entreprise dépend de la capacité subjective de ses membres à *se construire une histoire personnelle*, au carrefour d'engagements multiples et diversifiés, individus voulant acquérir quelque part une expérience d'acteurs autonomes. Nous-nous racontons, nous-nous « la » racontons.

Pour le sociologue, la question de l'identité est en fin de compte, celle de la constitution sociale du sujet de l'action. Sans repères sociaux clairement définis, l'individu perd le sentiment de sa permanence et de sa cohérence, il perd l'identité et bascule dans la pathologie, sans capacité d'être *acteur en société*.

Une autre conceptualisation identitaire résulte de l'ampleur des phénomènes de mobilité et de transactions entre un passé et un avenir, dans le contexte d'interaction et des rapports sociaux de production. Une étonnante dynamique de capacité transactionnelle fondée sur l'expérience de parcours professionnalisants, tend à s'ajouter à l'ancienne figure de l'acteur stratégique en système organisé. L'entreprise doit compter avec une double socialisation :

---

<sup>71</sup> I. Francfort, F. Osty, R. Sainsaulieu et M. Uhalde, « *Les Mondes sociaux de l'entreprise* », Desclée de Brouwer, 1995

organisationnelle et professionnelle. *La construction de l'acteur comme sujet de multiples investissements hors travail, s'ajoute à l'affirmation identitaire par le travail.*

## 2.4. Intersection sociologie-psychosociologie

C. Dubar<sup>72</sup> est certainement l'auteur incontournable lorsque l'on s'intéresse à l'identité. A l'instar de Goffman, ses ouvrages constituent sans conteste des références fondamentales et un lien étroit entre la sociologie et la psychologie sociale.

Comme dans toutes les périodes qui suivent une crise économique majeure, l'incertitude quant à l'avenir domine toutes les entreprises de reconstruction de nouveaux cadres sociaux : ceux d'hier ne sont plus pertinents et ceux de demain ne sont pas encore fixés.

Pour cet auteur, l'identité de quelqu'un est ce qu'il a de plus précieux : la perte d'identité est synonyme d'aliénation, de souffrance, d'angoisse et de mort.

L'identité n'est pas donnée à la naissance, elle se construit à l'enfance et tout au long de la vie. L'individu ne la construit jamais seul, elle se construit au contact des autres. L'identité est le produit de socialisations successives.

La notion de « socialisation » peut présenter une connotation négative qu'il convient de dépasser (endoctrinement, inculcation aux enfants, imposition de normes sociales, contraintes exercées par des pouvoirs supérieurs, plus ou moins anonymes mais souvent menaçants).

L'auteur nous propose une « construction d'une théorie sociologique opératoire de la construction des identités », pour cerner la dynamique des identités et rendre compte de leur construction aussi bien individuelle que sociale.

- **Processus identitaires**

Dubar s'intéresse à la construction identitaire des individus, en tant que membres de groupes sociaux, les reliant à des organisations sociales parmi lesquelles le travail constitue l'épicentre. Mais il est interactionniste, transactionniste et fait une large place à l'intersubjectivité.

Pour lui, les identités s'enracinent dans la sphère socioprofessionnelle mais ne se réduisent pas à des identités au travail. Elles correspondent à des trajectoires sociales différentes sans se réduire à des habitus de classe. De même, elles mettent en jeu des catégories officielles, des espaces et des positions scolaires et socioprofessionnels qui débordent les catégories sociales. Ces identités sont intensément vécues par les individus et renvoient à des définitions de soi (du soi) autant qu'à des stigmatisations par autrui.

---

<sup>72</sup> Claude DUBAR (2000) *La socialisation - Construction des identités sociales et professionnelles*

Les formes identitaires peuvent s'interpréter à partir des modes d'articulation entre transaction subjective (compromis intérieur entre une identité « héritée » donnée, et une identité « visée » à construire par le sujet) ; et transaction objective (compromis extérieur entre une identité « attribuée par autrui » donnée, et une identité « incorporée par soi » construite par le sujet).

La transaction subjective à l'origine de la construction de l'identité pour soi peut s'inscrire dans la continuité (reproduction des modèles hérités) ou dans la rupture (changement des modèles). La transaction objective aboutit à la reconnaissance (et à l'incorporation dans un groupe de référence) ou à la non-reconnaissance (indifférence ou exclusion).

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

**Figure 2 - Transactions objective et subjective des processus identitaires (Dubar, 2000)**

Bien que très séduisante, l'approche transactionnelle induit une image mécanique et suppose une réciprocité qui reste largement à démontrer sur le plan individuel. Pour notre travail, nous allons privilégier l'intersubjectivité et nous définirons l'identité davantage comme la résultante jamais définitive des interactions objectives et subjectives entre un sujet et ses environnements externe et interne. Nous ne pouvons saisir qu'un état à un moment donné d'un mouvement ou dynamique continu.

Dubar nous rappelle que Piaget s'intéresse avant tout au développement mental de l'enfant, qu'il définit comme une construction (évolution) continue et non linéaire, semée de déséquilibres qui permettent le passage d'un stade à un autre supérieur, d'un équilibre à un autre supérieur. Le cognitif et l'affectif sont les clés des différentes formes d'organisation et de fonctionnement mental.

**Toute action est vue comme une tentative pour réduire une TENSION**, un déséquilibre entre les BESOINS de l'organisme et les ressources de l'environnement. Pour Piaget, ce processus est à la base de l'évolution des structures mentales (modèle homéostatique).

L'ASSIMILATION consiste à incorporer les choses et les personnes extérieures aux structures déjà construites. L'ACCOMODATION consiste à réajuster les structures en fonction des transformations extérieures (construction des SCHEMES pratiques de l'Objet).

Schémas pratiques (qui guident l'action), structuration de l'espace et du temps, et causalité (trouver des explications comme la permanence de l'objet) composent les stades chez Piaget. La construction de ces schémas est indissociable des formes relationnelles de l'enfant. Ces évolutions ne sont pas seulement dues aux interactions avec l'environnement, mais aussi fonction de la maturation psychophysiologique.



Pour Wallon, le passage d'un stade à un autre ne se fait pas par agrégation, il y a moins de continuité que de disparition du stade précurseur et structuration d'un nouveau stade. Il y a chez Wallon une réorganisation totale des schèmes mentaux concernés. Ces structures mentales sont indissociables des formes relationnelles par lesquelles elles s'expriment à l'égard d'autrui.

On passe de l'égoïsme (indistinction du moi et du monde) à l'insertion terminale de l'adolescent scolarisé dans le monde professionnel et la vie sociale de l'adulte.

Entre ces deux pôles, l'enfant aura appris à exprimer des sentiments différenciés grâce à la structuration de perceptions organisées (et à la socialisation de son entourage immédiat), puis à imiter ses proches en différenciant le MOI (monde intérieur) et l'OBJET (monde extérieur), ensuite à pratiquer grâce à la parole les échanges inter-individuels (et codifiés), tout en respectant les rapports de contraintes exercés par l'adulte et enfin, passer de la contrainte à la coopération grâce à la maîtrise conjointe de la « *réflexion comme discussion intériorisée avec soi* » et de la discussion comme « *réflexion socialisée avec autrui* », lui permettant ainsi d'acquérir le sens de la justification logique et de l'autonomie morale.

Nous retrouvons dans cette approche, des traces des débats philosophiques qui ont animé le XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles sur l'éthique et la morale, car Piaget aborde un monde fait d'ordre moral et d'ordre logique dont on est plus ou moins proche, plus ou moins éloigné.

Revenant sur ce passage de la contrainte à la coopération, de la soumission à l'ordre social et à l'autonomie personnelle dans la coopération volontaire, Piaget<sup>73</sup> distingue quatre stades de conception de la norme :

- le stade moteur et individuel (le tube, l'entité biologique sans conscience de soi, ni du monde, donc impossible à la définir comme égocentrique, ni de parler de norme avant 2 ans)
- le stade égocentrique (2 à 5 ans) commence quand l'enfant reçoit de l'extérieur l'ensemble de règles codifiées. De notre point de vue, Piaget se fie trop à l'apparition de la parole, faisant abstraction de la communication émotionnelle et affective non verbale, qui signifie sans codification symbolique.
- le stade de la coopération naissante (7 à 12). Dans l'exemple du jeu de billes, Piaget montre que chaque joueur cherche à l'emporter ce qui provoque le souci de contrôle mutuel et de l'unification des règles qui restent informelles et largement négociables.
- le stade de la codification des règles (+12), les joueurs prennent conscience de l'existence et de la nécessité de règles formelles dont ils vérifient la cohérence logique et dont ils discutent la valeur morale.

Piaget résume ainsi le processus de socialisation :

- passage du respect absolu (des parents) au respect mutuel (avec les adultes et avec les autres enfants)
- passage de l'obéissance personnalisée au sentiment de la règle, qui en dernier stade devient un accord mutuel, un véritable contrat.

---

<sup>73</sup> Le jugement moral chez l'enfant, 1932



- passage de l'hétéronomie totale à l'autonomie réciproque, impliquant au dernier stade des sentiments comme l'honnêteté, la camaraderie, le fair-play, la justice
- passage de l'énergie à la volonté

Au terme de ce processus de socialisation de l'enfant, les valeurs morales s'organisent en systèmes autonomes comparables aux groupements logiques.

Piaget reprend à son compte la définition durkheimienne de l'éducation comme « socialisation méthodique de la jeune génération. ***La socialisation n'est pas seulement le fait des générations précédentes, mais le fait des individus eux-mêmes*** ». **Chaque génération doit se socialiser elle-même sur la base des modèles culturels transmis.** Pour Piaget la socialisation est aussi une éducation morale (pour Durkheim, les faits sociaux sont des choses morales), mais elle n'est pas comme pour Durkheim une transmission par la contrainte de l'esprit de discipline complétée par un attachement aux groupes sociaux, et intériorisée librement grâce à l'autonomie de la volonté (Durkheim 1902 et 1903 éd. 1963, p 4 cité par Dubar 1995, p 15 op cit).

Le normal pour Durkheim, est d'abord du normatif, au double sens « d'obligatoire pour l'individu » et « supérieur à lui ». C'est dire que la société et cette « ***conscience collective*** », qui est un des termes les plus connus de la sociologie de Durkheim, sont des entités morales, bien avant d'avoir une existence tangible ou quotidienne quelconque. Les faits sociaux sont des choses morales. Il n'y a pas de société sans un corps de règles et d'interdits, de tabous et de sacrés, qui en constituent l'essence même. C'est cette prépondérance morale de la société sur l'individu qui présente un caractère éminemment souhaitable et sain. Pour Durkheim, le contrôle social sur l'individu lui est nécessaire, faute de quoi il se détruit lui-même par excès de liberté et, en réclamant toujours plus de licence, se comporte comme le naufragé qui veut calmer sa soif en buvant de l'eau salée. L'individu, dans une société saine, ne peut normalement parvenir à l'épanouissement que dans l'intégration à une structure qui le dépasse<sup>74</sup>.

Durkheim semble utiliser l'expression « chose morale » comme on utiliserait aujourd'hui le terme « représentation ». Durkheim parle de « maladie » et la baptise sous le terme d'**anomie**, qu'il définit comme une absence de règles communément admises. Plus précisément, elle consiste soit dans une absence pure et simple de règles, soit dans l'obsolescence de règles inadaptées à un nouvel état de société. Et il est clair que sa cause réside dans un changement si rapide de la société, qu'il ne donne pas à la connaissance collective le temps de mettre au point un corps de réglementations adéquates.

Piaget et Durkheim sont aussi d'accord sur l'individualisation croissante de la vie sociale au fur et à mesure du développement de la complexité des échanges. Le passage d'une solidarité mécanique (par imitation extérieure) à organique (coopération et complémentarité) développe la différenciation et l'individualisation des rapports sociaux.

La vie sociale au fur et à mesure qu'elle s'individualise, devient davantage « intérieure » (Piaget 1938). Il faut donc faire appel à l'autonomie de la volonté plus qu'à la peur de la répression. La socialisation devient de plus en plus volontaire.

---

<sup>74</sup> © Larousse / VUEF 2001

Durkheim, très attaché à l'importance de la division du travail (le taylorisme semble beaucoup influencer son raisonnement), modère un peu sa position en affirmant qu'il y a une vie sociale en dehors de toute forme de division du travail, mais que celle-ci suppose.

Mais Dubar nous interroge : peut-on parler encore de « la » société à propos des sociétés modernes ?

Durkheim le pense, Piaget en doute : la morale présentée à l'individu par la société, n'est pas homogène, parce que la société elle-même n'est pas une chose unique. La société est l'ensemble des rapports sociaux. Le « tout social » est un système de rapports dont chacun engendre (en tant que rapport même) une transformation des termes qu'il relie (relationnisme-constructiviste). La société est un système d'activités dont les interactions élémentaires consistent en actions se modifiant les unes les autres selon certaines lois d'organisation ou d'équilibre.

Pour Piaget la socialisation peut être définie comme un processus discontinu de construction collective des conduites incluant trois aspects complémentaires :

- **l'aspect cognitif représentant la structure de la conduite et se traduisant en REGLES.**
- **l'aspect affectif représentant l'énergétique de la conduite et s'exprimant en VALEURS.**
- **l'aspect expressif (ou conatif) représentant les signifiants de la conduite et se symbolisant en SIGNES.**

L'enfant se construit sa « *socialisation active* » dans une corrélation essentielle entre les structures sociales et structures mentales.

Dans son exposé de l'étude de Percheron, Dubar aborde la socialisation comme processus d'acquisition d'un code symbolique résultant des transactions entre l'individu et la société. Il est possible de retrouver l'assimilation-accommodation piagétienne dans la notion de transaction :

- La socialisation est un processus interactif et multidirectionnel qui suppose une transaction entre socialisé et socialisateurs, avec des renégociations permanentes (compromis entre les besoins et désirs de l'individu et les valeurs des groupes avec lesquels il entre en relation).
- La socialisation n'est pas simplement une transmission de normes mais le développement d'une certaine représentation du monde et notamment des « mondes spécialisés ». Cette représentation n'est pas imposée toute-faite par la famille ou l'école, chaque individu la compose lentement en l'interprétant à sa manière (réinterprétant) pour en faire *un tout original et neuf*. « Il existe de systèmes de représentation automatique permettant des réponses rapides et stéréotypées (Moscovici) », mais l'individu les réaménage selon ses aspirations et ses expériences.
- La socialisation n'est pas seulement le résultat d'apprentissages formels mais le produit constamment restructuré d'influences présentes et passées de multiples **agents de socialisation**. Cette socialisation latente est souvent impersonnelle, voire non intentionnelle (il convient cependant de replacer ici la perception liée à la

communication non verbale, qui nous envoie de messages que notre inconscient sait interpréter et qui modifient le symbolique).

- La socialisation est une construction lente et graduelle d'un code symbolique constituant un système de référence d'évaluation du réel et non pas un ensemble de croyances et de valeurs hérités à la manière de Durkheim.
- L'identification est un processus de construction de l'identité, c'est à dire d'appartenance et de relation. L'acquisition de ce « savoir intuitif » du groupe de référence que décrit Sapir, ce « commencer à penser avec les autres » d'Halbwachs (in Dubar, op. cit.).

L'identification et la socialisation (sociologiques) de Dubar montrent avant tout une articulation des appartenances et des transactions, mettant en relief la participation du sujet (de sa subjectivité, de ses aspirations), comme co-auteur des processus. Il ne s'agit pas d'un individu passif, bien au contraire : le sujet participe activement à la construction de son monde, de sa réalité. En outre, en s'appuyant sur Piaget et Durkheim, Dubar actualise la notion de valeurs et de morale dans le débat identitaire.

Son approche permet aussi une double rupture :

- rupture avec la conception de la formation comme une inculcation de règles, normes et valeurs par des institutions à des individus passifs. Ce qui impliquerait une conception des institutions en tant qu'appareils de socialisation et une conception déterministe et mécaniste des pratiques individuelles (comme des comportements appris).
- rupture avec la représentation linéaire de la formation comme accumulation de connaissances et de progression des compétences, puisque les notions de stade et d'équilibration renvoient à une conception dynamique de la socialisation (déstructuration-restructuration, passant par des crises, cf. Wallon et Piaget).

L'autonomisation de l'individu fonde une nouvelle figure quadrangulaire sociologique : autonomie-responsabilité-assignation-légitimité avec l'individu au centre, figure qui n'a pas encore montré toutes ses facettes. Les mécanismes de socialisation, ainsi que l'accès au monde professionnel, ne conduisent plus à la constitution de grand sous-ensembles sociaux (classes, catégories), mais envoient dans l'arène sociétale une multitude d'individus épars. Or, pour le plus grand nombre, le succès de leurs projets de vie, l'espérance de réalisation de soi, passe par leur capacité à s'introduire dans des grandes organisations, ou dans des corps constitués, pour se mettre à l'abri et bénéficier des structures nécessaires à leur propre développement. Les « succes-stories » d'individus isolés ne sont que des exceptions. Ces remarques conduisent obligatoirement à analyser sociologiquement et politiquement ces phénomènes au travers des structures de pouvoir.

Quand les choses vont mal, il nous faut un responsable et parfois même un coupable et, quand les choses vont bien, il s'agit bien entendu de notre seul mérite, d'une reconnaissance de nos qualités. A partir de ce constat, les processus de locus de contrôle peuvent prendre une nouvelle signification. La nouvelle modernité pointe du doigt l'individu, mais celui-ci

n'est pas toujours d'accord avec cette vision, même s'il la réclame, il trouve des mécanismes psychiques pour déjouer la charge de ces nouvelles responsabilités. Il s'agit des stratégies du Soi qui renvoient inéluctablement aux mécanismes de défense du moi. La nouvelle responsabilité individuelle engendre de *nouveaux mécanismes de culpabilisation* de soi et d'autrui. Responsabilisation sociale, culpabilisation, victimisation rejoignent l'approche psychanalytique. L'individualisation génère aussi de nouveaux mécanismes sociaux de légitimation (de validation, d'approbation) de nos conduites « choisies ».

Il est essentiel que l'individu élargisse ses marges de liberté, de même qu'il est fondamental qu'il soit responsabilisé, mais beaucoup d'auteurs dénoncent un certain égotisme qui casse la cohérence de la chaîne de responsabilités et est en contradiction avec toute analyse collective : cet individualisme-là, cette société du risque de Beck et de Kessler, suppose une autorité suprême, un sommet hiérarchique qui gouverne les individus, qui mette les individus face à leurs nouvelles responsabilités, tandis que d'autres ont décidé du contexte dans lequel il [l'individu] allait devoir se réaliser, de l'environnement dans lequel il devait évoluer. Sans emprise sur son contexte, les nouvelles responsabilités de l'individu ne sont pas fondées, elles sont fictives et deviennent comme l'affirment certains sociologues, les nouveaux outils de domination, voire d'aliénation. L'analyse de cette modernité ne peut se passer d'une analyse des structures de pouvoir.

A titre d'exemple nous pouvons citer les mécanismes qui se sont mis en place pour le tri des ordures ménagères. Honte à nous si nous ne trions pas correctement nos déchets, nous serions responsables de la dégradation de la planète et nombre de nos concitoyens nous montreraient du doigt. Mais l'individu est appelé à devenir responsable en queue d'un processus où les autres acteurs reportent sur l'utilisateur final la responsabilité de leurs choix. D'autres solutions comme l'interdiction pure et simple de certains emballages, la réintroduction d'emballages consignés, la reprise obligatoire des vieux emballages lors de l'acte d'achat, sont autant de pratiques autrement plus efficaces et non culpabilisantes qui ne sont pas mises en œuvre, ni même envisagées. Peut-être parce qu'elles cassent la dynamique économique actuelle (course aux profits immédiats). L'utilisateur final doit réparer les erreurs d'un processus mis en place par devers lui et sur lequel il n'a aucune emprise. Cette urgence du profit nous amène à postuler que « l'immédiateté » est l'une des caractéristiques importantes de la dynamique socioéconomique actuelle, que nous retrouverons aussi dans la dynamique du sujet.

La nouvelle modernité impose une nouvelle expérience de l'individu, une expérience particulière, une aventure historique et existentielle (Marshall Berman, 1982). *Etre moderne signifie être pris dans une multitude d'expériences, de temporalités et d'espaces différents, de promesses et de dangers constants. La modernité est une prise de risque car elle emprunte des chemins pas encore balisés*<sup>75</sup>. Les individus pratiquent des appartenances multiples et changeantes, ils échappent ainsi aux catégorisations classiques. *Un ouvrier, n'est plus la même chose qu'une ouvrière*, nous dit Dubar. Les identités sociales se modifient qualitativement.

---

<sup>75</sup> « *Les sociologies de l'individu* », Danilo Martuccelli et François de Singly, Armand Colin, Barcelone, 2009

Les formes prises par l'individualisme, ses modalités, sont légitimées par les nouvelles règles socioéconomiques, dans une dialectique permanente. Au lieu de dénoncer la nouvelle modernité sociologique comme une catastrophe sociale et une dérive égotiste, nous penchons davantage pour un réflexe salutaire des hommes et des femmes : *je dois m'occuper de moi car plus personne ne le fait*.

Comme l'affirmait W. Doise dès 1977, face à la nouvelle modernité sociologique, nous devons intégrer davantage le niveau d'analyse des variantes individuelles pour comprendre le social.

## 2.5. Psychosociologie du travail

Le travail est au centre de nos sociétés et de nos cultures depuis fort longtemps. Il est un haut lieu de reproduction et d'innovation sociale.

Dans la Grèce antique où il était assez mal vu de travailler, car ce n'était pas une activité noble, le travail y était réservé aux esclaves et aux non citoyens. Les commerces dans les villes étaient tolérés parce que nécessaires, mais dénigrés comme basse et vile activité. Les seules activités dignes des citoyens étaient de s'occuper et débattre de la république, de se consacrer aux loisirs et de prendre soin de soi et de son corps<sup>76</sup>.

Mais depuis la première révolution industrielle nos sociétés ont vu l'émergence de nouvelles classes (bourgeoisie commerçante et industrielle, prolétariat), ainsi que d'une nouvelle organisation spatiale (naissance de villes et faubourgs industriels, de quartiers ouvriers, réseaux de transport). De même, nous avons vu nos sociétés évoluer et se réorganiser, en fonction de ce nouvel ordre social, guidé par la production et le commerce. Les lois sociales, l'éducation, la santé, la justice, tous les aspects de notre vie ont été réorganisés en fonction de ces nouveaux buts sociétaux. Les structures économiques façonnent nos sociétés et déterminent des nouveaux lieux de reproduction et d'innovation sociale et culturelle, collective mais aussi individuelle.

De la même manière que nos origines et lieu de naissance nous situent culturellement et géographiquement, le travail nous situe socialement. De ce fait il participe profondément à notre dynamique identitaire.

Mais comme nous l'avons vu, l'évolution sociale nous a conduits à une nouvelle modernité, à de nouvelles formes d'individualisation, dans lesquelles nous refusons de plus en plus les catégorisations. Nous refusons de nous laisser enfermer dans un carcan, d'être stigmatisés dans une catégorie ou une classe sociale. Parfois nous allons jusqu'à nier l'existence même de ces catégories sociales. Elles ne relèvent plus du vécu, mais de l'analyse objective et de l'opérationnalisation des méthodes de recherche en sciences sociales, car elles ont de moins en moins de signification pour les individus eux-mêmes. Evolution réelle, déni collectif, aliénation ou scotomisation (déni) ? La question reste posée. Les individus ont de plus en plus tendance à se déconnecter des groupes qui pourraient faire référence à leur propre

---

<sup>76</sup> Lafargue Paul « *Le droit à la paresse* » Allia 2009, 1<sup>e</sup> parution en 1881, par épisodes dans le journal « L'égalité »

situation objective (classes ou catégories), afin de se signifier plus fortement en tant que singularités, développant ainsi des visions de plus en plus subjectives du monde. Nous l'avons vu, la légitimation sociale passe aujourd'hui davantage par la reconnaissance mutuelle des différences ou la revendication d'un droit. L'individuel reformule le collectif, sur la base de nouveaux imaginaires, sur la base de nouvelles constructions symboliques. Avec les nouvelles technologies de télécommunications, nous nous émancipons même du contexte physique<sup>77</sup>. En amont de la proxémique, Lussault (2009) nous propose sa vision de l'espace en tant que géographe, et nous dit qu'il est aujourd'hui devenu essentiel pour chaque personne « *d'accéder à, et de tenir des places, au sens très large du terme. ... et comme le rappelle Marcel Gauchet : si jadis 'être soi' consistait surtout à se fondre dans un idéal collectif, de nos jours 'être soi' c'est affirmer sa singularité culturelle, sociale, ethnique, sexuelle et éventuellement exiger des droits pour la faire reconnaître...* ». Sur un autre registre, il s'inscrit dans l'approche de De Gaulejac et Taboada Léonetti.

Le travail est donc soumis à deux forces majeures qui le transforment, l'individualisation sociale qui change le statut des travailleurs, et l'évolution des formes d'organisation du travail qui changent le contenu même du travail. Toutes deux modifient le tissu relationnel et ses modalités, en milieu professionnel.

D'un point de vue sociologique, C. Dubar<sup>78</sup> affirme que nous avons assisté à l'invention d'une nouvelle forme identitaire « *à la fois organisation du 'Nous' (sociétaire) et nouvelle configuration du 'Je' (relationnelle et biographique)* ». Il y voit trois causes principales, véritables tendances lourdes :

1. Le travail devient une activité de résolution de problèmes et non l'exécution mécanique de consignes. Le taylorisme ne disparaît pas, mais une grande partie du travail ouvrier s'est profondément transformée. L'acte de production « *se déplace vers l'amont... s'intellectualise et gagne en autonomie* ».
2. Le travail s'appuie davantage sur la mise en œuvre de compétences, stigmatisée par la triade « savoir, savoir-faire et savoir-être » que l'auteur décrit comme les nouvelles mamelles des manuels de management et des consultants. La formation professionnelle devient une véritable « *bataille identitaire* » permettant de sélectionner les salariés qui ont « certaines qualités » et aidant en principe les autres à les acquérir. Nous voilà donc devant les exigences de savoir-être au travail. Au terme de ce raisonnement, ce n'est plus l'école ou le centre de formation qui doit permettre aux individus d'acquérir les compétences nécessaires, mais c'est à lui-même de les produire. Ils sont responsables de leur employabilité.
3. Le travail se définit comme une relation de service et le travailleur est invité à se voir comme un fournisseur du client interne et externe, direct et indirect. La relation organique et mécanique héritée des bureaucraties techniques ou professionnelles en est profondément modifiée, entraînant par-là même une conversion des identités au travail. Là où par le passé l'individu au travail était jaugé par des paramètres objectifs (œuvre, performances), il sera désormais jugé au regard de la « satisfaction

---

<sup>77</sup> Lussault Michel « *De la lutte des classes à la lutte des places* » Grasset, 2009.

<sup>78</sup> Dubar Claude « *La crise des identités* » PUF, 2000.



client », de la « confiance » interne et externe. Le centre de gravité se déplace de l'œuvre vers l'individu.

Le travail donc s'étend non pas sur les caractéristiques objectives du produit lui-même, mais sur les aspects immatériels de l'action de travailler. A l'instar de l'évolution qui s'est produite dans le marketing, où la valeur subjective ou de satisfaction de besoin a remplacé la valeur objective ou fonctionnelle du produit ; la valeur du travail s'est intériorisée, s'est subjectivée. Avec cette évolution, les lieux de travail sont devenus des véritables noyaux d'intersubjectivité, professionnalisés.

Historiquement la psychologie du travail de l'école française est issue de l'ergonomie et de la psychosociologie des organisations. On lui doit notamment la distinction entre travail prescrit et travail réel. Sa haute technicité et sa proximité avec la médecine du travail, l'ont pendant quelques décennies ancrée dans l'ergonomie et éloignée de l'école organisationnelle humaniste. Les prémisses tayloriennes qui ont conduit l'ergonomie à prendre une posture expérimentaliste, ont laissé la place à une nouvelle psychosociologie du travail, enrichie des approches systémiques, cognitives et anthropographiques. Elle est souvent désignée aujourd'hui comme « Ergologie ».

En tant que psychosociologues, l'activité « travail » nous intéresse à plusieurs égards, mais avant toute chose elle est une activité parmi d'autres. Une activité qui présente des caractéristiques très particulières, mais un agir parmi d'autres pour le sujet. Le travail est une activité qui nous inscrit dans des systèmes d'action socialement organisés (production de richesses et de sens collectif ou moral), autant que dans de systèmes d'interaction socialement organisés (pouvoir, reconnaissance, récompense, signification de soi). Ces systèmes répondent à un ordre établi et qui se recomposent en permanence.

Une profession n'est ni assimilable à un emploi ni réductible à un travail car les professionnels détiennent une spécificité technique associée à une composante identitaire<sup>79</sup>.

La question de la professionnalité (ensemble de compétences mobilisées dans le travail) ne peut être séparée du sens que les professionnels accordent à leurs pratiques et interactions.

Avec la tertiarisation croissante du travail, les activités se transforment, au bénéfice des pratiques communicationnelles. Les champs professionnels sont bousculés, et ces changements ne se réduisent pas à des changements technologiques. Ils entraînent avec eux non seulement de nouveaux contenus du travail, mais aussi de nouvelles formes d'organisation faisant appel à des compétences de « l'être » et non du « faire », car l'outil central des activités tertiaires est le sujet lui-même et non un marteau ou une clé à molette. C'est sa capacité relationnelle. La relation à l'objet « travail » est totalement modifiée et les identités activées se trouvent prises dans de nouvelles configurations de pouvoir. Dans de nombreux cas, le « savoir-être » n'est plus un complément du « savoir-faire », il est devenu le nouveau « savoir-faire ». La nécessité croissante d'autonomie et de responsabilité dans le travail, ne fait qu'augmenter cette transformation. Si nous ajoutons à cela l'exigence de raisonnement abstrait et de maniement conceptuel inhérent aux nouvelles technologies, nous

---

<sup>79</sup> Blin, Jean-François « *Représentations pratiques et identités professionnelles* » L'Harmattan, 1997

retrouvons ce que certains auteurs appellent la personnalisation ou la psychologisation du travail.

Toujours est-il que l'espace de travail est un lieu social où se nouent des rapports interindividuels et collectifs, opportunités d'actualisations et de redéfinitions des identités. Espace social d'autant plus important qu'il assigne tant aux individus qu'aux collectifs, des positions sociales, des statuts.

C'est par son identité que le sujet articule l'individuel et le social (Blin, 1997, p 17).

Les activités professionnelles se déroulent généralement dans des cadres organisationnels préétablis, dans lesquels se jouent les rapports de pouvoir, de coopération, d'échanges et de conflits, entre acteurs relativement autonomes, aux intérêts divergents. Notre situation et contexte de travail ne peut être considérée comme étant juste un cas particulier de quelque chose de générique. Elle est toujours une élaboration du social qui dépasse les structures pour construire du sens, individuel et collectif (J.M. Berthelot, 1983). Cette position refuse – du moins partiellement – les approches en termes de personnalité ou d'habitus qui nous conduiraient à une vision stricte de la reproduction sociale. Elle donne priorité aux transformations des modèles que les sujets eux-mêmes peuvent opérer, en fonction de leurs propres évaluations (attentes-résultats).

- Le travail, l'action et le Soi

Représentation et but sont deux conditions psychologiques nécessaires et suffisantes pour toute relation intentionnelle avec le monde (Lewin, 1926). Dans la vie du sujet le travail occupe une place prépondérante. Il est bien difficile de parler d'identité professionnelle tant l'interdépendance du social hors travail et du professionnel est grande. L'expression consacrée est donc de parler d'activités et d'identité socioprofessionnelles. Le monde professionnel n'est pas un et indivisible, il peut se décomposer en fonction de nombreuses variables, mais nous nous centrerons sur les aspects identitaires de cette activité spécifiquement humaine qu'est le travail. Selon les secteurs et le type d'activité professionnelle, les hommes génèrent non seulement des savoirs, mais aussi des cultures spécifiques, des langages particuliers.

Fondamentalement Yves Clot<sup>80</sup> adhère à la vision de Wallon (1930) et de Meyerson (1951), pour qui le travail est une activité forcée, car il ne répond pas à la satisfaction de nos besoins immédiats. Une activité forcée et régie par les lois de la matière et celles des hommes. Clot nous parle de « Genres » spécifiques, sorte de styles ou types de travail, concrétisant un « Habitus » de métier ou d'une communauté de pratiques. Il cite Damien Cru<sup>81</sup> qui – à propos d'une recherche menée auprès des tailleurs de pierre parisiens - affirme que la langue du métier a la propriété « *d'introduire de la loi dans l'équipe* ». C'est-à-dire qu'au travers d'une certaine forme de langage, les membres d'une équipe, mais aussi d'un collectif professionnel, véhiculent un certain nombre de règles et valeurs, plus ou moins explicites et

---

<sup>80</sup> Clot Yves « *La fonction psychologique du travail* » PUF, 5<sup>e</sup> édition, 2006

<sup>81</sup> Cru Damien « Règles de métier, langues de métier : dimension symbolique au travail et démarche de prévention » mémoire EPHE, Paris, 1995



implicites. Ces règles sont souvent sous-entendues et ne sont formulées que lorsqu'elles sont menacées. Personne n'est auteur de ces règles, elles naissent, évoluent et se transmettent par les échanges et l'action, et c'est bien à cela que sert la langue du métier. La règle permet la coopération et en même temps, assure à chacun la capacité de cultiver sa singularité, dans les limites tolérées. Elles articulent l'organisation et la réalisation du travail prescrit et du travail réel. Ces champs de sous-entendus s'avèrent indispensables pour pouvoir travailler. Ces éléments constituent la base du concept de «genre» professionnel développé par Clot. Ces genres marquent l'appartenance à un groupe et orientent l'action en proposant une forme sociale que la re-présente, que la précède et donc, la signifie. Avec ce concept, Clot nous situe entre la culture-métier (Gangloff / Hardy-Massard, 2006) et les approches ethnographiques des aires culturelles (Braudel-1963, Spencer et Thomas-1969), réactualisées par la renaissance des régionalismes. Les approches ethnographiques nous intéressent en tant que mécanismes de construction identitaire appliqués aux secteurs d'activité et non aux secteurs géographiques. D'autres travaux portent sur les corps de métier, l'esprit de corps, voire les corporatismes, mais ce qui est ici en jeu est bien le partage d'une culture commune, générée, enrichie et transmise dans les circonstances particulières qui réunissent les hommes au travail. Ces cultures se définissent comme étant propres à des collectifs professionnels ou sociaux spécifiques et doivent être identifiables. Les genres constituent un stock de « mises en actes et de mises en paroles » à disposition des sujets, nous dit Clot. *Un corps symbolique s'interpose entre les hommes et en même temps, entre les hommes et l'objet de leur action (travail)*. Ainsi les sujets entrent en rapport avec le réel, tout en s'assurant d'un moyen de contrôle. Ce médiateur présente trois qualités : celle d'être une contrainte, un trait d'union et un corpus de ressources. Entre les gens « du métier » il existe une conscience commune de la tâche à accomplir. Cette conscience partagée unit secrètement ceux qui la pratiquent, qu'ils soient ou non de la même génération. Conscience de la dimension irremplaçable de leur activité dans une chaîne symbolique, conscience des engagements à tenir, des risques encourus, des responsabilités à prendre, des erreurs possibles. Conscience de ce qui peut être dit et de ce qui ne doit pas l'être, garantie d'une réputation, voire d'une reconnaissance. Clot dira que le travail est ainsi « habité » et le compare au langage en citant Bakhtine :

*« Le mot du langage est un mot semi-étranger. Il ne le sera plus quand le locuteur y logera son intention. ... Le donné se transfigure dans le créé ».*

Les mots que le locuteur doit investir comme moyen d'action intersubjective, peuvent s'apparenter aux outils du travailleur, mais ne sont pas de même nature. Instruments matériels et symboliques n'ont pas les mêmes propriétés.

L'action pour sa part, a un statut particulier chez Clot. Il n'est pas possible de séparer l'action tournée vers l'objet de celle qui – ce faisant – transforme le sujet. Elles sont simultanées dans une unité discordante. L'outil « intermédiaire » la relation de l'homme à l'objet au premier plan et aux autres hommes au second plan. Le signe inverse cet ordre. Cette relation signe/outil est fort intéressante mais présente quelques limites lorsque nous nous trouvons devant des métiers et professions qui travaillent avec-et-pour d'autres personnes, lorsque la langue est l'outil et la matière l'humain.

L'irruption de pré-occupations d'ordre non-professionnel dans la sphère du travail, entraîne pour Clot une *personnalisation* et une conception de l'individu qui place davantage

aujourd'hui comme quelqu'un qui a *le droit de décider*. La personnalisation peut devenir la base de nouvelles formes d'arbitrage social.

Ces pré-occupations sont entendues comme des occupations qui précèdent le travail, qui se situent hors travail et qui se multiplient de plus en plus. Cela a induit une division ou diversification sociale qui s'est accélérée depuis quelques décennies et propose aux individus plusieurs vies possibles. De nouvelles attentes par rapport au travail naissent, de nouvelles aspirations prennent forme. Ces évolutions sociales et les transformations du monde économique poussent les individus à une plus grande subjectivité au travail (Clot, Rochex & Schwartz, 1990, Zariffian, 1996) et requièrent une plus grande *disponibilité psychique du sujet*, afin d'être plus efficaces « malgré tout », c'est-à-dire souvent, malgré une organisation du travail défaillante, contradictoire ou irréaliste (Gollac et Volkoff, 1996 in Clot). L'activité n'est plus standard, découpable, comparable elle devient de plus en plus intérieure et inapparente, elle devient difficilement mesurable. Elle se fonde sur des décisions à prendre et donc plus difficiles à prescrire. Le sujet devant y impliquer ses jugements, elle est revêche au calcul<sup>82</sup>.

La transformation du monde du travail a conduit le plus souvent à un désengagement, voire même à un ressentiment des individus. Le travail perd son sens, ou en change, non pas parce que la vie hors travail le déplace, mais parce qu'il ne permet plus la réalisation des aspirations des sujets et parce que l'équilibre comptable du donné et du reçu est faussé (Le Guillant, 1984).

Nous avons donc d'un côté des exigences nouvelles, différentes, plus personnelles et même plus psychiques que par le passé, puis de l'autre côté des individus qui multiplient leurs vies hors travail et qui attendent du travail chaque fois plus. En particulier l'homme moderne espère que son travail soit un moyen de réalisation de toutes ses nouvelles aspirations, qui au demeurant, leur semblent dues (Clot, p 70). Les pré-occupations se développent, la relation psychologique au travail se complexifie.

Les emplois et/ou situations professionnelles capables de satisfaire à ce nouvel ensemble d'aspirations ou d'attentes, tant professionnelles que privés, se raréfient. Les « bons emplois » deviennent des denrées très recherchées, ce qui induit des nouvelles dynamiques sociales<sup>83</sup>. La « capacité » d'un emploi à satisfaire les aspirations de réalisation de soi est devenue une variable très significative.

La fonction psychologique du travail définie par les genres traditionnels (appartenance, solidarité, prévention des risques, transmission, identités professionnelles), s'en trouve enrichie de nouvelles dimensions sociétales (vie au travail – vie hors travail<sup>84</sup>) et individuelles (identitaires). La traditionnelle responsabilité sociétale de l'entreprise est prise dans l'état de la pression concurrentielle et le nouvel équilibre vital de ses salariés (entendu comme facteur de production, comme capital humain). Ses règles traditionnelles de gestion

---

<sup>82</sup> Schwartz Yves, Clot Yves, Rochex Jean-Yves « *Caprices du flux* » Lavoisier, 2003, page 131.

<sup>83</sup> De Gaulejac Vincent et Taboada Léonetti Isabel « *La lutte des places* » DDB, 1994.

<sup>84</sup> La France présente à ce propos une caractéristique particulière, celle d'avoir créé une agence nationale (l'ANACT) pour gérer justement ces aspects. Cette agence est distincte de l'inspection du travail, de la médecine du travail et des organismes chargés de la protection contre les risques professionnels qui dépendent généralement des CRAM.

collective se trouvent confrontées à ce que Clot a appelé le besoin d'arbitrages personnels, ce qui implique une redéfinition de l'équité dans l'entreprise, au risque de voir se développer le sentiment d'injustice et le désengagement des salariés.

L'activité productive se réalise dans le choix de « *syntaxes opératoires* », matérielles (outils) et symboliques (signes de la langue et de la pensée). Sorte de suites ordonnées d'actes signifiants, sur l'objet et sur les hommes. Signes et outils sont les témoins du genre professionnel et ils sont l'expression de la capacité d'action de l'homme, une concrétisation qui accompagne l'œuvre réalisée (l'objet-but de l'activité de production). Mais Clot nous propose une vision plus large des signes et des outils, dans lesquels il inclut les modèles du cadre institutionnel comme ceux des lois et même de l'histoire, entendue comme une version « canonique » du passé<sup>85</sup>. Cela démontre l'importance de ces « syntaxes » dans nos vies personnelles et dans nos cadres de vie. Pour être saisies, ces syntaxes doivent toujours être rapportées à ce que nous cherchons à faire dans le monde au moment précis où nous entrons en contact avec elles. C'est toujours l'analyse de l'action qui doit l'emporter pour comprendre la technique (choix des outils et des signes).

Si nous donnons une vision plus large à ces propos, les modèles prototypiques, les standards sociaux constituent pour Clot un thésaurus de mots avec lesquels chaque sujet compose ses propres phases pour se signifier. Le même principe a été abordé en sociologie, notamment par Goffman, et en psychologie par de nombreux auteurs.

Clot attribue au travail une importance au moins aussi forte que celle de la langue dans le développement psychologique du sujet, car il est bien un genre de l'activité humaine qui « *conditionne la pérennisation de tous les autres, en assurant ou non la survie de chaque membre de l'espèce, même au prix des plus graves mécomptes* »

Cette dernière affirmation fait preuve d'universalisme un peu exagéré, mais elle montre la force de conviction de l'auteur, sinon son enthousiasme !

Nonobstant, Clot pose l'action au centre de la construction opératoire et symbolique du sujet et nous propose explicitement une vision syntaxique des cultures ou genres professionnels. Cette proposition implique une fonction expressive et communicationnelle du Soi, sans quoi il n'y a pas de syntaxe. Mais pas d'un Soi profond et secret, sinon d'un Soi de l'action, d'un Soi qui s'inscrit forcément dans une dynamique d'action dans le monde du travail. Autrement dit, l'interaction et l'action ne sont pas une option dans le travail, elles sont une condition. Cela peut sembler banal, et pourtant sa portée est extrêmement importante : le sujet au travail est contraint d'agir sur l'objet du travail. Pour ce faire il doit s'insérer dans un réseau de relations d'interdépendance directe (non intermédiée) avec un collectif professionnel et dans des nombreux cas il est en relation avec des clients, des usagers, il doit aussi s'inscrire dans de nouveaux cadres institués et donc, il est *contraint d'agir sur soi*. Et ce, de plus en plus profondément si nous acceptons les principes de personnalisation et de psychologisation du travail décrits par Clot.

Or dans la vie privée l'agir sur soi, les remises en question sont nécessaires et même parfois fréquentes, mais presque jamais contraintes. *Dans le monde du travail l'acceptation du principe d'auto-transformation apparaît comme un préalable*, et elle touche des aspects de

---

<sup>85</sup> Bruner, 1996, Guille-Escuret, 1994, Leroi-Gourhan, 1964, cités par Clot p.87

plus en plus psychologiques du sujet. La ligne de démarcation vie personnelle / vie professionnelle a bougée.

Les renoncements que le travail implique depuis toujours (s'occuper de sa famille, réaliser ses projets personnels, le droit à la paresse<sup>86</sup>), compensés par l'organisation sociale organique et qui sont communément admis sans autre controverse historique que la lutte des classes, ressurgissent aujourd'hui sous de nouvelles formes. La vie hors-travail fait l'objet d'injonctions sociales ('faut faire du sport, 'faut s'amuser, 'faut être instruit et cultivé(e), 'faut être une femme émancipée, 'faut changer de masculinité, 'faut aller aux sports d'hiver, 'faut voyager, 'faut prévoir la retraite, mais...'faut aussi et surtout avoir de l'argent et du temps pour tout ça), qui combinées à une certaine instabilité de la vie privée (nouvelles modalités familiales) provoque la complexification des attentes des salariés. Maslow renait dans une perspective où les besoins primaires et supérieurs s'entremêlent et peuvent s'activer simultanément<sup>87</sup>, faisant émerger de nouveaux besoins à satisfaire, davantage liés à l'image sociale et personnelle de soi (niveaux 4 et 5). Mais comme nous l'avons vu dans l'approche sociologique, cette évolution a un coût en termes de souffrance psychologique, de stress, de tension et de culpabilité sociale, car de son côté, l'emploi se raréfie et ses exigences aussi se sont complexifiées. Dans la nouvelle logique de production, les injonctions de la vie au travail poussent dans l'autre sens ('plus d'implication, 'plus d'adhésion, 'plus de ressources personnelles consacrées au travail, 'plus de rendement, 'plus de rentabilité, 'plus de compétitivité, 'plus de rationalité,... mais 'pas plus d'argent pour tout ça).

Pour Clot, le réel ne doit pas se confondre avec les conditions objectives de l'action (externes à la psychologie du sujet). Le réel se construit dans l'action, dans la modification de ces conditions externes par le sujet. Le réel est l'action de réalisation qui met le sujet aux prises avec les réalités objectives du monde des choses et des hommes. Ce sont là des occasions et des obstacles pour le développement du sujet. Lave définit « l'arena » comme le contexte de l'action (partie de l'environnement spatial, social, temporel et objectif, marquée par l'action) et le « setting » comme la situation d'action ou provoquée par l'action envisagée et réalisée.

Dans ce que Clot appelle la psychodynamique du travail<sup>88</sup>, il souligne l'importance de la subjectivation comme une activité sur soi. Mais cette activité sur soi ne peut exister qu'à l'intersection de différents milieux sociaux, dont les conflits provoquent ce travail sur soi (Hajjar, Beelitz, Baubion-Broye, 1993, cités par Clot). Combien même le travail est défini et organisé de manière impersonnelle, le sujet, au milieu d'autres sujets, cherchera à faire prévaloir le sens de son existence, parfois même au prix de coûts psychologiques élevés. Les évolutions que nous venons de voir, ajoutées à la perte d'influence des collectifs sociaux au travail, induisent des relations plus personnelles dans l'entreprise, mais les conditions d'emploi (crainte du chômage) les fragilisent.

C'est là que Clot redevient wallonien, car pour lui, le simple assemblage d'éléments impersonnels, à quelque degré de complexité que ce soit, ne suffit pas à faire surgir le sujet

---

<sup>86</sup> Lafargue Paul « *Le droit à la paresse* », 1880 - Ed. Allia - Paris, 2005.

<sup>87</sup> Ce qui d'ailleurs n'était pas totalement exclu par Maslow, après les remarques et le modèle d'Herzberg.

<sup>88</sup> Certainement en référence à Dejours.

qu'ils sont censés composer. En effet, Wallon se démarque des stades de Piaget, dans ce sens qu'il les considère trop mécaniques. C'est la base de la théorie de Wallon, où les stades ou nouveaux paliers recomposent le tout et ne doivent absolument pas être considérés comme la simple addition de nouvelles capacités aux stades précédents. Cette remarque nous incite à considérer la manière dont la situation de travail définit le sujet, comme sujet d'une action contrainte et dirigée, qui ne doit pas être vu comme la résultante de la juxtaposition de différents éléments, mais comme une composition du vivant social (Le Blanc, 1998, Wallon, 1971). Et ce vivant social n'est pas que du côté du sujet, mais bien dans l'ensemble des déterminants de la situation de travail. En tant qu'activité dirigée, pour Clot le travail participe à trois vies à la fois, ce qu'il appelle la *triade* (entendue comme sa plus petite unité d'analyse). Cette triade se compose *du sujet, de l'objet et des autres*.

Le sujet lui-même n'existe qu'exposé aux discordances de l'activité des autres, des siennes propres et des objets du monde. Le sujet est un lieu-temps hétérogène où se combinent et s'opposent des modes de signification qui ne peuvent se recouvrir (F. François, 1992).

Crozier<sup>89</sup> nous dirait que « ...nos modes d'action collective [c-à-d organisée] ne sont pas des données "naturelles" spontanées, ce ne sont pas non plus le résultat automatique du développement des interactions humaines, ils ne résultent pas non plus de la "structure objective" des problèmes à résoudre [ni de l'objet], il ne s'agit pas non plus de la somme de déterminations extérieures que "l'état des forces productives" et le "stade de développement technique et économique" feraient peser sur les hommes. ... Nos modes d'action collective ne constituent rien d'autre que des solutions toujours spécifiques, que des acteurs relativement autonomes, avec leurs ressources et capacités particulières, ont créées, inventées, instituées, pour résoudre les problèmes posés par l'action collective, et notamment, le plus fondamental d'entre eux, celui de la coopération en vue de l'accomplissement d'objectifs communs, malgré les orientations divergentes individuelles ».

La différence entre les deux approches se situe dans le fait que Clot / François insistent sur les modes de signification et Crozier / Friedberg sur les notions d'acteur et de rationalité limitée. Mais le cœur du problème est le même : comment est défini le sujet de l'action et comment s'organise la coopération entre sujets. Le travail est un fait de subjectivité et un fait social, et comme toute activité, il représente des choix d'action qui met de côté les autres possibles, les autres options. Pour Clot, chaque pôle de la triade compte bien plus de « possibles » que de « réalisés ». Mais l'action elle-même est créatrice de nouvelles possibilités. Les trois pôles de la triade ne peuvent ni s'exclure, ni se substituer, ni se juxtaposer les uns aux autres. Ils doivent se combiner organiquement.

- **Action et valeurs**

La vie professionnelle véhicule des valeurs. Nous ne nous intéresserons pas ici à la valeur-travail, mais aux valeurs mobilisées dans l'activité professionnelle. Il y a bien trois sources de valeurs mobilisées, l'individu, l'entreprise (entendue dans son acception générique d'organisation où se déroule l'activité de production ou marchande) et la culture comme lieu

---

<sup>89</sup> Crozier & Friedberg « *L'acteur et le système* », Point, 1977.

de l'action. Nous ne sommes pas dans la triade de Clot, même si l'objet peut imposer des règles, celles-ci doivent s'accorder avec les valeurs.

A moins d'être dans une hypothèse d'école, on ne travaille pas tout seul, on travaille toujours « ensemble ». Le travail se pose pour Efros et Faïta<sup>90</sup> (1997), comme une construction sociale négociée, comme une activité qui laisse s'ouvrir un espace de pénombre, celui des valeurs elles-mêmes nous dit Perrier<sup>91</sup>. Valeurs qui s'inventent et se renouvellent sans cesse. C'est l'activité qui constitue le lien entre l'humain (anthropologie) et les valeurs (axiologie). Mais partir à la recherche de valeurs dans l'entreprise, suppose que l'on abandonne tout espace fixe et prédéfini, sauf à accepter le risque de neutraliser les espaces d'évolution et de discussion où émergent les valeurs (Dejours, 1995). Toute situation est une situation à la fois matérielle et symbolique, où l'action se joue dans des espaces de vie, de travail, de politiques et de valeurs ; qui définissent des « sémiosphères<sup>92</sup> ».

Perrier (1995) nous dit que l'hypothèse de l'ambivalence de « l'expérience industrielle » est socialement validée par les pratiques modernes de management dans les entreprises. Les valeurs « non dimensionnées » comme l'excellence, l'innovation, le service, sont réévalués en fonction d'impératifs financiers, ou de comptabilité analytique, ou de productivité. Soit ces redimensionnements sont opérés à la hauteur des capacités de choix des individus, soit ils doivent être imposés. Ce passage en force ou les effets induits feront naître des résistances qui provoqueront à leur tour de l'usure, et donc des coûts subjectifs cachés. Perrier ne parle pas de valences individuelles, ou de facteurs de motivation / démotivation, il met en relief les manifestations symptomatiques de la capacité de l'être humain à se préparer à l'action, à s'économiser. Préparation d'autant plus nécessaire que la pression, la tension au travail gagne généralement dans des situations d'urgence et de dérapage sur les objectifs à atteindre. Perrier s'appuie sur Schwartz pour affirmer que *le soi est une matrice inassignable d'économie* au travers de l'usage de soi que chacun fait de lui-même, par lui-même et par d'autres (1995).

De son côté, Martini<sup>10b</sup> définit l'identité comme un cheminement, une quête vers notre construction subjective, dans un double rapport d'appartenance et de singularisation, qui fait de nous des êtres singuliers distincts et semblables à autrui. La construction identitaire se joue entre ce que l'on peut partager (supports d'identification) et ce qui nous est propre, entre l'uniformisation (ou déni de subjectivité) et l'individualisation (distinction sans appartenance). Comment nous vivons-nous au travail, sujets *en* travail ou sujets *du* travail ? nous demande Martini. Se poser la question de la manière où le travail participe à notre élaboration identitaire revient à se demander ce que l'on partage au travail et ce que l'on nous reconnaît comme propre. Ce sont les rapports à autrui, aux pairs, à la hiérarchie qui s'y jouent. Et il serait impossible de parler du rapport entre le sujet et son travail, sans parler de l'activité concrète du travail (l'œuvre). Les objets du travail sont pour Martini, « *des précipités d'histoire qui s'expriment souvent avec bonheur en récits* (cf. Durafour) ». Si la souffrance nous parle du sort fait au désir, elle exprime aussi le destin fait à l'intelligence et l'expérience des individus.

---

<sup>90</sup> Schwartz Yves « Reconnaissance du travail » PUF, 1997.

<sup>91</sup> et <sup>10b</sup> Idem.

<sup>92</sup> Schwartz, Clot et Rochex op. cit.



Néanmoins, produire avec d'autres est toujours potentiellement une opportunité de se construire, un lieu d'élaboration de soi. Or, dans un lieu de construction identitaire comme le travail, si l'on ne sait rien faire on n'est personne, on devient interchangeable. Cela nous pousse à nous questionner sur la reconnaissance de la contribution réelle, sur l'apport spécifique de chacun à l'efficacité organisationnelle et sur la place réelle et subjective de chacun dans l'organisation. Seulement l'organisation du travail peut nous rendre muets et impuissants et l'élaboration identitaire devient impossible lorsque l'on se dilue dans ces formes organisationnelles, lorsque structurellement il n'y a rien à reconnaître aux individus (ce qui nous ramène au « *Phénomène bureaucratique*<sup>93</sup> » et au développement des stratégies d'acteurs et des « *effets contre-intuitifs*<sup>94</sup> » de l'organisation).

Voulant dénoncer les dangers de la télé réalité, Christophe Nick a tourné pour France 2 un documentaire basé sur la réédition de l'expérience de Milgram, qui a été diffusé au mois de mars 2010. Sauf que sous les caméras, les sujets se soumettant à l'autorité allant jusqu'à la mise en danger de la vie d'autrui, ne sont pas les 62% de 1963, mais près de 81% qui continuent à infliger des décharges électriques malgré les cris de douleur des comparses. 79% des candidats vont jusqu'à la puissance maximale, qui peut signifier la mort.

Nous ne traitons pas dans cette thèse de la soumission à l'autorité, mais ce renouvellement de l'expérience de Milgram, conduite sur 80 sujets et sous le contrôle de sept psychosociologues, nous permet tout de même de tirer des enseignements majeurs :

- Le Soi se met en scène, se montre et relève le défi de la rivalité, dans une situation de récompense pour ceux qui iront le plus loin dans le jeu. Le Je se donne en spectacle<sup>95</sup>, il y a une mise en spectacle de Soi, au-delà de la mise en scène goffmanienne.
- Deux composantes fondamentales de la dynamique du Soi se mettent en jeu : l'image que l'on donne aux autres et la remise en question des limites personnelles, qui peut être entendue comme une forme d'actualisation du Soi.

Ces deux points nous rappellent que lorsque le sujet est soumis à une situation où il est observé, il peut manifester l'effet de halo, (Mayo, 1927 - Hawthorne). L'expérience de Nick montre que :

- dans des circonstances où cette observation est renforcée par un spectacle de Soi (public, audience TV qui représente la société),
- lorsque la motivation à agir est renforcée par l'appât d'un gain matériel (prix) ou immatériel (acceptation sociale, notoriété, passer à la TV),
- et quand l'action se déroule dans un contexte encadré par des représentants d'une autorité reconnue qui légitime l'expérience :

→ Alors, les sujets peuvent transgresser les normes morales et éthiques les plus fondamentales, y compris la loi. Devant le conflit entre le système légal de référence (les règles du jeu) et le système moral (valeurs personnelles), seuls 9 / 80 sujets ont défié

---

<sup>93</sup> Crozier Michel « *Le phénomène bureaucratique* », Point 1963, 2008.

<sup>94</sup> Petit François, Dubois Michel « *Introduction à la psychosociologie des organisations* » Dunod, 1998.

<sup>95</sup> Se comporter de façon outrancière en public, se faire remarquer, s'exposer aux regards et au jugement du public



l'autorité et refusé d'aller plus loin, malgré les injonctions des encadrants. Il est navrant de constater qu'en tant qu'autorité de légitimation des conduites, la télévision obtient un score de 20 points supérieur à la science (cas de Milgram).

Ce qui nous interpelle le plus, est la conjonction des trois facteurs : la légitimation par des autorités reconnues, la présence de récompenses objectives et subjectives, et le renforcement par la mise en spectacle de soi. L'autorité en question est un média, sa légitimation se fonde uniquement par l'audience et un présupposé : « ils savent ce qu'ils font ».

Vous en conviendrez que cette situation expérimentale, n'est pas sans nous rappeler de nombreuses situations de notre vie quotidienne comportant ces trois éléments.

En milieu professionnel, le salarié est juridiquement soumis à une autorité (relation contractuelle légale de subordination), laquelle détermine les valeurs qui seront collectivement mobilisées. Lorsqu'il y a divergence entre les valeurs réellement mobilisés par l'entreprise et les valeurs individuelles, il y a situation de conflit. Mais ce type de conflit n'est pas facilement identifiable ni gérable dans l'entreprise et l'arsenal juridique est aussi pauvre qu'approximatif (abus d'autorité, harcèlement sexuel ou moral, risques psychosociaux, médecine du travail). Plus que dans tout autre type de conflit professionnel, le salarié se trouvera seul et démuné face à un conflit moral, éthique ou déontologique. Les formes de résolution individuelles ne changent pas les valeurs mobilisées collectivement. Ce sont les autorités légitimes et les cultures dominantes qui les déterminent. C'est là que l'expérience de Milgram et celle de Nick nous orientent vers une fausse piste, ce ne sont pas tant les individus qui sont en question dans cette affaire, que les autorités qui légitiment collectivement les valeurs réellement mises en œuvre, et les juges de Nuremberg l'avaient bien compris.

Le problème des dérives du show-business en général et de la TV en particulier, ont été dénoncés déjà par Stiegler<sup>96</sup>. Il nous dit que la télévision a franchi une limite importante en faisant appel et en mettant en scène nos pulsions les plus élémentaires, Eros et Thanatos. De tout temps, nos cultures ont bâti des systèmes de contrôle et de socialisation de nos forces pulsionnelles, elles ne se montraient pas en public, elles relevaient de la sphère secrète, intime ou de la pudeur. Mais à l'heure actuelle, nous assistons à leur mise en scène, au spectacle pulsionnel. Nous sommes dans un nouveau type d'injonction sociale, celle du dépassement de la parole et du passage à l'acte pulsionnel. Les candidats de ces nouvelles émissions sont poussés à dévoiler une nature profonde à l'état brut, et à passer à l'acte, sans inhibition. La transgression est la règle.

Cette évolution n'est pas due au hasard, elle répond aux contraintes spécifiques du marché de la communication de masse et à de techniques marketing très précises. Ces programmes constituent des véritables systèmes de reproduction sociale, orientés vers des modèles culturels de consommation. Citant Patrice Le Lay, ils vendent du temps de cerveau humain disponible, ils préparent et conditionnent à un certain type de conduite sociale et à la consommation. Stiegler en arrive à parler du marketing comme des « nouveaux prescripteurs de comportement » et nous prédit des jours bien tristes si nous désacralisons la mort et si nous ne prenons pas garde à cette nouvelle culture de l'individualisme, de la transgression

---

<sup>96</sup> Stiegler Bernard « La télécratie contre la démocratie » Flammarion, 2006.

comme règle et de la mise en scène de nos pulsions. Mais cela est vrai depuis que la réclame est devenue du marketing. La « pub » s'est toujours adressée à nos pulsions et à nos instincts les plus basiques. L'érotisation permanente de la vie quotidienne, l'attrait pour l'horreur et la mort, le modèle des « Stars » et la « peopolisation » ne sont pas une nouveauté.

Lorsque l'on met en perspective l'approche de Stiegler et l'expérience de Nick, nous devons avouer que nous sommes en face d'une puissante machine de reproduction sociale, qui prône la *mise en spectacle de soi*. Cette notion est importante pour nous, car elle dépasse la mise en scène de Goffman. La mise en spectacle de soi polarise les comportements sociaux autour de l'acceptation et de la transgression. Acceptation de la promesse de bonheur en adhérant à un modèle culturel de consommation pré formatée, et transgression des règles de vie en société, par une centration sur soi extrême, pulsionnelle. Elle nous renvoie au stade du personnalisme (3-6 ans), à l'affirmation de soi (le non de Spitz) et à la pensée égocentrique (Piaget-Wallon). Le spectacle de soi reste une expérience, un test que les candidats acceptent ou s'imposent configurant ainsi un autre mécanisme d'actualisation du Soi, socialisé et véhiculé par les médias, donc à forte puissance reproductrice. Le sujet qui se projette dans ce modèle, détériore sérieusement son tissu social concret, pour le reconstruire avec des composants abstraits. Le pulsionnel, l'imaginaire et le symbolique prennent les commandes du Soi, à condition d'accepter la mise à l'écart des valeurs, ou leur prise en charge par l'autorité. Le plus souvent, nous ne sommes pas conscients de notre condition<sup>97</sup>, les « étiquettes » sont pour les autres. Sur un autre registre, il s'agit là de l'un des aspects intéressants de Florence Aubenas, dans son enquête de journaliste et romancière, car les sujets ne se reconnaissent absolument pas dans les analyses qu'on leur présente et trouvent maintes voies d'auto justification, d'externalité ou d'évitement.

Ces remarques nous amènent tout naturellement à aborder la motivation - vaste sujet- aussi, nous nous limiterons à souligner quelques points essentiels pour alimenter notre réflexion principale portant sur la dynamique identitaire.

Pour certains auteurs comme Sievers (1990), *la motivation est une invention managériale qui répond à la perte de signification du travail qui s'est manifestée avec la fragmentation et la différenciation des tâches. Elle n'est qu'un ersatz de significations, destinée à rendre les individus compatibles avec l'organisation* (cité par C. Louche<sup>98</sup>, 1994).

L'individu est décrit dans la plupart des théories sur la motivation, comme un système finalisé, organisé en fonction d'un résultat. La régulation se fait par un feedback. Consécutif à son action, le sujet reçoit/perçoit des informations qui lui indiquent ses performances, les résultats obtenus. Ces informations sont évaluées par le sujet à partir de ses propres critères. Tout écart entre les résultats et les attentes provoquera une réaction de la part du sujet, et de l'environnement si l'on admet l'hypothèse de la double intentionnalité.

Claude Lévy-Leboyer<sup>99</sup> classe les théories de la motivation à partir de quatre modèles de base, celui de la théorie des besoins (1943 - Maslow), celui de la théorie de la satisfaction (1971 - Herzberg), la théorie de l'équité (Adams, 1963 - basé sur la dissonance cognitive de

---

<sup>97</sup> Aubenas Florence « *Le Quai de Ouistreham* » L'Olivier, 2010

<sup>98</sup> Louche Claude « *Textes de base en sciences sociales* » chapitre 6 - Delachaux et Niestlé, 1994.

<sup>99</sup> Lévy-Leboyer Claude « *Textes de base en sciences sociales* » chapitre 5 - Delachaux et Niestlé, 1994.

Festinger et l'équilibre de Heider, 1958) et les modèles issus de l'expectation-valence, dont celui de Lawler (1973) tente d'être intégrateur. Vroom (1964) postule que les individus ont des expectatives, des attentes spécifiques envisagées sous l'angle des interactions dans l'entreprise en fonction des capacités perçus par le sujet. Celui-ci va instrumentaliser le travail (ses propres efforts), afin d'obtenir les retributions recherchées, en fonction de la "valence" des buts et des activités. Deci (1975) met en relation les sources de motivation et le contrôle externe ou interne, en fonction de la répartition des responsabilités liées aux activités et aux tâches.

Claude Louche (1994) fait une synthèse à partir de la diversité et de l'intégration des approches et rappelle la définition de la motivation de Lévy-Leboyer « *ce qui déclenche l'activité, la dirige vers certains buts et la prolonge tant que ces buts ne sont pas atteints* ». Il classe les approches de la motivation en quatre groupes :

- Les théories des contenus - variables poussant l'individu à agir, dont Maslow et Alderfer.
- Les théories des processus – orientation vers certains buts et variables cognitives comme la théorie de l'équité, l'expectation-valence, l'attribution.
- Les théories du renforcement – ou de conditionnement d'Hellriegel, Slocum, Woodman
- Les théories des buts – motivation propre à l'individu, par des facteurs internes qui comprennent les objectifs à atteindre dans la tâche (Locke et Latham, 1990).

Les théories des besoins rendent compte du niveau de satisfaction, celles portant sur l'expectation-valence s'utilisent davantage pour étudier le comportement de choix, alors que les théories concernant les objectifs servent surtout à prédire ou programmer des performances. On choisit le cadre théorique en fonction de la variable indépendante à laquelle on s'intéresse.

Hollenbeck et Klein (1987) proposent un modèle intégré, où la performance est placée sous la dépendance du niveau des buts, mais liée également à l'attachement aux buts. La valeur de l'attachement découlera de la valeur subjective (valence) des récompenses liées aux performances, ainsi que de la capacité que l'on se reconnaît d'atteindre les objectifs (expectation). Valence et expectation se déterminent en fonction des paramètres personnels et contextuels.

Cependant, dans notre approche de l'identité, nous faisons une place particulière aux approches dites d'apprentissage social et de perception de soi, développées notamment par Bandura (1977, 1980), Abramson (1978) et Nuttin (1980).

Au début du XX<sup>e</sup> siècle, Adler parlait déjà d'une "fiction motivante" qui pousse les sujets vers des buts, des rôles spécifiques qui les conduisent à certains styles de vie. L'aspect représentationnel et émotionnel des motivations, ainsi que leur nature subjective, voire inconsciente étaient pour Adler des déterminants importants dans la compréhension des motivations de l'action, qu'il mettait en perspective avec la vision énergétique et instinctuelle freudienne. Valeurs et croyances qui motivent notre agir, peuvent échapper à la

conscience. Bateson et Ruesch<sup>100</sup> font une relation étroite entre motivation et énergie psychique, la première étant considérée comme un “phénomène” de la seconde qui elle, est posée en tant que “substance” instinctuelle.

Nuttin (1980) définit la motivation comme ce qui détermine l’orientation et le dynamisme de la relation d’un sujet à son milieu. Il considère le sujet situé dans un ensemble relationnel complexe, qui détermine ses conditions d’existence et de préférences. La motivation comprend toute tension affective ou sentiment susceptible de provoquer et de maintenir une action dans la direction d’un but spécifique. L’auteur considère que les buts d’une personne se répartissent dans le temps créant ainsi des perspectives futures, des projections de soi dans l’avenir. Les personnes qui ont des buts proches dans l’avenir, sont définies comme ayant des perspectives futures limitées dans le temps, alors qu’à contrario, celles qui se projettent dans un avenir plus lointain, ont des perspectives temporelles plus étendues. La motivation, en tant que déterminant ou moteur de l’action, est ici envisagée dans une approche globale des interactions individu-environnement, soutenue par des processus perceptifs et cognitifs par lesquels l’individu se représente lui même et se représente ses possibilités d’action, ses capacités d’agir avec succès. L’environnement perçu est composé d’aspects objectifs, mais aussi de représentations et croyances individuelles et/ou collectives, comportant différentes sortes de biais possibles et rendant la perception de l’environnement très subjective.

Bandura (1977) et Abramson (1978) considèrent que la motivation résulte de la confiance que l’individu peut avoir dans ses capacités à accomplir ce qu’on attend de lui. Une perception subjective de ses capacités, qui se superpose à une attente normative. De ce point de vue, la motivation relève de schémas représentationnels, donc du décodage cognitif du contexte et de la construction subjective de la réalité. L’estime de soi et les processus de contrôle apparaissent pour ces auteurs comme des régulateurs de l’action et de la motivation.

C’est bien sur cette approche de la motivation que nous nous appuyerons, en tant que force motrice résultant d’un ajustement entre d’une part, l’individu avec ses aspirations, ses représentations de soi -notamment en termes capacitaires- et d’autre part, les représentations d’autrui, pris individuellement ou collectivement et des situations d’action, de son environnement.

Il existe chez le sujet une configuration particulière de représentations plurielles de soi, qui peuvent diverger entre elles et changer avec le temps, c’est-à-dire, évoluer.

Mais l’écart qu’il peut y avoir entre ces différentes représentations de soi, n’est pas infini. Il y a des limites dans la normalité car l’intégrité et l’unité du moi, ne supportent pas de trop grands écarts, au risque de produire des tensions trop fortes, des conflits nucléaires, voire des pathologies.

Ces différences ou même divergences, peuvent se produire selon le destinataire des images ou représentations que l’on a de soi-même et celle qu’on veut donner aux autres (soi-même, autrui famille, autrui profession, autrui société, autrui privé, autrui public...). Elles peuvent aussi se produire selon le domaine concerné. Bourgeois<sup>101</sup> appelle le jeu d’images de soi,

---

<sup>100</sup> Bateson, G. & Ruesch, J. (1987) Communication et société. Internet: [olivier.hammam.free.fr/imports/.../bateson](http://olivier.hammam.free.fr/imports/.../bateson).

<sup>101</sup> Bourgeois, Etienne (1997) in Barbier, op. cit.

« les instances du soi », et en philosophie on parle de « ipséité » : le Soi actuel (image que l'on se fait de soi même), le soi idéal (image que l'on voudrait donner et atteindre), le projet de soi (dynamique et stratégies identitaires dans une projection de soi). Nous sommes là dans les images symboliques de soi, dans les représentations de soi qui dépassent qui dépassent l'icône et portent des affects, des valeurs et de la temporalité (passé, présent et avenir).

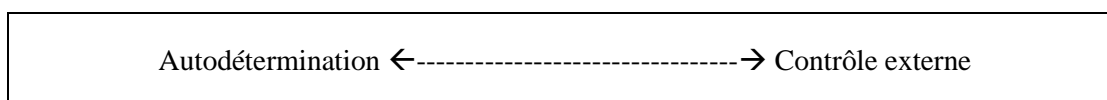
Mais ces instances du Soi tendent à une cohérence, à un équilibre, à une harmonisation non pas standardisée, mais spécifique au sujet. C'est de cette tension que naît la motivation de l'action, afin de retrouver un sentiment d'unité et de continuité

Ceci dit, la recherche de cohérence, d'unité du sujet, de continuité ontologique est d'abord une affaire psychologique avant d'être sociale. Tout sujet peut rester uni et permanent, tout en agissant de manière originale, car agir en « divergence » peut aussi être la motivation du Soi (transgression de l'interdit, repousser ses limites, etc...). La congruence ne doit pas être recherchée sous l'angle de la normalité, elle doit l'être d'abord chez le sujet et sa « délibération sur soi ».

La quête identitaire d'unité et de continuité passe donc essentiellement par la recherche d'images positives de soi (approche d'un but) et l'évitement d'images négatives (éloignement d'un anti-but). Les tensions identitaires auront des conséquences émotionnelles et motivationnelles différentes, selon la nature de ces tensions d'une part, et du mode de régulation ou de gestion émotionnelle du sujet, d'autre part.

Les tensions soi/autrui et soi/soi (Higgins, 1987 – own/other self-discrepancies et own/own self-discrepancies et Dubar, 1998 – identité pour soi et identité pour autrui) sont difficiles de partager. Pouvoir déterminer si une aspiration mobilisatrice et dynamique est une aspiration personnelle ou une aspiration d'autrui qui a été intériorisée, reste une tâche complexe.

En fait, le sujet autorégule cette tension entre l'agir en autonomie et l'agir sous influence :



**Figure 3 - Deci & Ryan (1985), placent la « régulation introjectée » entre ces deux pôles.**

Cette régulation met en jeu les « instances du soi », en particulier l'image de soi tel qu'on est (tel qu'on se perçoit, le soi actuel) et l'image de soi visée (soi idéal), dans laquelle on peut en trouver deux autres, le soi qu'on voudrait être et le soi qu'on devrait être.

La tension identitaire s'accompagnera nécessairement d'émotions négatives :

- Si écart entre le soi actuel et idéal = frustration, insatisfaction, tristesse, voire dépression
- Si écart entre le soi actuel et le soi normatif = honte, anxiété

La gestion ou la régulation de ces émotions est une caractéristique personnelle, qui peut être abordée au travers de l'Appraisal theory (Smith & Lazarus, 1990, in Bourgeois, op.cit.):

« Les conséquences émotionnelles d'un événement et les conséquences motivationnelles des émotions engendrées par l'événement, variant d'un sujet à l'autre, en fonction de la signification accordée par chaque sujet à l'événement et aux émotions correspondantes ».

Les auteurs dégagent deux notions de base qui permettent au sujet de gérer ces émotions : la pertinence (concordance avec les valeurs, croyances et connaissances intégrées dans la dynamique identitaire du sujet en formation) et la congruence motivationnelle (concordance de la dynamique identitaire du sujet en formation<sup>102</sup>).

Mais il est parfois bien difficile de discerner le soi normatif du soi idéal et l'image que l'on a de soi de celle qu'on croit que les autres ont de nous. Les instances du Soi ne se laissent pas saisir facilement. Toute tension identitaire est une tension cognitive, puisqu'elle se définit par l'expérience subjective d'une discordance entre les images de soi (cf. équilibration dans le conflit cognitif chez Piaget). Le sujet définit son identité non seulement par ce qu'il sait, croit ou valorise, mais également par ce qu'il fait ... et nous négligeons en général ce qu'il ne fait pas qui pourtant est au moins aussi significatif.

Kaddouri (2002) développe les notions de projet de soi pour soi et de projet de soi pour autrui. Il nous affirme que l'image que l'on a de soi est celle du « projet de soi » et l'image de soi que l'on renvoie aux autres est celle du projet de soi et non du soi actuel. Il rapproche son point de vue de celui de Neuville et Van Dam<sup>103</sup>, dans leur schéma de *solving* et de *setting*, c'est-à-dire des configurations identitaires spécifiques du sujet, en vue de l'action (motivation) et compte tenu d'un contexte et d'une situation particuliers. Solving et setting sont notamment déterminés par des facteurs culturels.

Si nous suivons ce raisonnement, le soi actuel serait donc d'ordre privé, voire intime. Ce serait « la vérité sur soi ».

Cette notion de projet de soi pour soi et projet de soi pour autrui nous semble fondamentale car elle aborde l'un des points essentiels de la dynamique du Soi, sa *motivation*, et nous ouvre des perspectives complémentaires à la notion de tension du Soi.

Cela nous permet de passer d'une compréhension de la motivation du sujet plutôt analytique (tension du Soi, conflit nucléaire, stratégie de défense du moi), à une compréhension du sujet agissant. Avec le *projet de soi pour soi et le projet de soi pour autrui* {que nous appellerons désormais le **projet du Soi** afin d'ancrer sa signification motivationnelle}, nous abordons les aspirations du sujet et nous les entendons au sens dynamisant, moteur de l'action. Ce « projet du Soi » fait aussi référence aux mécanismes de projection et introjection psychanalytiques.

L'action est au cœur de l'identité<sup>104</sup> et la subjectivité est au cœur de l'action, tout autant que son contraire (l'action est au cœur de la subjectivité), car nous sommes dans une sorte de magma psychique où les éléments s'entremêlent et se confondent. Dit de manière plus académique, lors d'une interaction, l'appréciation du contexte et des acteurs en présence, le jeu des instances du soi, les sensations, la perception, nos fonctions intellectuelles et les mémoires expérientielle et émotionnelle, ainsi que le sentiment capacitaire, se combinent

---

<sup>102</sup> Bien que Bourgeois et Barbier s'intéressent avant tout au sujet en formation (FP), leurs remarques dépassent largement le cadre formatif et nous sont d'une grande utilité.

<sup>103</sup> De l'Université de Louvain, cités par Kaddouri.

<sup>104</sup> Anne-Marie Costalat-Founeau, Connexions N°89, 2009.



tous grâce à *un moteur commun : le projet de soi*. Ces éléments constituent un état ou une configuration spécifique pour l'action envisagée. Il ne s'agit pas de l'équilibration de Piaget (d'homéostasie et d'apaisement du sujet), c'est tout le contraire, c'est le moment où le sujet se met en jeu.

- **Catégorisations**

La catégorisation sociale est liée aux processus qui tendent à ordonner l'environnement en catégories : groupes de personnes, d'objets, d'événements, ou même en catégories d'attributs de ces personnes, parce qu'ils sont semblables ou équivalents pour l'action. Les attitudes ou les intentions d'un sujet (Tajfel, 1972) <sup>105</sup> peuvent aussi constituer des bases de la catégorisation.

Les ressemblances intra catégorielles sont accentuées (augmentation de l'effet de similitude) ainsi que les différences inter catégorielles (augmentation de l'effet de contraste).

La catégorisation est donc un processus cognitif qui permet d'organiser le monde social, de simplifier l'environnement, et à ce titre, elle rend compte des propriétés auxquelles personnes, objets ou événements sont subjectivement affectés.

Tajfel affirme dès 1972, que l'individu acquiert son identité sociale à partir de la place qu'il occupe dans la société. Il fonde sa théorie sur la dynamique de l'évaluation de soi, poussée par un désir d'appartenance à un groupe social qui permet une évaluation positive distincte des autres groupes. Au regard des processus d'identification décrits précédemment, nous sommes en droit de nous demander si cette affirmation (groupes d'appartenance) est toujours d'actualité.

Doise affirme que l'attachement socio-affectif qui lie l'individu au groupe permet d'établir une identité positive et l'individu qui est prêt à « en payer le prix ». A travers ses différentes appartenances, l'individu occupe une place sociale et ces appartenances sont à l'origine motivées par le désir d'avoir une image positive de soi.

Le groupe a donc une double fonction, évaluative et conservatrice d'une estime de soi positive.

Mais si ces deux fonctions ne sont pas entretenues, l'individu aurait tendance à renforcer la comparaison sociale intergroupes allant toujours dans le sens d'une augmentation de l'image positive de son groupe d'appartenance (évaluations différentielles positives). Tajfel nous dit que la discrimination entre groupes correspond à l'identité sociale et la différenciation entre soi et autrui (comportement interpersonnel) correspond à une identité personnelle.

Lorsque l'identification à un groupe augmente, on observe le passage du pôle interpersonnel au pôle intergroupes.

Deschamps et Clémence nous disent que si les processus de catégorisation interviennent au niveau de relations entre groupes (différenciation entre le in-group et le out-group, entre

---

<sup>105</sup> In Costalat-Founeau, Anne-Marie « *Identité sociale et ego-écologie* » PDIC – SIDES – Paris, 2005.



NOUS, EUX et AUTRES), ils jouent aussi un rôle au niveau des relations interpersonnelles (différenciation entre le soi [catégorie] et autrui [catégorie]). Identité sociale et personnelle, loin d'être exclusives sont liées et COVARIANT.

Cette covariance est une variation simultanée de la différenciation entre les groupes et de la différenciation entre soi et autrui.

La perspective catégorielle de l'identité considère le sujet dans son appartenance à un groupe social, à partir de processus d'auto-catégorisation et de sauvegarde d'une estime de soi positive.

Mais, dans cette perspective, l'identité semble se réduire à la catégorisation sociale du groupe d'appartenance et au statut. La dimension idiosyncrasique<sup>106</sup> semble occultée.

Lorenzi-Coldi<sup>107</sup> assure, à propos de la suprématie de l'identité personnelle, que « l'appartenance catégorielle, n'induit pas nécessairement la dépersonnalisation et l'uniformisation des membres du groupe et elle peut même favoriser l'affirmation des spécificités individuelles. »

Pour Erwin Goffman<sup>108</sup>, l'identité se construit à partir des « rôles » que l'on joue dans la « scène sociale ». On est dans une perspective théâtrale. La vie sociale serait une vaste scène où les acteurs sont amenés à respecter certains rituels et lignes de conduite socialement admises. Goffman nous rappelle que ces normes sont assez relatives (en fonction du sujet et de la situation), et que les identités sont « mouvantes ». La société établit des procédés servant à répartir en catégories les personnes et les contingents d'attributs qu'elle considère ordinaires et naturels chez les membres de chacune de ces catégories. Les cadres sociaux établissent des catégories de personnes qu'il est probable d'y rencontrer. Lorsqu'un inconnu se présente à nous (le face à face goffmanien), des « signes » nous permettent de prévoir la catégorie à laquelle il appartient et les attributs qu'il possède, son « identité sociale ». Le concept « d'identité sociale » comprend des attributs « structuraux » (statutaires, comme sa profession) et « personnels » (tels que l'honnêteté). Nous anticipons ce que l'inconnu peut être et en ce sens, nous avons une attente envers lui. Cette attente est dite « normative » car elle découle d'une norme pré-établie et peut devenir même une « exigence plus ou moins consciente ou inconsciente » de notre part, vis-à-vis de l'inconnu. Il s'agit là d'attributs et d'exigences « en puissance » qui composent une identité sociale « virtuelle » dit l'auteur, entendue comme « potentielle ». Son « identité sociale réelle » est composée de la catégorie et des attributs dont on pourra prouver qu'il les possède.

Le mot « stigmaté » désigne un attribut qui jette un discrédit profond. Un stigmaté représente une certaine relation entre un attribut et un stéréotype. Les individus stigmatisés peuvent être discrédités par un stigmaté visible ou discréditables par un stigmaté qui ne sera connu qu'après coup. Il y a trois sortes de stigmatés :

- les difformités du corps (monstruosités dit l'auteur)
- les traits négatifs de caractère (« tares » selon l'auteur)

---

<sup>106</sup> Manières d'être et de vivre d'un individu, caractère, tempérament, styles de vie, échelle de valeurs, choix et préférences.

<sup>107</sup> Costalat-Founeau Anne-Marie "*Identité sociale et égo-écologie*" PIC, 2005.

<sup>108</sup> Goffman Ervin - "*La mise en scène de la vie quotidienne*" Ed. de Minuit, 1973, 2000.

- les stigmates tribaux (race, nationalité, religion)

Un individu qui aurait pu aisément se faire admettre dans le cercle de rapports sociaux ordinaires, possède une caractéristique telle, qu'elle peut s'imposer à l'attention de ceux d'entre nous qui le rencontrent et donc nous détourner de lui, détruisant ainsi les droits qu'il a vis-à-vis de nous du fait de ses autres attributs. Il possède un stigmate, une différence fâcheuse. De ce fait, une personne ayant un stigmate, n'est pas tout à fait humaine pour nous et nous pratiquons toutes sortes de discriminations. Notre fantasme nous pousse à croire qu'il y a une raison valable à cette déficience et qui justifie donc notre attitude de rejet.

En suivant cette approche, la représentation (de soi, d'autrui) peut être envisagée comme une « façade », une « apparence », comme une « manière », en fonction des informations que l'on communique (souhaitées ou pas). On appellera « façade » la partie de la représentation qui a pour fonction d'établir et de fixer la définition de la situation qui est proposée aux observateurs. La façade n'est autre que l'appareillage symbolique utilisé habituellement par l'acteur à dessein ou pas durant sa représentation (on peut utiliser dans certains cas le terme de « masque »).

Généralement, cette présentation de soi est congruente avec l'image que le sujet souhaite donner de lui-même. Mais, nous rappellent De Queiroz et Ziotkowski (94), si l'identité est une représentation de soi, elle se construit dans une dynamique de socialisation, dans une interaction sujet-société.

## 3. Perspectives de l'identité en psychologie

---

Nous l'avons vu, l'identité sociale est donc une notion développée par la sociologie. Elle construira son objet d'étude autour des phénomènes collectifs et des processus sociaux, alors que la psychologie s'intéressera davantage aux phénomènes individuels et aux processus internes de construction identitaire, même si nous partageons avec la microsociologie notre champ de recherche. Sujet et société sont ainsi abordés à partir d'angles d'analyse différents.

Si l'on accepte qu'en étudiant l'identité, la sociologie va se centrer sur ce qui a de semblable/différent entre individus catégorisés, on comprend qu'elle se distingue de la psychologie qui va s'intéresser à la manière dont chaque sujet se particularise. Mais toutes deux se retrouvent sur un terrain commun, celui de l'agir, de l'interaction, de l'intersubjectivité.

La psychologue centrera son objet d'étude de l'identité sur le sujet et les processus par lesquels il [se] construit son identité, ses schèmes psychiques, sa représentation de soi dans le monde, la réalité, l'identité en tant qu'ensemble de caractéristiques personnelles qui particularisent quelqu'un, qui l'individualisent, qui le reconnaissent en tant qu'un et un seul, continu et permanent. Ces schèmes vont donc guider son comportement, ses choix, ses décisions. Il s'agit là de sa conscience de soi, de son environnement et des interactions spécifiques, de sa manière « d'être » dans le monde, « de faire », « d'avoir » ...

Ces processus sont de trois ordres, affectifs, cognitifs et symboliques, tous pris dans les champs sociaux et personnels (certains diraient « de la personnalité »).

L'identité en tant que fait de conscience est investie d'inconscient. Elle peut être abordée sous l'angle des processus internes de construction et d'organisation des structures psychiques : la personnalité, les mécanismes de défense du moi, la vie affective, le fantasme (en tant que facteurs structurants du comportement).

Nous allons faire un tour d'horizon pour souligner quelques uns des apports des différentes sous-disciplines de la psychologie.

### 3.1. Apports de la psychanalyse

Depuis que Charcot a mis en évidence le pouvoir moteur des « *souvenirs inconscients ou subconscients* » chez le sujet, l'étude des comportements humains – et donc de la personnalité aussi bien que de l'identité- a pris son troisième virage historique en trois siècles : la dynamique psychique partiellement occulte du sujet était née. Le second étant l'abandon de l'identité avec Dieu comme essence humaine, dans une approche ontologique au travers du dogme chrétien, et le premier virage historique –ou point de départ- étant constitué par les prémisses aristotéliennes. Beaucoup d'auteurs nous seraient d'une grande utilité pour développer le point de vue psychanalytique, mais pour les besoins de ce travail,

nous allons simplement rappeler quelques éléments arbitrairement choisis, qui nous aideront à mieux comprendre l'enrichissement mutuel des approches de l'identité.

- Les organisateurs du moi

Spitz<sup>109</sup> fonde son raisonnement sur la vision freudienne du nourrisson en tant qu'organisme psychologiquement non différencié, pourvu à la naissance d'un outillage congénital et de certaines Anlagen<sup>110</sup>, dépourvu de conscience, de perception (en tant qu'expérience consciente au-delà des sens), de sensation et de toute autre fonction psychologique consciente ou inconsciente. Les diverses fonctions et structures psychologiques émergeront progressivement, de même que les pulsions instinctuelles. Cette différenciation est le résultat de deux processus distincts :

- la maturation physiologique – épanouissement de fonctions, organes et conduites phylogénétiquement acquis (innés), maintenus en tant qu'Anlagen après la naissance et qui se manifestent tout au long de la vie.
- le développement (ou croissance) – apparition des formes, de fonctions et de conduites comme résultat des échanges avec l'environnement.

D'un état de non relation, d'un lien purement biologique, le nourrisson va accéder à ce qui sera sans doute sa première relation sociale, son premier lien social avec sa mère. Nous parlons du passage du physiologique au psychologique, du biologique au social. Durant la première année de vie, le nourrisson traversera une phase de symbiose psychologique pour établir à l'étape suivante une interrelation sociale, c.-à-d. hiérarchique, tant les réalités de la mère et du nourrisson sont différentes.

Sans nous attarder sur la dyade mère-enfant en tant que premier lien ou relation sociale (naissance des relations objectales), nous irons droit aux trois organisateurs du moi pour Spitz. Un organisateur est une sorte d'agent régulateur qui permet une certaine organisation et un développement certain. Sans sa présence il n'y a pas d'intégration et de développement coordonné des structures psychiques.

- Spitz considère *le sourire* en réponse à la vue d'un visage ou en réponse à un sourire comme un signe précurseur, qui montre que le premier organisateur est en train de se mettre en place. Le nouveau né est protégé automatiquement par un seuil perceptif élevé, cependant, au cours des mois la différenciation se met en route, certains stimuli sont assez puissants pour provoquer une brèche qui commence à montrer au nourrisson un corps, un dehors et un dedans, des êtres distincts. Cette réponse à ce que l'on pourrait appeler des stimuli sociaux est le premier organisateur. Les différentes structures psychophysiologiques embryonnaires (noyaux du moi) commencent à s'intégrer et plus tard constitueront un MOI.
- *L'angoisse du huitième mois* (qui se transforme en peur de l'étranger) est le second organisateur pour Spitz. Le nourrisson est en phase d'apprentissage de la frustration et

---

<sup>109</sup> De la naissance à la parole – René Spitz

<sup>110</sup> Souches ou principes à partir desquels les organismes se développent.

quelques situations particulières manifestent son déplaisir (le départ d'un adulte), puis ce déplaisir prend la forme d'une angoisse spécifique lorsqu'un inconnu s'approche de lui. Pour Spitz l'objet libidinal est trouvé (quoique sous forme rudimentaire), et le nourrisson dispose maintenant d'une structure différenciant le « bon » du « mauvais » objet. Nous sommes à un stade de transition (dit préambivalent) où un MOI rudimentaire s'installe et fait fonction d'appareil central directeur de coordination.

- Le troisième organisateur du psychisme est constitué par le stade du «*non*». La négation semble s'imposer comme la première construction conceptuelle (abstraite) de l'enfant. Le secouement négatif de la tête apparaît comme un geste sémantique qui se distingue des mots « Maman » ou « Papa » dans la mesure où l'enfant (qui marche déjà) est entré dans une relation (hiérarchique) qui comporte des interdits posés par l'entourage. Ceci constitue donc la preuve d'une appropriation, d'une intériorisation conceptuelle. L'usage du « non » confirme la théorie du renforcement des apprentissages, puisque l'enfant le met en pratique pour expérimenter et améliorer son usage.

A ce stade l'enfant est tourné vers l'activité et est pris dans un conflit entre ses liens libidinaux (qui l'attachent à sa mère) et les pulsions agressives produites par les interdits (qui l'opposent à sa mère). Il trouvera une solution de compromis face à la frustration, un changement autoplastique réalisé par un mécanisme de défense : l'*identification*, avec la variante d'identification à l'agresseur décrite par Anna Freud. Pour cet auteur, l'identification avec l'agresseur (*celui qui frustre l'enfant*), sera suivie par une attaque contre le monde extérieur qui prend la forme du « non » emprunté à l'objet libidinal (chez l'enfant de quinze mois).

La maîtrise du « non » (geste et mot) a des conséquences d'une très grande portée pour le développement mental et émotionnel de l'enfant. Elle va introduire le principe de réalité (on renonce à la satisfaction immédiate des pulsions de sorte qu'en la remettant à plus tard, une satisfaction plus adéquate puisse être obtenue).

Il apparaît que pour Spitz, les relations objectales constituent le socle des relations sociales.

L'objet libidinal n'appartient pas au monde du nourrisson, mais y prend naissance et se construit progressivement. Du stade préobjectal ou sans objet au début, le nourrisson atteint le stade précurseur de l'objet puis le stade de l'objet libidinal durant la première année de vie. L'objet change au cours d'une vie et ces changements sont garantis par la maturation et le développement.

Les notions d'identification dans les phases de construction du moi en théorie analytique et en psychologie sociale ne sont pas de même nature. En psychanalyse nous sommes plus proches du « syndrome de Stockholm » (identification avec l'agresseur) que d'une interaction sociale évaluative, mais *dans les deux cas il y a un « déplacement » non de l'objet, mais du sujet.*

Dans une approche mixte, identification et projection sont des mécanismes voisins mais pas équivalents. Dans l'identification nous intégrons tout ou partie d'un comportement observé ou subi, nous le faisons nôtre, au détriment d'autres choix possibles. La représentation de soi est modifiée en incorporant des éléments de positionnement et de conduite provenant d'autrui. Par contre, la projection peut être entendue de deux manières différentes : soit nous

attribuons à autrui des motivations ou des significations qui nous appartiennent, en faisant de l'égomorphisme (et c'est la représentation d'autrui qui est modifiée, rapprochée de la notre). Dans ce cas, la projection répond aux mécanismes de défense car nous refusons l'ouverture. Soit nous nous projetons dans une représentation empruntée et comme dans l'identification, nous l'intégrons totalement ou partiellement. Nous nous projetons/identifions avec un personnage d'un roman, d'un film, avec un prototype, ou avec une situation qui active une motivation, un vécu, qui « résonne » en nous. Comme le dit Spitz, dans ces cas, nous allons « essayer » ces personnages ou même les adopter. L'imaginaire de soi (représentations) teste et essaye de nouvelles voies d'être et d'agir.

En conséquence, la socialisation et son corolaire, la construction de l'identité sociale du sujet, peuvent être analysées comme des états du Moi, comme des compromis trouvés par le sujet entre ses pulsions et les contraintes imposées par son environnement et intériorisées dans le Moi et le Surmoi, soit des solutions à des conflits nucléaires.

Il est intéressant de souligner une certaine proximité entre ce Moi analytique et la conscience en phénoménologie : l'objet est toujours objet-pour-une-conscience, il ne sera jamais objet en soi et pour soi, mais objet-perçu, objet ressenti, objet-imaginé, objet-pensé. L'analyse intentionnelle nous oblige à concevoir le rapport entre la conscience et l'objet comme un tout, une corrélation intime, puisque l'un ne peut exister en dehors de l'autre.

- Les mécanismes de défense<sup>111</sup>

Le traitement analytique a de tout temps eu pour objet le moi et ses troubles, l'étude du ça et de ses modes d'action n'est qu'un moyen d'atteindre le but thérapeutique.

Le Ca, le Moi et le Surmoi ne sont pas du tout accessibles à l'observation au même degré. Pour étudier le ça nous ne pouvons que nous adresser à ses rejets qui pénètrent dans le système préconscient et conscient. Tant que règne dans le Ca un état de calme et de satisfaction, nous n'avons théoriquement aucune possibilité de voir ce qui s'y passe.

Il en est tout autrement dans le Surmoi, dont les contenus sont en grande partie accessibles à la conscience. Toutefois, la représentation du Surmoi nous échappe partout où il est en bons termes avec le Moi. Il devient perceptible lorsqu'il se montre hostile ou critique à l'égard du Moi (généralisant par exemple un sentiment de *culpabilité*).

Le Moi est le domaine sur lequel doit porter notre attention, le milieu au travers duquel nous tentons de nous faire une image des deux autres instances.

Dans le Ca prédomine ce que nous appellerons le « processus primaire », aucune synthèse n'y relie les représentations, les affects y sont mouvants, les contrastes loin de se gêner parfois coïncident. Le principe souverain est celui du plaisir à conquérir.

Dans le Moi au contraire, toutes les associations d'idées se soumettent aux règles rigoureuses de ce que nous nommons le « processus secondaire ». Les émois instinctuels (poussées du Ca, investissement libidinal) ne peuvent plus prétendre au plaisir sans tenir compte des

---

<sup>111</sup> Anna Freud, « *Le Moi et les mécanismes de défense* » - PUF, Paris, 1982.

exigences de la réalité (*principe de réalité*) et plus encore, sans se conformer aux lois éthiques et morales. C'est ainsi que les émois instinctuels subissent des transformations, des modifications en tout genre : ce sont les mécanismes de défense du Moi. Lorsque nous observons le Moi, nous ne voyons pas les pulsions du Ca intactes, mais bel et bien modifiées par les mesures de protection adoptées par le Moi. Cette espèce de bataille que se livrent les instances et particulièrement le Moi et le Ca est faite sans tapage, de manière invisible, mais elle est à l'origine des transformations des pulsions primaires. C'est le cas du refoulement, le Moi ignore totalement ce refoulement, il ne le percevra que plus tard. Ainsi, certains mécanismes de défense réussis, peuvent constituer des «formations réactionnelles» permanentes, dont nous ne prenons conscience que rarement.

Une autre fonction du Moi est sa *tendance à la synthèse*. Puisque son but est toujours de rétablir un état de quiétude psychique, de calme, *d'équilibre*, il va en permanence produire toutes les associations et liaisons qui lui permettront de retrouver cet état (mécanismes de défense).

Le mot « défense » désigne la révolte du Moi contre des représentations ou des affects pénibles ou insupportables.

#### *Défense contre les affects*

Le Moi n'est pas seulement en conflit avec les rejetons du Ca qui essaient de l'envahir pour avoir accès à la satisfaction, il se défend avec la même énergie contre les affects liés à ces pulsions instinctuelles.

A diverses périodes de la vie, en suivant une structure spécifique, le Moi individuel choisit tel ou tel moyen de défense : le refoulement, le déplacement, la dénégation (déli, scotomisation), l'absence de sentiments, les comportements stéréotypés, etc. Ces moyens servent aussi bien dans la lutte contre les pulsions que contre les affects.

#### *Manifestations permanentes de défense*

Raideur, rigidité, sourires stéréotypés, façons ironiques (dérision), attitudes méprisantes, arrogantes, discours tout faits (lieux communs, répartie),..., sont tous des reliquats de mécanismes défensifs jadis actifs en situation et à présent dissociés de leur raison primitive. Ils deviennent des traits de caractère, bloqués, figés et forment une «cuirasse de caractère» (Wilhelm Reich<sup>112</sup>, cité par Anna Freud, op. cit.). Ils forment des remparts plus ou moins perméables pour l'individu, mais il n'en a pas souvent conscience.

#### *Formation de symptômes*

Les traces de mécanismes de défense que nous retrouvons à l'état stéréotypé dans les cuirasses de caractère, nous les retrouvons à une plus grande échelle dans les symptômes névrotiques. Nous savons que certaines névroses sont liées à des modes déterminés de défense du Moi. Ainsi, l'hystérie se rattache au refoulement, la névrose obsessionnelle à l'isolation et à l'annulation rétroactive.

---

<sup>112</sup> Reich, Wilhelm « *L'analyse caractérielle* » Payot, 2006



Enfin, l'angoisse et le danger (peur réelle et peur de la conscience morale) sont à l'origine de nombreux autres mécanismes de défense. En fait, bien que l'on puisse les classer et en créer des catégories, il semble bien que la créativité du Moi en conflit soit inépuisable et que même à l'intérieur d'une catégorie bien identifiée, les variantes personnelles soient nombreuses.

Toujours est-il que le caractère se forge au gré des solutions que le Moi trouve dans ses divers conflits. De ce point de vue, l'identification a été mentionnée par Spitz comme l'un de tous premiers mécanismes de défense trouvé par le Moi naissant dans ses conflits. Donc, en ce qui concerne les processus individuels qui conduisent à la construction identitaire, le caractère semble pouvoir se forger - entre autres - par un jeu d'identifications successives.

Ceci nous amène à nous interroger sur ce que l'on appelle communément « l'instinct grégaire » ou « la horde ». L'homme est dès son origine un animal social, incapable de survivre si ce n'est en groupe. Ce n'est que dans le cadre d'un groupe social, d'une culture et d'une civilisation qu'il peut envisager son autonomie. Son état de dépendance totale nous pousse à ignorer la question de son autonomie durant ses premières années de vie, il n'a pas d'autre choix que de s'intégrer au groupe et toute conduite contraire est pathologique et met en péril sa survie.

Les mécanismes de socialisation décrits par les sociologues (intériorisation des valeurs et des règles de la vie collective) trouvent leur équivalence dans les instances du psychisme en psychanalyse, le Surmoi étant la « boîte à règles ».

Lorsque nous essayons de répondre à la question de la socialisation et encore plus à celle de l'identité sociale posée par les sociologues, avec les concepts psychanalytiques, nous ne pouvons pas nous empêcher de penser à une compétence individuelle, voire à un art, du Moi : un Moi qui puise dans les valeurs collectives les éléments qui lui permettront de trouver un nouveau compromis, un nouvel équilibre, une nouvelle identité (au sens eriksonien).

#### *Autres approches :*

##### *a) Vrais et faux selfs*

Winnicott affirme que c'est au travers de sa mère que l'enfant arrive à bâtir un « vrai self » (à rapprocher des comportements pulsionnels non socialisés). Grâce à la représentation continue du monde qu'elle lui apporte, le « Je » de l'enfant peut émerger. Mais il est confronté à un monde d'adultes où il doit en permanence s'adapter aux attentes de son entourage, aux rôles que l'on attend de lui. En tant que processus adaptatif, il se construit des « faux selfs », ou rôles sociaux, des personnalités d'emprunt qui ne lui appartiennent pas, mais qui lui sont nécessaires. Winnicott relie ces mécanismes adaptatifs au développement intellectuel de l'enfant et y trouve des moyens de traitement de certaines pathologies, par la résurgence du « vrai self ».

Cette notion de faux selfs de Winnicott nous plonge dans une profonde réflexion, car elle ouvre une perspective fort intéressante dans la compréhension de l'individualisation.

Si depuis notre enfance, nous accumulons les « faux selfs » pour répondre aux attentes familiales, scolaires et plus largement sociales, en remettant toujours à plus tard l'expression

de notre « vrai self », ou en acceptant toujours des compromis entre nos pulsions et le social, l'individualisation apparaît comme un besoin existentiel et pulsionnel. Il y aurait dans ce cas une continuité entre le vrai self et l'individualisation, qui devient la continuation de la construction et de l'expression de soi. L'individualisation devient un processus de réalisation de soi.

Karl Gustav Jung<sup>113</sup> désigne le Soi comme une structure supérieure au Moi, au Ca et au Surmoi, puisqu'elle les englobe. Elle est plus large que le Moi car celui-ci est défini comme étant composé de ce que le sujet perçoit de lui-même. Le Soi comprend aussi pour Jung, le conscient et l'inconscient, individuel et collectif. Ainsi défini comme une totalité, le Soi révèle un aspect paradoxal puisque l'on y trouve des oppositions, des contraires. Les développements modernes des approches de Jung sont nombreux et souvent ésotériques, mais il faut souligner ceux de Heinz Kohut<sup>114</sup> qui remet le narcissisme au centre de ses réflexions et de la cure analytique.

#### *b) Le « protagonisme » social*

Ce point mérite quelques éclaircissements. La notion de « protagoniste » ou si nous osons le néologisme « protagonisme », renvoie au rôle d'acteur dans un système. Avec le déclin des grands collectifs de travail, ce mot inusité, nous revient par le théâtre et de l'étranger<sup>115</sup>. La sociologie et la psychologie l'emploient couramment en Espagne, Italie et Amérique Latine<sup>116</sup>, car le mot n'y est pas tombé en désuétude.

Cette notion peut se comprendre de trois manières différentes. En sociologie elle renvoie à des comportements collectifs ou individuels relevant, orientés vers un but partagé. Ce but comporte des bienfaits collectifs et non seulement individuels. On parlera de protagonisme social en se référant aux comportements collectifs ou individuels, positifs pour une communauté. Il a dans ce cas une connotation positive, car il signifie qu'un individu ou groupe donné contribue de manière spécifique au bien de tous en jouant un rôle conséquent.

Cependant, sur le plan individuel et psychologique le protagonisme peut être entendu comme la manifestation d'un mécanisme de défense du moi. Il se traduit par une manière de se valoriser en jouant à tout prix un rôle, ou en faisant croire que l'on a joué un rôle, que l'on est impliqués, ou du moins qu'on est concernés et/ou touchés par un événement important ou médiatique. Il s'agit d'une forme de spectacle de soi ou de mythomanie. Le protagonisme est aussi l'une des formes de reconstruction personnelle et très subjective des souvenirs. Si un premier degré est constitué par le fait de revisiter l'histoire en y arrondissant les angles ; le degré supérieur est de nous y attribuer des rôles ou des comportements valorisants et visibles

---

<sup>113</sup> Jung, C. G. (1964) *Dialectique du Moi et de l'Inconscient*. Paris : Folio, note de bas de page 43.

<sup>114</sup> Kohut, Heinz *"Le Soi : la psychanalyse des transferts narcissiques"*, PUF, 2004

<sup>115</sup> Bernard, Paul et Boisjoly, Johanne « *Le travail en segments : Matrice des protagonistes et rémunération du travail* » in *Sociologie et sociétés - La sociologie du travail : un nouveau rôle? Un nouvel objet?* - Volume 23, 1991

<sup>116</sup> a) Vargas Alfaro, Ana Tania *"El protagonismo: propuesta de desarrollo desde la dimensión cultural"* - *Revista cubana de psicología* v.17 n.1 La Habana 2000

b) Fernandes Senna Pirez Sérgio *"Protagonismo infantil é promoção da cultura de paz"* - Brasília, 2007

que l'on n'a pas vraiment eus. Il a dans ce cas une connotation négative, car il est synonyme de faux semblant ou de mensonge.

Plus généralement, le protagonisme renvoie à des modèles (personnages, protagonistes) issus des héros des romans et des films, que le sujet reprend à son compte, ou vers lesquels il est attiré consciemment ou inconsciemment. Il s'agit souvent de coquilles vides, de strass et de paillettes, le seul but étant d'être au centre de l'attention, quitte à se donner en spectacle ou à enfreindre certaines règles sociales. Cet artifice nous permettra de bénéficier de la gloire ou du mérite d'un autre, ou simplement de nous montrer, de nous faire valoir pour un temps. Dans ce cas, le protagonisme renvoie à des modèles empruntés, à une certaine fausseté, à un manque de légitimité.

Alors que le « cliché<sup>117</sup> » et le discours ou la conduite stéréotypés (lieux communs, banalités, expressions éculées, toutes faites, sans réflexion personnelle ni recul), renvoient à des comportements empruntés (en tant que mécanismes de défense), le protagonisme tente de placer le sujet au centre du regard des autres (manifestation libidinale).

- L'identification

L'identité a longtemps été associée à des crises (Erikson, Rodriguez-Tomé, 1972). Erikson travaille sur les vétérans de la 2<sup>e</sup> grande guerre et il utilise la notion d'identification pour essayer d'expliquer l'identité et ses crises en s'appuyant sur Freud (recherche de satisfaction vers des objets extérieurs, notamment des objets d'amour). L'identification serait donc un processus permettant une sorte d'expérimentation par le sujet d'une pluralité de personnes psychiques et grâce à ces identifications se constitueraient les réseaux et les liens affectifs entre individus et groupes. Pour Erikson la psychologie individuelle et sociale sont indissociables et autrui y joue un rôle de modèle, d'adversaire, d'associé...en nous. Il existe en nous, nous existons par lui.

Erikson<sup>118</sup> déclare tenter d'apporter sa contribution aux efforts de la psychanalyse pour étudier les racines du Moi dans l'organisation sociale et les relations entre le Moi et la société. Il nous rappelle que les peuples se sont tous formés dans leurs crèches respectives et en disant cela il relie le comportement collectif de l'adulte à son enfance individuelle. Le propre de l'homme civilisé est d'avoir une enfance toujours plus longue, qui fait de lui un virtuose technique et mental, mais cette civilisation lui lègue un résidu *d'immaturation émotionnelle* qui se manifestera sous diverses formes à l'âge adulte.

Chez Erikson la notion « d'identité » semble avoir une double signification : d'une part celle traditionnelle de « reflet de soi » et d'autre part, celle plus analytique « d'intégrité, de synthèse du Moi ». C'est un point important car nous devons toujours considérer ces deux aspects lorsque nous parlerons d'identité avec Erikson.

De même que Spitz, l'auteur identifie une suite d'étapes par lesquelles passe l'être humain en devenant, et dans lesquelles se forment sa personnalité, son caractère, sous forme d'interactions :

---

<sup>117</sup> Tirer son cliché : tenir toujours les mêmes propos, ressasser les mêmes arguments.

<sup>118</sup> Enfance et société – Erik H. Erikson, 1972

### *Confiance ou méfiance fondamentale*

La première manifestation de confiance sociale chez le bébé est la facilité de son alimentation, la profondeur de son sommeil, le bon fonctionnement de ses intestins. La première réussite sociale du bébé est l'acceptation de l'éloignement de la mère sans manifester anxiété ou colère exagérées parce qu'elle est devenue une certitude intérieure autant qu'une prédictibilité extérieure. Un intérieur et un extérieur sont nés et le *sourire* vient couronner ce développement.

La psychanalyse admet que le premier processus de différenciation entre l'intérieur et l'extérieur est à l'origine des mécanismes de projection et d'introjection, qui restent deux de nos plus profonds et plus dangereux mécanismes de défense. Dans l'introjection, nous sentons et nous agissons comme si une valeur extérieure était devenue une certitude intérieure. Dans la projection, nous ressentons une souffrance intérieure comme extérieure, nous chargeons certaines personnes significatives du mal qui en réalité est en nous.

La solution du conflit nucléaire entre la confiance et la méfiance est la première tâche du moi et des soins maternels. Un rapprochement est à faire avec le locus de contrôle.

L'épisode des dents est important pour Erikson, dans la mesure où il y voit les origines des tendances masochistes : lors de la poussée des dents, le bébé cherche à soulager sa souffrance en mordant et instinctivement l'entourage retire la main mordue, laissant le bébé à sa souffrance, qui ne peut que se mordre lui-même chaque fois qu'un objet (qui lui permettrait de se satisfaire) échappe à sa poursuite.

### *Autonomie ou bien honte et doute*

La maturation anale et musculaire prépare le terrain pour l'expérimentation de deux ensembles simultanés de modalités sociales : retenir (attraper) et laisser aller (relâcher). Cela suppose aussi un certain jugement ou décision discriminatoire (qu'est-ce que je relâche et qu'est-ce que je retiens ?).

Du point de vue culturel ces attitudes ne sont ni bonnes ni mauvaises, tout dépend de la situation et du contexte, mais le sujet peut retourner contre lui-même tout besoin de *discriminer et de manipuler*. Ceci créera une conscience précoce par l'intériorisation des manipulations et des discriminations (source de pathologies), au lieu de les expérimenter avec des objets, au moyen de répétitions réfléchies. Des traces de ce stade se trouvent notamment dans les caractères qui « s'attachent à la lettre plutôt qu'à l'esprit ».

La fermeté doit protéger l'enfant contre l'anarchie potentielle de son sens discriminatoire (juger les situations) qui n'est pas encore exercé, contre l'incapacité à retenir ou à laisser aller à bon escient. En même temps que son entourage le pousse à se « tenir sur ses pieds » (autonomie), il doit le protéger contre les expériences inutiles source de doute et de honte.

La honte est une colère tournée contre soi (laquelle peut se retourner contre l'Autre), qui suppose que l'on est conscient qu'on est vu, que d'autres personnes nous regardent.

Le doute est le frère de la honte. Alors que la honte dépend de la conscience d'être debout exposé aux regards, le doute est plutôt en relation avec la conscience d'avoir un devant et un

dos, un devant et un derrière, avec ses foyers d'agression et de libido. L'envers du corps est notre partie invisible, non maîtrisée, « continent sombre de l'individu » nous dit l'auteur.

### *Initiative ou bien culpabilité*

Le stade ambulateur et celui de la génitalité infantile ajoutent à l'inventaire des modalités sociales de base, celle de « prendre ». Le mot suggère le plaisir dans l'attaque et la conquête. Chez le garçon l'accent est mis sur les modalités phalliques intrusives, chez la fille plutôt sur les modalités agressives et possessives ou façons plus douces pour se rendre attirante et inspirer la sympathie. Le danger de ce stade est le **sentiment de culpabilité à propos des buts recherchés et de ses modalités**. Ces initiatives peuvent aller bien au-delà des possibilités locomotrices et mentales et produisent un arrêt énergétique de l'initiative entreprise. L'échec inévitable conduit à la résignation, à la culpabilité et à l'anxiété. L'enfant se plaît à s'imaginer qu'il est un géant, un lion, mais dans ses rêves c'est lui qui est poursuivi par les monstres, c'est alors le « complexe de castration ».

La sexualité infantile et le tabou de l'inceste, le complexe de castration et le surmoi se rejoignent ici pour créer cette crise spécifiquement humaine au cours de laquelle l'enfant doit se détourner d'un attachement exclusif à ses parents -prégénital- pour devenir petit à petit lui-même un parent, chargé de transmettre une tradition.

Les fragments d'instincts qui avaient auparavant favorisé la croissance de son corps et de son esprit, se divisent maintenant entre un ensemble infantile qui perpétue l'exubérance des puissances de développement (toute-puissance enfantine), et un ensemble parental qui soutient et augmente l'observation de soi, le contrôle personnel et la punition de soi-même.

### *Travail ou bien infériorité*

Pendant la période de latence de ce stade, l'enfant normalement avancé oublie, ou plutôt « sublime » la nécessité de s'emparer des choses et des gens par une attaque directe, ou de devenir Papa ou Maman rapidement. Il apprend maintenant à acquérir du prestige en produisant des choses. **Il s'ajuste aux lois inorganiques du monde des outils**. Il accepte le fait qu'il n'y a pas d'avenir valable au sein de sa famille. Les limites de son Moi intègrent ses outils et ses capacités.

Le danger à ce niveau réside dans le sentiment d'inadéquation, d'infériorité, si l'enfant désespère de ses outils, de ses capacités ou de son statut parmi ses partenaires. Perdre l'espoir d'une telle association « industrielle » ramène à la rivalité « anatomique » de l'époque œdipienne.

### *Identité ou bien diffusion de rôle*

Avec l'établissement d'une bonne relation avec le monde des capacités et des outils, avec l'avènement de la maturité sexuelle, la jeunesse commence. Les jeunes se demandent comment mettre en liaison les rôles et les compétences cultivées jusque-là, avec les types professionnels du moment (fonctions et rôles disponibles, tant au niveau professionnel qu'au niveau social).

L'intégration qui se produit maintenant pour former l'identité du Moi **est plus que la somme** des identifications de l'enfance.

Le sentiment de l'identité du Moi est accru par la confiance que l'on acquiert dans la correspondance qu'il y a entre *notre identité et celle qu'il y a dans l'esprit des autres*. C'est le principal effet de la reconnaissance en termes de dynamique identitaire.

C'est ce que met en évidence la promesse tangible d'une carrière.

Dans une grande mesure, l'amour adolescent est un effort pour arriver à une définition de sa propre identité en *projetant l'une sur l'autre les images diffuses de son moi* et en les retrouvant clarifiées après réflexion. Les rites et les confirmations de la puberté aident à intégrer et à affirmer la nouvelle identité.

#### *Intimité ou bien isolement*

Ce n'est que lorsque les jeunes peuvent émerger des combats de leur identité que leur Moi peut maîtriser la sixième étape, celle de l'intimité.

Le corps et le Moi doivent maintenant être maîtres des modes d'organes et des conflits nucléaires pour être capables de s'abandonner, sans crainte de perdre leur identité. Eviter de telles expériences peut conduire à un profond sentiment d'isolement et à un repli sur soi.

#### *Générativité ou bien stagnation*

*C'est la capacité à se perdre dans la rencontre des corps et des esprits qui conduit à l'expansion graduelle des intérêts personnels<sup>119</sup> et des charges libidinales, vers ce qui a été ainsi créé et dont on a accepté la responsabilité. C'est l'intérêt pour la génération suivante et son éducation.*

Lorsque cet enrichissement (résolution d'un conflit nucléaire) n'a pas eu lieu, les deux êtres régressent à un besoin obsessif de pseudo intimité, accompagné souvent d'un sentiment de stagnation.

#### *Intégrité personnelle ou bien désespoir*

Seul l'homme qui a agi de quelque façon sur les choses ou sur les gens, qui s'est adapté aux triomphes et aux déceptions qui attendent nécessairement celui qui a donné le jour à d'autres êtres humains, à des choses ou à des idées, peut graduellement recueillir le fruit de ces sept étapes : l'intégrité personnelle. Le défaut ou la perte de cette intégration accrue du moi se traduit par la peur de la mort et le désespoir.

Erikson propose que pour comprendre l'enfance ou la société nous devons élargir notre point de vue et considérer la façon dont nos sociétés allègent les conflits de l'enfance avec une promesse de sécurité, d'identité et d'intégrité. En renforçant ainsi les valeurs du moi, les sociétés créent la seule condition qui permet le développement humain.

---

<sup>119</sup> Et qui nous amène à nous interroger sur l'effet qu'une trop grande individuation, voire un égotisme, peut avoir sur la capacité à dépasser les intérêts individuels, c'est-à-dire à se socialiser.

Une religion par exemple, peut organiser le conflit nucléaire du sentiment de confiance par opposition au sentiment du mal, en cultivant collectivement la confiance sous forme de foi et en exploitant le sentiment du mal sous forme de péché. L'auteur nous rappelle que Freud considérait « la primauté de l'intellect » comme valeur suprême, pierre angulaire de l'identité. Qu'à ses yeux, n'importe quel groupe organisé était une « horde latente » et un ennemi potentiel pour l'esprit d'individuation et de raison. Que l'acquisition successive de principes moraux constitue autant de couches de la construction du Moi et donc de la construction identitaire.

L'auteur se livre à une analyse de la construction des supra-identités dites nationales où il fait une place importante à la culture et aux « slogans » sociaux, sortes de recettes de conduite irréfléchies mais admises collectivement et dont l'origine est diverse (volontaire et involontaire).

Erikson est l'un des auteurs les plus cités en ce qui concerne l'identité, bien que les cliniciens n'utilisent pas ce terme, mais plutôt celui d'identification. Les concepts ne sont pas les mêmes. Erikson fut l'un des premiers à parler de « crises d'identité » pour tenter d'expliquer les troubles des vétérans de guerre. Pour Elmer et Reicher, l'identité est une recherche permanente qui passe par des crises. Pour Freud, « la libido et l'intérêt du moi vivent unis et inséparables dans un moi qui se suffit à lui-même ». C'est la recherche de satisfaction qui oriente l'individu vers des objets externes, en particulier des objets d'amour.

L'identification serait donc un processus rendant possible l'expérimentation par le sujet d'une pluralité de personnes psychiques et c'est par ces identifications que se constitue un réseau affectif de liens réciproques entre l'individu et le groupe. La psychologie individuelle apparaît donc aussi comme une psychologie sociale. L'environnement joue un rôle primordial et la construction d'une identité dépend d'un Moi pris dans sa structure historique et sociale.

- Le stade du miroir

Les études sur l'image spéculaire de soi sont nombreuses, mais sans conteste, les travaux de la psychanalyse dominant le sujet. Cependant, il convient de citer la notion de « looking-glass-self<sup>120</sup> » qui nous vient de la sociologie et nous introduit aux valeurs symboliques des images. C. H. Cooley (1902) et Mc Intyre (2006) postulent que l'individu se développe en dehors des réseaux sociaux et de la perception des autres, par sa propre perception et se construit un « *social-self* », *de même nature que les reflets du miroir*. Le narcissisme Social de Lasch et Legendre posent à la sociologie la question du « Père » et donc de l'autorité intériorisée.

---

<sup>120</sup> Cooley, Charles H. "Human Nature and the Social Order" New York: Scribner's, 1902, cite par Martuccelli et de Singly.



L'Idéal du Moi est défini comme "lieu d'où le sujet se voit comme aimable, support de l'amour en tant que narcissique"<sup>121</sup>

La conscience de soi précède le sentiment d'identité, et tous deux précèdent le langage. Sans identité y aurait-il langage ? Sans institution du « Je », qu'en serait-il du langage ?

Dans le stade du miroir, l'enfant affirme son unité corporelle et, tant d'après Wallon que Lacan, cela provoque des manifestations de plaisir et de jubilation. D'abord l'enfant reconnaît l'image de l'autre, puis il prend sa propre image pour celle de quelqu'un d'autre (il le cherche même derrière la glace, car la permanence de l'objet est déjà là). Il s'en suit une phase où il se détourne du miroir, puis il finit par se reconnaître, non sans l'aide de l'Autre nous dit Lacan, ce grand Autre qui signifie.

Il y a donc reconnaissance de l'autre, reconnaissance de soi et reconnaissance de soi par l'autre, sur un support d'images qui nous miment, c'est-à-dire le miroir.

Pour Dolto (1976), l'image du corps préexiste au stade du miroir, mais le miroir est une référence incontournable de « l'image extérieure de soi ». Elle n'est pas d'accord avec Lacan sur le plaisir et la jubilation, elle fait remarquer que d'abord il y a une sorte de souffrance et une construction narcissique.

Lacan (1949) et Mélanie Klein (1968) se retrouvent sur le fait que l'enfant est en décalage avec son image spéculaire dans laquelle il est « autre », tant dans son propre regard que dans le regard de l'Autre. D'après M. Klein, très vite l'enfant va se trouver pris dans le jeu du « être » (ce qu'il voit dans le miroir) et le « vouloir être » (ce qu'il souhaiterait voir).

Au moins six aspects nous semblent importants à souligner dans les expériences du miroir décrites par Henri Wallon<sup>122</sup>, Lacan ou Klein :

- la reconnaissance de l'autre par soi-même dans un rapport d'images,
- la reconnaissance de soi par l'autre,
- la reconnaissance de soi par soi,
- les émotions qui l'accompagnent (d'abord frustration ou peur, puis jubilation),
- le décalage entre ce qu'on voit et ce qu'on voudrait voir
- le mimétisme spéculaire.

Le stade du miroir constitue ainsi une étape fondamentale de l'élaboration identitaire et un palier significatif de l'ipséité.

Ces constats nous amènent à formuler quelques réflexions :

- L'enfant passe par plusieurs étapes avant d'assimiler sa propre image et il n'est pas anodin qu'au départ l'enfant voit son image comme celle d'un autre enfant. Cet « autre » a la singularité de l'imiter en tout. Il fait tout comme lui, c'est étrange, car lorsqu'il veut le rencontrer et qu'il regarde derrière le miroir, il n'y a personne. C'est

---

<sup>121</sup> Jacques Lacan « *Le stade du miroir comme formateur de la fonction du Je telle qu'elle nous est révélée dans l'expérience psychanalytique* ». Communication faite au XVI<sup>e</sup> Congrès international de psychanalyse, à Zürich, le 17 juillet 1949.

<sup>122</sup> Henri Wallon « *Les origines du caractère chez l'enfant* », PUF, 8<sup>e</sup> édition, 1983.

une belle métaphore de l'impossibilité de se rencontrer soi-même, et de se connaître comme un autre. Puis vient la phase de sentiments négatifs par rapport à cet autre dans la glace que l'on ne peut saisir. D'abord on le cherche, puis on l'évite, on ne veut plus le voir. Avant de comprendre ou d'accepter que cet autre, c'est nous, un nous qui nous échappe, un nous qui est à l'extérieur. Alors nous pouvons donc nous voir ? Et ça doit être comme ça que les autres nous voient ? Alors je suis un autre ? Selon les auteurs il y a jubilation ou peur, mais dans tous les cas des émotions fortes accompagnent cette étape et un nouveau territoire d'existence s'offre à nous.

- L'image et la représentation de soi participent à la construction identitaire. Le stade du miroir montre l'élaboration d'un Soi. Le « Je », se forme à partir d'un Moi qui le précède. Ce Moi relativement abstrait en tant que conscience de soi et de sa propre existence, ce Moi issu des sensations psychophysiologiques porte maintenant un visage et un corps dont l'unité et l'intégrité viennent d'être prouvées par l'image. Le monde des représentations est définitivement bouleversé et l'acteur principal, accède à sa réalité extérieure en tant qu'observateur de sa propre image. Notre regard sur nous dans le miroir ou dans tout autre support d'image, mime le regard de l'Autre. Nous sommes aussi à la place de l'Autre lorsque nous nous regardons.
- Des émotions égocentrées peuvent se manifester aussi bien à partir des représentations de Soi intérieures qu'extérieures. L'image extérieure de soi ou la réflexivité de soi devient une source d'émotions diverses et de réflexions sur soi. Qu'il s'agisse de la béatitude, de la déception, d'une incongruence, de la satisfaction ou tout autre sentiment par rapport à soi, l'image extérieure de soi ne laisse pas indifférent et a des conséquences profondes sur notre psyché et donc sur nos comportements. Il y a aussi une équilibration de ces émotions égocentrées, mais des dérapages peuvent conduire à des comportements euphoriques ou narcissiques (survalorisation de soi impliquant un investissement libidinal), ou alors aux comportements où le Soi est déprécié (dépressions, mélancolie, frustration). L'égocentrisme infantin n'est pas du même ordre et il est déjà là, bien avant l'étape du miroir, mais les comparaisons deviennent possibles sur des registres jusque-là inconnus par l'enfant.
- Le Soi devient objet de pensée, condition nécessaire pour accéder à la pensée symbolique. Le stade du miroir est pour nous l'étape qui initie l'institution du « Je », ou du moi-sujet, préalable indispensable au langage et à la pensée symbolique.
- L'image extérieure de soi constitue un « facteur de réalité » et participera à la prise de conscience par le sujet de son pouvoir d'action sur le monde (et donc de ses capacités), des appréciations dont il fera l'objet, comme du décalage entre son « Moi » intérieur, intime et son « Je » extérieur, social.

Les instances du Moi interagissent de manière dynamique et sont dominées par les conflits nucléaires. Les divers comportements du sujet, sont fonction des mécanismes de défense du Moi. Il y a un parallélisme évident avec l'approche par l'ipséité (instances du Soi) et les stratégies du Moi.

Soulignons aussi une évidence : l'approche psychanalytique coïncide avec l'approche psychosociologique et même psychocognitive. Toutes trois reconnaissent à la psyché un

pouvoir de structuration mentale et d'organisation comportementale sur la base d'éléments immatériels, purement psychiques tels que les instances du Moi et ses organisateurs en psychanalyse, ou les schèmes pour les psychologies génétique, du développement, cognitive et même expérimentale.

Cela veut dire que toutes les sciences traitant de cette question reconnaissent qu'au-delà du biogénétique, au-delà du congénital et de l'innée, au-delà de l'être physique, il existe un être immatériel, fait de pensée et d'émotions et que le social (c'est-à-dire l'humain), va parachever en finissant le travail que la nature a commencé. La ligne de démarcation entre l'innée et l'acquis fera toujours débat, et chacun aura tendance à défendre sa chapelle, mais le fait est là : nous naissons humains et devenons des hommes grâce à nos construits sociaux et à la manière dont notre psyché les intériorise et s'organise pour survivre, se différencier et se développer.

## 3.2. Apports de la psychologie cognitive

Le Soi se présente comme une structure cognitivo-affective de représentation de soi-même et de nos expériences. Pour les cognitivistes qui restent attachés au modèle cybernétique, le SNC (système nerveux central) reste une CPU (central processing unit), le Soi est une structure ou schème d'organisation et de traitement de l'information. Attention, il ne s'agit absolument pas d'une figure de rhétorique lorsque nous parlons d'organisation et de traitement de l'information. Les deux termes sont fondamentaux. Toute information ayant trait -de près ou de loin- à soi-même, a un passage obligé ou une relation dynamique avec ce schème (ou instance) qui est le Soi. Il centralise et organise (met en relation, crée des rapports, hiérarchise) les informations porteuses d'enjeux personnels. Ce Soi en tant que schème, s'active lorsque le sujet aborde des domaines personnellement importants et différents concepts (ou représentations) de soi se mettent en jeu. Ces images de soi se construisent avec l'expérience, ou plutôt avec l'interprétation subjective et objective des expériences vécues. C'est ainsi que nous nous considérons nous-mêmes comme plutôt sympathiques, honnêtes, timides, ou au contraire plutôt grognons, retors, extravertis. Ces représentations peuvent être relativement autonomes les unes des autres jusqu'à provoquer un effet de divergence, ou au contraire être interdépendantes (effet de congruence), mais dans tous les cas elles varient dans le temps, s'ajustant et s'adaptant dans l'action et font l'objet d'une élaboration personnelle des faits. Passé, présent et futur sont ainsi reliés dans le Soi, car nous avons une mémoire de nous-mêmes et une vision d'avenir pour nous.

Depuis la fin des années '70, Hazel Rose Markus de l'université de Michigan a développé l'idée des Sois possibles<sup>123</sup>, introduisant ainsi des fonctions anticipatrices et motivationnelles du Soi. Le sujet se « voit », se projette dans des cas de figure possibles, se forgeant des représentations qui lui servent de référence. Il s'agit de représentations de ce que l'on pourrait devenir et de ce que l'on veut éviter. En tant que cognition, le système représentationnel rend compte de projections du sujet dans des avènements souhaités ou craints. Ce faisant, le Soi se place comme un élément moteur de la motivation et de la préparation des comportements. Ainsi, la crainte du chômage se traduit par une vision de soi déchu, déprimé, que l'on veut éviter. A contrario, les désirs ou volontés de réussite se traduisent par des représentations de soi positives. Markus évoque aussi des projections du soi corporelles, comme par exemple un « soi attractif », mince, élancé(e), bien portant(e). Par le choix des représentations de soi, le sujet participe à la construction de son devenir, en orientant ses conduites vers ses buts (projet de soi pour Kaddouri, 1998). Toute analyse de l'action doit tenir compte de la fonction de ces Sois possibles ou craints et doit considérer le contexte. Le soi actif (ou « *working self concept* » de Markus), est une notion qui intègre ces paramètres et qui différencie les Sois possibles des Sois présents ou ad-hoc.

Markus nous dit que le schéma du Soi intervient tout particulièrement lorsque nous percevons des enjeux pour nous, sur de registres ou des dimensions particulières de l'interaction (we are self-schematic), enjeux que nous pouvons qualifier d'identitaires et qui

---

<sup>123</sup> Paragraphe issu de la traduction produite par le Pr. Costalat-Founeau dans sa thèse de doctorat, de l'article de Markus et Nurius de 1986 « *Stability and Malleability of the self concept* », *Journal of personality and social psychology*, vol 51, n°4, 858-866.

relèvent de l'estime de Soi, des mécanismes personnels d'attribution. Le Soi filtre et organise ainsi l'information. Nous serions a-schématiques (désintéressés, non-impliqués) lorsque nous ne percevons pas d'enjeux identitaires, lorsque nous ne nous sentons pas concernés. Le Soi, en tant que schème psychique, concentre la mémoire du vécu nous concernant, rassemble les preuves. La mémoire des faits nous concernant est plus accessible et présente que celle des faits dans lesquels nous ne sommes pas impliqués. Ceci crée une difficulté pour les approches expérimentaliste et cognitiviste, résumée dans le paradoxe de l'expert : si nous avons une connaissance importante dans un domaine, pourquoi est-ce que nous ne fonctionnons pas plus lentement dans ce domaine d'expertise ? Si le volume d'information est plus important et que nous raisonnons en termes de CPU, celle-ci devrait être ralentie. Or, c'est l'inverse qui se produit. La réponse est un peu circonstancielle, mais cette particularité viendrait du fait que le Soi « subsume<sup>124</sup> » l'information, et l'organise par paquets significatifs (clusters), nous rendant plus efficaces dans ces domaines. Il y a donc une organisation différente de l'information, en fonction de la valeur qu'elle peut avoir pour le sujet et de l'usage qu'il en fait.

Cela fait que nous avons tendance à remarquer davantage chez les autres, les aspects significatifs pour nous, c'est-à-dire, qui touchent à notre schème identitaire. Le Soi constitue ainsi un cadre de compréhension de notre propre comportement, comme de celui d'autrui. Markus parle d'une sensibilité accrue par rapport aux stimuli qui relèvent de notre schème du Soi : plus d'attention, meilleure mémoire, traitement plus efficace. Rodgers et Kuiper ont mis en évidence dès 1984 une sensibilité accrue des hommes par rapport aux adjectifs masculins ; Mueller et Ross (1984) pour leur part, ont constaté chez des personnes âgées une mémoire bien plus efficace lorsque le matériel de test présentait une référence aux sujets (notion de SRE self-referent-affect ou self referential encoding).

Les Sois possibles, constituent les composantes orientées vers l'avenir du sujet, dans le système du Soi. La vie nous procure les opportunités de forger, puis de faire évoluer ces Sois possibles, qui changent avec l'âge (Markus et Hertzog, 1989). Nous avons nos images d'avenir et nos images du passé, pour agir en conséquence dans le présent. Le passé n'échappe pas aux filtres du Soi et il peut être modifié en fonction des besoins d'actualisation du Soi (Greenwald, 1980).

Costalat-Founeau (2002) apporte des précisions complémentaires : les divergences entre la perception de soi et la perception des autres peuvent s'expliquer par le décalage provoqué par cette dimension temporelle du Soi. Lorsque nous nous percevons nous-mêmes, nous prenons en compte bien davantage que le Soi actuel, présent, momentané. Nous considérons aussi des aspects dynamiques comme les Sois passés, possibles ou craints, ce que les autres ne peuvent pas percevoir. A l'inverse, nous ne pouvons que très rarement percevoir ces aspects chez les autres. A chaque conception du Soi correspond un état affectif particulier et ces états ne sont pas forcément perceptibles, y compris par le sujet lui-même.

Higgings (1987, 1989) trace un schéma du Soi en tenant compte d'un Soi Actuel ou Courant (Actual Self), d'un Soi Idéal (Ideal Self - ce que nous voudrions, nos aspirations nous

---

<sup>124</sup> CNRTL : Penser le particulier sous l'angle du général // En philosophie kantienne : Ramener la diversité des données de l'intuition à l'unité des concepts purs de l'entendement // Le sujet désigne la pensée.

concernant), et d'un Soi Attendu ou Imposé (Ought Self). Les écarts Soi Idéal au détriment du Soi Actuel provoquent tristesse, insatisfaction, embarras, alors que les écarts entre le Soi Actuel et le Soi Attendu provoquent inquiétude, anxiété, peur, ou un sentiment de menace. Quand le sujet se sent en capacité de résoudre ces écarts, cette confiance en soi affectera les émotions ressenties lors d'expériences similaires (cf. sentiment capacitaire de Costalat-Founeau, 2009). Si au contraire le sujet ne se sent pas en capacité de surmonter ces difficultés, alors les sentiments dominants seront l'indifférence, la fatigue, voire la dépression. Ces approches ouvrent la voie à de nouvelles recherches en psychologie cognitive sur la stabilité du Soi, afin d'établir des relations entre le Soi et diverses pathologies. Ainsi, Linville affirme en 1987 que la complexité du Soi agit comme un rempart contre les impacts négatifs des événements du quotidien et du stress. Plus les représentations de Soi sont complexes et élaborées, moins l'individu est sujet à des appréciations négatives (auto-évaluations ou évaluations d'autrui). Coleman et Antonucci (1983) vont plus loin en trouvant une corrélation entre la complexité du Soi et la santé mentale. L'élaboration du Soi servirait de rempart contre les agressions du quotidien, une sorte de mécanisme de défense du Soi... Mais qu'en est-il de sa sur-élaboration ou de sa sur-complexité ? Le Soi ne peut se complexifier à l'infini.

Des multiples idées de soi ou concepts de soi cohabitent dans un Soi Actuel continuellement en alerte et actif. Les besoins personnels combinés aux contingences situationnelles régulent notre comportement et même notre appréhension du monde. Le contexte aura un effet déclencheur sur le Soi, à partir duquel certains aspects ou volets du Soi seront plus mobilisés que d'autres. Ces différentes facettes du Soi présentent aussi un ordre ou une hiérarchie, car certains sujets sont plus « d'actualité » pour la personne. Soit parce qu'ils ont été mobilisés récemment, soit parce que la phase d'évolution personnelle l'impose, mais dans tous les cas, certains volets du Soi ont une « *primauté* » dans l'agir et le penser. Cette primauté nous amène à la notion de filtrage ou d'attribution de valeur relative à l'information (recodage), en fonction de tonalités émotionnelles et de la résonance affective que certains stimuli peuvent produire dans le cadre d'une vie intérieure spécifique. La conscience de soi objective incorpore ces aspects de primauté et de filtrage. La conscience objective pure n'existe pas : *Il n'est d'objet que pour une conscience* (Husserl).

Il semble clair que nous sommes dans une conception phénoménologique de l'interaction, en tant que fait de conscience, subjectif et chargé d'une double intentionnalité. En effet, la motivation de l'action est toujours complexe et se compose d'éléments objectifs et subjectifs. Les éléments subjectifs ne sont pas totalement inaccessibles. Nos Sois, souhaités ou craints par le sujet influencent ses comportements et y laissent des traces plus ou moins perceptibles par nos interlocuteurs. Ces derniers (réels ou symboliques) ont des attentes par rapport au sujet, lesquelles sont aussi complexes et se composent d'éléments objectifs et subjectifs. C'est dans l'action ou l'interaction que les objectivités et subjectivités se rencontrent et s'actualisent. Les attentes des uns par rapport aux projets des autres, organisent et sémantisent les actions et les interactions -autant objectivement que subjectivement- donnant ainsi des tonalités affectives particulières à chaque situation. C'est ce que l'on peut appeler l'intersubjectivité d'une situation de communication ou d'interaction. Si nous suivons la

définition donnée par Yves Clot<sup>125</sup>, à savoir, que la subjectivité est l'engagement de valeurs du sujet dans une activité, cela nous réintroduit aux débats philosophiques du XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles, portant sur la posture éthique (du point de vue individuel) et morale (du point de vue culturel et social).

Nombre d'auteurs traitent de la recherche permanente d'évaluations positives (Doise, Tap, Codol, Costalat-Founeau), et nous avons une tendance à vouloir nous valoriser comme à juger autrui par rapport à nous-mêmes (égomorphisme de l'évaluation - Lewicki, 1983 in Costalat-Founeau op. cit.). Nous sommes aussi capables de dévaloriser ou de discréditer autrui lorsqu'il ne nous fait pas plaisir et à l'inverse, nous l'encensons si par hasard il nous flatte. Le Soi se dégage de ces réflexions comme un grand organisateur des représentations et des conduites, et comme un grand régulateur affectif un peu malicieux par son net penchant narcissique (Kohut, 2004).

La psychologie cognitive théorise donc l'individu comme un système de traitement de l'information. Mais les individus ne sont pas tous égaux dans le traitement de l'information, d'où le concept de « styles cognitifs ». Il peut y en avoir un grand nombre (Benedetto, 2008), mais deux d'entre eux se distinguent : le style de dépendance-indépendance du champ (partant du concept du « Moi » wallonien<sup>126</sup>), et celui de la réflexion-impulsivité (partant de la dominance hémisphérique). Les aspects cognitifs sont liées aux aspects affectifs qui créent même des « perturbations » du cognitif. Les styles cognitifs sont entendus comme de véritables styles de pensée (Stenberg, 1994), ce ne sont pas des habiletés mais la manière de les utiliser.

Les individus à dominante dépendance du champ (perceptions externes) et analytiques auraient tendance à agir avec impulsivité, alors que les individus à dominante indépendance du champ et réflexion, auraient tendance à la réflexion. Les travaux de Kagan (1964) l'attestent. Cependant, cette vision en appelle à une remarque majeure: les styles cognitifs se fondent sur des styles perceptifs (cf. Gestalt) et sur une dominance hémisphérique, ne renseignent que sur les modalités d'appréhension du monde et du traitement de l'information. Ils n'abordent que trop tardivement de notre point de vue, l'élaboration que le sujet fait pour se représenter le monde et soi-même, c'est-à-dire pour construire sa réalité en lui donnant un sens. La représentation du monde n'est pas pour nous un jeu d'icônes, mais bien un ensemble complexe sémiotique et sémantique, affecté. La motivation de l'action ne peut être désolidarisée de sa signification pour le sujet.

L'apprentissage progressif (pas à pas, analytique) ou spontané (global, situationnel) que Köhler a mis en évidence avec son concept d'insight (1917), repose sur la manière dont un sujet perçoit la situation et organise son action, par le traitement de l'information qu'il fera. Traitement et perception sont distincts et dans le traitement de l'information, il y a de nombreux facteurs qui interviennent, notamment affectifs, émotionnels et historiques (biographiques), mais avant tout le sujet doit donner un sens à son agir, porteur d'une signification de soi. Ce sens dépend des enjeux qu'il y a pour le sujet dans l'interaction ou dans l'action. La question du sens et de la signification de soi sont centrales pour nous.

---

<sup>125</sup> Clot, Yves « *Le travail sans l'homme* », La Découverte, Paris, 1998.

<sup>126</sup> Un Moi kinesthésique et un Moi visuel définissant des champs



La conception cognitive postule que l'organisme sélectionne les informations dans l'environnement et les traite pour construire une représentation interne de cet environnement, ce qui permet d'adapter ses conduites. Damon et Hart (1982) présentent le Moi comme un concept cognitif, permettant l'organisation de l'information, donc de la connaissance. Reuchlin (1990) considère que les fonctions qu'on attribue au Moi sont de même ordre que celles des structures cognitives : il sélectionne dans l'environnement (milieu social) et dans l'histoire personnelle de chaque individu, des informations le concernant, les organise en tant que représentation de soi et cela sert à guider le comportement du sujet. Mais comment le sujet sélectionne-t-il les informations, qui choisit les critères ? Le concept de soi envisagé comme une structure cognitive, comporte une multiplicité d'aspects, qui se manifestent de façon intra-individuelle (et provoquent des conflits chez la personne) et inter-individuelle (interactions sociales). Par ailleurs, nous savons que de manière générale nous mémorisons plus facilement les événements liés à la représentation de soi (Costalat-Founeau, op. cit. page 35).

Monteil (1993) affirme que postuler que le rôle de l'expérience sociale et émotionnelle du soi n'est pas seulement à l'origine d'une modulation des conduites de l'individu dans un contexte social, mais c'est aussi et surtout, affirmer que ce contexte social fait l'objet d'un encodage dépendant des représentations du soi et qu'il est consubstantiel de la construction de nombreuses connaissances et de nombreux comportements.

Les schémas cognitifs fonctionnent comme des filtres et ont des propriétés différentes, et de nombreux auteurs confirment cette approche : nous privilégions les informations qui sont les plus positives pour l'image de soi.

Grenwald (1982) avance même l'idée du « Moi totalitaire », dans les cas extrêmes où le sujet « révisé » son histoire personnelle et reconstruit sa propre histoire sous un meilleur jour. Il va classer les « biais » cognitifs en trois catégories :

- L'égoцентриté – le moi est plus central dans l'événement mémorisé que dans la réalité. Ainsi, dans une réunion chacun retient ce qui a dit de mieux que ce que les autres ont pu dire.
- La bienfaisance – ce terme a été inventé par l'auteur pour relier les mots « bénéfique et compétence, afin de traduire la tendance à s'attribuer les issues heureuses et à rejeter la responsabilité sur autrui de celles qui ne le sont pas (cf. théories sur l'internalité et l'externalité).
- Le conservatisme cognitif prône le fait que nous sélectionnons et mémorisons plus facilement les informations conformes à celles que nous possédons déjà, que celles qui les contredisent.

L'estime de soi étant une variable centrale dans les catégories de biais cognitifs établies par Greenwald (1980, 1984).

La mémoire émotionnelle occupe une part importante dans la construction du soi, alors, nous pouvons nous poser la question suivante : dans quelle mesure nos représentations globales passées, antérieures, vécues sont fournies par cette mémoire émotionnelle ?

Pour Bloch, c'est le modèle piagétien d'assimilation-accommodation qui explique le mieux les mécanismes cognitifs, visant à réduire une anxiété et qui construisent l'environnement

dans une représentation cohérente. Les différences individuelles peuvent expliquer les relations entre cognition et conation (Reuchlin, 1992) et produire différents styles de conduite. Les variables cognitives et conatives formeraient un système dans lequel on peut observer des fonctionnements différents.

Il existe une variable subjective qui influence les représentations et c'est la mémoire émotionnelle, ce qui souligne l'importance de la dimension autobiographique dans le système de représentation.

A l'instar des révolutions techniques et technologiques précédentes, l'avènement des sciences de l'information (numérique) conduit diverses sciences et même la philosophie dans une nouvelle explication du monde. Les sciences du langage, de la communication et la psychologie, se précipitent dans des modèles cybernétiques, dont nous nous départons partiellement aujourd'hui. L'intelligence artificielle était l'El Dorado de l'époque et les scientifiques croyaient avoir trouvé le moyen de reproduire le cerveau et même la pensée. En ce qui concerne le fonctionnement du cerveau, les avancées ont été spectaculaires, mais pour ce qui est de la pensée et la reproduction de l'intelligence humaine, nous avons dû déchanter.

En effet, considérer l'être humain et tout particulièrement sa pensée comme un centre de traitement de l'information, peut constituer un excellent modèle de réflexion et de recherche psychophysologique, mais ce modèle porte ses limites en lui-même. Il est trop réducteur de ce qu'est la conscience (même si la psychologie cognitive ajoute les sentiments et les désirs, les affects et la motivation). Trois facteurs fondamentaux limitent clairement ce modèle :

- *La subjectivité et l'élaboration symbolique* – Nous avons pu constater que la logique de la subjectivité...n'est pas logique et que donc, l'appréhension du monde par l'être humain, ne dépend pas des facteurs objectifs. Dans l'esprit humain, le réel sert plus comme support à la subjectivité que comme grille de compréhension du monde. Qui plus est, l'esprit humain sémantise le monde à sa manière et donc tout l'appareil de traitement de l'information est organisé en fonction de la signification personnelle de chaque information (Fausta, Kravetz, Nativ-Safrai, 2004<sup>127</sup>).
- *La motivation* – Il en est de même pour la motivation de l'action et surtout pour le choix du type d'action. Les raisons qui poussent quelqu'un à agir d'une certaine manière ne relèvent pas d'une évaluation objective du contexte et d'un limpide calcul de probabilités d'échec et de succès, de bénéfices et de pertes en termes objectifs. Ces raisons ne peuvent s'expliquer que par une compréhension de la vie affective et du fonctionnement subjectif du sujet. Nonobstant, l'approche cybernétique a permis des avancées considérables dans des domaines concrets et techniques, en dehors des implications subjectives fortes.
- *L'autonomie d'initiative* – Nulle machine ne peut agir avec le niveau d'initiative et encore moins de créativité de l'être humain. Notre côté imprévisible est certainement la principale limite à la comparaison entre système de traitement d'information et pensée,

---

<sup>127</sup> Fausta Miriam, Kravetz Shlomo and Nativ-Safrai Orit "Personality and Individual Differences" Volume 37 - Bar-Ilan University, Ramat-Gan, Israël, 2004. Cette étude portant sur l'auto-attribution de traits de personnalité, met en évidence l'influence de l'affectivité sur la sémantisation, en fonction des dominances hémisphériques.

sans sous-estimer les avancées faites sur la compréhension des supports de la pensée (SNC).

Pour terminer cette brève approche psycho cognitive, nous sortirons un peu du cadre, pour citer le modèle intégrateur de Munné<sup>128</sup>, qui tente de rendre compatibles un certain nombre d'approches et de résultats discordants, parfois contradictoires. En postulant le paradigme de la complexité, Munné accepte que le Soi et ses pluralités, constituent un phénomène complexe, mais qui présentent des points centraux d'attraction. Ces « attracteurs<sup>129</sup> » sont illustrés à l'aide du schéma d'Edward Lorentz (1963), représentant des aires ou phases d'attraction. Selon cette vision, si les approches comme l'estime de soi, la réalisation de soi, les concepts de soi et les images de soi donnent des résultats parfois contradictoires, c'est parce que la problématique est complexe et le sujet peut activer différents aspects du soi en fonction de variables qui elles aussi sont changeantes (d'où la théorie de la complexité). Ce modèle intégrateur peut être représenté par un losange où l'on retrouvera à chaque angle une approche différente. C'est le modèle du Soi Paradoxal, qui est opérationnalisé et permet un positionnement des sujet en fonction d'une forme de valence de ses activités.

Ce concept de soi paradoxal avait été abordé par Jung est aujourd'hui repris aussi par Hermans et Kashima<sup>130</sup>, autour de la fonction narrative du Soi. Partant de cette notion du Soi comme outil ou instance de récit de soi, ils se rapprochent du concept d'écriture polyphonique développé par Bakhtine (où un auteur emprunte plusieurs voix dans l'écriture) et modélisent le concept de « **Soi Dialogique** ». Hermans postule que le Soi est à rapprocher du concept de littéraire de polyphonie, emprunté à la musique. Le Soi aurait la capacité de changer de ton, de hauteur, de timbre, si nous prenons l'image musicale, ou de changer de voix narrative (c'est-à-dire de point de vue ou de sujet narrateur) si nous prenons la métaphore littéraire de Bakhtine. Ce point de vue, met en exergue une *fonction adaptative* du Soi et présente l'énorme avantage de ne pas le morceler.

Une autre manière d'approcher ce phénomène de complexité ou de variabilité du Soi, a été développé par Richter (2006) et reprise par Kronberger et Wagner<sup>131</sup> (2007) au travers du concept de rhétorique sociale de l'identité, en tant que co-construction qui place le sujet comme « entrepreneur » de son identité.

Parallèlement au développement des concepts du Soi et du Moi, la psychologie expérimentale, génétique -ou du développement- et cognitive, prennent une autre voie de recherche, celle du tempérament, du caractère et de la personnalité.

---

<sup>128</sup> Munné Frederic (2000) *El self paradójico: la identidad como substrato del self* " Madrid: Biblioteca Nueva.

<sup>129</sup> Codina Nuria (2004) *El self y sus pluralidades*. Barcelona, 2004

<sup>130</sup> Kashima Yoshihisa, Foddy Margaret é Platow Michael « Self and identity » Psychology Press, 2001.

<sup>131</sup> Kronberger, N. et Wagner, W. (2007) *Inviolable versus alterable identities*. In *Social representations and identity content, process and power*. New York: Palgrave Macmillan (accessible par internet).

Ces approches ne sont pas obligatoirement contradictoires avec celle de la psychosociologie, car comme nous le verrons il y a un enrichissement mutuel, au-delà des divergences déjà exposées.

En effet, sous influence de la cybernétique, la psychologie cognitive moderne a encore tendance à considérer *théoriquement* l'individu comme un S.T.I., ou Système de Traitement de l'Information, qu'elle met à la base de ses développements. Cela induit des modèles très riches, très pertinents et très opérationnels, mais plutôt statiques de l'individu. Or, notre propos est justement de démontrer que l'identité est en mouvement perpétuel, qu'il y a une dynamique permanente du sujet et qu'il en est bien plus actif que passif. Ce qui nous éloigne épistémologiquement aussi de la psychologie expérimentale.

Le mot « personnalité » vient de « persona », c'est-à-dire le masque dans le théâtre romain, le personnage, le rôle, puis par extension, l'apparence, les caractéristiques particulières, le type d'individu et son rôle<sup>132</sup> social. La théologie mettra l'accent sur l'essence (âme, identité avec Dieu) et à partir du XVI<sup>e</sup> siècle, la philosophie idéaliste emploiera le mot « personne » pour désigner ce qu'il y a d'unique et spirituel chez chacun d'entre nous, pour arriver enfin à la signification d'individualité autour du XVIII<sup>e</sup>. Aujourd'hui encore, la psychologie de la personnalité s'appuie sur ces diverses acceptions du mot, pour déterminer le normal et l'anormal, le naturel et l'artificiel, (essence, nature fondamentale de l'être), l'apparence, l'image (à soi et aux autres), l'identité psychologique de chaque individu (dans sa spécificité, sa particularité), nos comportements, nos modes de fonctionnement habituels et donc, la causalité de nos actes.

Il est possible de circonscrire une psychologie de la personnalité<sup>133</sup> où s'imbriquent différents courants : l'approche par les traits et les types de personnalité (plutôt statique et visant la prédictibilité des comportements), les approches psychodynamique, centrées sur le sujet est sociodynamique, centrée sur les facteurs sociaux (fondée sur des déterminismes inconscients ou collectifs et à visée surtout thérapeutique), l'approche phénoménologique (point de vue holistique fondé sur l'intersubjectivité et conduisant à une psychologie existentialiste avec des variantes cognitivistes (Lewin 1931, Kelly, 1954) et humanistes (Maslow, 1950, Rogers, 1970). Mais aussi l'approche comportementaliste (Allport, 1961, Skinner 1959), qui réfute l'idée d'une approche globale du sujet, à l'exception peut-être des « Root-ideas » de Robert Hogan (basées sur le Big five), relativement récentes (1997). Il existe aussi une influence de l'école biologique, qui met en avant des causes biogénétiques des comportements. L'homme, en tant qu'organisme comporte des prédéterminismes du comportement, d'ordre génétique et biologique (ce qui nous semble indiscutable).

Un autre courant -celui de la psychologie différentielle- avance l'idée que la personnalité est un système complexe qui met le sujet en relation avec son environnement (Witkin, 1962). Cette approche prend ses sources dans la biologie et la différenciation / spécialisation cellulaire. Plus ce système est différencié, plus il a de composantes spécialisées et plus il a

---

<sup>132</sup> *Socialità e persona nel pensiero antico. Una lettura sociologica del "De officiis di Marco Tullio Cicerone" in Rapporti sociali e primato della persona - Seminario, Roma, ITALIE (21/11/2003) 2003, vol. 37, no3, pp. 97-103.*

<sup>133</sup> Paragraphe inspiré par les guides de cours de Jean Bélanger, de l'Université du Québec à Montréal.

besoin d'être coordonné. Witkin et Goodenough (1981), orientent leur approche sur une différenciation Moi / Non-Moi<sup>134</sup>.

Newcomb, faisant un travail de synthèse et de développement des apports de Georges Mead, d'Erich Fromm et de Muzafer Sherif, entre autres, est probablement le premier psychosociologue<sup>135</sup> à développer le concept d'interaction sociale. Il définit la personnalité comme « *la nature de l'individu, après que celui-ci ait été modifié par les interactions sociales, mais il est également vrai que ces interactions sont déterminées par la personnalité des sujets qui interagissent*<sup>136</sup> ». C'est aussi lui qui par son raisonnement sur l'importance de l'interaction sociale dans la genèse du sujet, établit une typologie des « conduites de rôle », parmi lesquels il détache les rôles prescrits et/ou attendus et une attitude individuelle spécifique qui remplit une fonction fondamentale pour le sujet : le *stellar role*, c'est-à-dire, les rôles de valorisation du sujet. Il jette les bases de la théorie des rôles fonctionnels, que Goffman va encore approfondir, même si cette approche est actuellement sérieusement remise en question<sup>137</sup> par la sociologie.

De leur côté, l'anthropologie et la sociologie mettent en relief les facteurs socioculturels des comportements collectifs et individuels (culturalistes et structuralistes) et en arrivent même à des propositions sur la compréhension des pathologies (comme le « *labelling* » de Howard Becker, qui peut être vu comme un complément aux stigmates de Goffman). Même l'économie et les sciences juridiques ont une conception générique de la personnalité (celle de l'Homo-Economicus) qui fixe les paramètres des comportements collectifs et individuels.

Ce qui a été longtemps en jeu, c'est justement les comportements : quelle discipline se rendrait capable d'expliquer et de prédire les comportements individuels et/ou collectifs et dans quel but ? Mais malgré de nombreuses propositions de classification des types de personnalité, des traits de caractère, malgré l'acuité de la psychométrie et la profondeur de la psychanalyse, nous en sommes à nous avouer qu'il s'agit-là d'une affaire bien compromise. La systématisation de la prédictibilité n'est pas accessible en ce qui concerne les comportements humains. Nous pouvons nous en approcher, sans jamais la saisir totalement.

Nous sommes bien davantage dans des configurations mouvantes, voire chaotiques, qu'ordonnées. Les causalités que l'on peut établir sont temporellement et spatialement contingentes, qui plus est, dépendantes de paramètres eux-mêmes évolutifs. Nous ne pouvons que bâtir des outils conceptuels et instrumentaux -humbles esquifs dans des mers bien trop vastes pour se laisser maîtriser- qui nous permettent pour un temps d'explorer certaines zones d'un territoire qui se développe et change constamment. Nos sociétés et les individus génèrent en permanence de nouveaux espaces et de nouvelles modalités d'interaction, donc de nouvelles complexités comportementales. C'est pourquoi nous nous centrerons sur les processus psychiques de l'identité, car ils semblent plus stables.

---

<sup>134</sup> Michel Huteau « *Styles cognitifs et personnalité* », PUL, Lille, 1987.

<sup>135</sup> PhD en Psychologie Sociale à l'Université de Michigan en 1929.

<sup>136</sup> Theodore M. Newcomb "Social Psychology" New York 1950, « *Manual de psicología* » Buenos Aires 1972, tome 2, page 397.

<sup>137</sup> Jacques Cohen-Huther, Université de Bruxelles, article dans la revue européenne des sciences sociales, N°32, 2005.

### 3.3. Psychologie et communication

- Langue et communication, symbolique et réel

Qu'est-ce que la pensée ? Platon la définit en tant que "dialogue invisible et silencieux de l'âme avec elle-même". Notre dialogue secret avec nous-mêmes, ou notre vie intérieure, notre réflexivité (le débat de soi avec soi selon Barbier, 2006).

D'après Vigotsky<sup>138</sup> (1962), la psychologie hésite sur la question des relations entre pensée et langage. D'une part elle soutient la complète fusion ou identification entre la pensée et le mot, d'autre part elle affirme leur dissociation, mais toujours dans un contexte historico-culturel spécifique. Pour l'auteur, langage et pensée relèvent des processus vivants, où le signe est à la fois un symbole et un instrument.

Au sens large, la pensée est l'activité psychique consciente dans son ensemble, le processus par lequel l'être humain élabore, au contact de la réalité, des concepts qu'il associe pour apprendre, pour agir ou pour créer.

C'est aussi, une représentation psychique, un ensemble d'idées propres à un individu ou à un groupe, une façon de juger, une opinion (façon de penser), un trait de caractère (avoir une pensée rigoureuse), etc.

Souvent associée au célèbre « *cogito ergo sum* » de Descartes, la notion de pensée est aussi un héritage de l'Antiquité, de la philosophie grecque et romaine, et des traditions judéo-chrétiennes.

L'éthologie démontre que la pensée n'a pas besoin du langage pour exister mais le langage lui permet d'aller plus loin et de s'extérioriser avec plus de facilité. Il rend la communication beaucoup plus riche et approfondie, il repousse au loin les limites de la communication non verbale, non codée. Le langage développe (a minima), et permet (a maxima) l'accès au symbolique.

La pensée sans langage est faite de sensations, d'images (ou représentations) que les buts individuels et/ou collectifs ordonnent, hiérarchisent, avant qu'elle n'emprunte les moyens de communication (codés et non codés). Les éthologues et psychologues spécialisés dans le comportement animal, comme Marc Hauser (2002), n'osent franchir le pas pour affirmer la réalité d'une pensée animale, mais ils l'étudient.

La langue maternelle occupe un espace tellement vaste dans le territoire matériel et social, que Vermès (2002) en arrive à la situer en tant que *figure holistique de l'identité individuelle et collective*, conception partagée par l'anthropologie culturelle.

Mais chez l'homme, le fait d'accéder à une dimension symbolique telle que la langue, fait que son environnement s'en trouve profondément modifié, altéré par son jeu de représentations. Nature et culture humaines sont imbriquées l'une dans l'autre. Dire que

---

<sup>138</sup> Vygotsky, Lev Semionovitch (1962) *Pensée et langage*. Paris : Broché, 1997 (pages 30-33 et 411-418).



l'homme est un être social est insuffisant pour notre objet de travail, il faut ajouter qu'il est *un être symbolique*, qui se représente lui-même et le monde à l'aide de signes et de symboles.

La dimension sociale est fondamentale, car sans l'Autre, le petit de l'Homme ne survit pas, ne se construit pas, reste Homme sans devenir totalement Humain. Et il y a des nuances dans sa socialisation, toutes les socialisations ne sont pas équivalentes. Il en est de même pour l'accès au monde symbolique. Les langues ou codes ne sont que le support d'une activité symbolique du sujet, qui a pour caractéristique de se représenter soi-même dans le monde, dans une configuration de significations unique, composée de significations partagées et de significations non-partagées. L'acuité, la pertinence, le bien-fondé du monde symbolique individuel ne peuvent se mesurer qu'en fonction de leur réussite pour le sujet, du bien-être et des bénéfices qu'ils lui apportent, par rapport aux méfaits individuels ou collectifs qu'ils causent. Sans même le vouloir, lorsque nous abordons la question de la relation entre le monde symbolique et celui des interactions sociales, nous sommes immédiatement amenés vers le terrain de l'éthique et du rapport individu / collectif (bienfaits/méfaits du symbolique et du comportement).

La nature humaine est sociale et comprend trois volets, un volet biologique (homme-organisme vivant), un volet symbolique (conscience de lui-même dans son espace de vie et dans le temps) et un volet structurel (membre d'une société régie par des systèmes de pouvoir)

Pour J. Lacan, le réel, l'imaginaire et le symbolique sont les trois registres de la psychanalyse, alors que pour S. Freud le symbolique (mots, images, gestes, art...) est plus stable, garde une constance de significations qui ne se montrent que dans les rêves, actes manqués, mots d'esprit ou symptômes.

Pour Watzlawick<sup>139</sup>, le réel est une vision construite du monde que nous appelons réalité, et celle-ci peut se présenter sous trois formes :

- Elle n'a aucun ordre, auquel cas elle n'est que confusion et chaos
- Nous inventons un ordre pour compenser un besoin (état existentiel de désinformation), puis nous oublions que nous l'avons inventé et le vivons comme quelque chose qui est là, tout autour de nous et que nous appelons « réalité »
- Il existe un ordre universel, création d'un Etre Supérieur, dont nous dépendons. Dans ce cas, la communication avec cet être devient un but important.

La majorité d'entre nous se trouve dans les deuxième et troisième cas, selon l'auteur.

De son côté, Jacques Cosnier<sup>140</sup> place la psychologie au rang de « *communicologie* », et son raisonnement s'appuie largement sur les apports et les limites du béhaviourisme, ainsi que sur le point de vue de Politzer (1928), sur l'incapacité de la psychologie officielle à rendre compte de la *vie dramatique de l'Homme*. Partant de là, son approche est fondée sur la communication et son point de départ méthodologique est le schéma original de Shannon (1948).

---

<sup>139</sup> Watzlawick Paul « *La réalité de la réalité* » p203 – Seuil, Paris, 1981

<sup>140</sup> Jacques COSNIER – « *Nouvelles clés pour la psychologie* », PUL, Lyon 1981.



En outre, pour cet auteur la communication multi-canal est l'éthologie, l'animalité qui est en nous mais que nous refusons bien souvent d'admettre. Chaque espèce animale possède des mécanismes intégrateurs internes qui la rendent apte à capter certains signaux et à leur conférer un sens, construisant ainsi une sémantique, une sémiologie. Le monde objectif (ou monde « réceptible », perceptible, dit aussi monde objectal ou monde perçu) est propre à chaque espèce en fonction de ses équipements sensoriels. Il ne suffit pas de posséder les capteurs adéquats, il faut aussi posséder des structures internes d'intégration, capables de décoder le message et de lui donner une signification. Les stimuli sémantogènes, en particulier les stimuli ou déclencheurs sociaux, doivent aussi être dynamogènes, c'est à dire activer le niveau de vigilance du sujet.

La *langue* est un objet purement social, ensemble systématique de conventions nécessaires à la communication. Alors qu'en psychologie, la *parole* est la partie purement individuelle du langage, acte individuel de sélection et d'actualisation grâce auquel le sujet parlant peut utiliser le code de la langue pour exprimer sa pensée [et sa position] personnelle. La langue est une entité abstraite qui dépasse l'individu et la parole est l'utilisation concrète de la langue par l'individu.

Les linguistes s'occupent de faits de langue et non de faits de parole. Ce sont les psychologues qui s'occupent des faits de parole -affirme Cosnier- comprise au sens des sémiologues, c'est-à-dire comme expression de codes non verbaux aussi bien que verbaux.

De Saussure définit le signe comme l'union d'un signifiant et d'un signifié, c'est-à-dire d'une image acoustique (s'il s'agit de signe de langue parlée) et d'un concept.

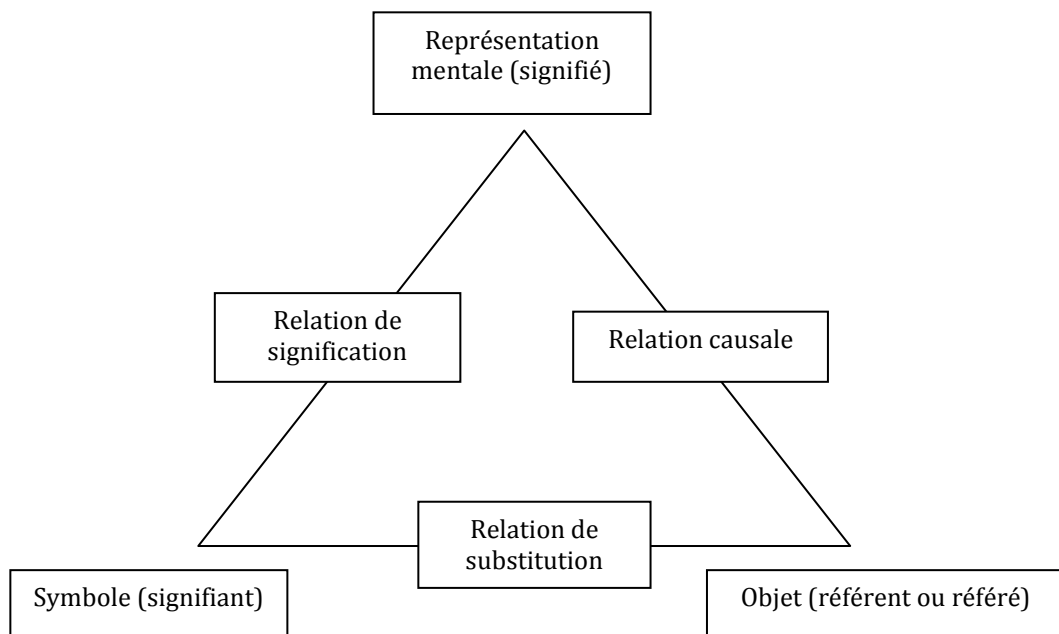


Figure 4 - Signifiant, signifié et réfèrent (De Saussure, 1972)

Chaque unité de la chaîne parlée appartient à deux ensembles, l'un linéaire (chaîne syntagmatique) où l'unité est en contraste avec les unités qui la précèdent et la suivent, et l'autre, un ensemble virtuel (chaîne paradigmatique) où elle est en opposition avec les autres unités qui auraient pu être utilisées à sa place. Cette double articulation du langage fonde sa valeur et sa signification. Cosnier considère comme signe, tout élément « significatif » plutôt que simplement signifiant. Les notions de langue / parole, signe / système signifiant / signifié, sont à la base de la sémiologie structurale (que certains appellent structuralisme : sciences du signe et des systèmes de signes).

Nous avons tendance à penser que communiquer c'est parler et que parler c'est dire quelque chose. L'aspect informatif et représentatif de la parole est ainsi mis en relief, or, l'éthologie nous a montré qu'il existe des communications sans parole et la *communication non verbale* infantile en est l'illustration la plus claire de ces compétences chez l'homme. L'herméneutique nous montrera que *la parole est souvent plus significative par ce qu'elle fait que signifiante par ce qu'elle dit.*

« Chaque fois que la parole déploie l'événement, le monde recommence » disait déjà Benveniste dans « *Problèmes de linguistique générale* » en 1966. Mais il nous faut bien distinguer les actes, du discours sur les actes. Les actes parlent d'eux-mêmes, ils sémantisent l'action et signifient le sujet en parallèle du discours, en amont et en aval. Ils sont lus et interprétés par les acteurs et observateurs de l'activité, sans besoin du discours. Chaque action laisse des traces, produit des conséquences attendues et inattendues, celles voulues et recherchées et celles involontaires ou contre-intuitives (Crozier, 1976). Les modalités et les conséquences de l'action, dépassent le discours sur l'action et se suffisent à elles mêmes. Elles remettent en question les discours préfabriqués, pré formatés, étriés ou seulement convenants.

Le psychologue s'intéressera au « comment ça parle » autant qu'au « qu'est-ce que ça dit ». Il s'occupe plus d'une sémiologie du processus producteur de la parole que de la sémiologie de la parole elle-même.

Les organes phonatoires mettent en jeu l'érotisme oral capable de véhiculer des décharges pulsionnelles qui se combinent aux situations de communication (Cosnier, 1983). Cette érotisation de la matière verbale contextualisée expliquera parfois le succès ou l'échec du discours et la dose de mécanismes de défense que cela mobilise. Timbre, temps, pauses, précision articulatoire, intonations, respiration, déglutition, sont autant de renseignements que de matériaux de communication signifiants. Le comment syntaxique et rhétorique sera encore plus directement le reflet d'une organisation défensive du Moi.

Schématiquement et seulement pour illustrer ces propos, l'auteur nous dit que l'hystérique aura tendance à placer le « tu » comme sujet de ses énoncés déléguant ainsi la responsabilité de son propre désir, tandis que l'obsessionnel concentrera ses efforts pour tenir son énoncé à distance (il semblerait que..., je crois que..., je dirais que...).

En outre, la gestualité véhicule plus d'implicites et d'affects que le verbal, qui est davantage contrôlé formellement :

- **Gestualité quasi linguistique** – ponctuations et emphases du verbal (« stop » main levée, « ras le bol » avec la main sur le front, etc...). Ensemble de gestes dont la signification est socialement partagée et se valent d'eux-mêmes.
- **Gestualité co-verbale** – elle est utilisée pour illustrer, pour connoter (connotatifs ou expressifs) ou renforcer le discours verbal. C'est du paraverbal. L'expression spontanée des six émotions de base (joie, surprise, peur, colère, dégoût, tristesse), relève de la gestualité expressive et semble panculturelle (Woodworth et Schlosberg, 1954). Cependant, l'influence socioculturelle intervient au niveau des règles d'utilisation des mimiques, comme au niveau de toute manifestation pulsionnelle.
- **Synchronisateurs de l'interaction** – les « phatiques » utilisés par l'émetteur en général, sont essentiels pour l'interaction, le plus souvent de l'ordre du contact visuel, (le regard), mais aussi physique (main sur l'épaule, etc...). Les « régulateurs », utilisés par le récepteur (hochement de tête...).
- **Les extra communicatifs** – tous les mouvements qui paraissent étrangers à la communication, confort (croisement des jambes, des bras, changement de position...) + gestes autocentrés ou autistiques (grattage, bâillements, onychophagie, tapotements...) + les manipulations d'objets.

La situation de communication est complexe et intègre de nombreux paramètres : discours, mais aussi posture, attitudes, préjugés, gestuelle, tenues vestimentaires et les déterminants ou structure conditionnant la situation de communication (lieux, temps, observateurs, participants, buts formels). Il y a des facteurs qui prédéterminent la situation de communication ou d'interaction, extérieurs aux sujets, lesquels vont se les approprier d'une certaine manière, en y ajoutant leurs propres motivations, conscientes ou inconscientes. C'est la base de l'intersubjectivité.

Nous voyons donc clairement que la communication ne peut être réduite au verbal et qu'elle est multi-canal. La parole ne constitue qu'une partie des échanges lors d'une interaction entre plusieurs sujets. La sémantisation de l'échange se fait par plusieurs biais et non un seul et dans le cas d'une analyse discursive, pour qu'elle soit complète, il faudrait étudier non seulement ce qui est dit, mais aussi ce qui n'est pas dit et qui aurait pu l'être (c'est-à-dire les choix discursifs du sujet parlant).

Ces remarques liminaires sur la psychologie de la communication de Cosnier, nous permettent de mieux exposer notre démarche : nous n'allons pas nous centrer sur la sémiologie de l'énonciation -acte de communication (le comment)- mais sur la sémiologie de l'énoncé -contenu du message (le quoi)- contextualisé. A la différence du linguiste et du sémiologue, nous sommes essentiellement concernés par une sorte de sémiologie et la sémantique de la parole, qui comprend le discours.

De par l'écart entre la langue écrite et parlée, ainsi que par la fréquence des homophonies, le français est une langue qui se prête plus que d'autres à des compréhensions singulières d'un même discours. Ce qui renforce certainement la diversité et la richesse de la culture et en même temps les possibilités de différenciation personnelle dans l'appréhension symbolique du monde. Dès ses premiers mots, l'enfant doit intégrer l'ambiguïté et parfois ambivalence du langage (mère-mer-maire, père-pair, eau-haut-oh, lait-laid-laie, saut-sot...), puis jongler avec le singulier et le pluriel (qui se prononce peu), problème qui ne sera résolu qu'avec

l'écriture. C'est une langue qui pousse au singulier (Moi, je + conjugaison). Sans tomber dans l'originalité de J.P. Brisset<sup>141</sup>, qui soutenait que l'homophonie prouvait une signification commune entre les mots – il démontrait aussi que l'homme descendait de la grenouille - nous pouvons tout de même admettre que des particularités culturelles, favorisent ou freinent certaines formes d'appréhension du réel (objectif et symbolique).

Ricœur insiste sur le fait que l'interprétation (d'un texte, d'un discours) n'est pas une simple compréhension de sa signification. Il y a dans tout symbole ou expression linguistique un double sens qui requiert interprétation. Tout signe ou véhicule sensible présente une fonction signifiante qui fait qu'il vaut pour une chose mais aussi une autre. On n'interprète pas le signe sensible lorsque l'on comprend ce qu'il dit, l'interprétation se réfère à une structure intentionnelle de second degré qui suppose qu'un premier sens est constitué (ou que quelque sens est visé à titre premier), mais où ce quelque chose renvoie à autre chose qui n'est visé que par l'auteur de ces propos. C'est dans l'univers du discours que ces réalités prennent leur dimension symbolique, nous dit Ricœur. Du point de vue analytique, ce quelque chose qui n'est pas visé, sera entendu comme un retour du refoulé ou en tout cas, comme une manifestation de l'inconscient.

Toute parole possède une signification liée à la langue et permet sa traduction dans d'autres langues. Mais toute parole possède aussi un sens propre à la communication ou situation de communication où elle est produite, où elle se produit et surgit, c'est-à-dire une signification qui ne se dévoile que dans la situation concrète et les caractéristiques personnelles des locuteurs. Nous avons tous vécu des situations drôles qui sont difficilement explicables et transférables, de même qu'une blague traduite dans une autre langue perd le plus souvent sa puissance humoristique, car les contextes ou les cultures environnantes changent.

Selon la nature de la communication, le rapport signification / sens (ou valeur informative / valeur interactive) change. Une conversation technique sera riche en mots spécialisés et en signification, mais pauvre en sens de la manière dont nous l'entendons ici (c'est-à-dire en tant qu'implication). Deux autres notions sont à rapprocher de cette distinction entre signification et sens : la dénotation (description, caractéristiques manifestes) et la connotation (traits secondaires, caractéristiques latentes), et cela nous rapproche de l'interprétation des rêves et de la distinction entre le sens manifeste et le sens latent.

*Comprendre l'œuvre*<sup>142</sup> n'est pas comprendre l'auteur. Freud s'apercevra des limites du travail de faire émerger le sens latent du discours manifeste. Dès 1905 (in Dora), il esquisse le passage du travail sur l'énoncé au travail sur l'énonciation et les actes de langage. Le « qu'est-ce que cela veut dire » initial est complété, voire remplacé par le « qu'est-ce que cela fait de dire cela de cette manière ». Qui parle à qui, dans quelle situation, dans quelles conditions, de quelle manière, dans quelles intentions ?

Freud s'était aperçu que le malade utilisait sa *parole pour dire, mais aussi pour faire*, en réalisant une série d'actes (séduire, agresser, ennuyer, exciter... toujours dans le sens de la satisfaction libidinale).

---

<sup>141</sup> Brisset, Jean Pierre (1900) *La grande nouvelle*. Paris : réédité par Mille et une Nuits, 2004

<sup>142</sup> Il nous semble très intéressant de considérer un acte de communication ou une interaction comme une « œuvre ».

Au-delà du sens textuel ou *transtextuel* recherché par l'herméneutique, c'est la signifiante énonciative ou transactionnelle qui passe au premier plan.

Le langage change de statut. Il n'est plus seulement un instrument de signification, mais devient un instrument de communication (champ, terrain et outil de transaction). *Il sert à dire, mais bien plus à faire.* Si l'analyse textuelle se complète par une analyse transactionnelle, elle débouche sur la compréhension des fonctions du discours et de l'équilibre économique des sujets. Sur le même registre que cette « économie » du sujet, Bateson préfère y voir une écologie de l'esprit et Zavalloni l'égo-écologie.

A partir du moment où notre méthodologie s'appuie sur du discours, et que nous n'allons pas intégrer l'analyse de la communication non-verbale, c'est donc sur la fonction symbolique (Bühler, 1934), ou représentative (Wallon, 1942), ou encore sémiotique (Piaget, 1945) qui caractérise le langage humain que nous allons nous appuyer. Nous nous centrerons sur l'énoncé et ses fonctions d'expression (émetteur), dites aussi symptomatiques, de représentation (référents extralinguistiques), dites aussi symboliques, et d'appel (receveur), ou encore signal, mais nous n'approfondirons pas la sémiologie de l'énonciation.

La tendance de chacun d'entre nous est plutôt de feindre la dénotation, c'est-à-dire d'essayer de rester sur le plan de la sémiologie ou de la sémantique de la langue plutôt que de s'occuper de la parole, mais dans tout acte de parole il y aura obligatoirement de la connotation, du contenu latent, car il y a comportement.

Depuis Hegel certains auteurs ont tendance à affirmer que langage et pensée sont indissociables, que le langage est constitutif de la pensée et même que langage = pensée, qu'il n'y a pas de pensée sans langage. Cela nous semble, pour le moins réducteur. Selon S. Pinker<sup>143</sup> (2002), les neurosciences font du protolangage un sujet majeur de recherche, mais la prééminence de la pensée sur le langage est un fait établi.

L'apprentissage de la conversation (interaction, échange, communication duelle), précède l'apprentissage du langage. Ainsi, les règles d'interaction sont enseignées et apprises au travers de la communication totale. Ainsi va se former un système sémiotique dont seule une partie sera linguistique. C'est en effet l'action qui permet la segmentation des actes, la différenciation des actants, la focalisation de l'attention sur l'objet et sa différenciation, l'interprétation affective des mimiques, des gestes, de l'intonation, et par la gratification des échanges, de valoriser la communication pour elle-même. Bruner<sup>144</sup> propose une classification des formats de communication précoce (constitutifs d'un protolangage) :

- L'attention conjointe ou « joint attend »
- La co-action ou « objet interaction »
- Les simulacres ou « pretend episodes »

La mère va sémantiser les comportements du bébé lorsqu'elle commence à anticiper les désirs de celui-ci. L'enfant va systématiser (ou ritualiser) ses comportements qui l'ont conduit à la satisfaction du désir.

---

<sup>143</sup> Steven Pinker, *"The Stuff of Thought: Language as a Window into Human Nature"* – Penguin Books, NY, 2007

<sup>144</sup> J. S. Bruner « *Comment les enfants apprennent à parler* » Retz, Paris, 1987

De notre point de vue, le langage est toujours en retard sur la pensée. Celle-ci est toujours plus riche que toute forme de langage. La compréhension précède l'émission, le pré-langage (la pensée) précède le langage, la représentation (complexe) structure le comportement langagier. Nous ne pouvons réduire la pensée à des formes de représentation codées. Le non-verbal est le substrat dans lequel pousse le langage. Formalisation de la pensée expression de la pensée sont distinctes, comprenant par pensée, toute activité consciente réflexive du sujet, finissant par un choix ou une décision. Même si elle est emprunte d'inconscient, la pensée est consciente et elle a besoin d'images (icones) et crée ses symboles, mais peut se passer de codes. Par contre, ces codes se construisent dans l'interaction et structurent la communication et permettent la pensée abstraite.

- L'analyse linguistique du discours

Partant du déficit réflexif dans les démarches et méthodes mobilisées en sociologie pour analyser les dire (Démazière & Dubar, 1997), Gutnik<sup>145</sup> s'interroge sur la relation entre l'usage de la notion d'identité et les méthodes d'analyse utilisées :

Le social prend forme dans le langage. Toute problématique identitaire n'est étrangère ni au social ni au langage. La méthodologie choisie pour la recherche et l'analyse et son statut, induit implicitement une conception linguistique du sujet, relative à un paradigme épistémologique du sens.

L'analyse de contenu classique a une conception représentationnelle du langage, c'est-à-dire qu'elle considère que le langage est le reflet direct du sujet. Si à l'origine, l'ADC (analyse de contenu) ne concerne que le contenu manifeste, la nécessité d'inférer au-delà du contenu manifeste, s'impose à beaucoup de praticiens (Rouquette & Guimelli, 1984).

De son côté, l'analyse conversationnelle s'intéresse aux discours dialogués en tant que constructions collectives (Kerbrat-Orecchiono, 1987). Les faits discursifs ne sont plus envisagés comme des monologues, mais dans une approche dialogale. L'analyse discursive se donne comme objectif de comprendre l'organisation sociale ad-hoc lors du dialogue, à partir de l'analyse de la construction des interactions, des enchaînements, tours de parole, progressions thématiques (continuité, discontinuité, analyse transversale et longitudinale).

Selon Dominique Maingueneau (1998), l'analyse linguistique du discours n'a pour objet ni l'organisation textuelle en elle-même, ni la situation de communication, mais bien l'imbrication d'un mode d'énonciation et d'un lieu social déterminé. L'ALD (analyse linguistique du discours) déplace le centre d'intérêt des aspects psychologiques du « contrat de communication » ou des contraintes qui définissent un genre discursif, vers l'étude des mécanismes langagiers, sémantico-discursifs et pragmatico-discursifs, qui habilent la parole à être un terrain privilégié d'influence d'autrui (et sur autrui), par la re-construction de soi, du monde et des systèmes de valeurs (Galatanau, 2000).

---

<sup>145</sup> Fabrice GUTNIK in « Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation », L'Harmattan, Paris, 2006

L'ALD se donne pour objectif de comprendre comment le monde, soi et autrui, sont signifiés au travers de l'articulation du discours et de son contexte. Cette analyse se fait à partir de trois concepts : la distance, la tension et la modalisation.

La méthodologie que nous allons développer (IMIS) emprunte des voies communes avec l'analyse linguistique du discours car elle permet d'aborder la reconstruction de soi, du monde et des systèmes de valeurs. Mais elle la complète par la contextualisation du discours et l'analyse des champs cognitivo-affectifs, la transformant ainsi en un outil spécifiquement de la psychologie.

- Le statut du sens

Se lancer dans une analyse du discours suppose que l'on espère comprendre son sens à partir d'une étude des traces discursives considérées comme des référents à quelque chose. La relation entre une expression linguistique et « quelque chose » qu'elle exprime est appelée « référence » où le « quelque chose » est son « référent »<sup>146</sup>. La relation entre Sens et Référence est diverse. Le sens est-il fonction d'une réalité extralinguistique ou bien la référence est-elle le produit du sens émergent dans l'interaction verbale ?

La réponse à cette question détermine le statut du sens et sa relation à l'extralinguistique.

Pour Patrick Charaudeau, l'acte de langage est le résultat de deux activités : la production et l'interprétation, en rupture ou complémentarité avec le modèle classique du codage et du décodage. Cependant, nous n'y voyons pas la rupture mais la complémentarité, si l'on veut bien admettre que la pensée peut exister en deçà du langage.

En effet, réduire l'interprétation à un acte de décodage peut nous aider à schématiser les processus, mais pas à rendre compte de la sémantisation. L'interprétation fait partie de l'action d'écoute, mais aussi de production. L'interprétation participe au codage et au décodage, mais ce qui reste central est la signification. Kleiber (1997) parle de trois paradigmes du sens : objectiviste, constructiviste et référentiel.

- Paradigme objectiviste

Cette conception de la relation entre sens et référence se fonde sur une analogie entre l'expression linguistique et le réel. Le signe linguistique renvoie à l'objet du monde extralinguistique, réel ou symbolique<sup>147</sup>.

Les expressions linguistiques sont des miroirs internes d'une réalité externe (représentations).

Ce paradigme est à rapprocher du modèle codique de la communication (Shannon & Weaver, 1948), dans lequel chaque signifiant est associé à un seul signifié. Toute expression linguistique satisfait des conditions de vérité nécessaires et suffisantes pour faire référence à une entité du monde supposée réelle.

---

<sup>146</sup> G. Kleiber, « *Du côté de la référence verbale: les phrases habituelles* » PUF, Paris, 1987

<sup>147</sup> Jean Dubois, dans « *Sens, référence et existence, que faire de l'extra-linguistique* » J. Dubois et al., 1973



- Paradigme constructiviste

Dans la conception constructiviste, le monde est moins réel que construit à travers le discours. Dans sa version radicale, le monde ne préexiste pas à l'interaction verbale.

La connaissance ne reflète pas une réalité ontologique objective, mais concerne la mise en ordre et l'organisation d'un monde constitué par notre expérience (Glaserfeld, 1985).

Dans l'interactionnisme symbolique et l'ethnométhodologie, la signification sociale provient du sens qu'on lui accorde lors de nos interactions, et même si ces significations apparaissent comme étant stables, on doit les renégocier régulièrement et parfois à chaque interaction.

Le sens ainsi co-construit en situation d'interaction, se définit par ajustement mutuel et « l'activité humaine de « connaître » ne mène jamais à une image du monde qui soit vraie, mais seulement à une interprétation conjecturale » (Glaserfeld, 1985).

Sur le plan épistémologique, le paradigme différentiel partage avec le constructiviste cette conception du sens détachée de la référence et de la réalité.

Le monde réel n'est jamais qu'un monde perçu, c'est-à-dire une réalité phénoménologique. Cependant, réalité phénoménologique ne veut pas dire solipsisme idéaliste, car notre position est que l'action (tout comportement relationnel) ramène le sujet constamment vers un réel partagé, une réalité extérieure qui s'impose à nous.

- Paradigme référentiel

Au-delà des conceptions du sens déterminé ou construit, le paradigme référentiel repose sur la construction commune du sens, fondée sur une communauté d'expériences des agents (acteurs), mais diffère du paradigme constructiviste car il admet la stabilité du sens. Référence et sens sont intimement liés, une partie du sens est préconstruite.

Mais tout travail d'analyse discursive repose sur des conceptions linguistiques du sujet<sup>148</sup> :

***Le sujet unitaire*** est conscient, un et indivisible, libre et autonome. La langue est gravée en eux comme des empreintes dans le cerveau (langue code dans le sens de De Saussure).

***Le sujet de l'interaction verbale*** – toute expression représente le produit d'une interaction verbale soumise à des ajustements mutuels au cours de l'énonciation.

Ainsi, la véritable substance de la langue n'est pas constituée par un système abstrait de formes linguistiques ni par l'énonciation monologue isolée, ni par l'acte psychophysique de sa production, mais par le phénomène social d'interaction verbale, réalisé à travers l'énonciation et les énonciations (Bahktine, 1977).

***Le sujet polyphonique*** se fonde sur une distinction empirique extralinguistique, entre le locuteur (L – responsable de l'énoncé en première personne) et l'énonciateur (E – qui exprime son point de vue, son attitude, sa position), constituants des instances intra-discursives.

---

<sup>148</sup> J.M. Barbier, E. Bourgeois, G. de Villiers, M. Kaddouri in « Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation », L'Harmattan, Paris, 2006 – page 240

- Métalangages

Au-delà des problèmes liés au langage, nous pouvons envisager l'identité comme le reflet de la matrice socioculturelle et des choix du sujet en action. Dans cette optique, à une identité héritée correspond un passé, une trajectoire, à l'identité présente - les activités en cours, à l'identité visée - les projets, aspirations et désirs, et à l'identité pour autrui correspondent les rôles proposés, assignés ou choisis. Mais cette catégorisation n'est qu'instrumentale, elle *ne peut exister chez le sujet*. Notre approche de l'identité, en tant que *dynamique de soi*, ne nous permet pas de faire de telles distinctions si ce n'est dans le but d'opérationnaliser des concepts, car chez le sujet, tout cohabite et s'entremêle. L'identité se montre d'abord *comme une construction mentale et discursive*<sup>149</sup> opérée par le sujet, ce qui nous éloigne pour un temps des approches ontologiques<sup>150</sup>. Erikson nous dit que le sentiment d'identité est un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle et nous verrons par les autres approches psychologiques, que l'émotionnel est l'un des fondements de l'identité.

Reste que la frontière du dehors et du dedans, est déterminante pour nous. En effet, l'identité pour soi et l'identité pour autrui NE RELEVANT PAS des MEMES MECANISMES. Alors que l'identité pour soi est d'abord et avant tout une affaire privée – le sujet dispose comme il l'entend des évaluations externes, des feed-back identitaires, il n'y a pas de règle ni de logique si ce n'est la logique du sujet ; l'identité sociale elle, est composite, elle comprend aussi bien l'identité projetée par le sujet dans ses interactions de manière manifeste, qu'une partie que l'on pourrait appeler « latente ». Le sujet en action mobilise la communication globale, verbale et non verbale, utilisant des langages codés et des langages non-codés et tous deux sémantisent l'action. Ses actes sont des interactions complexes et l'image sociale qu'il laisse l'est aussi. Nous ne pouvons pas nous contenter du discours pour appréhender le sens dans l'interaction. Les faits, les attitudes, le langage non verbal, sémantisent les interactions dont le discours n'est qu'une partie. Nous devons donc prendre en compte cette remarque, chaque fois que nous parlerons du SOI (interne), et de l'identité sociale factuelle, vécue, par opposition à une identité sociale goffmanienne, en tant que tenue ou masque social élaboré par le sujet. En quelque sorte, le sujet « s'habille pour sortir » de ses atours identitaires, telles qu'il les conçoit, et diffèrent plus ou moins de la « tenue » qui lui est accordée par autrui.

Notre communication est complexe, elle comporte du discours, mais aussi des postures, des attitudes, des intonations, des mimiques et un certain nombre de signes extérieurs : d'appartenance (tenues, accessoires, apparence), parmi lesquels certains transmettent un message d'allégeance (costume cravate, uniformes), d'autres transmettent un message de rébellion, d'opposition, de refus (cheveux longs, crâne rasé, piercings). Il y a aussi les signes distinctifs (clubs sportifs, marques, particularités, stigmates), pour ne citer qu'eux. Mais tous concourent à la sémantisation, et comme le dit Goffman, par l'interprétation de signes nous situons notre vis-à-vis. Nous nous définissons au quotidien par le choix de notre habitus

---

<sup>149</sup> J.M. Barbier, E. Bourgeois, G. de Villiers, M. Kaddouri in « Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation », L'Harmattan, Paris, 2006

<sup>150</sup> IDEM

(ensemble de références stables), et dans les épreuves par notre implication (indifférence, engagement), et nos performances (succès, échec).

Sur un autre registre, le discours est le lieu des métaphores de soi et du monde. Le langage étant par nature limité, notre esprit fait appel à des images pour comprendre et communiquer. Ainsi, nous utilisons couramment des expressions comparatives (*droit comme un « I » / trembler comme une feuille*), des proverbes et métaphores<sup>151</sup> (*petit à petit l'oiseau fait son nid / tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se brise*), pour exprimer des idées complexes, des concepts, des ressentis pour lesquels les autres formes discursives seraient réductrices. Le sociologue y verra une mise en scène et le poète une projection de soi imagée, suggérant des représentations multiples. Le psychologue y trouvera une modalité communicationnelle faisant appel à des représentations plus ou moins partagées ou subjectives, capables de nous renseigner sur le sujet, dans la mesure où ses métaphores traduisent sa relation au monde et des visions de soi. Ainsi, les styles discursifs choisis, mais aussi les styles vestimentaires et tous les codes de communication permettant des choix personnels, constituent des messages métaphoriques de soi. De même, un projet de vie, suppose un imaginaire de soi (projection) et une métaphore de soi. Dans le monde moderne, où l'image et la communication à distance (sans face à face) se sont considérablement développées, nous trouvons de plus en plus d'opportunités de développer des métaphores de soi (modes et styles médiatisés, avatars et pseudonymes dans les réseaux virtuels), et de nous projeter dans un « Nouveau Monde » imaginaire ou virtuel, le cyberspace (Jamet, 2008<sup>152</sup>). Ce n'est pas parce qu'il s'agit de mondes virtuels qu'ils ne constituent pas moins de nouvelles réalités pour nous, générant de nouvelles formes discursives empruntées de métaphores de soi.

Les interactions sociales sont des actes de communication dynamiques (dialectiques, interdépendants) et globaux (multi-canaux, multi-registres). Ces actes comportent différents niveaux de signification et différents langages. La question du sens et de son statut est fondamentale. La pertinence de toute analyse, quelle que soit la méthode, est fonction de la perspective que l'on adopte : de quel sens allons nous parler, de celui de l'énoncé (contenu langagier du discours), de celui de l'énonciation (discours), de celui de la parole (comportement) ou de celui de la communication (acte) ?

En reprenant l'exemple d'Erich Fromm<sup>153</sup>, il nous est bien difficile d'expliquer seulement par le langage notre ressenti face à une œuvre d'art, ou la différence entre le vin rouge et le vin blanc. Le sens se situe aussi en deçà et au-delà du langage.

Les méthodes comme l'IMIS, fondées sur une analyse du discours verbal, n'abordent qu'une partie de la communication et donc de la sémantisation de l'interaction, mais du fait de l'usage d'une langue (codage culturel), nous accédons facilement aux phénomènes culturels (collectifs) et nous pouvons pousser très loin l'analyse grâce à sa codification. La contextualisation du discours nous permettra d'aborder le substrat biographique et émotionnel de la parole (aspect que nous développerons avec la méthodologie).

---

<sup>151</sup> Lakoff G. et Johnson M. « *Les métaphores de la vie quotidienne* », Ed. Minuit - Paris, 1985

<sup>152</sup> Jamet, Denis « *Métaphore et perception* », L'Harmattan, Paris, 2008

<sup>153</sup> Fromm, Erich (1980) *Le langage oublié*. Paris : Payot.

### 3.4. Perspectives psychosociologiques

L'être humain est générique par son appartenance à une espèce et singulier par sa personne concrète (Blin, 1997). La psychologie sociale développe une manière particulière de regarder les phénomènes et les relations. S. Moscovici propose une grille de lecture ternaire « *sa particularité [de la psychosociologie] est de substituer à la relation à deux termes du sujet et de l'objet, héritée de la philosophie classique, une relation à trois termes : sujet individuel – sujet social – objet. Pour m'exprimer d'une manière différente : Ego – Alter – Objet, différencié s'entend...*<sup>154</sup> ».

Le sujet donne son propre sens aux objets et aux situations, à partir de ses connaissances, de ses représentations [affectées] et des valeurs construites dans la relation à autrui, dans ses interactions avec le monde. C'est la définition même de la cognition sociale, qui selon W. Doise (1982), est le processus par lequel les individus construisent leur connaissance de la réalité sociale. Notre approche du Soi tient compte de ces prémisses, mais fait une large place à l'intersubjectivité et à la vie émotionnelle du sujet. La cognition sociale est pour nous une appréhension subjective et symbolique du monde, avant d'être cognition.

- La dynamique du soi

Blaise Pascal<sup>155</sup> nous proposait une définition de « l'amour-propre » qui est étonnement concordante avec la notion actuelle et dynamique du Soi : *La nature de l'amour-propre et de ce moi humain est de n'aimer que soi et de ne considérer que soi. Mais que fera-t-il? Il ne saurait empêcher que cet objet qu'il aime tant ne soit plein de défauts et de misères: il veut être grand, et il se voit petit; il veut être heureux, et il se voit misérable; il veut être parfait, et il se voit plein d'imperfections; il veut être l'objet de l'amour et de l'estime des hommes, et il voit que ses défauts ne méritent que leur aversion et leur mépris.*

Le Moi, le Je et le Soi constituent un ensemble de notions très proches, développées par de nombreux auteurs et reprises par diverses disciplines.

William James<sup>156</sup>, nous introduit à une psychologie fonctionnaliste et pratique. Il fonde son approche de l'identité sur les concepts de « Moi » (physique, social et spirituel) et d'un « Je » outil de la pensée et de l'action. Il définit l'identité comme un sentiment et une conviction de continuité et de ressemblance de soi. Bien qu'il ne s'appuie pas sur l'interaction sociale, son apport est fondamental pour le développement des concepts de Soi et d'estime de soi. Quelque soit l'objet de nos pensées nous restons toujours les « mêmes » et nous en sommes conscients. C'est une conviction intime et un sentiment fort d'existence personnelle. Mais, nous dit James, c'est le « Je » qui est conscient, au sein d'un « Soi total » que le Moi forme d'une certaine manière en se dédoublant. Le « Moi » (« Me » égo empirique) et le « Je » (« I » égo pur) forment la totalité dans le Soi (Self).

---

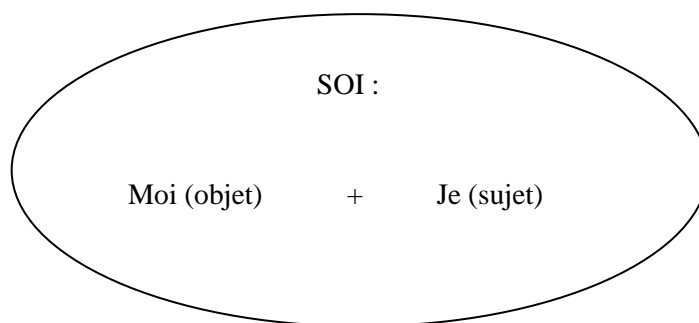
<sup>154</sup> In Blin, page 55.

<sup>155</sup> Blaise Pascal « *Pensées* », œuvre posthume publiée en 1670, huit ans après son décès.

<sup>156</sup> James William « *Précis de psychologie* » ETR, 2003 (1<sup>e</sup> édition en 1892).

Par contre, pour Mead<sup>157</sup>, l'identité s'opère au cours d'un processus de socialisation. Il conçoit la construction de l'identité entre le « Moi » et le « Je ». Le Moi étant plus impersonnel que le Je. « Le Moi est l'ensemble organisé des attitudes des autres que l'on assume soi même ». Le « Je » constitue la partie créatrice et la plus imprévisible, alors que le « moi » est davantage centré sur les rôles.

Cette distinction entre le « Moi » et le « je » permet d'expliquer l'emprise de la société sur l'individu (par l'intermédiaire des institutions intériorisées), mais aussi le pouvoir que celui-ci peut exercer sur la société, grâce à sa capacité créatrice.



**Figure 5 - Le Soi de G.H. Mead (1934)**

Mead constate deux aspects du SOI : le « Je » qui représente un « Soi » en tant que sujet et le « Moi » qui le représente en tant qu'objet. Le « Soi » émerge d'une interaction entre le « Moi » et le « Je ».

Le Soi est un processus qui émerge du passé et de l'interaction avec d'autres sujets. Le Moi est constitué par l'intériorisation des attitudes organisées de cet autrui généralisé qui est défini par une communauté organisée où le groupe social donne à l'individu l'unité du Soi. L'identité est ici vue sous deux angles, sociale et personnelle.

Mais l'identité est sous contrôle social et liée aux inexorables évaluations de chacun (reflets, réflexivité, actualisation du soi), faites par soi même ou par autrui. Chacun se présente aux autres et à soi même et le soi se regarde dans le miroir de leur jugement. L'identité est donc comprise comme un ensemble de rôles correspondant aux positions sociales des sujets.

Dans le prolongement des travaux de Mead, Pierre Tap (Université de Toulouse) affirme que l'identité s'inscrit dans une dynamique de personnalisation et de socialisation. Elle serait un sous-système de la personnalité, une structure qui permet de se définir en tant que personne unique, autonome et authentique. Être soi-même dans une continuité temporelle : rester le même, dans la dynamique de ses orientations et de ses projets, c'est-à-dire, « devenir soi-même ».

Nous pourrions illustrer cette position en définissant l'identité comme ce qui me rend semblable à moi-même mais aussi différent des autres ; c'est ce par quoi je me sens exister

---

<sup>157</sup> George Herbert Mead (1863-1931) est considéré comme l'un des fondateurs de la psychologie sociale et l'un des pères des concepts d'interactionnisme symbolique et de socialisation.

en tant que personne et en tant que personnage social (rôles et fonctions); ce par quoi je me connais, je me définis, je me sens accepté et reconnu comme tel par autrui, mes groupes et ma culture d'appartenances. Sentiment d'existence par la différenciation et d'appartenance par l'emprise sociale.

L'identité devient un système d'auto-appréciation mais aussi le sentiment et la représentation par lesquels l'individu se singularise.

Annick Durand-Delvigne (1999) affirme qu'il y a naturellement plusieurs identités, sexuelle (de genre), personnelle, ... et que nécessairement l'identité s'inscrit « entre deux », entre l'unique et le semblable, entre l'alter et l'ego (Tap, 2006), entre la défensive et l'offensive. La quête d'identité trace un itinéraire, c'est une recherche de programme de vie jamais atteint car toujours déplacé vers l'avenir.

C'est un point de vue auquel nous ne pouvons qu'adhérer, d'autant plus que cela est confirmé par les travaux faits en marketing dont la « subjonctivation » du Soi. Le sujet se forge une image de Soi à multiples facettes, concrètes, objectives, en devenir et potentielles, inscrites dans des récits de soi, mais toutes avec la force de la réalité subjective.

Jean-Paul Codol (1984) montre que la différenciation sociale s'inscrit dans une quête de singularité qui passe par le sentiment d'identité personnelle et de reconnaissance sociale, mais que tout cela n'est jamais définitivement acquis. Il existe un besoin de plaire à autrui et un besoin de conformité (aux normes) qui entrent en conflit avec la représentation de soi. C'est dans l'équilibre précaire entre comportements différenciateurs et « indifférenciateurs » que se jouent les rapports entre l'image propre et la reconnaissance sociale et par conséquent, la question de l'identité. Rapprochement-éloignement, similitudes et différences, une sorte de double intention et gymnastique sociale en quête d'équilibre.

Comme l'affirme Reuchlin, le concept de « soi » est complexe et ses frontières sont incertaines. Il n'est pas aisé de distinguer estime de soi, image de soi et représentations. On constate cependant qu'à tout instant l'individu se construit un personnage, ou plutôt se le représente et agit en référence à cette représentation, à forte composante cognitive et affective (Costalat-Founeau, 1997). Cette image de soi peut à tout moment faire l'objet d'une évaluation, positive ou négative.

Serge Moscovici est moins goffmanien dans la diversité de « personnages », et se situe sur le plan de la pensée sociale de l'individu, qui peut varier selon les situations créant ainsi une polyphasie cognitive. Les individus peuvent changer de « registre social » et faire appel à différents types de raisonnement ou d'expressions. En suivant ce raisonnement, tout individu dispose d'une pluralité de concepts de soi, susceptibles d'être activés, mobilisés en fonction des situations et surtout en fonction de la tonalité affective de chaque situation.

William James (op. cit.) affirmait en 1892 qu'un « *homme possède autant de moi sociaux qu'il existe d'individus qui le connaissent et ont à l'esprit son image* ». Le dédoublement du Moi ou du Soi, ainsi que la métaphore du personnage sont souvent cités, mais cela nous laisse un peu perplexes. Cela cadre certainement mieux dans les paradigmes sociologiques que dans ceux de la psychologie. Bien que ces métaphores nous soient utiles pour comprendre les processus psychologiques de l'identité, elles ont des limites certaines en psychologie car personne ne peut se dissocier de cette manière en permanence sans risquer



des graves pathologies. Toutefois, nous devons constater que la structure psychique de l'identité - le Soi - a la capacité de nous permettre une adaptation à chaque situation, de nous proposer une configuration identitaire spécifique pour répondre de manière ad hoc aux réalités rencontrées. Elle a donc surtout une fonction adaptative, et qui dit fonction adaptative dit sensibilité et réactivité. Mais en fonction de quoi, quels en sont les paramètres, les buts, qu'est-ce qu'elle protège ?

Nous reviendrons sur Hazel Rose Markus (1987) qui fait l'hypothèse d'un « *travail actif du moi* », qui serait donc en liaison permanente avec la sphère affectivo-cognitive, lors d'interactions intra et interpersonnelles, le tout bien évidemment au sein d'un contexte ou environnement social. Ce moi « actuel », présent et « actif », développe et ajuste les représentations de soi. Markus ajoute aussi la notion de « soi<sub>s</sub> possibles », ce qui revient à dire que nous agissons avec une capacité d'anticipation structurée par un modèle (un soi possible, un soi souhaité, un soi craint) qui sous-tend et qui « motive » notre comportement. Ces « Soi<sub>s</sub> possibles » sont des représentations qui introduisent la dimension temporelle du futur et jouent un rôle important dans les processus d'autoévaluation, car ils établissent le lien entre les composantes cognitives (ce que l'on désire, ce que l'on craint, espoirs, menaces) et les buts que les individus cherchent à atteindre.

Par le choix des représentations de soi, par les Soi<sub>s</sub> que nous mobilisons et que nous activons, nous participons activement à leur construction.

Ces « Soi<sub>s</sub> possibles » ont donc une fonction d'activation de nos comportements dans une projection vers un futur désiré ou craint, ce qui leur donne une deuxième fonction, celle de donner un sens complémentaire à nos comportements présents et à leur autoévaluation.

Ce concept de Soi<sub>s</sub> possibles peut nous aider à mieux comprendre les divergences entre la perception de soi et la perception d'autrui. Lorsque nous nous percevons nous-mêmes, nous ne percevons pas uniquement le « moi actuel », mais aussi les « moi<sub>s</sub> potentiels », les « moi<sub>s</sub> disponibles », ce que nous espérons, ce que nous voulons être, ce que nous craignons ; alors que lorsque nous percevons l'autre (autrui), nous ne pouvons pas avoir une perception aussi complète.

*Can another man perceive that I am conscious of anything, when I perceive it not myself*<sup>158</sup> ?

Cette question posée par Locke en 1690 reste entière car ayant des angles de vue différents, il est assez complexe de comparer ce que l'on connaît de soi-même et ce que les autres voient de nous. Dans tous les cas, elle définit le territoire où se construit l'identité.

A chaque conception du soi correspond un état affectif particulier, ce que l'on appellera les « tonalités affectives » (situations réelles ou prédites de réussite → tonalités positives // situations réelles ou prédites d'échec → tonalités négatives). Dans ces conditions, l'estime de soi apparaît assez fragile, peu stable et le concept de Soi remplit une fonction de régulation des affects.

A ce stade, il nous semble nécessaire d'affirmer que le Soi n'est pas une structure unique et monolithique, qu'il n'y a pas non plus plusieurs Soi<sub>s</sub> distincts. Il y a un Soi actuel, actif au

---

<sup>158</sup> « Peut un autre homme percevoir que je suis conscient de quelque chose, si je ne peux le percevoir moi-même ».



présent, composé de divers éléments qui constituent ses multiples composants. Le bon soi, le soi idéal, le soi espéré, le soi possible, le soi craint... constituent un ensemble de modalités adaptatives, stable, en équilibre dynamique au sein du Soi actuel. C'est avec cette signification que nous parlerons désormais des Sois, divers.

Mais Markus s'inscrit dans un registre plutôt cognitiviste et expérimental qui donne un peu l'impression d'un certain prédéterminisme où l'individu ne peut que « piocher » dans les multiples facettes de son Soi. Or, l'individu peut aussi se soustraire aux Sois, disponibles et en élaborer d'autres.

Lewin affirmait que « *la dynamique d'un processus doit toujours être tirée de la relation de l'individu concret à la situation concrète et, dans la mesure où les forces internes à l'individu sont en cause, des relations mutuelles des différents systèmes fonctionnels qui composent l'individu*<sup>159</sup> ». Ceci nous pousse encore un peu plus à nous intéresser davantage à la fonction adaptative du Soi qu'à ses facettes.

Du point de vue de la dynamique identitaire et tout particulièrement des images de soi, nos sociétés modernes mettent à notre disposition une vaste communication de masse basée sur les images. A la différence de nos ancêtres, dont le monde concret et physique ne proposait pas une telle iconographie, à l'heure actuelle nous sommes submergés par une multitude d'images fixes et mobiles qui reflètent ou proposent des modèles en tout genre.

Il n'est pas déplacé de supposer que cette profusion visuelle peut avoir un impact non seulement sur notre propre imaginaire, mais aussi sur l'activité symbolique et les représentations que le sujet va élaborer. Le monde moderne nous propose une multitude de « nouveaux rôles » dans lesquels nous projeter, soit de manière explicite, soit de manière induite par les métalangages mis en œuvre. Si nous transposons ces remarques à la dynamique de soi, nous pouvons penser que les images de Soi proposées par la société, renforcent l'imaginaire du Soi et le vécu symbolique du Soi.

Nous en arrivons à considérer le Soi moins comme un schème ou structure psychique que comme un organe sensoriel spécialisé dans la construction de notre réalité personnelle et dans la conduite de nos interactions, en fonction des nos besoins de sémantisation et de signification. Il perçoit et affecte le monde, c'est-à-dire le identifie et/ou attribue des affects identitaires et donc des enjeux pour le sujet.

---

<sup>159</sup> Demailly André « La psychologie sociale » Interdisciplinaire, Lyon 1993.

- Représentation de soi et identité <sup>160</sup>

Si l'on admet qu'une science se développe en fonction de la demande sociale pour répondre aux interrogations du moment (cf. Kuhn), on comprend mieux que la représentation de soi est aujourd'hui d'actualité, pour ne pas dire à la mode : le « Je » ne veut plus être « un autre »<sup>161</sup>, le Soi s'affirme en « Moi-Je », l'individu devient socialement responsable et situé.

*« Longtemps abordée sous l'angle de « l'image de soi », comme un jeu iconographique, la représentation de soi apparaît comme un processus bien plus complexe, soumise à des variations inter et intra individuelles, temporalisées et contextualisées » (Costalat-Founeau, 1997).*

A partir de ce constat, il semble plus judicieux d'envisager la représentation de soi, l'identité, comme un processus dynamique intégrant des volets cognitifs, émotionnels, individuels et inter individuels. L'action ou l'agir en société, induit un effet qu'Anne-Marie Costalat-Founeau appelle « capacitaire » et produit une reconnaissance qui renforce l'image sociale. Si nous acceptons cette optique nous sommes obligés de voir l'individu comme un acteur social, co-auteur de sa construction identitaire.

La représentation de soi est un médiateur important d'intégration et de socialisation, elle est un régulateur du comportement (donc de la conduite sociale). Pour l'auteure, la représentation sociale de soi est donc un vecteur central de la conduite sociale de chacun d'entre nous, dans la mesure où il s'agit d'une préparation et d'une orientation de l'action de la personne.

C'est par l'action qu'il faut envisager la question de l'identité, avec ses effets induits (capacité subjective) et ceux qu'elle produit (reconnaissance et légitimation sociale).

Les représentations ne sont pas un système figé, il s'agit d'un système en mouvement qui ne se limite pas à l'organisation d'une réalité objective. Des régulations socio-affectives sont à la base de ce processus. Oublier l'aspect affectif des représentations sociales équivaut à nier la réalité sociale elle-même. Longtemps les aspects émotionnels ont été « compromettants » en psychologie sociale, car l'émotionnel a été présenté comme une « force négative » qui renvoie aux conflits, aux crises. Mais limiter l'émotionnel à l'incontrôlable est aussi restrictif qu'une approche cognitive radicale des comportements (y compris collectifs).

Reuchlin (1990) est l'un des premiers à réintroduire les aspects conatifs (l'importance de la motivation de l'action et de l'expérience<sup>162</sup>), ainsi que Zavalloni (1989) et Amério (1987) qui ont toujours fait une place importante à l'affectif dans la construction-même de la représentation. Codol (1989) met en relief la dimension affective de la cognition sociale dans les processus de reconnaissance sociale de soi. L'identité sociale, les identités sociales

---

<sup>160</sup> Je suivrai dans cette partie, et les suivantes, la classification proposée par Anne-Marie Costalat-Founeau. J'utiliserai nombre de références issues de ses divers ouvrages et articles qui m'ont servi à préparer les cours de L3 2007/2008.

<sup>161</sup> La phrase « *Je est un autre* » de Rimbaud (1871), se réfère à la création artistique et au « Je » dans la poésie. Elle se place dans un contexte de controverse entre Rimbaud et Nietzsche avec les cartésiens et les moralistes.

<sup>162</sup> Cognitif, affectif et conatif constituant un ensemble indissociable du système représentationnel.

subjectives, correspondent aux « placements » subjectifs dans la construction des représentations, ce qui est confirmé par Moscovici (1988) qui affirme que les représentations sociales sont intrinsèquement chargées d'affects (à rapprocher de la construction du moi en théorie analytique).

Zavalloni introduit la notion « d'effet de résonance », sorte de mécanisme d'évocation contextuelle et émotionnelle. L'effet de résonance réactive les charges affectives des représentations. Il s'agit d'un phénomène automatique de répétition qui permet à la mémoire de se conserver, mais qui permet aussi [au sujet] d'assimiler ou de créer de nouveaux éléments contribuant à sa transformation.

C'est par la mémoire des mots que l'auteur aborde l'aspect affectif des représentations sociales. « Le niveau représentationnel du mot identitaire peut être d'une extrême subjectivité ». La relation du sujet à son environnement social est fondée sur un partage plus ou moins équilibré de subjectivité et d'objectivité dans un processus affectivo-cognitif.

« L'identité peut être vue comme un lieu où les représentations sociales s'enracinent dans la conscience individuelle, sont intégrées et transformées pour être appropriées et ensuite, être réintroduites dans le public, sous forme de discours et d'action ». Pour Moscovici (1976), le processus d'ancrage constitue une assimilation de la représentation à un contenu cognitif préexistant.

Zavalloni démontre le « pouvoir » du modèle sur les représentations et le concept de « capacité » est à relier à cette attraction du modèle. Selon Zavalloni l'effet de résonance fait référence à la réactivation de la « pensée de fond » qui accompagne tout mot identitaire, charge affectivement et organise des invariants :

- Le soi (comme vécu, connaissance, projet et désir individuels)
- Les prototypes (identifiants comme modèles)
- La société (comme groupe et champ idéologique).

En fonction du focus de l'attention, ces éléments apparaissent comme fond ou comme forme.

Nous pouvons donc envisager l'identité comme une structure de la représentation de soi, qui ne se confond pas avec la personnalité.

Selon Pierre Tap (in Costalat-Founeau, 1997), l'identité serait un sous-système de la personnalité qui exerce un rôle déterminant dans la genèse et la gestion de l'individualité. Ce sous-système possède une capacité d'autorégulation et l'identité devient « *auto-constructive* ». Elle peut être conçue comme un *processus d'adaptation, d'accommodation des conduites*, avec une fonction de permanence et de *régulation affective* de la vie de l'individu.

Cette identité, nous dit Tap, est articulée par trois systèmes : système de contrôle, d'ancrage et de projet : « L'identité est un système de représentations, de sentiments, de stratégies, organisé pour la défense conservatrice de son objet (être soi-même), mais aussi pour son contrôle, sa mobilisation projective et sa mobilité idéalisante (devenir soi-même). L'identité est un système structuré, différencié et ancré dans une temporalité passée (racines, permanence), dans une coordination des conduites actuelles et dans une perspective légitime (projets, idéaux, valeurs, styles). Elle coordonne les identités multiples associées à la personne (corporelle, caractérielle, spécificités ...) et au groupe. »

Ces trois systèmes permettent à l'individu de construire un rapport à l'environnement, dans le cadre d'une identité personnelle comportant plusieurs dimensions :

- Le sentiment de continuité ou dimension temporelle de la conscience de soi, en relation avec la mémoire personnelle. La continuité correspond au sentiment d'identité, rester identique dans le temps, être le même (invariants structuraux).
- Le sentiment d'unité et de cohérence interne ou besoin de complétude lié au sentiment de manque (intégrité de l'être physique et psychologique).
- Le sentiment de valeur personnelle ou d'estime de soi, ou le besoin de reconnaissance par le regard d'autrui. Le manque de reconnaissance limite notre pouvoir d'action.
- La différenciation interne est nécessaire par la diversité des informations sur soi (cf. relativité des normes et des règles). Gérer la complexité interne des sentiments, différencier ainsi les rôles, les relations et les représentations sociales.
- La différenciation externe qui prend souvent la forme de l'opposition à autrui (besoin de singularisation). Le sujet a besoin de s'opposer pour se poser. L'autonomie du sujet s'acquiert à la fois par une distanciation cognitive et une séparation affective. Le sujet a besoin de s'affirmer et de tester sa compétence personnelle.
- L'unicité, l'originalité, on ne veut ressembler à personne, être incomparables.
- La relance, ou capacité à réagir face à un obstacle, stratégies de résolution de problèmes, de gestion des émotions, de fuite ou de retrait.
- Le devenir soi-même. Au sentiment d'identité à l'affirmation de soi s'ajoute le fait de « vouloir devenir soi-même ». La représentation de soi ne se limite pas au passé et au présent, sa dimension temporelle concerne aussi et surtout l'avenir.

Jean Massonnat (analyse multidimensionnelle, 1991) intègre à cette liste un dernier point, « la conscience sociale » qui marque le degré d'engagement du sujet dans son rapport à autrui et à son environnement social.

Pour sa part, Lipiansky (1990) nous propose cinq fondements de l'identité :

- L'identité est le produit d'un processus qui intègre les différentes expériences de l'individu tout au long de la vie.
- L'identité se forme au sein de réseaux d'interaction.
- L'identité présente un aspect multidimensionnel (diversité de réponses identitaires en différentes situations) sans qu'elle puisse être considérée comme une mosaïque car elle est avant tout une structure intégrative.
- Le sujet garde une conscience de son unité et de sa continuité. Les expériences diachroniques du sujet n'altèrent pas l'auto-identification de la continuité référentielle.
- Le sujet garde une marge de manœuvre pour faire face aux clivages intérieurs et aux contradictions instituées ou institutionnelles. Il développe ainsi des stratégies identitaires.

- Identité et actualisation de la conduite<sup>163</sup>

Piaget considère que la permanence affective est associée à la permanence cognitive, en particulier grâce aux sentiments sociaux mais aussi grâce aux sentiments liés aux valeurs (morales). « L'identisation est l'histoire complexe de la continuité de l'image de soi dans le changement (évolution), de l'instauration de représentations mentales et de l'actualisation continue d'identifications multiples, enrichissant ou appauvrissant l'image de soi, selon les cas ».

Il y a un processus dynamique dans l'affectivo-cognition, où s'articulent des conduites, des affects, des émotions, cognitions et orientations. L'identisation est genèse et histoire. Identisation étant entendue comme le processus de construction et d'évolution de l'image de soi, processus fondamental de la personnalisation (ensemble de processus par lesquels la personne émerge, s'ancre et s'affirme, se valorise, se signifie et s'oriente à travers des crises périodiques). L'identisation est un processus de construction et de repositionnement continu temporel et culturel, qui permet la prise de conscience du sens. Socialisation et personnalisation sont donc les deux piliers de la construction identitaire. L'identité personnelle est une continuité du soi, il existe un sentiment de permanence (Tap, 1997).

Cette approche de l'identité personnelle dresse un schéma d'équilibre, de « cohérence structurelle » qui permet au sujet de dégager des processus et sa propre genèse, au sein d'une influence des normes sociales, par auto-évaluation sur la personnalisation.

Grâce à cette cohérence structurelle, l'identisation fait lien, relie, accompagne les conflits et les crises malgré les incohérences et les ruptures.

Centrés sur la psychologie individuelle, Tap et Codol avancent l'idée d'inter-structuration et de différenciation sociale dans la construction de la représentation de soi. Faits sociaux et faits psychologiques ne seraient pas aussi distincts et autonomes que ça, ils s'inscrivent dans des réseaux complexes. Ils ne se limitent pas à des comportements, mais comportent des faits de conscience et de faits de valeurs. L'identité personnelle est bien intimement liée aux identités groupales et catégorielles. L'analyse de systèmes complexes psychologiques et sociaux implique la prise en compte simultanée de leur organisation, de leur histoire et de leurs interactions. Il ne s'agit pas de les simplifier, mais de les rendre visibles, intelligibles.

Tap nous dit que la complexité d'un système ne peut être abordée qu'à travers son histoire (genèse) et que celle-ci ne peut se comprendre qu'à travers les réseaux que tisse le sujet en intégrant la complexité sociale (notamment visibles dans les projets et les conflits).

Dès 1973, Codol développe la notion de conformité supérieure de soi ou effet PIP (Primus Inter Pares ou premier d'entre ses paires). Il observe que l'individu se différencie par une conformité supérieure de soi (surenchère par rapport à la norme) et que la recherche de singularité fait partie des mécanismes identitaires. Pour lui, il existe un savoir sur soi, une connaissance de soi étroitement liée au processus d'identification et de reconnaissance, qui est à l'origine du sentiment d'identité. Ce sentiment d'identité peut intégrer différentes

---

<sup>163</sup> A partir de la classification proposée par Costalat-Founeau, Anne-Marie (2005) in *Identité sociale et ego-écologie*. Paris : PDIC – SIDES.

dimensions : l'image de soi, le sentiment de soi, les différences, l'unité du soi permanent et du soi positif :

- Le contenu du sentiment d'identité se construit par rapport à l'appartenance à des catégories sociales et par des identifications multiples.
- Le besoin de reconnaissance passe par la reconnaissance de soi par soi, par le sentiment de singularité et d'affirmation de sa différence, de manière concomitante avec la satisfaction d'être accepté, aimé par les autres.
- Cohérence et constance sont des facteurs de stabilisation sociale et il existe chez tout individu le désir de donner une image construite de soi.
- L'image positive de soi. La valorisation sociale passe par la perception que l'on a d'être positivement évalué. Le soutien social est l'approbation publique accordée à un individu au prix de sa soumission aux règles communes.

L'identité est un système de représentations, de sentiments, de stratégies, organisé pour la défense (conservation) de son objet (être soi-même), mais aussi pour son contrôle, sa mobilisation projective. L'identité est un système structuré, différencié, à la fois ancré dans une temporalité passée (racines et permanence), dans une coordination des conduites actuelles et dans une perspective légitime (projets, idéaux, valeurs et style). Elle coordonne des identités multiples associées à la personne (corporelle, caractérielle, spécificités personnelles, professionnelle, etc.) et au le groupe (statuts, rôles). Distinction entre identités personnelles et groupales.

Pour finaliser cette partie, il nous semble important de réhabiliter en psychosociologie les approches pragmatiques du sociologue C. H. Cooley (1902), développées avec G. H. Mead et actualisées par Lisa Mc Intyre (2007)<sup>164</sup> notamment. Cette approche reconnaît au sujet une capacité d'auto-construction en dehors des liens sociaux et du regard des autres. Les auteurs fondent leur raisonnement sur les phénomènes spéculaires de l'image de soi. De ce point de vue, Cooley est précurseur dans la description de ce qu'il appelle le « looking-glass self », que Wallon appellera plus tard le stade du miroir dans la naissance du moi et d'une conscience de soi. Piaget prendra une autre posture avec la permanence de l'objet, qui organise la conscience physique et l'unité de soi, puis qui se traduisent dans des capacités d'action sur le monde.

Il y a donc une activité de construction et de régulation du Soi, indépendante de la vie sociale, qui est le fait du sujet lui-même. Elle est à différencier des phénomènes de subjectivation de la réalité, car elle constituerait même son fondement. D'après l'approche de Cooley, le Soi social se construit à partir d'une différenciation opérée durant les stades précoces de l'enfance, entre un moi intérieur et un moi extérieur<sup>165</sup>.

Au-delà de toute orthodoxie théorique, nous devons admettre qu'il y a une composante strictement personnelle dans la construction et l'actualisation du Soi. Cela tend à renforcer notre idée, qu'il n'existe pas vraiment d'évaluation extérieure à soi. Il n'y a que de l'auto-

---

<sup>164</sup> McIntyre Lisa « *The Practical Skeptic: Core Concepts In Sociology* », NY, 2007

<sup>165</sup> La traduction du terme self pose ici problème, car elle ne semble pas avoir en 1900, la signification qu'on lui accorde aujourd'hui. Dans tous les cas, les auteurs s'exprimant en anglais, le terme employé est « self » et se situe entre le Self d'aujourd'hui et le Moi Wallonien.

évaluation, c'est-à-dire une valeur que nous déciderons d'accorder ou non aux feedbacks. Les informations reçus de l'extérieur ne seraient dans cette optique, que des supports d'un processus historique et biographique d'autorégulation du Soi, ou de délibération de Soi avec Soi selon Barbier (2006).

Compte tenu de la pluralité des apports des théories sur la personnalisation et la socialisation, nous pouvons admettre que chaque individu, que chaque groupe, peut disposer simultanément de plusieurs modalités identitaires et que celles-ci se construisent en interaction étroite avec le contexte historique, social et culturel où le sujet se situe.

C'est dans le rapport entre la réalité objective et subjective que se joue la dialectique identitaire (dynamique personnelle), lors des interactions, ainsi que les processus de socialisation et d'institutionnalisation.

Pour Berger et Luckmann (1986), c'est justement par la relation individu-société que nous pouvons voir l'importance des processus d'institutionnalisation. Pour ces auteurs, toute société est institutionnelle, possède des organisations et des activités et il existe chez l'homme un sens de l'organisation sociale, ainsi qu'un désir d'intégration. Mais, nous disent-ils, toute activité humaine est sujette à l'accoutumance et toutes les actions répétées fréquemment se font dans un modèle qui permet leur reproduction avec peu d'effort, et immédiatement appréhendée par le sujet. La notion d'accoutumance implique une facilitation dans la reproduction future des actions (en psychologie des organisations nous parlerions de « procédures », en sociologie de Bourdieu, de constitution, « d'*habitus* »). Ce processus d'accoutumance précède toute institutionnalisation. Tout individu va créer une activité et l'ancrer dans une habitude liée aux institutions sociales déjà familières. Il y a donc une certaine « réciprocité » entre l'individu et les institutions, de même qu'il existe une « typicalité ». La réciprocité se manifeste par le cadre donné par l'institution (modèles de comportement « typiques ») et l'action menée par l'individu. La typification des actions implique la mise en place de schèmes largement partagés, agissant comme prototypes d'action. La notion d'institution implique donc une histoire (historicité) et un contrôle (exercé par les modèles prescrits qui canalisent plus ou moins fortement l'action des individus, puis par les autres acteurs). Nous parlons d'un contrôle social, d'une norme sociale qui repose sur une institution, dont elle est elle-même issue. Dire qu'un comportement humain a été institutionnalisé, revient à dire qu'il a été classé, rangé et organisé par un contrôle social. L'institutionnalisation naît d'une situation qui se répète et se prolonge dans le temps. La temporalité est l'une de ses composantes essentielles.

En 1921, à Munich, l'ethno-archéologue L. Frobenius développe un concept évolutionniste et métaphysique qu'il a nommé « *paideuma* » (étymologiquement : *qui s'acquiert avec l'apprentissage*). Il se rapproche de la notion d'*habitus*, sauf que Frobenius se concentrait sur les significations sociales et la capacité des cultures de sémantiser le collectif, dans une optique essentialiste. Sous l'influence de la philosophie de Spengler, Frobenius considère la culture comme un organisme vivant.

Ainsi, la société intègre des réalités objectives (par l'accoutumance et l'institutionnalisation, *habitus* ou *paideuma*), dans un sens normatif et la vie sociale nous contraint à nous comporter en tant que « prisonniers légitimes (ou consentants) » pour produire



collectivement et nous réaliser individuellement. C'est une forme d'explication sociologique de l'intégration sociale des réalités objectives chez le sujet et de l'intériorisation des règles.

Réalité subjective et réalité objective constituent deux pôles de fonctionnement du sujet.

Selon les auteurs, le langage est un instrument très important de socialisation qui permet d'intégrer ces deux formes de réalités. La socialisation s'opère par cristallisation d'une réalité objective (qui elle-même correspond à une réalité normative, socialement partagée, répondant à une rationalité sociale répandue ou dominante). Il y a donc un échange, puis une intégration, une intériorisation d'une réalité « objective » chez l'individu, modifiée ou altérée par sa réalité subjective. Il y a intégration réciproque entre ces deux réalités et production symbolique, que ce soit au niveau du langage ou des icônes.

C. Dubar nous rappelle que même si l'objectivité du monde institutionnel nous apparaît de façon massive, il ne s'agit que d'une objectivité produite et construite par des êtres humains. Et c'est par l'objectivation que l'on y arrive. En d'autres termes, le monde objectif est un monde normatif :

*« L'identité s'affirme donc comme l'élément clé qui permet d'articuler cette réalité subjective avec la réalité objective dans une dialectique, dans une dynamique où le sujet va trouver (construire, élaborer) son unité, son unicité (équilibre et unité du moi). »*

La société et l'individu possèdent une histoire et une culture qui se traduisent dans cette dialectique, dans le comportement du sujet (ses actes, ses actions) et dans son discours.

Selon Dubar, les identités sociales sont produites par l'histoire des individus (ne pas confondre l'identité sociale avec l'identité collective dont elle fait partie). Les identités sociales sont productrices de leur histoire future. Et cet avenir dépend non seulement de la structure objective des systèmes dans lesquels les individus agissent et des relations sociales à l'intérieur de ces champs, mais aussi du bilan subjectif des capacités des individus qui influencent les constructions mentales de ces champs. La notion de compétence s'impose comme une fonction clé dans la trajectoire identitaire du sujet, elle rend possible et parfois nécessaire la reconversion identitaire.

L'identité se construit à partir d'un processus qui intègre les aspects objectifs et subjectifs de la société, en tant que réalités objectives et subjectives, induisant une objectivation sociale expérientielle et axiologique<sup>166</sup>. Mais nous ne pouvons pas réduire la construction identitaire à une intégration reposant sur une socialisation « prescrite » où l'individu se constitue en « prisonnier légitimé ». Nous ne pouvons pas non plus croire que le monde social répond à une unité et à une cohérence présumées.

Même si le sujet tend vers une congruence (adaptation), il existe des incertitudes, des conflits qui influencent l'interaction sociale, souvent faite d'antagonismes, d'aléas. D'où la notion de « congruence fluctuante ». L'identité se constitue à partir d'une interaction – active et temporelle – entre individu et société, dans un univers symbolique (comprenant des « valeurs ») intériorisé avec des *légitimations* différentes d'un individu à un autre.

---

<sup>166</sup> L'axiologie cherche à établir une hiérarchie entre les valeurs, en tant que science des valeurs morales.

L'intérêt pour les représentations identitaires ne signifie pas forcément que l'accent est mis sur le cognitif. Les représentations sont aussi des activités qui viennent à la suite d'événements autres que strictement cognitifs. Elles impliquent des sujets engagés dans une histoire, ce qui permet la construction de sens, et s'accompagnent généralement d'affects et induisent à leur tour de nouveaux affects<sup>167</sup>. Elles sont même toujours évaluatives (sentiment de compétence et ajustements).

L'analyse du discours ne permet en général l'accès qu'aux représentations publiques. Pour accéder aux représentations privées au travers du discours, celui-ci doit faire l'objet d'un contrôle précis et d'une inférence à partir d'observables de l'activité.

Mais pour Dubar (2002), « *l'identification d'un sujet à un prédicat est toujours avant toute chose un acte de langage. ... Si les identités ne sont pas des essences, et pas des représentations - d'une réalité qui échapperait au langage- c'est qu'elles sont des histoires* », ce qui conduit l'auteur à une approche socio-sémantique de l'identité.

Le langage est nécessaire à la communication, non à la pensée. Le langage permet à la pensée de développer son activité symbolique, mais n'en est pas la cause. Socialisation, capacités/compétences langagières et développement de la pensée symbolique sont indissociables. N'importe quel acte de communication – qu'il ait directement trait ou non à la définition de soi – comporte un enjeu de présentation de soi, d'expression de soi, d'image de soi ou représentations de soi données à autrui. Les actes de communication peuvent être considérés comme des actes de transformation des significations. Les locuteurs produisent des significations toujours renouvelées ou inédites à partir des significations antérieures, plus ou moins stables, plus ou moins partagées. *Chaque fois que la parole déploie l'évènement, le monde recommence* (Benveniste, 1966).

Sur le plan méthodologique, le repérage des images de soi données à autrui invite à une réflexion spécifique, au delà du contenu manifeste, concernant les marqueurs de rapports entre sujets énonciateurs et énoncés.

Le processus d'identification d'un sujet (représentationnel ou discursivo-représentationnel) est le fait du sujet lui-même :

- Représentations que les sujets produisent eux-mêmes à partir de leurs activités, ou représentations de soi par soi (Kaddouri 2002), le « moi ».
- Images que les sujets eux-mêmes proposent aux autres, dites de définition de soi – c'est le « je ».
- Processus d'identification d'un sujet (représentationnel ou discursivo-représentationnel) étant le fait d'autrui, en interaction avec le sujet :
  - Représentations d'un sujet par autrui (vaste domaine)
  - Images du sujet données par autrui (étiquetage)
  - « Effet Pygmalion » - incidence des images qu'autrui donne d'un sujet sur les représentations que ce sujet se fait de lui-même.

---

<sup>167</sup> J.M. Barbier, E. Bourgeois, G. de Villiers, M. Kaddouri in « Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation », L'Harmattan, Paris, 2006

- « Délibération identitaire » ou « délibération sur soi » - représentations chez le sujet, sur les représentations que les autres se font de lui. C.H. Cooley parle du « soi réfléchi dans le miroir d'autrui ». C'est en se mirant dans le regard que les autres portent sur elle-même qu'une personne construit son soi, par l'image qu'elle croit donner et à travers les jugements qu'elle leur attribue sur elle-même (G. Rocher, 1971). On parle de représentation ou image de soi spéculaire. Mais la puissance avec laquelle les images de soi et les images sur soi se confrontent ou se confortent est fondamentale. Il n'y a pas d'équilibre à priori, tout dépend de la motivation du sujet, de la situation, du contexte, de sa personnalité. Comme de la légitimité qui est accordée aux sources, et du degré d'ouverture et d'écoute dont le sujet est capable.
- « Dissimulation de soi » - à l'inverse du cas précédent, on constate des influences des représentations (ou images) positives ou négatives de soi d'un sujet, sur les représentations qu'autrui se fait de lui (du sujet). Ces représentations peuvent être positives (auto-estime, sentiment de compétence) ou négatives (auto-dévalorisation).

La théorie dite de l'Identité Sociale élaborée par Tajfel et Turner met en valeur les mécanismes d'auto-catégorisation selon lesquels, dans un contexte donné, les individus viennent à se catégoriser en tant que membres de groupes particuliers, par des mécanismes de comparaison sociale (aussi bien dans l'endogroupe que dans l'exogroupe). Ils se comparent les uns aux autres selon des dimensions valorisées dans un contexte intergroupe donné. Les individus recherchant les identités sociales positives, alors que les identités sociales négatives produiraient un sentiment de mal-être, d'impuissance, d'être mal considérés par les autres.

Pour Barbier et all., l'interaction entre représentations et communication – entre sujets échangeant sur eux-mêmes – mettent en valeur deux caractéristiques invariantes :

- Cela fonctionne comme un mécanisme de reconnaissance réciproque.
- Cela fonctionne comme un mécanisme d'évaluation et d'auto-évaluation, sur la base de représentations qualitatives, fondant ainsi ce que Goffman appellerait les stigmates.

	Processus d'identification du sujet par lui même	Exemples d'interaction (ou clés d'ajustement de l'interaction)	Processus d'identification du sujet par autrui
Constructions représentationnelles	Représentations de soi par soi (« moi »)	Représentations que le sujet a des représentations qu'autrui a de lui Représentations qu'autrui a des représentations que le sujet a de lui même	Représentations du sujet par autrui
Constructions (productions ?) discursives ou communicationnelles	Définitions ou images de soi données à autrui	Images de soi données par le sujet, influencées par les images du sujet renvoyées par autrui Images du sujet renvoyées par autrui, influencées par les images que le sujet donne de lui même	Images du sujet données par autrui

Figure 6 – Représentations et interactions (Barbier, 2006)

Les constructions représentationnelles que les sujets opèrent autour d'eux-mêmes, de leur environnement d'action et de leurs activités, SONT SOLIDAIRES.

Les notions « d'image opérative » (cf. D. Ochanine, 1986) et de « *cognition située* » nous rappellent que les activités humaines – y compris et surtout les interactions communicationnelles – ne sont pas déconnectées du contexte, mais entretiennent avec lui une dialectique dynamique. Dynamique illustrée par les notions *d'action située* (J. Lave, 1988<sup>168</sup>), « *d'arène* » (données du contexte pérennes, environnement invariable) et de « *setting* » (actions du sujet tendant à organiser une situation ou à modifier un environnement de manière ponctuelle éphémères). Paul Guillaume<sup>169</sup> définit le « milieu de comportement », notion qui rejoint les précédentes. Il s'agit du milieu tel que le sujet le perçoit, celui où se déroule son action, telle qu'il la perçoit.

Toutes ces remarques n'ont qu'un but, celui de souligner, sinon de démontrer que tout comportement implique des perceptions distinctes entre le sujet agissant et les autres participants ou observateurs de l'action, et que le contexte même dans lequel se déroule l'action, n'est pas non plus univoque et plat, mais perçu de manière différente par les participants et observateurs de l'action. Le discours et la parole n'échappent pas à ces remarques.

Alain<sup>170</sup> nous parlait du phantasme qui avait pour conséquence de modifier notre regard. Cette influence de notre vie intérieure sur nos interactions avec le monde extérieur était pour lui sous l'influence des muscles de l'œil. Son approche avait ceci de particulier, qu'il réintroduisait le corps dans les activités mentales, ce qui est encore de nos jours une hérésie

<sup>168</sup> Merri M. et Pichat M. in « Psychologie de l'éducation », ed. Bréal, Paris 2007

<sup>169</sup> Paul Guillaume, « Introduction à la psychologie de la forme », Paris, 1937

<sup>170</sup> Alain, « Les Dieux », Paris, 1934.

scientifique pour nombre de spécialistes. Cependant, Alain nous rappelle que corps et motricité sont liés dans la sensibilité globale (proprioceptive, intéroceptive et extéroceptive) et constituent le premier état de conscience de soi, terreau sur lequel se développe la perception. Corps et psyché, lui apparaissent comme indissociables.

La manière spécifique dont un sujet se représente (ou interprète) la situation dans laquelle il agit est distincte de la manière dont un observateur pourrait la décrire. A chaque élément ou unité d'action correspondrait une représentation spécifique de soi en tant que sujet agissant. Dit autrement, à chaque partie unitaire d'une activité, le sujet interprète la situation et le contexte et se prédispose à l'action, mobilisant des capacités et un espace affectif dans lequel il va jouer sa « partition ». Le sujet s'attend naturellement à confirmer ce qu'il suppose de lui, voire à le démontrer : exceller dans l'activité, avoir une prestation convenable ou au contraire insuffisante. C'est ce que Barbier (2006) appelle les affects identitaires. La non-congruence des représentations liées à une action particulière et les représentations identitaires durables, peut expliquer les blocages en situation de résolution de problèmes. Selon le pédagogue Donald Schön<sup>171</sup> (cité par Barbier), pour changer de « *solving* » il faut changer de « *setting* ».

Trois sortes de représentations interagissent dans ces situations, celles de l'environnement, celles de l'action et celles du sujet lui-même.

L'expérience de soi s'élabore ainsi. Si un autrui significatif valorise l'action du sujet, il y a renarcissisation. Si un autrui significatif dévalorise l'action du sujet, le sujet dévalorise cet autrui pour garder une représentation positive de lui-même (locus externe) ou au contraire, se remet en question (locus interne). *Le lien de causalité et de responsabilité* entre l'action et le sujet est plus ou moins fort selon les cultures (cf. Barbier) et le niveau social.

Ce lien n'est donc pas uniquement fonction du sujet, mais dépend de la dominance socioculturelle qui poussera l'individu soit à chercher les causes chez autrui, soit en lui-même. Le bain culturel privilégiera l'une ou l'autre, mais le sujet tranche. La psychologie aborde des questions de même nature sous divers angles : le locus de contrôle, la projection et l'introjection, les styles cognitifs, les genres professionnels, les pratiques réflexives. Il s'agit pour nous de points de rencontre importants entre différentes disciplines traitant des mêmes thématiques.

Barbier constate aussi que tout se passe comme si à l'occasion des expériences de formation se formait un « moi en formation » ou une « identité en formation », positive ou négative, constituant le point de départ de l'élaboration d'un soi en formation. Cela voudrait dire que certaines situations, appellent ou produisent des configurations identitaires spécifiques, provisoires, qui pourraient même être des évocations de situations passées.

Mais toutes les représentations identitaires ne donnent pas lieu à un discours, elles n'en sont pas moins présentes lors de l'engagement de l'action (lien entre estime de soi et conduite sociale, V. Cohen-Scali, 2000).

---

<sup>171</sup> Schön Donald "The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action", SF, 1987, où il nous (se) pose la question: Can I solve the problem I have set? (Traduction "Le praticien réflexif", Éditions Logiques, Montréal, 1993.

Les champs ou domaines d'activité sont investis non seulement de sens, mais affectivement. Il y a des enjeux identitaires lorsqu'on s'engage dans un de ces champs et le sujet construit son sens personnel avec les ingrédients qu'il amène avec lui, plus ceux qu'il cueille dans le contexte et dans la situation.

L'approche de la dynamique identitaire suppose que l'on considère le sujet comme étant auteur et acteur de sa réalité et en même temps, objet d'influence et pressions extérieures. Cela suppose aussi qu'on le considère comme porteur d'une histoire et des affects associés qui colorient l'ensemble de sa vie (sensations, pensées et actes). Nous regardons et nous vivons le monde, au travers de notre propre prisme. Ce dernier n'est pas un facteur statique de compréhension de la réalité, mais bien le moteur qui la construit, la sémantise et l'affecte.

Le sujet va appréhender une situation en évaluant le contexte, les acteurs, les observateurs et les enjeux, en fonction de son histoire factuelle et affective, au travers des éléments qui sont dynamiques pour lui et il va ainsi établir ses enjeux personnels pour chaque situation vécue et/ou imaginée. C'est le socle sur lequel il construira le sens particulier qu'il donnera à son action dans les divers champs de signification. Mais le monde change et les champs de pratiques d'hier ne sont pas les mêmes qu'aujourd'hui, par définition les domaines qui prennent sens pour un sujet, évoluent et varient historiquement. Le moi privé, le moi familial et le moi public d'aujourd'hui, ne sont plus les mêmes que ceux d'antan et il peut exister autant de représentations identitaires que d'espaces significatifs ou de « territoires » d'activités pour un sujet (Rioux, 1997). Non seulement les conditions sociales d'autonomisation et d'individualisation changent d'une époque à une autre, d'une société à une autre, mais les conditions individuelles à une même période et dans une société donnée, diffèrent d'un individu à un autre. Le contexte familial, socioculturel et matériel, la socialisation, sont autant de variables que chaque sujet vit et fait résonner à sa manière biographique.

Le rôle des institutions évolue aussi de manière très significative, notamment en ce qui concerne l'autonomisation individuelle. La solidarité républicaine crée des médiations socio-familiales qui permettent de nouvelles formes de traitement de conflits nucléaires et œdipiens (résolution, report ou complication).

La construction des identités collectives implique la production de représentations partagées entre co-acteurs du groupe (Wittorsky, 1977). Les communications entre acteurs se rapportent à l'action et à la situation commune, mais également à la construction et à l'entretien de cette identité commune ou collective, objet d'une « mise en mots » (Olry, 2000). On parle aussi de « collectifs de travail » ou plus largement de « collectif d'action ».

Les identités collectives ne sont pas des entités à statut ontologique, elles n'existent que dans les représentations et dans les discours ou communications entre sujets humains.

Barbier distingue les représentations finalisées des représentations finalisantes

- Finalisées – des situations ou des activités (l'objet sur lequel le sujet doit intervenir, les ressources, sa propre activité). Ces représentations se réfèrent à des existants, se modifient en permanence (adaptation, donc évaluatives), ce sont des représentations qualitatives (images opératives d'Ochanine), sélectives, déformées et fonctionnelles.

- Finalisantes – du sujet en action, relatives aux objectifs ou projets et sont aussi évaluatives. Elles ne se réfèrent pas à des existants, mais à des souhaitables, elles peuvent être en même temps rétrospectives et anticipatrices par rapport aux activités du sujet. Il s’agit de représentations attributives de valeur (sens, signification et valeur).

Les relations entre le soi actuel, le soi idéal et le soi normatif produisent des effets émotionnels différents, selon qu’il y ait congruence ou tension, adaptation ou blocage. Le soi normatif est à l’origine des comportements stéréotypés, standardisés, qui constituent un refuge certain pour le sujet. La manière dont les sujets réagissent à ces différents affects, est caractéristique de leur « dynamique identitaire ». Il y a des configurations spécifiques « d’activités-réponse » (adaptatives) qui caractérisent les individus et des domaines d’adaptation :

- Sur les représentations de la situation et de leur propre activité en situation (relecture de données, ajustement des données d’entrée, donc des compétences et du sentiment capacitaire).
- Sur les représentations attributives de valeur (adaptation d’objectifs et des projets, donc du projet de soi).
- Sur les représentations de soi même ou d’autrui en situation (valorisation, dévalorisation, locus externe ou interne).

	Relation entre représentation du soi actuel et du soi idéal (soi avec soi)	Soi actuel / ce qu’on pense qu’autrui pense de nous (soi avec soi)	Soi envoyé à autrui / ce qu’on pense qu’autrui pense de nous (soi avec autrui)	Affects identitaires corrélés
Dynamique de promotion	Congruence	Congruence	Congruence	Assurance / Force
Dynamique de préservation	Congruence	Tension	Tension	Frustration / Fierté
Dynamique de restauration	Tension	Tension	Tension	Réaction / Revanche
Dynamique de réserve	Congruence	Tension	Congruence	Ambiguïté ou Succession
Dynamique d’individuation	Congruence	Tension	Congruence	Exacerbation d’affects identitaires

**Figure 7 – Dynamique représentationnelle du Soi (Barbier, 2006)**

Lorsque ces processus donnent lieu à des actes intentionnels de la part du sujet, on est en présence d’activités de « *délibération sur soi* » ou d’élaboration de stratégies identitaires, de la part du sujet (bilans d’orientation, projet, thérapies). Il est possible de repérer l’origine de ces situations de délibération sur soi, c’est-à-dire, les affects mobilisés, des émotions liées à des situations de rupture ou changement, des épisodes de la vie, des circonstances « faisant événement » dans l’existence. Il y a probablement un lien entre ces émotions et les stratégies



identitaires, façonné par le rapport spécifique que chaque individu entretient avec sa propre subjectivité.

Les délibérations sur soi fonctionnent comme des activités mentales cognitivo-affectives, avec quatre composantes ou matériaux :

- Les représentations du sujet sur la manière dont il a conduit ses activités antérieures (histoire, biographie du sujet), sorte de retour réflexif.
- Les référents identitaires (identification, selon Freud, le processus par lequel un individu assimile un aspect, une propriété, un attribut de l'autre et se transforme totalement ou partiellement sur ce modèle - Essais, 1929).
- La dynamique identitaire propre au sujet, ou la manière dont il réagit par des actes aux affects identitaires.
- Le résultat ou aboutissement de ces actes est le « projet de soi » (Kaddouri, 2002). Stratégies identitaires qui sont donc des constructions représentationnelles et discursives sur ce que le sujet souhaite pour lui-même.

Confrontés à des activités construites par autrui, le sujet enclenche des mécanismes d'ajustement et d'adaptation de ses stratégies identitaires et de son projet personnel, ou projet de soi.

Qu'il s'agisse d'acteurs collectifs (société, travail, famille...) ou individuels, autrui propose des rôles individuels et sociaux. Autrui a des attentes (double mécanisme phénoménologique) et on peut parler de « projet d'autrui sur soi » (Kaddouri, 2002), des « prescriptions identitaires » (Barbier, 2004), ou encore de « l'offre identitaire » (Dubar, 2000).

Le sujet va initier la construction de sens pour lui, à partir de ces prescriptions extérieures, dans un processus de transaction avec l'autrui significatif. Les espaces sociaux de signification (familial, microsocial, scolaire, professionnel, économique, social, public, privé...), génèrent une « offre sociale de signification » (Barbier, 2006). Nous sommes tous donc devant un bouquet de représentations identitaires actuelles et projectives, dans les différents espaces ou territoires d'action et donc ... d'existence.

Cette approche de l'identité en formation de Barbier (et all., 2006), nous mène à une conception de la dynamique du Soi en trois points :

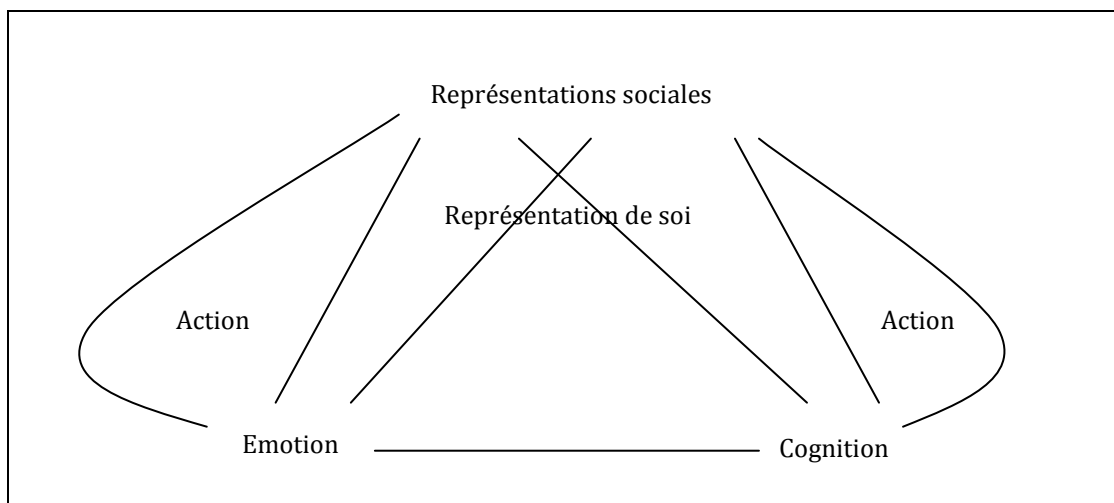
- Une composante représentationnelle dite aussi « d'expectancy » (Atkinson, 1964 et Wigfields & Eccles, 2002<sup>172</sup>) faite d'anticipations sur soi-même, sur son activité, d'attentes personnelles.
- Une composante affective – Value faite de renoncement à certaines activités pour en engager d'autres, préférences de résultat...
- Des composantes conatives (volonté, effort) – engagement dans les activités elles-mêmes.

---

<sup>172</sup> Ce qui nous renvoie au modèle social-cognitif de la motivation, dit de l'Expectancy-Value.

Toujours en suivant les analyses de Anne-Marie Costalat-Founeau (1997), sur le plan des processus, Wilhelm Doise nous propose une catégorisation ou hiérarchisation des interactions sociales ou des processus identitaires en quatre niveaux :

- 1 – Processus intra-individuels : dans ce niveau l'interaction entre l'individu et l'environnement social n'est pas abordée. Ce sont les mécanismes individuels qui permettent à l'individu d'organiser ses expériences, de les analyser. Tous les modèles sur l'identité qui relèvent de ce niveau portent sur l'intégration d'éléments cognitifs ou sur l'équilibre cognitif, sur les modalités selon lesquelles l'individu organise son expérience de son espace social, de son environnement social.
- 2 – Processus inter-individuels : il s'agit des processus individuels qui prennent en compte le contexte, dans un échange, une interaction (Bavelas, 1951, Kelly, 1967).
- 3 – Positionnel : met en évidence l'importance de la position sociale (préalable à l'interaction) qui influence les rapports interindividuels. Il est en étroite relation avec le niveau 2. L'individu se compare de préférence à ceux qui lui ressemblent (Festinger et théorie de la comparaison sociale et de l'évaluation de soi, 1954, 1971). La notion de position sociale implique celles de statut et de rôle et donc de l'influence sociale qu'elle prédétermine sur autrui.
- 4 – L'idéologie : idéologies, systèmes de valeurs, croyances, représentations, évaluations et normes qui justifient et entretiennent un ordre établi des rapports sociaux. Mécanismes sociaux globaux, plus stables, plus sociologiques qu'individuels.



**Figure 8 - De l'individuel au collectif (schéma Costalat-Founeau, 1995)**

### 3.4.1. L'ego écologie

L'ego-écologie de Marisa Zavalloni et Christiane Louis-Guérin<sup>173</sup> apparaît comme une approche conceptuelle et méthodologique pour l'étude de la pensée sociale en tant que représentation de Soi, d'Alter et du monde. Cette construction *qui émerge dans la conscience*, est définie comme un environnement intérieur opératoire. Pour les auteures, la réalité sociale n'est pas saisissable car il s'agit d'une construction qui se sémantise dans l'imaginaire. L'identité sociale est le point de rencontre du psychologique et du social, support de la question de la connaissance de la réalité. Elle constitue une scène où le Soi, Autrui et la société sont en même temps acteurs et public, cibles de l'action. Un mécanisme symbolique où le Soi se joue dans son rapport à l'Autre. Cette approche se situe sur deux registres, l'un dit de surface (la réalité sociale du sujet), matérialisé par les données que les auteurs appelleront de second degré, et l'autre, profond (une logique individuelle sous-jacente), matérialisé par des données de second degré.

Le niveau manifeste de la pensée représentationnelle constitue le point de départ de la méthode, rendant apparente sa vision du monde de la personne, et la reliant à son projet existentiel, à sa motivation, sa perception sociale. Ces éléments sont pris non pas comme des abstractions, mais comme des régulateurs du comportement, posant ainsi la question de la subjectivité et de la construction de la réalité. Cette approche tend à montrer plus qu'à démontrer, car nous nous situons dans une démarche exploratoire de type phénoménologique en tant que science de la subjectivité, nous permettant d'observer comment s'articulent les dimensions individuelles et collectives des représentations sociales.

L'environnement intérieur opératoire de Zavalloni et Guérin est une structure dynamique qui englobe et dépasse la distinction traditionnelle entre identité personnelle et sociale, entre identité et personnalité<sup>174</sup>. Nous sommes dans une perspective holistique.

Cette perspective intègre différents éléments de la complexité du sujet et de sa « transaction objective » avec son environnement. Elle constitue une contribution aux sciences cognitives qui ne se réduit pas uniquement à la « cognition sociale », car elle vise à comprendre comment se créent les réalités individuelles et sociales. Les représentations ne sont pas envisagées uniquement en tant qu'idées, ou des traductions mentales des réalités extérieures, elles renvoient à un espace imaginaire qui exprime une conception singulière du soi et du monde, celle d'une personne, au sein d'une société spécifique, faisant partie d'une culture particulière et évoluant dans un certain milieu à un moment donné.

L'analyse égo-écologique de Zavalloni et Louis-Guérin se propose d'étudier le contexte imaginaire représentationnel qui soutient en tant que « pensée de fond », les représentations qu'une personne ou un groupe se fait de soi-même, d'autrui et de la société.

Le système identitaire apparaît ainsi comme un « environnement intérieur » ou comme une organisation structurale dynamique que les auteures appelleront « la mémoire « émotionnelle » ou encore mémoire à long terme (*« ce n'est donc que la mémoire qui établit l'identité »*, Voltaire, 1764).

---

<sup>173</sup> Zavalloni Marisa, Louis-Guérin Christiane « *Identité sociale et conscience* » - PUMontréal, 1984

<sup>174</sup> Costalat-Founeau, op.cit.

Cette approche se distingue de celle de l'interactionnisme symbolique, dans la mesure où celui-ci considère que le soi s'élabore quand nous adoptons les points de vue d'autrui, par l'interprétation des mots et des actions d'autrui, alors que l'égo-écologie postule la construction de la réalité selon d'autres modalités. L'importance ou le poids relatif du social et du personnel sont différents dans les deux approches.

L'égo-écologie nous propose d'intégrer simultanément le contexte social et l'identité personnelle et nous propose aussi un outil d'investigation, l'IMIS ou Investigateur Multistade de l'Identité Sociale qui permet d'explorer les contextes latents de représentation ou de catégorisation du monde social. Le système identitaire est appréhendé comme « *tout ce qui entre en jeu dans le discours que l'on tient sur soi* ». Nous nous situons dans l'analyse du discours et de la valeur des mots. Les « *mots identitaires* », sont des mots que l'individu utilise pour se décrire ou décrire son groupe d'appartenance, chargés affectivement et qui renvoient à la « *pensée de fond* », dont la structure dynamique constitue le contexte identitaire (environnement intérieur).

Chaque fois qu'un mot identitaire sera évoqué, la mémoire é-motionnelle sera activée, par ce qu'on appellera un « *effet de résonance* ». Les mots et leur contexte sont indissociables car ils renvoient à une expérience sociale particulière.

La mémoire, la construction d'une mémoire, est un élément nécessaire à la production d'une identité collective, alors que l'identité personnelle s'enracine davantage dans un vécu tissé par des expériences ET des images. Les représentations sont ancrées dans un symbolisme collectif, mais à un niveau plus profond le sens est transformé et approprié en significations tout à fait particulières, en fonction des expériences de chaque personne. Identités personnelle et sociale sont intimement liées et en interaction.

Il existerait donc des « *noyaux dynamiques hautement idiosyncrasiques* » chargés d'images et de potentiel affectif-émotionnel, mis en œuvre par la personne pour décoder et encoder les informations en provenance de l'environnement. Ces noyaux agissent comme des filtres ou des prismes à partir desquels l'expérience va être construite. La dynamique identitaire du sujet est ainsi activée.

Identité personnelle et sociale, histoire personnelle et histoire collective, sont interdépendantes et en inter agissantes. L'égo-écologie propose l'analyse intra-psychique et inter-psychique de l'identité par une méthode dite de « *contextualisation représentationnelle* » qui fait émerger l'articulation entre le monde social et la motivation personnelle.

Trois mécanismes fondamentaux ont été mis en évidence par la contextualisation représentationnelle :

- a) Principe de réversibilité – il y aurait donc une réversibilité soi-groupe dans une perspective gestaltiste (rapport entre fond et forme). Lorsque les individus parlent du groupe d'appartenance (figure), ils activent une pensée de fond, c'est-à-dire, des contextes idiosyncrasiques (fond). A contrario, lorsqu'ils parlent d'eux-mêmes (figure), ils mobilisent des éléments du groupe (fond). On parlera d'égomorphisme des représentations de groupe et de sociomorphisme des représentations de soi. C'est à travers de référents implicites et des images prototypiques que le groupe sera recodé (interprété, subjectivé), et en retour, le soi va projeter ses propres

caractéristiques sur le groupe. Selon les auteurs, cette réversibilité soi-groupe n'est possible que parce que génétiquement le soi et le groupe émergent dans la psyché comme une totalité (premier moment égo-écologique).

- b) Soi / Non-Soi – deuxième mécanisme fondamental dans la construction de l'environnement intérieur opératoire et de l'identité. Système de différenciation et d'opposition binaire entre le Soi et le Non-Soi, Positif-Négatif, Bon-Mauvais. Ceci implique que pour tout groupe, il existe un groupe d'altérité opposé. Pour toute caractéristique positive ou négative du Soi, on retrouve sa symétrie opposée dans le Non-Soi. Ce système d'opposition procure à l'environnement intérieur une dynamique qui anime le système identitaire. Nous pouvons le représenter sur deux axes, du Soi+/Soi- et de l'Alter+/Alter-.
- c) Prototype identitaire – troisième mécanisme fondamental mis en évidence par la contextualisation représentationnelle, processus de recodage du groupe à partir d'images prototypiques (les prototypes identitaires). Ceux-ci lors de l'activation de la pensée de fond, interviennent dans le mécanisme de construction de la réalité sociale et du Soi. *« Les éléments constitutifs de cette réalité proviennent d'objets-sujets-personnes ayant leur propre finalité et leurs caractéristiques propres (qui s'imposent à nous) et qui apparaissent en tant que caractéristiques du groupe et du Soi. La source « irrationnelle » de la pensée sociale peut ainsi être identifiée dans la constitution même de la psyché, par la contrainte de ces images qui apparaissent comme des reflets de la réalité... Dans la conscience, l'identité collective en tant qu'environnement socio-culturel et le vécu individuel en tant qu'expérience et projet de vie, apparaissent simultanément et alternativement en tant que fond et figure. »*

La construction de la réalité chez le sujet est donc avant tout un *compromis* entre les attentes sociales de rôle et les projets du Soi, dans un contexte déterminé par des données concrètes, un réseau relationnel spécifique, composé de personnes et objets existants. Ce jeu représentationnel « complet » c'est-à-dire affecté, est dynamique, mouvant.

Zavalloni et Louis-Guérin considèrent que les images et les contenus de la « pensée de fond » relevant a priori d'une représentation collective associée à un groupe, ne sont en fait que le fruit de rapports entre individus singuliers. A partir de cette notion elles développent le concept de prototype « identitaire »<sup>175</sup>. Les auteures, nous proposent ainsi de revenir sur les définitions de Cooley (groupes primaires et secondaires) et repositionnent les notions de groupe abstrait et de groupe concret. Il va de soi que nous ne pouvons avoir des relations avec un groupe (c'est une notion, un substantif), mais avec ses membres (personnes concrètes, noms propres). Mais en partant des représentations nous nous faisons des groupes sociaux, l'analyse psycho-contextuelle permet de « déployer » les divers contextes qui les activent et qui les affectent<sup>176</sup>.

Les auteures nous introduisent à une réflexion sur le concept de culture car les systèmes symboliques sémantiques, y sont déjà en place, ancrés non seulement dans la culture, mais aussi dans la langue. Nous reviendrons sur la méthodologie que les auteures ont mis en place dans la chapitre suivant.

---

<sup>175</sup> Costalat Anne-Marie, « Connexions » N° 89, 2009

<sup>176</sup> Zavalloni Marisa « *Ego-écologie et identité* » PUF, 2007.

### 3.4.2. Le sentiment capacitaire

Ce concept a été notamment développé par Anne-Marie Costalat Founeau, et postule que le sujet participe à sa propre construction beaucoup plus activement que les approches classiques ne le laissent entrevoir, et que l'un des aspects le plus saillants des interactions avec l'environnement, concerne les capacités, la représentation que le sujet se fait de ce dont il est capable. Il agit dans le souci de réaliser ce qui lui procure satisfaction et plaisir, c'est-à-dire des émotions positives. Le sujet choisit ses comportements et ses actions en fonction d'une représentation capacitaire de lui-même, où il se voit, plus ou moins « capable de ».

Les « *effets capacitaires* » constituent donc des forces, des énergies capables d'activer des « *tonalités affectives* » positives ou négatives (ensemble d'affects associés à une situation déterminée et activés lors de l'action). Ils permettent une forme de « *clairvoyance* », soit une forme de perspicacité à appréhender une situation. Autant les modèles et stéréotypes socioculturels procurent une certaine sécurité parce que le monde est ainsi organisé socialement et culturellement, autant le sentiment capacitaire correspond à une modalité d'action individuelle, singulière et personnelle. Dans ce sens il représente un système individuel et non collectif du pouvoir (fictif ou réel) de contrôle sur l'environnement. Ces effets capacitaires ou sentiment capacitaire ont un grand pouvoir différenciateur et sont réévalués à chaque instant.

La clairvoyance (ou acuité représentationnelle), caractérise les tonalités affectives positives. Elle fonde une certaine confiance en soi. Dans les tonalités affectives négatives le sujet « *se laisse davantage déborder par les émotions, se sent inefficace et l'on peut rencontrer des phénomènes d'alexithymie<sup>177</sup> et de retrait* » nous dit l'auteure (« *obscurvoyance* » dirions-nous).

Le sujet s'engagera donc dans des activités orientées vers des buts, qui sont fonction des probabilités de succès qu'il s'accorde lui-même, c'est-à-dire, dépendantes de ce dont il se croit capable d'accomplir (cf. efficacité personnelle, Bandura, 2003). Cette représentation capacitaire de soi détermine aussi les émotions qui accompagnent, motivent et suivent l'action, constituant ainsi un mécanisme d'autorégulation cognitive et émotionnelle « *Les croyances qui amènent un individu à se sentir inefficace...* » Les états émotionnels vont donc influencer et même déterminer l'efficacité des actions, des cognitions et de l'autorégulation. Un sentiment d'efficacité personnelle fort facilitera l'engagement d'un individu dans des activités qui représentent un défi, et à l'inverse, un sentiment d'efficacité faible conduira au découragement, voire à l'inaction.

C'est donc la dynamique (subjective et normative) qui est à la base des « *phases identitaires...* et, *selon les consonances ou les dissonances du système capacitaire, des phases plus ou moins claires ou diffuses s'alterneront* » (Costalat-Founeau, 1999).

Nous dirions plutôt que c'est le sentiment d'efficacité personnelle ou capacitaire qui donne la dynamique au sujet. Son effet majeur étant d'induire une posture ou une attitude face au défi de l'action.

---

<sup>177</sup> Difficultés à exprimer verbalement ses émotions, à les verbaliser.

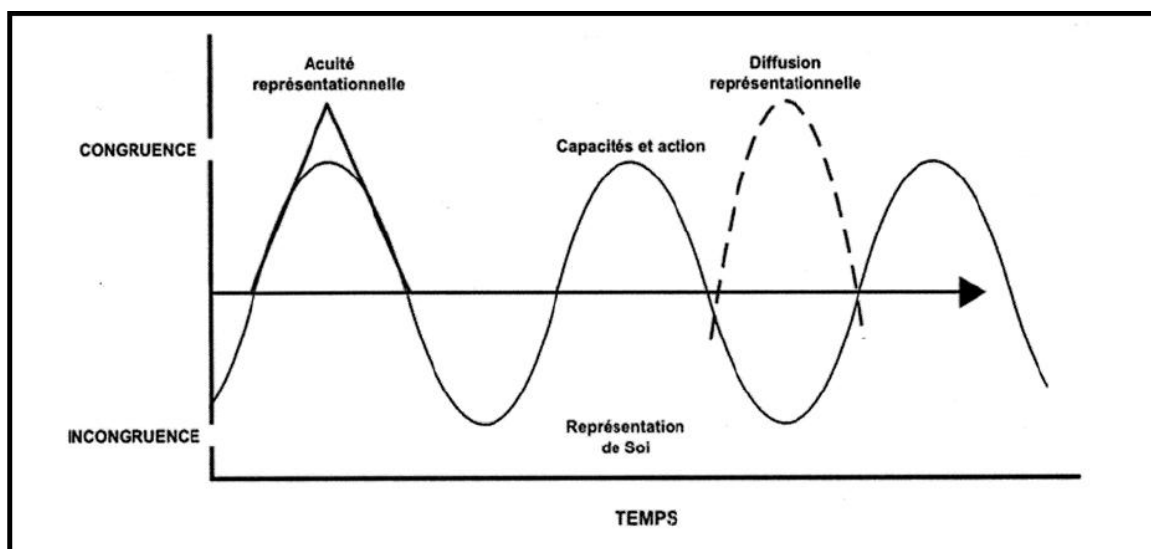


Figure 9 – Acuité représentationnelle et capacité d’action, Costalat-Founeau 1999, p 294.

- Phase d’acuité → (congruence) consonance entre capacités normative et subjective
- Phase de diffusion représentationnelle → incongruence.

Ces phases identitaires peuvent être repérées par l’approche égo-écologique, qui met aussi en relief « *différentes cohérences entre le projet, l’action et le sentiment de capacité* » (Costalat-Founeau, Klimekova, Blanc, 2003). Les consonances et dissonances entre la capacité subjective et objective sont mises en lumière par l’analyse des relations entre Soi et Alter. Consonance et dissonance, toutes deux activent la pensée de fond.

Mais de notre point de vue, la « pensée de fond » est inhérente au projet du Soi, elle est partie intégrante du projet. Ce n’est pas l’action, le modèle ou le prototype qui l’activent mais la détection par le sujet d’enjeux identitaires spécifiques, qui viendront la mobiliser plus ou moins consciemment. L’évocation de souvenirs et de situations fortement affectés est différente pour nous de la réactivité du sujet face à des enjeux identitaires émergeant dans une action ou interaction.

Capacité et action deviennent ainsi des facteurs déterminants de la dynamique identitaire. Ricœur (1999) note que dans la *reconnaissance mutuelle*, ce que le sujet cherche à se faire reconnaître, ce sont ses *capacités*, son statut d’individu capable d’agir avec une certaine garantie de résultat, dans un domaine déterminé. Une sorte de « *je peux, donc je suis* » qui démontre ses potentialités, la « promesse » qui est en lui. Notre capacité reconnue étant au centre des subjectivités et objectivités. Dit d’une autre manière, la reconnaissance de nos capacités revient à reconnaître « *la promesse qui est en nous* ». Dans cette perspective, notre agir revêt un caractère régulateur qui permet de concrétiser nos capacités et d’actualiser nos représentations et sentiment capacitaires.



## 4. Réflexions liminaires

---

Nous avons compris la complexité du sujet traité et son caractère transdisciplinaire. Il est impossible aujourd'hui d'aborder l'identité sans traverser des frontières. Nous nous concentrerons sur le cœur de notre approche, est-ce à dire le point de vue de la psychosociologie interactionniste, non-transactionnelle dans le sens classique, ancrée dans l'interactionnisme symbolique de Mead (co-construction du sens), mais sous une vue d'écologie de l'esprit (Bateson, 1972) et d'égo-écologie (Zavalloni, 1984). Nous ne pouvons faire l'économie de quelques incursions dans les champs de la psychologie cognitive, de la sociologie et de la communication – que ce soit par les sciences du langage ou par la sémiotique. L'interpénétration et la légitimité de ces différentes disciplines autour de l'identité est telle, que la seule image qui nous vient à l'esprit pour les décrire est celle de la toile d'araignée : lorsque l'on tire un seul fil, toute la toile bouge.

Les interactions sociales présentent des multiples facettes. La sociologie s'intéresse d'abord à tout ce qui relève de l'organisation et de la dynamique sociale, aussi bien du point de vue collectif qu'individuel, au sens strict du terme « individuel », c'est-à-dire l'individu en tant que représentant de patterns sociaux et en tant qu'acteur/auteur de la société. L'individu est d'abord considéré dans sa généralité, dans sa capacité à porter le collectif. Pour le sociologue, la question de l'identité est en fin de compte, celle de *la constitution sociale du sujet de l'action* (Sainsaulieu, 1997).

La psychosociologie va se centrer sur les processus internes des sujets et sur les modalités d'interaction interindividuelles. Le terme « sujet » définit déjà une posture scientifique différente de la sociologie, puisque ce terme donne droit à la parole. Le terme « individu » renvoie à une population alors que le terme « sujet » lui, ne le rend pas interchangeable et renvoie à un individu singulier, à une personne. La psychologie sociale ne s'intéressera aux interactions que dans la mesure où celles-ci lui permettent de mieux comprendre le psychisme de chaque individu, considéré dans sa spécificité et dans sa manière de se construire, d'interagir et de se mettre en relation avec son environnement.

Le cadre théorique de référence constitue la base de notre épistème dans lequel nous posons notre paradigme, c'est-à-dire de la manière dont nous nous interrogeons sur notre problématique (quoi et comment), et dans quels lieux de la connaissance nous la situons (où dans le continuum du savoir), en référence aux productions existantes sur la même question ou des questions relativement proches.

Cependant, pour être exhaustifs, il reste un aspect épistémologique qui n'est pas souvent abordé. Il est pourtant déterminant dans la conduite de la recherche. Il s'agit de la manière dont nous avons compris les connaissances existantes, la façon particulière dont nous les avons appréhendées et agencées les unes aux autres. Nous avons organisé, classé et même un peu réinterprété les auteurs qui nous ont aidés à construire notre corpus théorique. Nous avons évidemment tâché d'être le plus fidèles possibles à la pensée des auteurs sur lesquels nous nous sommes appuyés, mais malgré tout, la manière dont nous assimilons et intégrons ces connaissances, ne peut être identique à celle des auteurs. Nous avons forcément des

singularités. Ces opérations d'ordonnement ne sont pas neutres et nous ferions bien de nous reposer la question de Nietzsche : « *A quelle morale veut-on en venir ?*<sup>178</sup> »

Les réflexions et propositions que nous allons exposer dans les pages suivantes, suivent un cheminement intellectuel balisé par Markus (1986) et Higgins (1987) en ce qui concerne la représentation graphique et conceptuelle du Soi (et des Sois possibles), ainsi que pour la notion de sensibilité. Nous prendrons en compte la polyphonie d'Hermans (1987) et la notion de fonction adaptatrice et régulatrice du Soi, partagée par Tap (2009) lorsqu'il décrit la fonction auto-constructive du Soi (qui place le sujet comme acteur et non simple victime de la sociologie). Tout en adoptant le principe de réversibilité décrit par Zavalloni (1984), nous y ajouterons un aspect moteur – le projet du Soi (de Kaddouri, 2002 et Barbier, 2006). Enfin en partant de Ricœur (1995) et de Costalat-Founeau (2002), nous poserons le sentiment capacitaire en tant qu'artisan de l'action et des évaluations.

## 4.1. La dynamique du Soi

Le Soi apparaît donc comme une structure affectivo-cognitive qui a une sensibilité et une expressivité dans l'action.

Il est sensible parce qu'il réagit à des stimuli et se pose donc en tant que structure de méta-perception, c'est-à-dire qui sémantise les perceptions en les signifiant par rapport à soi. Ainsi que la vue capte la lumière, le Soi capte les significations pour soi, les enjeux identitaires de toute situation. Le Soi doit être intégré au système perceptif comme grand répartiteur, car il a une fonction d'alerte, comme les autres sens, mais aussi d'interprétation, de coordination et d'organisation de l'ensemble. Il nous avertit des enjeux nous concernant et active les réponses. Il se pose ainsi comme centre stratégique ou poste de commandement du projet du Soi dans l'action. Il est expressif dans l'action parce c'est bien au travers du Soi qui se structurent et s'organisent nos comportements, tous porteurs d'une signification de soi. Il a évidemment un ancrage biographique et mnésique et fait l'interface avec le cognitivo-affectif. Il est le lieu de construction du réel par la rencontre entre perceptions et mémoires factuelles et émotionnelles d'une part, avec le cognitif d'autre part, le tout dans un élan ou tendance imposé par le projet de soi et le sentiment capacitaire.

Cet ensemble donne forme à ce que nous pourrions appeler la motivation du soi.

L'évocation du passé n'est pas un simple fait mécanique ou juste de l'information qui viendrait compléter des données en tant que déterminants d'une situation. L'évocation des souvenirs s'entend comme le retour d'un vécu, avec ses charges affectives et ses évaluations de soi, qui modifient le présent et que le présent modifie à son tour. Il y a une double action du passé sur le présent et du présent sur le passé. Une itération permanente. Chaque évocation modifie le souvenir car elle l'actualise et le souvenir modifie la perception du présent. Nous ne parlons pas de la reconstruction des souvenirs, nous parlons d'un processus d'actualisation plus profond de ce qui est communément admis. Un processus d'actualisation qui doit s'entendre comme un stade chez Wallon : une actualisation qui restructure

---

<sup>178</sup> Nietzsche – « *Par delà le bien et le mal* », 1886.

l'ensemble (passé/présent). Nous revivons notre histoire au présent, nous réécrivons notre passé ou simplement nous l'actualisons. Le passé filtre le présent mais l'inverse est aussi vrai.

Ce processus est dynamique et peut à son tour produire de nouveaux affects. L'évocation n'a pas pour but simplement de nous faire revivre le passé avec ses émotions. C'est aussi un processus d'apprentissage, un processus d'actualisation et une préparation de l'action.

Il y a adaptation (ou apprentissage), parce que lors d'une évocation, nous revivons une expérience passé que nous réévaluons et en nous évaluant, en nous confrontant aux retours d'information du passé et du présent, nous remesurons nos possibilités d'action, nous apprenons à mieux faire dans le sens de nos buts et de notre motivation.

Processus d'**actualisation** car par cet apprentissage, nous mettons à jour l'éventail de nos possibilités, nous déterminons avec plus d'acuité les champs du possible et de l'impossible, nous présumons de ce qui nous est accessible de ce qui ne l'est pas. Ce qui produit inexorablement de nouvelles émotions.

Ce faisant, nous nous **préparons à l'action**, non seulement en nous projetant dans les situations à venir (anticipation, prévention des risques, évaluations des avantages et des inconvénients), mais en pré-mobilisant les ressources nécessaires pour y faire face.

Le Soi dynamique se pose donc en tant que structure d'interaction et d'action, lieu de l'intersubjectivité par excellence, et il comporte des aspects conscients et inconscients. Il se distingue de la conscience et du Moi.

Bien que son caractère informationnel soit incontournable physiologiquement et psychologiquement, le Soi ne peut être réduit au simple traitement de l'information. Les systèmes de traitement de l'information automatisés (CPU), constituent des modèles de réflexion extrêmement puissants, mais il existe au moins trois différences majeures avec le SNC humain : ils n'ont pas de subjectivité, ils n'ont pas la créativité humaine et ils ne peuvent donc pas sémantiser l'information en fonction de deux premiers points.

Les courants de la psychologie qui traversent le concept d'identité, nous aident à fixer le cadre de notre démarche. Mais en fin de compte, qu'est-ce que l'identité en psychologie sociale, quel est l'objet de notre travail ?

Les diverses approches que nous avons vues, peuvent créer une nébuleuse où s'entremêlent images de soi et représentations, le Moi et le Soi, la personnalité et l'identité. L'horizon d'idées et de pensées traitant de la question est vaste et l'histoire de la pensée sur l'identité est vieille de 2.500 ans. Il nous semble donc normal qu'il y ait une sensation parfois confuse. D'autant plus que la psychologie a un certain mal à définir sa spécificité par rapport à la sociologie en matière d'identité de même que les diverses disciplines de la psychologie entre elles ne peuvent délimiter leurs champs.

- Pour Claude Dubar l'identité « est le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel des divers

processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions » (1991, p 113, op. cité).

A l'identité héritée on fait correspondre la trajectoire passée, à l'identité présente les activités en cours, à l'identité visée les projets et à l'identité pour autrui les rôles proposés ou assignés. Sans oublier et la matrice socioculturelle.

Pour Dubar l'identification d'un sujet à un prédicat est toujours avant toute chose un acte de langage. ... Si les identités ne sont pas des « essences », et pas des « représentations » - d'une réalité qui échapperait au langage – c'est qu'elles sont des histoires, ce qui conduit l'auteur à une approche socio-sémantique de l'identité. L'identité se donne d'abord à voir comme une construction mentale ou discursive opérée par des sujets, ce qui nous interdit toute approche ontologique.

De son côté, Erikson (1968), affirme que le sentiment d'identité est un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle.

Nous allons nous situer quelque part entre ces définitions, mais en affirmant une spécificité psychosociologique et non analytique ou sociologique :

- L'identité est autant un ressenti intime qu'une certitude, résultant de l'activité d'un ensemble de structures et fonctions psychiques qui fondent la conscience et le ressenti de soi, par l'expérience et l'action. Elle assure l'unicité, la continuité et la permanence d'un « Soi » individuel -affectivo-cognitif et biographique- en tant que produit du Soi. Elle est à la fois stable et évolutive car c'est par notre identité que nous existons et nous nous situons dans le monde, et par elle que nous intra et interagissons en permanence.

Nous adopterons la définition d'Erikson (1969), de l'identité comme un *environnement intérieur*. L'identité désignera pour nous tout ce qui relève de l'être, pensées, ressentis et actions. Elle est surtout définie par le sentiment et la conviction de qui sommes-nous et comment sommes-nous. Que Descartes nous pardonne, mais nous pourrions dire « *Je me ressens dans le monde, donc je suis* ». Nous nous situons dans l'école de la conscience de soi et de l'expérience de soi et des autres en tant que sentiment identitaire. Conscience et expériences, que nous appellerons simplement identité. Ce sentiment est une conviction permanente et continue, dont une partie de sa dynamique échappe à la conscience. Permanente dans ce sens qu'il est présent en nous, elle nous accompagne toute notre vie, à partir du moment où naît notre conscience. Continue car, sauf pathologie, elle assure la continuité de l'être, c'est-à-dire son unicité et intégrité, dans le temps, dans l'espace et dans l'action, comme dans les faits de conscience. Conscient et subconscient, car l'agir conscient n'est que la partie émergée de l'iceberg identitaire, de cette structure complexe et pluridimensionnelle qu'est le Soi. L'affectation, en tant qu'association de charges émotionnelles au Soi, échappe dans sa majeure partie à la conscience mais conditionne l'action. Le siège de l'identité est le Soi. Nous préférons dire que le Soi est le FOYER de l'identité. D'abord parce que c'est dans le Soi que se *forge* l'identité, puis parce que la philologie du mot foyer renvoie à des significations bien plus intéressantes pour nous que le mot « siège ».

L'ipséité ou instances du Soi (selon l'expression de Bourgeois, 2006), est constituée par le soi actuel, soi idéal et soi normatif<sup>179</sup>, comportant de jeux d'images et de représentations de soi (• celle qu'on a de soi même • celle qu'on voudrait avoir et qui nous pousse à agir d'une certaine manière • celle que l'on croit que les autres ont de nous et qui nous inquiète ou nous rassure • celles que les autres nous renvoient et qui provoquent des ajustements en nous • celles que l'on voudrait effacer mais qui nous hantent). Elles sont effectivement des facteurs clés de l'interaction et peuvent conduire à une vision goffmanienne de l'identité, sorte de scénographie sociale, comme à une vision *dubarienne* (identité pour soi et identité pour autrui<sup>180</sup>). Mais pour nous, il ne s'agit-là que de métaphores du sujet, entendu comme individu pris dans les des processus sociaux. Nous ne devons pas perdre de vue que les sujets ne jouent pas leurs rôles, ils les vivent. Il ne s'agit nullement d'un jeu scénique, car si tel était le cas, nous serions devant des graves pathologies individuelles et collectives. Le sujet peut avoir des enjeux identitaires lors des interactions et dans tous les cas, les modalités de mise en œuvre de ses interactions traduisent une dynamique du Soi, une biographie et des états émotionnels spécifiques et non pas une mise en scène de soi (ce qui impliquerait un certain recul ou distance professionnelle par rapport à l'action). Ces rôles ne sont que des manifestations de l'expressivité et des mécanismes adaptatifs du Soi.

Les interactions n'ont pas toutes la même valeur pour le sujet. Il y a des interactions qui portent un enjeu identitaire et le sujet ne peut s'y présenter en état homéostatique piagétien. Il est loin d'avoir apaisé ses tensions internes, c'est tout le contraire. Dans nombre de cas c'est parce qu'il y a tension qu'il y a action. Et lorsque dans une interaction a priori sans enjeu, celui-ci apparaît soudainement, la tension monte par un effet de résonance.

Qu'est-ce que nous appelons un enjeu identitaire ? Il s'agit des domaines qui mettent en jeu l'actualisation et la valorisation du Soi. Ce sont des domaines actifs pour le sujet, autrement dit d'actualité et agissants.

Le projet du Soi vise de manière subjective, la valorisation du Soi. Nous pouvons envisager donc ce projet du Soi comme une quête d'amour, dans tous les sens du mot<sup>181</sup>, mais aussi comme une quête de reconnaissance (Honneth, 2007, De Gaulejac, 1994). Le projet du Soi (aspirations du sujet) vise donc à nous situer parmi les autres de manière différentielle et en même temps intégrée, et il comporte comme enjeu cette quête de reconnaissance et/ou d'amour, d'affirmation ou de confirmation de soi.

---

<sup>179</sup> Markus, Hazel Rose "Self-schemata and processing information about the self" Journal of Personality and Social Psychology, N°35, p 63-78. 1977, sur la base du schéma de Higgins

<sup>180</sup> Claude Dubar « *La crise des identités* » PUF, Paris, 2000

<sup>181</sup> L'amour c'est la poésie des sens (Honoré de Balzac). Aimer c'est vouloir être aimé, ou une forme de suicide (Jacques Lacan). Une sollicitude active pour la vie et la croissance de ce que nous aimons (Erich Fromm). Eros contre thanatos, la vie contre la mort (une approche freudienne).

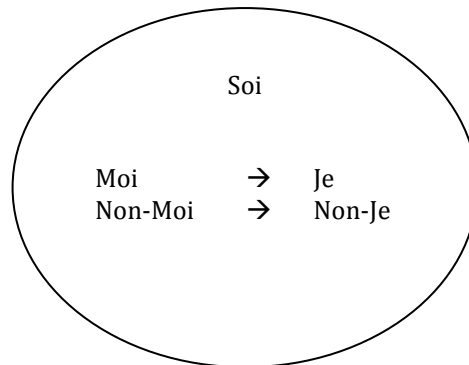


Figure 10 – Approche philosophique du Soi

De la philosophie kantienne à Mead, nous pouvons résumer les approches qui définiraient un Soi dans ce schéma. Le Moi (intime) précède le Je (social), le Je représentant le sujet actif ou en interaction, la distinction entre Moi et Non-Moi nous renvoie à l'Ego – Alter et le Non-Je au monde.

Si nous considérons le sens donné par Bourgeois (les images de soi, les représentations de soi, l'ipséité) et que nous tenons compte de l'optique de Markus (soi idéal, soi normatif et soi actuel, à partir du schéma de Higgins), nous pouvons faire reformuler le schéma de la manière suivante :

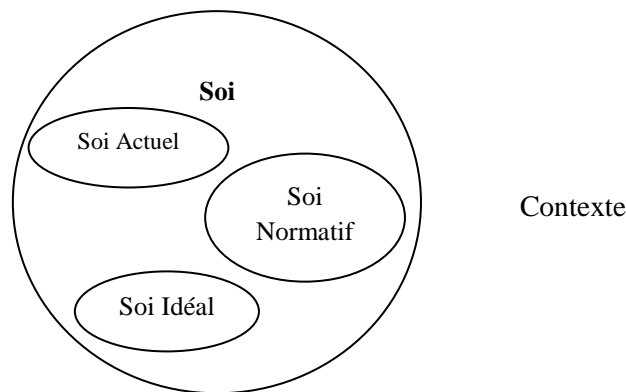


Figure 11 – Markus (1986) – Higgins (1987) et les instances du Soi

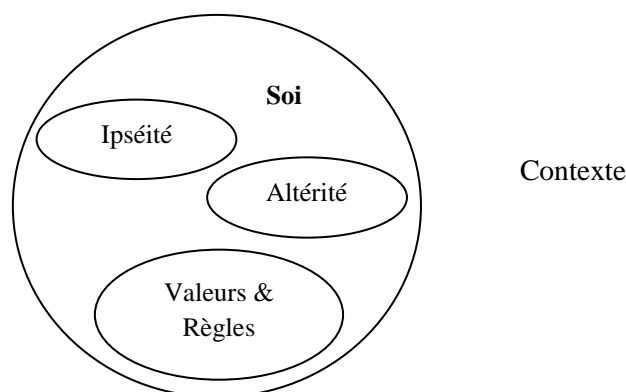
A partir de la théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1957), Higgins (1987) élabore le concept de « self discrepancy » et reprend des schémas proposés par Markus<sup>182</sup> (1977) et son concept de « multiple self-schéma » qui deviendra celui des « Sois possibles » (1986).

<sup>182</sup> Markus, H., Crane, M., Bernstein, S., Siladi, M. (1982) *Self-schemas and gender*. New York: Journal of Personality and Social Psychology. Vol 42(1), Jan 1982, 38-50.

Linville aux Etats-Unis, (1987), ainsi que Munné (2000) en Espagne de leur coté, travailleront davantage sur la complexité du Soi.

En tenant compte de ce que nous venons de voir concernant les évaluations, il nous a semblé nécessaire de réintégrer les valeurs et les règles, ce qui nous oblige à revoir les autres instances.

Nous pouvons schématiser une autre manière de représenter le Soi comme suit :



**Figure 12 - Le Soi de l'action**

Le Soi serait donc composé de trois groupes d'éléments, un premier élément composite décrit sous le terme d'Ipséité (ou instances du Soi de Bourgeois, comprenant le Soi de Markus), un deuxième élément complexe décrit sous le terme d'Altérité et le dernier élément regroupe les valeurs et règles intériorisées ou non. Ce qui signifie qu'une partie du Soi se joue ailleurs que dans la psyché du sujet, établissant ainsi un lien de dépendance formel avec le social. Il n'y a pas que du subjectif dans le Soi.

L'ipséité nous renvoie aux images et représentations de soi endocentrées et endogènes, c'est-à-dire produites par le sujet pour lui ou pour Autrui. L'Altérité regroupe l'ensemble de représentations que l'on a d'Autrui, y compris ce qu'on pense qu'Autrui pense ou attend de nous. Puis, l'élément « Valeurs & Règles » intériorisées ou non, regroupe l'ensemble de paramètres qui nous permettent de donner une valeur relative à nos comportements, à nos performances, qui nous permettent de les qualifier comme « suffisantes » ou « insuffisantes » ou encore « extraordinaires » et, bien entendu, de « bien » ou « mal ». Le Soi normatif ainsi que les modèles, contremodèles et prototypes, comme les projets, s'y trouvent. Nous aurions ainsi trois instances du Soi, l'une où s'élaborent les représentations de soi-même pour nous et pour les autres, une autre instance où s'élaborent les représentations d'Autrui, y compris les représentations que nous avons de ce qu'Autrui pense et attend de nous, puis une dernière instance englobant valeurs et règles, c'est-à-dire tout ce qui nous permet de donner une valeur relative à nos conduites et donc de générer les actualisations du Soi.

Après ces commentaires et analyses, nous pouvons poser le Soi comme une structure psychique dynamique et interactive, qui accomplit des fonctions bien spécifiques.



Nous pouvons envisager le Soi comme un continuum espace-temps, au sens physique du terme, c'est-à-dire un organe qui situe les événements en fonction de paramètres qui dépendent d'un référentiel. En physique relative et en mécanique quantique, tout événement peut être défini par quatre paramètres  $x$ ,  $z$ ,  $y$  (espace) et  $t$  (temps  $\times$  vitesse de la lumière =  $ct$ ), mais tous dépendent du référentiel choisi. La valeur du temps et même les grandeurs changent selon le référentiel choisi, c'est-à-dire selon le point de vue d'où l'on observe l'événement. Ce modèle peut nous être utile pour comprendre le fonctionnement du Soi, car s'il est un domaine dans lequel le monde réel peut varier selon le point de vue choisi, c'est bien le Soi. Nous pouvons admettre que le point de vue choisi par chaque individu (c'est-à-dire son référentiel si l'on adopte le langage de la physique), est constitué par sa motivation profonde, par son projet du Soi, par ses aspirations et ses buts. Lesquels sont modulés et actualisés en permanence par l'expérience, traduite en « confiance en soi » ou en « sentiment capacitaire ».

Compte tenu de ces remarques, nous pouvons faire un certain nombre de constats :

Le Soi est une structure psychique comparable à un organe, car bien qu'immatériel, nous pouvons constater son action :

- 1.1. Il est *sensible* aux enjeux identitaires, c'est-à-dire à tout événement qui mette en jeu les représentations du sujet. Mais en même temps, le soi attribue des enjeux aux situations, il les affecte.
  - 1.2. Il est *adaptatif*, il interprète, hiérarchise, organise les informations et les ressources pour préparer la réaction, c'est-à-dire les comportements-réponse (adaptés aux situations rencontrés et aux aspirations et buts du sujet), ainsi que les initiatives.
  - 1.3. Il est *expressif*, c'est-à-dire qu'il exprime en toute circonstance la singularité du sujet, ses intentions, c'est-à-dire son IDENTITE.
  - 1.4. Il est *régulateur* des émotions et des aspirations du sujet (par le sentiment capacitaire). Il affecte l'action et adapte les projets aux possibilités d'action que le sujet s'accorde.
  - 1.5. En paraphrasant Anzieu<sup>183</sup>, nous pouvons considérer que le Soi est une *membrane* invisible qui délimite l'être psychique, qui crée un intérieur et un extérieur psychique du sujet. C'est notre peau psychique. Bien entendu cette notion de « membrane psychique » est à prendre au sens figuré, mais c'est bien une fonction du Soi que de délimiter un dehors et un dedans psychique dans les interactions. Jusqu'où vont l'intimité, la privacité, la pudeur personnelles ; à partir de quel moment ou de quelle ligne nous sortons de notre débat intérieur, de notre réflexivité pour entrer dans une interaction. Quels sont les subterfuges du Soi pour éviter les interactions et faire « comme si » (stéréotypes, lieux communs, inattention, désintérêt, indifférence, mensonge, évitement, fuite...), afin de ne pas s'ouvrir, de ne pas se dévoiler ? Jusqu'à quel point nous permettons à l'Autre de nous connaître ? Où s'arrête le jardin secret et où commence la vie sociale ?
2. Le Soi utilise toutes les ressources à sa portée pour élaborer sa dynamique identitaire

---

<sup>183</sup> Anzieu, Didier (1974) *Le Moi-Peau*. Paris : Nouvelle Revue de Psychanalyse, téléchargé sur [geopsy.com](http://geopsy.com).

3. Ces ressources ne portent pas obligatoirement de signification en elles, elles sont investies ou sémantisées par le Soi
4. Le Soi est un et indivisible, il assure la permanence, l'unité, la continuité et l'unicité du sujet. Le concept de rôles sociaux appartient à la sociologie, mais il relève de l'expressivité du Soi pour le psychologue. Chaque fois qu'il y a incongruence ou divergence il y a tension pour le sujet et risque de pathologie.
5. L'expressivité conduit à une syntaxe du Soi, à un phrasé du sujet qui s'exprime sur tous les registres et non seulement langagier.

## 4.2. La dynamique identitaire

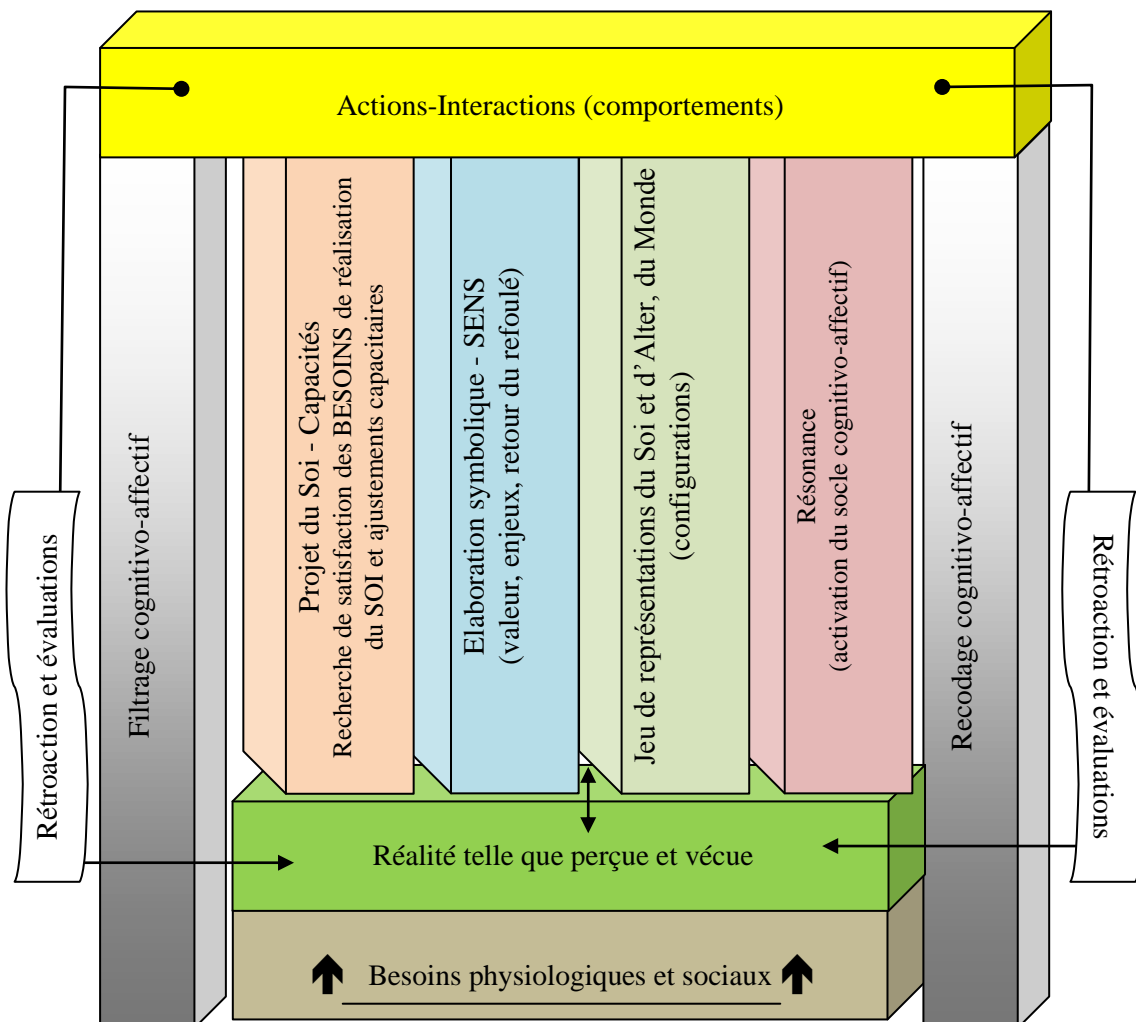


Figure 13 - La dynamique du Soi

Nos conduites naissent à partir de nos besoins physiologiques, psychologiques et sociaux, réels ou imaginaires, créant un état de tension piagétien, que le sujet va tenter de satisfaire. Il serait une erreur considérer les besoins initiaux comme de simples besoins physiologiques. Ils ne peuvent être satisfaits que s'il existe un réseau relationnel, en partant de la dyade avec la mère. Au-delà, ce sont les relations avec l'environnement et notamment les interactions avec d'autres humains, qui permettent la maturation et l'émergence des structures mentales et psychiques pour le développement psycho-cognitif de l'enfant. Les besoins fondamentaux doivent être considérés autant comme physiologiques que sociaux. Distinguer le physiologique du social nous permet de mieux les identifier, mais réunis ils montrent notre profonde nature psychophysiologique. Le sujet va rechercher dans son milieu les possibilités de satisfaire ses besoins (recherche d'opportunités), en fonction de la perception et du vécu qu'il a du monde environnant. C'est là que les choses se compliquent car notre devenir se joue dans la relation à l'Autre, un Autre pris individuellement ou collectivement, un Autre pris dans sa réalité et dans sa symbolique, un Autre extérieur à nous et un Autre intériorisé, un petit « a » et un grand « A », si l'on accepte la perspective de Lacan.

Nous proposons de considérer que nos conduites se dessinent dans un ajustement ou coordination psychique entre quatre facteurs fondamentaux :

- Nos acquis cognitivo-affectifs (qui constituent le terreau dans lequel prendront forme nos comportements),
- un jeu de représentations de Soi et d'Autrui, qui va au-delà de l'iconographie,
- une élaboration symbolique qui a la lourde tâche d'organiser nos représentations, les affecter et de leur donner un sens, biographique et social,
- une intention subjective et objective qui prend forme dans ce que Kaddouri appelle le « projet de soi pour soi » qui socialise la motivation de l'action et que nous avons résumé dans l'expression « Projet du Soi » ou « Soi-Projet ». Ce projet est toujours ajusté par le sentiment capacitaire.

Ce n'est que dans le cadre de cette préparation que le sujet passe à l'action ou interaction<sup>184</sup>. Son échange va lui procurer des enseignements, des informations issues de l'expérience que le sujet va intégrer par rétroaction, non sans les avoir tamisées et recodées dans ses structures affectivo-cognitives. Il nous semble qu'il n'y a finalement pas d'évaluation faite par Autrui, elle n'existe pas dans l'intimité du Soi. Il n'y a que la valeur et la place que nous accordons aux évaluations extérieures, ce qui revient à dire qu'il n'y a dans le Soi que de l'autoévaluation.

Nous avons évoqué à plusieurs reprises les deux niveaux de communication, le contenu manifeste et le contenu latent. Cependant, cette approche ne nous convainc pas en tant que psychosociologues.

En effet, elle fait trop référence à l'approche analytique et de ce fait elle suggère déjà une certaine compréhension de la dynamique identitaire où l'inconscient et les pulsions nous joueraient des tours. Ceci ouvre grand la porte à l'interprétation et cela nous incommode un peu, car nous ne souhaitons absolument pas évoluer dans une démarche interprétative, du moins pas aussi tôt dans le travail d'investigation des processus.

---

<sup>184</sup> Nous reviendrons sur cette distinction.

Nous allons donc considérer que lors des échanges, des interactions et donc de la communication entre sujets, il y a effectivement plusieurs niveaux de communication : le verbal, le non-verbal comportemental et le non verbal situationnel. Nous laisserons de côté l'appellation latente et manifeste pour privilégier une approche qui fasse état de plusieurs contenus, de plusieurs messages simultanés, ayant chacun son énoncé. Le verbal discursif sera constitué par le langage et sa sémantique, le non-verbal comportemental par les postures, attitudes, mimiques, gestuelle, codes vestimentaires et tout ce qui relève des actes et des choix du sujet<sup>185</sup>. Le non-verbal situationnel est lié au contexte ou environnement extérieur et renvoie aux variables structurelles qui définissent la situation d'interaction (cadre privé, cadre professionnel, enjeux, objectifs, ressources, temps, espace...). Ces trois sphères de communication sémantisent l'échange. Chacune à son niveau, mais les trois participent activement à la création du sens. Le contenu et la signification portés par l'une ou l'autre de ces sphères, ne sont pas forcément les mêmes que ceux du verbal. Il peut y avoir concordance ou discordance, l'une peut être au service de l'autre (cas du geste qui appuie la parole), ou être en total désaccord (cas du double ou triple message).

Nous pouvons considérer que la sphère langagière et la sphère non-verbale comportementale -c'est-à-dire les deux sphères endogènes- servent deux buts : l'interaction et l'autorégulation. C'est-à-dire qu'elles servent à conduire une action, que ce soit de communication ou d'ouvrage, et en même temps, la régulation psycho-cognitivo-affective qui servira à actualiser le Soi. La troisième sphère situationnelle ou exogène, relève des mécanismes cognitifs et perceptifs, constitue le terrain dans lequel se construit la représentation du réel et dans lequel va se dérouler l'action. C'est la scène de Goffman, ou, ce que nous préférons, le territoire de l'action. Il est le premier élément de sémantisation de l'action.

Pierre Tap<sup>186</sup> nous dit que *la conduite inclut justement tout ce qui permet à la personne de donner sens à sa situation, de légitimer ses propres comportements en fonction des valeurs qu'elle défend et des projets qu'elle développe.*

L'action ainsi décrite, pose le sujet d'une manière singulière car il est considéré *auteur* et *acteur* de ses comportements, mais aussi *observateur*. Il conçoit l'action, il la réalise et il la mesure. Le sujet agit et il s'observe agir, puis en tire des informations importantes pour lui. Mais, s'il y a information acquise et régulation, il y a par conséquent une sorte de fonction sensibilité du Soi, en relation avec la somesthésie<sup>187</sup>. Nous avons déjà exposé les prémisses de cette sensibilité du Soi en action, en tant qu'*ipsé-sensibilité*, en référence à la réceptivité et à l'ensemble de mécanismes d'autorégulation et d'actualisation du Soi.

---

<sup>185</sup> Bateson y intègre aussi l'humour, l'apprentissage et la falsification de signaux, observée chez les grands singes et chez l'homme. Bateson Gregory « *Vers une écologie de l'esprit* » Seul, 1980, tome 2.

<sup>186</sup> Tap, P. et Antunes, S. (2009) *La dynamique paradoxale des identités personnelles et professionnelles*. Paris : CNAM.

<sup>187</sup> Sensibilité extéroceptive - sens extérieurs // Intéroceptive - sens intérieurs // Sensibilité proprioceptive - position dans l'espace, tonus, posture // Sensibilité kinesthésique - du mouvement.

### 4.3. *Evaluations et actualisation identitaires*

Il existe une littérature abondante sur les évaluations du Soi en provenance d'autrui servant à son actualisation. Il y en a moins en ce qui concerne l'autoévaluation du Soi, or, il nous semble que cette dernière est même plus importante que la première et qu'elle s'appuie sur le sentiment capacitaire.

Nous considérons que le sujet privilégie l'autoévaluation, qu'il la construit effectivement avec la rétroinformation enregistrée lors des interactions, mais que ces évaluations d'autrui servent surtout à bâtir sa propre évaluation (l'actualisation du Soi). Les mécanismes de surévaluation ou de déévaluation d'Autrui dans les processus d'actualisation du Soi, ainsi que le LOC, nous semblent démontrer que le sujet procède toujours à une redéfinition ou traduction personnelle des évaluations extérieures. Le sujet choisit la signification qu'il va donner aux feedbacks.

Par corolaire, les évaluations d'autrui qu'impactent l'identité sont subies par le sujet, il les évite dans la mesure du possible et elles restent exceptionnelles à côté de l'activité d'autoévaluation. Le sujet accorde une valeur relative à chaque évaluation extérieure et cela lui sert à élaborer sa propre autoévaluation. Les évaluations venant d'un autrui significatif, n'ont pas la même valeur relative que celles venant d'un autrui non-significatif. Les rétroinformations lors des interactions sans enjeux identitaires, n'ont pas la même valeur relative que celles produites lors d'échanges à enjeu identitaire (par exemple lors d'un examen, ou de productions professionnelles avec enjeux pour les conditions d'emploi, ou encore lorsque l'on recherche l'acceptation dans un nouveau groupe, ou dans toute actualisation capacitaire). Dans ces interactions à enjeu identitaire, le sujet est valorisé ou dévalorisé, ce n'est pas le cas -heureusement- de toutes nos interactions. Cette valorisation ou dévalorisation ne peut être que de deux ordres, ou elle se réfère à la compétence (but, performances) ou elle est morale (« bien agi » ou « mal agi »). Donc le sujet va accorder une valeur relative aux rétroinformations, en fonction de la légitimité de la source, de ses performances, des valeurs et règles activées et de ses besoins identitaires. Si nous acceptons cela, nous devons revoir la dynamique du Soi et y réintroduire les valeurs et les règles, car elles y auraient un impact fort sur le sentiment capacitaire, sur l'estime de soi et donc sur la valorisation / dévalorisation du Soi.

Nous distinguons les stratégies du Soi (moyens d'atteindre ses buts) et les stratégies d'actualisation du Soi (valeur accordée aux évaluations), qui font partie des premières.

Face à des situations qui nous renvoient une évaluation sur nous-mêmes, nous avons une panoplie presque infinie d'attitudes et de comportements possibles, en fonction des enjeux identitaires.

ENJEUX IDENTITAIRES		Légitimité accordée à la source	
		↗	↘
Sensibilité du Soi	↗	Enjeux forts	Enjeux moyens
	↘	Enjeux moyens	Enjeux faibles

Figure 14 – Déterminants des enjeux identitaires

Un des aspects qui est en question dans ce travail, est notre capacité à identifier chez le sujet des processus psychiques qui sous-tendent ses comportements, processus qui relèvent de la dynamique identitaire. Autrement dit, des configurations spécifiques ET des stratégies du Soi, en vue de l'accomplissement de ses buts (reconnaissance, confirmation, affirmation de soi).

Dans toute situation d'interaction il y a évidemment des retours d'information pour le sujet, ce qui lui permet d'actualiser le Soi, mais certaines comportent initialement des enjeux identitaires et d'autres pas. Nous pourrions parler de charge affective et émotionnelle des interactions et de la pensée, mais cela est trop vaste. Ce sur quoi nous voulons nous centrer en ce moment est la partie cognitivo-émotionnelle du débat de soi avec soi et son impact sur nos conduites. Nous en resterons donc aux enjeux identitaires, sachant qu'ils ne sont qu'une partie d'un ensemble plus complexe, comportant des aspects biographiques, des aspects cognitifs et des aspects affectifs, qui fondent la manière subjective dont le sujet va interpréter le monde et l'assimiler. La logique primaire du sujet est subjective et émotionnelle et la secondaire est plus objective et rationnelle.

Nous utilisons l'expression dynamique du Soi pour souligner le fait qu'il ne s'agit pas d'un état homéostatique en équilibre stable, mais en équilibre dynamique plus ou moins stable et instable, c'est-à-dire en alerte et reconstruction permanente. Cette dynamique est produite par la motivation de l'action, laquelle se cristallise dans le Soi Idéal ou le Projet du Soi, réunissant aspirations et valeurs, qui structurent et pré-déterminent le « pourquoi », le « quoi » et le « comment » de l'action. La dynamique désigne une relation agissante (positions relatives, influences réciproques, interdépendances) entre les différents composantes du Soi, dont la motivation en est le carburant. Elle fonde la dynamique identitaire.

Nous distinguons action et interaction. L'action ou acte sont les termes génériques qui couvrent toute activité objectale du sujet, y compris envers soi même (attention à soi, soins), ou aux objets matériels que nous l'appelons aussi « ouvrage » et parfois envers un Autrui objectivé. L'interaction désigne une relation soit du sujet avec lui-même (c'est l'interaction intra individuelle de Markus ou la réflexivité intime), soit de sujet à sujet (interaction interindividuelle, intersubjectivité), soit du sujet envers un collectif (soi-groupe, soi-

institution) et vice-versa. Ces interactions avec des collectifs ne se jouent qu'à un degré symbolique, car toute interaction est interindividuelle, y compris avec les institutions.

L'interaction peut être directe ou intermédiée. L'interaction directe met en rapport les deux parties sans intermédiaire, alors que l'interaction intermédiée passe par des porteurs du message (règles, stéréotypes, prescriptions, agents) et est donc indirecte et parfois intériorisée. La médiation est exercée par des modèles socioculturels hérités ou construits, qui empruntent des voies autres que l'injonction directe. Le terme « relation » indique simplement le caractère continu ou fréquent d'une telle interaction. Nous sommes en relation avec les personnes ou collectifs avec lesquels nous interagissons fréquemment et dont on peut penser que les enjeux se jouent sur la durée et non sur une interaction ponctuelle.

Par les apports de la phénoménologie, nous avons vu qu'il y a toujours une confrontation d'intentions, dans toute interaction. Cette confrontation nous l'avons appelée « double intentionnalité », même si elle peut être multiple et non seulement double. D'après Vermersch<sup>188</sup> (2003), la focalisation de l'attention module l'intentionnalité.

Le Soi se forme et évolue dans les relations duelles, en se positionnant vis-à-vis de chaque composante de la situation d'interaction, prises une par une. Ceci détermine une dynamique de l'action prise dans le système identitaire.

La question de l'intentionnalité est complexe mais nous nous situons ici davantage dans l'école phénoménologique que dans la satisfaction des désirs de Searle<sup>189</sup> (1983). Par contre, nous empruntons à ce dernier l'idée que les intentions ne précèdent pas nécessairement l'action. Là aussi, cette élaboration est fonction des stratégies du soi et des stratégies d'actualisation.

En suivant Kaddouri et Bourgeois, nous pouvons matérialiser cette double intentionnalité dans les Projet de Soi Pour Soi (**PSPS**) et le Projet d'Alter Pour Soi (**PAPS**). Dans toute interaction il y a deux composantes : des comportements attendus (institués, stéréotypés, standardisés), et des comportements personnalisés, adaptés, résultant de l'élaboration personnelle.

Dans le schéma suivant nous pouvons visualiser le face à face que se livrent l'injonction sociale et le besoin de différenciation personnelle, qui aboutit à l'adaptation des comportements.

---

<sup>188</sup> Vermersch, Pierre (2003) L'attention entre phénoménologie et sciences expérimentales, éléments de rapprochement. Paris : Intellectica, 2004, no38, pp. 325-362.

<sup>189</sup> Searle, John R. (1983) *L'intentionnalité*. Paris : Les éditions de minuit



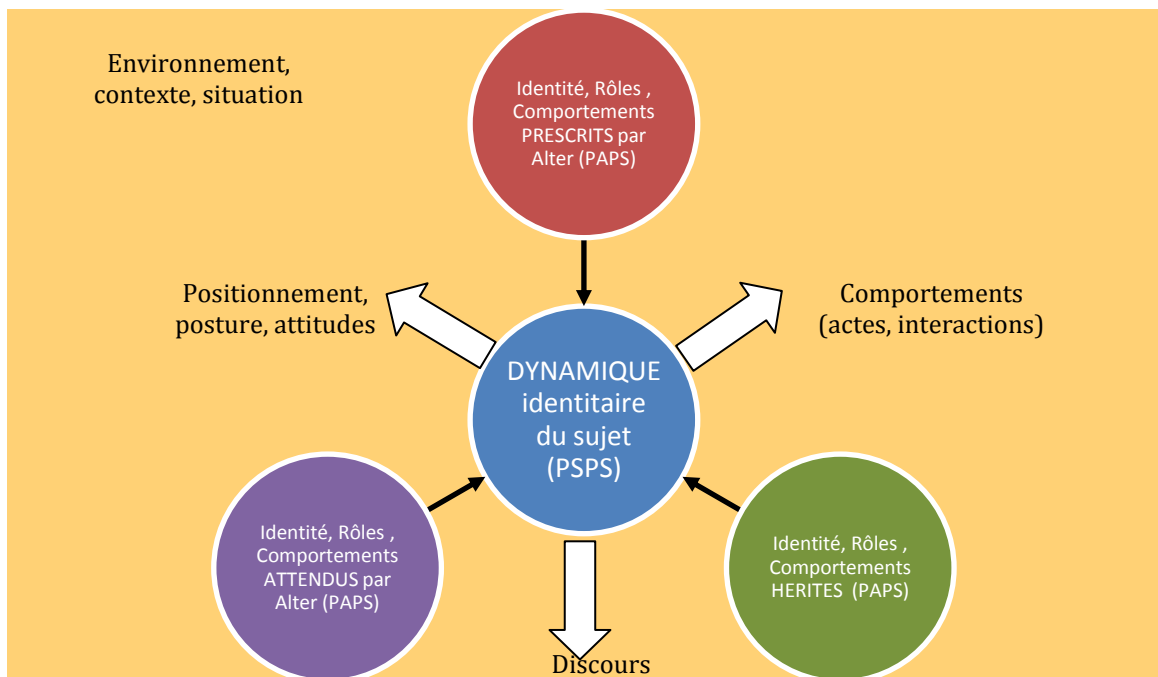


Figure 15 - Double intentionnalité de l'interaction (PSPS = Projet de Soi Pour SOI // PAPS = Projet d'Alter Pour Soi)

Dans toute interaction ou action, il y a des mécanismes qui permettent d'attribuer une signification à un acte, à une interaction, à un comportement, un symbole ou un objet. La signification est toujours composée par le sujet, avec des significations partagées collectivement (intersubjectivité), des significations personnelles (subjectivité) et une compréhension spécifique du monde (intégration du réel, facteurs cognitifs). Le sens donné à un acte ou à une interaction, matérialise les valeurs et règles, ainsi que la motivation du sujet. La sémantisation de l'action est la résultante de l'élaboration symbolique du sujet.

Mais le sujet se signifie aussi lui-même dans les actes et les interactions. Il y a toujours un double niveau de signification, dans la sémantique de l'action.

#### 4.4. Les stratégies de signification de Soi

Nous avons vu le parallèle qui peut exister entre le Soi et le Moi, entre les stratégies du Soi et les mécanismes de défense du Moi. Cependant, nous ne sommes pas dans une approche de la personnalité ou du caractère, ni dans une démarche psychanalytique, mais dans la dynamique identitaire en tant que moteur relationnel.

Nous entendons par stratégie, les modalités de comportement (et particulièrement les modes de présentation de soi à autrui), expressément orientées vers l'obtention d'un résultat spécifique. L'orientation de l'action n'est jamais univoque et comporte des buts objectifs et des buts subjectifs, des représentations primaires et des représentations secondaires, des intentions conscientes et des intentions subconscientes ou inconscientes. Les enjeux de

l'action ne sont jamais les mêmes et la tension ou fébrilité avec laquelle le sujet aborde l'action, est fonction des enjeux objectifs et subjectifs.

Tajfel a démontré que le sujet peut modifier arbitrairement sa vision du monde (par effet de contraste ou de similitude), dans les mécanismes d'attribution de valeur. Codol met en relief l'effet PIP et le sentiment de supériorité utilisé dans une dynamique du Soi. La norme d'internalité (Jellison et Green, 1981, Beauvois, 1984) nous indique que lorsqu'il y a un lien de causalité, le sujet a tendance à mettre en avant les explications internes de ses réussites et des explications externes de ses échecs. Gangloff nuancera en '94 un peu cette vision car il démontre qu'il y a une influence sociale forte dans la norme d'internalité, notamment en termes de reproduction des structures socioculturelles de pouvoir. Nous avons donc une prédisposition socioculturelle à nous attribuer ou non les mérites des succès et les causes d'échec et nous prenons la liberté de valoriser ou dévaloriser Autrui en fonction de nos besoins.

Dans le self-concept et la dynamique identitaire, la cohérence entre pensée et action n'est pas automatique, n'est pas une prémisse. Elle existe toujours, mais est fonction des besoins du Soi et non de la valeur sociale des comportements. Nous devons nous garder des idées préconçues quant aux buts poursuivis par un sujet. C'est la fonction d'attribution de valeur (ou valence) du Soi qui prime pour le sujet qui les place dans une stratégie du Soi. C'est-à-dire que le sujet recherche la cohérence entre les retours (évaluations + ou -) et ses attentes, en termes d'acceptation de son intention. Le Soi n'est pas en tension s'il n'y a pas de confrontation entre ses besoins et les comportements prescrits. Mais lorsque la confrontation est nécessaire, le sujet doit faire un choix et l'apaisement de la tension du Soi ne peut venir que de l'acceptation de ses performances, voire de sa transgression, ou de la modification réelle ou subjective du monde. Des comportements magiques peuvent ainsi apparaître, modifiant par l'imaginaire les règles ou le monde (si les contraintes sont trop fortes ou refusées par le sujet). C'est dans cette réalité subjective que le sujet se réalise.

Soit nous nous adaptons aux facteurs de réalité, soit nous **ré-enchantons le monde**. Par notre subjectivité nous transformons le réel, mais aussi nous rendons possible ce qui était seulement probable.

Ces mécanismes enchanteurs ne sont pas nouveaux<sup>190</sup>. La pensée magique de l'enfant et le besoin identitaire de l'adulte, se rencontrent lorsqu'il s'agit de transformer le monde pour légitimer des performances ou des transgressions nécessaires à la singularisation. Le Soi y trouve ainsi plus de possibilités de se réaliser. Les modalités de interaction sociale s'enrichissent, s'élargissent, se virtualisent et donc, les possibilités d'y construire de nouveaux signifiants du Soi aussi.

Les performances réelles du sujet n'ont que peu d'incidence sur la valeur subjective que chaque sujet leur accorde. *In fine*, c'est le sujet qui s'auto-évalue.

Pour le visualiser, nous allons croiser l'idée de succès ou échec de l'action, avec le locus de contrôle. De cette manière nous pouvons fixer les positions extrêmes et en déduire toutes les

---

<sup>190</sup> Pensée magique chez l'enfant pour Freud, mais aussi les mécanismes de défense du moi tels que le déni, la scotomisation, la fuite, ou le réinvestissement affectif du monde, ou la « subjonctivité du réel » de Bruner.

déclinaisons possibles. Il s'agit seulement de visualiser les relations entre la valeur subjective des évaluations de l'action et les résultats de l'action, sous l'angle du Locus de Contrôle :

	Evaluation de l'action (performances)	
	Succès	Echec
Valorisation de soi = Evaluation toujours positive pour soi	Locus Interne de « Premier rôle » (ou Star)	Locus Externe de « Victime »
	On ne reconnaît que son propre mérite, au détriment des autres que l'on peut même discréditer	On rend responsable autrui ou les ressources, on les dévalorise, on est victimes et on peut même devenir agressifs
Dévalorisation de soi = Evaluation toujours négative pour soi	Locus Externe Inversé « Humble »	Locus Interne Inversé « Coupable »
	Sans autrui on n'y serait pas arrivés, on lui attribue tout le mérite et on peut même discréditer sa propre action	On se rend responsable de tout soi même, pas de recul ni de perspective, peut aller jusqu'à l'auto-agression.

**Figure 16 – Stratégies du Soi et Locus de Contrôle**

Nous voulons montrer par ce tableau, qu'alors qu'une action peut être considérée comme réussie par les observateurs ou autres acteurs impliqués, le sujet va lui attribuer une valeur subjective qui ne va pas forcément dans le sens d'autrui, et peut donc être négative. Pour le schématiser, il nous a semblé d'utiliser le locus de contrôle, car il nous aide à visualiser la valorisation ou la dévalorisation de soi. Il ne s'agit là que d'un schéma des valeurs subjectives qu'un sujet peut donner à la rétroinformation lors d'une interaction.

Avec cette nouvelle perspective, nous voyons que lorsque le sujet est dans la valorisation de soi (Soi+), cela implique de manière explicite ou implicite, la possibilité qu'autrui soit dévalorisé (Non-Soi-). Autrement dit, il y a comme une équilibration et lorsqu'un facteur fait poids et devient significatif (succès ou échec), l'attribution à l'un fait défaut partiellement ou totalement aux autres et vice-versa, lorsque le succès ou échec est attribué à l'un, l'évaluation positive ou négative respectivement, fait défaut aux autres. Les deux pôles, Soi et Non-Soi, peuvent varier de manière inversement proportionnelle dans les mécanismes d'attribution :

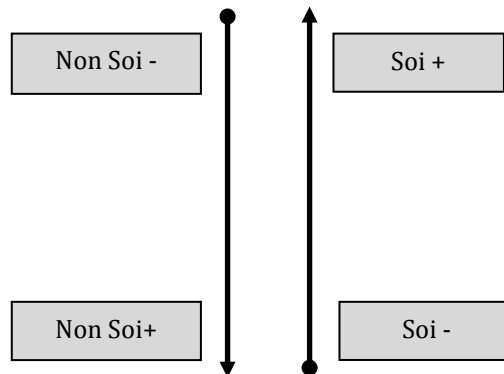


Figure 17 - Attribution de valeur capacitaire subjective

#### 4.5. Les collectifs sociaux

Nous entendons par collectif social, toute entité qui rassemble, qui concerne plusieurs personnes. Il s'agit d'ensembles composites, intégrant individus, groupes, organisations et institutions déterminant des modalités relationnelles et comportementales dominantes.

Dans les groupes d'appartenance nous nous reconnaissons un certain nombre de qualités en commun avec les autres membres du groupe. Nous nous y différencions soit par des traits personnels qui qualitativement ou quantitativement nous distinguent (compétences, spécificités), soit par le degré d'adhésion aux règles communes (ferveur, dogme). Les groupes, d'appartenance ou de référence, peuvent ainsi être considérés simultanément comme des groupes d'identification et/ou de différenciation.

L'évolution actuelle semble non pas indiquer un refus du collectif, mais l'accroissement du besoin de développement personnel au sein des collectifs. Il y a refus des dogmes politiques, syndicaux, religieux et économiques, à l'intérieur desquels les individus ne trouvent plus l'espace nécessaire aux exigences actuelles de réalisation de soi, aux injonctions sociales d'aujourd'hui. Par exemple, la vie syndicale se traduit par des collectifs de lutte et non de développement personnel. Elle se traduit par des actions collectives de confrontation et de rapports de force dans lesquelles les acteurs ne sont pas valorisés, car c'est le collectif qui prime. Les dynamiques socio économiques actuelles changent le rapport au collectif aussi par la notion de temps, de durée. Quelle que soit la voie choisie, l'aboutissement des progrès sociaux nécessite du temps et une forte cohésion du collectif, or l'immédiateté est devenue une règle. Ces deux notions, de temps (immédiateté) et de rigidité (dogmatisme) semblent repositionner les sujets vis-à-vis des collectifs de travail, en les recentrant sur ce qui a de plus concret et de plus contrôlable par eux : la tâche, la fonction, les performances individuelles.

En dehors de toute contextualisation catégorielle ou de classe, cela est sans doute le meilleur compromis, au regard du besoin d'immédiateté et d'élargissement de l'espace personnel de liberté – nouvelles conditions de réalisation de soi.

Nous arrivons donc au troisième point, la décontextualisation socioprofessionnelle, que nous devrions plutôt aborder comme une recomposition de l'espace socioprofessionnel du sujet. Le sujet de l'action est déconnecté de ses appartenances catégorielles et de classe. Il est renvoyé à ses retranchements socioculturels, pour développer une identité socioprofessionnelle davantage centrée sur lui et ses performances, en tant qu'acteur autonome assumé. Il est aussi auteur de son devenir, mais entendu comme une trajectoire personnelle en termes de réussites et d'échecs dont il devient responsable, car délié des logiques collectives. Du point de vue psychologique, nous sommes dans une centration sur Soi. Ce qui est très cohérent avec l'engouement actuel pour la thématique de l'identité et le culte de sa personne (s'occuper de soi, de son corps, etc.).

Le collectif de travail est remplacé par une trans-individualité, non pas entendue comme un agrégat ou somme d'individus, mais plutôt comme des individus uniquement reliés entre eux par la tâche ou la fonction, et un bout de trajectoire personnelle qu'ils doivent accomplir ensemble. C'est le social qui est ainsi redéfini. Nous ne faisons pas société comme auparavant. Mais, est-ce le monde économique qui fait évoluer le monde social ou inversement ? Il est bien difficile de répondre à cette question, tellement elle est dialectique, mais en principe, le marketing suit les demandes et les nouveaux besoins des clients, même si après il tente de les contrôler et de les manipuler. Si nous acceptons ce point de vue, ce serait donc notre besoin de différenciation et de liberté personnelle qui serait à l'origine de la nouvelle modernité sociologique et de l'émergence de l'individualité.

DEUXIEME PARTIE :

METHODOLOGIE

Comment les sujets se construisent-ils aujourd'hui et quel est l'impact de «l'individualisation» sur les processus psychologiques internes liés à l'identité, quels effets induit l'individualisation sur la dynamique identitaire du sujet ?

Telles sont les questions que nous nous sommes posées au départ, mais force est de constater que dans l'état, ces questions définissent un objet d'étude trop vaste, qu'il convient de préciser.

Notre problématique se situe au niveau de la dynamique identitaire et dans la manière dont chaque sujet agence les différentes composantes identitaires pour agir. Bien que pour la sociologie il y ait eu un changement sociétal profond désigné comme individualisation ou nouvelle modernité, nous partons du principe que pour le psychosociologue, les structures psychiques sont bien plus stables que les évolutions sociétales et donc, les impacts de ces changements sur l'individu doivent être recherchés dans sa dynamique identitaire, c'est-à-dire dans la manière dont chaque sujet agence les différents composants identitaires.

Les sujets que nous sommes, continuons à nous construire avec les mêmes processus psychiques, sauf que la dynamique des composantes de l'identité change (tels que le Soi, Alter, le Moi et les processus affectivo-cognitifs d'intégration ou de construction d'une réalité subjective, les évaluations ou feedbacks d'actualisation du Soi). La manière de les mettre en rapport, évolue et la place ou importance relative des composantes n'est plus la même.

Nous nous intéresserons plus particulièrement aux identités socioprofessionnelles. Les figures identitaires mises à jour par Sainsaulieu, mettent en relief l'importance des collectifs de travail dans les processus sociaux d'identification, mais en même temps elles démontrent que les sujets développent des stratégies adaptatives en fonction de leurs priorités. C'est le cas du modèle de retrait, qui, étant d'abord considéré comme marginal, voire même comme une trahison de classe, avec la perspective de la durée, s'est avéré être le nid des nouvelles formes d'identification sociale. Même de manière embryonnaire, les processus actuels d'identification collective existaient déjà par le passé, mais notre regard sur eux change, en fonction de leur importance relative.

Autrement dit, il est fort probable que nous continuons à nous construire au travers des processus décrits dans notre épistème, mais avec des différences entre l'importance prise par l'un ou par l'autre de ces composantes. ***Comment la dynamique du Soi change-t-elle avec l'individualisation sociale?*** Telle est notre questionnement.

Nous comptons parvenir à éclairer ce questionnement, grâce à une double approche qualitative de l'identité socioprofessionnelle, qui puisse mettre en relief la dynamique identitaire des sujets, notamment le mode de « relationnement » des diverses composantes du Soi. D'une part, nous allons conduire des entretiens qualitatifs, et d'autre part nous allons réaliser une enquête par internet.

Les deux démarches se complètent et seront conduites dans une perspective d'analyse qualitative et non quantitative.



## 5. Entretiens

---

### 5.1. Population

Nous avons pu interviewer 9 sujets, dont 4 pour lesquels nous avons pu conduire la démarche jusqu'à sa troisième phase. Les autres sujets ont fait l'objet d'un entretien de première phase.

Malheureusement deux sujets se sont retirés, alors que pour l'un d'entre eux, nous étions arrivés à la troisième phase.

Vous trouverez dans cette partie un premier sujet analysé de manière approfondie, et deux autres pour lesquels nous nous sommes concentrés sur les aspects les plus significatifs pour notre démarche. Les autres entretiens se trouvent en annexe.

De par la nature de notre objet, il nous semblait important d'avoir une population contrastée, combinant jeunes travailleurs et travailleurs ayant une longue expérience. Le but étant de pouvoir mettre en relief les éventuelles différences dans la dynamique identitaire socioprofessionnelle, en fonction du moment historique de son émergence.

Nous nous sommes vite aperçus que le sujet était très sensible dans les entreprises<sup>191</sup> et que les services de gestion de ressources humaines et même les directions générales, ne souhaitaient vraiment pas faire vibrer cette corde dans leurs effectifs.

Ce constat fait, nous nous sommes orientés vers des sujets isolés et des méthodes qualitatives, tout en conservant cette idée de profils contrastés entre travailleurs avec une courte expérience (mais ayant déjà eu le temps de se construire une identité professionnelle, soit entre 2 et 5 ans d'expérience) d'un côté, et travailleurs avec une longue expérience de l'autre (plus de 30 ans).

Mais une question subsiste : dans le cas où nous trouvions une différence entre les jeunes et les aînés, qu'est-ce qui nous permet d'affirmer qu'il ne s'agit pas d'une différence liée à l'âge et à l'étape de vie et non aux changements sociaux ?

Notre questionnement ne doit pas présupposer qu'une fois l'identité professionnelle établie au départ de la vie active, elle reste figée tout au long de la vie. Il est évident qu'elle évolue, non seulement avec le temps, mais avec l'expérience le regard que l'on pose sur soi et sur le monde n'est plus le même.

Les âges ou phases de vie, déterminent des dynamiques identitaires différentes<sup>192</sup> et elles constituent un biais potentiel pour nous (Lécuyer, 1997). Notre but est de mettre en évidence des différences dans la dynamique identitaire, et non pas d'y établir des causalités. Mais

---

<sup>191</sup> Malgré nos relations suivies avec elles, quatre grandes entreprises régionales ont refusé un travail collectif sur cette question. Cela constitue pour nous, déjà un premier résultat : le sujet est ardent.

<sup>192</sup> Lécuyer, René « *Le développement du concept de soi, de l'enfance à la vieillesse* » PUM, Montréal 1997.

comment analyser les différences que l'on peut trouver si nous ne savons pas distinguer ce qui est dû à l'âge et à l'étape de vie, de ce qui relève des changements sociaux ?

Pour pallier à cette difficulté, nous allons nous intéresser aux travaux de René Lécuyer sur les classes d'âge qui nous intéressent.

- Le concept de Soi et l'âge

L'auteur a fait un énorme travail de recueil de données pour nous proposer un schéma général de développement du concept de soi, tout au long de la vie. Il part de son modèle du soi (1978), comportant cinq instances : le soi matériel, le soi personnel, le soi adaptatif, le soi social et le soi-non-soi :

<b>Modèle expérimental développemental du concept de Soi</b>		
<b>Structures</b>	<b>Sous structures</b>	<b>Catégories</b>
Soi Matériel	• Soi Somatique	Traits d'apparence physique, condition physique et santé
	• Soi possessif	Possession d'objets, possession de personnes
Soi Personnel	• Image de Soi	Aspirations, énumérations d'activités, sentiments et émotions, goûts et intérêts, capacités et aptitudes, qualités et défauts
	• Identité de Soi	Dénominations simples (nom), rôles et statut, consistance, idéologie, identité abstraite
Soi Adaptatif	• Valeur de Soi	Compétences (efficacité réelle), valeur personnelle
	• Activités du Soi	Stratégies d'adaptation, autonomie, ambivalence, dépendance, actualisation, style de vie
Soi Social	• Préoccupations et Attitudes Sociales	Réceptivité, domination, altruisme
	• Références à la Sexualité	Références simples, attraits, expériences sexuelles
Soi-Non-Soi	• Références aux Autres	On parle des autres
	• Opinion des Autres sur Soi	Les autres parlent de nous

Comme nous nous posons la question de savoir si la dynamique identitaire socioprofessionnelle des jeunes travailleurs est sensiblement différente de celle de leurs aînés, en ce qui concerne la place des collectifs sociaux, nous devons bien évidemment cerner les différences qu'il peut y avoir uniquement en raison de l'âge, pour pouvoir cerner ce qui relève de l'individuation sociale.

Nous allons nous intéresser à deux catégories identifiées par Lécuyer dans son étude, les 17-23 ans et les 44-57 ans.

### Profil des 17-23 ans

D'après l'auteur, dès la préadolescence les jeunes amorcent une réorganisation du concept de Soi, par une série de différenciations progressives. Cette période est l'aboutissement d'une réorganisation concentrée sur trois pôles du Soi, le Soi Personnel, le Soi Adaptatif et le Soi Social. Même si le Soi Matériel reste un élément central, à 25 ans il perd de l'importance relative face à la montée des trois autres pôles. La montée du Soi Somatique de l'adolescence s'estompe. Le Soi-Non-Soi est relégué au second plan. La période 21-25 semble être une étape de transition, dite d'adaptation du Soi. Le jeune est dans le passage à l'âge adulte et cette étape semble se caractériser par une sorte de confrontation au réel, avec des efforts personnels de construction de soi et de son avenir, avec idéalisme mais sans trop d'utopies d'adolescent.

Stade IV – B de 17-18 à 21-23 ans		
Structures	Sous structures	CONTENUS
Soi Matériel	• Traits d'apparence physique	Intermédiaire, jugements + ou -
	• Possession de personnes	Intermédiaire, importance de l'amitié pour les H et des liens familiaux pour les F
Soi Personnel	• Goûts et Intérêts	↑ Central à intermédiaire, activité culturelle augmente, liée à l'avenir et à la profession
	• Aspirations	Forte baisse (H), intermédiaire (F) moins centrées sur la profession, soif d'épanouissement personnel
	• Sentiments et émotions	↑ Devient central, conscience de sensibilité (H), sentiments forts (+ et -), être aimés, peur de la vie (F)
	• Qualités et défauts	Central, lié aux traits de personnalité
	• Dénominations simples	Intermédiaire-central (H), identification en tant qu'hommes ou femmes et non garçons ou filles
	• Rôles et statut	↑ Central (H), intermédiaire (F) surtout en fonction de l'avenir, responsabilités précises, transition adolescence-adulte
	• Idéologie	↑ Central, grands principes de la vie et de la société en général, sens de la vie
	• Identité abstraite	Central-intermédiaire (H), intermédiaire (F), caractéristiques

		psychologiques du genre typologique
Soi Adaptatif	• Compétence	Occupe peu de place, lié surtout à la scolarité
	• Valeur personnelle	↑ Centrale, lié aux qualités-défauts, aux traits de caractère et de personnalité, acceptation tels qu'ils sont
	• Stratégies d'adaptation	↑ Centrale, conformisme remplacé par efforts d'auto discipline, efforts d'adaptation à l'entourage
	• Autonomie	Intermédiaire à central (H), secondaire (F), sentiment d'être plus autonome
Soi Social	• Réceptivité	↑ Central, grande importance des amis pour discussion et distraction, jugent moins les autres, s'acceptent davantage tels qu'ils sont, besoin d'être aimées de tous (F)
Soi-Non-Soi	• Référence aux autres	Intermédiaire à secondaire (H), secondaire à intermédiaire (F), interférence des autres dans l'orientation de sa propre vie

Si nous avons bien suivi le raisonnement de l'auteur, les jeunes de cette tranche d'âge sont en pleine construction de leur identité sociale (et donc professionnelle) et sont ouverts à l'influence des groupes de référence, des prototypes (adaptation, du Soi, idéalisme), qu'ils trient et intègrent plus ou moins dans leur toute nouvelle vie d'adultes. Pour notre étude, ils devraient présenter un certain intérêt pour les valeurs collectives.

### **Profil des 44-57 ans**

Grande continuité avec les phases précédentes dans la maturation de Soi (Soi Adaptatif, Personnel et Social restent centraux), mais l'on sent déjà que le stade suivant s'amorce, que la permanence du Soi se prépare. Le sujet commence à penser davantage à Soi et distingue plus nettement la vie personnelle et les obligations (travail, éducation des enfants...). Comme pour le stade 18-25, une redéfinition de soi s'amorce pour cette classe d'âge, mais en sens inverse. Fin de période de maturation du Soi, réémergence des aspirations personnelles, retour aux valeurs « sûres », voire traditionnelles.

Les ainé(e)s sont donc en phase de recentrage sur soi et de libération des aspirations personnelles. Pour notre étude, ils devraient donc présenter un certain éloignement avec les valeurs collectives, ou du moins en avoir commencé l'amorce.

Stade V – B de 44-45 à 55-57 ans		
Structures	Sous structures	CONTENUS
Soi Matériel	• Poss. de personnes	Inter-central (H), inter (F), conjoint et enfants, famille immédiate
Soi Personnel	• Goûts et Intérêts	Intermédiaire-central (H), inter (F), profession et carrière : - pour les H, sport et culture (+)
	• Sentiments et émotions	↑ Surtout central pour les F et inter pour les H, émotions + et -, amour des gens en général, besoin d'aimer et d'être aimée (F), déceptions liés aux enfants (H).
	• Qualités et défauts	↑ Central-inter (H), central (F), traits de caractère et de personnalité plus possessifs et éventail plus large
	• Rôles et statut	↑ Central (H), inter-central (F), métier, profession, état-civil (H), historique de la carrière (H), rôle de mère et d'épouse (F), efforts de retour au travail (F)
	• Dénominations simples	Surtout intermédiaire, âge, sexe, date de naissance
	• Idéologie	Intermédiaire, grands principes de la vie et de la société en général, retour aux valeurs sûres (H : 50+), valeurs humaines et sociales (F)
	• Identité abstraite	Variations centrales-inter (H) et inter (F), caractéristiques psychologiques (H), appartenance au genre humain (F), opinions politiques, philosophiques
Soi Adaptatif	• Valeur personnelle	↑ Central (H), inter-central (F), lié au travail (H), meilleure connaissance de soi (H), de - à plus + (F) conscience de maturité (F)
	• Stratégies d'adaptation	Central (H), central inter (F) efforts d'adaptation aux diverses réalités de la vie, tirent profit de l'expérience (H), besoin d'appui des autres (F), conformité aux événements (F)
	• Autonomie	Secondaire-centrale-inter (H), sec (F), prise en charge de soi, efforts pour atteindre des buts, prise de responsabilités, besoin de liberté personnelle (H), autonomie de rôle de mère (F)
Soi Social	• Réceptivité	↑ Central (H), surtout inter (F) importance des autres, besoins personnels comblés via communication avec les autres, ouverture
Soi-Non-Soi	• Référence aux autres	Sec-inter (H), sec (F), référence surtout aux enfants

D'après les caractéristiques décrites par Lécuyer pour ces deux classes d'âge, et bien que nous n'utilisons pas son modèle, nous pouvons considérer qu'il n'y a pas de contre-indication avec l'étude que nous voulons mener. Les jeunes 18-25 sont dans une phase de construction et de confrontation au réel, et les aînés entrent dans une phase de bilan et de recentrage personnel. Pour les aînés, la référence aux autres est beaucoup moins chargée émotionnellement, que pour les jeunes, tout en se recentrant sur le cercle des proches. Avec

l'âge, le corps social devient moins une entité abstraite qu'un groupe réel de personnes. Autour de 55 ans, le Soi-Non-Soi (identifications réelles, par contraste ou continuité) amorce une forte remontée. Notre classe d'âge des « aînés » est donc en phase de se resituer dans le monde, alors que les « jeunes » sont en phase de s'y situer en tant qu'adultes. C'est justement des caractéristiques qui nous intéressent pour notre travail.

Les aîné(e)s libèrent des aspirations personnelles et dans notre étude, ils devraient montrer une prise de distance avec les valeurs collectives. Les jeunes, sont en phase de donner du sens à leurs activités, un sens personnel mais aussi une insertion sociétale. Ils devraient faire preuve d'intérêt pour les valeurs collectives.

Nous pouvons dire donc qu'il n'y a pas de biais, mais une précaution à avoir lors de l'analyse des données que nous allons recueillir.

En effet, si les jeunes sont à priori (en suivant les conclusions de Lécuyer) plutôt intéressé(e)s par le sens qu'ils vont donner à leur vie d'adultes, cela les rend réceptifs aux valeurs partagées, donc collectives et sociales. Notre intérêt devra se porter sur le type de socialisation qu'ils opèrent. Ce ce qui sera parlant pour nous.

En ce qui concerne les aînés, la tâche est plus facile, car étant en phase de désengagement des collectifs, par une poussée de leurs aspirations personnelles et de stabilisation du soi, nous pourrons faire un « état des lieux » sur un terrain beaucoup moins mouvant.

## 5.2. L'IMIS

Automatiquement nous avons pensé à une enquête psychosociale, mais en même temps, l'enquête classique a tendance à fixer les choses et a du mal à rendre compte des dynamiques personnelles, se situant davantage dans la catégorisation. Nous avons besoin d'une méthodologie ouverte et plus propice à l'exploration qu'à la recherche de causalités ou de corrélations. Nous ne souhaitons pas nous enfermer dans une analyse déductive car nous n'avions pas d'hypothèse à avancer, mais plutôt un questionnement, une problématique à explorer.

En outre, les quatre entreprises contactées se sont montrées méfiantes envers une recherche sur cette thématique. L'approche collective était donc à écarter.

Nous avons décidé de nous orienter vers des méthodologies qui soient en mesure de rendre compte des dynamiques personnelles, individuelles, plus que des dynamiques collectives, car de toutes manières, le cœur de notre questionnement était bien là.

Les entretiens qualitatifs présentaient l'avantage de nous permettre d'approfondir les représentations et la dynamique identitaire personnelles.

C'est par ce cheminement que nous sommes arrivés à l'IMIS – *Investigateur Multistade de l'Identité Sociale* - de Marisa Zavalloni et Christiane Louis-Guérin.

Avec cette méthodologie, Zavalloni et Guérin entendent « faire émerger la construction sociale de la réalité, telle qu'elle émerge dans la conscience individuelle<sup>193</sup> ». La réalité est entendue comme une expérience subjective du monde, dont nous devons mettre à jour les principes de construction.

La réalité sociale n'étant pas un objet que l'on peut aborder de manière concrète et directe et qui ne prend vie et signification que dans l'imaginaire et le symbolique, les chemins d'accès sont forcément indirects. Nous devons accéder à une zone préconsciente, nous disent les auteurs, lieu de médiation représentationnelle, sorte de « *Lebenswelt* » husserlien<sup>194</sup>. Cela nous mènerait à la psychologie des profondeurs, aux expériences sédimentées, afin de dévoiler en partie la nature de la médiation cognitivo-affective (entre une situation socio-historique et les réponses individuelles) et du recodage (entendu comme interprétation) de la réalité qui en résulte. L'identité psychosociale étant à la fois cause et résultat de cette médiation. L'IMIS se propose d'y arriver par l'exploration des éléments symboliques et affectifs de la pensée sociale, contenus dans le discours.

---

<sup>193</sup> Zavalloni M. et Louis-Guérin C. "*Identité sociale et conscience*" – PUM, Montréal, 1984

<sup>194</sup> Expression utilisée par les auteurs de la méthode, textuellement « Monde de la vie », entendu plutôt comme monde vécu ou expérientiel et renvoyant à une vision phénoménologique.



La pensée sociale est ici considérée comme un système actif et organisé de représentations et de catégorisations, organisant à son tour nos jugements, conduites et expériences, même au niveau inconscient. L'IMIS va explorer systématiquement des éléments dits « externes ou objectifs » de l'identité sociale, en tant que construction personnelle des divers « objets sociaux » pris en compte, qui nous renseignent sur la réalité subjectivée.

L'individu est situé objectivement dans une *matrice sociale*, sorte d'agrégat d'appartenances et références du Soi mais aussi d'Alter. Ce dernier est constitué de personnes et groupes significatifs, avec lesquels le sujet entretient des relations plus ou moins symboliques et plus ou moins réelles. Les représentations de l'environnement social, de cette matrice, se construisent dans la subjectivité.

Les données objectives ou manifestes sont emmagasinées dans la mémoire à long terme et peuvent être obtenues avec un minimum de stimulation. Nous les appellerons des *données de premier* degré et nous serviront à générer les *données de second degré*, qui mettront en évidence les structures cognitives et affectives propres à chaque sujet. Ce sont des réseaux cognitifs et affectifs non immédiatement accessibles à la conscience, mais qui accompagnent en arrière plan tout contenu manifeste. C'est ce contenu subliminal ou *pensée de fond*, qui donne aux croyances et aux jugements sur soi et les autres, valeur de réalité ou de vérité et qui l'investit d'affects. Mais la signification sous-entend les représentations et donc une activité symbolique, langagière. Le donnée est relatif à la culture, il est nécessairement impliqué dans une construction, disait Bachelard<sup>195</sup>.

### 5.2.1. Contextualisation représentationnelle

Cette partie se déroule en plusieurs stades qui permettent d'atteindre les connotations secondaires sémantiques et affectives et les réseaux de significations. Chaque stade analyse un aspect particulier : propriétés particulières du *répertoire représentationnel*, structure du *microcosme social*, *dynamique socio-motivationnelle*. La structure cognitivo-affective de l'identité psychosociale est ainsi mise à jour. La méthode consiste à générer les catégories d'attributs qu'une personne emploie pour décrire les groupes auxquels elle s'assimile (*groupes d'identification*) et ceux dont elle se distingue (*groupes de différenciation ou d'opposition*). Ces groupes ne peuvent être confondus avec les groupes d'appartenance ou de non appartenance. Les caractéristiques identifiées constituent le répertoire représentationnel élémentaire, constitué de données de premier degré ou *Unités représentationnelles* (UR) qui seront réutilisées pour produire les données de second degré. Ces dernières renvoient au contexte de significations et nous permettront de saisir la structure et la dynamique de l'identité psychosociale, constituant l'environnement intérieur opératoire. Niveaux social et individuel s'entremêlent. Zavalloni et Louis-Guérin appelleront « *microcosme social subjectif* » les prototypes de conduite synthétisant un ensemble de facteurs socioculturels et individuels subjectivés.

---

<sup>195</sup> In -Lecourt, Dominique (2002) L'épistémologie historique de Gaston Bachelard. Paris : Vrin, p.31.

A la différence des enquêtes classiques, l'IMIS intègre le sujet dans la définition de la situation d'entretien, puisque c'est lui qui doit donner les premiers éléments qui orienteront l'entretien. De cette manière nous essayons de saisir le milieu social spécifique du sujet, pour l'intégrer dès le départ à la méthodologie et adopter le système référentiel du sujet. Ceci dit, il ne s'agit que des mots clés sur lesquels va porter l'entretien, car les questions et la structure de l'entretien sont préétablies. Cela reste un entretien semi-directif et pas une démarche ethnologique ou d'anthropologie culturelle.

### **5.2.2. Phases de l'IMIS**

L'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale comporte trois phases. Dans la première nous essaierons de dresser l'inventaire des représentations que le sujet se fait des divers groupes dans lesquels il se situe (identité sociale objective), ou desquels il se différencie (altérité sociale objective). Les catégorisations descriptives constituent des Unités représentationnelles (UR) et dans leur ensemble, les UR forment le Répertoire sémantique de l'identité et de l'altérité.

La deuxième phase doit élucider la signification des représentations par une recherche systématique des propriétés qualitatives des UR : qualification, affect et valeur, signification contextuelle et différentielle. De même nous devons rendre explicites les référents implicites (sous-groupes et images prototypes). A la fin de cette étape, nous serons en mesure d'établir la structure topologique des représentations selon le système de référence, d'attribution et de valeur.

La dernière phase est la plus profonde et tente de « déployer le système « *sociomotivationnel* » qui sous-tend les représentations de Soi. Il s'agit de dégager les aspects liés à l'histoire collective (conscience sociale) et biographique (projet individuel) par une analyse du réseau associatif. Sauf la première, chaque phase démarre avec les résultats de la précédente.

### **Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale**

Il comprend les principaux groupes d'appartenance et d'affiliation (nation, lieu, ethnie, groupe socioculturel, sexe, âge, profession, politique...). C'est le répondant qui doit les choisir et nommer. Ces groupes peuvent être liés à l'état du répondant (maladie, divorce...). Chaque groupe ainsi défini est repris deux fois, une fois par le NOUS, une autre fois par le EUX. Cette dichotomie a été introduite par les auteurs pour mesurer le degré de coïncidence entre les représentations du groupe et les représentations de soi et pour créer une certaine distance critique par rapport à ses propres représentations. En outre, la distinction Nous/Eux met en exergue les différenciations in-groupe et met à mal les principes de cohésion intragroupe, provoquant une sorte d'introspection focalisée. Les appartenances objectives et subjectives à un groupe ne coïncident pas obligatoirement (Merton, 1957), il ne s'agit pas d'ensembles monolithiques. Certaines appartenances seront plus fortes que d'autres et peuvent montrer un engagement social ou être plus essentielles au sujet. Des représentations différentes émergent selon des mécanismes d'identification et de dissociation (sous-groupes d'appartenance, d'inclusion et d'exclusion, déterminés par le Nous/Eux).

### **Inventaire et répertoire sémantique de l'altérité sociale**

Nous rechercherons à générer les représentations de l'altérité par des modalités directes ou indirectes.

- Génération directe : nous demanderons aux sujets directement ce qu'ils pensent de tel ou tel autre groupe.
- Génération indirecte : par un guidage de l'entretien, nous amenons le sujet à définir les groupes et à nous dire ce qu'ils en pensent.

Il s'agit ici d'obtenir systématiquement les groupes proches des groupes d'appartenance, ainsi que les opposés. Nous pourrions ainsi identifier les groupes de proximité et de non appartenance pour compléter le « *réseau associatif* ». Ces groupes rempliront des fonctions analogiques (ressemblances, opposition-contraste ou opposition-antagonisme) ou interprétatives (explication de certaines conduites, intentions ou qualités) dans la dynamique du sujet.

## *Phase 2 – Elucidation du sens des représentations*

Cette étape a pour but d'élucider systématiquement le sens des représentations en fonction de leur qualification différentielle (Soi/Non-Soi), de leur affect (+ / -) et de leur importance. Nous devons aussi explorer les référents implicites (sous-groupes recodés ou images prototypiques). Nous procéderons par introspection focalisée en utilisant les répertoires de la première phase comme déclencheurs (itération) et en orientant les associations (qui ne seront pas aussi libres que dans la première phase).

### 5.2.3. Microcosme social – recodage des groupes et images prototypées

Il s'agit de faire émerger le microcosme social du répondant, ses référents implicites des représentations, ses images prototypiques. Il s'agit de sous-catégories ou sous-groupes particuliers, voire subjectifs. Tout groupe ou catégorie abstraite peut prendre un sens et faire partie des représentations, grâce à un « *recodage* » dans des ensembles signifiants. C'est le mécanisme par lequel s'effectue le passage entre les données objectives et les représentations (subjectives). Un des apports de l'IMIS a été de mettre clairement en évidence la subjectivité des représentations de l'environnement et donc la diversité de modalités d'appréhension du monde. Le référent réel des catégories sociales ou groupes, se résume pour les sujets à des sous-groupes, voire même à quelques individus.

A ce stade, nous voudrions faire trois remarques :

- La méthode d'introspection focalisée, ou le contraste Nous-Eux nous semble très puissante comme méthode d'obtention d'un discours orienté. Il est clair que l'expression du sujet est contrainte et orientée. Mais par ailleurs, toute enquête ou méthode d'entretien présentant un peu de directivité oriente les réponses, donc ce point n'est pas une particularité ni un biais spécifique à l'IMIS.
- il est évident pour nous que les catégories ou classes sociales et même les institutions, n'existent pas matériellement. Elles n'ont de réalité que dans des relations entre individus, représentant des classes ou institutions. Les références sociales reposent sur quelques interactions réelles, donc sur des individus réels. Cela n'empêche pas une construction symbolique de la part du sujet. Identifier les personnes qui incarnent ces modèles n'a d'intérêt que d'un point de vue opérationnel et sous l'angle biographique, mais pas conceptuel. L'aspect expérientiel de la conscience, du Moi et du Soi, ont été souvent noyés dans des approches sociologiques, et ce faisant, les réflexions à partir des groupes ou des sous-groupes ont pu conduire la psychologie à des positions appartenant davantage à la sociologie. Zavalloni et Guérin nous remettent sur le droit chemin.
- Le symbolique nous semble un peu dévalorisé dans cette approche. Bien que la subjectivité soit mise en lumière, il nous manque la puissance du symbolique dans la réalité du sujet et les constructions représentationnelles méta-expérientielles. Cela présente un risque majeur, celui de réduire l'élaboration symbolique de la réalité à un simple recodage subjectif de données objectives. Les auteurs se gardent bien de

tomber dans la notion de retraitement de l'information comme un vulgaire ordinateur. L'exploitation ultérieure de ces données montre que le symbolique est repris sous d'autres formes. Mais en ce qui nous concerne, il y a quelque chose d'un peu déroutant dans cette approche qui a tendance à renommer des choses déjà existantes et dont la distance conceptuelle avec l'IMIS n'est pas toujours visible : environnement opératoire  $\approx$  schème, structure ? / pensée profonde  $\approx$  subconscient ? // acuité représentationnelle  $\approx$  attention focalisée ? ...

Toujours est-il que les auteures définissent ainsi un *environnement subjectif opératoire*.

### **Références implicites des groupes**

Dans cette partie nous cherchons à identifier une première structure de l'identité sociale subjective, en fonction du découpage que le sujet fait des groupes en référence (identification, dissociation). La procédure consiste à revenir sur le découpage Nous-Eux, en demandant au sujet s'il a l'impression d'avoir fait une différence et de l'expliquer. Puis nous lui demanderons s'il pensait à l'ensemble du groupe ou à une partie, voire à quelqu'un en particulier. En fin, nous essaierons de savoir si le sujet a exprimé ses propres opinions ou s'il a l'impression d'avoir véhiculé d'autres avis, ne lui appartenant pas forcément. Ceci nous permettra de comprendre comment procède le sujet pour recoder subjectivement la réalité sociale objective.

### **Images prototypes du recodage du groupe**

Le groupe entendu comme figure abstraite par le sujet, est donc recodé, réinterprété (sous-groupes spécifiques, référents implicites) pour prendre un sens. Le groupe n'a de signification que parce qu'il est matérialisé par des personnes (réelles ou imaginaires). Le concept groupe ne serait qu'une métaphore métonymique, c'est-à-dire qu'il est une projection des qualités de ces personnes réelles ou symboliques (constituant les images prototypes) et que ces caractéristiques sont étendues à tout le groupe en question. La partie déteint sur le tout. Ces images prototypiques ne dénotent rien mais connotent tout et nous renvoient à la dynamique socio-motivationnelle individuelle en tant qu'invariants constitutifs de la psyché, de l'environnement intérieur. Les images prototypes participent à la validation subjective des catégories et/ou attributs qui décrivent les groupes, à la périphérie de la conscience.

### **Recodage des groupes et identification**

Lorsque le groupe est qualifié en termes de Nous et Eux, il apparait souvent un changement de signification. Différentes modalités de recodage peuvent être identifiées dans les groupes dits primaires (parents, amis, héros culturels), exprimés dans le Nous, ou des contre valeurs dans les groupes éloignés (Eux). Ainsi, le concept de groupe peut être :

- Une entité globale abstraite dans laquelle le Nous et le Eux ne sont pas différenciés (identité polarisée, de type fusion ou identité de support).
- Une entité globale abstraite dans laquelle le Nous et le Eux sont différenciés (identité d'opposition, de contraste, de différenciation).

- Un sous-groupe spécifique mais recodé de telle manière qu'il n'y a pas de différence entre le Nous et le Eux (polarisée).
- Un sous-groupe spécifique mais recodé de telle manière qu'il y a une différence entre le Nous et le Eux, les positionnant comme sous-groupes d'inclusion et d'exclusion (opposition).
- Une non identification au groupe, par refus ou incapacité du sujet, ce qui nous renvoie à des pseudo-identités, à des identités dissociées ou à des identités mutantes.

Le détail du guide d'entretien (protocole) est en annexe.

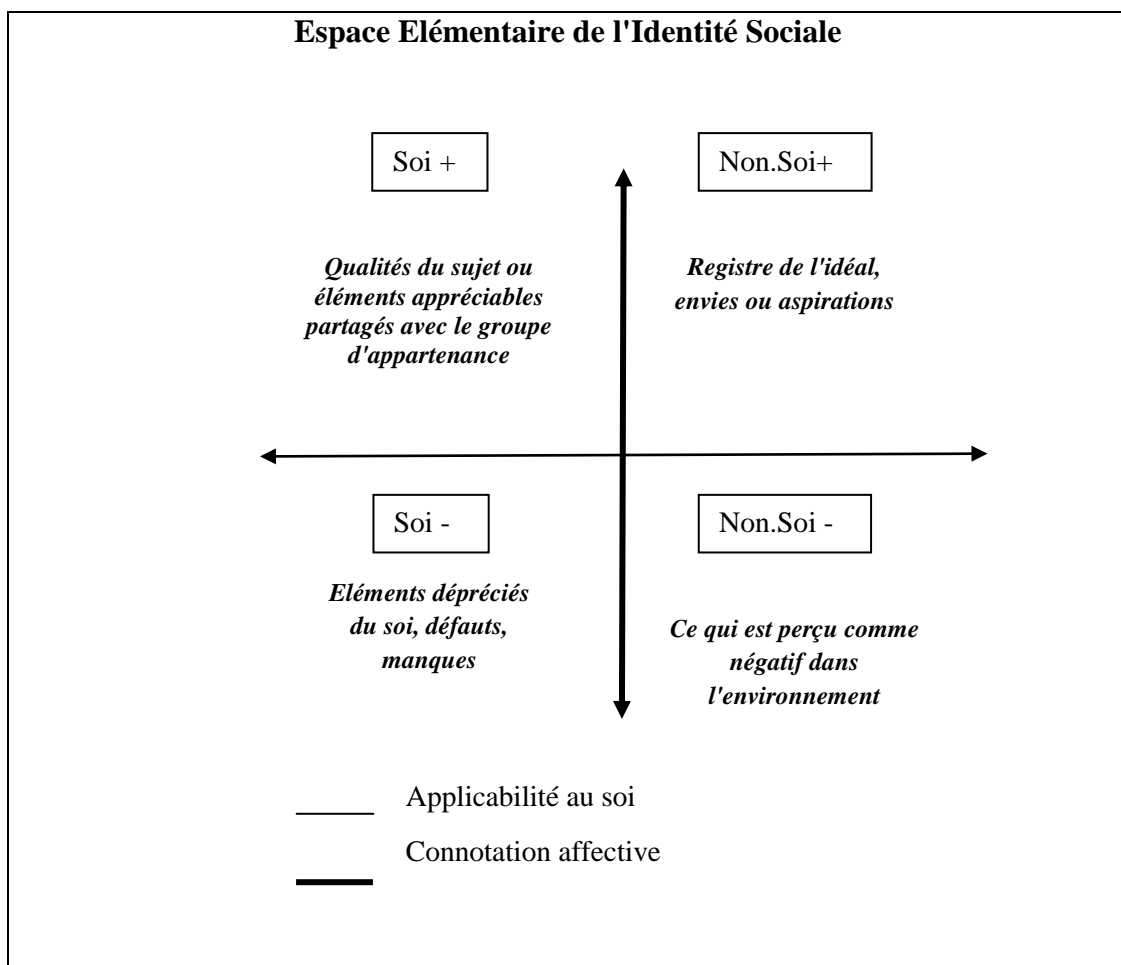


Figure 18 – Espace élémentaire - Zavalloni et Louis-Guérin 1984, in Costalat-Founeau-Guillen 2009 (art. cit.)

### *Phase 3 – Elucidation du sens des représentations*

La phase 3 permet d'identifier la troisième dimension qui organise les représentations positives ou négatives, en tant que « pensée de fond ». Les deux premières dimensions (identité et affectivité) se cristallisent avec cette troisième étape qui nous renvoie à un niveau idiographique, singulier, de l'analyse. C'est la partie la plus profonde et la plus complexe de l'analyse, qui s'ouvre à la biographie du sujet. Il s'agit de faire émerger chez le sujet, ses réseaux expérientiels, et imaginaires d'arrière fond, en tant que mémoire individuelle et collective de l'expérience du monde.

Nous n'appliquerons pas cette troisième phase, nous en resterons à la seconde dans ce travail.

Toutefois, ce procédé permet de nous éclairer sur les motivations profondes du sujet grâce à la mise en relief de noyaux dynamiques socio-motivationnels. Ces noyaux apparaissent par groupements des mots entre eux par thème, puis des thèmes entre eux.

Un ensemble relié de mots avec un contenu sémantique circonscrit correspond à un noyau qui peut être situé dans l'une des quatre cases de l'espace élémentaire (tableau précédent). A partir de cette organisation dynamique, les auteurs<sup>196</sup> déduisent des « configurations passées, présentes et possibles de l'identité du sujet, en relation avec le projet individuel, la représentation de Soi, d'Alter et de la société ». Ce qui fait de ces noyaux, des véritables sous-systèmes identitaires.

Ainsi posés, les mots identitaires sont reliés à des noyaux socio-motivationnels spécifiques par leur contexte discursif. Ils rassemblent de nombreux éléments identitaires, comme le concept de Soi, la motivation, les attitudes, les valeurs, la biographie, les représentations sociales et leur mode d'intégration par le sujet (soi, groupes et prototypes identitaires).

De notre point de vue et en nous appuyant sur les apports de Kaddouri, nous pensons que le projet du Soi est consubstantiel des représentations de soi, d'alter et de la société.

---

<sup>196</sup> Zavalloni, Louis-Guérin, Costalat-Founeau, Guillen, op.cit.



## 5.2.4. Relations et dynamique identitaire psychosociale

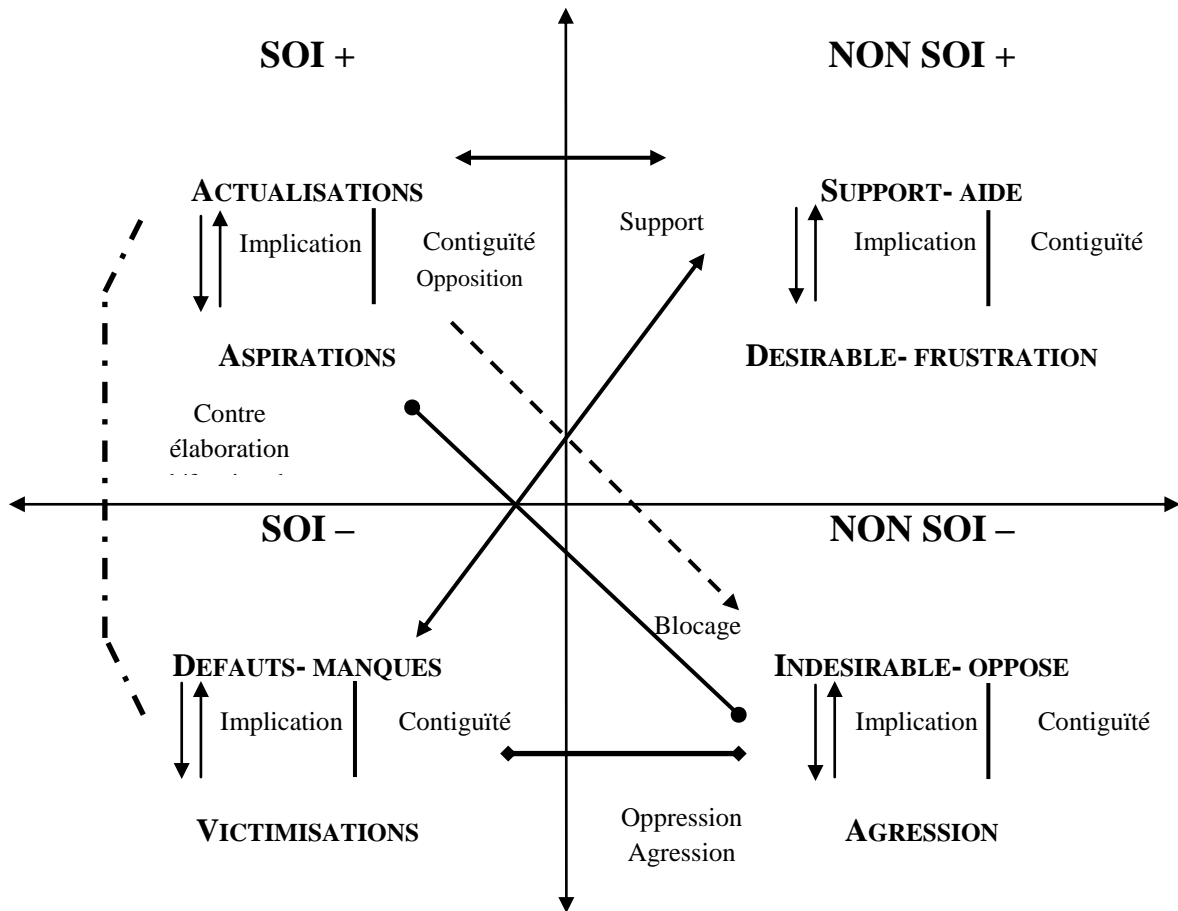


Figure 19 – Relations et dynamique – Zavalloni, Louis-Guérin 1984, in Costalat-Founeau-Guillen (art. cit.)

**Contre élaboration défensive du Soi :** une qualité personnelle (Soi +) permet de contrebalancer un défaut personnel (Soi -)

**Opposition :** une qualité personnelle (Soi +) s'oppose à un défaut d'alter (Non Soi -)

**Blocage :** un défaut d'alter (Non Soi -) bloque l'expression d'une qualité personnelle (Soi +)

**Support :** une qualité d'alter (Non Soi +) soutient une qualité personnelle (Soi +) ou permet de pallier un défaut personnel (Soi -)

**Contiguïté :** deux caractéristiques se renforcent mutuellement

**Implication :** une caractéristique implique une autre

### 5.2.5. Le discours

Au-delà du statut du discours, nous devons aussi nous poser la question du statut de la parole, du sujet énonciateur.

Décider de la valeur que nous accorderons au discours revient à décider du statut que nous donnerons au sujet parlant.

Si nous admettons qu'il y a une construction subjective de la réalité, un recodage de l'environnement opératoire, ou encore une réélaboration symbolique, qui peut conduire à des représentations de soi et du monde, peu partagées, pour ne pas dire sans ancrage dans la réalité objective ; nous devons aussi admettre que les sujets s'identifient vraiment à leur guise.

Nous avons déjà abordé la manière dont les sujets se créent des groupes de référence abstraits, qui n'ont pas besoin d'avoir une existence réelle pour remplir très correctement leurs fonctions identitaires.

Force est donc de constater qu'en travaillant sur le discours, nous évoluons dans un domaine symbolique, que ne peut nous renseigner que sur les représentations et non sur la réalité objective des sujets.

Cette méthodologie ne s'appuie pas sur le récit de soi ou le récit autobiographique. Nous ne poussons pas le sujet à « se raconter », bien au contraire, l'IMIS tente de faire émerger les facteurs identitaires en amont du récit. L'une des remarques la plus importantes de Florence Aubenas (2010, op. cit.), est que les personnes et les familles avec lesquelles elle a vécu durant son travail de journaliste et d'écrivain, ne se reconnaissent pas dans le statut qui pourtant est objectivement le leur. Ils ne sont pas des précaires, ce sont les autres. Ce phénomène est probablement le plus important que nous avons pu approcher durant ce travail et se matérialise dans l'auto-catégorisation des sujets, voire dans la création de références fictives dans lesquelles s'intégrer.

Ce mécanisme signifie l'apparition ou réapparition à grande échelle, d'une nouvelle forme de « faire société », de même qu'une nouvelle forme d'auto-socialisation. Le sujet se situe comme il l'entend, les réalités objectives ne sont plus une référence pour lui. Il peut se créer des catégories singulières au gré de ses besoins pour avancer ou rester dans un soi idéal, la réalité ne représente plus un frein. Il est pleinement dans l'auto-construction et dans l'auto-positionnement social, réfutant – du moins partiellement - les références extérieures héritées ou catégorielles. C'est le comportement magique que nous avons déjà abordé.

D'où la nécessité de définir le statut du sujet parlant. Dans quel discours allons-nous nous situer ? Dans une construction purement symbolique sans rapport avec des données objectives, ou dans un discours ancré dans des constats et des réalités extérieures au sujet ?

Dans notre travail, nous allons considérer le discours en tant que construction symbolique dans laquelle filtrent des contenus affectifs conscients et inconscients, que nous essaierons de cerner par l'entonnoir des entretiens.

## 5.2.6. Protocole et objectif des entretiens

Sur la base de l'IMIS, nous allons conduire des entretiens qualitatifs, mais nous n'utiliserons pas la démarche dans sa totalité.

Notre objectif est de mettre à jour les relations dynamiques des différents facteurs identitaires mobilisés par les sujets. Nous nous intéressons tout particulièrement aux contrastes que les sujets peuvent manifester dans leurs manières d'appréhender les relations sociales, au travers des collectifs socioprofessionnels.

En effet, notre intention est de nous centrer sur les aspects socioprofessionnels et non de conduire une étude exhaustive de la dynamique identitaire.

L'IMIS présente des qualités indéniables et une puissance très forte en termes de contraste entre les groupes sociaux de référence, c'est ce qui nous intéresse le plus dans cette méthode.

Cependant, la passation est longue et peut s'avérer laborieuse. Elle n'est pas à la portée de tous les sujets car la gymnastique intellectuelle de contraste demande une forte capacité d'abstraction pour pouvoir produire des réelles perspectives dans le discours. Produire des réponses différenciées entre le Nous, le Eux, l'Idéal et l'Opposé, cerner les degrés d'importance et d'application à soi peut devenir rapidement redondant et ennuyeux.

Aussi, avons-nous décidé de simplifier légèrement la démarche en écourtant la troisième phase et en réduisant un peu certaines questions de la première phase qui se sont avérées redondantes pour premiers les sujets.

- Pas 1 – Proposer l'entretien au sujet, en lui laissant le choix de garder d'abord le guide d'entretien, puis de prendre un rendez-vous pour la passation. La plupart des sujets ont préféré cette option, lire tranquillement le guide, puis faire l'entretien.
- Pas 2 – Réaliser l'entretien de la phase 1. Dans la plupart des cas les sujets avaient « rempli » le guide d'entretien comme s'il s'agissait d'un questionnaire et cela a modifié sensiblement le déroulement. Ils ont tous écrit des mots et des expressions, parfois des phrases. Nous leur avons donc simplement demandé de nous commenter chaque ligne écrite, puis nous avons engagé la phase 2 dès ce premier entretien, en leur demandant de nous expliquer si ces termes s'appliquaient à eux-mêmes et dans quelle mesure. L'entretien était enregistré.
- Pas 3 – Nous avons procédé à l'exploitation des données pour dégager les idées force et les thèmes principaux.
- Pas 4 – Le deuxième et dernier entretien s'est déroulé sur la base de cette exploitation. D'abord nous avons communiqué le rapport d'entretien au sujet, puis dans un deuxième temps, nous lui avons demandé soit de compléter des parties qui auraient été un peu survolées lors du premier entretien, soit de commenter les idées force et les thèmes dégagés. Le deuxième entretien a aussi été enregistré.
- Pas 5 – Exploitation et mise en forme des données recueillies.

Le guide d'entretien complet est en annexe.

## 6. Résultats des entretiens IMIS

---

Si nous admettons qu'il y a une tendance lourde à la subjectivation et à la construction personnelle de la réalité, il faut aussi admettre que les individus s'identifient comme ils l'entendent et non comme nous l'espérons. Parfois sans rapport même avec leur réalité objective (cf. F. Aubenas, 2010).

Nous avons conduit en tout 9 entretiens, dont 4 jusqu'à la troisième phase. Malheureusement deux sujets se sont retirés, dont un entretien complet.

Nous avons sélectionné un homme et une femme expérimentés et un homme avec une courte expérience professionnelle pour l'exploitation approfondie, les autres six sujets ont fait l'objet d'un entretien de première phase uniquement.

Ce choix se justifie par l'objectif d'avoir une vision contrastée, entre des personnes ayant construit leur identité professionnelle initiale à une époque où les collectifs sociaux n'avaient pas encore perdu leur influence comme aujourd'hui ; et des personnes qui se construisent à l'heure actuelle.

Nous présenterons les principaux résultats obtenus sur les trois entretiens complets, les entretiens et exploitations *in extenso* se trouvent en annexe. Le premier sujet a été traité en application de la méthode IMIS complète et pour les deux suivants, nous nous sommes concentrés sur les aspects qui nous intéressent le plus, en passant rapidement sur les autres volets de la méthode.

Nous nous situons dans une démarche qualitative exploratoire et non interprétative. Dans nos commentaires nous n'irons pas plus loin que la description et un premier niveau d'analyse validé par les sujets, pour mieux comprendre leur dynamique identitaire et les relations ou fonctions des différents éléments présents. Chaque fois que nos entretiens nous ont conduits dans des problématiques ou conflits personnels, nous les avons arrêtés.

## *6.1. Lucien – homme, travailleur social d'expérience*

Lucien est un homme de 57 ans, ayant exercé une seule profession dans sa vie - ANIMATEUR SOCIO-PROFESSIONNEL (éducateur spécialisé)- durant 30 ans, plus quelques emplois de jeunesse. Sa vie professionnelle s'est déroulée autour d'un projet associatif, dont il est l'un des co-fondateurs. Il a évolué dans divers postes, avec une composante syndicale importante. Il est perpignanais (village à coté) et habite Montpellier, c'est un citoyen qui vit en couple, avec des enfants. Il se situe dans la CSP des professions intermédiaires. Avant de passer à l'IMIS, nous lui avons fait remplir un petit questionnaire concernant les strates de motivation de la pyramide de Maslow, dont voici les résultats :

La dynamique motivationnelle de Lucien relève des besoins primaires (physiologiques), tout en se situant clairement dans les niveaux intermédiaire (sociabilité, amour, estime des autres) et supérieurs (estime de soi, reconnaissance, souvent assimilées aux besoins de l'égo et d'espaces personnels d'expression et de liberté). Lucien se positionne donc comme quelqu'un qui est préoccupé par ses moyens de subsistance et qui consacre du temps et de l'énergie à sa vie sociale, qui combiné à un besoin de reconnaissance, peut traduire une activité de l'ordre de l'estime et de l'expression de soi. Vie sociale, reconnaissance et survie sont les moteurs de Lucien, d'après cette première approche classique.

### 6.1.1. Phase 1 de Lucien

(questionnaire donné à l'avance)

- Profession de Lucien

#### Nous les TRAVAILLEURS SOCIAUX, nous sommes ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Etre à l'écoute auprès des exclus, accueillant les plaintes, les pleurs,...*

*Ce qui m'est venu spontanément à l'esprit est une façon d'être, être à l'écoute, auprès des exclus, c.-à-d. qu'en tant que TS on a à faire à des catégories de personnes qui sont des exclus. Ensuite on accueille les plaintes, les pleurs, dans de tentatives de réparation, de rassemblement, voire de reconstruction si c'est possible.*

*Qui, ça s'applique à moi et c'est important. Il y a à la fois la condition (position) sociale et la démarche de l'enfant qui caractérise cette catégorie de personnes.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Etre à l'écoute	S S	+
4 – Auprès des exclus (aide)	S	+
5 – Accueillant plaintes et pleurs	S	+
2 – Dans une tentative de réparation	S	+
3 – Dans une tentative de rassemblement, de reconstruction	S	+

#### Eux les TRAVAILLEURS SOCIAUX, ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Volontaristes, prévenants, interventionnistes, parfois décalés dans leur bienveillance, parfois hyperactifs.*

*C'est des aspects plus négatifs, qui s'appliquent par opposition, qui se sont appliqués à moi, pas forcément que je retiendrai pour me qualifier, mais je n'y échappe pas non plus.*

*Le volontarisme poussé dans ... voilà, parce que dans cette volonté un peu de réparation, de rassemblement, de reconstruction, d'aider à la reconstruction de personnes il y a un certain volontarisme souvent des TS dont il faut parfois se départir, et donc on devient interventionniste, hyperactif.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Volontaristes	S	+
5 – Prévenants	S	+
4 – Interventionnistes	S	-
3 – Décalés parfois	S S	-
2 - Hyperactifs	S	-

- Expérience de Lucien

### Nous les TRAVAILLEURS EXPERIMENTES, nous sommes ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Prudents, patients, à l'écoute, conscients des limites de notre action, attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement, aptes à mettre un peu de distance et d'humour dans notre travail, rebelles, rétifs à la hiérarchie.*

*Prudents, patients, à l'écoute, ne pas se précipiter comme ça, aux premiers signes qui nous sont donnés. Le 2e point que j'ai mis c'est conscients des limites de notre action, sachant que ce que j'ai dit au début sur la réparation, ce n'est pas toujours possible. On n'est pas là pour sauver le monde, on ne peut pas tout réparer, tout refaire. Voilà. On est peut être plus attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement. Un aspect formel, à la fois dans la relation avec les personnes dont on s'occupe et à la fois du fonctionnement institutionnel.*

*Puis j'ai mis aptes à mettre un peu de distance et d'humour dans notre travail, comme on peut « se faire embarquer » comme on dit, ou comme c'est parfois un peu lourd, mettre un peu de distance, puis parfois un peu d'humour, ça ne nuit pas aux situations qui parfois, bien que dramatiques sont parfois un peu...*

*Puis, rebelles, rétifs à la hiérarchie, peut être aussi parce que les cadres n'ont pas toujours l'expérience du terrain et du coup on a donc (nous les anciens) un peu d'autorité. On accepte moins, on est un peu plus fermes sur les principes.*

*On est attentifs à certaines choses, on s'aide moins sur certaines choses de la hiérarchie. On est moins malléables.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
4 – Prudents	S S	+
5 - Patients	S S	+
2 – A l'écoute	S S	+
1 – Conscients des limites	S	+
3 – Attentifs aux procédures	S	+
6 – Humour	S	+
7 – Rétifs à la hiérarchie	S	+



### Eux les TRAVAILLEURS EXPERIMENTES, ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Circonspects, attentifs, beaucoup moins dans l'urgence, parfois désabusés, empêcheurs de penser en rond.*

*Circonspects, attentifs, c.-à-d. « circumspectare », regarder autour, regarder où on met les pieds, ne pas se précipiter par rapport à une certaine urgence, parfois, qu'est surtout dans le travail social.*

*Parfois désabusés, c.-à-d. que connaître les limites de son action, parfois du coup les gens se disent « pfffff... », parfois, alors c'est peut être savoir, l'expérience quand elle touche parfois à l'usure professionnelle. Les gens expérimentés parfois aussi sont un peu usés par leur travail et du coup parfois ils peuvent être désabusés, dire ben, beu, tout ça pour ça, est-ce que c'est bien nécessaire. Voilà, voilà et je pense que, j'ai mis une formule un peu toute faite « empêcheur de tourner en rond » c.-à-d. que, bon, voilà, parfois, forts de leur expérience, ils peuvent remettre en question un certain nombre de choses qui auraient tendance à tourner en rond. C'est beaucoup moins opposé que ce ne l'était précédemment (dans le chapitre précédent). Le nous et le eux sont plus complémentaires ici.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
2 – Circonspects	S S	+
3 – Attentifs	S S	+
1 – moins dans l'urgence (réfléchis, pondérés)	S S	+
5 – Désabusés	S S	-
4 – Empêcheurs de tourner en rond (contrariants)	S S	-+

### Eux les TRAVAILLEURS AVEC PEU d'EXPERIENCE, ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Actifs, bienveillants, volontaristes, sérieux, dociles à la hiérarchie.*

*C'est moins positif. La docilité on peut considérer que « ha ! », certains considèrent que c'est une qualité, ha, ha, mais ils sont actifs, c.-à-d. qu'ils ont un dynamisme qui tient à la jeunesse, voilà, volontaristes, aussi bien dans la parole que dans l'action et voilà, parfois ils sont un peu sérieux, un peu trop sérieux, prendre trop les choses au sérieux, alors que quand on a un peu l'expérience on relativise un peu les choses, on les met un peu à leur place et il y a des choses que l'on ne prend pas au pied de la lettre, qu'on prend pas forcément au sérieux, que l'on voit avec un peu d'humour. Voilà. En premier c'est un certain rapport à l'action.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Actifs	S	+
2 – Bienveillants	S S	+
3 – Volontaires	S	+
4 – Sérieux	S S	+
5 – Dociles à la hiérarchie	S	-

- Nationalité de Lucien

### Nous les FRANÇAIS nous sommes ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Sûrs de nous, moralisateurs, auto satisfaits, créatifs, indisciplinés, divers.*

*Ca c'est des aspects un peut être peu parfois négatifs mais qui viennent aussi peut être de l'histoire, c.-à-d. que bon, la révolution française reste quand même un phénomène, même au niveau de l'histoire européenne, voire mondiale, un phénomène important et comme on s'inscrit dans cette tradition des lumières effectivement, on pense qu'on va apporter peut être au monde entier, des lumières effectivement, Sarkozy encore dans sa campagne disait qu'il était prêt à défendre la veuve et l'orphelin etc. Voilà donc, un peu contents de nous finalement, même pas simplement du point de vue de la morale et du point de vue politique, même du point de vue d'une certaine image de qualité, de qualité même au niveau j'allais dire des produits fabriqués, un peu cette image du luxe de la prestance, voilà. Bon, je pense qu'il y a une certaine créativité quand même en France autour des créations en général, au sens large, qu'elles soient artistiques ou intellectuelles, il y a quand même, ça a été peut être à une époque, à d'autres époques beaucoup plus important que ça ne l'est maintenant, mais je pense que ça garde dans certains secteurs une place très importante. Voilà. J'ai mis aussi indisciplinés, je pense qu'il y a un coté comme ça. Gourmands parce que je pense que dans la culture française il y a des éléments de savoir vivre qui sont importants. Que ce soit la culture du vin, tout ce qu'il y a autour de l'alimentation, je pense que c'est important, voilà, le vin, le fromage, le ...*

*Divers, car c'est à la fois un petit pays mais il y a à la fois une grande diversité, même si par rapport à l'alimentation on disait que la France est un grand plateau de fromage, qui a 365 fromages, je ne sais pas si c'est De Gaulle qui disait ça ou j'sais pas quoi, mais enfin. Il y a une grande diversité en fait, même si justement il y a un phénomène, je pense que c'est lié aussi à la mise en valeur, même s'il y a un unificateur, une volonté centralisatrice qui s'est manifestée très longtemps, je pense qu'il y a une grande diversité, voilà, il y a un « local », une culture du local qui est importante il me semble, une grande variété avec des influences diverses.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Sûrs de nous	S S	-
5 – Moralisateurs	S S	-
4 – Auto satisfaits	S S	-
3 – Créatifs	S S	+
6 - Indisciplinés	S S	+
2 - Divers	S S	+

## Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

*Indisciplinés, négligents, rebelles, dilettantes, donneurs de leçons.*

*Donneurs de leçons c'est le point que j'évoquais un peu tout à l'heure, sûrs d'eux, donneurs de leçons aux autres qui n'auraient pas les mêmes valeurs... de liberté... voilà. Booon, il y a un coté dilettante aussi quand même chez..., je pense en France. Enfin, c'est un discours aussi qui prévaut par rapport au pragmatisme des anglo-saxons. Alors on a l'impression que les français un coté latin très dilettante, ils ne sont pas aussi sérieux, ils ne sont pas aussi appliqués, ils ne sont pas aussi prag...ils n'ont pas un pragmatisme aussi accompli que les anglo-saxons. Dans les sports, dans les trucs comme ça, mais ça peut-être aussi un gage positif, parce que cette fantaisie, fantaisie au sens étymologique, c'est aussi une créativité quoi. Il peut y avoir une chose d'un peu singulier dans les actes, dans le sport ou dans les choses comme ça, où il y a des façons d'être, des façons de faire qui bien que... qui ont un peu de fantaisie quoi. Voilà.*

Qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
2 – Indisciplinés	S / <del>S</del>	+ -
3 – Négligents	S / <del>S</del>	-
5 – Rebelles	S / <del>S</del>	+ -
1 – Dilettantes	S / <del>S</del>	-
4 – Donneurs de leçons	S / <del>S</del>	-

- Genre de Lucien

### Nous les HOMMES, nous sommes ...

Discours :

*Instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation.*

*C'est à dire, soucieux de l'image de soi quand même, même si ce n'est pas., même si...enfin je pense que ...ça se voit de plus en plus dans des formes peut être spectaculaires à travers même maintenant la place que prennent les produits de beauté pour les hommes, c'est la forme la plus sommaire et à la fois spectaculaire, mais il y a un souci de soi qui est un peu exacerbé à travers ce que j'évoque là, mais je pense que les hommes ont toujours un souci d'une certaine... d'être en représentation quoi, un souci de se présenter d'une certaine façon, même si ce n'est pas sous des formes comme le maquillage ou de l'habillement, c'est sur d'autres registres, du discours par exemple, qui va avec le pouvoir, ce souci du pouvoir, il me semble que ces images prévalent toujours, qu'un homme il affirme, ou il choit (choir) dans un souci d'un certain pouvoir, d'affirmer un certain pouvoir. Donc ça peut donner un coté laborieux, c.-à-d. ce souci d'être dans ces... d'être conforme à ces images là quoi.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
4 – Instables	S S	-
3 – Laborieux	S	-
1 – Soucieux du pouvoir	S S	-
2 – En représentation	S S	-

### Eux les HOMMES, ils sont ...

Discours :

*Persévérants, têtus, divers, soucieux d'acquérir des objets matériels et culturels, dans la maîtrise.*

*Divers parce qu'il y a une grande diversité en fonction d'éléments sociaux, culturels et autres. Je pense qu'il y a une volonté de maîtrise, une volonté de maîtrise qui s'affirme chez les hommes, on leur enseigne en tout cas, par exemple sur leur façon de montrer ou pas, ou de verbaliser ou non les émotions qui les traversent. Voilà, bon, après c'est une banalité : il y a un effet de la société qui je pense n'est pas particulier aux hommes, c'est ce souci d'acquérir des objets matériels et culturels, mais je pense que c'est un peu général tout ça.*

*Puis, je pense qu'ils ne lâchent pas facilement les hommes (persévérants, têtus), il y a qqch dans l'éducation, de vindicatif ou autre qui font que il se doit d'être appliqué et pas lâcher le morceau comme ça. Oui, ça s'applique aussi à moi. Pas forcément persévérant parce que je suis paresseux, mais têtus oui.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Persévérants	S	+
4 – Têtus	S	-
3 – Divers	S	+
6 – Matérialistes	S	-+
5 - Cultureux	S	+

2 – Dans la maîtrise	S	-+
----------------------	---	----

### Elles les FEMMES, elles sont ...

Discours :

*Soucieuses de leur image, bavardes, gestionnaires, policées, charmantes.*

*Soucieuses de leur image parce que je pense que quand même, c'est ce qui me frappe le plus quoi, à travers les modes, les vêtements, le maquillage. Oh, ce n'est pas désagréable forcément, mais bon,... il me semble que c'est un fait important.*

*Plus bavardes que les hommes, celles que je côtoie en tout cas. Elles prennent la parole plus facilement.*

*Plus gestionnaires (et ordonnées) et policés, je pense que... en tout cas chez des femmes qui se veulent... qui sont insérées professionnellement, qui ont une identité professionnelle marquée quoi, eh !?*

*Charmantes, ça veut dire qu'elles ont un charme dont elles jouent et dont je suis l'objet. Je suis sous le charme quand il y a des femmes, j'suis pas indifférent.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Dans leur image	S	-+
2 – Bavardes	S	-
3 – Gestionnaires	S	+
4 – Policées	S	+
5 - Charmantes	S	+

- Groupe social de Lucien

### Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

Groupe SALARIES – Discours :

*Circonspects, attentifs au rôle et à la place de chacun, responsables*

*En tout cas, en tant que salarié, j'essaie de me tenir à ma place, mon rôle, j'ai appris à me tenir à ma place. A la fois prendre mes responsabilités et pas en prendre trop non plus parce qu'on me dirait « Monsieur, de quoi vous mêlez-vous ? » Des fois je me rends compte que si je me mêle de trucs, ça sert à rien, ça me rapporte rien, ce n'est pas la peine que j'aie endosser des responsabilités qui ne sont pas les miennes parce que on ne m'en tiendra pas gré et ça ne m'apportera rien de plus. Ça ne me rapportera aucune gratification, ni financière ni morale, à part pour mon petit ego si j'en avais besoin. Moi ça me semble un rôle important, donc salarié c'est sa place, sa fonction, de s'en tenir à ça et de faire quand même un peu attention.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
2 – Circonspects	S	+
3 – Attentifs au rôle et à la place de chacun	S	+
1 – Responsables	S S	+
4 – Attentifs	S S	+

### Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

Groupe SALARIES – Discours :

*Peu solidaires, inquiets, craintifs.*

*Par opposition, eux, ils sont peu solidaires. C'est un des faits frappants en tout cas depuis quelques années, depuis une dizaine d'années, je trouve qu'il y a un émiettement, qu'il y a un morcèlement et qu'il y a beaucoup moins... on le voit à travers la syndicalisation, à travers l'action collective en général. On le voit dans les réunions dans le cadre du boulot, les gens sont peu solidaires, on sent chacun est dans son coin... et à la fois les gens sont plus inquiets parce que il y a une instabilité, enfin ils sentent une fragilité sociale, qu'un jour ou l'autre on peut tomber, on peut tomber et on peut se retrouver sans boulot ou sans... voilà.*

*Je pense que les gens ont peur parce qu'ils voient autour d'eux des gens qui se retrouvent au chômage du jour au lendemain, ou dans des situations de précarité, même en travaillant, du fait d'un divorce, du fait d'un accident de la vie, de ce qu'on appelle un accident de la vie en général, un problème de santé, problèmes de couple, des problèmes...je trouve que les gens sont plus inquiets quant à leur situation et c'est peut être ça qui va aussi avec le fait d'être moins solidaires. C'est qu'on a davantage le souci de ce qu'on va devenir, peut être une inquiétude diffuse.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Peu solidaires	S	-
2 – Inquiets	S	-
3 – Craintifs	S	-

### Nous les ... GROUPE SOCIAL OPPOSE, nous sommes ...

Groupe PATRONS – Discours :

Volontaristes, créatifs, énergiques.

Il me semble que c'est ça, des gens qui sont dans le... oui, dans toujours créer plus, faire plus, aller plus... multiplier les structures, du moins dans le secteur où je travaille.

Aller de... ce qu'ils appellent aller de l'avant. C'est pas toujours mon avis, mais bon, voilà. Parce qu'il y a la fuite en avant aussi, parfois ça tourne à la fuite en avant. Dans certains secteurs c'est multiplier les services, multiplier les structures et c'est pas forcément ... productif.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Volontaristes	S S	+
2 – Créatifs	S	+
3 – Énergiques	S S	+
4 – Fuite en avant	S	-

### Eux les ... GROUPE SOCIAL OPPOSE, ils sont ...

Groupe PATRONS – Discours :

*Autoritaires, individualistes, porteurs de projets, pragmatiques, solitaires.*

*Oui, je pense qu'il y a des difficultés dans ce qu'on appelle le dialogue social entre les salariés et les employeurs, j'ai mis autoritaire, c'est peut être un peu fort.*

*On dit que ce n'est pas la culture française, je sais pas si c'est vrai mais en tout cas on voit bien que ça a du mal à s'articuler, les exigences des uns et des autres, ça a du mal à se parler, à se mettre à table, à arriver à des compromis, ou même à des concertations ou à des informations ; ça circule pas bien entre ces catégories de patrons et d'employés. Voilà.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Autoritaires	S	-
2 – Individualistes	S	-
3 – Porteurs de projets	S	+
4 – Pragmatiques	S	+
5 - Solitaires	S S	-



- Famille de Lucien

### Nous les ... FAMILLE, nous sommes ...

Trop compliqué. Le sujet n'a pas envie de reprendre le Nous et le Eux, il voudrait que l'on procède de manière plus souple, plus simple.

- Amis de Lucien

### Mes AMIS sont :

Issu de la procédure de génération indirecte

*Multiplés, divers. Je trouve que j'ai un réseau de relations –ils ne sont pas liés qu'à moi, aussi à ma relation conjugale, de ma compagne, il y a des amis qui viennent des deux cotés qu'on fait coexister, parfois ils se rencontrent. C'est assez multiple au sens d'une certaine richesse, d'une certaine variété. Je reste quand même dans un certain milieu socioculturel, relativement privilégié mais je ne fréquente pas des gens qui viennent de mon milieu socioprofessionnel, je n'ai pas de prédilection particulière pour ce milieu là. Je connais des gens de secteurs professionnels assez divers disons, qui peuvent aller du chef d'entreprise ...*

*Leur première qualité principale est la curiosité, des gens ouverts à la culture, curieux du monde qui les entoure, qui ont plaisir à la relation. La diversité.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Multiplés, divers	S S	+
2 - Curieux, Inventifs, Créatifs, ouverts	S S	+
4 - Des gens de parole	S S	+
5 - Humour	S S	+
6 - Généreux	S S	+
3 - Avec un « savoir vivre » relationnel	S S	+

## Les NON-AMIS sont :

Issu de la procédure de génération indirecte

*Les gens qui ont des idées sur tout, les gens qui ont des idées, d'une certaine rigidité, mais on le sent presque dans le corps, dans le propos. J'aime bien les gens qui manifestent disons une certaine souplesse, qui ont une certaine inventivité, créativité, une certaine passion aussi, même si ça ne prend pas toujours des formes émotionnelles. Ben voilà, après chacun sa croix...*

Qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 - Ont des idées sur tout	<del>S</del>	-
2 - Sont rigides	<del>S</del>	-

- Personne idéale de Lucien

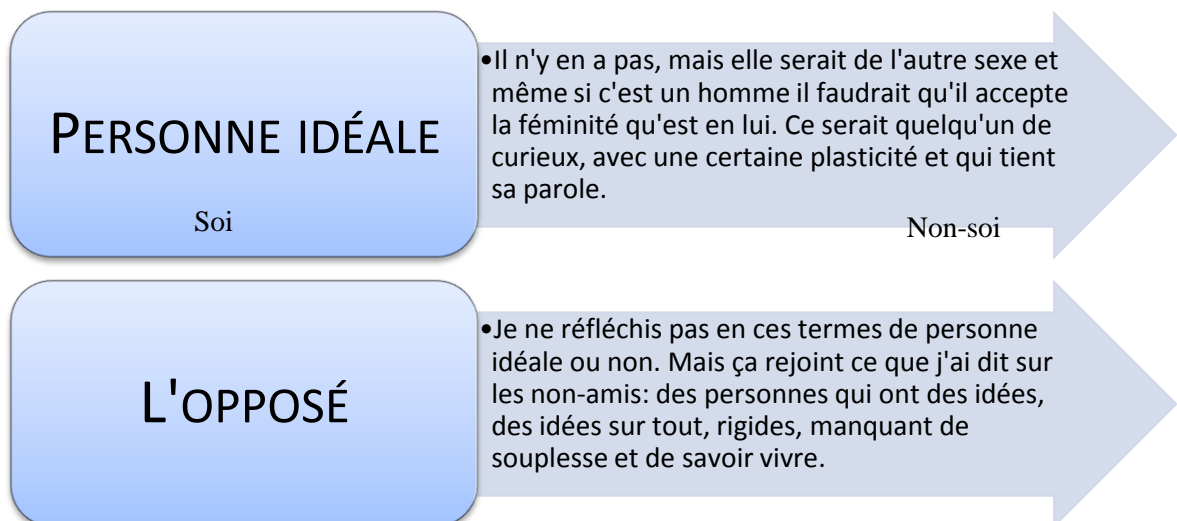


Schéma 1 : "Personne idéale" - Lucien

## 6.1.2. Espace Élémentaire de l'Identité Sociale – EEIS de Lucien

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation négative (case C)
<p>Profession : être à l'écoute, auprès des exclus, accueillant plaintes et pleurs dans une tentative de rassemblement, voire de réparation</p> <p>Expérience : attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement, conscients de nos limites, ayant de l'humour (distance), rétifs à la hiérarchie, moins malléables, avec l'autorité de l'expérience</p> <p>Nationalité : créatifs, indisciplinés, divers</p> <p>Gr. social « salariés »: circonspects, attentifs au rôle et à la place de chacun, à nos fonctions, responsables</p>	<p>Expérience : Circonspects, attentifs mais pas dans l'urgence, empêcheurs de tourner en rond</p> <p>Exp. Opposée : Actifs, bienveillants, volontaristes, sérieux</p> <p>Nationalité : Divers, créatifs, avec fantaisie</p> <p>Gr. Soc. Opposé (patrons): volontaristes, créatifs, énergiques, porteurs de projets, pragmatiques</p> <p>Genre : Persévérants, divers, soucieux de la culture</p> <p>Genre op : gestionnaires, policées, charmantes, soucieuses de leur image</p> <p>Amis : Multiples, divers, curieux, inventifs, créatifs, ouverts, avec de la plasticité et de l'humour, des gens de parole, généreux et avec un savoir vivre relationnel</p> <p>Personne idéale : s'il y en avait elle serait de l'autre sexe ou un homme qui accepte sa féminité, curieux flexible et de parole</p>
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
<p>Expérience : Usé, désabusé</p> <p>Nationalité : Sûrs de nous, moralisateurs, autosatisfaits, indisciplinés</p> <p>Genre : Instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation, têtu</p>	<p>Profession : Volontaristes, interventionnistes, hyperactifs</p> <p>Expérience : Usés, désabusés</p> <p>Exp. Opposée : Dociles à la hiérarchie</p> <p>Gr. Social : Peu solidaires, inquiets, craintifs</p> <p>Gr. Soc. Opposé (patrons) : autoritaires, individualistes, solitaires</p> <p>Nationalité : Sûrs de nous, moralisateurs, autosatisfaits, indisciplinés dilettantes, rebelles, négligents, donneurs de leçons</p> <p>Genre : Têtus, soucieux du matériel</p> <p>Genre op : bavardes, soucieuses de leur image</p> <p>Non-Amis : Sont rigides, ont des idées surtout et surtout des idées. Manquant de savoir vivre.</p>

Tableau 1 - EEIS de Lucien

- **A - Posipôle du Soi**

LUCIEN est une personne qui valorise l'écoute et l'attention à l'autre et à soi. Ceci semble être un élément moteur pour lui : l'attention que l'on se porte les uns aux autres. C'est ce que l'on pourrait appeler une sensibilité humaniste et sociale. Il n'aime pas s'emporter et privilégie l'action prudente, réfléchie. Il semble aussi très important pour LUCIEN « d'être à sa place », autant pour lui que pour les autres. C'est d'autant plus important dans son travail, où il faut savoir « tenir son rôle », en étant à sa place en tant que salarié, s'inscrivant dans un cadre institué de fonctionnement. Ceci est à mettre en rapport avec le fait d'être discipliné, être à sa place signifie faire preuve de discipline. Cela semble donner les éléments forts qui structurent le comportement de LUCIEN, qu'il « pimente » avec une note d'humour. L'humour semble donc être un ingrédient qui compose le comportement, peut-être parce qu'il permet tout de suite et de manière agréable de créer un recul et un décalage et de remettre les choses « à leur place » sans heurts.

- **B - Négapôle du Soi**

Cependant, il peut se trouver parfois décalé, pas à sa place, en tout cas il semblerait qu'il s'agisse-là d'une crainte ou en tout cas d'une limite. De même que se sentir « en représentation », c'est-à-dire jouant un rôle (masculin), ce qui lui donne un sentiment de fausseté, de pas authentique. Aussi, lorsqu'il se rend compte qu'il peut être auto-satisfait, ou attiré par les situations de pouvoir, cela le dérange. Il n'aime pas se trouver pointilleux, ou moraliste en trop.

- **C - Posipôle d'Alter**

Il aime ou reconnaît comme positives, les attitudes réfléchies, une certaine circonspection qui permet une distance par rapport à l'action et une ouverture d'esprit qui évite les dogmatismes et qui permet à la diversité d'exister et d'être écoutée, la prise en compte. Il semble que par-dessus tout il aime ou aspire à une volonté plus nette, à plus d'énergie dans l'action. Combinée avec la circonspection, cela donne une certaine clairvoyance et force qui pourraient être des buts pour lui.

Mais il faut aussi savoir définir sa place, avoir de la discipline et une dose d'indiscipline. Savoir se situer est important voire même un leitmotiv. Tout en respectant une certaine discipline qui traduit son professionnalisme, sa manière d'assumer ses rôles professionnel, familial et social, qu'il faut aussi transgresser. L'indiscipline le tente, l'attire et est associée à la créativité, entendue comme quelque chose de positif et qu'il faut pouvoir se permettre.

- D - Négapôle d'Alter

Nous avons compris que LUCIEN est quelqu'un de posé, qui n'aime pas l'activisme ou l'hyperactivité qu'il considère le plus souvent comme une fuite en avant, une forme d'évitement. L'agir pour soi de manière individualiste et matérialiste le repousse, de même que les comportements autoritaires ou au contraire dociles. Tout est dans la mesure, dans la manière, il est dans la modération. Le rapport à l'autorité est donc l'un des axes importants pour lui, se situer c'est aussi avoir le « bon » rapport à l'autorité, ni rebelle ni docile. Trop parler ce n'est pas bon et encore moins parler pour ne rien dire ou dire des banalités.

### 6.1.3. Phase 2 de Lucien

- Elucidation du sens des représentations.

Le sujet veut prendre connaissance des résultats de la première phase et aussi participer à cette seconde phase, mais ne veut pas des questions dichotomisées. J'ai modifié ma démarche de manière à le rendre plus aisé et j'ai appliqué la méthode de génération indirecte, décrite par Zavalloni et Louis-Guérin. J'ai aussi mélangé l'ordre des questions pour éviter une progression qui induirait des stratégies de réponse, face à un sujet qui « intellectualise » beaucoup.

#### Entretien 2<sup>e</sup> phase - Lucien

Question 1 – Qu'est-ce que « Etre à l'écoute » signifie pour toi, est-ce qu'il y a des images qui te viennent à l'esprit, ou est-ce que cela te fait penser à quelqu'un ou à quelque chose en particulier, un évènement, une situation, une anecdote ?

Réponse 1 – *Je crois que c'est plutôt le fruit de l'expérience. C'est pour moi le temps de l'accueil, le temps de recueillir la parole de l'autre, prendre le temps d'accueillir la parole de l'autre, ne pas se précipiter dans une volonté de reconstruction, de réparation. Je pense que s'il n'y a pas ce temps d'écoute... parfois il suffit d'écouter pour que les choses déjà aillent mieux, ça me semble un moment indispensable.*

Q2 – De manière générale est-ce que quand on parle de « travailleurs sociaux » ou des gens qui font ton métier, cela te fait penser à quelqu'un en particulier qui t'aurait influencé, ou à un modèle ou à quelque chose de spécial à laquelle t'as fait référence ?

R2 – *Non, c'est plutôt à travers l'expérience des années et à travers d'un dispositif d'analyse de pratiques que j'ai peu à peu mûré et pris conscience de cela, qu'il ne fallait pas être dans une hyperactivité ou dans une volonté de réparation à tout prix.*

Q3 – Et à contrario, dans le groupe des travailleurs sociaux où tu ne t'inclues pas, tu sais le « Eux » de la dernière fois, est-ce que t'as des images, des situations ou des personnes dans lesquelles tu ne te reconnais pas ?

R3 – *Ben oui, je vois que souvent les gens sont agités par une certaine bienveillance et que par cette*

---

*bienveillance ils se lancent un peu sans distinction dans l'action sans avoir bien mesuré ce qui était en jeu dans la personne en face. Finalement ils dépensent beaucoup d'énergie pour un résultat douteux.*

Q4 – Tu penses à quelqu'un en particulier ?

R4 – *Je pense à des jeunes personnes qui débudent un métier, stagiaires ou apprentis.*

Q5 – Puisque tu parles des jeunes et que le point central de ce qui m'intéresse est justement la différence qu'il peut y avoir entre les gens de peu d'expérience et ceux de longue expérience. (Relecture du premier entretien) Est-ce que tu as des images, ou tu penses à des personnes en particulier pour illustrer cette différence ?

R5 – *Oui, je pense à mes directeurs ou à mon directeur actuel où on sent bien qu'il est en place de pouvoir mais qui n'a pas d'autorité. L'autorité je pense que ça s'acquiert auprès des gens, à travers euh... une intention, une certaine expérience, une certaine sérénité, tranquillité, par rapport aux choses qu'il y a à faire. Voilà. Et puis par rapport à la volonté actuelle de tout mesurer, de tout quantifier. En plus dans un travail relationnel d'accompagnement de personnes en difficulté, c'est très difficile de mesurer les effets, donc cette question de l'évaluation qu'est en jeu en ce moment.*

Q6 – Nous allons voir les thèmes dégagés du premier entretien (description du tableau et lecture des principaux thèmes). Est-ce qu'il y a des choses qui te viennent à l'esprit quand on te parle d'énergie, d'hyper activisme, les deux pôles de tes commentaires ?

R6 – *Oui parce que je pense qu'il y a une espèce d'énergie j'allais dire presque de rester vivant face à des situations un peu mortifères ou dépressives. Dans le médico-social on a à faire à des gens qui sont dans des situations difficiles, de souffrance. (Tu parles des patients ou des salariés ?) Rires : Les salariés aussi par contagion sont parfois en souffrance. C'est pour ça que l'activité presque du côté d'une motricité, du côté du vivant, de quelque chose qui bouge, d'une certaine plasticité, dynamique, d'une certaine tonicité, voilà, tonicité, c'est très important. C'est pour ça que je parlais des jeunes gens, un peu dévalorisés, je pense que non, ils apportent aussi cette tonicité qu'on peut perdre par l'usure professionnelle et par la contagion, par la fréquentation de gens déprimés, peut décourager, ou le marasme social dans lequel ils sont.*

Q7 – De manière générale Lucien, est-ce que t'as comme ça des figures, des situations qui aient pu t'influencer ou être marquantes ou déterminantes pour toi, soit dans tes choix d'orientation professionnelle, soit dans tes choix de vie ? Ca peut être des événements...

R7 – *Oui, dans l'après coup je peux le dire puisque je suis en fin de carrière (il a précisé en arrivant qu'il prenait sa retraite en fin d'année), il y a des choses comme ça dans mon histoire familiale et personnelle, qui peuvent m'inscrire du côté de la réparation, puisque comme dans beaucoup de familles, il y a toujours le fou de la famille, l'idiot de la famille, de mes oncles par exemple. Je pense que d'une certaine façon je peux m'inscrire aussi dans cette histoire familiale. Et puis des rencontres aussi, à travers les études à l'université, je pense à des personnes à des figures comme F.O. qui était prof de psychologie génétique et qui était très impliqué dans la volonté de dégager des prises en charge particulières (avec lequel vous avez fondé « Le centre ») Oui, voilà, avec lui, c'est à la fois une figure paternelle et du maître au niveau de l'enseignement. La plupart on était ses élèves. Malgré tout ce qu'on peut dire, il a quand même permis pas mal de choses à pas mal de gens je crois.*

Q8 – Revenons sur tes réponses, t'as parlé de discipline, pour se situer, bien se positionner et là on comprend qu'il faut une discipline, mais en même temps t'est attiré par l'indiscipline, alors quésaco ?

R8 – *C'est très lié à l'activité professionnelle à mon avis. Si on ne veut pas s'y perdre et perdre avec nous les personnes qui viennent chercher secours entre guillemets, il faut une certaine discipline. C'est à dire ne pas perdre de vue nos attributions et les limites de notre action. On n'est pas tout-puissants face à des personnes en échec social, familial, professionnel, sur de tas de registres. Limites de notre action, comme on dit d'une discipline en parlant d'une matière, la socio ou la psycho sont délimitées, même s'il y a des*

---

---

chevauchements.

R9 – Qu'est-ce cela signifie pour toi d'être salarié ? Est-ce qu'il y a d'autres groupes qui te viennent à l'esprit et qui ont de l'importance pour toi, ou qui sont significatifs pour toi ?

R9 – *Oui, à un moment de ma vie peut être que le fait d'être catalan ou français ou du quartier ou autre chose, a du compter pour moi ou m'a aidé à me construire, mais maintenant ça n'a pas d'importance. C'est comme une petite mosaïque, il y a de tas d'éléments qui participent d'une construction. J'insiste sur le fait salarié car je suis dans un milieu professionnel où l'on peut perdre de vue cet aspect là il me semble. Il y a un côté un peu missionnaire, peut être parce que l'on est issus à la fois du caritatif ou du religieux et on perd de vue cette place qu'on a de salarié. Et pareil nos employeurs qui se prennent pour des patrons, mais ils ne sont pas des patrons parce que ce n'est pas leur argent qu'ils utilisent, c'est l'argent qui leur est donné par la collectivité publique. Eux ils se prennent pour des patrons, ils se prennent pour le siège dans lequel ils sont assis. Ils se trompent complètement. Alors qu'ils sont eux-mêmes des salariés d'un service public, parce que finalement c'est de l'argent public qu'est confié des associations de parents d'handicapés. Ils se prennent pour des patrons, ils veulent manager comme des patrons, alors qu'en fait non, ils perdent là aussi... c'est pourquoi moi j'insiste sur le salarié, car il me semble que dans ce milieu là il y a des confusions importantes.*

Q10 – Est-ce que le fait de te positionner comme salarié influe sur ton comportement en général ?

R10 – *En mettant l'accent sur cet aspect là, c'est sur que je suis conduit à mettre l'accent sur des aspects plutôt revendicatifs. Peut être que c'est le fait de l'expérience parce que par exemple nos employeurs – j'ai utilisé le terme patrons, mais ce sont nos employeurs – ils croient qu'ils sont des patrons alors que c'est de l'argent public qu'on leur donne. Il me semble qu'il y a une clarification nécessaire des statuts, des places, des fonctions. Ça semble le Bé-à-Ba et pourtant dans ce secteur qui se « pique » de psychologie, de trucs et de machins, il y a une confusion totale des fonctions et places de chacun. En plus il y a des ambiguïtés statutaires car c'est des associations de parents d'handicapés. Ce n'est pas facile d'être parent d'handicapé, entre la culpabilité et la rédemption il y a certainement de tas de souffrances et alors ils s'en remettent à des plus ou moins techniciens dont ils attendent beaucoup de choses et c'est très confus effectivement. L'Etat s'est déchargé de ces fonctions sur des associations privées, voilà, c'est comme ça.*

Q11 – Tu as un peu éludé la question sur l'indiscipline... y a-t-il un rapport ?

R11 – *Oui, parce que de temps en temps il faut quand même... un peu... parce qu'il y a une volonté du côté des employeurs que tout le monde reste dans des cases bien définies, etcétera. Là par exemple il y a une mode des fiches de poste, des fiches métier, des cœurs de métier, des choses comme ça, alors qu'on est dans un secteur où c'est très complexe. Comment la relation avec des personnes en difficulté – hors mis les actes techniques qui sont très repérés de type médical par exemple – après tout ce qui est de l'ordre de l'accompagnement, de la quotidienneté est beaucoup plus difficile à mesurer.*

Q12 – Changeant de sujet, comment sont tes amis ?

R12 – *Multiplés, divers. Je trouve que j'ai un réseau de relations –ils ne sont pas liés qu'à moi, aussi à ma relation conjugale, de ma compagne, il y a des amis qui viennent des deux cotés qu'on fait coexister, parfois ils se rencontrent. C'est assez multiple au sens d'une certaine richesse, d'une certaine variété. Je reste quand même dans un certain milieu socioculturel, relativement privilégié mais je ne fréquente pas des gens qui viennent de mon milieu socioprofessionnel, je n'ai pas de prédilection particulière pour ce milieu là. Je connais des gens de secteurs professionnels assez divers disons, qui peuvent aller du chef d'entreprise ...*

*Leur première qualité principale est la curiosité, des gens ouverts à la culture, curieux du monde qui les entoure, qui ont plaisir à la relation. La diversité.*

Q13 – Et ceux qui ne sont pas tes amis ?

R13 – *Les gens qui ont des idées sur tout, les gens qui ont des idées, d'une certaine rigidité, mais on le*

---



---

*sent presque dans le corps, dans le propos. J'aime bien les gens qui manifestent disons une certaine souplesse, qui ont une certaine inventivité, créativité, une certaine passion aussi, même si ça ne prend pas toujours des formes émotionnelles. Ben voilà, après chacun sa croix...*

Q14 – Est-ce qu'il y a d'autres valeurs importantes pour toi dans l'amitié ? L'honnêteté la droiture, gauche, droite ...

R14 – *Malhonnêtes...je n'ai pas des rapports d'argent avec mes amis alors je ne vois pas en quoi ils pourraient être malhonnêtes. Des gens de parole ! Soit c'est des gens de parole soit c'est des gens qui n'ont pas de parole, mais ça on s'en aperçoit assez vite. C'est à dire quelqu'un qui soutient une parole. Mais pour les appartenances politiques, non. J'ai appris qu'on peut être ami avec des gens... on n'est pas obligés d'appartenir au même... d'avoir tout à fait les mêmes valeurs. On peut ne pas être d'accord sur un certain nombre de choses avec ses amis. Je suis ami et même très ami avec des gens et je sais qu'il y a des sujets, politiques par exemple, que je n'aborderai pas avec eux. Peut être parce que je n'aurai pas l'humour et la distance nécessaire pour pouvoir en parler avec eux, parce que j'ai senti à un certain moment que nous avions bifurqué. Mais ça ne m'empêche pas d'être ami avec eux parce que je reconnais par ailleurs qu'ils peuvent être intelligents, pleins d'humour et d'autres qualités.*

Q15 - La personne idéale elle est comment ?

R15 – *Je ne la connais pas, mais déjà elle a l'autre sexe, pour moi. La personne idéale ce serait quelqu'un qui, même si c'était un homme, qui accepterait sa part de féminité en lui. Ce serait quelqu'un qui aurait une certaine plasticité. Toujours cette idée à la fois de soutenir une parole et de curiosité. Je ne sais pas, la personne idéale ce n'est pas une question que je me pose trop. En plus cela rejoint les qualités des amis, et même dans les amis il y a des gens plus ou moins proches.*

Q16 – Bon, tu aimes la diversité, mais les gens comme toi ?

R16 – *Quoi les gens comme moi ?! Je pense qu'avec mes amis on s'accorde sur un certain nombre de choses. Peut être pas forcément sur les valeurs mais dans la manière d'être. (Tu es très politiquement correct, Lucien) Quoi politiquement correct, qu'est-ce que tu veux dire ? Des manières d'être, des manières d'être à l'autre, de générosité, d'ouverture, c'est un peu des lieux communs, j'en conviens, mais ces manières d'être ne sont pas données à tout le monde quand même. (Oui, mais tu n'a pas d'amis délinquants ?) Non, je ne crois pas, même si l'on doit tous plus ou moins arnaquer le fisc, mais ça c'est normal. On partage des valeurs je pense, mais je reviens – j'ai peur de dire encore des lieux communs - de générosité, d'ouverture, de générosité, ça semble des banalités mais... (T'as peur des banalités ?) Non, mais je me méfie des catégories parce justement la vie m'a appris à dépasser un peu ces catégories, qu'on disait de gauche ou de droite... J'en entends parler tout le temps à la radio à la télé, les ceci, les cela, hors mis les grandes catégories de salariés et des trucs comme ça, après ces sous-groupes sur des bases culturelles moi ça ne m'intéresse pas. T'est uruguayen et tu n'es pas représentatif de « l'uruguayenneté », et même pas du tout je pense.*

---

## 6.1.4. Microcosme social et recodages des groupes

Analyse du microcosme social – Lucien Profession	
Recodage du groupe	<p>Lucien définit le métier de travailleur social comme étant issu à la fois du caritatif et du religieux (dans une version républicaine de l'aide sociale). Métier centré sur une relation d'aide et sujet à des mutations importantes. L'attitude personnelle est pour lui fondamentale et tout son discours sur le métier tourne autour de cette capacité à « être à l'écoute », « à accueillir la parole de l'autre » et à prendre le temps d'écouter et réfléchir avant d'agir. Il le voit de cette manière aussi bien dans les relations auprès des bénéficiaires de l'aide sociale que dans les relations organisationnelles ou institutionnelles. Il n'a plus de modèles en tête, à part un professeur qui d'ailleurs l'a initié à ce métier qu'il exerce encore. Il nous dit qu'ils n'ont plus d'importance maintenant, mais il voit bien une mosaïque de personnages qui ont pu l'influencer dans ses orientations professionnelles. Cette idée de mosaïque est importante car elle reflète bien une multitude d'apports, certains jouant comme des prototypes, d'autres comme des inflexions à ces mêmes prototypes. A l'heure actuelle il accorde une place centrale à son expérience et sa capacité à se construire ses propres références (en substitution des images et modèles prototypiques qui ont pu exister par le passé). L'expérience crée le modèle et devient autoreférence, peut-être ce phénomène est-il accentué par la proximité du départ à la retraite.</p> <p>Un groupe peut être inféré, c'est celui des jeunes étudiants qui ont créé une structure dans les années '70, autour d'un professeur, lieu où il travaille encore. Mais ce groupe qui a pu jouer un rôle central dans l'orientation de sa vie, n'est plus évoqué que comme un bon souvenir et non une référence actuelle. Nous l'appellerons « groupe projet ».</p> <p>La différence qu'il fait entre le Nous et le Eux tient aussi à l'attitude au travail, il se distingue par une attitude d'écoute et d'accueil, face à un certain empressement du Eux, et un décalage dans le positionnement professionnel. Nous retrouverons cette distinction lorsqu'il parlera des jeunes TS.</p>
Prototypes identifiés	Trois références peuvent être identifiées comme ayant une fonction prototypique directe ou par l'absurde (contre-exemple). Un professeur d'université, les figures de directeurs n'ayant pas l'autorité conférée par l'expérience et un travail d'analyse des pratiques qui a grandement contribué à la construction de son identité professionnelle par la manière d'agir. Cette dernière référence revêt une importance majeure dans la mesure où elle implique une réflexion sur soi préalable à la modification des comportements. C'est dans son agir et son positionnement que Lucien s'est construit une identité professionnelle plus que par des mécanismes d'identification.
Modalités d'identification	Il y a une identification presque polarisée ce qui montre une forte implication dans la profession. Cependant, quelques réponses allomorphiques du Non-Soi, renforcent l'idée d'expérience qui renvoie à la compétence professionnelle et au positionnement, puisque Lucien se distingue sur ces aspects-là.
Fonctions du groupe	Les TS sont sans conteste un groupe d'appartenance
Individuation / différenciation	Lucien se distingue par sa capacité de recul, de « circonspection » par rapport à la tâche, de même que par son positionnement en tant que TS, en tant que salarié, en tant qu'homme... Il lui arrive de remarquer chez les autres un certain « décalage »

	par rapport à leurs fonctions, un mauvais positionnement par rapport à leur statut.
Valeurs associées	Ecoute, accueil, aide ou assistance
Règles associées	Discipline, respect des fonctions de chacun, des statuts
Dynamique identitaire	La profession et son statut de salarié sont des éléments forts de l'identité de Lucien. Il y revient sans cesse tout au long des entretiens. Nous pouvons parler d'une identité socioprofessionnelle.

Analyse du microcosme social – Lucien Expérience	
Recodage du groupe	Nous avons compris que l'expérience est devenue pour Lucien quelque chose centrale dans sa vie, et pas que professionnelle. Il tire de l'expérience une attitude qu'il qualifie lui-même de « circonspecte » (dont il nous donne même l'étymologie), ainsi qu'une certaine autorité en tant que professionnel. Il place cette expérience comme l'élément qui lui a permis de dépasser les modèles ou les prototypes, pour se construire son propre parcours et ses propres références. C'est donc dans l'action qu'il s'est construit. L'expérience modère ou pondère les comportements, flexibilise, relativise les idées reçues, y compris les modèles. Elle permet de tracer sa propre route et constitue pour lui l'accès à une certaine sagesse. Il ne différencie pas le Nous et le Eux, il n'y a pas d'allomorphisme pour ce qu'est de l'expérience, mais il y en a pour ce qu'est du groupe opposé, c'est-à-dire les jeunes.
Prototypes identitaires	Il n'y en a pas d'identifié, si ce n'est de manière indirecte une figure de professeur d'université qui l'a introduit à son métier actuel. Cependant, lorsqu'il évoque l'analyse de pratiques comme facteur fondateur de son comportement au travail et donc de son identité professionnelle, cela suppose un travail d'équipe avec ses collègues. Le groupe des collègues n'est pas nommé, mais il est identifié.
Modalités d'identification	Construction personnelle et collective d'une attitude et d'un comportement professionnel, grâce essentiellement à un travail d'analyse de pratiques.
Fonctions du groupe	Co-construction des profils professionnels, des attitudes et des comportements au travail, appartenance, compétences professionnelles, place et statut de chacun
Individuation / différenciation	Autrui se distingue essentiellement par son empressement, par son agitation, et par sa fatigue professionnelle (désabusés), face à des qualités d'écoute et de circonspection (S+).
Valeurs associées	Conscients des limites, prudents, rétifs à la hiérarchie (pas dociles), humour
Règles associées	Attentifs aux procédures, respectueux du fonctionnement institutionnel
Dynamique identitaire	Bien se situer dans son rôle, dans son statut et ses fonctions par rapport aux définitions de soi : TS, expérimenté, conférant donc une certaine autorité, conscient des limites, pouvant tenir tête à une hiérarchie qui ne bénéficie pas de l'autorité conférée par l'expérience.

Analyse du microcosme social – Lucien Nationalité	
Recodage du groupe	Tout en ayant un discours assez critique par rapport aux français, Lucien identifie un certain nombre de valeurs qu'il attribue à la communauté nationale, que l'on retrouvera dans ses choix de vie (créatifs, divers, indisciplinés). Il avance avec prudence « <i>peut être un peu parfois négatifs</i> » pour les affirmer et, somme toute, en les revendiquant. Il

	est dedans-dehors et ce positionnement est très instructif sur les relations complexes qu'un individu peut entretenir avec ses groupes d'appartenance, en l'occurrence, avec un groupe hérité : je suis dedans, tout en me démarquant par des traits particuliers. Il ne renonce pas à cette communauté nationale et assume les traits négatifs comme s'appliquant forcément un peu à lui aussi. Il y a un allomorphisme mais qui n'est pas exclusif ni d'opposition.
Prototypes identifiels	Il n'en a pas, ou n'ont plus d'importance aujourd'hui pour lui. Il nous parle d'« une mosaïque » de références, relevant du quartier, du groupe culturel et régional (Catalogne), du groupe national (Français) et d'autres encore qu'il ne nomme pas, mais le maître mot actuel est « je me suis construit ». Il revendique cette distance par rapport aux références, ce recul qui lui permet de construire à sa manière et donc d'avoir gagné un espace de liberté et une certaine emprise ou maîtrise de son identité.
Modalités d'identification	Il se situe dans une modalité classique avec une majorité de réponses positives et égomorphiques dans le Nous et une majorité de réponses négatives et allomorphiques dans le Eux, tout en assumant certains des aspects négatifs qu'il reconnaît pouvoir aussi avoir lui-même. Les différents groupes d'appartenance ou de référence sont pour lui les ingrédients dont il a disposé pour se construire, par couches successives.
Fonctions du groupe	Appartenance (groupes hérités), référence (mosaïque), opposition (salariés-patrons) et distance. Sans que cela soit dit, son discours laisse transparaître des groupes auxquels Lucien a appartenu par choix, qui ne sont pas nommés, qui ont été abandonnés mais qui ont constitué des jalons ou paliers dans la progression qui l'a conduit à la posture identitaire actuelle.
Individuation / différenciation	Pour Lucien, tout est dans l'art et la manière de faire les choses et il nous indique volontiers des références culturelles fortes sur le plan de l'appartenance nationale (qualité, luxe, créativité, indiscipline,...)
Valeurs associées	Qualité, luxe, culture, créativité, diversité, gourmandise, savoir vivre
Règles associées	Prestance, universalisme, art de vivre
Dynamique identitaire	Lucien se construit avec les ingrédients qui sont à sa disposition en mettant l'accent sur sa capacité à choisir et à prendre de la distance par rapport aux stéréotypes et aux modèles hérités. Il est très difficile de lui faire identifier des modèles, des prototypes ou des groupes d'appartenance car tout son effort va vers ce but : ne pas avoir le sentiment d'être ballotté par les comportements induits, et avoir la compétence de les choisir. Ceci est d'autant plus fort chez lui parce qu'il s'agit du noyau de son métier. Il revendique une posture d'auteur de sa construction identitaire et en tire une certaine fierté, ainsi qu'un sentiment de compétence. Cela semble le rapprocher de la sagesse.

#### Analyse du microcosme social – Lucien Genre

Recodage du groupe	On peut être surpris par le contraste d'éléments négatifs égomorphiques du S et positifs allomorphiques du NS. L'approche critique du genre (S-, instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation) et l'absence d'éléments positifs (S+) dénote soit une non identification au groupe, soit des questionnements à ce niveau. Lucien s'étant montré très prudent et réfléchi dans ses réponses, il se peut qu'il s'inscrive tout simplement dans la dynamique sociale actuelle où la masculinité se recompose et il ne convient pas d'affirmer des traits masculins. Si tel était le cas, un nouveau groupe de référence pourrait émerger chez Lucien, une sorte de socialement correct ou d'injonction sociale de genre (des choses mal vues socialement et d'autres qu'il
--------------------	--

	convient d'affirmer), que nous pouvons appeler « <i>la masculinité de transition</i> ».
Prototypes identitiels	Aucune référence concrète, mais le peu qu'est dit positivement rejoint les références du groupe national : créatifs, indisciplinés, divers
Modalités d'identification	On se situe dans une identité mutante, c'est-à-dire que Lucien ne semble que peu impliqué dans le groupe « Hommes » Tous ses commentaires s'appliquent aussi à lui. Cependant, il y a du positif dans le Eux, alors qu'il n'y en a pas dans le Nous. Les seuls deux éléments franchement positifs sont la persévérance et l'intérêt pour la culture.
Fonctions du groupe	Référence au groupe sous forme d'aspiration, d'envie / frustration, en tant que modèle en transition, en évolution ou changement : « <i>ça se voit de plus en plus dans des formes spectaculaires ...</i> », « <i>instables</i> ».
Individuation / différenciation	Plus têtu que persévérant, instable, laborieux, culturel. Lucien est d'abord dans une différenciation de type négative, puis au second plan il affirme quelques qualités, timidement. Il situe les qualités dans le Eux et pas dans le Nous. Les autres hommes semblent lui servir de rempart pour affirmer ses qualités à lui.
Valeurs associées	Persévérance, matérialisme, diversité, culture, pouvoir
Règles associées	Volonté de maîtrise, manière de montrer ses émotions, d'être en accord avec des images sociales
Dynamique identitaire	Lucien ne se sert pas de sa masculinité pour se définir, et lorsqu'on le contraint à en parler (notre méthode l'y contraint) il s'y définit de manière négative. Il y voit d'abord des aspects laborieux, lourds, tout en se joignant au groupe des homes qui manifestent un intérêt pour la culture et qui sont persévérants.

<i>Analyse du microcosme social – Lucien Groupe Social</i>	
Recodage du groupe	Lucien est dans une configuration « à l'ancienne », de conscience de classe (et non de catégorie, notion dont il se départit), avec l'identification au groupe « salariés » qui prend d'autant plus d'importance que c'est le seul groupe d'appartenance qu'il identifie haut et fort. Le groupe opposé est bien entendu « les patrons » qu'il requalifiera plus tard « d'employeurs ». La réflexion, la place de chacun et la responsabilité sont les déterminants de la posture en tant que salarié.
Prototypes identitiels	Il s'agit d'un prototype collectif, non d'une figure singulière mais bien d'une conscience de classe.
Modalités d'identification	Classique, avec des S+ dans le Nous et des NS- dans le Eux.
Fonctions du groupe	Appartenance, organisation sociale (place de chacun)
Individuation / différenciation	Par des qualités du Nous et des défauts du Eux, donc avec une distance actuelle par rapport au groupe de référence, peut être même une non implication.
Valeurs associées	Circonspection, attention, responsabilité, solidarité, inquiétude-crainte
Règles associées	Place de chacun, organisation sociale, statuts
Dynamique identitaire	Par des valeurs et des statuts. Il faut savoir être à sa place en tant que salarié (statut, classe) et savoir porter certaines valeurs (ci-dessus).

Analyse du microcosme social – Lucien Amis

Recodage du groupe	Le cercle d'amitiés se définit pour Lucien d'abord comme un réseau familial, ou plutôt partagé par le couple. La diversité étant le maître mot, refusant ainsi les catégorisations, allant jusqu'à l'évitement des liens d'amitié avec ses collègues de travail. L'amitié semble être pour Lucien une fenêtre sur le monde, de l'air frais qui le change de ses routines et la ballade dans d'autres réalités. Avec des personnes qui partagent avec lui et sa compagne, un certain savoir vivre, une ouverture et curiosité pour le monde et la culture.
Prototypes identitaires	Surtout pas de prototype ou de modèle, ce qu'il apprécie est justement la différence et la diversité.
Modalités d'identification	Dans la mesure du possible, on évite les gens comme soi non pas par rejet mais parce qu'il y a un risque d'ennui, de se retrouver dans des catégories établies, avec des sujets galvaudés. Identification classique avec des S+ dans le Nous et des NS- dans le Eux.
Fonctions du groupe	Découverte, ouverture, partage, élargissement des horizons, de l'espace de vie.
Individuation / différenciation	Mise en valeur de soi. Le corollaire d'un réseau d'amis divers et différents de soi est que l'on est un peu unique dans le réseau.
Valeurs associées	Ouverture, curiosité, créativité, diversité, humour, générosité
Règles associées	Savoir vivre, tenir sa parole
Dynamique identitaire	La découverte, le contraste et la valorisation de soi semblent être des aspects qui guident les relations d'amitié pour Lucien, mais qui ne peuvent coexister que s'il y a un savoir vivre ensemble et si l'on évite les sujets qui fâchent. On est dans une configuration de jouissance de la vie. Il y a une nécessaire complémentarité dans les valeurs et règles de Lucien.



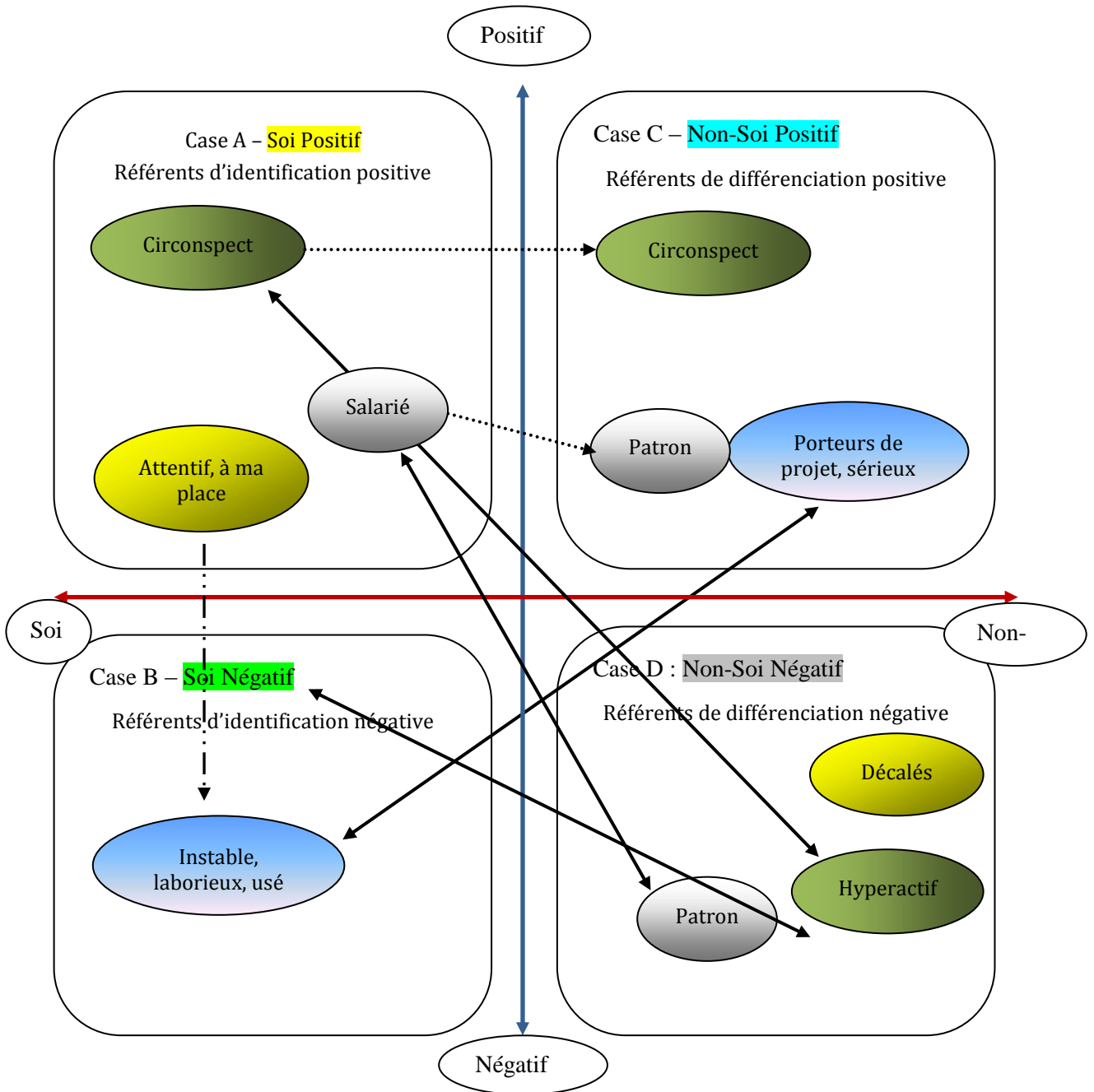
- Schéma phase 2 – Lucien

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation positive (case C)
<p>Identifications : elle est aussi bien dichotomique (sans antagonisme excessif), que polarisée (avec forte implication). Il y a une différence entre l'IDS et l&gt;IDPro et une position de retrait ou de mutation en ce qui concerne le genre (pas de S+).</p> <p>Différenciations : du point de vue professionnel Lucien se différencie surtout par un sentiment de compétence conféré par l'expérience et le recul qu'il a pu se construire grâce au travail d'analyse. Du point de vue privé, il y a aussi une notion de compétence dans l'art de vivre et la manière de faire les choses.</p> <p>Prototypes : Lucien revendique l'auto-construction, mais dans des groupes</p> <p>Valeurs: circonspection, ouverture, plasticité, curiosité, créativité, diversité, savoir-vivre, solidarité.</p> <p>Règles : procédures, fonctionnement, limites, savoir-vivre</p> <p>Dynamique : forte implication professionnelle, séparation du professionnel et du privé, valorisation de soi par ses compétences professionnelles et un savoir vivre.</p>	<p>Identifications : il n'y a que dans le genre, que Lucien retrouve chez les autres des qualités qu'il s'appliquera par la suite à lui-même, (complémentarité, support, appui). Ainsi que des éléments positifs chez les jeunes (tonicité).</p> <p>Différenciations : par des aspects qui peuvent être reconnus chez les autres comme la persévérance (genre), énergie, projets (jeunes et patrons), une certaine indiscipline. Il aime la diversité et semble éviter les relations privés avec des collègues de travail.</p> <p>Prototypes : Surtout pas, mais une mosaïque plus ou moins oubliée, où l'on retrouve des éléments contextuels (quartier, région, nation) et un professeur influent.</p> <p>Dynamique : Lucien ne veut pas avoir des modèles ou des prototypes. Il reconnaît qu'ils ont existé, mais maintenant il se les a appropriés et ne les évoque que vaguement car ils sont dépouillés et intériorisés. Il a appris des prototypes, mais ils ne sont pas des guides car il maîtrise ses comportements.</p>
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
<p>Identifications : Lucien ne refuse pas de se reconnaître dans des aspects qu'il a décrits comme négatifs (décalage, en représentation, dans la maîtrise), cela fait parti de son sentiment capacitaire (il est capable de recul, y compris par rapport à lui-même), il s'agit donc d'un élément positif, plus que négatif. Au niveau du genre, il n'y a que des identifications négatives.</p> <p>Différenciation : mâle en transition, indiscipline, être vindicatif, autosatisfaction... Les traits négatifs sont assumés et distinctifs chez lui.</p> <p>Prototypes : Hommes, Français, TS, Salariés.</p> <p>Valeurs : assurance, instabilité, décalage, pouvoir, maîtrise</p> <p>Règles : indiscipline</p> <p>Dynamique : Le S- est différenciateur et aussi un danger ou crainte</p>	<p>Identifications : effet de contraste entre jeunes / pas jeunes et salariés / employeurs.</p> <p>Différenciation : autoritaires, activistes, burn-out, matérialistes, pas solidaires, craintifs</p> <p>Prototypes : jeunes salariés et employeurs,</p> <p>Valeurs : autorité, fatigue, matérialisme, maîtrise</p> <p>Règles : décalage, indiscipline,</p> <p>Dynamique : par contraste</p>

Tableau 2 - Phase 2 de Lucien

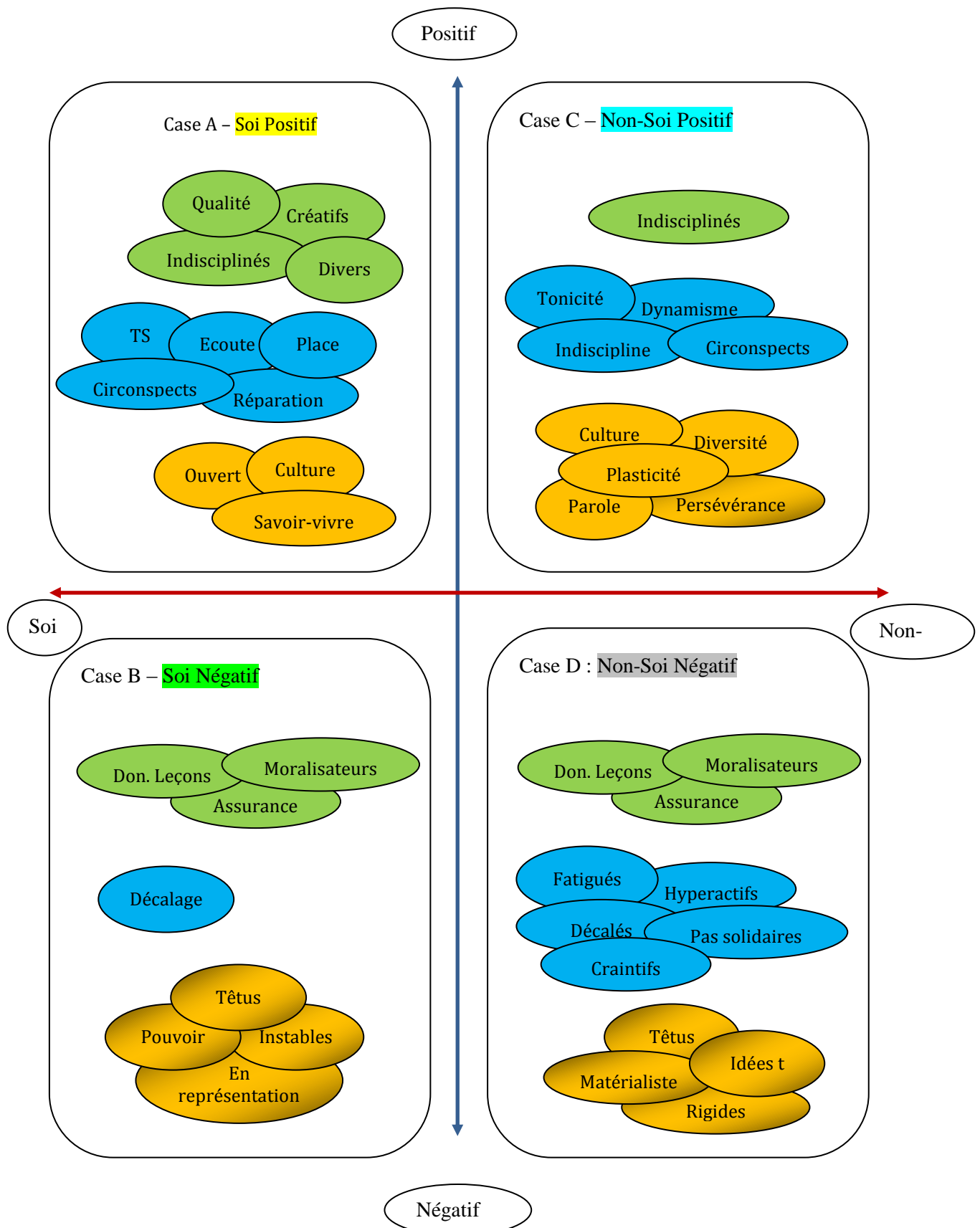


### 6.1.5. Relations de la dynamique représentationnelle - Lucien



↔	Opposition	Salarié – Patron // Circonspect – Hyperactif // Usé – Porteur de projet // Instable - Sérieux
.....→	Support	Salarié (responsables) - Patron (porteur de projet) // Circonspection partagé dans le groupe salariés
—...→	Défaut, manque	Genre et identité professionnelle

- Relations de la dynamique, par grappes

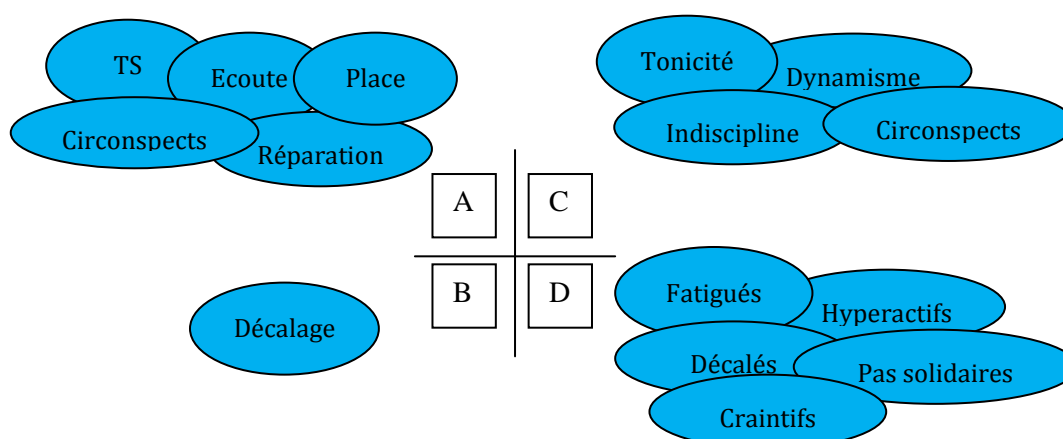


Nous avons regroupé en grappes les principaux traits déclinés par le sujet durant les entretiens. En haut (en vert dans la version couleur) nous avons ce qui relève des identités héritées. Dans ce cas, il s'agit essentiellement de la nationalité, avec quelques remarques sur le quartier et la région (Catalogne).

La grappe du milieu (bleue) reprend des éléments de l'identité professionnelle et la beige (bas) ceux de l'identité sociale, avec un effet ombré pour ce qui relève du genre.

- Sphère professionnelle

Nous regroupons ici les réponses concernant la profession et l'expérience, éclairées aussi par des éléments de la deuxième phase.



AC – Le groupe TS (travailleurs sociaux) est nettement un groupe d'appartenance dans lequel Lucien est impliqué sans être un groupe d'identification. Celle-ci est plus de l'ordre du groupe « salariés ». La relation entre A et C est une relation de SUPPORT. Défauts et qualités sont partagés, dans une attitude non seulement de reconnaissance, mais aussi de solidarité. A et C sont solidaires (indissociables). Il y a support pour les TS et polarité pour les salariés.

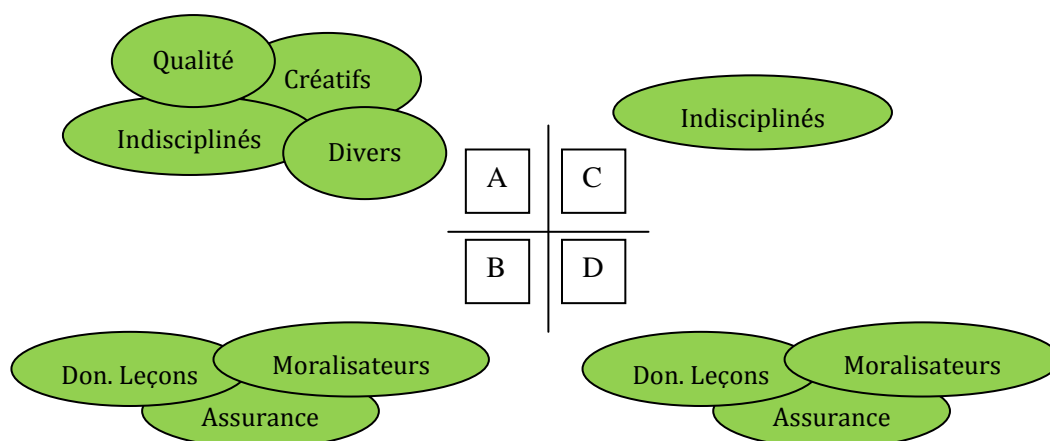
AB – Du point de vue du S-, Lucien parle de ses DEFAUTS, reconnaissant que lui aussi peut tomber dans ce qu'il critique aux autres (dans D). Ceci dit, une des qualités essentielles étant la capacité de recul, la réflexion, la circonspection pour Lucien, il serait incongru de ne pas faire état des « points à améliorer » en ce qui le concerne. Il y a donc dans le défaut, une confirmation de la qualité. Mais il peut aussi se voir décalé, ce qui manifeste un manque.

AD – Une des qualités qu'il se reconnaît, mais qu'est apparue lors des réponses concernant le Non-Soi, est la tonicité, la vitalité, le dynamisme. Mais cette qualité, poussée à l'extrême, c'est-à-dire non-contrôlée, mène à un défaut majeur chez les autres, l'hyperactivité,

l'activisme, considéré comme une fuite en avant. De même, Lucien accordant une importance majeure à la capacité « d'être à sa place », le décalage est pour lui une très mauvaise posture et un signe d'incompétence professionnelle. Ce décalage se manifeste de deux manières, du point de vu du statut de salarié, ou d'employeur (qui se prend pour un patron), et aussi du point de vue du métier (trop actifs, ou craintifs). Il y a donc une critique sur des rôles statutaires et des comportements prescrits, et une critique de la compétence professionnelle. La relation est d'OPPOSITION en contraste avec le S+, voire même de risque d'AGRESSION (pas solidaires, hyperactifs).

- Sphères héritées

Nous analysons ici les réponses concernant la nationalité et les éléments complémentaires de la deuxième phase.



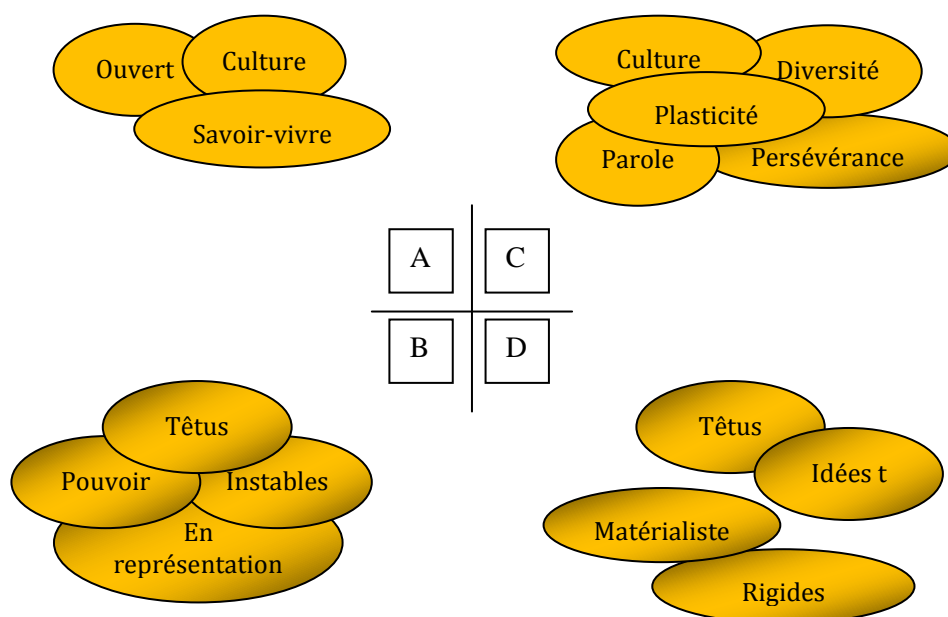
AC – Lucien parle d'une « mosaïque » d'éléments passés constitutifs de son identité, mais qu'à l'heure actuelle ne pèse pas, n'a pas d'importance. Son quartier, sa région-nation. Puis répond au stimulus (nationalité), avec prudence et modestie, mais en affirmant des qualités certaines qu'il fait siennes. Là aussi il est impliqué et nous retrouvons une relation de SUPPORT, car il partage qualités et défauts (et donc aussi une certaine polarité). Il y a un élément qui semble l'attirer et qu'est considéré en même temps comme une qualité que comme un défaut, c'est l'indiscipline.

AB et AC – Cohérence et solidarité absolues car Lucien s'inclue dans tous les aspects de sa condition de Français, qu'il assume, que ce soit positif ou négatif. Son raisonnement est : si on dit que les français sont X, Z ou Y et je suis français, donc je le suis aussi, ne serait-ce qu'un peu. Nous retrouvons ici une attitude extrêmement intéressante car il manifeste une

conscience de sa condition d'appartenance à une catégorie, les français. Il est solidaire même dans le négatif. Il nuance peu car la différenciation intra-groupe est un peu contradictoire avec la solidarité à ses yeux.

- Sphère sociale

Sont ici regroupés les réponses concernant les amis, le genre et la personne idéale, avec l'éclairage de l'ensemble du travail.



AC – Les relations concernant l'amitié sont d'une grande cohérence et complémentarité et coïncident sur le plan de la culture et du savoir-vivre avec l'identité héritée. La relation AC est une relation de SUPPORT, voire même comme un puzzle où les pièces s'emboîtent car il y a une forte correspondance entre les uns et les autres. Les uns sont le pendant des autres (contiguïté).

AB – C'est sur le genre que Lucien est le plus autocritique et on est dans une relation de MANQUE ou de défaut (ce qui renvoie à une identité en mutation).

AD – Nous nous situons dans une relation de type INDESIRABLE ou opposé. Lucien identifie clairement ce qui le repousse et donc qu'il évite.

### **6.1.6. Mots et sphères identitaires**

Nous avons listé les mots ou expressions qui se sont avérées significatives dans la dynamique identitaire du sujet, parmi lesquels, certains présentent un intérêt particulier car ils peuvent être des signes émergents des réseaux de résonance représentationnelle et sont en tout cas constitutifs du réseau opérationnel de Lucien.

Nous nous sommes permis une petite digression à la méthode originelle, en préférant la présentation par tableaux et non par schémas des mots identitaires. Aussi, avons-nous ajouté un niveau d'analyse par sphère sémantique (définition, synonymes et antonymes, en grisé dans les tableaux).

En effet, nous considérons peut-être à tort, que ce ne sont pas les mots qui importent, mais ce qu'ils signifient. De ce point de vue, nous revenons aux remarques faites sur le statut du langage dans notre approche théorique, pour nous intéresser davantage à l'énoncé qu'au discours.

Nous prendrons les mots identitaires d'abord comme des portes qui s'ouvrent sur des sphères sémantiques et de signification du sujet (dans une sémiotique du sujet), puis comme des mots identitaires faisant résonance dans les structures psycho é-motionnelles et biographiques du sujet.

Mot identitaire : CIRCONSPÉCTION (écoute)	
Définition :	Prudence dans les actes et les paroles // Prudence qui incite à ne négliger aucune circonstance avant d'agir
Synonymes :	Réserve, prudence, retenue, sagesse, précaution, ménagement, attention, soin, mesure, délicatesse, discernement, modération, discrétion, réticence, défiance
Antonymes :	Légèreté, imprudence, témérité, confiance, imprévoyance, inattention, étourderie
Sphère sémantique personnelle :	Réflexion, prudence, distance, humour, à l'écoute, accueil, ouverture, patients, conscients, attentifs aux procédures, aptes à mettre un peu de distance et d'humour, ne pas se précipiter comme ça, se faire embarquer, attentifs à certaines choses, moins malléables, regarder autour, où on met les pieds, bienveillants, relativiser, prendre au pied de la lettre, donneurs de leçons, circonspects, responsables, rigidité, recueillir la parole de l'autre, fruit de l'expérience, maturation, prendre conscience,
Concept de soi	C'est une façon d'être // on accueille les plaintes // prudents // patients // ne pas se précipiter comme ça // aptes à mettre un peu de distance, d'humour // attentifs // moins dans l'urgence ...
Motivation	Tout ça pour ça // usure (burn-out), valoriser son expérience, faire reconnaître ses compétences spécifiques
Attitude	Prendre le temps de réfléchir avant d'agir, ne pas se faire manipuler, ne pas obéir tête baissée : Regarder autour, regarder où on met les pieds // être apte à // écoute, attention,
Valeurs	Ecoute, accueil, ouverture, distance
Biographie	Groupe fac // Analyse des pratiques // Maintenant je peux le dire, chez mes oncles ...
Représentations sociales	Compétence professionnelle, capacité personnelle, professionnel expérimenté, construction collective et individuelle, sage,
Groupes	Analyse des pratiques, professionnels d'expérience
Prototypes	Construction personnelle, parcours individuel, un prof. Certains directeurs et les jeunes sont des contre-exemples



Mot identitaire : DECALAGE (place, manque de discernement)	
Définition :	Déplacement dans le temps ou dans l'espace entre des événements, des personnes ou des objets; écart qui en résulte // Manque de concordance entre deux choses, deux personnes, deux situations
Synonymes :	Différence, écart, désaccord, discordance, dissonance, déphasage, rupture, avance ou retard, retard, distorsion, distance, déphasage, déviation.
Antonymes :	Accord, adaptation, concordance, conformité
Sphère sémantique personnelle :	Etre à sa place, procédures, fonctionnement, condition (position) sociale, hyperactivité, le volontarisme poussé dans ..., interventionnistes, conscients des limites, rebelles, rétifs à la hiérarchie, on accepte moins, empêcheurs de tourner en rond (contrariant), trop sérieux, dociles, mettre à leur place, être divers, créatifs, indisciplinés, local-centralisé, influences diverses, par rapport aux anglo-saxons, pas aussi sérieux, pas aussi appliqués, plus bavardes que les hommes, attentifs au rôle et à la place de chacun, salarié, se lancer sans distinction, ne pas perdre de vue nos attributions et nos limites, discipline, chevauchements, revendicatif, clarification nécessaire des statuts, des places, des fonctions, confusion des places, ambiguïtés, indiscipline nécessaire, tout le monde reste dans des cases bien définies, fiches de poste, je me méfie des catégories
Concept de soi	Etre à sa place tant du point de vue des procédures que du fonctionnement, savoir « se décaler » quand c'est nécessaire
Motivation	Ne pas gaspiller ses efforts et son énergie, s'intégrer, se coordonner statutairement (sans gêner ni être gêné)
Attitude	Etre dans son statut et ses fonctions du point de vue professionnel et faire preuve de « savoir-vivre » sur le plan social, avec la capacité de « se décaler » pour se singulariser, pour faire preuve de créativité, tout en se positionnant sur des modes classiques.
Valeurs	Efficacité, économie, se préserver
Biographie	
Représentations sociales	Professionnalisme et culture française
Groupes	Salariés, professionnels expérimentés, ceux ayant fait l'analyse des pratiques
Prototypes	Contre-exemples

Mot identitaire : TONICITE (énergie)	
Définition :	Caractère de ce qui est tonique, de ce qui a de l'énergie, du tonus, de la force // Etat de légère tension des muscles au repos qui détermine la position, les attitudes du corps
Synonymes :	Ton, tonus, élasticité, dynamisme, vigueur, énergie, ressort
Antonymes :	Faiblesse, débilité, manquer de tonus, atonie, flaccidité
Sphère sémantique personnelle :	Hyperactivité, volontaristes, prévenants, interventionnistes, désabusés, usure professionnelle, actifs, bienveillants, dociles, dynamisme, un certain rapport à l'action, un homme il affirme, il est soucieux du pouvoir, persévérants, têtus, dans la maîtrise, pas lâcher le morceau, paresseux, plus gestionnaires, elles prennent la parole plus facilement, instables, peur, fragilité, énergiques, créatifs, aller de l'avant, fuite en avant, autoritaires, porteurs de projets, agités (les jeunes), rester vivant c'est très important,
Concept de soi	Rester vivant, faire ce qui est juste et nécessaire, ne pas en faire de trop
Motivation	Préservation, créativité, renouvellement personnel, professionnalisme
Attitude	Réflexion et persévérance
Valeurs	La réflexion, le juste effort, la vie
Biographie	R.A.S.
Représentations sociales	Opposées : Les jeunes et les personnes inexpérimentées (hyperactives), les employeurs
Groupes	Expérimentés, jeunes, patrons, employeurs
Prototypes	Les stagiaires, certains directeurs

Mot identitaire : SAVOIR-VIVRE (savoir faire sociaux)	
Définition :	Connaissance et pratique des règles de la politesse, des usages du monde
Synonymes :	Acquis, amabilité, bienséance, civilité, convenance, correction, courtoisie, discrétion, doigté, décence, délicatesse, entregent, formes, habileté, manières, politesse, sociabilité, tact, urbanité, usage, éducation, égards, élégance, étiquette,
Antonymes :	Cuistrerie, grossièreté, impolitesse, muflerie, malhonnêteté
Sphère sémantique personnelle :	Curiosité, culture, flexibilité, ouverture, attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement, un aspect formel à la fois dans la relation avec les personnes dont on s'occupe et à la fois du fonctionnement institutionnel, fermes sur les principes, sérieux, tenir une parole (excellent ☺), considérer, apporter au monde entier, défendre la veuve et l'orphelin, un peu content de nous, image de qualité, de luxe, créatifs, divers, gourmands, culture française, influences diverses, morale, politique, dilettantes, fantaisie (imagination), singulier dans les actes, façons d'être, façons de faire, soucieux de notre image, un peu en représentation, instable, laborieux, soucieux du pouvoir, objets matériels et culturels, façon de montrer, de verbaliser, soucieuses de leur image, policées, charmantes, je ne suis pas indifférent, peu solidaires, inquiets, chacun dans son coin, individualistes, pragmatiques, généraux, savoir-vivre relationnel, ont des idées sur tout, sont rigides, accepter sa féminité, curiosité, plasticité, indiscipline nécessaire, quelqu'un qui soutient une parole, parce que je n'aurai pas l'humour et la distance nécessaire
Concept de soi	Jouissance de la vie et des autres
Motivation	Permettre, donner le temps à la découverte de l'autre, se différencier par une forme de compétence sociale
Attitude	Une manière de dire et de faire
Valeurs	Tolérance, plasticité, créativité, cultures, diversité
Biographie	R.A.S.
Représentations sociales	La diversité
Groupes	Les amis
Prototypes	Non (refus)

### 6.1.7. Synthèse de la dynamique identitaire de Lucien

---

<b>Sociologie du Soi</b>	
<b>Altérité &amp; individuation</b>	Les deux grands ensembles dans lesquels Lucien se fonde, sont les Français et les Salariés, dans lesquels il ne fait rien pour se distinguer, bien au contraire, il se plait dans la masse. La seule singularisation vient de l'attitude des jeunes salariés et du nouveau salariat, craintif, docile et pas solidaire.
<b>Catégorisations sociales</b>	Il fuit les catégorisations et rechigne à en citer.
<b>Norme d'autonomie et référence à soi</b>	Il revendique l'auto-construction et le détachement des références identitaires qui ont pu jouer un rôle par le passé, mais qui ne comptent plus.
<b>Responsabilité et rapports de solidarité</b>	Elle est statutaire, elle dépend du statut que l'on a dans la société, elle est donc plus catégorielle qu'autonome et en appelle à la solidarité sociale et de statut.
<b>Valeurs &amp; Règles</b>	Circonspection, attention aux autres, sont des valeurs que Lucien utilise aussi bien dans sa vie sociale que professionnelle. Le respect des procédures et du fonctionnement, être à sa place (discipliné), sont au contraire du domaine professionnel quasi exclusivement. Le savoir-vivre, la créativité, la diversité semblent être centraux dans sa vie sociale.
<b>Ethique du Soi et pour soi</b>	Respect avec une dose d'irrespect. Ce qui se dégage des entretiens est que Lucien est qu'il faut vivre dans un certain ordre (être à sa place, discipline), ordre qu'il faut savoir transgresser avec humour et créativité.
<b>Ipsité</b>	Quatre représentations fortes s'imposent à nous, celle de Lucien TS (peu active), celle de Lucien ami (très active) et celle de Lucien conjoint (privée). Puis, Lucien salarié, la plus forte.
<b>Liens sociaux</b>	Les liens qui semblent investis par Lucien sont d'abord les liens de couple et d'amitié, puis, le moins possible les liens professionnels.
<b>Rapports de production</b>	Dans le général ils sont statutaires et en appellent à la solidarité de statut. Dans le particulier, ils sont liés à la compétence de chacun sur le plan professionnel et à une attitude dans la vie sur le plan personnel.
<b>Ontologie du Soi</b>	Sa vision du soi est celle d'un parcours, d'une construction permanente dans laquelle il est acteur, co-auteur et observateur.

---

---

### Processus du Soi

<b>Construction du réel</b>	Pour Lucien le réel se découvre dans l'action et avec l'expérience. On a besoin de recul, de distance pour le comprendre, son appréhension ne peut être immédiate.
<b>Reconnaissance</b>	Sur le plan professionnel il est dans une démarche de reconnaissance de l'autorité qui lui confère son expérience (par ses pairs). Sur le plan privé il est au contraire dans la recherche de diversité (des impairs), peut-être une manière de faire valoir ses singularités et de ne pas s'enfermer dans un seul horizon.
<b>Légitimation</b>	Par l'expérience, le vécu, la capacité de recul (qui est une compétence valorisé par Lucien) et l'appartenance (salariés, français). Salarié en tant que conscience et discipline socioprofessionnelle qui traduit des conditions objectives d'existence.
<b>Catégorisation</b>	Par le « bon » positionnement ou le décalage
<b>Statut de l'action et construction du sujet de l'action</b>	L'action est ce qui nous permet de nous construire, mais le sujet ne peut le faire que s'il est capable de distance par rapport à lui-même.
<b>Différenciation</b>	Par la compétence et le savoir-vivre
<b>Identification</b>	Peu d'images prototypiques, reléguées dans le passé. Il revendique l'auto-construction. L'actualisation du Soi implique l'appropriation des modèles et leur réinvestissement personnel.
<b>Sensibilité du Soi et primautés</b>	Sensible aux gens qui « prennent le temps », aussi bien sur le plan professionnel (circonspection), que sur le plan privé (savoir-vivre) ; à la compétence et à la discipline de classe ou de statut. Peu égocentré avec un Soi plutôt sensible à la reconnaissance de ses compétences sociales (savoir-vivre) et professionnelles (circonspection).
<b>Motivation et projet</b>	Jouir de la vie avec les gens aimées (couple et amis), faire valoir (faire exister) son expérience et sa propre diversité.
<b>Stratégies</b>	De retrait
<b>Statut du discours</b>	C'est un signe différenciateur très important pour Lucien, un paramètre de catégorisation et une compétence.
<b>Stabilité, congruence</b>	Axe réflexion-compétence-statut. Axe diversité-créativité-culture.
<b>Tensions identitaires</b>	Probable contradiction entre l'auto-construction et la responsabilité liée au statut, à la classe. Tension entre tonicité et désabusé ou usé. Dynamique identitaire de genre en mutation. Autorité (reconnaissance) – expérience.

## 6.1.8. Synthèse Lucien

### *Type de collectifs de référence*

Lucien fait référence explicitement et implicitement à ses appartenances culturelles et géographiques, ainsi qu'à son statut de salarié. Il en tire une grande partie de ses éléments identitaires et différenciateurs.

### *Place et fonction des collectifs*

Les références culturelles et géographiques sont d'une certaine manière le matériau avec lequel il reconnaît être fait et avec lequel il a composé sa singularité. Il ne s'en exclut pas ni tente des différenciations importantes. Quant à sa dynamique socioprofessionnelle, elle est basée sur sa condition de salarié, groupe auquel il s'identifie et qui dénote un grand sentiment d'appartenance et impose une discipline.

Selon Lécuyer, Lucien devrait être un peu en retrait par rapport aux collectifs sociaux, or il place l'appartenance à la catégorie « Salariés » au centre de son identité professionnelle, malgré qu'il se sente un peu « usé » ou « désabusé ». Lucien fait donc preuve d'une construction de son identité socioprofessionnelle qui s'appuie sur les identités de type Sainsaulieu, mais elle est aujourd'hui en retrait. Il ne remplace son identité de classe, que par quelques éléments socioculturels, contenus dans la sphère « Nationalité ». Il ne crée pas des groupes abstraits dont il tirerait une forme identitaire quelconque.

### *Individuation / Différenciation*

Par la compétence sociale (savoir-vivre) et professionnelle (circonspection).

## 6.2. Claude – femme, cadre associatif d'expérience

Claude n'a pas de soucis matériels et déclare être surtout mobilisée par les aspects relationnels, la vie sociale et la famille. Elle est autant motivée par la recherche d'éléments de reconnaissance que par la réalisation de projets, la défense de grandes causes.

### 6.2.1. Phase 1 Claude

(questionnaire donné à l'avance)

- Profession de Claude

#### Nous les ENCADRANTS d'AAD nous sommes ...

Discours :

*Nous, les encadrants d'aide à domicile que l'on peut aussi appeler « cadres de proximité », nous sommes autonomes, nous sommes des médiateurs, entre le terrain et le siège et entre les bénéficiaires et les AAD (aides à domicile), et nous sommes en devenir... car c'est un profil de poste qu'évolue. C'est des gens qui doivent avoir une fibre sociale, oui, des qualités d'écoute, des qualités de RH, des qualités d'animateur, ce genre de choses, des gestionnaires aussi..., des organisateurs, ça c'est dans l'idéal.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Autonomes	S S	+
2 – Médiateurs	S S	+
3 – En devenir...	S S	+
4 – Ecoute	S S	+
5 – Gérer et animer du personnel	S S	+
6 - Animer des équipes	S S	+
7 - Organisateurs	S S	+



## Eux les ENCADRANTS d'AAD ils sont ...

Discours :

*Ils sont là pour éteindre le feu, adaptables, et un peu béni oui oui aussi.*

*Eteindre le feu parce qu'on est toujours dans des situations le plus ... en urgence quoi, les qualités qu'il faut avoir c'est l'adaptabilité parce que tout d'un coup on peut être amenées à prendre un poste de responsable de secteur qu'est défaillant. Puis « béni oui oui » parce que c'est un peu comme ça qu'aujourd'hui je vois la nouvelle équipe de cadres de proximité qui a explosé – je te l'ai expliqué – la plupart sont partis et ceux qui restent sont des gens qui sont complètement à la botte de la direction, donc qui suivent les directives et qui se posent pas trop de questions.*

*Adaptables ce n'est pas péjoratif, c'est s'adapter chaque fois qu'il y a des difficultés et qu'il faut travailler dans l'urgence et parce que le poste a évolué depuis que je suis rentrée il y a 5 ans, et ce n'est pas du tout le même profil de poste.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Pompiers	S	-
2 – Adaptables	S	-
3 – Béni oui-oui	S	-

- Expérience

## Nous les ENCADRANTS AAD AVEC EXPERIENCE, nous sommes ...

Discours :

*Bien identifiés sur le terrain par les différents interlocuteurs, bien repérés. Bon il y a tout un système, je ne sais pas si tu connais le secteur d'aide à domicile, mais il y a des CLIC, bon après il y a tous les ...Maires du coin, en fait on est vraiment dans le local*

*Connus des équipes d'AAD et des bénéficiaires, sachant qu'un secteur c'est à peu près, enfin, un territoire, parce qu'on est découpés en territoires 320 AAD. Puis, connus des bénéficiaires, mais là, enfin je ne sais pas, ... dans la mesure où ils sont expérimentés et ils sont là depuis un moment, pour moi effectivement les bénéficiaires doivent les avoir repérés et les équipes d'AAD également. C'est la différence entre les nouveaux CDP qui démarrent et celui qu'est expérimenté et qui a déjà fait tout un travail. Relais entre le terrain et le siège, parce que le CDP expérimenté doit être un relais avec les services du siège. Toutes les difficultés nous qu'on rencontre sur le terrain on essaie de les régler pour faciliter le travail du siège.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Identifiés, repérés	S S	+
2 - Connus	S S	+
3 - Relais	S S	+
4 - Réactifs	S S	+

### Eux les ENCADRANTS AAD AVEC EXPERIENCE ils sont ...

Discours :

*Réactifs, efficaces, organisés.*

*Réactifs : il faut qu'ils s'adaptent à chaque fois, on est en plein système de procédures, il faut chaque fois revoir un petit peu toute notre façon de travailler, régulièrement. Il a fallu s'adapter au nouvel outil informatique, il a fallu s'adapter à la modulation du temps de travail ...*

*Efficace, parce que c'est une qualité qu'il faut avoir quoi, et organisée aussi.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Réactifs	S S	+
2 – Efficaces	S S	+
3 - Organisés	S S	+

### Eux les ENCADRANTS AAD AVEC PEU d'EXPERIENCE ils sont ...

Discours :

*Enthousiastes, volontaires, débordés, inquiets.*

*Ils sont enthousiastes car souvent c'est leur premier job donc ils démarrent et en fait ça leur plait quoi. Volontaires (et la je pensais plus aux responsables de secteur, je ne pensais pas aux CDP sont des gens qui ont déjà une expérience du secteur, c'est pas des jeunes), volontaires parce que je pense qu'il faut s'accrocher énormément.*

*Débordés, car je pense que la majorité ils en sont là (débordés) et bon c'est ce qu'on essaie de faire comprendre à la direction, ces postes là c'est le nerf-moteur de la structure, c'est le pivot, si on ne leur apporte pas un soutien, c'est là qu'il y e eu en février 1/3 des responsables de secteur en maladie, quoi. Et inquiets justement parce qu'ils s'en sortent pas, ils sont inquiets par rapport à leur poste et à leur devenir.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Enthousiastes	S S	+
2 – Volontaires	S S	+
3 – Débordés	S S	-
4 - Inquiets	S S	-

- Nationalité

### Nous les FRANÇAIS nous sommes ...

Discours :

*Je préfère dire les « français » et non les « françaises » car cela implique le genre. Alors, nous sommes individualistes(-), fiers(-), roumégaires (-) (rôleurs).*

*Ca s'applique à toi ? Hum... je ne sais pas, certainement...*

*Ce n'est pas en pensant à moi que je l'ai fait.*

Qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	Non-soi	±
1 – Individualistes	S		-
2 – Fiers	<del>S</del> S		-+
3 – Roumégaires (rôleurs)	S <del>S</del>		-

### Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours :

*Epicuriens+, gourmands+, prétentieux-, insatisfaits-*

*Epicuriens, gourmand, ça ne s'applique pas à moi spécialement, prétentieuse peut être un peu, oui, j'imagine, insatisfaits, ça revient à roumégaires*

Qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>		±
1 – Epicuriens	S / <del>S</del>		+
2 – Gourmands	S / <del>S</del>		+
3 – Prétentieux	S / <del>S</del>		-
4 – Insatisfaits (rôleurs)	S / <del>S</del>		-

- Genre

### Nous les FEMMES nous sommes ...

Discours :

*Des guerrières, émancipées.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Guerrières	S S	+
2 - Emancipées	S S	+

### Elles les FEMMES elles sont ...

Discours :

*Organisées+, battantes+, généreuses+*

*Parce que souvent elles ont à gérer leur vie de famille, leur vie professionnelle, le couple, battantes, ça rejoint un peu le côté « guerrières » et je pense qu'il faut une dose de générosité aussi pour...*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Organisées	S / S	+
2 – Battantes	S / S	+
3 - Généreuses	S / S	+
4 – Guerrières	S / S	+

## Eux les HOMMES ils sont ...

Discours :

*Les hommes ils sont... en pleine remise en question+, ils laissent de plus en plus s'exprimer leur part de féminité+, intéressés par le pouvoir et la compétition-*

*Je pense qu'ils sont dans une phase où ils se cherchent quoi, en fait, ils cherchent leur place d'hommes dans une société où ils ont peut être perdu des repères. Ils laissent s'exprimer de plus en plus leur part féminine, ça c'est quelque chose de nouveau je pense, par rapport à mon père, à mon grand père, des hommes qui ne montraient jamais leurs émotions, extrêmement pudiques sur leurs sentiments. Je pense qu'il y a beaucoup plus d'expression des émotions chez les hommes aujourd'hui.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – En remise en question	S	+
2 – Laissent s'exprimer leur féminité	S	+
3 – Pouvoir	S	-
4 – Compétition	S	-
5 – Sans repères	S	-

- Groupe social

## Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

Groupe FEMMES ACTIVES PLUTÔT MILITANTES – Discours :

*Battantes+, fédératrices+, idéalistes+*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Battantes	S / S	+
2 - Fédératrices	S / S	+
3 - Idéalistes	S / S	+

### Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

Discours :

*En reprenant ce groupe là, je n'ai rien à ajouter. Pour l'opposé, ce serait plutôt ni des hommes ni des femmes, mais un groupe inactif, plus individualistes. Pour moi quelqu'un de passif c'est quelqu'un qui n'est pas militant, en fait, c'est quelqu'un qui subit et qui n'est pas dans l'action en fait. Ni des hommes ni des femmes*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Inactifs	S	-
2 - Individualistes	S	-
3 - Pas militants, pas dans l'action	S	-

- Famille

### Nous les ... FAMILLE, nous sommes ...

Discours :

(nous les « mères de famille et épouses)

*Sur tous les fronts, débordées donc insatisfaites, à l'écoute.*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Sur tous les fronts	S / S	+
2 - Débordées	S / S	-
3 - Insatisfaites	S / S	-
4 - A l'écoute	S / S	+

### Eux les ... FAMILLE, ils sont ...

Discours :

*Courageuses, généreuses, volontaires*

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Courageuses	S / S	+
2 - Généreuses	S / S	+
3 - Volontaires	S / S	+

- Personne idéale

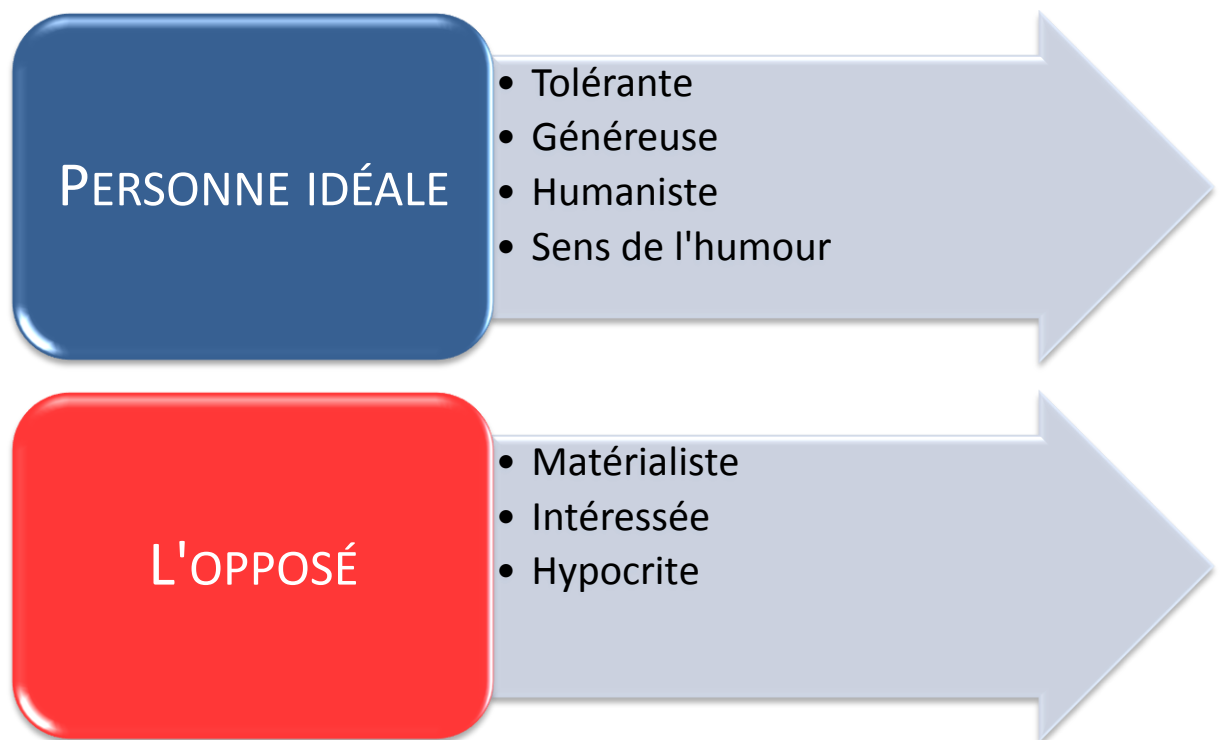


Schéma 2 : "Personne idéale" - Claude



## 6.2.2. EEIS – Claude

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation positive (case C)
<p>Autonomes, médiateurs, en devenir, écoute, gérer, du personnel, animer des équipes, organisateurs.</p> <p>Identifiés, repérés, connus, relais, réactifs, efficaces et organisés</p> <p>Fiers, Epicuriens, gourmands</p> <p>Guerrières, émancipées</p> <p>Battantes, fédératrices, idéalistes</p> <p>Sur tous les fronts, à l'écoute</p>	<p>Réactifs, efficaces, organisés</p> <p>Enthousiastes, volontaires</p> <p>Organisées, battantes, généreuses, guerrières</p> <p>En remise en question, laissent s'exprimer leur féminité</p> <p>Courageuses, généreuses, volontaires</p>
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
<p>Fiers, individualistes, roumégaires (rôleurs)</p> <p>Débordées, insatisfaites</p>	<p>Pompier, adaptable, béni oui-oui</p> <p>Débordés, inquiets</p> <p>Prétentieux, insatisfaits, rôleurs</p> <p>Dans le pouvoir et la compétition, en perte de repères</p> <p>Individualistes, pas militants, pas dans l'action</p> <p>Fermés, manque de tolérance, racistes, sans remise en question, croient tout savoir</p>

Tableau 3 – EEIS de Claude

- A - Posipôle du Soi

On voit bien que Claude est une femme militante de la cause des femmes et engagée. Le groupe social auquel elle choisit de faire référence et même la famille, elle les définit autour de la question de la lutte féministe.

- B - Négapôle du Soi

Elle ne se permet que très peu d'autocritique et encore, l'une de ces critiques est plutôt un aspect positif (débordées). Cependant, il y a une insatisfaction un peu diffuse. Un manque de reconnaissance, une frustration ?

- C - Posipôle d'Alter

Claude se fond et se confond dans son groupe de référence, les femmes guerrières et battantes, auxquelles elle reconnaît autant sinon plus de qualités qu'à elle-même.

- D - Négapôle d'Alter

Pour Claude, le négapôle d'alter se décline surtout au masculin. Au-delà, elle considère l'inactivité, c'est-à-dire le non-engagement comme particulièrement négatif.

### 6.2.3. Phase 2 Claude

#### Entretien 2<sup>e</sup> phase - Claude

Question 1 : Bon, si j'ai bien compris, les choses ont changé car tu n'a plus d'emploi ?

Réponse 1 : *Je suis en préavis.*

Q2 : Tu vines de lire le compte rendu du premier entretien, as-tu des remarques ou des commentaires à faire.

R2 : *Non, rien à ajouter, juste la correction que j'ai faite.*

Q3 : Est-ce que tu peux revenir un peu sur les groupes sociaux, les femmes actives militantes, as-tu d'autres idées ou d'autres collectifs qui te viennent à l'esprit ? Ou un groupe opposé...

R3 : *En reprenant ce groupe là, je n'ai rien à ajouter. Pour l'opposé, ce serait plutôt ni des hommes ni des femmes, mais un groupe inactif, plus individualistes. Pour moi quelqu'un de passif c'est quelqu'un qui n'est pas militant, en fait, c'est quelqu'un qui subit et qui n'est pas dans l'action en fait.*

Q4 : Et si on est dans l'action mais pas militante, est-on passif ?

R4 : *Non, effectivement, les créatifs par exemple, je pense à ça.*

Q5 : Est-ce que cela veut dire que tu te places d'un point de vue plutôt social, car si l'action n'est pas collective... ?

R5 : *Oui, c'est ça.*

Q6 : Si on revient un peu sur les femmes, combattives, guerrières ?

R6 : *Ah oui, mais là on était en pleine lutte !*

Q7 : Bon, alors Nous le groupe d'amis, puis Eux, vas y ...

---

R7 : Des qualificatifs ? Pour moi les ami(e)s sont des gens avec qui on peut partager des moments conviviaux, des temps de fête, des temps de repas, on a des idées communes, politiques aussi, c'est plutôt des gens de gauche, des personnes qui aiment la nature, avec qui on a beaucoup de ballades, des voyages et des choses comme ça. Voilà mes ami(e)s c'est ça quoi, ce sont des gens avec lesquels on a une certaine façon de voir la vie en commun.

Q8 : Et ceux qui ne sont pas tes amis ? A part tes adversaires dans le conflit de l'association.

R8 : Oui, parce que ceux-là, je n'ai même pas de haine, c'est de la compassion. La dernière fois que je les ai vus, ... ça fait pitié quoi. J'avais de la peine pour les gens qui restaient. J'avais l'impression qu'on n'avait plus rien à en tirer, quoi. Donc pour moi, les gens qui ne sont pas mes amis c'est les gens qui sont fermés, qui manquent de tolérance, qui sont racistes, qui ont l'impression de tout savoir, qui n'ont pas de remise en question. Je crois que c'est qui est important pour moi c'est cette remise en question, aujourd'hui quoi.

Q9 : Est-ce que tu penses avoir eu des influences dans tes choix et tes orientations ?

R9 : Oui, je pense que je n'ai pas fait un métier axé sur le social par hasard. Ma mère était quelqu'un qui était très très engagée, à sa façon, parce qu'à l'époque ce n'était pas le militantisme d'aujourd'hui, mais c'est quelqu'un qui donnait beaucoup aux autres, qui était beaucoup là dedans. Il y a aussi la part de l'éducation religieuse, je viens d'un milieu chrétien. Moi j'ai eu un oncle qui m'a beaucoup marquée, c'était un prêtre. C'était un homme qui avait un savoir énorme, à l'époque il était prof de grec, prof de latin, prof d'hébreux, prof de philo, alors que c'était quelqu'un qui était issu d'un milieu très pauvre, parce que mon grand père était ouvrier agricole. Ça c'est un homme qui m'a beaucoup beaucoup apporté et dans l'intérêt que l'on peut porter aux autres. C'est une culture judéo-chrétienne.

Q10 : Ca c'est dans ta famille, et ailleurs ?

R10 : Après, dans mon cursus, on a vécu le Larzac. C'était une poignée de gens au départ, qui ont réussi à fédérer des milliers d'autres personnes. Et on a été à tous les rassemblements et une personnalité qui m'avait beaucoup marquée c'était XXXXXX, que j'ai rencontré, qui était un non-violent. C'est lui qui a parlé de la non violence aux paysans en leur disant « on peut y arriver, mais par la non-violence ». Et j'avais trouvé ça très fort parce que c'était le pot de terre contre le pot de fer, ce n'était pas gagné. Après tout ce qui a été développée après, toute la désobéissance civile, toutes ces grandes idées qui me paraissaient intéressantes en fait. Mais tout ça au départ, ce qui est marrant ce qu'on était issus d'un milieu chrétien, on était dans des mouvements de jeunesse chrétienne, je dis « nous » parce qu'on était tout un groupe de garçons et de filles à l'époque et en fait les premières personnes qui nous ont mis autour d'une table et qui nous ont fait réfléchir, c'était les prêtres. Et ces prêtres là étaient avec nous dans les manifs quoi ! Ce n'était pas des... c'était des prêtres vraiment dans l'action. Je me rappelle d'une manif où le prêtre a pris une grenade et l'a relancée, elle a explosée et il avait la lèvre ouverte, et je me rappelle le soir à la messe, il a dit sa messe mais il était complètement esquiné. Ça a commencé comme ça, après on s'est coupés de ce mouvement chrétien, on s'est retirés de tout ça parce qu'il y a eu l'influence des Maos, qui sont arrivés de Paris. Des mecs vachement plus âgés qui avaient fait '68 et toute la jeunesse de la petite ville de Millau était sous cette influence là des maoïstes et c'était beaucoup plus dur. J'ai des tas de copains qui sont rentrés là dedans, mais c'était la lutte armée. Il y avait des caches d'armes, des endroits où l'on planquait des armes... Parce qu'au moment où le Larzac a démarré c'était l'armée, des anglais qui venaient s'entraîner, pour aller après en Iraq du nord. Alors on a monté des petits commandos, à notre portée, par exemple, je me rappelle d'un soir où on a été avec de tas de copains dans un petit bistrot dans un village, puis est arrivé tous ces d'anglais-là, qui sont rentrés et on commencé à faire du bruit, à parler fort, ils se sont mis à boire, et les copains ont dit, « on va leur mettre du sucre dans les camions ». Alors nous les filles on s'était mises dans l'entrée pour les empêcher de sortir. Puis ça s'est mal fini parce qu'ils ont été dénoncés par des gens du village qui les ont vus. Bon, enfin, voilà quoi. Mais au départ c'était ça quoi. Le rêve qu'on pourrait faire changer les choses... que

---

---

*c'était possible. Et c'est ce qui m'a motivée dans ce dernier boulot et même dans mon engagement syndical, c'est de me dire « on peut y arriver ». La frustration a été très grande quand j'ai vu que les gens ne suivaient pas. Il y en a même un qui m'a dit un jour « Mais nous on n'a pas fait le Larzac ». Je l'ai pris en pleine gueule parce on te dit « t'as vu l'âge que t'as et l'âge qu'on a », pour eux c'était une histoire de génération alors que moi ce n'était pas une histoire de génération, c'était une histoire de... Nous on avait découvert quelque chose qu'ils n'avaient pas eu la chance de découvrir, la force des mouvements collectifs.*

**Q11 : T'avais qualifié les jeunes de volontaires enthousiastes et inquiets ?**

*R11 : Oui, inquiets parce qu'ils n'avaient pas de prise, en tout cas parce ils n'y croyaient pas, ils ne croyaient pas que les choses pouvaient bouger autrement, c'était assez désespérant.*

**Q12 : C'est une question de croyance, d'y croire...**

*R12 : C'est parce que quand on a vécu et qu'on a vu certaines choses qui se réalisaient, c'est vrai que c'est peut être une chance aussi qu'en '81 Mitterrand arrive et qu'il y ait tout ça, parce que peut-être que ça ne se serait pas fini comme ça le Larzac, s'il n'y avait pas eu les socialistes qui sont arrivés au pouvoir à ce moment là. On aurait pu continuer et ça ne se serait jamais réalisé, mais bon, nous on avait gagné un combat et on avait vu qu'il était possible, alors qu'il était perdu d'avance ! Ca eux, ils ne l'ont pas, c'est pour ça que ce n'est pas de la croyance.*

**Q13 : Peut-on voir comment a évolué ton projet à toi ? Qu'est-ce qui va te mobiliser maintenant ?**

*R14 : C'est vraiment ma grosse question ! Franchement je n'ai pas de réponse. Déjà il y a l'âge, parce qu'on est dans une société où à partir de telle âge on te dit qu'il n'y a plus de possibilités professionnellement. Je ne veux pas rentrer là dedans, je ne veux pas me laisser aller, mais la valeur travail a une telle place dans notre société que c'est vrai que ... ce n'est pas facile. Effectivement, je me bagarre intérieurement, parce que là où j'en suis maintenant ce n'est pas vraiment un choix, si j'avais pu continuer à bosser j'aurais continué parce que le travail m'intéressait, mais... J'essaie de le vivre comme une opportunité, me dire, c'est peut être quelque chose qui s'ouvre, t'as la chance d'avoir du temps, un peu d'argent devant toi, il faut en profiter. Mais je veux en faire quelque chose, j'ai toujours ce truc de vouloir faire quelque chose qui serve, qui soit utile. Je ne peux pas avoir un commerce pour gagner de l'argent, j'y ai réfléchi, demain je dis à Domi « Je vais faire un élevage de chiens ? » Ha, ha, mais bon... Même si c'est du bénévolat, il me faudra ça.*

---

## 6.2.4. Microcosme social et recodages des groupes

Analyse du microcosme social – Claude PROFESSION	
Recodage du groupe	Claude a eu jusqu'à présent une carrière surtout dans le milieu associatif. Son travail doit présenter pour elle une forme d'utilité sociale, voire même d'engagement. Elle a la « fibre sociale », qu'elle analyse comme venant de ses engagements de jeunesse dans les luttes du plateau du Larzac.
Prototypes identifiés	Plusieurs figures apparaissent, tant dans la famille (Mère, Oncle), que dans le réseau social primaire (prêtres, amis) et secondaire (relations, professeurs).
Modalités d'identification	Il y a une identification totalement polarisée ce qui montre une forte implication dans la cause des femmes et dans l'engagement social qu'elle place à gauche. On est dans une structure sinon de classe, du moins de catégorie sociale politisée.
Fonctions du groupe	Les Femmes engagées et la gauche sont sans conteste des groupes d'appartenance. La culture chrétienne, et judéo chrétienne.
Individuation / différenciation	Peu de différenciation à l'intérieur de ses groupes d'appartenance, sauf en termes de genre. Claude aime faire corps avec ses causes et donc avec ses compagnes et compagnons de lutte, sans besoin de s'y singulariser ou de s'y distinguer.
Valeurs associées	Fibre sociale, engagement dans l'action, remise en question.
Règles associées	L'intérêt collectif
Dynamique identitaire	C'est sa condition de femme émancipée et d'action qui semble être à la base de sa dynamique identitaire. Cette base est teintée de valeurs chrétiennes, tant dans sa vie familiale, que professionnelle.

Analyse du microcosme social – Claude EXPERIENCE	
Recodage du groupe	Claude fait preuve d'esprit de corps avec ses homologues et ne cite pas d'aspects négatifs. Elle appartient à un collectif, essentiellement féminin.
Prototypes identitiels	Ce n'est pas dans le choix du métier que Claude peut avoir des prototypes identitiels, mais plutôt dans le contenu du travail et le sens qu'il peut avoir. Il n'y a de prototypes que dans la qualité de l'engagement et de la volonté d'aller de l'avant dans une démarche morale ou de justice sociale.
Modalités d'identification	Appartenance polarisée. Elle a l'esprit de corps et la solidarité poussée jusqu'à la lutte collective. Elle est désarçonnée lorsque l'on ne lui reconnaît pas son sacrifice pour le bien de tous.
Fonctions du gr.	Appartenance, reconnaissance, appui, solidarité.
Individuation / différenciation	Elle ne cherche pas la singularisation, ce n'est pas dans ces « détails » qu'elle gagne de la valeur, qu'elle se valorise, c'est au contraire dans l'action pour le collectif.
Valeurs associées	Solidarité, lutte, engagement, responsabilité sociale.
Règles associées	L'intérêt collectif
Dynamique identitaire	Claude semble mettre en œuvre une hiérarchie très claire de ses priorités : elle est d'abord une femme, travailleuse, cadre, avant de se poser en tant qu'individu.

Analyse du microcosme social – Claude NATIONALITE	
Recodage du groupe	Elle ne parle pas beaucoup de la nationalité, ce n'est pas quelque chose d'important pour elle. Elle ne souhaite même pas que l'on parle des « françaises », mais des français en général, dont elle voit plutôt des aspects négatifs.
Prototypes identitiels	Aucun n'est abordé, si ce n'est en termes de vie au village.
Modalités d'identification	Dans l'art de vivre (épicuriens, gourmets) et dans quelques traits de caractère, mais elle s'identifie surtout par opposition ou contraste (indésirable-opposé)
Fonctions du groupe	Singularisation, différenciation.
Individuation / différenciation	Les aspects qu'elle reconnaît aux français sont ceux avec lesquels elle se différencie (indésirable – opposé).
Valeurs associées	Art de vivre, fierté, individualisme
Règles associées	L'individualisme contraste ou s'oppose à l'intérêt collectif
Dynamique identitaire	La nationalité ne semble pas jouer un rôle dans la dynamique de Claude, si ce n'est par contraste.

Analyse du microcosme social – Claude GENRE	
Recodage du groupe	Le genre est l'épine dorsale de la dynamique identitaire de Claude. Même la famille est définie en termes de genre.
Prototypes identitaires	Ses modèles ne sont pas forcément féminins, mais elle les a mis au service de la cause des femmes.
Modalités d'identification	Polarisé totalement.
Fonctions du groupe	Fusion.
Individuation / différenciation	S'il y a des éléments de différenciation à l'intérieur du groupe, en tant qu'homme, je ne pense pas avoir eu le droit de les voir. Par contre Claude est une femme d'action, battante et militante, ce qui constitue pour elle un élément majeur de différenciation.
Valeurs associées	Justice sociale, justice de genre. Faire reconnaître une place digne aux femmes.
Règles associées	Appliquer le principe de lutte en faveur des femmes, en toute circonstance.
Dynamique identitaire	La cause des femmes est un fondement, une valeur et une règle de vie pour Claude.

Analyse du microcosme social – Claude GROUPE SOCIAL	
Recodage du groupe	Nous les femmes battantes, fédératrices et idéalistes. Claude n'est pas membre d'une quelconque association ou groupe de défense des droits des femmes, et pourtant elle porte ses convictions non seulement avec fierté, mais surtout de manière constante et profonde. La justice vis-à-vis des femmes est l'une des facettes de la justice sociale dans laquelle elle s'est engagée tôt dans sa vie. On ne peut qu'être touchés par l'équilibre et la force des convictions de Claude. Cela s'est transformé en un mode de vie.
Prototypes identitaires	C'est peut être sur les prototypes que nous pouvons mieux comprendre le type de conviction de Claude. Avec une source religieuse, des personnages importants dans sa vie, surtout masculins et une mère qui a montré le chemin par son comportement.
Modalités d'identification	Claude fait corps avec ses « pairs », que ce soit au niveau des catégories professionnelles dans lesquelles elle s'inscrit, ou que ce soit au niveau de la cause des femmes. Elle s'inscrit dans le collectif sans rechercher des singularisations. C'est le collectif qui prime toujours, et l'individuel ne se pose que de manière secondaire. Elle est absolument polarisée.
Fonctions du groupe	L'identité passe par l'appartenance à des groupes et non par la différenciation. Sans cause commune il n'y a pas d'identité pour elle.
Individuation / différenciation	Elle se fait par le genre et la capacité d'engagement ou d'implication. Elle se positionne clairement dans le groupe de « femmes actives », donnant au mot « actives » une signification proche de « militantes ».
Valeurs associées	Justice sociale (humanisme chrétien), aide aux plus fragiles, justice pour les femmes, engagement.
Règles associées	Action / inaction
Dynamique identitaire	Elle se définit d'abord par ce qu'elle a de commun avec les autres, et non par la



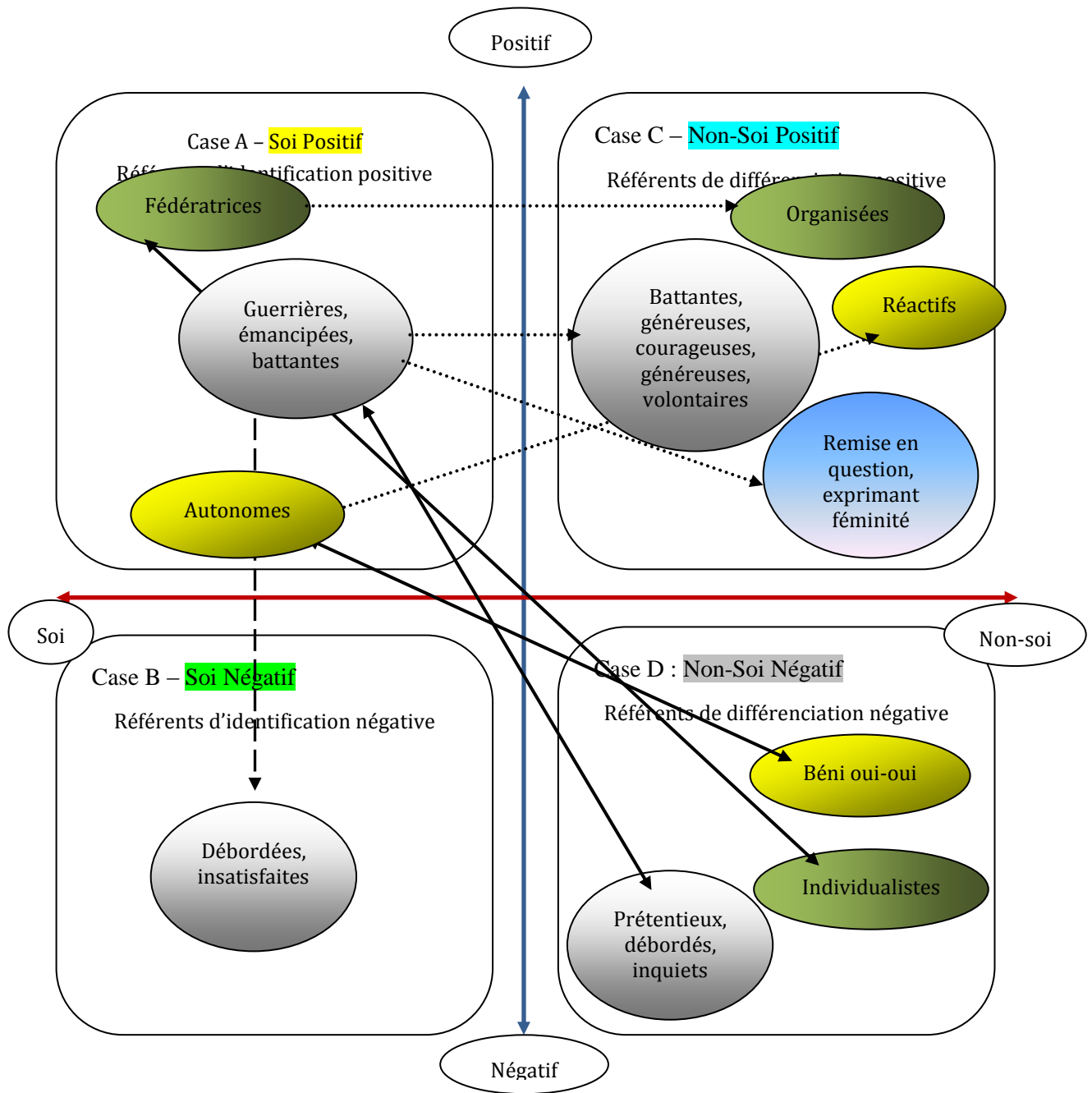
	singularisation.
--	------------------

<i>Analyse du microcosme social – Claude FAMILLE</i>	
Recodage du groupe	Lorsque nous avons abordé la famille, Claude a tout de suite redéfini la question et m'a dit, « Je veux parler de « Nous les mères de famille et épouses ». Elle a défini la famille par la place qu'elle se donne et qu'elle occupe au sein du groupe familial. Autrement dit, elle n'a pas accepté une vision neutre et galvaudé de la famille, elle nous a proposé de l'aborder par son prisme. C'est par la responsabilité et l'engagement dans ces deux « fonctions » familiales qu'elle se positionne.
Prototypes identitaires	Cette attitude reprend et confirme l'un des modèles cités, sa mère, seul prototype féminin abordé.
Modalités d'identification	Nous n'avons pas assez d'éléments pour voir le type d'identification avec sa mère, mais il semble y avoir une forme de contiguïté, une forme de reprise du modèle et son prolongement. Claude est peu bavarde.
Fonctions du groupe	Ce faisant, Claude se donne un statut particulier dans la famille, qui la relie à quelque chose ailleurs. L'unité ou la bulle familiale passe un peu au second plan.
Individuation / différenciation	Par le rôle.
Valeurs associées	Responsabilité.
Règles associées	Pas assez d'éléments.
Dynamique identitaire	Dans une famille il n'y a qu'une seule mère (en général), ce qui ne constitue pas un groupe, mais une unité, une individualité. Ce ne semble pas être la dynamique préférée de Claude qui, quelque part, est plus à l'aise dans l'appartenance et à plus de difficulté à faire émerger son propre désir.

Analyse du microcosme social – Claude AMIS et PERSONNE IDEALE

Recodage du groupe	Nous avons fait un groupe avec la personne idéale, les amis et les adversaires. Elle y est dans le partage et les valeurs (partagées).
Prototypes identifiés	Pas abordé.
Modalités d'identification	Par l'Appartenance / Opposition (polarité) et par les valeurs
Fonctions du groupe	Référence et soutien.
Individuation / différenciation	Par le in-group et le out-group, de collectif à collectif.
Valeurs associées	Partage, tolérance, humanisme, sens de l'humour, par opposition au matérialisme, l'intérêt personnel, l'hypocrisie
Règles associées	Elles ne peuvent qu'être induites : catégorisation sociale
Dynamique identitaire	Par le partage et non la différenciation.

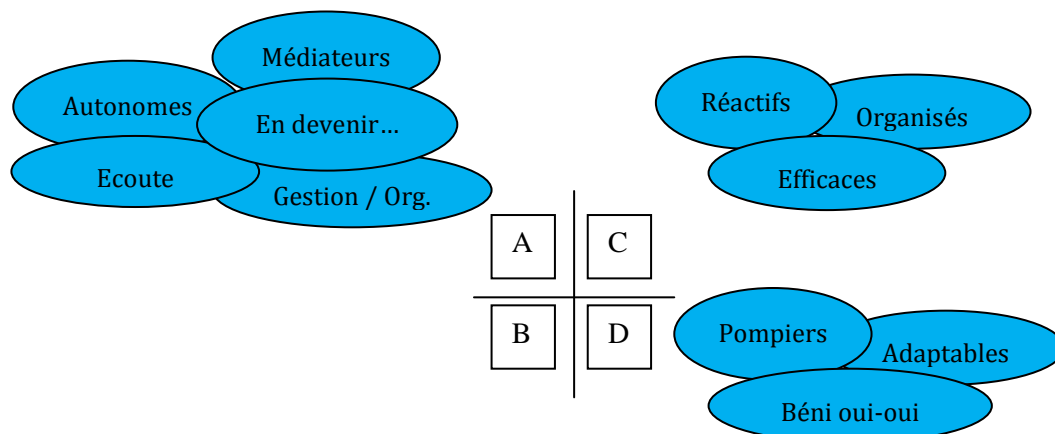
## 6.2.5. Relations de la dynamique représentationnelle – Claude



↔	Opposition	Femmes / Hommes ; Expérimentés / Jeunes ; Autonomes / Dociles (béni oui-oui)
.....→	Support	Femmes / Femmes, Cadres / Cadres
---→	Frustration	Femmes / Femmes

- Sphère professionnelle

Nous regroupons ici les réponses concernant la profession et l'expérience, éclairées aussi par des éléments de la deuxième phase.



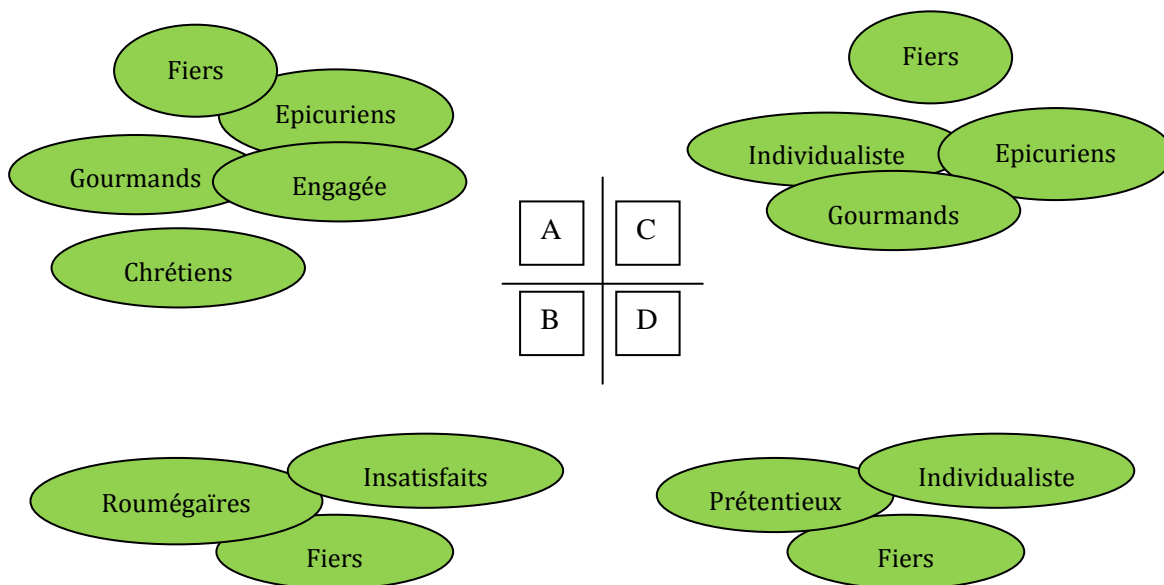
AC – Le groupe de référence est celui des encadrants d'AAD (aide à domicile). Bien que Claude ne présente pas une forte identification avec ce métier, elle ne fait pas de distinction entre le Nous et le Eux, elle a une forte polarisation. Elle fait corps avec son groupe métier. La relation AC dominante est de support, elle se reconnaît des qualités qu'elle partage avec les autres.

AB – RAS du point de vue professionnel. Elle ne relève pas de manques ou des défauts, ce qui montre une attitude protectrice face au groupe de référence, pour elle ou pour les autres.

AD – Les relations dominantes de ce quartile sont des relations d'opposition, pas très fortes et qui concernent exclusivement l'écart entre les AAD expérimentés et les non expérimentés. Il est intéressant de signaler que l'une des caractéristiques négatives est la docilité des jeunes face à l'autorité, une sorte d'absence de recul et d'esprit critique.

- Sphères héritées

Nous analysons ici les réponses concernant la nationalité et les éléments complémentaires de la deuxième phase.



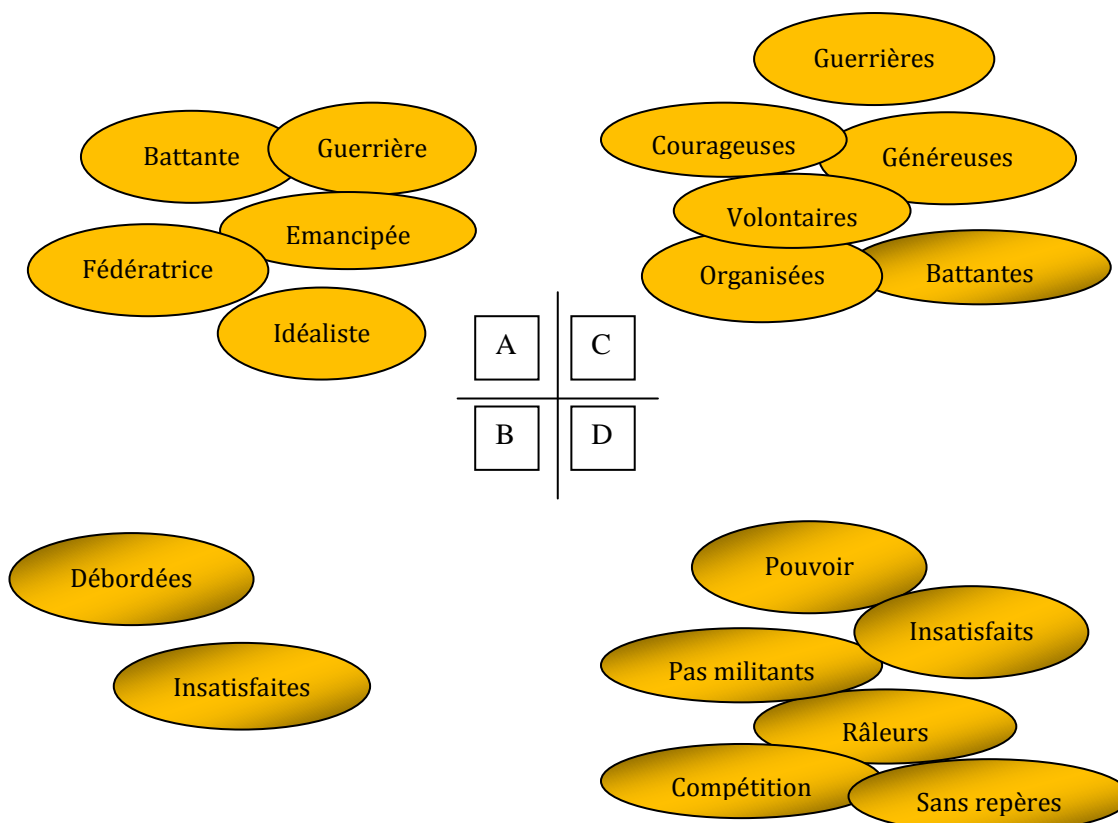
AC – Claude fait référence directement ou indirectement à trois sources majeures : la famille et sa mère en particulier (engagée), « lou país » non seulement parce qu’elle nous parle de sa ville mais parce qu’elle utilise des mots occitans, ce qui est une forte marque identitaire, puis les valeurs chrétiennes. Pour la nationalité, elle ne fait que très peu de différences entre le Eux et le Nous, et s’assume dans le groupe global, avec seulement quelques distinctifs (elle n’est pas individualiste). Une fois de plus, elle fait corps et les relations AC sont essentiellement de support et contiguïté.

AB – Rôleurs (roumégaires) et insatisfaits (l’un soutient l’autre). Fiers est une qualité/défaut qu’elle se reconnaît et qu’elle reconnaît aux autres.

AD – Dans cette diagonale nous trouvons une opposition qui renvoie en même temps aux valeurs fondamentales de Claude. Elle se veut solidaire et fédérale, elle n’apprécie pas l’individualisme et la prétention, en tant qu’ambition démesurée ou superbe individuelle.

- Sphère sociale

Sont ici regroupés les réponses concernant les amis, le genre et la personne idéale, avec l'éclairage de l'ensemble du travail.



Il est à souligner que tout au long des entretiens, Claude a fait preuve d'une forte identité de genre, d'une rare capacité d'engagement et de sens collectif. Ce n'est donc pas étonnant de retrouver ces éléments dans cette partie du travail.

AC – Claude met le genre et la cause des femmes au centre de sa dynamique identitaire. Elle fait corps avec les autres femmes (fédératrice) et partage donc qualités et défauts, même si elle n'en trouve aucun, ou plutôt des défauts qui renforcent les qualités (support, complément, conséquence, dans la relation AB).

AD – Nous nous situons dans une relation de type INDESIRABLE ou opposé. Claude identifie clairement ce qui la repousse et donc qu'elle évite. La plupart de défauts du Non-Soi (-), concernent les hommes, ce qui renforce le noyau identitaire de Claude.

## 6.2.6. Synthèse de la dynamique identitaire de Claude

---

<b>Sociologie du Soi</b>	
<b>Altérité &amp; individuation</b>	Claude part d'une racine géographique et culturelle, puis d'une conscience chrétienne et politique qui la conduit à intégrer des collectifs engagés, avec un prototype familial, pour en arriver à la cause des femmes. Elle se distingue par sa capacité d'engagement et d'effort, au détriment de l'individualisation.
<b>Catégorisations sociales</b>	Elle a des catégories sociales bien ancrées, mais qui ne préjugent pas de la valeur des individus, c'est juste une organisation sociale dans laquelle elle s'intègre en combattante.
<b>Norme d'autonomie et référence à soi</b>	La référence à soi ne peut être que biographique pour Claude, elle revendique haut et fort le collectif, l'engagement CHOISI dans des groupes d'action.
<b>Responsabilité et rapports de solidarité</b>	Ils découlent naturellement du genre et du statut catégoriel dans lequel on se trouve. Responsabilité et solidarité devraient être des réflexes naturels pour Claude, ce qui est certainement l'une des sources d'insatisfaction et d'usure.
<b>Valeurs &amp; Règles</b>	Engagement pour la justice sociale et en particulier pour les femmes. Bien qu'elle abonde beaucoup en ce qui concerne sa position féministe, Claude place son combat dans celui de la justice sociale (démonstré par ses autres engagements).
<b>Ethique du Soi et pour soi</b>	Etre dans l'action, s'engager, se battre dans un collectif et non de manière individualiste.
<b>Ipséité</b>	Quatre représentations fortes s'imposent à nous, celle de Claude professionnelle (active), celle de Claude femme émancipée (très active), celle de Claude militante (très active), et puis, celle de Claude mère et épouse (active)
<b>Liens sociaux</b>	Liens professionnels forts, liens syndicaux forts, lien familiaux forts.
<b>Rapports de production</b>	Elle les place dans un contexte d'évolution personnelle et de reconnaissance. Au départ certainement dans un modèle de fusion (cf. Sainsaulieu), elle a évolué vers des positions plus proches du militant moderne (partenaire de gestion) ou du responsable. Elle n'est pas en retrait.
<b>Ontologie du Soi</b>	Sa vision de soi est celle de sa capacité d'engagement et d'action, de cohérence avec ses valeurs.

---



---

### Processus du Soi

<b>Construction du réel</b>	Le réel est son terrain d'action, son champ de bataille, elle croque la vie à pleines dents car c'est dans l'engagement qu'on existe. Elle le recode au travers de ses idéaux.
<b>Reconnaissance</b>	Il y a là certainement un point névralgique car les valeurs que Claude défend, ne semblent pas être reconnues et ses engagements démontrent un fort besoin de reconnaissance, collective et individuelle.
<b>Légitimation</b>	Par les collectifs et les idéaux.
<b>Catégorisation</b>	Par la cohérence entre valeurs et action.
<b>Statut de l'action et construction du sujet de l'action</b>	Hors de l'action point de salut. Valeurs et idéaux ne sont que des belles paroles en dehors de l'action. Pour Claude le sujet ne peut se réaliser que dans l'action, en deçà, c'est de l'imaginaire.
<b>Différenciation</b>	Par son parcours, sa biographie, son histoire personnelle, elle vie ses différenciations comme factuelles. Par sa capacité d'engagement elle construit son parcours. Elle n'accorde pas d'importance particulière aux signes distinctifs, mais recherche une autre forme de reconnaissance qui passe par le social avant de devenir individuelle.
<b>Identifications</b>	Nombreuses, reconnues, portées avec amour et fierté (mère, prêtres, amis, professeurs).
<b>Sensibilité du Soi et primautés</b>	Sensible aux gens qui s'engagent, qui recherchent une cohérence entre valeurs et action et qui ne font pas passer l'intérêt individuel avant l'intérêt collectif. Primauté de la reconnaissance.
<b>Motivation et projet</b>	En mutation, dans un mix entre la reconnaissance, la réalisation de soi et l'utilité sociale.
<b>Stratégies</b>	En mutation, période de changement (elle a perdu son emploi).
<b>Statut du discours</b>	Il doit être cohérent avec les actes, elle a un esprit très critique face au discours, d'ailleurs, elle parle peu.
<b>Stabilité, congruence</b>	Axe Femme-militante-mère-professionnelle
<b>Tensions identitaires</b>	Tant d'engagement nécessite une certaine reconnaissance, sinon c'est l'usure.

## 6.2.7. Synthèse Claude

### *Type de collectifs de référence*

Claude fait référence explicitement et implicitement à ses appartenances culturelles et géographiques, ainsi qu'à son statut de femme émancipée et guerrière. Sa dynamique identitaire différenciatrice repose essentiellement sur ces éléments.

### *Place et fonction des collectifs*

Les références culturelles et géographiques constituent pour Claude des éléments biographiques et de trajectoire, qui fondent des appartenances assumées sans difficulté. Elle n'en fait pas un élément spécial, chacun a les siens et elle aussi. Ils servent en partie à construire sa réalité, mais ne l'expliquent pas.

Quant à sa dynamique socioprofessionnelle, elle se fonde sur le genre et un engagement chrétien-militant. Son appartenance et ses références à des collectifs sont claires.

Claude montre une dynamique identitaire socioprofessionnelle qui va de la figure du militant, à celle du responsable (Sainsaulieu), s'appuyant sur des collectifs dont elle se réclame non seulement comme membre, mais aussi et surtout comme membre engagée.

### *Individuation / Différenciation*

Par la **capacité** à assumer ses responsabilités collectives (guerrière) et individuelles (débordée).

### 6.3. Mat – jeune homme, accueil commercial, animateur, étudiant, courte expérience.

Mat, 21 ans, homme, de Toulouse vivant à Montpellier, français avec des origines portugaises, sans enfant, ne vit pas en couple. Se définit professionnellement d'abord comme chargé d'accueil commercial (dernier emploi à de 1 an à l'accueil d'une salle de sports), puis animateur socioculturel (BAFA – pendant 2 ans), puis, comme étudiant (sports). C'est d'ailleurs dans la CSP étudiant qu'il est situé. C'est en tant qu'animateur qu'il a le plus d'expérience. Son profil est assez particulier car il est un jeune animateur expérimenté. Visiblement, c'est un métier de jeunes et avec l'âge on passe à d'autres fonctions. Mat est préoccupé par la stabilisation de ses moyens de subsistance, face aux projets dont il entend entreprendre la réalisation. Il est encore étudiant, mais aussi un travailleur et il doit trouver un équilibre entre les deux.

#### 6.3.1. Phase 1 Mat

(Questionnaire pas donné à l'avance)

- Profession

#### Nous les ANIMATEURS nous sommes ...

Entretien :

Intro : Explication de la recherche + Choix d'une dénomination pour la profession + « Je vais te poser des questions un peu particulières car elles opposent le « Nous » et le « Eux » pour chaque sujet abordé. Tu peux répondre par des simples mots (adjectifs, qualificatifs ou ce qui te vient à l'esprit), auquel cas nous reviendrons dessus et tu me commenteras les mots choisis, ou alors tu réponds déjà par des phrases complètes, tes réflexions ».

Q1 – Nous les animateurs nous sommes...

*R1 : Sociables je dirais, c'est le premier terme. On est sociables, il faut avoir un contact avec les enfants, mon métier d'animateur est avec les enfants, moi je ne fais pas avec les adultes. Ensuite, il faut avoir un peu d'autorité, parce que sinon... c'est vrai que selon les tranches d'enfants on peut se faire marcher dessus, mais il y a une grosse partie des animateurs qui sont assez « cools » on va dire, qui sont un peu laxistes. Mon avis personnel est qu'il en a qui sont un peu « baba-cool », par contre je ne m'identifie pas trop à ceux-là, il vaut mieux être un peu carré dans ce métier-là, donc je reste assez professionnel*

Q2 – Sociable ça s'applique à toi ou pas ? Et l'autorité ?

*R2 – Oui, oui, et l'autorité aussi. La sociabilité est le plus important.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Sociables	S S	+
2 – Autorité	S	+

## Eux les ANIMATEURS ils sont ...

Entretien :

Q3 - si on passe à un autre registre et on dit « eux », les animateurs...

*R3 – Trop laxistes, un peu coolos. C'est vrai qu'ils se laissent aller sur certaines choses, parfois ils laissent passer certaines choses que moi je ne laisserais pas passer par exemple, avec des enfants, leur laisser des choix qu'ils ne sont peut être pas en âge de prendre, leur laisser prendre trop de décisions et c'est vrai que de mon point de vue ça leur laisse, ça leur donne trop de responsabilités peut-être. Même si c'est bon qu'ils aient des responsabilités, c'est vrai qu'on sur une époque où l'enfant est un peu le roi, où il est habitué à faire ce qu'il veut et c'est vrai que s'il n'a pas le cadre, il devient un peu, il fait ce qu'il veut, quand il veut, n'importe comment et du coup il crée des problèmes en groupe et en collectivité. C'est vrai que je ne suis pas comme ça, mais il y en a beaucoup qui le sont*

Q4 – D'autres caractéristiques qui te viennent à l'esprit ?

*R4 – Non, je ne vois pas, comme ça.*

<b>Adjectifs, qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
1 – Trop cool	S	-
2 – Laxistes	S	-
3 – Donnent trop de responsabilités	S	-

- Expérience

### Nous les JEUNES ANIMATEURS d'expérience nous sommes ...

Entretien :

Q5 – Bon, maintenant on entre dans autre chose, « nous les jeunes animateurs », nous sommes...

R5 – Par rapport à ceux qui ont plus d'expérience il sont ????, peut-être qu'ils ont moins d'entrain, sur certaines parties du métier, notamment avec les enfants, ils sont un peu blasés des choses. En tout cas au niveau des animateurs, parce que au niveau du métier en lui-même, animateur on ne le reste pas longtemps quoi. Une fois qu'on prend de l'expérience on passe en direction, sur l'administration et c'est vrai qu'on fait moins d'animation. C'est essentiellement des jeunes. Les animateurs les plus âgés que j'ai rencontrés, ils avaient 28 ans et 32 ans une.

Q6 – Et ils sont plus ou moins professionnels ?

R6 – L'animatrice de 32 ans que j'ai rencontrée n'était pas très professionnelle parce qu'elle n'avait pas vraiment d'expérience, mais pour les autres que j'ai rencontrés, oui, professionnels sur l'ensemble de ceux que j'ai rencontrés.

Q7 – Alors, les vieux que t'as rencontrés n'avaient pas forcément plus d'expérience que toi ?

R7 – Non, j'ai souvent plus d'expérience qu'eux. J'ai commencé à 17 ans l'animation, j'ai fait pratiquement une quinzaine de colonies, j'ai travaillé pendant un an en centre de loisirs..., en CLAE, c'est vrai que j'ai souvent plus d'expérience que certains qui sont plus âgés que moi.

Q8 – Alors, si on inverse les choses et tu te mets dans la catégorie des animateurs expérimentés, comment décris-tu ceux qui ont peu d'expérience ?

R8 – Ce qui arrive avec les moins d'expérience, c'est vrai que, ils n'ont pas le côté...euh... ça se voit tout de suite face aux enfants, euh ils vont avoir besoin d'avoir... ils n'arriveront pas à... j'ai l'impression qu'en fait si on gronde les enfants, si on les sanctionne, ils ne vont pas être aimés en fait, ils vont être détestés des enfants et ils restent sur la touche, ils laissent passer plus de choses et c'est ce qu'il fait que les enfants vont leur marcher un peu dessus, et ils s'amuseront moins parce que ça partira un peu dans tous les sens. Nous [les animateurs expérimentés] somme plus cadrés, carrés, sur une ligne plus globale en fait de notre activité. On sait comment gérer un problème, au niveau de l'autorité ou dès qu'il y a un litige entre plusieurs enfants ou même avec nous, ça arrive. C'est vrai que des fois ça arrive aussi que des enfants aient des problèmes avec les animateurs – on ne peut pas s'entendre avec tout le monde – c'est vrai qu'une fois qu'on a cette expérience on a plus de facilité à aller voir l'enfant, à discuter avec lui et faire un effort pour que ça se passe mieux quoi. Alors qu'un animateur non expérimenté va préférer vraiment pas rentrer dans le conflit et du coup, peut être que ce sera le gamin qui prendra le dessus sur l'animateur

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Professionnels	S / S	+
2 – Savons gérer les situations de crise	S / S	+
<b>Eux les JEUNES ANIMATEURS d'expérience, ils sont ...</b>		
Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Professionnels	S / S	+

## Eux les ANIMATEURS plus âgés ils sont ...

Entretien :

Q9 - Bon, tu m'as dit qu'il n'y a pas de vieux animateurs. Alors, quand ils prennent de la bouteille, ils deviennent quoi, des encadrants ?

R9 - *Oui, des encadrants, des administratifs, organisateurs de projet, direction. Puis ça dépend des directeurs, ils ont chacun leur mode de travail, mais je les vois plus sérieux, déjà ils passent beaucoup moins de temps avec les enfants, ils sont plus dans la paperasse que dans le côté social, ils gèrent beaucoup les relations parents-enfants, parents-association, ça prend beaucoup de temps, ils gèrent aussi un budget. Ils sont sérieux, c'est une autorité au dessus de l'animateur. Certains gros problèmes on ne peut pas les gérer, donc lui c'est le dernier recours avant l'appel des parents ou autre chose. Du fait qu'il soit à l'écart et que ce soit le directeur ou la directrice il peut gérer une situation que l'animateur ne peut pas gérer vu qu'il est quand même assez proche des enfants.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Moins d'entrain	S	-
2 – Blasés	S	-
3 – Administratifs, organisateurs	S	+ -
4 – Sérieux	S / S	+
5 – Un recours	S	+

- Nationalité

## Nous les FRANÇAIS nous sommes ...

Entretien :

Q10 – Bon, passons à la nationalité, nous les français nous sommes...

R10 – *je pense qu'on est euh..., j'arrive pas à faire une généralité sur l'ensemble des français mais,... un petit peu individualistes... par rapport d'autres cultures que j'ai pu connaître, c'est vrai qu'on est individualistes, plus personnels oui, sur pas mal de choses .. c'est vrai que... En fait, on s'intéresse aux autres quand même, mais on pense d'abord à soi.*

Q11 – Qu'est-ce que tu penses d'autre par rapport à nous les français ?

R11 – *Je pense qu'on est un pays assez aisé et du coup on ne se rend pas vraiment compte des problèmes qu'il y a un peu autour et je trouve ça dommage, on préfère penser à notre petite France, on reste dans notre petit monde à nous plutôt que de voir tout ce qu'il y a autour et réaliser la chance qu'on a.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Individualistes	S	-

## Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours :

Q12 – Et si on passe à « Eux les français... ?

*R12 – Eux les français ? J'ai un peu de mal à voir la différence. Dans ce que j'ai dit en global, je me suis intégré dedans oui mais ... les autres aussi. Je ne vois pas.*

Q13 – Est-ce que tu vois une nationalité qui soit à l'opposé des français ?

*R13 – Pas vraiment à l'opposé mais différente oui. Je suis allé au Sénégal, j'y ai passé deux semaines et j'ai vu que la culture était complètement différente. Là bas deux hommes qui se tiennent par la main dans la rue, ça veut dire qu'ils sont amis, alors qu'ici, si deux hommes se tiennent la main euh... c'est de pédés, c'est des tapettes, tout ça quoi. On regarde beaucoup ce que fait chacun et on critique beaucoup, alors que là bas c'est plus naturel, les choses sont plus simples et naturelles. Ici on pense d'abord à « est-ce que j'ai les moyens de faire ça ? » plutôt que... là bas... j'ai mangé dans un petit village, avec des gens très pauvres, en tout cas en comparaison à ce que je vois ici en France. Et c'est vrai que euh... j'ai mangé là bas, ils vidaient un sac de riz pour nous faire à manger à 4 personnes alors qu'ils n'ont pas les moyens, ce qu'on dirait nous en France c'est « je n'ai pas les moyens d'inviter quelqu'un à manger » alors que là bas ils invitent 4 personnes à manger, ils donnent tout ce qu'ils ont pour faire plaisir, parce que c'est, euh ... c'est collectif. C'est vraiment dans leur culture, je trouve que c'est assez imposé oui, à ce niveau là en tout cas.*

Q14 – Oui, je comprends. Si l'on revient à la profession, dans le même type de question, est-ce que tu vois une profession à l'opposée de la tienne, aux antipodes de l'animateur ?

*R14 – Tout ce qui est dans un bureau. En tant qu'animateurs on est dehors, avec des enfants, c'est un métier social, c'est basé sur ça, on ne travaille jamais dans un bureau enfermés. Alors que par exemple un comptable va rester sur ses chiffres toute la journée.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
Impossible à dégager		

- Genre

### Nous les HOMMES, nous sommes ...

Entretien :

Q15 – Bon, maintenant « nous les hommes, nous sommes... »

*R15 – Obsédés ! Obsédés par les femmes. On est des machos un peu. Il doit y avoir du bon et du mauvais là dedans, mais c'est vrai qu'on a pas l'habitude de prendre les femmes comme nos égales, en tout cas dans tous les domaines. Je suis aussi un sportif et c'est vrai qu'on ne considère pas les femmes comme nos égales au niveau du sport.*

Q16 – Change pas de sujet, « Nous les mecs... »

*R16 – On est assez simples je pense. C'est vrai qu'on s'embarrasse pas, on se complique moins la vie que les femmes qui pensent à tout et qui prévoient un peu plus tout que nous les hommes.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Obsédés	<del>S</del>	-
2 – Machos	S <del>S</del>	+ -
3 – Plus forts	S <del>S</del>	+
4 – Plus simples	S <del>S</del>	+
5 - Moins prévoyants	S <del>S</del>	-

### Eux les HOMMES ils sont ...

Entretien :

Q17 - Bon, je vois que tu veux parler des femmes, mais avant dis moi « Eux les mecs... »

*R17 – Ils sont jaloux, bagarreurs, toujours braqués sur la virilité.*

Q18 – C'est bon ou c'est mauvais ?

*R18 – C'est mauvais en société, en tout cas en collectivité, après sur un plan personnel ce n'est pas forcément mauvais. A mon avis c'est mauvais socialement.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Jaloux	S	-
2 – Bagarreurs	S	-
3 – Portés sur la virilité	S / <del>S</del>	- +



## Elles les FEMMES elles sont ...

Discours :

Q19 – Et les femmes ?

R19 – *Manipulatrices, intelligents, plus que les hommes, moins portées sur le sexe que les hommes. Elles sont très professionnelles. Elles cherchent plus à faire leurs preuves qu'un mec qui a l'impression d'avoir sa place déjà acquise. Elles sont plus sérieuses.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Manipulatrices	S	-
2 – Intelligentes	S	+
3 - Professionnelles	S	+
4 – Sérieuses et moins portées sur le sexe	S	+ -

- Groupe social

## Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

Entretien :

Q20 – Quels sont les groupes sociaux qui pourraient être des références pour toi, les groupes dans lesquels tu t'inclus ? Cela peut concerner la vie sociale, la vie professionnelle, les manières dont tu te vois toi-même, les sports...

R20 – *Oui, il y a le rugby, j'ai joué pendant longtemps au rugby alors dès qu'on parle rugby, on parle de moi. La natation aussi, un sport que j'ai fait aussi longtemps que le rugby, alors quand on parle tout ce qui est natation, c'est moi. Pendant près de deux ans oui... à Ramonville.*

Q21 – Tu m'as aussi parlé de tes origines portugaises...

R21 – *Oui, je suis d'origine portugaise par mon père, mais... je suis en partie portugais et français en partie.*

Q22 – Et est-ce que tu as des groupes d'anciens élèves, ou d'anciens de quelque chose ... ?

R22 – *Oui, c'est vrai que je viens d'un village à côté de Toulouse et on est très solidaire entre nous et on se connaît tous, c'est chez moi quoi.*

Q23 – Et question culture et musique, fringues ?

R23 – *Ben, j'écoute vraiment tout sauf le Rap, puis je ne fais pas du tout attention à comment je m'habille, j'suis sport un petit peu plus classe si j'ai un RDV ou quelque chose, si je sors en ville. Au niveau des habits, c'est vrai que je n'ai pas envie d'être habillé un peu comme ces basketteurs qui se prennent un peu pour des américains, je trouve ça un peu ridicule, « m'as-tu vu »*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Simples (pas m'as-tu vu)	S	+

### Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Se prennent pour des américains	S	-

- Famille

### Nous les ... FAMILLE, nous sommes ...

Discours :

Q24 – Et dans ta famille, nous sommes ... ?

R24 – *Dans ma famille on est solidaires. On fait tous très attention les uns aux autres, on s'appelle régulièrement, tous les jours pratiquement. S'il y en a un qui est malade, il y a la grand mère qui fait ... je ne sais pas comment dire, qui va commérer un peu, elle fait le lien entre tous les membres de la famille et qui est au courant de qui fait quoi. Tu vois, la grand mère portugaise quoi !*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Solidaires	S / S	+

### Eux les ... FAMILLE, ils sont ...

Discours :

Q25 – Et alors eux. ; dans la famille ils sont ... ?

R25 - *Ils sont stressés. C'est vraiment le... Très travailleurs, ils ne supportent pas de rien faire, sauf mon père qui aime bien faire la sieste, mais parce qu'il est fatigué.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
2 - Stressés	S / S	-
1 - Travailleurs	S / S	+

- Amis

### Nous les ... AMIS, nous sommes ...

Discours :

Q26 – Bon, passons aux amis. Nous les amis...

R26 – *On est très copains, on se connaît depuis... en tout cas ceux que je vois le plus régulièrement, on se connaît depuis l'âge de 7 ans. On se connaît par cœur, on fait des repas de famille, c'est un peu comme la famille. C'est vrai que quand je mange avec la famille, je vais passer par forcément voir mon ami, mais je vais aller voir sa grand-mère, pour savoir comment elle va. On est toujours... on se défend sur quoi que ce soit, on essaye de s'entraider en tout cas. On fait attention les uns les autres. C'est un peu comme la famille, c'est quand même sur une optique d'aide.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Très copains	S / S	+
2 – Comme la famille	S / S	+
3 – On s'entraide	S / S	+

### Eux les ... AMIS, ils sont ...

Discours :

Q27- Les copains ils sont... ?

R287 – *Bordéliques ! Les copains ils aiment bien faire la fête, ils sont festifs, c'est vrai qu'ils adorent ça, un peu trop même. Du coup leur vie professionnelle en pâtie un peu à mon avis.*

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Bordéliques	S / S	-
2 - Festifs	S / S	+

- Personne idéale

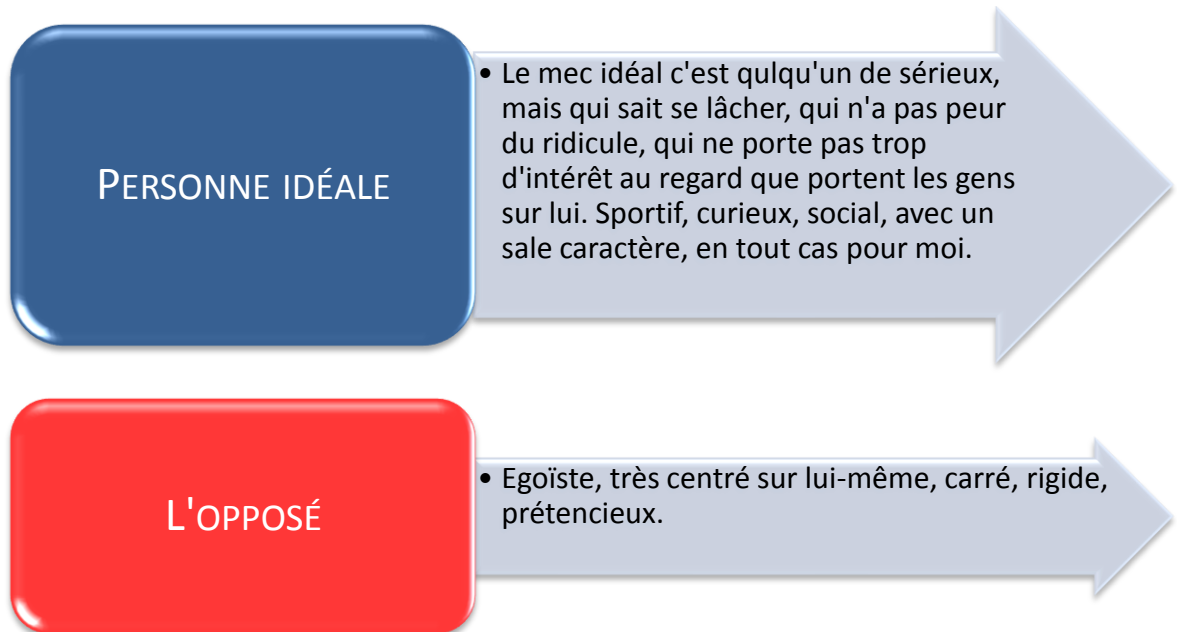


Schéma 3 : "Personne idéale Homme" - Mat

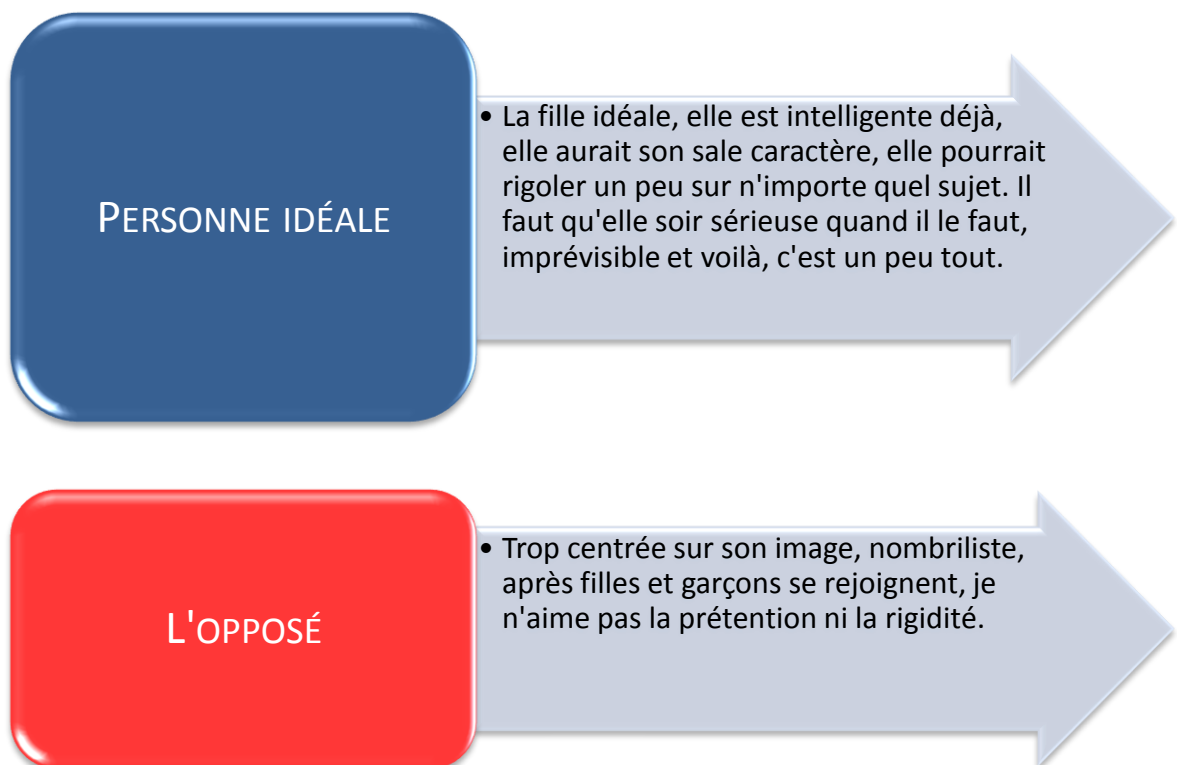


Schéma 4 – Personne idéale Femme - Mat

### 6.3.2. EEIS – Mat

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation positive (case C)
Sociable, avec de l'autorité Ecoute, franchise, sereins, professionnels, liens de confiance Machos, simples, forts Simple Solidaires, travailleurs Copains, comme la famille, entraide, festifs	Professionnels, Sérieux, gèrent Simples et naturels (tolérants, généreux) Intelligentes, professionnelles, sérieuses, prévoyantes Copains, comme la famille, entraide, festifs
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
Obsédés, Machos, peu prévoyants Stressés Bordélique	Trop cools, laxistes, laissent trop de choix et de responsabilités aux enfants Se laissent marcher dessus, ne savent pas gérer les conflits, blasés, moins d'entraide Individualistes Jaloux, bagarreurs, portés sur la virilité Manipulatrices, moins portées sur le sexe, compliquées Se prennent pour des américains Bordéliques

Tableau 4 – EEIS de Mat

- A - Posipôle du Soi

Mat est un jeune homme qui se lance dans la vie active avec beaucoup de cœur et d'enthousiasme. Il est soutenu par des appartenances familiales et socioculturelles fortes (solidarité, entraide) et revendique sa masculinité et la simplicité.

- B - Négapôle du Soi

Il peut se reprocher parfois d'être un peu désordonné, ou trop macho, ou un peu obsédé par les filles, mais surtout il stresse (ce qu'il indique comme un trait familial). Il a des projets à réaliser, doit générer ses propres ressources pour avancer et est loin de ses bases socio affectives.

- C - Posipôle d'Alter

Il fait son chemin sans trop regarder les autres ni se comparer. S'il a donné des éléments c'est parce que c'était la règle du jeu, mais cela n'est absolument pas une réflexion naturelle chez lui. Il reconnaît des qualités aux autres professionnels comme lui, mais pas les mêmes. Les autres semblent être pour lui soit des copains ou potentiellement des copains (auquel cas il est en fusion), soit ils n'entrent pas dans son monde social.

- D - Négapôle d'Alter

Sur un plan professionnel, il se distingue des autres par l'expérience qu'il a, ce qui lui a permis de développer des compétences spécifiques (autorité, discernement). Il trouve aussi que les autres hommes peuvent être dans l'excès de machisme (un peu c'est bien, mais trop ce n'est pas bon), trop dans la virilité ou bagarreurs. Puis, il veut rester fidèle à son histoire, en privilégiant une certaine forme de simplicité dans les relations, dans les attitudes et le paraître (ils se prennent pour des américains).

### 6.3.3. Phase 2 Mat

#### Entretien 2<sup>e</sup> phase - Mat

Mat a regardé le compte rendu de son premier entretien sans faire de remarque particulière. Il était simplement étonné du volume (22 pages).

Question 1 – Peut-on revenir sur la nationalité, est-ce que tu pourrais développer un peu ?

Réponse 1 – *La tolérance, on est tolérants avec les différences etcétera. Je pense aussi qu'on est assez altruistes.*

Q2 – Est-ce que le premier entretien t'a fait réfléchir à quelque chose ?

R2 – *Oui, comme ça sur les français, c'est vrai qu'on n'a pas l'habitude de penser comme ça.*

Q3 : peut-on revenir sur les groupes sociaux, tu te rappelles, les groupes dans lesquels on s'inclut ?

R3 : *Ah oui, les sportifs. C'est vrai que ça me permet de me défouler, ça me fait plaisir, il y a un dépassement de nous-mêmes, ça m'aide à me dépasser physiquement et mentalement aussi, et ça me rend plus fort à mon avis. Je me sens mieux dans mon corps. Négativement, il y a les blessures qui sont possibles, les douleurs, les courbatures et dans certains sports il n'y a pas forcément une ambiance purement sportive, liée au regard de l'autre, l'esprit de compétition qui se déforme en méchanceté. Ça arrive aussi qu'il y ait du racisme (T'en a été victime ?) Non, moi non.*

Q4 : Et coté toulousain et village, ces groupes là ?

R4 : *C'est vrai qu'on s'entraide énormément, c'est un peu comme la famille, c'est très bien. C'est vrai que j'aime beaucoup découvrir et tout ça et j'ai tendance à m'enfermer un peu avec des amis que je connais déjà et je ne rencontre pas forcément de nouvelles personnes. C'est le coté un peu négatif au niveau de l'amitié.*

Q5 : On va revenir sur la personne idéale car on a oublié une partie lors du premier entretien, on n'a pas parlé de l'opposé à la personne idéale ?

R5 : *L'opposé à la personne idéale, ça serait égoïste, très centré sur lui-même. Il ne faudrait pas qu'il soit trop carré aussi, il faudrait qu'il soit responsable, mais pas trop carré, pas trop rigide. La prétention.*

Q6 : Et pour les nanas ?

R6 : *L'opposé de la nana idéale, ce serait... trop concentrée sur son image, peut être, c'est vrai que ça me fait fuir un peu. Très nombriliste. Puis ça se rejoint un peu filles garçons, pour la prétention c'est pareil. J'aime pas quand chacun a une idée fixe et on ne voit pas une évolution dans la discussion sur un avis qu'il a, même si l'on a discuté et argumenté. J'aime pouvoir discuter argumenter et ...*

Q7 : Est-ce que tu penses avoir été influencé dans tes choix, est-ce qu'il y a des images qui te viennent à l'esprit ?

R7 : *Oui, il y a quelques profs de sport, avant même d'avoir choisi. Je ne voulais pas partir dans le sport, je voulais faire du droit et finalement je me suis rapatrié sur le sport – ça me plaisait énormément. Bon, avant j'ai fait du commerce et maintenant du commerce sportif. Et oui, peut être des professeurs. Après au niveau éducation mes parents m'ont toujours laissé la porte ouverte à toutes les possibilités. Ils n'ont jamais poussé à faire quelque chose, pas forcé à faire quelque chose. Même au niveau de la religion, je n'ai pas été baptisé alors qu'à la base ils sont croyants, ils ne m'ont pas baptisé, ils m'ont laissé le choix et je suis athée. S'ils veulent que je sois catholique ou quoi, ils me laissent le choix, si je veux je le fais quoi, ce sera ma décision. Ils sont ouverts sur ce point là.*

Q8 : Et dans le milieu professionnel ou étudiant, comment tu trouves les milieux que t'as fréquenté ?

R8 : *Dans le travail on reste plus collègues que amis, bon après ici à la salle de sports c'est autre chose, c'est une autre ambiance. Les autres boulots que j'ai fait, reste collègues mais c'est vrai qu'on a du mal à passer cette limite au niveau de l'amitié.*

Q9 : Et tu trouvais ces ambiances solidaires ou individualistes ?

R9 : *Si, souvent j'ai vu de la solidarité, sauf au niveau de mes études, je n'ai pas vu énormément de solidarité, plutôt on se tire dans les pattes. Au niveau des études, je suis –à la base- dans le commerce et il y a une concurrence entre les élèves, on n'a pas chacun notre place égale. Il va y avoir une hiérarchie au niveau des notes, on est tous en concurrence et du coup c'est vrai que tout le monde se tire un peu dans les pattes comme j'ai dit. On va regarder un peu les projets des autres, on va essayer de les améliorer en fonction de ce qu'ils ont fait. Drôle d'ambiance. Ca c'est au niveau du commerce, à la fac de sport il y a une très bonne ambiance.*

### 6.3.4. Microcosme social et recodages des groupes

Analyse du microcosme social – Mat PROFESSION	
Recodage du groupe	Mat est en devenir et il cherche un peu sa place, mais il a commencé à travailler depuis 4 ans. Dans sa profession, il est quelqu'un d'expérience car dans l'animation socioculturelle (BAFA), il y a une majorité de jeunes débutant(e)s. Par contre il est au début de sa carrière commerciale, mais il doit prendre des décisions quant aux orientations qu'il va donner à ses études et à sa vie professionnelle, et cela l'inquiète, le « stresse ». Le monde du travail est un monde où il y a des tâches à accomplir, puis des relations de travail qui sont autant d'opportunités de se faire des amis. Mat se positionne beaucoup sur l'affectif, y compris au travail. Ses métiers sont des métiers relationnels et de sociabilité.
Prototypes identifiés	Il n'y a pas de référence spécifique si ce n'est quelques profs de sport au collège et au lycée et la liberté de choix que ses parents lui ont laissé. Activités physiques, camaraderie, solidarité de groupe et compétition, sont sans doute les attraits qui ont poussé Mat vers les activités sportives et d'animation. Il est encore en phase de les transformer en profession et il s'en donne les moyens.
Modalités d'identification	Affectives, par l'appartenance à un groupe, voire même à un clan. Il sait faire corps avec ses pairs et sa tendance est à la polarisation, mais pas homogène ni dogmatique.
Fonctions du groupe	Fusion, support, soutient, entraide.
Individuation / différenciation	Il ne se distingue pas par contraste ni par opposition, sinon par la diversité. Il reconnaît des qualités aux autres et les siennes sont différents, voilà tout.
Valeurs associées	Entraide, simplicité, authenticité.
Règles associées	Travail, solidarité.
Dynamique identitaire	L'espace de travail est pour Mat aussi et peut être surtout un espace de vie. La convivialité et la sociabilité dont il doit user dans ses professions, ne lui permettent pas de tracer une ligne séparatrice bien nette entre le professionnel et le privé. Il a déjà une conscience professionnelle forte, avec des valeurs et des attitudes nobles qu'il réclame (solidarité, entraide, autorité) et des relations plus personnelles qu'il espère (se faire des copains/ines). Il est bien conscient de sa fonction et c'est en ces termes qu'il fonctionne professionnellement, par fonction et non par statut.



Analyse du microcosme social – Mat EXPERIENCE	
Recodage du groupe	Nous avons commencé l'entretien sur la base d'un sujet jeune avec peu d'expérience, mais nous avons du changer en cours de route car Mat se voit comme un jeune animateur expérimenté. En effet, il nous a expliqué que dans ce métier, plus de 15 colonies est déjà une forte expérience. Il n'en est pas de même en tant que chargé d'accueil commercial, mais le fait est qu'il a ces deux activités et qu'il est donc un jeune professionnel expérimenté.
Prototypes identifiés	Personne en particulier (nous ne sommes pas allés jusque là dans les entretiens), mais des aînés qui l'ont pris un peu en charge au départ. Ce qui est surprenant dans cette activité, est qu'elle est assez éphémère et qu'en prenant de l'âge, on passe à d'autres fonctions et l'on est vite remplacés par d'autres jeunes (dans l'animation).
Modalités d'identification	Plutôt polarisé, avec une forte dose de convivialité et d'entraide (solidarité).
Fonctions du groupe	Il s'agit d'un groupe décomposé en strates où il y a les animateurs et les encadrants. Avec les uns il s'agit de partager et mener à bien la tâche, dans la convivialité et si possible l'amitié, avec les autres il y a une distance. Mat semble chercher l'amitié dans ses relations professionnelles.
Individuation / différenciation	Par les compétences et particulièrement l'autorité (qui résume sa capacité à gérer les groupes d'enfants). Puis de fonction : les « administratifs » ou encadrants interviennent en appui ou en cas de problème, les animateurs s'occupent au quotidien des enfants et font preuve de dynamisme.
Valeurs associées	Entraide, appui.
Règles associées	Autorité, fonctions.
Dynamique identitaire	Elle est liée à sa fonction et à son expérience. De par sa fonction il a un certain type de tâches à accomplir et lorsque celles-ci dépassent le cadre qui lui est réservé, il fait appel à l'encadrement. S'il est débordé, il fait appel à des collègues. Il se positionne donc dans sa fonction et non dans un statut catégoriel ou de classe. Cependant, son expérience lui donne un statut particulier et valorisant.

Analyse du microcosme social – Mat NATIONALITE	
Recodage du groupe	Il n'entre pas dans la manière d'être de Mat que de penser en termes de « les français ils sont ou nous sommes », il n'aime pas les généralités. Alors, il fait appel aux expériences qu'il a de l'étranger, dans divers pays et il pense qu'il y a une dose peut être un peu forte d'individualisme chez les français, qui pensent d'abord à soi. Il n'est pas dans un rapport à des stéréotypes ou à des idées reçus, mais dans un rapport expérientiel par rapport à la question.
Prototypes identifiés	Comparaisons culturelles de sa propre expérience. Personnes et situations clairement identifiées dans ses séjours à l'étranger.
Modalités d'identification	D'abord par polarisation totale, puis, quitte à nous donner une réponse, il agit par opposition, mais seulement expérientielle.

Fonctions du groupe	Appartenance.
Individuation / différenciation	Opposition.
Valeurs associées	Entraide, solidarité, individualisme.
Règles associées	Pas de préjugés.
Dynamique identitaire	L'appartenance au groupe est un donné et pas un choix. Il est dedans, mais il peut s'y distinguer par ses qualités personnelles et celles découvertes à l'étranger.

Analyse du microcosme social – Mat GENRE	
Recodage du groupe	Mat se positionne dans une masculinité et même un « bon » machisme affirmé. Immédiatement il fait référence aux femmes. Il considère que les hommes doivent garder une masculinité visible et leur « simplicité » et admettre l'égalité des femmes dans beaucoup de domaines, mais tout de même pas partout, pas dans le sport en tout cas. En tant qu'homme il se voit des qualités et des défauts.
Prototypes identifiants	Pas abordés.
Modalités d'identification	Par opposition, il cite un certain nombre de carences ou de défauts chez les hommes, dont certains s'appliquent à lui.
Fonctions du groupe	Appartenance.
Individuation / différenciation	Par des qualités distinctives et certains défauts partagés ou non.
Valeurs associées	Machisme, virilité, force, prévoyance (cette dernière pour les femmes).
Règles associées	On doit voir les femmes comme nos égales, mais pas partout.
Dynamique identitaire	Force, action, caractère, au masculin et au féminin. Mat apprécie les hommes et les femmes qui affirment leur caractère et leurs convictions. Il prétend à l'authenticité et à la simplicité.

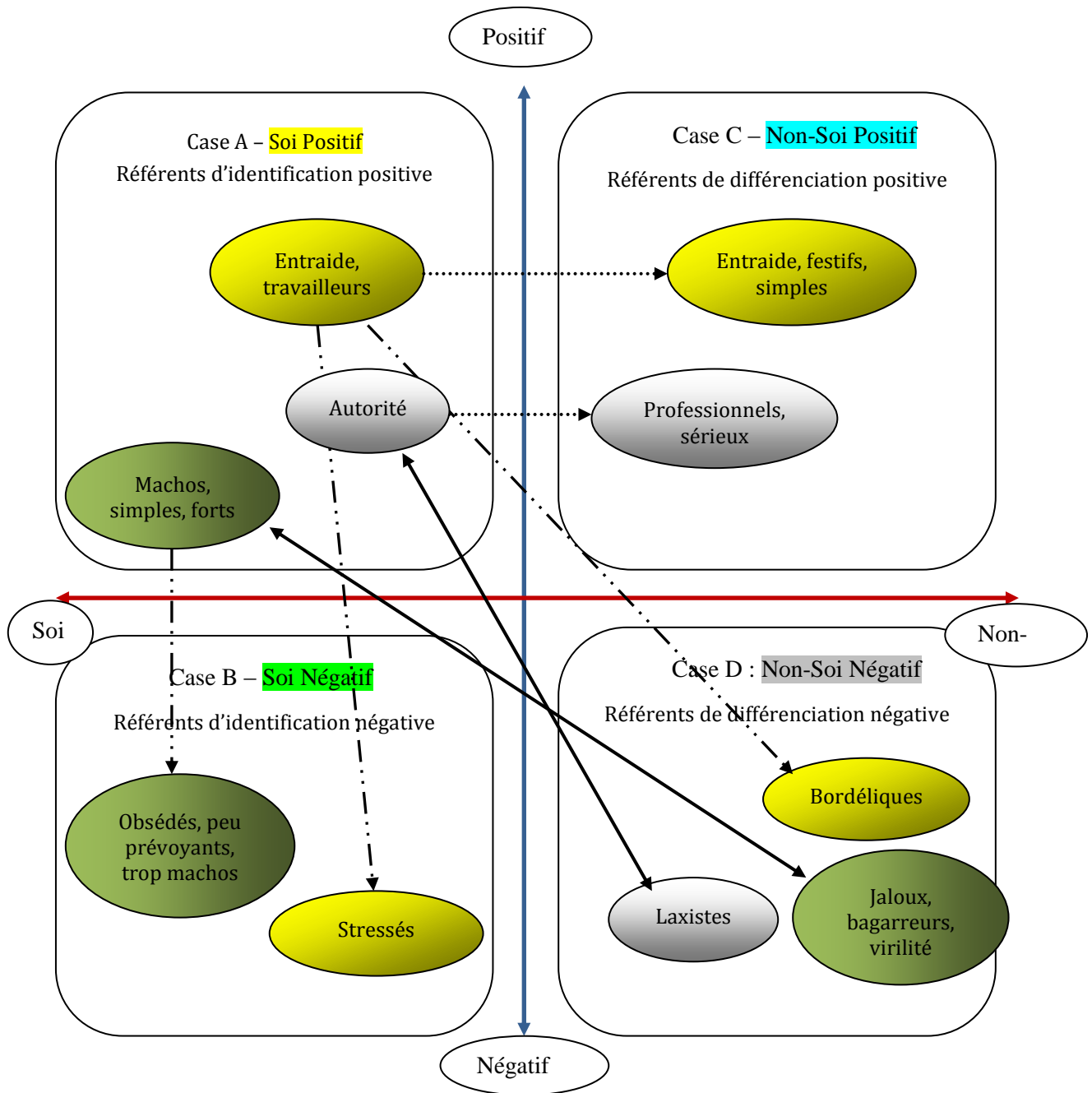
Analyse du microcosme social – Mat GROUPE SOCIAL	
Recodage du groupe	Mat choisit comme groupes de référence les groupes de sportifs, en commençant par le rugby. Ça le défoule, ça lui fait plaisir et ça le rend plus fort, physiquement et mentalement, ça l'aide à se dépasser, même s'il y a les blessures et les douleurs.
Prototypes identifiés	Dans la socialisation primaire et secondaire, plus un climat que des personnes en particulier.
Modalités d'identification	Appartenance
Fonctions du groupe	Support, soutien, appartenance.
Individuation / différenciation	Très faible, si ce n'est par des qualités humaines et les attitudes et non par les performances ou les statuts.
Valeurs associées	Authenticité, force, masculinité.
Règles associées	Rigueur, effort
Dynamique identitaire	Se rendre plus fort, se dépasser, aller plus loin.

Analyse du microcosme social – Mat FAMILLE	
Recodage du groupe	Solidarité, entraide, soutien et ouverture. Mat a un fort sentiment familial qu'il élargit au cercle des amis d'enfance (du village). Il y a là un noyau primaire de socialisation très fort, porteur de valeurs et très investi affectivement.
Prototypes identifiés	Familiaux.
Modalités d'identification	Filiation.
Fonctions du groupe	Fusion, polarisation et appartenance totales.
Individuation / différenciation	Non abordé.
Valeurs associées	Solidarité, entraide, travail, responsabilité (et stress).
Règles associées	Effort, ouverture.
Dynamique identitaire	Mat porte sa famille en lui, c'est un plaisir de parler avec lui, tant on sent l'amour qu'il leur porte. Il ne veut pas les décevoir et être à la hauteur des attentes familiales.

Analyse du microcosme social – Mat AMIS – PERSONNE IDEALE

Recodage du groupe	Les amis sont le prolongement de la famille et des familles, car les uns et les autres entretiennent des relations suivies avec les familles. C'est le modèle de clans, au bon sens du terme.
Prototypes identifiés	multiples, dans le réseau proche.
Modalités d'identification	Polarisée.
Fonctions du groupe	Entraide, soutien, appartenance revendiquée.
Individuation / différenciation	Par les rôles que l'on joue à l'intérieur du clan et par la fidélité à l'extérieur.
Valeurs associées	Entraide, fidélité.
Règles associées	Se donner des nouvelles souvent.
Dynamique identitaire	Ce type clanique est une grande force pour Mat, qui l'accompagne et le soutient en toute circonstance. Il fonde son sens du collectif et de la solidarité, qu'il recherche ailleurs.

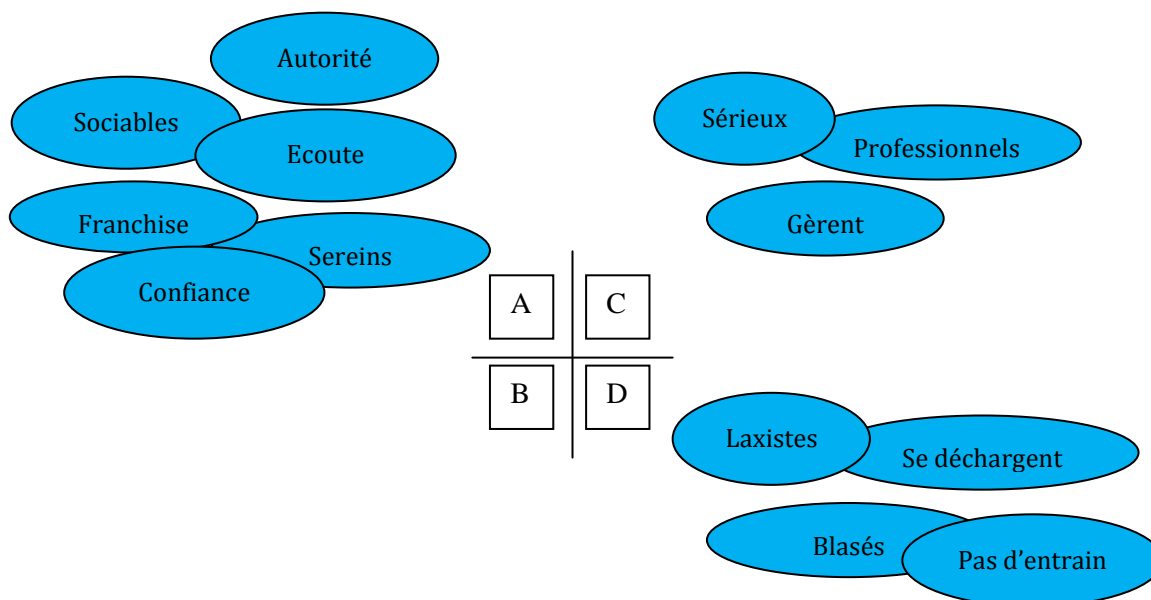
### 6.3.5. Relations de la dynamique représentationnelle - Mat



↔	Opposition	
.....→	Support	
-...→	Défaut, manque	

- Sphère professionnelle

Nous regroupons ici les réponses concernant la profession et l'expérience, éclairées aussi par des éléments de la deuxième phase.



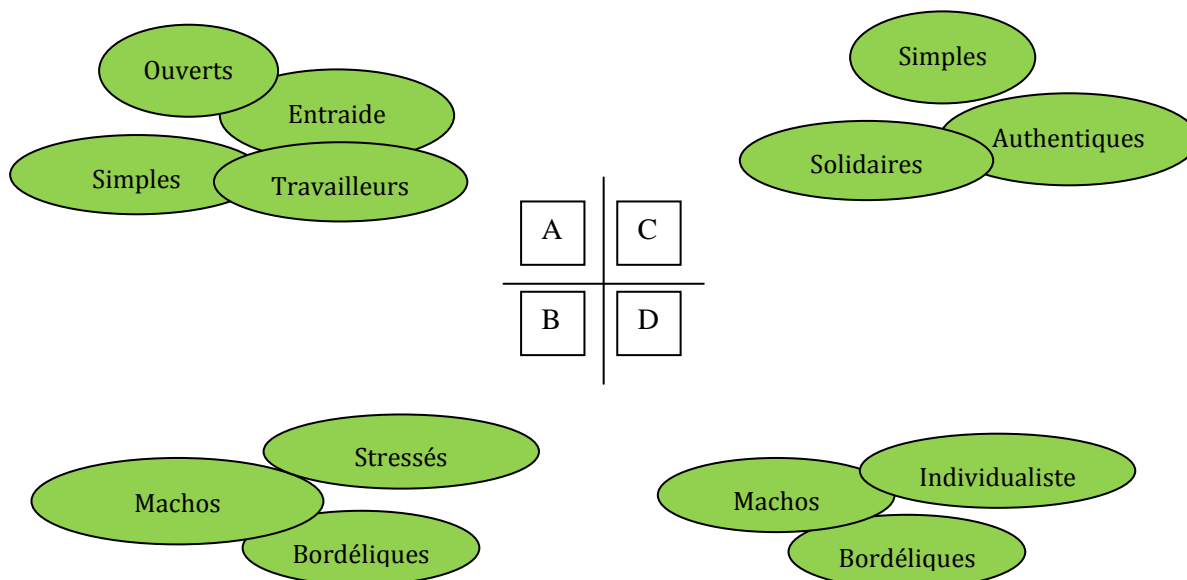
AC – Mat a un double positionnement et même triple, car il a deux activités professionnelles, commercial et animateur et dans cette dernière il est un « jeune professionnel expérimenté ». Sociabilité (voire convivialité), franchise et autorité sont des éléments forts chez lui. Il ne se détache pas du « Eux », auxquels il reconnaît des qualités. Il a une relation d'appartenance avec le groupe de pairs, sans se fondre dans la masse. Elle est polarisée et différenciée par ses qualités personnelles et surtout son expérience.

AB – RAS du point de vue professionnel. Il y a probablement pour Mat une distance avec sa vie professionnelle qu'il n'établit pas encore, puisque l'on retrouve un noyau commun dans les trois sphères (professionnelle, héritée et sociale). Son identité professionnelle est bien en construction et encore peu différenciée de son identité sociale.

AD – C'est sa capacité –acquise par l'expérience- à faire montre de l'autorité nécessaire pour gérer les groupes d'enfants et d'adolescents qui fonde la principale caractéristique différenciatrice professionnelle de Mat. Bien évidemment, lorsque l'on lui demande de parler des autres professionnels, il fait état de leur manque d'autorité et de capacité à gérer les groupes. Il y a une relation d'opposition, qui en même temps souligne ses qualités.

- Sphères héritées

Nous analysons ici les réponses concernant la nationalité et les éléments complémentaires de la deuxième phase.



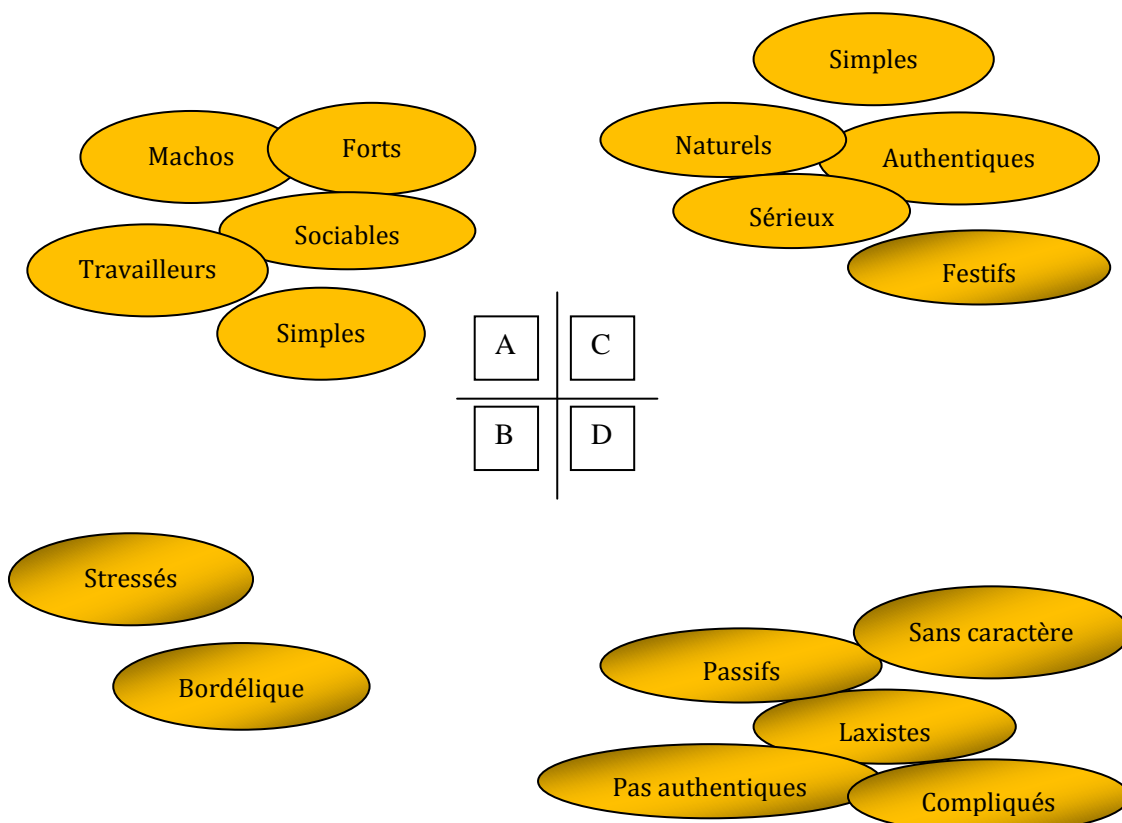
AC – Il nous semble que nous sommes là devant le noyau de base de l'identité de Mat. C'est sa source et son mode de structuration, avec des valeurs claires et simples. Entraide, solidarité, pas de complications inutiles (simplicité), ne pas s'encombrer du superflu, être fort et travailleur, rester ouverts et être soi-même. Ce qu'il partage avec son groupe de proches, famille et amis d'enfance confondus. La relation est assez fusionnelle et donc polarisée.

AB – Mais cet ensemble de qualités de base comporte quelques anicroches, car cette simplicité apparente cache tout de même des grands efforts personnels et un état de fébrilité, de stress important. Puis, le monde des hommes forts n'est pas si idyllique que ça, le côté macho comporte des aspects qui ne sont pas acceptés socialement, ce que Mat a très bien perçu et il a donc commencé à le nuancer. Mat commence à avoir du recul par rapport aux valeurs héritées, mais la charge affective est encore très grande.

AD – L'une des qualités principales que Mat se reconnaît lui-même, et aux autres est l'entraide, la solidarité, le sens du collectif. Il est naturel que l'un des aspects négatifs qu'il dénonce ce soit l'individualisme, l'égoïsme. Il y a relation d'opposition et comme chaque fois qu'il y a opposition, il y a renforcement de la qualité opposée au défaut (indésirable mais aussi crainte ou danger pour lui).

- Sphère sociale

Sont ici regroupés les réponses concernant les amis, le genre et la personne idéale, avec l'éclairage de l'ensemble du travail.



AC – L'identité sociale de Mat est dans la continuité de son noyau de base famille-amis. Le cas de Mat illustre bien le passage du monde parental au monde autonome, et il est au milieu du gué. Il montre bien l'importance et l'impact de la socialisation primaire. Mais tous les cercles primaires ne se valent pas et celui de Mat le conduit à une relation de solidarité et d'appartenance, avec une primauté du collectif, sans effacer les individus. Il a hérité d'une structure de type ouvrière (Sainsaulieu) et il adhère aux groupes instinctivement. Peut être encore de manière très affective et non en rapport à un statut ou à une catégorisation sociale. C'est simplement son mode de fonctionnement. Il a une tendance naturelle à la polarisation et à l'appartenance (le rugby ne semble pas étranger à cet état des faits).

AB – Rien de nouveau à signaler dans cette relation. Mat est conscient que son mode de fonctionnement comporte des aspects plus difficiles à gérer. C'est stressant et en même temps le caractère « bordélique » qu'il reconnaît à ses amis et un peu à lui, est le signe de difficultés spécifiques. Il y a des manques, des défauts.

AD – On est dans l'indésirable, dans l'opposition et parfois dans le rejet des caractéristiques qui vont à l'encontre des principes de base.



### 6.3.6. Synthèse de la dynamique identitaire de Mat

<b>Sociologie du Soi</b>	
<b>Altérité &amp; individuation</b>	Le noyau central de Mat prend sa source dans la famille et le village, définissant ainsi une constellation socioculturelle et de valeurs. Mat se situe d'abord dans des collectifs dans lesquels il se réalise - à l'intérieur, pas à l'extérieur. L'appartenance est importante et un besoin pour lui, c'est peut être pour cette raison qu'il a tendance à valoriser la sociabilité et la convivialité, pour se sentir intégré et accepté, comme au village. Il est extrêmement respectueux des autres et ne se permet que des distinctions en référence aux valeurs héritées.
<b>Catégorisations sociales</b>	Peu ou pas de catégorisations, mais un sens clair des statuts et fonctions de chacun au niveau professionnel. Sur le plan privé, ses catégorisations sont liées au genre et aux valeurs héritées.
<b>Norme d'autonomie et référence à soi</b>	Il avance pour développer son autonomie, en portant avec lui ses valeurs et sa vision de la vie sociale. Sa règle est d'abord collective, puis vient l'individu. Les références à soi sont encore embryonnaires, elles se concentrent sur le clan.
<b>Responsabilité et rapports de solidarité</b>	Très fort sentiment de responsabilité sociale et besoin de solidarité.
<b>Valeurs &amp; Règles</b>	Entraide, travail, force, écoute, ouverture, authenticité, respect des fonctions de chacun
<b>Ethique du Soi et pour soi</b>	Evoluer personnellement, mais dans des collectifs, fournir des efforts (ne pas ménager sa peine)
<b>Ipséité</b>	Réduite par la « simplicité » dont il se réclame. Pour Mat, l'authenticité est une valeur qui réduit les « rôles » sociaux et renvoi le sujet à être soi même et à se montrer tel quel. Mais il présente tout de même plusieurs Soi professionnels, qu'il essaye d'accorder.
<b>Liens sociaux</b>	D'appartenance, de solidarité et de convivialité, dans une recherche affective.
<b>Rapports de production</b>	Professionnels, liés à la tâche et en recherche d'une reconnaissance, parfois affective.
<b>Ontologie du Soi</b>	Reproduction du clan. Mat est encore très lié à son cocon et recherche la même chose ailleurs, partout.

<b>Processus du Soi</b>	
<b>Construction du réel</b>	Au travers des valeurs héritées et des besoins affectifs. Phase de maturation.
<b>Reconnaissance</b>	Peu de recherche de reconnaissance, plutôt d'acceptation et d'intégration dans de nouveaux collectifs (besoin affectif d'appartenance ?)

<b>Légitimation</b>	Par les collectifs et par les qualités ou valeurs personnelles.
<b>Catégorisation</b>	Peu ou pas de catégorisations, Mat semble fonctionner sur deux registres : vie sociale et privé où il n'y a presque pas de catégorisation sociale ; et vie professionnelle où les statuts et les fonctions sont fortement ancrés.
<b>Statut de l'action et construction du sujet de l'action</b>	La charge d'une tâche est une responsabilité reconnue par mat, et il s'exécute dans le respect des règles collectives. Il est un individu appartenant à un collectif, mais parfois il tente de passer sur le plan privé et d'obtenir une acceptation affective.
<b>Différenciation</b>	Par son engagement dans le collectif, par ses qualités spécifiques.
<b>Identifications</b>	Nombreuses et variées, essentiellement dans la socialisation primaire.
<b>Sensibilité du Soi et primautés</b>	L'autorité, la force, le caractère, l'authenticité résonnent fortement chez lui.
<b>Motivation et projet</b>	Reproduire les conditions d'enfance, tout en construisant sa propre voie professionnelle.
<b>Stratégies</b>	Par l'intégration de collectifs et un effort personnel.
<b>Statut du discours</b>	Trop peu d'éléments. Son discours semble encore un peu hésitant pour constituer une forme d'affirmation de soi
<b>Stabilité, congruence</b>	Très stable et congruent, à partir de ses bases. Axe famille-amis-soi. Le collectif de travail semble pour le moment être une sous catégorie des « amis » et non pas un groupe à part entière.
<b>Tensions identitaires</b>	Mat se structure à partir d'un noyau fort et stable, mais qu'il confronte « au monde extérieur », tout en essayant de le reproduire. Ce qui ne manque pas de créer des tensions, dans un processus adaptatif.

### 6.3.7. Synthèse Mat

#### *Type de collectifs de référence*

Ils appartiennent au cercle de socialisation primaire, famille-amis-village et sont très chargés affectivement. Ceci induit chez Mat un réflexe naturel de recherche d'autres collectifs dans lesquels s'intégrer et reproduire les conditions de bonheur qu'il a connues.

#### *Place et fonction des collectifs*

Globalement Mat cherche à se réaliser et à évoluer personnellement, à l'intérieur de collectifs qui l'intègrent, qui l'acceptent et qui l'aiment. Il est confronté à la dure réalité de la vie solitaire et cela lui coûte beaucoup (le grand amour ne va pas tarder !). Les collectifs sont un soutien et un champ d'évolution pour Mat. Ils sont pour Mat d'abord une appartenance qui nous définit, puis le territoire de réalisation personnelle.

#### *Individuation / Différenciation*

Par ses efforts, ses qualités et son implication dans le groupe. Par le respect des valeurs.

Nous avons vu les dynamiques identitaires de trois sujets, au travers d'entretiens approfondis par la méthode IMIS.

Cette phase du travail nous a permis d'explorer différentes manières dont les individus s'inscrivent dans le social et tout particulièrement dans le socioprofessionnel, avec des dynamiques différentes.

A continuation, nous allons réaliser une enquête plus classique, afin de recueillir un matériau complémentaire qui puisse élargir notre vision de ces dynamiques.

## 7. Enquête

---

### 7.1. Univers et objectif de l'enquête

Nous avons imaginé un questionnaire composite, comprenant en partie seulement des questions IMIS et les combinant avec des procédés plus classiques (incidents critiques, souvenirs au travail).

Il s'agit pour nous de faire un simple « tour d'horizon » afin de recueillir des données concernant thème principal et deux thèmes secondaires :

- La vision que l'on a de soi et des autres en termes d'activité professionnelle
- L'expérience professionnelle afin de caractériser notre population en deux groupes, ceux qui ont une expérience professionnelle courte et ceux qui ont une longue expérience.
- La vision que l'on peut avoir aujourd'hui des collectifs sociaux et de l'individualisme

Nous ne souhaitons pas faire une enquête approfondie, seulement recueillir des données qui qualitativement puissent enrichir notre approche de la dynamique identitaires socioprofessionnelle. Notre attente était de pouvoir constituer des listes d'expressions, adjectifs, qualificatifs, descriptifs des situations de travail. Le choix d'une enquête par questionnaire web se justifie par le fait que cette méthode instaure une distance nette et est totalement anonyme. Le sujet répond par écran interposé, sans aucune relation avec l'intervieweur, autre que le questionnaire (à moins que le répondant la sollicite).

Cette enquête ne vise pas la vérification d'hypothèses, ni l'estimation de grandeurs (relatives ou absolues) d'une population, ni sa description<sup>197</sup>. Il s'agit d'une démarche exploratoire, essentiellement destinée à prélever des expressions, adjectifs et qualificatifs émanant du système représentationnel du sujet au travail. Cela nous fournira un corpus de données indépendantes de l'IMIS, mais qui nous permettra une mise en perspective de nos analyses.

Nous ne sommes donc pas en quête de causalités ni de corrélations, nous souhaitons simplement recenser des attitudes et des postures qui pourraient enrichir la démarche entreprise avec l'IMIS, en créant un décalage (ou non) entre ces deux types de données. Nous allons nous centrer sur l'identité socioprofessionnelle, mais nous en profitons pour recueillir des appréciations brutes sur les collectifs sociaux et l'ambiance ou contexte relationnel au travail. Nous utiliserons donc des portes différentes pour cerner le même phénomène que les entretiens IMIS (les représentations et la dynamique de soi).

---

<sup>197</sup> Blanchet, Ghiglione, Massonat, Trognon « *Les techniques d'enquête en sciences sociales* » Dunod, Paris, 1987.

## 7.2. Structure de l'enquête

Il s'agit d'une enquête relativement rapide et accessible uniquement par le web, avec 30 questions autour de 7 thèmes (+ un espace libre) :

1. Données de cadrage (ou signalétiques) anonymes : âge, sexe, structure familiale, modes de vie et CSP :
  - 1-Votre âge
  - 2-Sexe
  - 3-Habitez-vous en ville?
  - 4-Y a-t-il des enfants dans votre foyer?
  - 5-Vous vivez (couple)
  - 6-Vous vivez (habitat)
  - 7-Vous êtes (propriété)
  - 12-CSP
  - 13-Votre niveau de formation
  
2. Activité professionnelle : définition du métier ou profession principale, expérience, valeur (importance) et appréciation accordées (positif et négatif) :
  - 8-Quelle est votre profession ou métier principal?
  - 9-Combien d'années d'expérience avez-vous dans cette activité?
  - 10-Combien d'années d'expérience avez-vous en tout?
  - 11-Y a-t-il une activité professionnelle importante pour vous?
  - 14-Décrivez en quelques mots les aspects POSITIFS de votre métier ou profession
  - 15-Décrivez en quelques mots les aspects NEGATIFS de votre métier ou profession
  - 16-Compte tenu ce que vous venez de dire, pouvez-vous vous décrire en tant que professionnel.
  
3. Altérité dans l'activité : question servant seulement à voir si le répondant fait ou non une distinction entre lui et les autres professionnels comme lui/elle :
  - 17-Et les autres professionnels, ceux qui ne sont pas comme vous, comment les décrire.
  
4. Contraste entre jeunes et pas jeunes professionnels : questions servant à identifier les écarts qu'il peut y avoir entre la vision que l'on a des professionnels en fonction de l'expérience introduisant de manière indirecte le Nous / Eux de l'IMIS :
  - 18-Si vous êtes un jeune professionnel, pouvez-vous vous décrire en tant que jeune professionnel
  - 19-Si vous êtes un jeune professionnel, pouvez vous décrire les AUTRES jeunes professionnels
  - 20-Si vous êtes un professionnel expérimenté, pouvez-vous vous décrire en tant que professionnel expérimenté

- 21-Si vous êtes un professionnel expérimenté, pouvez-vous décrire les AUTRES professionnels expérimentés
5. Modèles : question qui nous aidera à déterminer si le sujet peut (veut) ou non identifier des figures prototypiques :
- 22-Avez-vous été influencé par d'autres personnes dans la conduite de votre vie professionnelle ?
6. Appréciation individualisme/solidarité et importance accordé aux collectifs :
- 23-Comment décririez-vous votre milieu professionnel (individualiste / collectif)
  - 24-Vous diriez que votre milieu professionnel est (solidaire ou pas)
  - 25-Avez-vous le sentiment que le devenir de votre entreprise soit une affaire qui concerne uniquement l'entreprise ou toute la société ?
  - 26-Pensez-vous que les organisations collectives soient: (nécessaires / inutiles)
  - 27-Citez-nous des organisations collectives qui soient NECESSAIRES et/ou UTILES
  - 28-Citez-nous des organisations collectives qui NE soient PAS nécessaires.
7. Souvenirs : questions issues de la technique des incidents critiques de Flanagan (1954), portant sur les meilleurs et plus mauvais souvenirs au travail.
- 29-Racontez-nous le meilleur souvenir de votre vie professionnelle?
  - 30-Et votre plus mauvais souvenir.
8. Tribune libre :
- 31-Exprimez dans ce cadre vos commentaires et/ou compléments souhaités

### 7.3. *Ordre et validité*

D'abord nous sollicitons un certain nombre de données de cadrage, signalétiques, tout en assurant le répondant du caractère totalement anonyme de sa participation. Par la suite nous abordons la définition de l'activité professionnelle, métier ou profession, en laissant libre choix au sujet de la caractériser, de la nommer. Nous demandons la durée de l'expérience professionnelle, puis une description personnelle des aspects positifs et négatifs de cette expérience. Nous souhaitons par là obtenir un premier corpus de données concernant la valorisation / dévalorisation de Soi et d'Alter. Puis nous passons aux questions concernant soi et les autres, en fonction de l'expérience professionnelle, pour finir par les appréciations des collectifs sociaux et la technique de Flanagan.

Il y a des secteurs bien définis dans le questionnaire, mais certaines questions ont été décalées et mises dans d'autres secteurs pour éviter un tant soi peu l'influence des questions en termes de stratégies de réponse. Par exemple, la CSP est repositionnée pour permettre d'abord au sujet de définir sa profession ou métier, avant de le situer socialement et de lui donner un statut.

Nous n'avons pas conduit une enquête cherchant une validité statistique, ni une représentativité rigoureuse d'une population spécifique. Nous sommes dans le cadre d'un recueil d'un matériau en complémentarité avec la démarche principale.

La méthode utilisée (questionnaire web) ne permet pas d'avoir une certitude quant aux réponses, aussi devons nous les considérer avec prudence. Quelques questionnaires passés directement lors d'entretiens de pré-test (3), nous ont permis de mettre en évidence le niveau de subjectivité des réponses. Par exemple une veuve depuis cinq ans qui déclare vivre en couple, « *parce que son mari est toujours avec elle* », ou encore cet enseignant qui déclare être à bac + 8, alors que son niveau est bac + 3, mais il a comptabilisé toutes les années d'études et même de formation professionnelle après le bac. Nous n'avons pas les moyens de conduire une vérification systématique de la subjectivité des réponses, il faudra simplement en tenir compte. L'anonymat du répondant derrière son écran se prête à la rêverie et le manque d'interlocuteur réel peut augmenter les risques d'une « *métaphore de soi* », au sens décrit par Lakoff et Johnson<sup>198</sup> (1984) et Denis Jamet (université de Lyon 3, 2006).

Cependant, cette liberté de subjectivité que les sujets peuvent prendre derrière leur écran ne nous dessert pas, bien au contraire. C'est bien la subjectivité des représentations de soi et d'alter qui nous intéresse.

Notre échantillon est acceptable, même s'il est un peu typé par la surreprésentation des femmes, des métiers liés à l'enseignement et du statut de fonctionnaire. Il l'est aussi par le fait que nous nous situons dans un niveau socioculturel élevé, et probablement dans une classe moyenne plutôt aisée, sans être haute.

Cependant, il y a bien une diversité de métiers, d'âges, de sexe et de modes de vie. Ce qui rend l'échantillon exploitable sans chercher les généralisations mais seulement les apports qualitatifs. Les données ainsi recueillies ne permettent qu'une approximation des généralisations possibles, mais elles nous fourniront un matériau de réflexion dont les bases sont suffisamment solides pour échapper à des biais trop prégnants.

Il reste un regret : la présence insuffisante des bas niveaux de qualification. L'outil porte en lui cette limite, car seuls les gens habitués à un certain travail intellectuel et/ou de bureau, sont capables de passer entre 20 et 45 minutes devant un ordinateur, à répondre à des questions subjectives.

Nous ne pourrions pas travailler sur la parole car nous ne sommes pas en situation d'analyser les comportements discursifs, nous devons nous contenter de travailler sur l'énoncé écrit.

Dans cette perspective nous serons donc dans une focalisation sur les contenus et les formes syntaxiques et grammaticales porteuses de signification. Le but de cette enquête étant de recueillir du matériau complémentaire qui élargisse et donne une perspective aux données qualitatives recueillies avec l'IMIS, nous allons constituer des listes d'adjectifs et leurs domaines d'application, puis de comparer les discours Nous / Eux, en prolongement ou complémentarité avec la démarche qualitative approfondie.

---

<sup>198</sup> Lakoff G et Johnson M « *Les métaphores de la vie quotidienne* », Ed. Minuit - Paris, 1985

En outre, nous allons nous situer dans ce que Cosnier appelle le paradigme référentiel, c'est-à-dire sur une construction commune du sens (émetteur-récepteur), basée sur une communauté d'expériences (relations à distance par internet et récits de vie restant totalement anonymes) supposées partager une signification entre acteurs (enquête sur l'identité). Le sujet est ici considéré comme étant en interaction, car il répond à une demande et n'agit pas spontanément.

## 7.4. *Exploitation prévue*

Nous avons donc des questions fermées (cadrage et collectifs sociaux) et des questions ouvertes d'opinion (Soi et Alter). Nous allons procéder au post-codage des questions ouvertes en les transformant en réponses fermées dans des catégories très larges qui tiennent compte de la distinction entre Soi et Alter et qui dressent une liste d'adjectifs ou qualificatifs, voire de verbes d'action. Nous identifierons les éventuelles influences des modèles prototypiques et groupes de référence, puis nous en ferons autant entre le collectif et l'individuel.

➤ **Etape 1**

Nous allons identifier dans les réponses, les éléments correspondant à l'espace identitaire élémentaire de Zavalloni et Guérin (S+, NS+, S-, NS-). Nous essaierons de classer les réponses dans des sphères sémantiques.

➤ **Etape 2**

Nous classerons les aspects positifs et négatifs des métiers (valeurs, conditions de travail...).

➤ **Etape 3**

Nous allons identifier dans les réponses, toute référence explicite à des groupes ou des catégories sociales identifiées.

➤ **Etape 4**

Nous allons repérer dans les réponses, toute référence explicite à des modèles ou des représentations que nous allons classer en « Influences prototypiques », ne pouvant pas les identifier en tant que prototypes en raison des limites de l'enquête.

➤ **Etape 5**

Nous allons définir un Indice d'Individuation Professionnelle (IIP), composé des questions concernant l'individualisme et la solidarité dans l'espace de travail, que nous allons comparer à la question sur la responsabilité de l'avenir de l'entreprise (individuation vs. responsabilité).

➤ **Etape 6**



Nous comparerons les opinions positives et négatives sur l'utilité des collectifs sociaux.

➤ **Etape 7**

Dans les questions concernant les meilleurs et plus mauvais souvenirs professionnels, nous isolerons le type de valorisation (de soi ou d'autrui), par une classification des réponses.

➤ **Etape 8**

Vérification et caractérisation de l'échantillon, tris à plat et tris croisés, recherche de corrélations.

➤ **Etape 9**

Analyse et comparaison des listes et classifications confectionnées.

## *7.5. Population et échantillon*

L'enquête a été mise en ligne en octobre 2009. Un premier réseau de contacts a permis de toucher 32 répondants, et la deuxième vague (janvier 2010) nous a permis d'arriver à 57. Après vérification des réponses, nous n'avons gardé que 51 répondants, car 6 d'entre eux n'étaient pas exploitables.

Comme nous le présentons de manière détaillée en annexe, notre échantillon est acceptable, même s'il est un peu typé par la surreprésentation des femmes, des métiers liés à l'enseignement et du statut de fonctionnaire. Il l'est aussi par le fait que nous nous situons dans un niveau socioculturel élevé, et probablement dans une classe moyenne plutôt aisée, sans être haute.

Cependant, il y a bien une diversité de métiers, d'âges, de sexe et de modes de vie. Ce qui rend l'échantillon exploitable sans vouloir chercher les généralisations mais seulement les apports qualitatifs. Les données ainsi recueillies ne permettent qu'une approximation des généralisations possibles, mais elles nous fourniront un matériau de réflexion dont les bases sont suffisamment solides pour échapper à des biais trop prégnants.

Il reste un regret : la présence insuffisante des bas niveaux de qualification. L'outil porte en lui cette limite, car seuls les gens habitués à un certain travail intellectuel et/ou de bureau, sont capables de passer entre 20 et 45 minutes devant un ordinateur, à répondre à des questions subjectives.

## 7.6. Résultats de l'enquête

### 7.6.1. Thèmes d'appréciation du métier

En partant de la liste d'expressions et qualificatifs utilisés par les répondants, nous avons créé des catégories qui nous permettent de classer les facteurs positifs (motivants) et les facteurs négatifs (démotivants). Nous nous situons dans le domaine de la motivation (Maslow) et des facteurs de satisfaction – insatisfaction (Herzberg). Nous ne nous sommes pas basés sur les catégories d'Herzberg ou les niveaux de Maslow, mais nous avons inféré une classification à partir de la liste de qualificatifs.

Notre méthode de classification ne suit aucun modèle spécifique, elle privilégie la signification des contenus proposés par les répondants en procédant de manière empirique et systématique. Nous classifions les mots et expressions par ordre alphabétique, puis nous les regroupons par **similitude ou proximité de significations**, d'abord par couples, puis les couples entre eux, etc. Une fois la première classification faite, nous procédons à une deuxième lecture de synthèse, pour éliminer les doublons et redondances de la classification, en fusionnant les grappes qui peuvent relever d'un même champ sémantique. A chaque pas, le champ sémantique gagne en abstraction et amplitude. Toute la difficulté consiste à ne pas générer des champs lexicaux ni trop amples ni trop abstraits, ce qui leur ferait perdre la signification, ni trop restreints, ce qui produirait un nombre de champs trop important. Il nous faut arriver à une classification opératoire, c'est-à-dire sans trop de champs et elle doit être significative, c'est-à-dire que les contenus des champs doivent être parlants et renvoyer à des sens pertinents pour la dynamique identitaire. Le lien entre discours et classes doit être absolument maintenu, en évitant au maximum les interprétations.

Dans les pages suivantes nous allons présenter les listes d'adjectifs obtenues, ainsi que les appréciations concernant les collectifs sociaux. Nous proposerons d'abord un classement à chaque étape, puis une synthèse à la fin.

### 7.6.2. Altérité socioprofessionnelle

Parmi les réponses recueillies, les sujets se différencient par des qualités, des compétences et des valeurs. Peu nombreux sont ceux qui accordent aux autres les mêmes qualités et compétences qu'ils se reconnaissent eux-mêmes.

Dans les tableaux suivants, nous allons exposer tous les éléments relevant de l'altérité et de l'identité socioprofessionnelle, posés à partir du schéma de Zavalloni et Louis-Guérin, et recueillis par l'enquête web, puis nous les classerons par thème :

## Case A → S+ de l'IMIS

### « Nous les..., nous sommes... » - Réponses différentes (44)

accompagnants du mouvement et du changement, attentifs, à l'écoute, experts dans nos domaines, modestes dans la relation, riches d'expérience, souples, attentifs, moins dangereux

à l'écoute, proximité, conseillers, en recherche d'infos et de formations pour améliorer notre niveau, travaillant toujours plus, responsables, à l'écoute, compréhensifs, pédagogiques

attentif, sérieux, endurent, consciencieux, réactif, communicant, sympathique, rigoureux, prévoyant, calculateur, entier, engagé, convaincu, confiant, humain, sachant relativiser, prendre de la distance, gérer les tensions, conscients, pas d'illusions, doser notre effort, cohérents avec le service et les relations humaines

atypiques, à l'écoute, observateurs, aimants, réactifs, entrepreneurs

savoir-faire, soucieux des autres

Avisés, sages, prudents, réalistes, moins naïfs

capacité d'analyse et de synthèse, facultés pédagogiques

compétent au-dessus de la moyenne, esprit ouvert, disponible, communicant, adaptation facile

contents, patients, dynamique, prêts à apprendre

créatifs, dynamiques, attentifs, conscients

curieux, attentifs, méthodiques, consciencieux, responsables, en train de nous remettre en cause, parfois satisfaits

des privilégiés, des techniciens expérimentés

Dévoués, relativement désintéressés, Curieux, impertinents, critiques, compétents

distance critique, rusé, caractère

efficace, rapide, visionnaire, audacieux, innovant

empathique, communicatif, proche, serein, perfectionniste, disponible

en sécurité, privilégiés

Engagées, collectifs, attentifs, critiques, moins soumis à l'autorité

exigeants, sévères, pas méchants, à l'aise par l'expertise acquise

facilitateur, communicant, spécialiste, succès

facilitateurs, accompagnateurs, ouvert, pas dans la routine, innovant

guidage, attentifs, aidants, compréhensifs, répondre aux questions, conseiller, aider

heureux quand ça marche, encadrants, coopératifs

humains, médiateurs, moins carriéristes, coopérants, travail en équipe

indispensables, flexibilité intellectuelle

salariés, engagés, curieux, privilégiant l'humain,

ouvertes, contact, grandes connaissances, aider, capables d'apprendre de nos erreurs,

passionnés, investis, heureux, adaptables, solides, fiables, créatifs
persévérants, tenaces, sensibles, à l'écoute, responsables, capables de dire non, improvisateurs, créatifs, coopératifs, pleins d'énergie, curieux, légers, utopistes
précis, rigoureux, respectueux
attentives, efficaces, adaptabilité, agir en urgence
dynamique, motivée, volontaire, esprit large, droite, stricte
patients, énergiques, serviables, joviaux, dynamiques, volontaires, physiquement plus agréables pour les clients
sensibles, passionnés, patients, attentionnés, volontaires compréhensifs
vrais professionnels, scientifiques, communicatifs, éthique, déontologie, esprit critique, sans juger, analyse des faits contextuels, intéressés par ce qui nous entoure, ouverts, évolutifs, prêts à reconnaître une erreur, plus impliqués, plus professionnels, dans le développement
professionnelle, à l'écoute
professionnelles, organisées, à l'écoute, fédératrices, commerciales, réflexion, anticipation, dialogue
proximité, aide, valorisants, valeurs, éthique, pleins d'espoir, de revendications, pleins d'engouement
respect de l'autre, notion de service public, professionnelle et consciente
Responsable, Avec de l'autorité, disponible, esprit systémique, Honnête, Impliqué dans son métier, Savoir donner du sens
Quand j'étais jeune j'étais plus insouciant, moins à l'écoute, plus libre,
Hoy, plus calme, moins ambitieuse (quoi que...), plus gestionnaire, plus à l'écoute, plus tolérante avec plus de fermeté, mieux organisée, plus sûre
rigoureux, motivés, travailleurs, ouverts
Serviable, disponible, économique
Sûrs de notre emploi, compétents, ouverts, disponibles
travailleurs, assidus, à la pointe de la connaissance, prêts à aider, des levains de la société, des guides, des boussoles

## **Catégories identifiées S+ de l'IMIS**

- 1) ATTENTION à AUTRUI
  - a. Ecoute, ouverture, disponibilité, attentifs, compréhensif, respect, sans juger
  - b. Aide, conseil, attentions, accompagnement, amour, guidance, facilitateur, proximité, serviables
- 2) RELATIONS FONCTIONNELLES
  - a. Communication, relation, empathie, dialogue
  - b. Coopération, équipe, relations institutionnelles, fédératrice
  - c. Relations à l'autorité, médiation
  - d. Responsabilité
- 3) COMPETENCES-SAVOIRS
  - a. Compétences, capacités, savoirs, expertise, aisance
  - b. Rigueur, méthode, technicité, solidité, exigence, organisation du w, professionnalisme
  - c. Performances, efficacité, effort
- 4) EVOLUTIVITE
  - a. Créativité, innovation, originalité, initiative, curiosité, improvisation, dynamisme, mouvement, évolution, effort, énergie, pas dans la routine, réactifs
  - b. Adaptabilité, souplesse, légers, flexibilité, capacité à apprendre y compris de nos erreurs
  - c. Espoir, projets
- 5) ATTITUDES
  - a. Calme, réflexion, recul, distance, prudence, patience, anticipation, vision, conscience, esprit critique, sereins, respectueux
  - b. Esprit calculateur, rusé, ambition
  - c. Caractère, pouvoir dire NON, assurance, impertinence, revendiquer
  - d. Joie, bonheur, sympathie
  - e. Engagement, implication, investissement, motivation, dévoués, passionnés, persévérants, volontaires
  - f. Se sentir ou se rendre indispensable, satisfaits
  - g. Modestie, réalisme, sensibles, stricte, sévère
- 6) STATUT
  - a. Salariés
  - b. Privilèges
  - c. sécurité-insécurité de l'emploi
- 7) VALEURS
  - a. Droite, honnête, entier, humains, service public, modestie, respect, équitable, vrais
  - b. Vénalité, matérialisme, économie pour l'entreprise
  - c. Désintéressés
  - d. Ethique, déontologie
  - e. Beauté, attirance
  - f. Donner du sens

## Case D → NS- de l'IMIS

« Eux, les..., ils sont... » - Réponses différentes (34)
Incompétents, tricheurs, menteurs, bluffeurs, inconsistants, incapables, pénibles, peureux, piégeurs, gueulards, rouchons (ronchons?)
manque d'engagement, ignorance de l'autre, passivité, vieux cons mais ça nous guète tous
ne prennent pas en compte les individus, pas vraiment intéressés par leur métier, sans réflexion, sans éthique, menteurs, hypocrites, tricheurs, incompétents, fermés au dialogue, trop "dans le vent", ne réfléchissent pas, fermés, hypocrites, ne veulent pas s'améliorer
administratifs, vision étroite, voient les difficultés et non les ressources, matérialistes, pas engagés, pas de conscience politique
amers, désabusés, étroits, démotivés, minimalistes, routiniers
axés sur le profit, intéressés par le profit et le statut social
blasés, râleurs, mauvaise humeur, sûrs d'eux
branleurs, payés à rien foutre, en représentation
coincés, obligés au rendement, pas autonomes, carriéristes, culture du résultat, pas de recul
Ont d'autres priorités
désagréables avec les clients, se font remarquer, se croient meilleurs, prétentieux et méprisants
différents, bureaucrates, vendeurs,
Donneurs de leçons
élitistes, pas dans la culture
incertains de leur avenir (car ils ne sont pas fonctionnaires), malheureux
individualistes, complexes, fiers, égocentriques // lointains
insécurisées, mauvaises conditions de travail, patrons égoïstes, mauvais salaires, horaires strictes, lassées, manque d'épanouissement, bureaucrates, frustrés, envie de changer, d'assouvir nos passions de nous dévouer à des causes
intéressés
l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement, rigides
manquent de vision, opportunistes, égocentrés, opportunistes, frileux, routiniers
marchands, bureaucrates
moins libres
ne respectent pas les règles et les obligations, laisser-aller
normatifs, agents d'une idéologie dominante, carriéristes, sans éthique
Pas assidus
pas éduqués, sans rigueur
pas libres

précaires
procéduriers
rigide, directif
sans initiatives, font le minimum, ils ne sont là que pour la paye
se complaisent de leurs acquis, pas motivés, visions restreintes, dépassées, ne capitalisent pas leur expérience (l'âge n'est pas un critère)
stressés, peu à l'écoute, peu reconnus, pas professionnels, ou sans emploi, blasés, manque d'écoute
trop sûrs d'eux-mêmes, pas à l'écoute, dangereux, sectaires, convaincus de tout savoir

### **Catégories identifiées NS- de l'IMIS**

1. ATTENTION à AUTRUI ignorance de l'autre, ne prennent pas en compte les individus,
2. RELATIONS FONCTIONNELLES pénibles, fermés au dialogue, ne respectent pas les règles et les obligations, laisser-aller, normatifs, rigides, directif,
3. COMPETENCES-SAVOIRS incompétents, incapables, sans réflexion, ne réfléchissent pas, administratifs, vision étroite, vendeurs, administratifs, pas dans la culture, complexes, l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement, manque de vision, procéduriers, bureaucrates, administratifs, sans initiatives, visions restreintes, pas professionnels,
4. EVOLUTIVITE voient les difficultés et non les ressources (?), manque d'épanouissement, envie de changer, d'assouvir nos passions de nous dévouer à des causes, ne capitalisent pas leur expérience, peu reconnus,
5. ATTITUDES, gueulars, rouchons (ronchons?), peureux, manque d'engagement, passivité, vieux cons, pas intéressés, trop « dans le vent », fermés, ne veulent pas s'améliorer, vision étroite, pas engagés, amers, désabusés, démotivés, minimalistes, routiniers, blasés, râleurs, mauvaise humeur, sûrs d'eux, payés à rien foutre, en représentation, coincés, pas de recul, malheureux, lointains, fiers, lassés, frustrés, rigides, frileux, routiniers, pas assidus, font le minimum, ils ne sont là que pour la paye, se complaisent de leurs acquis, pas motivés, dépassées, stressés, peu à l'écoute, blasés, dangereux, sectaires, convaincus de tout savoir.
6. STATUT obligés au rendement, pas autonomes, désagréables avec les clients, se croient meilleurs, se font remarquer, donneurs de leçons, incertains de leur avenir, insécurisés, mauvaises conditions de travail, patron égoïstes, mauvais salaires, horaires stricts, moins libres, précaires, stress (conditions d'emploi), pas de reconnaissance, sans emploi,
7. VALEURS menteurs, tricheurs, bluffeurs, inconsistants, manque d'engagement, sans éthique, hypocrites, matérialistes, pas de conscience politique, axés sur le profit et le statut social, branleurs, carriéristes, culture du résultat, ont d'autres priorités, prétentieux, méprisants, différents, bureaucrates, vendeurs, élitistes, pas dans la culture, malheureux, individualistes, fiers, égocentriques, intéressés, opportunistes,

égocentrés, marchands, agents d'une idéologie dominante, carriéristes, sans éthique, pas éduqués, sans rigueur,

### **7.6.3. Stratégies de différenciation**

Nous constatons avec ces deux listes de réponses, que les individus utilisent une diversité presque inépuisable de qualificatifs et de domaines, pour marquer une différence entre le « Nous » et le « Eux ».

Cependant, dans les classifications par thème que nous avons suggéré, il semble que les domaines de rattachement ou champs sémantiques de ces qualificatifs se reproduisent.

La signification de soi dans l'activité professionnelle passerait donc par un nombre infini de traits distinctifs, mais qui peuvent être rattachés à des domaines en nombre limité et peut-être récurrents, sinon constants.

Cela nous ouvre une voie importante de réflexion et nous pose en même temps un défi majeur : *serait-il possible d'identifier des catégories dans les traits ou caractéristiques qui fondent l'altérité et l'identité socioprofessionnelle ?*

Nous allons essayer d'avancer sur cette idée en analysant de manière approfondi les autres réponses. Il s'agit de condenser les réponses aux questions portant sur l'altérité et celles portant sur l'appréciation du métier et les souvenirs professionnels.

Serions-nous devant une sérendipité<sup>199</sup> (Tap, 2009) ?

---

<sup>199</sup> Découverte inattendue.



### 7.3.4. Classification des facteurs d'appréciation du métier

En partant de la liste d'expressions et qualificatifs utilisés par les répondants, nous avons créé des catégories qui nous permettent de classer les facteurs positifs (motivants) et les facteurs négatifs (démotivants). Nous nous situons dans le domaine de la motivation (Maslow) et des facteurs de satisfaction – insatisfaction (Herzberg). Nous ne nous sommes pas basés sur les catégories d'Herzberg ou les niveaux de Maslow, mais nous avons inféré une classification à partir de la liste de qualificatifs.

Notre méthode de classification ne suit aucun modèle spécifique, elle privilégie la signification des contenus proposés par les répondants en procédant de manière empirique et systématique. Nous classifions les mots et expressions par ordre alphabétique, puis nous les regroupons par **similitude ou proximité de significations**, d'abord par couples, puis les couples entre eux, etc. Une fois la première classification faite, nous procédons à une deuxième lecture de synthèse, pour éliminer les doublons et redondances de la classification, en fusionnant les grappes qui peuvent relever d'un même champ sémantique. A chaque pas, le champ sémantique gagne en abstraction et amplitude. Toute la difficulté consiste à ne pas générer des champs lexicaux ni trop amples ni trop abstraits, ce qui leur ferait perdre toute signification, ni trop restreints, ce qui produirait un nombre de champs trop important. Il nous faut arriver à une classification **opératoire**, c'est-à-dire sans trop de champs et elle doit être **significative**, c'est-à-dire que les contenus des champs doivent être parlants et renvoyer à des sens pertinents pour la dynamique identitaire. Le lien entre discours et classes doit être absolument maintenu, en suivant une ligne sémantico-discursive.

#### **Catégories d'aspects positifs sur l'appréciation du métier**

- POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL  
DIVERSITE-ADAPTABILITE

Activités intéressantes et valorisantes, diversité, Diversité, diversité, beaucoup de choix de métiers, diversité, diversité, diversité et variété des tâches demandées et de la fonction, diversité, richesse, pas de monotonie, dynamique : métier en évolution constante, dynamiques de projets, la diversité des sujets abordés, polyvalence, polyvalence, travail diversifié, mobilité, variété, variété des situations et des postures, variété du métier, variété du métier

Adaptabilité et souplesse d'esprit, Adaptation, adapté au marché, aller de l'avant, challenge, Champ en évolution permanente, bousculer nos propres habitudes, complexité, confrontation, évolution, les défis, les défis à relever, ouverture d'esprit, remise en question permanente, remises en causes et questionnements, souplesse, résolutions de problèmes, résoudre des conflits, trouver des solutions aux problèmes.

ENRICHISSEMENT PERSONNEL

Approfondir nos connaissances, formation, formation continue, séminaires et de formations diplômantes et qualifiantes, enrichissement, curiosité, découverte,

épanouissement intellectuel, expérimenter, j'apprends, la jeunesse de nos élèves nous donne de la force, de la motivation et de l'enthousiasme, connaissance de la société (sciences humaines et sociales), épanouissement, on apprend, on apprend aussi, progresser, réflexion qui précède l'action

Créativité, créativité, Créativité, Créativité, créer, Conception, initiative, innovation, innover, nouveauté perpétuelle, ouverture, ouverture d'esprit, peu de routine, projet innovants, recherche, recherche, construction de nouveaux projets  
Le plaisir de travailler avec et pour (?) les jeunes, l'excitation,

- CLIMAT RELATIONNEL

#### CONTACTS

Ambiance chaleureuse, aspect relationnel très enrichissant, bonnes relations de travail, Contact, contact, Contact avec les gens, contact avec les gens, contact avec l'humain, l'animal, contact humain, échanges, contact humain..., contact permanent avec l'adolescence, contacts, contacts avec autres cultures, autres personnes, contacts humains, contacts multiples , Contacts, relations interpersonnelles diversifiées, convivialité, échange, fête, Couleurs, développement du lien social, échanges humains, intense au niveau relationnel, le contact avec les gens, relation avec des adolescents, relations avec les gens, relations humaines, relations professionnelles, rencontre, rencontre avec le public, rencontres, rencontres, Richesse sur le plan humain.

#### EQUIPE

Essayer en équipe, Faire partie d'une équipe, engagement collectif, le travail en équipe, partage unité, travail en équipe, travail multi-partenarial, travailler en équipe

#### HIERARCHIE

On ne reçoit presque aucun ordre.

- CONDITIONS d'EMPLOI

#### AVANTAGES

Assurance de l'emploi, des avantages non négligeables, Avantages, confort, Avoir de temps pour faire autre chose, congés, facilité de promotion professionnelle, horaires élastiques, horaires flexibles, le découpage de l'année avec des vacances, qualité de vie, rémunération, salaire correct, salaire flexible, sécurité de l'emploi, sécurité de l'emploi, sécurité, évolution, travail dans une jolie région, travailler en plein air, voyages.

#### RECONNAISSANCE-PRESTIGE

Colloques, international, prestige, publications, capter l'attention, reconnu et prestigieux, réunions, colloques, conférences, utilisation des langues étrangères, voyages, primes

#### AUTONOMIE

Autonomie, autonomie, Autonomie, autonomie, autonomie, autonomie, diriger seule, liberté, liberté, liberté, liberté, liberté d'action, liberté d'initiatives et de penser, l'organisation d'une structure dans son ensemble, indépendance, la liberté de construire et de choisir, l'autonomie, une certaine liberté et autonomie

- SENS

VALEURS

Authenticité, solidarité, utilité sociale, responsabilité, sens, sens, transparence, valorisation des compétences, responsabilités.

AIDE à AUTRUI

Aider les personnes, aider, soutenir l'autre, au service du public, solidarité, sentiments d'être utile, le partage de son savoir, conseil, faire passer des savoir, l'accompagnement des personnes, soutenir et accompagner des gens en difficulté, soutien, accompagnement.

L'ŒUVRE – CONTENU du TRAVAIL

Transmettre des valeurs, transmission, transmission de connaissances, transmission de savoir faire, visualiser son travail, très beau métier manuel, construction de nouveaux projets, mélange de technique et art, l'œuvre, l'aboutissement, mener à bien une réalisation de A à Z, plaisir de réaliser avec ses mains.

### **Catégories d'aspects négatifs sur l'appréciation du métier**

- DEVELOPPEMENT PERSONNEL COMPROMIS

INCERTITUDE

Incertitude, incertitudes, dépendance technologique, clivage Nord/Sud, monopôles, manipulations du marché, piraterie informatique, les branleurs et parasites, peu de débouchés,

DISPERSION - ETOUFFEMENT

Tout, environnement instable, trop de diversité qui produit une dispersion, situations rencontrées (misère humaine), drames que l'on côtoie, manque d'épanouissement, pas de concret sous les yeux, évolution professionnelle à la tête du client (inégalités), métier très dur, sécurité de l'emploi, instabilité, précarité, non respect des lois, statut fragile.

ŒUVRE – CONTENU du TRAVAIL

Travail répétitif, routine, routine, répétitif, lassant.

CADRE REGLEMENTAIRE et LEGISLATIF

Lourdeur institutionnelle, lourdeur administrative, bureaucratie, lourdeur administrative, bureaucratie, paperasse, administration, bureaucratie, macro-système, gestion du personnel, taxes, charges, charges sociales, Illisibilité des lois, illisibilité des normes.

- CLIMAT RELATIONNEL DEGRADE

TRAVAIL d'EQUIPE

Intérêt du travail non partagé, travailler seule, pas de coopération, individualisme, corporatismes, manque d'esprit de corps, collègues pénibles, manque de professionnalisme, incompétences

CLIENTS – BENEFICIAIRES

Clients trop exigeants, désintéressement et manque de motivation des élèves, parents qui nous prennent en servitude, clients pénibles, tâches ingrates, relations clients difficiles,

#### HIERARCHIE

Hiérarchie, hiérarchie conservatrice et frileuse.

- PRECARITE d'EMPLOI

#### PAYE-HORAIRES-FATIGUE

Rémunération, rapport paye/études, rémunération, salaire, obstacles qui limitent nos gains, salaire, paye, salaire, le salaire, paye, rémunération décevante, rémunération instable et fragile. Horaires, horaires, horaires, emploi du temps variable pour peu d'heures, horaires. Charge de travail, fatigue, charge de travail, fatigue physique, objectifs irréalistes, déplacements, défis, individualisation du cours, posture au travail (débout 8h), dépendance des fonds publics, manque de moyens pour les projets, manque de formation continue, besoins financiers, inconsistance de la commande publique, laxisme des PP, pas de qualitatif mais du quantitatif.

#### STRESS

Fatigue, stress, capacité à prendre une distance, stress, pression, se sentir entre l'enclume (salariés) et le marteau (patronat), stress, fatigue morale, pression liée aux résultats (performances), faire semblant d'aller bien (en représentation), stress, difficulté à prendre du recul, risque d'être dépassé, difficulté à séparer professionnel / privé, fatigue en vieillissant, se battre contre des moulins à vent, pas assez de bras, travail à la maison, pas de vie de famille, vie de famille.

#### NON-RECONNAISSANCE

Manque de reconnaissance, manque de reconnaissance, pas de reconnaissance, métier peu valorisé, mauvaise image du dirigeant, dégradation de l'image, exposés aux critiques, frustration, pas de passion, non prise en compte de mes propositions, manque de confrontations-débats, sentiment d'inefficacité sociale.

- PERTE de SENS

#### CONTRE-VALEURS

Education-consommation, les risques que l'on prend réduisent notre liberté, travail sur une matière intangible, instrumentalisation politique, utilitarisme, perte de sens, rentabilité, comptabilité, aucun point positif, illusion que cela a été utile.

## 7.6.5. Classification des facteurs d'appréciation des souvenirs

### Catégories d'appréciation positive des souvenirs

- DEVELOPPEMENT PERSONNEL

Je crois que je suis en train de le vivre, à travers l'émergence d'un projet vraiment innovant ; ils se renouvellent tous les jours.

- CLIMAT RELATIONNEL

Être obligé de boire du pastis chaque midi avec les clients ; L'implication de ma référente de stage ; Lorsqu'on a passé la journée à rigoler ; Quand je faisais les soins à domicile, j'appréciais la relation avec les familles ; Les célébrations du nouvel an au bureau ; une vieille dame, venue en expertise, ayant envie de dialoguer à la fin de celle-ci, m'a racontée ses déboires familiaux (notamment avec son fils unique). Depuis, elle m'appelle régulièrement pour m'inviter à boire un café. Elle fait partie de ces gens qui vous donnent envie d'écouter! ; Les fêtes que l'on faisait avec tous les collaborateurs pour toutes les occasions ; les multiples rencontres qui font de mes anciens clients mes meilleurs amis d'aujourd'hui.

- CONDITIONS d'EMPLOI

#### AVANTAGES

Travailler dans les camions ; ma première embauche ; ma dernière embauche car on me proposait un salaire supérieur à mes prétentions

#### RECONNAISSANCE-PRESTIGE

Preuves de reconnaissance en tant que future professionnelle mais aussi en tant que personne ; être remerciée à la fin d'une visite, être reconnue ; les remerciements des élèves (attentions, cadeaux, paroles) ; la reconnaissance pour un travail fastidieux ; le remerciement en direct des personnes « on se sent dans ces cas très utile et nécessaire » ; un stagiaire qui en fin de formation regrettait de ne pas m'avoir connu 25 ans plus tôt ; Les félicitations du tribunal de commerce pour avoir redressé mon entreprise sans aucun dégât social ; Quand mon patron m'a confié des missions directement en collaboration avec lui ou seule ; Le regard d'un élève de section enfantine quand j'ai quitté l'école où j'étais instituteur en 1964.

Toutes mes animations, colloques...que j'anime ou auxquels j'assiste ; lorsque j'ai été décoré par la Présidence de la République en tant que l'un des meilleurs enseignants de mon Université ; Le jour de la conférence nationale IT 1999 ; J'ai été invité par la communauté professionnelle et la presse à dire le discours d'ouverture.

- SENS

#### ŒUVRE – REALISATIONS

Embauche après le stage ; On m'a félicité pour mon excellent travail suivi d'une prime exceptionnelle (à plusieurs reprises) ; vendeuse dans un magasin de vêtement pour les petits ; un élève qui est handicapé ; une femme qui a un cancer, elle apprend l'anglais pour aller aux USA et trouver un remède ; lorsqu'une personne n'a plus besoin de mon accompagnement et qu'elle me le signifie ; je pense énormément de plaisir quand je suis capable de réunir pour un même objectif des personnes qui normalement n'auraient jamais eu l'occasion de vivre ensemble ; le bonheur de voir l'autre se saisir, s'approprier, comprendre, un savoir, une situation, devenir - redevenir acteur et pouvoir partager cette satisfaction ; ma première embauche ; Transmettre un savoir de manière cohérente et simple ; une formation pendant laquelle un participant que je trouvais très introverti a produit un des meilleurs travail que je n'avais jamais vus ; Voir mes élèves discuter entre eux en espagnol, se poser des questions, s'écouter, se répondre, se corriger ; Des événements très graves qui souvent se terminaient très bien ; Lorsqu'un élève ou un groupe d'élèves verbalisent leur plaisir à pratiquer mais surtout à progresser ensemble ; la production artistique d'une classe ; La réalisation de l'étude "sur la promotion de la fonction tutorale ; pouvoir réaliser des chantiers de qualité avec des non professionnels ; Arriver à monter un dispositif ; 3 jours en camping et en autonomie avec une classe fantastique, et des raids de voile ; avoir organisé un séminaire ; avoir formé les étudiants ; UN HOMME QUI A OBTENU UN TITRE DE SEJOUR? APRES DES MOIS PASSES DANS LA RUE ; mise en place et réalisation de modules culturels et artistiques ; Etude des bénéficiaires du RMI ; L'entrée dans les locaux de ma première société ; la signature de notre plus gros contrat ; l'entrée du cinquantième salarié, Le jour ou j'ai compris que j'avais trouvé la méthode de comment développer un logiciel ; les premières années, de la création dans la douleur jusqu'aux années de développement ; la première fois où j'ai réalisé un travail de création personnelle, mon embauche par une personne compétente et humaine j'en ai rarement rencontré par la suite.

#### **Catégories de souvenirs négatifs du métier**

- POTENTIALITES – DEVELOPPEMENT PERSONNEL

Je n'en ai pas ; Mes mauvais souvenirs font partie du passé et sont formateurs.

- CLIMAT RELATIONNEL

RELATIONS-EQUIPE Se faire taquiner méchamment par des clients complètement cons ; Aucun respect pour les vendeurs ; Il y a aussi certains conflits avec certains salariés ; Ces jeunes qui consultent à tout va leur téléphone portable en cours ; Avoir beaucoup travaillé pendant 9 ans, pour m'apercevoir que les gens préféreraient ne pas bouger ; Un chef d'entreprise qui ne me connaissait pas et ne m'avait jamais vu, s'est mis à m'insulter ; Certains collègues

HIERARCHIE J'ai été le "bouc émissaire" d'une guerre de services où j'ai essuyé les plâtres. J'ai mis deux mois à digérer complètement ; En tant que conseillère clientèle, quand la chef d'équipe voulait me faire chier et qu'elle passait la soirée entière à m'écouter et me reprendre ; le harcèlement moral injuste d'un supérieur ; L'incompréhension d'une hiérarchie ; La gueule de ma dernière chef tous les jours depuis presque trois ans. Une conne que je rêve de quitter, La gérante était là également et j'étais moi-même évaluée (et me sentais jugée), situation très inconfortable ; j'ai demandé ma mutation dans une autre direction ; Des cadres qui harcèlent sans mesurer les conséquences de leurs actes et de la responsabilité qui est la leur ; Difficultés avec un chef d'établissement despotique.

- CONDITIONS d'EMPLOI

Lorsque le patron a attendu que la portière de mon véhicule s'arrache pour la changer. J'ai trouvé tout cela stupide et dangereux... ; Avoir trié les huitres avant de les encaisser à 5h du mat en plein mois de décembre ; lorsque l'on doit rester éveillé pendant plus de 36h parce qu'il n'y a pas d'autres solutions ; Certaines réorganisations internes ; Lorsque le Ministre de tutelle a suspendu notre salaire pour cause de grève officielle et autorisée ; Travailler loin de sa famille ; C'était un 19 janvier : refus d'absence justifiée pour cause de force majeure, c'était injuste ; Les taxes professionnelles et autre et la récession, la baisse d'activité ; Le jour où l'on m'a dit "SI TU ETAIS FRANCAIS, ON T'ENGAGEAIT ; Mon premier licenciement ; Le rôle de l'inspection quand j'étais prof de lycée

#### RECONNAISSANCE

La non reconnaissance de l'enseignement ; mise au placard : négation de mes capacités d'initiatives, de mes savoir-faire ; Chaque fois que le travail fait est simplement nié et ou enterré...

- SENS

#### ŒUVRE-REALISATIONS

Quand j'ai commencé à travailler je n'avais aucune expérience ni de formation, je n'arrivais pas à contrôler les enfants et j'ai perdu confiance en moi ; Le placement d'enfants ; Aïe, aïe, aïe, difficile aussi de répondre car toute expérience négative est riche d'un enseignement alors peut être ceux liés à mon manque de recul dans certaines situations ; une liquidation ; Un problème de logistique et distribution qui bloque le développement de l'entreprise ; Il y en a peu, du moins je fais tout pour les oublier rapidement, souvent cela concerne le parcours des personnes, notamment quand l'objectif n'est pas atteint ; Une formation que j'organisais et ou les interventions des intervenants étaient de mauvaise qualité et hors cadre {*LOC externe : ce n'est pas moi !*} ; Des soucis ordinaires, conséquences des tâches à accomplir ; Un homme qui s'est laissé mourir de faim ou de folie ; Le lynchage de ma structure ; L'apprentissage de tous les logiciels utiles à ma profession en un temps record (3 semaines) {*stratégie : faux mauvais souvenir qui met en valeur l'auteur*} ; Le jour où il a

fallut aller au tribunal pour déposer le bilan en 1993 et l'angoisse de ne pas savoir ce qui allait arriver ; Accident d'élève.

### 7.6.6. Tableau synthétique d'appréciations métier et souvenirs

	POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL	CLIMAT RELATIONNEL	CONDITIONS d'EMPLOI	SENS, VALEURS et REGLES
<b>Aspects valorisés (POSITIFS)</b>	Diversité, adaptabilité	Contacts, rencontres	Avantages	Valeurs
	Enrichissement personnel	Equipe	Reconnaissance, prestige	Aide à autrui
		Hierarchie	Autonomie	Œuvre, contenu du travail
		Implication		
<b>Aspects dévalorisés (NEGATIFS)</b>	Incertitude	Travail d'équipe	Précarité (paye, horaires, fatigue)	Contre-valeurs
	Dispersion, étouffement	Clients, bénéficiaires	Stress +++	
	Œuvre, contenu du travail	Hierarchie	Non-reconnaissance	
	Cadre réglementaire			

Figure 20 – Groupes thématiques et valeurs à partir des souvenirs et des descriptifs métier

Un des éléments forts de cette analyse est la temporalité des représentations de soi, la manière dont le regard se pose sur soi-même en fonction de la perspective suggérée. Lorsque l'on demande les aspects positifs et négatifs du métier, le répondant adopte fréquemment une posture que nous appellerons ACTIVE, posée sur le présent, comportant des aspects du passé, mais tenant compte d'un devenir probable ou souhaité. Il adopte une position qui peut être qualifiée de stratégique, qui met en avant des enjeux. Exemple d'appréciation positive sur la profession : « *Transparence, nouveauté perpétuelle, aller de l'avant, rien n'est jamais acquis* ». Nous avons là une phrase qui porte des facteurs dynamiques en elle.

Par contre, lorsque l'on demande les meilleurs et pires souvenirs, le sujet adopte souvent une posture que nous appellerons PASSIVE, toujours posée dans le présent, mais entièrement tournée vers le passé (comme la question le suggère). Il n'y a pas de posture stratégique, le passé n'induit pas la manifestation d'enjeux identitaires ou alors ils sont éteints, déjà réglés ou au second plan. Exemple de souvenir positif : « *Les célébrations du nouvel an au bureau où l'ensemble du personnel dirigeant s'amuse franchement avec tous les employés* ». Il s'agit



d'une phrase statique et non pas active. Il n'y a pas de revendication ou une attente particulière, seulement le souvenir.

### 7.6.7. Catégories et thèmes de modèles-prototypes

- INFLUENCES INSTITUEES (de transmission)
  - FAMILLE-AMIS mes parents et leur système de représentations concernant le travail, par notre oncle ; par mon mari ; par mon mari ; nos compagnes ; beaucoup de nos amis ; un ami ; conseil d'un de mes cousins ; le souvenir de mon père.
  - PROFESSEURS plusieurs professeurs à l'école/lycée/la fac ; par un de mes professeurs ; des enseignants ; un ou deux profs de fac extraordinaires ; certains professeurs d'Université.
  - COLLEGUES un professionnel plus expérimenté ; un collègue de travail ; par des rencontres personnelles ; des amis de formation avec qui on échange ; par ceux qui ont de la bouteille ; d'autres professionnels plus expérimentés (amis, collègues de travail, connaissances) ; mes collègues ; divers professionnels ; les collègues généreux ; par ceux qui aiment travailler en équipe ; Collègues en poste depuis 20 ans ; rencontre d'autre professionnels ; des collègues expérimentés brillants et singuliers; par monsieur XXX; Par des collègues fonceurs ; par des pairs de qualité ; les collègues pleins d'enthousiasme, les collègues pleins d'attention pour l'autre
- INFLUENCE FONCTIONNELLE collègues, nos chefs ; mes tuteurs ou inspecteurs ; tutrice, référent de stage, mon employeur ; syndicalisme ; mes différents stages ; 2 dirigeants ; mon dernier patron ; un mouvement où j'ai trouvé toute la philosophie du management d'entreprise ; une formation de 9 mois ; Ma formation ; J'ai admiré certains dirigeants
- INFLUENCES CONTINGENTES (de construction)
  - AUTO-CONSTRUCTION plutôt le cumul des expériences ; le contact avec les personnes côtoyées ; les rencontres dans le travail sont en partie à l'origine de nos parcours professionnels ; les contacts/rapports professionnels ; Le partage des expériences en début de carrière ; Lectures ; mes lectures ; aujourd'hui, j'ai encore besoin d'avoir des sages autour de moi pour échanger et construire ma vision personnelle ; La découverte des humanités
  - EGOTISME Nullement, pas du tout (des idoles ??? c'est une plaisanterie ?), je pense avoir influencé beaucoup de personnes dans leur conduite de vie professionnelle. Malheureusement, cela n'était pas souvent dans le sens attendu... ; Pas du tout ; non ; nullement, NON ; non ; no ; Non ; Non, pas du tout.

## 7.6.8. Tableau synthétique des influences prototypiques

<b>Influences primaires</b>	- Socialisation primaire (famille, proches) - Une partie de la secondaire (amis, connaissances, enseignants, lectures, films)
<b>Influences secondaires</b>	- Socialisation secondaire - Influences professionnelles (collègues, chefs, organisations professionnelles)
<b>Influences intégrées</b>	- Auto-construction de soi (l'influence n'est plus vue comme telle, mais comme un apport qui a déjà été reconnu et intégré à un processus personnel créatif de soi comme l'expérience ou la maturation, le choix, la décision). - Egotisme (déni d'influence, auto-modèle)

Figure 21 – Influences prototypiques

## 7.6.9. Catégories de l'identité et de l'altérité sociales

### Catégories identifiées S+ de l'IMIS

- ATTENTION à AUTRUI
  - Ecoute, ouverture, disponibilité, attentifs, compréhensif, respect, sans juger
  - Aide, conseil, attentions, accompagnement, amour, guidance, facilitateur, proximité, serviables
- RELATIONS FONCTIONNELLES
  - Communication, relation, empathie, dialogue
  - Coopération, équipe, relations institutionnelles, fédératrice
  - Relations à l'autorité, médiation
  - Responsabilité
- COMPETENCES-SAVOIRS
  - Compétences, capacités, savoirs, expertise, aisance
  - Rigueur, méthode, technicité, solidité, exigence, organisation du w, professionnalisme
  - Performances, efficacité, effort
- EVOLUTIVITE

- Créativité, innovation, originalité, initiative, curiosité, improvisation, dynamisme, mouvement, évolution, effort, énergie, pas dans la routine, réactifs
  - Adaptabilité, souplesse, légers, flexibilité, capacité à apprendre y compris de nos erreurs
  - Espoir, projets
- ATTITUDES
    - Calme, réflexion, recul, distance, prudence, patience, anticipation, vision, conscience, esprit critique, sereins, respectueux
    - Esprit calculateur, rusé, ambition
    - Caractère, pouvoir dire NON, assurance, impertinence, revendiquer
    - Joie, bonheur, sympathie
    - Engagement, implication, investissement, motivation, dévoués, passionnés, persévérants, volontaires
    - Se sentir ou se rendre indispensable, satisfaits
    - Modestie, réalisme, sensibles, stricte, sévère
  - STATUT
    - Salariés
    - Privilèges
    - sécurité-insécurité de l'emploi
  - VALEURS
    - Droite, honnête, entier, humains, service public, modestie, respect, équitable, vrais
    - Vénalité, matérialisme, économie pour l'entreprise
    - Désintéressés
    - Ethique, déontologie
    - Beauté, attirance
    - Donner du sens

### **Comment s'affirme-t-on ou se compare-t-on ?**

plus à l'écoute,  
 plus calme,  
 plus de fermeté,  
 plus gestionnaire,  
 plus impliqués,  
 plus insouciant  
 plus libre,  
 plus professionnels,  
 plus sûre  
 plus tolérante

moins à l'écoute  
 moins ambitieuse (quoi que...),  
 moins carriéristes,  
 moins dangereux,  
 moins naïfs  
 moins soumis à l'autorité

### **Catégories identifiées NS+ de l'IMIS**

- ATTENTION à AUTRUI respectueux, à l'écoute, observateurs, aimants
- RELATIONS FONCTIONNELLES
- COMPETENCES-SAVOIRS professionnels, plus logiques, peut être plus rigoureux, plus performants, formés, compétents
- EVOLUTIVITE artistes, libres, différents, atypiques
- ATTITUDES stressés, plus sereins, dévoués, plus relax, passionnés, face à nos clients qui viennent se divertir, militants, demandeurs de conseils, différents, atypiques, réactifs
- STATUT plus stables financièrement (reconnaissance), mieux considérés (reconnaissance), plus riches, mieux payés, libres
- VALEURS respectueux, utiles, mes référents, militants, vénaux, succès.

### **Catégories identifiées S-**

- ATTENTION à AUTRUI insensibles à la détresse, trop sensible.
- RELATIONS FONCTIONNELLES
- COMPETENCES-SAVOIRS Manquons d'expérience, pas assez rationnel
- EVOLUTIVITE besoin de partager
- ATTITUDES Blasés, souvent déçus de nous-mêmes, fatigués, sous-appréciés, parfois dépassés, parfois dans le doute, besoin de partager, lassés, blasés, démotivés, calculateur.
- STATUT dans la contradiction des dispositifs, en danger, pas de débouchés professionnels, dénigrées, dévalorisées, désavantages.
- VALEURS échecs.

### **Catégories identifiées NS-**

- ATTENTION à AUTRUI ignorance de l'autre, ne prennent pas en compte les individus,
- RELATIONS FONCTIONNELLES pénibles, fermés au dialogue, ne respectent pas les règles et les obligations, laisser-aller, normatifs, rigides, directif,
- COMPETENCES-SAVOIRS incompétents, incapables, sans réflexion, ne réfléchissent pas, administratifs, vision étroite, vendeurs, administratifs, pas dans la culture, complexes, l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement, manque de vision, procéduriers, bureaucrates, administratifs, sans initiatives, visions restreintes, pas professionnels,

- EVOLUTIVITE voient les difficultés et non les ressources (?), manque d'épanouissement, envie de changer, d'assouvir nos passions de nous dévouer à des causes, ne capitalisent pas leur expérience, peu reconnus,
- ATTITUDES, gueulards, rouchons (ronchons ?), peureux, manque d'engagement, passivité, vieux cons, pas intéressés, trop « dans le vent », fermés, ne veulent pas s'améliorer, vision étroite, pas engagés, amers, désabusés, démotivés, minimalistes, routiniers, blasés, râleurs, mauvaise humeur, sûrs d'eux, payés à rien foutre, en représentation, coincés, pas de recul, malheureux, lointains, fiers, lassés, frustrés, rigides, frileux, routiniers, pas assidus, font le minimum, ils ne sont là que pour la paye, se complaisent de leurs acquis, pas motivés, dépassés, stressés, peu à l'écoute, blasés, dangereux, sectaires, convaincus de tout savoir.
- STATUT obligés au rendement, pas autonomes, désagréables avec les clients, se croient meilleurs, se font remarquer, donneurs de leçons, incertains de leur avenir, insécurisés, mauvaises conditions de travail, patron égoïstes, mauvais salaires, horaires stricts, moins libres, précaires, stress (conditions d'emploi), pas de reconnaissance, sans emploi.
- VALEURS menteurs, tricheurs, bluffeurs, inconsistants, manque d'engagement, sans éthique, hypocrites, matérialistes, pas de conscience politique, axés sur le profit et le statut social, branleurs, carriéristes, culture du résultat, ont d'autres priorités, prétentieux, méprisants, différents, bureaucrates, vendeurs, élitistes, pas dans la culture, malheureux, individualistes, fiers, égocentriques, intéressés, opportunistes, égocentrés, marchands, agents d'une idéologie dominante, carriéristes, sans éthique, pas éduqués, sans rigueur.

### 7.6.10. Remarques générales

- Les sujets sont assez volubiles lorsqu'il s'agit de parler de soi et des autres. C'est excellent pour nous, cela veut dire que les sujets se permettent un discours sans trop de convenances.
- Les catégories ont été faites de la même manière que pour les appréciations du travail et les souvenirs, c'est-à-dire qu'elles ont été créées au-fur-et-à-mesure de la lecture des réponses, par regroupements de similitude ou proximité de sens (champs sémantiques ou lexicaux). Sur les 7 catégories créées 6 sont compatibles avec les 4 catégories précédemment créés (métier et souvenirs). Nous pourrions les reclasser dedans. Par contre, la catégorie 3 « Compétences-savoirs » montre une dimension peut-être absente dans la première catégorisation, si ce n'est par une proximité avec l'œuvre et le contenu du travail.
- Tenter le regroupement des deux classifications revient à tester leur cohérence. Si cette cohérence est possible, alors la classification résultante aurait une autre portée, elle pourrait servir de base d'analyse des discours sur l'identité et l'altérité sociales, et même nous aider à comprendre les dynamiques identitaires...

## 7.7. Synthèse des données de l'enquête

### 7.7.1 Classification des facteurs identitaires actifs

Les listes de qualificatifs, adjectifs et expressions que nous avons dressées, nous fournissent un matériau très riche et divers, mais qui ne semble pas fini, qui ne peut en aucun cas être considéré comme exhaustif. Il s'agit de **FACTEURS ACTIFS du Soi** qui jouent un rôle dans la dynamique identitaire et peuvent être regroupés en fonction de caractéristiques partagées, formant ainsi des ensembles lexicaux ou sémantiques cohérents. Nous allons tenter une **TAXONOMIE** des facteurs actifs.

A – Les individus utilisent tout type de ressources dans leur dynamique identitaire, pour se situer, s'intégrer, se différencier, évoluer ou s'affirmer.

B – Les **mêmes facteurs peuvent prendre des valeurs positives ou négatives, ou changer de catégorie**, en fonction de la dynamique du sujet et des facteurs de contingence.

C – Certains facteurs semblent prendre une dimension spécifique, ou remplir des fonctions récurrentes dans la dynamique identitaire socioprofessionnelle (l'œuvre, l'évolution personnelle, les compétences, les valeurs).

D – Les mots et les expressions qui reviennent souvent définissent ainsi des thèmes (têtes des colonnes) qui renvoient en même temps à des fonctions du discours ou à des stratégies du Soi. Ces thèmes sont donc récurrents, y compris dans les autres questions ouvertes. Alors, il est légitime de se demander s'ils peuvent représenter des **INVARIANTS**, des sphères d'action de l'identité socioprofessionnelle. Si tel est le cas, nous aurions mis en relief des **domaines ou sphères identitaires socioprofessionnelles**.

E – Certains thèmes prennent une importance notable par le volume du discours recueilli. C'est le cas notamment du stress et de la tension au travail, mais aussi de la reconnaissance et de l'évolutivité.

F – Reste à analyser les catégories en termes de fonctions possibles du Soi, et à résoudre le statut de la catégorie 3 « Compétences-Savoirs ». La compétence n'apparaît que très peu dans les données recueillies sur les aspects positifs et les souvenirs du métier, mais elle est souvent abordée dans le Soi+ et surtout, dans le Non-Soi-. C'est un phénomène intéressant qu'il convient d'élucider.

Dans cette perspective taxonomique, nous avons pu créer une classification de qualificatifs portant sur les représentations de soi et d'autrui au travail, où **les contenus sont variables, changeants, mais pas les catégories**. Cela met en relief et démontre des aspects fondamentaux dans la dynamique du Soi :

	<b>POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL</b>	<b>CLIMAT RELATIONNEL</b>	<b>CONDITIONS d'EMPLOI</b>	<b>SENS, VALEURS</b>
<b>Aspects valorisés (POSITIFS)</b>	Diversité, adaptabilité	Contacts, rencontres	Avantages	Valeurs
	Enrichissement personnel	Equipe	Reconnaissance, prestige	Aide à autrui <b>1. ATTENTION à AUTRUI</b>
	<b>4. EVOLUTIVITE</b>	Hiérarchie <b>2. RELATIONS FONCTIONNELLES</b>	Autonomie	Œuvre, contenu du travail
		Implication <b>5. ATTITUDES</b>	<b>6. STATUT</b>	<b>7. VALEURS et REGLES</b>
<b>Aspects dévalorisés (NEGATIFS)</b>	Incertitude	Travail d'équipe	Précarité (paye, horaires, fatigue)	Contre-valeurs
	Dispersion, étouffement	Clients, bénéficiaires	Stress +++	
	Œuvre, contenu du travail	Hiérarchie	Non- reconnaissance	
	Cadre réglementaire			

Figure 22 – Ebauche de synthèse des groupes thématiques et valeurs

*Statut de la catégorie « Compétences-Savoirs » :*

- Dans les points positifs du métier, un sujet évoque la « valorisation des compétences » comme une qualité du métier exercé.
- Sur les aspects négatifs du métier, un sujet parle du « souci d'incompétence » de certains, dénonçant ainsi le comportement de collègues à persister dans ce qu'il considère comme une erreur, ce qu'ils feraient donc par incompétence.
- Dans les souvenirs négatifs, un sujet évoque une évaluation de ses compétences qu'il a vécue comme un jugement et donc, d'une certaine manière humiliante.
- Dans les Soi+, la compétence apparaît directement citée en termes de capacité « capable d'apprendre de nos erreurs », « capables de dire non », puis indirectement, au travers de nombreuses appréciations sur les capacités et compétences (rigueur, technicité, professionnalisme...).



- Dans les Non-Soi- nous trouvons des expressions come « incompetent », « incapables », « l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement », puis, de nombreuses appréciations (négatives) sur les capacités et compétences des autres (manque de vision, bureaucrates, pas professionnels...).

Dans notre échantillon, la compétence professionnelle apparait donc d'abord comme un paramètre de valorisation de Soi ou de dévalorisation d'Autrui. C'est par les qualités professionnelles et les performances qu'elle se manifeste. La compétence est aussi l'un des premiers moyens de coordination dans l'espace professionnel, ce qui fait d'elle un moyen de communication implicite<sup>200</sup>. Puis, elle peut prendre une autre forme, dans la reconnaissance, l'autonomie, la responsabilité et la réalisation de soi. En effet, la mise en œuvre efficace et reconnue des savoirs se présente comme une forme de réalisation de soi, qui renvoie à l'œuvre, l'ouvrage et aussi à la reconnaissance. Elle nécessite un certain degré d'autonomie pour laisser la créativité du sujet s'exprimer. Si l'œuvre est réussie, le sujet aura tendance à s'attribuer entièrement le mérite. Si l'œuvre n'est pas à la hauteur des exigences, le sujet aura tendance à rechercher des responsabilités partagées, ou carrément chez autrui.

La catégorie « compétences-savoirs » apparait donc comme un élément fort de l'adaptation et la différenciation en milieu professionnel, voire même comme une unité de mesure que chaque sujet subjectivise. Elle est différenciatrice, et elle situe l'individu parmi les autres, car les sujets semblent montrer qu'il faut un « juste milieu » entre « créativité personnelle » et « procédures et bureaucratie », entre autonomie et responsabilité, pour laisser la compétence (le Soi) s'exprimer.

La compétence peut être *située entre la validation de faits objectifs et le jugement social sur le classement souhaitable des personnes dans l'organisation*<sup>201</sup>. Nous sommes donc devant un élément identitaire fort qui renvoie au sujet de l'action et à son évolution. Compte tenu de ces observations, la catégorie « compétences-savoirs » peut être reclassée dans la colonne « POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL », ce qui compléterait le tableau de la manière suivante :

---

<sup>200</sup> Ou un « enthymème » selon Clot, Yves (1999) *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.

<sup>201</sup> Courpasson, David (2000) *L'action contrainte*. Paris : PUF.

	<b>POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL</b>	<b>CLIMAT RELATIONNEL</b>	<b>CONDITIONS d'EMPLOI</b>	<b>SENS, VALEURS</b>
<b>Aspects valorisés (POSITIFS)</b>	Diversité, adaptabilité	Contacts, rencontres	Avantages	Valeurs
	Enrichissement personnel	Equipe	Reconnaissance, prestige	Aide à autrui <b>1. ATTENTION à AUTRUI</b>
	<b>4. EVOLUTIVITE</b>	Hiérarchie <b>2. RELATIONS FONCTIONNELLES</b>	Autonomie	Œuvre, contenu du travail
	<b>3. COMPETENCES</b>	Implication <b>5. ATTITUDES</b>	<b>6. STATUT</b>	<b>7. VALEURS et REGLES</b>
<b>Aspects dévalorisés (NEGATIFS)</b>	Incertitude	Travail d'équipe	Précarité (paye, horaires, fatigue)	Contre-valeurs
	Dispersion, étouffement	Clients, bénéficiaires	Stress +++	
	Œuvre, contenu du travail	Hiérarchie	Non- reconnaissance	
	Cadre réglementaire			

Figure 23 – Intégration des compétences dans la synthèse des groupes thématiques et valeurs

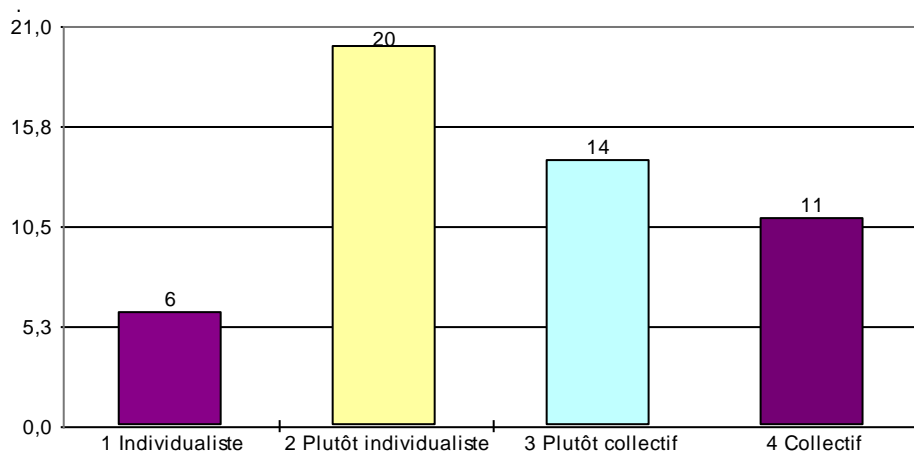
Il semble donc possible de créer une catégorisation opérationnelle des facteurs différenciateurs de l'identité et de l'altérité socioprofessionnelle. Nous avons aussi constaté, que ces facteurs ne sont pas seulement différenciateurs, mais qu'ils comportent des qualités liées à la motivation du sujet, à son positionnement et à la représentation de son devenir. Ce type d'approche peut rapidement déboucher sur des outils opérationnels extrêmement puissants, car elle est fondée sur la dynamique identitaire en tant que base motivationnelle . Nous reprendrons ce travail dans les conclusions finales.

## 7.7.2. Individualisme et solidarité

Dans une deuxième partie, nous avons voulu avoir un indicateur de l'individualisme. Pour ce faire, nous avons simplement demandé aux sujets de positionner sur une échelle en quatre points, son avis sur son milieu professionnel, en termes d'individualiste-collectif et solidaire-pas solidaire (voir annexes).

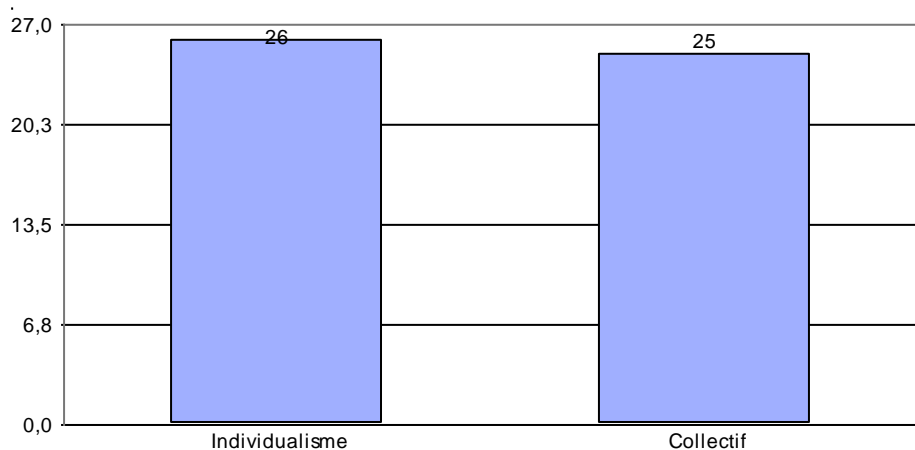
### Q23-Individualisme en milieu professionnel

1 Individualiste	6	11,8%
2 Plutôt individualiste	20	39,2%
3 Plutôt collectif	14	27,5%
4 Collectif	11	21,6%
Total	51	



Sur l'ensemble des réponses, nous voyons qu'il n'y a pas de position tranchée, si ce n'est pas un choix des valeurs centrales (2 et 3). Pour mieux le représenter, nous avons regroupé les individus en 2 catégories d'âges, par la médiane (42 ans) :

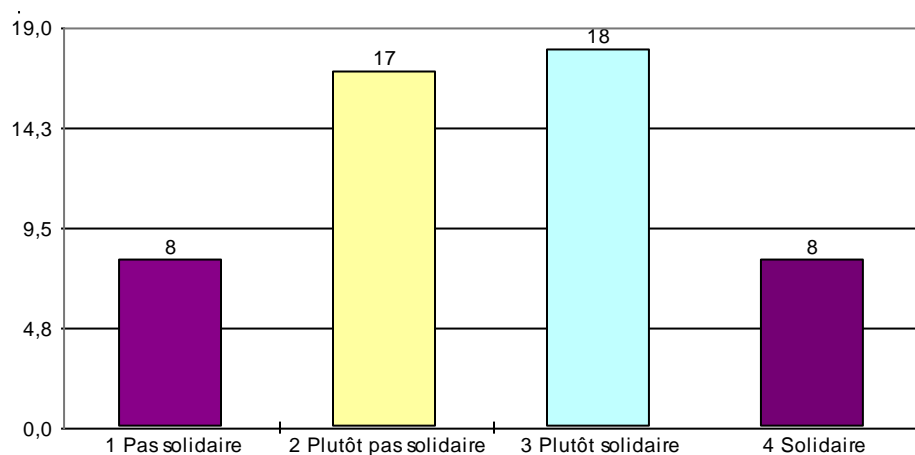
Individualisme	26	51%
Collectif	25	49%
Total	51	



Aucune tendance ne se dégage de ces chiffres.

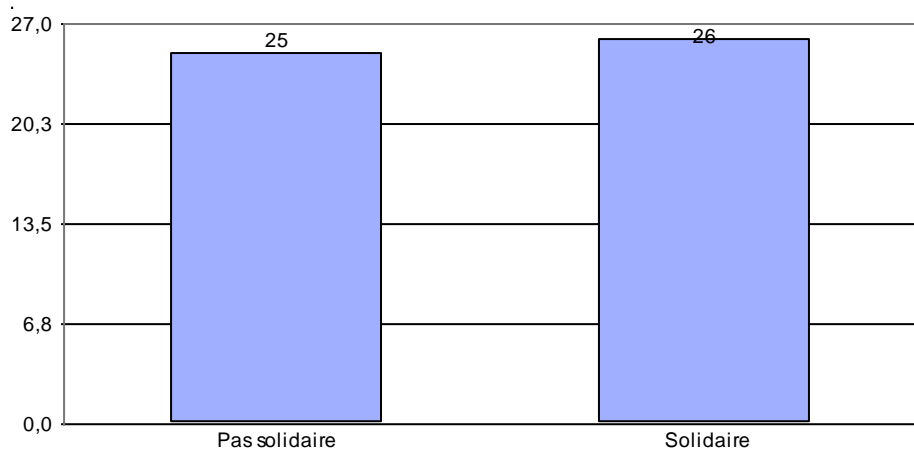
### Q24-Solidarité en milieu professionnel

1 Pas solidaire	8	15,7%
2 Plutôt pas solidaire	17	33,3%
3 Plutôt solidaire	18	35,3%
4 Solidaire	8	15,7%
Total		51



Mêmes remarques que pour l'individualisme. Recodage en 2 classes de la solidarité du milieu professionnel :

Pas solidaire	25	49%
Solidaire	26	51%
Total	51	

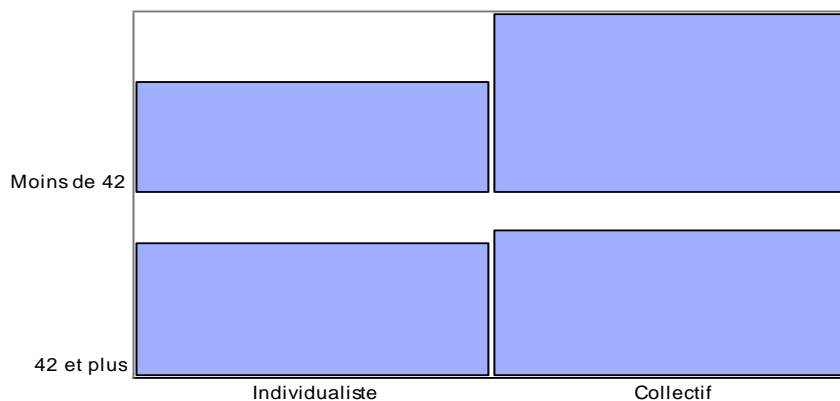


Aucune tendance ne se dégage de ces chiffres.

Avec ces deux indicateurs, nous avons construit un indice d'individualisme perçu en milieu professionnel (IIP) que nous avons croisé avec les âges en deux classes :

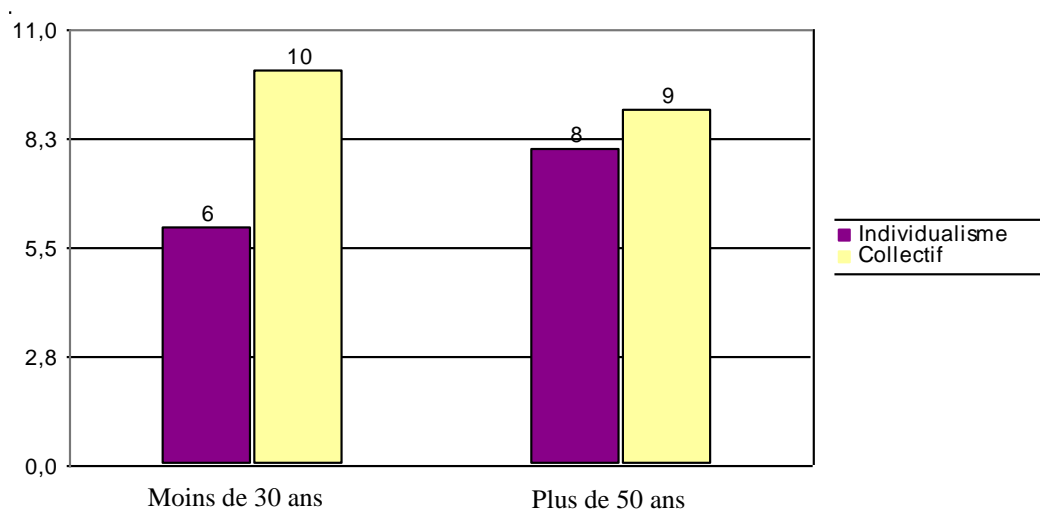
	Individualiste	Collectif	Total
Moins de 42	10	16	26
42 et plus	12	13	25
Total	22	29	51

S=51 / Khi2= 0.164 / ddl= 1 / p=0.688  
 Peu significatif, mais une petite tendance avérée des jeunes à trouver leur milieu professionnel plus collectif que leurs aînés ne le font.

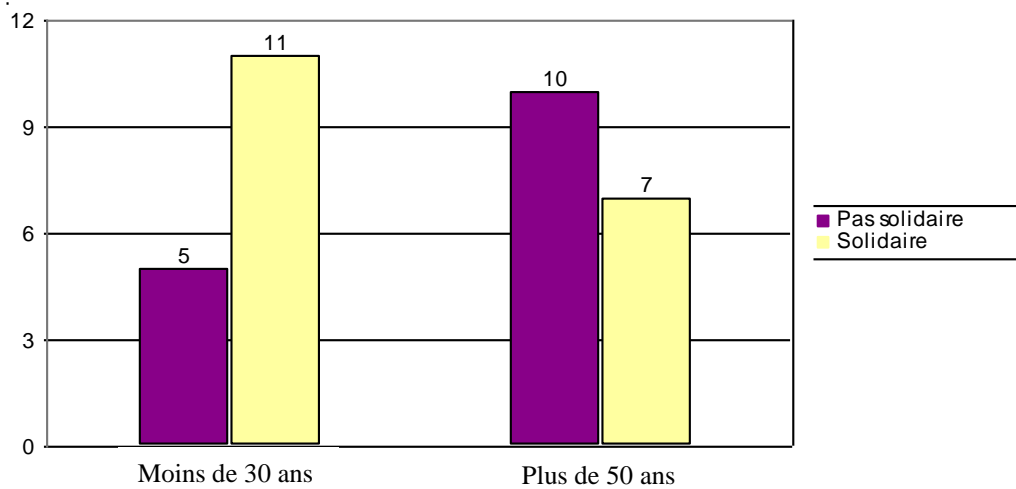


Pour vérifier cette petite tendance des jeunes à trouver leur milieu professionnel plus collectif et plus solidaire que leurs aînés, nous allons exclure tous les sujets compris entre 30 et 50 ans, afin de comparer les plus jeunes aux aînés :

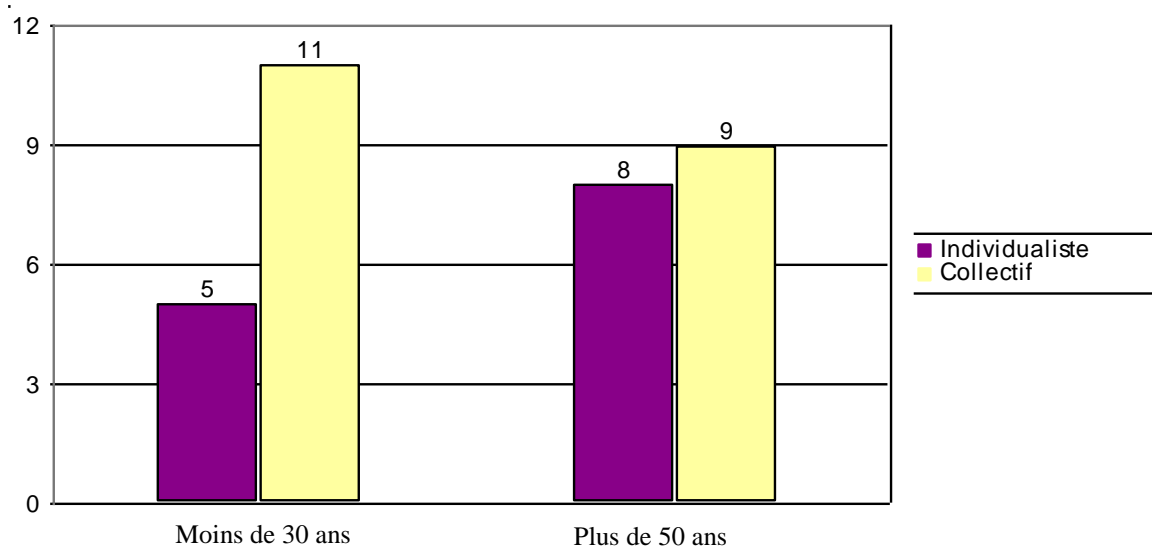
<b>Q23-Individualisme en milieu professionnel des jeunes et aînés</b>			
	Individualisme	Collectif	Total
Moins de 30 ans	6	10	16
Plus de 50 ans	8	9	17
Total	14	19	33
S=33 // Khi2=0.041 // ddl=1 // p=0.833 – PEU SIGNIFICATIF			



<b>Q24-Solidarité en milieu professionnel des jeunes et aînés</b>			
	Pas solidaire	Solidaire	Total
Moins de 30 ans	5	11	16
Plus de 50 ans	10	7	17
Total	15	18	33
S=33 // Khi2=1.54 // ddl=1 // p=0.211 – PEU SIGNIFICATIF			



IPP / Jeunes et aînés			
	Individualiste	Collectif	Total
Moins de 30 ans	5	11	16
Plus de 50 ans	8	9	17
Total	13	20	33
S=33 // Khi2=0.33 // ddl=1 // p=0.573 – PEU SIGNIFICATIF			



Dans tous les cas de figure, cette tendance peu significative se confirme. Il est clair que compte tenu de la taille de l'échantillon et de sa constitution en dehors des règles de représentativité, nous ne pouvons pas généraliser ce résultat.

Néanmoins, il est intéressant pour nous de voir que **ces jeunes, ont tendance à avoir une vision plus positive** que leurs aînés, de leur milieu professionnel en termes de solidarité et de fonctionnement collectif.

### 7.7.3. Collectifs sociaux

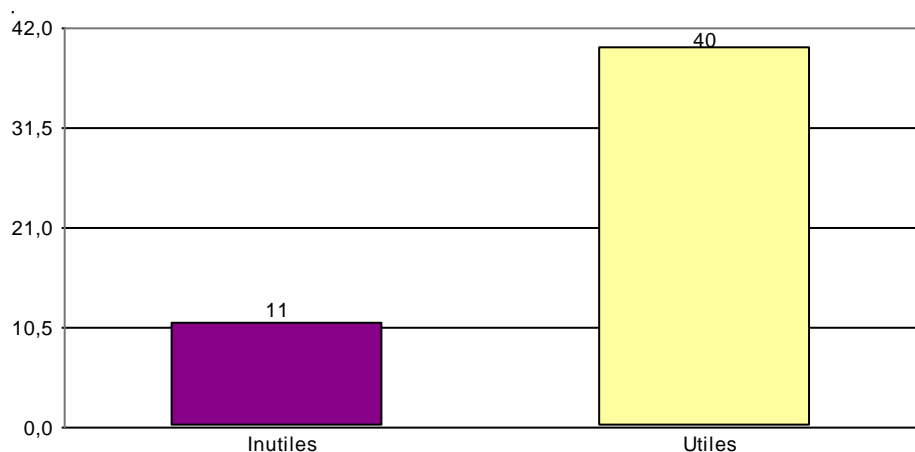
Nous avons constaté que peu de sujets « font corps » avec leurs collègues et que les références aux collectifs sont pour ainsi dire inexistantes. Les sujets ont répondu à l'enquête de manière très individuelle et ne se sont positionnés que très rarement dans un collectif de travail.

Pour venir à notre secours sur ces aspects, nous avons posé aussi des questions directes portant sur les représentations des institutions ou des grands collectifs. Il ne s'agit que d'un indicateur, mais comme nous l'avons exposé, notre objectif est justement de contraster nos données, de manière qualitative et non quantitative.

Ce qui nous intéresse par-dessus tout, ce sont les fonctions que les sujets accordent aux collectifs, dans leur dynamique identitaire.

#### Q30 – Recodage de l'opinion sur les organisations collectives, en 2 catégories

Inutiles	11	21,6%
Utiles	40	78,4%
Total		51



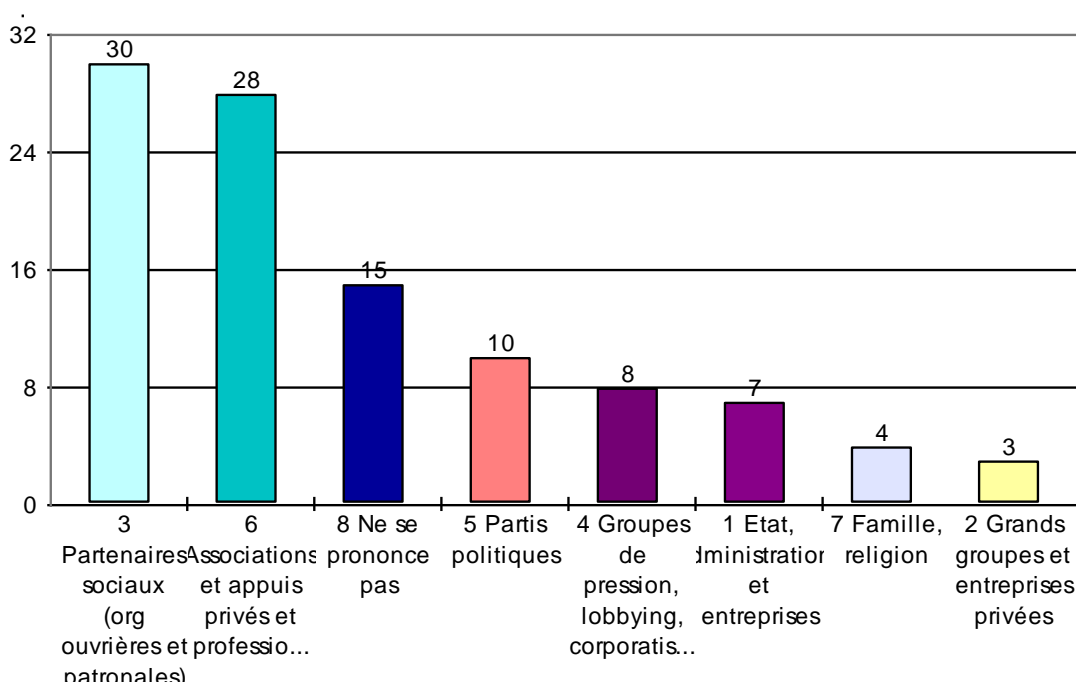
Une très large majorité de répondants a une opinion favorable sur les organisations collectives. La question est volontairement floue, car nous souhaitons obtenir des réponses réflexes, sans trop de précision ni de réflexion.

**Q32- Nous avons demandé aux sujets de citer les organisations collectives les plus utiles :**



3 Partenaires sociaux (org ouvrières et patronales)	30	58,8%
6 Associations et appuis privés et professionnels	28	54,9%
8 Ne se prononce pas	15	29,4%
5 Partis politiques	10	19,6%
4 Groupes de pression, lobbying, corporatisme	8	15,7%
1 Etat, administrations et entreprises publiques	7	13,7%
7 Famille, religion	4	7,8%
2 Grands groupes et entreprises privées	3	5,9%
Total / répondants	51	

Interrogés: 51 / Répondants: 51 / Réponses: 105

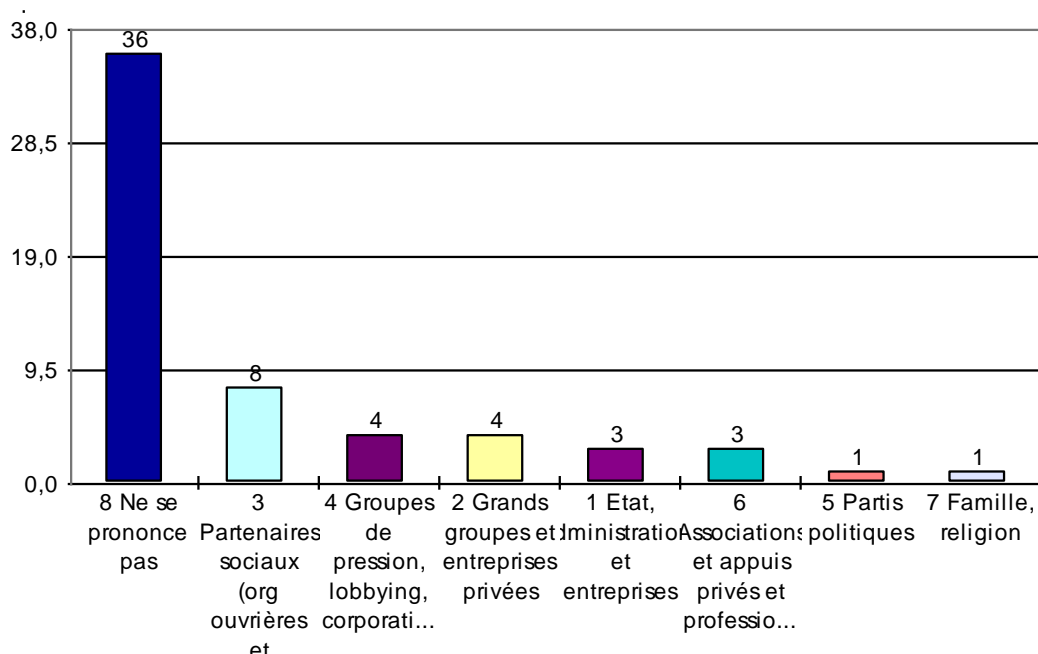


La question arrive dans un contexte d'enquête socioprofessionnelle, à la fin du questionnaire et les sujets répondent de ce point de vue en grande majorité. Nous constatons que les partenaires sociaux et la vie associative se taillent la part du lion dans les appréciations positives.

**Q34- Nous avons demandé aux sujets de citer les organisations collectives les plus inutiles**

8 Ne se prononce pas	36	70,6%
3 Partenaires sociaux (org ouvrières et patronales)	8	15,7%
4 Groupes de pression, lobbying, corporatisme	4	7,8%
2 Grands groupes et entreprises privées	4	7,8%
1 Etat, administrations et entreprises publiques	3	5,9%
6 Associations et appuis privés et professionnels	3	5,9%
5 Partis politiques	1	2%
7 Famille, religion	1	2%
Total / répondants	51	

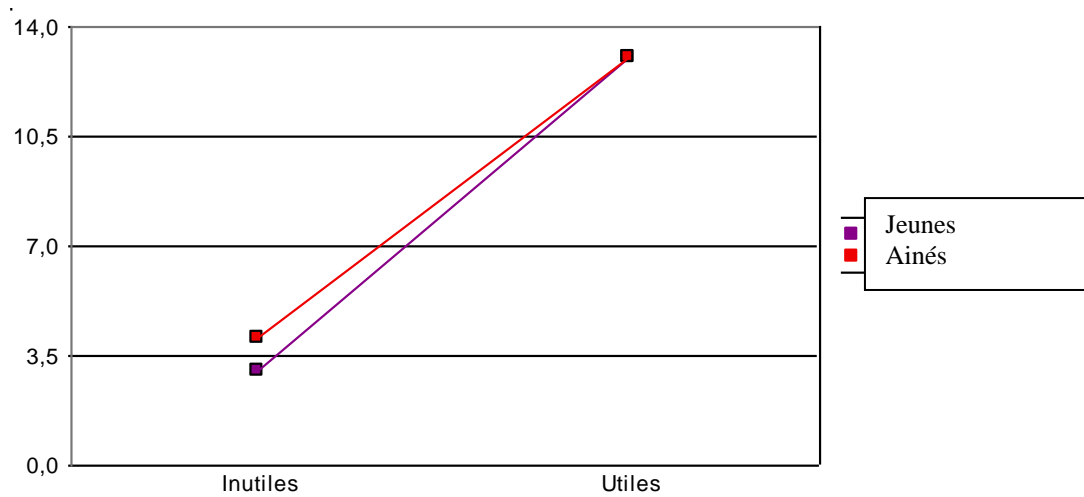
Interrogés: 51 / Répondants: 51 / Réponses: 60  
 Pourcentages calculés sur la base des répondants



Visiblement la plupart des sujets ont trouvé la question embarrassante ou trop simpliste, car une très large majorité a préféré ne pas répondre. Il s'agit évidemment d'un résultat important, car c'est bien le cœur de notre problématique. La clé de compréhension de ces résultats est pour nous dans l'adjectif utilisé et la manière de poser la question. Il ne s'agit pas de trouver les organisations collectives utiles ou inutiles, mais de cerner la manière dont les sujets vivent leur relation aux institutions. Nous avons vu que les sujets ne mettent pas en question la nécessité des organisations collectives et qu'ils se prononcent massivement en leur faveur. Si interrogation il y a, nous devons la chercher dans les modalités de fonctionnement et de prise en compte des individus, plus que dans la perception de leur utilité.

Maintenant voyons si l'âge modifie la perception des organisations collectives :

Utilité des organisations collectives pour les jeunes et les aînés			
	Inutiles	Utiles	Total
Moins de 30 ans	3	13	16
Plus de 50 ans	4	13	17
Total	7	26	33



Comme pour l'individualisme, il n'y a pas de différence significative, mais une petite tendance où les jeunes sont moins nombreux que les aînés à trouver les organisations collectives inutiles.

**TROISIEME PARTIE :**

**SYNTHESE GENERALE**

**ET CONCLUSION**

## 8. Synthèse générale

---

### 8.1. Type de collectifs de référence

Les trois sujets que nous avons analysés font une large place aux collectifs sur lesquels leurs identités s'appuient. Paradoxalement, c'est peut être Lucien, le plus âgé des trois, qui s'en détache le plus, tout en étant socio-professionnellement structuré autour d'un axe central correspondant à son statut de salarié et par la manière de tenir cette « place ». Claude se fonde dans des collectifs où elle se réalise, en tant que professionnelle et femme d'action, c'est-à-dire militante. Mat a une double relation avec les collectifs, d'une part il s'en détache et n'en fait pas état, d'autre part sa dynamique personnelle le conduit à y rechercher une relation de reconnaissance personnelle et d'intégration, fort probablement pour recréer ou reproduire le modèle famille-village. Sa relation aux collectifs est d'abord détachée, puis professionnelle et ensuite personnelle et affective.

La socialisation primaire est, dans les trois cas, une base, un fondement identitaire. Lucien prend ses distances avec elle, mais il est dans une dynamique qui revendique son auto construction. Il puise dans ses références socio culturelles les éléments constitutifs de son identité sociale. Claude identifie ses origines en tant que modèles de son Soi actuel. Mat est en phase de détachement affectif entre l'adolescence et l'âge adulte et a encore du mal à prendre ses distances avec le « cocon ». Son mode de vie adolescent reste un modèle et une référence permanente. Il agit avec conviction et fidélité.

Quelque soit l'âge des sujets, les collectifs socioculturels hérités restent le fondement de l'identité. Nous n'avons pas trouvé dans ces entretiens, des éléments qui confirment la perte d'influence des collectifs dans la dynamique identitaire, dans la structuration de l'identité personnelle. Même si Lucien n'en fait pas état, il les porte dans son « savoir-vivre ».

Cependant, les modèles collectifs correspondant à la socialisation secondaire sont inégalement répartis. D'un côté Lucien souligne l'importance de la place que l'on occupe et en cela il se situe presque comme Mat qui se positionne dans sa fonction. Il y a tout de même une différence entre les deux, car tandis que Mat se positionne dans les strates organisationnelles de l'employeur, Lucien transcende les frontières de l'organisation en se positionnant comme salarié. Les espaces identitaires ne sont pas les mêmes. De l'autre côté nous avons Claude qui se positionne clairement dans un collectif de travail, qu'elle fédère et conduit à une lutte. Qu'il s'agisse de la cause des femmes ou de la cause des salariés, Claude transcende les espaces et les statuts, pour se positionner sur des causes transversales.

Autrement dit, nous avons une approche par catégorie ou classe sociale (salarié, Lucien), une autre par la fonction (Mat) et une idéologique ou ancrée sur des valeurs (Claude).

Dans les cas non exposés dans cette partie centrale du rapport, nous avons trouvé des collectifs de référence « ad hoc », c'est-à-dire créés par le sujet pour ses besoins identitaires : les « *français-toulousains-musiciens* » de Jules (annexe), ou les « *femmes-mères-ayant*

*appris à écouter* ». C'est-à-dire, qu'en certaines circonstances le sujet s'appuie sur des ressemblances potentiellement existantes (il doit bien y avoir plus d'un *français-toulousain-musicien* et plus d'une *femme-mère-sachant écouter*) pour se construire des références au gré de ses besoins. C'est un phénomène qui peut être entendu de deux manières. D'une part il relève du comportement magique déjà exposé, qui satisfait à des besoins spécifiques du sujet situé. D'autre part, il démontre que certaines démarches individuelles d'initiative, ou choix de vie, nécessitent une légitimation sociale et le sujet se les construit de manière égomorphique.

En effet, « *il doit bien y avoir plus d'un (ou d'une) comme moi* » et même si l'addition d'individus ne constitue pas un collectif, elle légitime et/ou justifie la démarche personnelle. Et nous arrivons là à un point extrêmement intéressant, car c'est le seul cas manifeste où la référence au collectif revêt aussi clairement cette fonction légitimante. Les collectifs dont Mat, Claude et Lucien font référence, sont identifiables et ont une existence concrète et souvent une place et un statut dans la société. Les collectifs ad-hoc ou virtuels, ont des caractéristiques particulières : leur existence est supposée ou potentielle ; le sujet les crée pour répondre à des besoins identitaires profonds ou en appui de démarches originales (afin de démontrer sa non-anormalité). Le sujet ne prétend pas démontrer sa normalité car il semble tenir à son originalité (hautement singularisante), mais refuse la stigmatisation, voire l'exclusion et tient à prouver qu'il ne s'agit pas d'une anormalité. Enfin, ces collectifs ad-hoc démontrent la nécessité de légitimation sociale ou d'approbation ressentie par le sujet. Il ne veut pas être seul à assumer ses choix.

Parmi les sujets vus, ce type de construction de **collectifs virtuels** est apparu aussi bien chez des individus autour de la trentaine que de la cinquantaine, mais **pas chez les plus jeunes**, contrairement à ce que l'on pouvait croire.

## 8.2. *Place et fonction des collectifs*

Les collectifs de socialisation primaire situent les sujets dans le temps et dans l'espace (époque et géographie), et en fonction des vécus et des expériences personnelles, ils fournissent peu ou prou des composantes individuelles de l'identité ; soit par l'intégration des caractéristiques collectives, soit par la différenciation avec elles, à l'intérieur ou à l'extérieur des groupes (d'appartenance, de référence, d'opposition. Dans ce sens, nous avons Mat et Claude qui arborent leurs origines et Lucien qui n'en fait pas état, ni pour s'y intégrer ni pour s'en distinguer. Ils sont simplement mis de côté, ou dissouts dans son auto construction.

Nous pouvons penser que les individus se construisent donc en puisant dans les ressources disponibles, en fonction de l'orientation qu'ils donnent à leur vie. Pour Lucien nous avons peu d'éléments en ce qui concerne les orientations de sa vie socioprofessionnelle, mais quelques phrases exprimées avec beaucoup de pudeur, nous indiquent sa volonté de mieux comprendre et de se départir d'un vécu personnel et familial particulier. Impression renforcée par cette distance avec son village et sa culture d'enfance (pourtant la culture catalane est loin d'être endémique). Son refus des catégorisations tient aussi bien de cette

attitude que de sa propre maturation et volonté revendiquée d'auto construction, d'autonomie personnelle. D'une certaine manière il s'inscrit en rupture avec sa matrice ou du moins il n'est plus dans sa reproduction. Claude elle, valorise plutôt la continuité ou le lien direct avec ses origines et se place radicalement dans les collectifs. Ce ne sont pas les mêmes collectifs, il ne s'agit pas d'une reproduction des collectifs d'antan, mais d'une reproduction de la démarche collective et revendicative. Son projet passe par les collectifs, son projet a besoin des collectifs. Mat est encore incertain, il est à la recherche de noyaux de substitution, mais son modèle identitaire est clair. Même s'il est en mutation, les valeurs et les conditions existentielles qu'il recherche sont déjà établies et passent par des collectifs d'appartenance forte, conduisant à une convivialité (sports, animation), à un enrichissement affectif et à une solidarité de groupe.

Nous voyons que les groupes hérités peuvent remplir les fonctions traditionnelles de *référence*, d'*appartenance*, d'*identification* et de *différenciation*. Claude s'y distingue car pour elle les collectifs se posent aussi en tant moyen ou *ressource* pour la réalisation de soi, en tant que matériau. Elle est dans un effet PIP. Lucien est dans une démarche différente car en ayant dépassé les collectifs comme référence, comme appartenance ou comme ressource, il s'appuie sur l'organisation sociale et la place statutaire de chacun, qui fonde sa conscience de « salarié ». Il revendique ainsi un ordre professionnel lié au statut, à la place que chacun occupe et qui nécessite une discipline (« *chacun doit savoir tenir sa place* ») pour bien fonctionner. Cet ordre peut être renversé et rompu dans les relations sociales où il apprécie la « diversité » et la « créativité ». Mat lutte pour se faire une place au sens le plus radical de De Gaulejac, en démontrant ses capacités, en étudiant, en fournissant des efforts et en prouvant qu'il est un homme fort.

### 8.3. Individuation / Différenciation

Les stratégies de différenciation et d'individualisation sont très différentes dans les cas étudiés. Pour Lucien c'est la compétence sociale qui se montre derrière son expression de « savoir-vivre » et la compétence professionnelle contenue dans son expression « circonspection » qui sont déterminantes. L'une a des racines dans les valeurs socioculturelles (français), l'autre dans l'expérience et le professionnalisme, ce qui fonde sa compétence distinctive et sa revendication d'auto construction personnelle.

Claude s'inscrit plus dans la continuité et c'est à l'intérieur ou dans la construction de collectifs qu'elle peut se singulariser : elle se distingue parce qu'elle est porteuse de valeurs collectives, une *passionaria* en même temps garante et protectrice. Ce sont ses capacités à assumer conjointement deux types de responsabilités groupales (guerrière, battante) et individuelles (épouse, mère) qui la différencient.

Mat ne cherche pas particulièrement à se singulariser, il ne trouve pas cela « simple ». Le terme « simple » est chargé de sens pour lui (il résonne en lui) et se rapproche de « humble ». « Simple » est une philosophie de vie. Il est porteur de valeurs et c'est par ses efforts, ses qualités et son implication dans le groupe qu'il s'autorise à se distinguer. Autrement dit, il est dans la règle et n'a pas encore cette « indiscipline » qui semble

nécessaire à Lucien, ou l'esprit de lutte de Claude. Sa relation aux collectifs n'est pas catégorielle, ni de classe, ni de statut. Elle est de fonction, de sa place occupé dans un microcosme, ramenée sur le plan personnel, mais pas totalement individuel car « simple » c'est aussi savoir se tenir « à sa place », comme Lucien.

## 8.4. Capacités et compétences

Est-ce que dans la dynamique identitaire les potentialités dont le sujet se sent porteur (capacités potentielles) et les compétences démontrées par l'expérience (capacités avérées) jouent un rôle différent lié à l'âge ? Voilà la question que nous pouvons nous poser après ce travail.

En effet, au niveau professionnel Lucien est en quête de reconnaissance de ses compétences spécifiques, Claude l'est aussi, mais d'une manière qui entremêle le familial, le social et le professionnel. Ce qui nous amène à Mat, qui est aussi dans une démarche un peu fusionnelle ou affective avec les collectifs de travail, mais chez qui les compétences émergentes commencent à construire son identité professionnelle. Si nous acceptons ce constat, les compétences jouent un *rôle constructeur* de l'identité socioprofessionnelle, en tant que facteur singularisant, et fondent la *reconnaissance attendue*.

Parallèlement, dans la démarche d'enquête nous avons vu que les compétences jouent un rôle majeur dans les mécanismes identitaires des sujets au travail. La catégorie « compétences-savoirs » issue des listes d'adjectifs nous a imposée un traitement particulier (p321) et elle s'est avérée simultanément active dans plusieurs sphères identitaires : elles sont un facteur d'évolutivité personnelle, de valorisation et de différenciation de soi, elles constituent un moyen de coordonner et d'organiser le travail et elles sont un facteur de « jugement », c'est-à-dire l'une des principales bases d'évaluation pour soi et autrui. Les compétences sont surtout apparues comme le premier élément de valorisation ou de dévalorisation de soi et d'autrui au travail. Comme nous l'avons vu (effets PIP et Pygmalion<sup>202</sup>), les mécanismes de valorisation et de dévalorisation peuvent relever aussi bien être une évaluation objective et justifiée, que d'une mesure de sauvegarde de soi. Ces mécanismes mettent en jeu la perception des comportements d'autrui et celle correspondant à nos propres comportements, nous dit Codol<sup>203</sup> (1974).

Avec la question des compétences issue aussi bien des entretiens IMIS que de l'enquête, nous situons dans la perception et l'auto-perception des capacités objectives et subjectives des sujets entre eux. Capacités qui seront traduites en termes de compétences en milieu professionnel.

La perception des capacités de soi-même et d'autrui devient un terrain privilégié de l'intersubjectivité et transforme l'action en mécanisme de régulation individuelle et collective.

---

<sup>202</sup> Ou « Self fulfilling prophecy » chez R. Merton, 1968.

<sup>203</sup> Codol, J.-P. (1975) Effet PIP et conflit de normes. In « L'année psychologique » Volume 75 Numéro 75-1 pp. 127-145. Paris : Persée.



## 8.5. L'identité socioprofessionnelle

Les entretiens qualitatifs ont mis en relief différentes dynamiques personnelles. L'identité socioprofessionnelle de Mat est en construction, dans une dynamique de trajectoire personnelle, autour de la construction et la reconnaissance de compétences professionnelles. Lucien s'intègre dans un collectif transversal (les salariés) et fonde son identité professionnelle aussi sur les compétences, mais plutôt sur celles qu'il a développées avec l'expérience et qui devraient lui conférer une certaine position vis-à-vis de ses collègues. Mais il s'inscrit aussi dans une dynamique de trajectoire personnelle, matérialisée par la nette distance qu'il met entre sa vie professionnelle et sa vie privée. Claude se positionne clairement sur des collectifs, et est dans une posture proche d'un effet PIP un peu particulier, un effet Primus Inter Pares qui concernerait une « norme d'engagement ». En effet, engagement et militantisme peuvent constituer une injonction normative, dans laquelle Claude se retrouve.

Ces entretiens *ne nous permettent pas d'affirmer* ou d'infirmier que les nouvelles générations accordent moins d'importance aux collectifs socioprofessionnels. Par contre, *nous pouvons affirmer* que ces collectifs sont utilisés différemment par les sujets, en fonction de leur histoire personnelle, de leur étape de vie et de leurs besoins spécifiques.

Il fallait s'y attendre !

En cherchant à travailler sur les processus psychologiques qui sous-tendent les mécanismes de la dynamique identitaire, nous nous sommes centrés sur les sujets et leur fonctionnement psychologique. Comme nous le remarquons au début de ce travail, les mécanismes psychologiques de l'identité sont plus stables que les composantes sociologiques de l'identité.

Le principal résultat que nous pouvons mettre en relief est que le sujet doit se construire et pour ce faire il puise dans son environnement les matériaux dont il a besoin et qui sont à sa portée. Chaque époque propose un ensemble de matériaux différents, mais les processus de construction de soi et donc, les processus identitaires restent stables.

Les seules différences significatives que nous avons trouvées au niveau des processus psychologiques, correspondent davantage à l'étape de vie qu'aux changements sociaux.

Ce phénomène d'utilisation des matériaux disponibles en fonction des besoins individuels, a été clairement manifesté dans l'enquête web.

En effet, par la classification d'adjectifs et qualificatifs, nous avons vu que les sujets abordent un certain nombre de facteurs ; mais que ceux-ci peuvent être investis différemment selon les sujets et les situations.

L'œuvre, le contenu du travail, les compétences peuvent être aussi bien des facteurs de différenciation que d'identification, des facteurs de satisfaction comme d'insatisfaction.

C'est le sujet qui les investit selon ses besoins et qui fait jouer à ces facteurs, des fonctions différentes, mais adaptés à sa démarche personnelle, à son Projet du Soi.

Il est donc important de déterminer le statut de chaque catégorie de classement des facteurs évoqués par les sujets, ou si l'on reprend les termes de Wagner, Holtz et Kashima<sup>204</sup> (2009), nous allons « *essentialiser* » les catégories trouvées par l'enquête.

### 8.5.1. Statut des quatre catégories finales

#### *POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL – sphère motivationnelle*

Cette catégorie représente tout ce que les sujets ont abordé en termes de souhaits, désirs, volonté de développement personnel, d'évolution individuelle et collective dans le cadre professionnel, mais aussi les possibilités que leur cadre professionnel leur offre en termes d'évolution, de progrès, d'amélioration, tant dans la réalisation de soi que du point de vue matériel. Comme nous venons de le voir, nous y avons ajouté la sous-catégorie « *compétences-savoirs* », ce qui complète cette sphère par le sentiment capacitaire et ses possibilités de développement.

Ces aspects peuvent être abordés de manière positive, en tant que possibilités ou moteurs du développement personnel (propositions, offres de Soi<sub>s</sub> possibles et réalisation du projet du Soi), ou négative, en tant que freins ou empêchements de ce développement personnel.

Cette catégorie se détache comme une **sphère motivationnelle** de la dynamique identitaire.

Nous devons distinguer l'intentionnalité sociale (plus ou moins diffuse) de la motivation de l'action (plus concrète et orientée). Toutes deux ont leur place dans cette catégorie, mais pas la même nature.

#### *CLIMAT RELATIONNEL – sphère conditionnelle conjoncturelle*

Ce thème s'est révélé de première importance pour les sujets. Nous regroupons ici toutes les expressions relevant du tissu relationnel que le sujet peut établir dans le cadre du travail. Cela englobe les contacts, les rencontres avec les autres membres du lieu de travail, avec l'équipe (collègues proches), avec les clients et fournisseurs. La ligne hiérarchique n'échappe pas à cette catégorie, et elle est surtout citée dans les aspects négatifs du travail. Nous l'avons appelée « *Climat relationnel* » car les discours recueillis semblent indiquer qu'il s'agit bien d'un climat qui peut paraître favorable ou défavorable aux sujets. Favorable ou défavorable à quoi ? A l'actualisation acceptable du soi, à la concrétion du Soi idéal, à la réalisation du projet de soi pour soi bien entendu.

Les différents aspects de cette catégorie, comme pour les autres, peuvent prendre une valeur négative (le climat relationnel ne permet pas d'avoir une représentation de soi positive, freine la réalisation du projet du Soi, ou alors cela doit se faire dans des mauvaises conditions relationnelles). Ces aspects peuvent aussi prendre une valeur positive pour la

---

<sup>204</sup> Wagner, W. Holtz, P. & Kashime, Y. (2009) *Construction and deconstruction of essence in representating social groups: identity, projects and racism*. New York: Journal of the theory of social behavior, 39:3, 0021-8308.

réalisation du projet du Soi. Le climat relationnel freine ou facilite, parce qu'il détermine les conditions quotidiennes d'action, du sujet agissant et se pose ainsi comme une contingence.

Cette catégorie se démarque comme une **sphère conditionnelle** de la dynamique identitaire. Il s'agit des **conditions conjoncturelles**.

#### *CONDITIONS d'EMPLOI – sphère conditionnelle structurelle*

La classe « Conditions d'emploi » renvoi au statut de l'individu et aussi aux conditions matérielles et objectives (formelles) d'action. Le statut protège ou pas, facilite ou pas le développement personnel. Les caractéristiques statutaires de l'emploi (entendu comme situation d'activité professionnelle) ne sont pas la seule voie possible, mais elles conditionnent les formes de reconnaissance et il peut y avoir une confusion ou relation confusionnelle entre le sujet et sa structure d'emploi (adhésion au projet, aux valeurs, identification entre le sujet et la place occupée, appropriation personnelle des bénéfices liés à la fonction, notamment la reconnaissance et le prestige). Ce sont aussi les caractéristiques de l'emploi qui déterminent le degré d'autonomie dont dispose le sujet, le niveau de responsabilité et donc le degré d'incertitudes qu'il contrôle et qu'il subit. Nous sommes dans une relation sujet-statut professionnel qui conditionne le quotidien de l'action, les mécanismes de reconnaissance (matériels et immatériels), les degrés de liberté et les relations de pouvoir.

C'est une catégorie très polarisée où les différents facteurs qui la composent peuvent rapidement passer du positif au négatif. Elle définit une **sphère conditionnelle** de la dynamique identitaire. Il s'agit des **conditions structurelles**.

#### *SENS, VALEURS et REGLES – sphère de sémantisation*

Nous ne parlons pas de « la valeur travail », mais des « **valeurs au travail** », nous ne nous situons pas dans la « discipline ergologique<sup>205</sup> ». Les valeurs choisies par chacun sont changeantes, mais elles se manifestent dans tous les cas. Dans notre échantillon nous avons remarqué une fréquence importante de l'aide à autrui, la notion de service public (utilité sociale du travail), un intérêt certain pour le contenu même du travail, les réalisations que l'on peut accomplir (ce que nous avons appelé « l'œuvre » en référence à Sainsaulieu). Nous y trouvons aussi des règles, ou plutôt « le respect des règles » comme une valeur qui ressort lorsqu'il s'agit de parler des aspects négatifs ou d'autrui : « *Il oublie parfois qu'il travaille dans une administration, où normalement, il y a des règles et des procédures : de droits certes mais surtout des obligations ; les obligations sont souvent sinon toujours ignorées* » ou « *Ne respectent pas les règles* ». Puis apparaissent les contre-valeurs, ou les valeurs négatives dont on se démarque et dont on affuble les autres. Nous en avons recueilli un bel florilège.

---

<sup>205</sup> Schwartz Yves « *Reconnaissances du travail* » PUF, 1997.

Cette catégorie définit une **sphère sémantique de l'identité** qui présente des dynamiques différenciées : les valeurs et règles peuvent être manifestées après coup (souvenirs) ou en termes très larges (donner du sens, être honnêtes, droite...) qui s'avèrent plutôt passifs par rapport à l'emphase ou véhémence avec laquelle sont manifestés les contre-valeurs (ou valeurs de contraste : menteurs, tricheurs, carriéristes... sous-entendu « je ne suis pas comme ça »). Il semblerait que les valeurs se manifestent surtout par contraste ou lors d'une révision de son agir. Soit elles nous sont utiles pour nous distinguer des autres en nous valorisant par rapport à des aspects négatifs des autres, soit nous les retrouvons lorsque nous voulons donner du sens à notre agir ou nous expliquer nos comportements. Il s'agit d'une **sphère de signification personnelle du sujet de l'action**. La signification première du travail étant sous-entendue.

Laissons aux sociologues et aux philosophes la question de la « valeur-travail » et concentrons-nous sur les valeurs mobilisées par le sujet dans sa dynamique identitaire, notamment en contexte professionnel. Non pas que ces deux questions ne soient pas liées, mais nous avons besoin de nous centrer sur l'objet de ce travail. La centralité de la valeur-travail s'est peu à peu perdue dans notre société et la première propriété du travail – celle de produire – a été remplacée par une psychologisation<sup>206</sup> du travail. Face à l'incapacité de résoudre le problème du chômage on a transféré la responsabilité sur des pathologies supposées ou réelles des demandeurs d'emploi eux-mêmes. Mais coupé de son lien constitutif de production, d'un moyen, le travail est devenu une fin [moralisatrice] (Vatin, 2008, p. 193). Les rapports sociaux de production se sont transformés, dénaturés, au bénéfice de nouvelles formes de travail, occupationnelles, qui ne rendent pas la dignité ni la fonction sociale de la production. La représentation mécanique du travail (comme dépense de force) se heurte aux réalités de la mise en œuvre de nouvelles mesures (« 35 heures », « Travailler plus pour gagner plus »). « *Le diable gît dans les détails* » nous dit Vatin pour illustrer l'échec ou la grande difficulté de mise en œuvre de ces mesures, qui n'ont pas pu atteindre leur objectif. C'est que le corps socioéconomique ne réagit plus comme auparavant aux variations mécaniques du travail. *Le travail n'est pas une valeur mais un acte productif qui se joue dans le rapport plus ou moins médiatisé de l'homme à la nature*. Suivant Vatin nous sommes donc contraints de constater que les rapports au travail se sont davantage intériorisés, d'où l'intérêt de travailler sur les valeurs personnelles mobilisées dans le travail et non sur la valeur-travail elle-même. Les sphères motivationnelle et sémantique, déterminent la **signification de soi** dans l'action et l'interaction.

---

<sup>206</sup> Vatin, François « Le travail et ses valeurs » Albin Michel, 2008.

## 8.5.2. Dynamique identitaire socioprofessionnelle

Comme nous venons de le voir, les composantes des quatre catégories peuvent changer et passer de l'une à l'autre, en fonction de l'utilisation que le sujet va en faire. En outre, la liste ne sera jamais exhaustive, elle est non seulement *mouvante*, elle est aussi *vivante* et de nouveaux facteurs peuvent apparaître à chaque instant. Mais les quatre sphères devraient rester *stables* et remplir des fonctions distinctes :

- Le développement personnel remplit une fonction de *motivation*, ou se fonde sur les facteurs motivationnels du sujet et représente la zone de rencontre entre les aspirations personnelles et les exigences objectives du travail.
- La sphère relationnelle crée ou annihile les *conditions conjoncturelles* ou subjectives (contexte et climat relationnel) de l'action.
- La sphère statutaire ou des conditions d'emploi est aussi une sphère des conditions de l'action, mais elle se réfère davantage aux *conditions structurelles* ou objectives de l'emploi ou de l'activité professionnelle.
- La sphère sens-valeurs- règles remplit une fonction *sémantique* du sujet. Elle donne un sens à l'action du sujet, plutôt à posteriori ou par contraste. Le sens originel et économique du travail (production) allant de soi, il est pour ainsi dire, un sujet omis.

Les quatre sphères déterminent le sujet de l'action.

- Proposition de taxonomie des facteurs actifs du Soi socioprofessionnel

	<b>POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL</b>	<b>CLIMAT RELATIONNEL</b>	<b>CONDITIONS d'EMPLOI (ou d'activité)</b>	<b>SENS, VALEURS et REGLES</b>	
	Sphère motivationnelle	Sphère conditionnelle conjoncturelle	Sphère conditionnelle structurelle	Sphère sémantique	
<b>Aspects valorisés (POSITIFS)</b>	Moteurs du développement personnel, facilitateurs de la réalisation du projet du Soi, potentialités d'évolution, notamment des capacités et compétences	Condition humaines favorables à la vie relationnelle. Comportements, attitudes, rencontres, communication	Conditions formelles ou statutaires d'emploi. Reconnaissance, prestige, autonomie, responsabilité, avantages, objectifs	Valeurs, règles explicites et implicites (genre) attention à autrui, contenu du travail, buts, plaisir de l'œuvre.	Manifestés plutôt à postériori ou par contraste
<b>Aspects dévalorisés (NEGATIFS)</b>	Freins	Conditions humaines défavorables, ou risquées	Conditions formelles ou statutaires défavorables ou risquées	Contre-valeurs ou valeurs de contraste.	
SUJET de l'ACTION					

Figure 24 – Proposition de classification des facteurs actifs de l'identité socioprofessionnelle

Chaque individu fera usage de toutes les ressources à sa portée, en fonction des stratégies personnelles. Comme exposé précédemment, nous pensons que la réalisation du projet du Soi est le seul moteur identitaire, et donc, la préservation et la valorisation du Soi-Projet sont les seuls fondements de la motivation.

« La dépression et l'addiction sont les noms donnés à l'immaîtrisable quand il ne s'agit plus de conquérir sa liberté, mais de devenir soi et de prendre l'initiative d'agir » nous dit Ehrenberg<sup>207</sup>, mais il ne faut pas présupposer des orientations du projet du Soi (une évaluation négative peut aller dans le sens du projet du Soi).

Le sentiment capacitaire est intimement lié au projet du Soi, puisqu'il le façonne. Les stratégies identitaires du sujet conduiront prioritairement aux situations présentant le plus de potentialités de réalisation du projet du Soi, à la reconnaissance et à des évaluations attendues, faute de quoi le sujet subjectivera et réélaborera symboliquement les feedbacks. Il

<sup>207</sup> Ehrenberg, Alain (2000) *La fatigue d'être soi : dépression et société*. Paris : Odile Jacob.

recherchera les évaluations qui lui conviennent, il évitera dans la mesure du possible, les évaluations contraires à son dessein, ou il restera dans des situations de non évaluation ou d'évaluations neutres. Si besoin était, il pourra toujours dévaloriser autrui ou se survaloriser et même réinterpréter les évaluations qui iraient à l'encontre des représentations de soi entendues comme des modèles imaginaires de soi. Les représentations de soi pour soi et pour autrui peuvent prendre des formes très diverses et comme nous l'avons déjà mentionné, elles renvoient aux stratégies du Soi et aux mécanismes de défense du Moi.

### 8.5.3. Pour une syntaxe de la dynamique du Soi ?

Comme nous venons de le voir, le nombre de facteurs qui peuvent s'activer dans le soi, ou plutôt qui peuvent être *investis par la dynamique identitaire du sujet*, sont très nombreux, voire même infinis, si l'on tient compte de la créativité humaine. Chaque sujet va choisir d'investir plus ou moins volontairement sa propre liste de facteurs, correspondant à sa propre configuration identitaire, qui se manifestera sous diverses formes. Le projet du Soi s'exprime dans nos choix vestimentaires, dans notre allure, dans nos postures, dans nos mots et nos actes. Il nous est donc permis de parler d'une sorte d'expressivité du Soi, d'une langue dont les signes seraient multicode, ou d'une expressivité polyglotte. Chaque individu composant une configuration qui lui est propre, son propre phrasé, son propre énoncé, sur plusieurs niveaux ou registres.

La pensée précède la langue et celle-ci n'est que l'un des moyens d'expression de la pensée et de la psyché du sujet. Nous avons aussi vu comment l'acte de communication se sémantise par un ensemble de facteurs constituants de la situation d'interaction, dont le langage non verbal.

Nous pouvons inclure et en même temps discerner dans ces facteurs constituants, les expressions du Soi, entendues comme un phrasé propre au sujet, communiquant et interchangeant des représentations de soi, des significations de soi. Nous ne nous situons pas dans un échange informationnel objectif et formel, mais bien dans l'intersubjectivité où les projets et les intentionnalités se croisent et se mesurent.

A l'instar des « syntaxes opératoires » (Clot, 2006), il y aurait donc une sémiotique et une syntaxe du Soi.

La syntaxe se définit comme la partie de la grammaire qui étudie les relations entre les éléments d'une phrase, d'une construction langagière. Dans notre cas, il n'y a pas une grammaire, mais des grammaires, les représentations de soi empruntant des signes et langages divers (verbal et non verbal, codé et non codé, formel et informel, objectif et subjectif). Si nous envisageons le Soi comme étant expressif, les différents éléments investis par le soi deviennent les équivalents des mots en grammaire, leurs combinaisons deviennent des syntagmes, puis des phrases, qui conduisant à des propositions (principales, subordonnées, relatives) et à des énoncés<sup>208</sup>. Dans la syntaxe, les différents éléments se

---

<sup>208</sup> La *phrase a un sens* qui est toujours le même, *l'énoncé a une signification* qui est fonction de la situation d'énonciation (convergence / divergence).

combinent entre eux dans des relations de coordination et de subordination. Pour déterminer les rapports morphosyntaxiques, nous devons tenir compte de la nature, de la forme et de la fonction de chaque élément.

Cette approche nous paraît abordable car elle présente un avantage majeur : elle rompt avec le morcellement du Soi, sous-jacent ou explicite dans les approches qui insistent sur la diversité des facettes du Soi (cf. les « masques » de Goffman). Elle pose comme principe l'unité du sujet actant, du Soi en tant que sujet émetteur ou énonciateur d'un sens et d'une signification de soi. Or en tant que psychosociologues, comme nous l'avons déjà souligné, il nous est difficile d'accepter cette notion de morcellement du sujet car elle induit une vision pathologique du sujet. Ce n'est évidemment pas le cas dans les approches sociologiques, qui focalisent leur intérêt sur les dynamiques sociales et n'ont pas posé comme préalable l'unité du sujet, mais celle du corps social étudié.

L'ensemble de facettes du soi est à analyser sous l'angle de l'unité du soi, et renvoie donc à une seule signification de soi : l'identité, ancrée dans le couple projet de soi pour soi de Kaddouri, contextualisée et biographique, et le sentiment capacitaire de Costalat-Founeau, puisque l'un modifie l'autre.

L'important pour le moment est d'avoir entrevu et - nous l'espérons - mis en relief l'aspect expressif et communicationnel du Soi, en tant que partie prenante du phrasé du sujet, de son énonciation, participant donc à la sémantisation des interactions, et à la signification du soi actif, du projet du Soi, dans une perspective sémiologique. Cette expressivité est consubstantielle de l'identité. L'action est le lieu-temps de confrontation avec le réel, moment d'actualisation du soi, et de réajustement du projet du Soi comme du sentiment capacitaire. Mais ce réel, comme les actions et interactions, sont subjectivés, le sujet les organise, les articule et le recompose (ou les recode comme dirait Zavalloni), en fonction des ses réalités intérieures, émotionnelles, biographiques et cognitives. Comme l'affirme Clot pour les genres professionnels qui procurent au sujet un sentiment de contrôle sur le réel, les significations de soi dans l'action et l'interaction jouent la même fonction globale identitaire, de fiction de contrôle ou de contrôle du réel. Et ce dans une alternance continue de choix expressifs (pour soi et pour autrui), de subtiles nuances personnelles, parmi tous les ingrédients que la vie nous propose, parmi tous les « possibles » de soi qui s'offrent à nous, ou que nous construisons individuellement et socialement.



## 9. Conclusion

---

Les entretiens IMIS nous ont permis de mettre à jour la richesse et la complexité de la dynamique identitaire, ce qui nous pousse donc à rester très prudents quant aux généralisations possibles.

Nous pouvons affirmer que nous avons pu constater une différence entre les dynamiques identitaires des jeunes sujets et de leurs aînés, qui est fonction de la nature de la relation qu'ils établissent avec les collectifs socioculturels. D'une part cette relation se définit comme un rapport socioéconomique catégoriel, de classe, ou de statut social. D'autre part elle se définit comme une condition d'existence, une fonction ou statut dans une organisation. Les jeunes que nous avons interviewés et particulièrement le cas que nous avons étudié en profondeur, ont montré une relation paradoxale avec les collectifs sociaux. Ils privilégient les trajectoires personnelles au sein des organisations, mais montrent une tendance (peu significative mais avérée) à valoriser les collectifs. Le constat le plus marquant que nous pouvons faire, est que l'espace identitaire est bien différent entre les jeunes et les aînés, et que la nature de la relation aux collectifs relevant de la socialisation secondaire n'est pas la même.

Chez Claude et Lucien, nous avons identifié dans la dynamique identitaire, une référence forte à une catégorie ou à un groupe extérieur avec existence concrète, qui structure les comportements socioprofessionnels (femmes, salariés). Chez Mat nous ne l'avons pas trouvé, ce qui le conduit forcément à des attitudes et des postures beaucoup plus auto responsabilisantes. Il est davantage dans une optique de trajectoire personnelle que de promotion collective ou comme membre d'un collectif. Les processus induits ne sont pas les mêmes, la responsabilité (et la culpabilité), l'internalité et l'externalité en sont modifiées. La dynamique identitaire de Mat, le recentre davantage sur lui-même.

L'importance du contenu du travail, de l'œuvre et des compétences, est commune à tous les sujets, alors que les composantes affectives semblent plus importantes pour Mat (en construction identitaire). Les aînés accordent une importance centrale à la reconnaissance de leurs compétences, alors que Mat accorde plus d'importance à l'intégration dans le collectif de travail (affective).

Nous ne pouvons que souligner le fait que les espaces identitaires sont différemment dimensionnés, plutôt un *microcosme* pour Mat et de *macrocosmes* pour Lucien et Claude. Partant, la question de la temporalité (phases de vie), comme celle de la spatialité du sujet (horizons sociaux, capacités de projection sociale), par rapport à la dynamique identitaire, restent posées.

L'enquête nous a surpris car en principe elle ne devait que venir enrichir les contenus des espaces identitaires élémentaires et en réalité, nous nous sommes trouvés devant une taxonomie des facteurs actifs du Soi, qui nous a permis de mieux cerner la fonction que chaque sujet fait jouer à ces facteurs actifs.

Au-delà des composantes identitaires, c'est-à-dire en dépassant les éléments mobilisés dans la dynamique identitaire par les sujets, nous avons pu mettre en exergue la permanence ou la constance de certaines fonctions que ces éléments remplissent vis-à-vis du sujet.

Zavalloni et Louis-Guérin (1984) avaient déjà établi des constantes dans les relations que les composantes identitaires entretiennent entre elles. Ces relations peuvent donc être identifiées et classées selon leurs caractéristiques (polarisation, contiguïté, support...). Les références aux groupes renvoient à des relations fonctionnelles, puisque les unes jouent un rôle précis par rapport aux autres.

Sur un plan beaucoup plus formel, Rouquette (2003), propose un arbre de similitudes pour qualifier et même « multiquifier » les relations entre les représentations sociales<sup>209</sup>.

Ce que nous avons pu observer, ne relève pas la nature des relations qui existent entre les différents facteurs mobilisés par ou dans le Soi entre eux, mais de la nature ou l'essence du rôle que les sujets attribuent aux facteurs ; par rapport à leur dynamique identitaire, c'est-à-dire par rapport au sujet de l'action.

Sujet, projet et capacités, contextualisés et vus sous un double jour rétrospectif et prospectif, déterminent le sujet de l'action, c'est-à-dire une sorte de Soi-identitaire, de Soi « communicant » qui constitue *in fine*, l'identité du sujet. Soi et identité apparaissent comme symbiotiques. Accepter l'idée que la motivation de soi ou le projet du Soi (modulé par le système capacitaire) constitue la base de l'action, nous conduit inévitablement à nous questionner sur la diversité du Soi (les Soi<sub>s</sub> possibles de Markus, 1987 ou les masques de Goffman, 1975).

En effet, les entretiens qualitatifs ne nous ont pas permis d'affirmer l'obsolescence des collectifs sociaux dans les processus identitaires. Ils restent l'un des principaux facteurs, mais nous avons vu que les sujets instrumentent ces collectifs en fonction de leurs propres besoins, c'est-à-dire, en fonction de leur étape de vie et de leur propre projet. Le social, les collectifs sociaux, restent un champ d'action privilégié et irremplaçable pour le sujet. Mais l'investissement de ce champ évolue, non seulement en raison des changements sociaux, mais aussi d'un individu à l'autre et dans les différentes phases de vie d'un même individu. L'analyse de la dynamique identitaire du sujet gagnerait à être conduite en tant qu'expressivité et adaptabilité du sujet en fonction du contexte et du projet, plus que comme des Soi<sub>s</sub> distincts ou possibles.

L'identité est donc « *en même temps, une structure et un processus, une mémoire et un projet, une réalité et une virtualité* <sup>210</sup> ».

Les approches du Soi développées par Markus (1986) et Rodgers & Kuiper (1986) ou les concepts de *Self referent affect* ou *Self referential encoding* (SRE) de Meuller et Ross (1984), nous ont inspirées une réflexion spécifique qui nous permet de décrire le Soi comme une structure psychique comparable à un organe et indissociable de l'identité.

---

<sup>209</sup> Rouquette, M.-L. et Flament, C. (2003) *Anatomie des idées ordinaires*. Paris : Armand Colin.

<sup>210</sup> Costalat-Founeau, A.-M. et Lipiansky, E.M. (2008) *Editorial* du N°89 de Connexions, op. cit.

Dans cette optique, l'identité apparaît d'une part comme l'expressivité du Soi dans sa partie visible, puis comme un sentiment et conviction intérieure de qui on est et de comment on est.

« ...les individus réagissent non pas directement à des comportements mais plutôt à la signification cognitive et affective qu'ils confèrent à ces comportements. Cette signification est à la fois individuelle et collective. » (Costalat-Founeau – Lipiansky, 2009).

Nous pouvons poser comme préalable, l'unité, l'unicité et la continuité du Soi, qui découlent naturellement de celles du sujet. Ce qui nous conduit à une seule identité, avec des formes adaptatives et expressives différentes, en fonction des contextes et des enjeux, avec des marges tenues par la recherche permanente de congruence, de cohérence personnelle, c'est-à-dire d'équilibre et d'apaisement des tensions. Cohérence et congruence qui doivent s'entendre sans autre logique que celle du sujet, dans la réalisation de soi, dans la conduite de son projet de vie, du Soi, comme nous l'avons vu dans les trois entretiens.

La « conduite de notre projet de vie », de notre projet du Soi, implique l'action. Action que comme nous l'avons déjà abordé nous introduit aussi bien au sens collectif (normatif) qu'individuel (individualisant), à une capacité normative et à une capacité subjective. De ce fait l'action est non seulement régulatrice, mais l'espace-temps de concrétisations et d'actualisations identitaires. Projet et sentiment capacitaires sont les grands organisateurs des champs de référence et de l'action, en tant que lieu de réalisation de soi, en tant qu'espace identitaire.

Retraçant l'évolution du concept de « sentiment d'efficacité » Blanchard<sup>211</sup> (2008) nous rappelle Bandura (1989) : « *actuellement il [le sentiment d'efficacité] rend compte des croyances des personnes, relatives à leurs capacités à exercer un contrôle sur les événements qui affectent leur vie* ».

A l'heure des démarches compétences dans les organisations, l'étude du système capacitaire en relation avec le système identitaire ouvre de très sérieuses perspectives de travail qui permettrait d'éclairer d'un nouveau jour les notions d'identité socioprofessionnelle, de réalisation de soi et de management des ressources humaines. « ... la vie professionnelle confronte tout individu à des conduites d'évaluation. *Tout individu fait ainsi objet de jugements sur ce qu'il vaut, en termes de compétences, de qualités morales, de mérite* (Gangloff, 2005). La compétence se pose en termes cognitifs et normatifs. C'est le regard normatif sur la mise en œuvre qui reconnaît la compétence (Hébrard, 2005<sup>212</sup>).

Ainsi, dans le monde professionnel, dynamique identitaire et action se posent comme un ensemble indissociable, fortement dépendant du système représentationnel de soi et d'autrui, contextualisé par un environnement extérieur et intérieur, chargé affectivement. Les buts ou aspirations ne peuvent se réduire à une simple définition objective de la tâche et des performances, car l'action comporte toujours une projection de soi, un enjeu personnel

---

<sup>211</sup> Blanchard, Serge (2008) *Sentiments d'efficacité personnelle et orientation scolaire et professionnelle*. In « L'orientation scolaire et professionnelle », vol. 37, N°1 (5-27). Paris : CNAM – INETOP

<sup>212</sup> In Pithon, G. & Gangloff, B. (2005). *Evaluer pour former, orienter et apprécier le personnel*. Paris : L'Harmattan.

dimensionné par la biographie du sujet, mais qui se joue dans l'interaction et ne peut se résoudre que dans le champ social.

Plus que d'individualisation sociale, nous sommes dans une phase de personnalisation du travail, ce qui change radicalement les rapports sociaux et notre manière de « faire société ».

Les dynamiques identitaires, comme nous l'avons vu, restent beaucoup plus stables en termes de processus psychiques que de rôles sociologiques. Dans cette perspective, s'ouvre un champ de recherche et d'élaboration d'instruments et d'outils conceptuels et pratiques, qui nous conduit inexorablement au sujet de l'action.

*Je déraisonne quand, dans la nuit du solipsisme<sup>213</sup>, je monologue du monde comme de ma représentation et je glorifie ma monade en qui, selon qui et par qui tout existe.*

Maxime Chastaing  
« L'Existence d'autrui »  
Paris, 1951

---

<sup>213</sup> Conception selon laquelle le moi, avec ses sensations et ses sentiments, constitue la seule réalité « existante » ou dont on soit sûr (Larousse 2009)

---

## Bibliographie

---

- ALAIN (1934). *Les Dieux*. Paris : NRF.
- ALTER, Norbert (1992). *La gestion du désordre en entreprise*. Paris : L'Harmattan.
- ANZIEU D. et MARTIN J.Y. (1976). *La dynamique des groupes restreints*. Paris : PUF.
- ANZIEU, Didier (1974). *Le Moi-Peau*. Paris : Nouvelle Revue de Psychanalyse, téléchargé sur [geopsy.com](http://geopsy.com).
- AUBENAS, Florence (2010). *Le Quai de Ouistreham*. Paris : L'Olivier.
- BACHELARD (1971). *Epistémologie*. Paris : PUF.
- BACHELARD (1993). *La formation de l'esprit scientifique*. Paris : Vrin.
- BALES, R. (1970). *Psychologie sociale textes fondamentaux*. Tome 2, Paris : Lévy.
- BANDURA (2004). *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : L'Harmattan.
- BARBIER, J. M., BOURGEOIS, E., DE VILLIERS, G., KADDOURI, M. (2006). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris : L'Harmattan.
- BARTHES, Roland (1970). *L'empire des signes*. Paris : Flammarion.
- BATESON, Gregory (1980). *Vers une écologie de l'esprit*. Tome 2. Paris : Seuil.
- BAUMEISTER, R.F. & VOHS, K.D. (2004). *Self regulation*. New York : Guilford.
- Bayart J.F. (2002). *L'illusion identitaire*. Paris : Fayard.
- BECK, Ulrich (2003). *La société du risque - Sur la voie d'une autre modernité*. Paris : Flammarion.
- BECK, Ulrich (1999). *De la teoría critica a la autocrítica de la sociedad de riesgo*. México : FCE.
- BELANGER, Jean (2009). Cours à l'Université du Québec à Montréal accessible par internet ([www.bibliotheques-psy.com/spip.php?article960](http://www.bibliotheques-psy.com/spip.php?article960)).
- BENGHOZI P.J., PARIS T., SAINT PULGENT, M. (avril 2003). Colloque sur Mondialisation et diversité culturelle. *Le cas de la France. Les Notes de l'Ifri n°51 – Réactions et réponses à la mondialisation*, n°6. Paris : IFRI.
- BERNARD P. et BOISJOLY, J. (1991). *Le travail en segments : Matrice des protagonistes et rémunération du travail*. In *Sociologie et sociétés La sociologie du travail : un nouveau rôle? Un nouvel objet?* - Volume 23, [www.erudit.org](http://www.erudit.org), France.
- BERTHELOT J.M. (2001). *Epistémologie des sciences sociales*. Paris : PUF.
- BLAISE Pascal (1670). *Pensées*. Paris : Flammarion, 1966.
- BLANC, C., COSTALAT-FOUNEAU, A.M. (2007). *Une étude de construction identitaire à partir de l'ego-écologie. Du théâtre à la bibliothèque*. Montpellier : UPV.
- BLANCHARD, Serge (2008). *Sentiments d'efficacité personnelle et orientation scolaire et professionnelle*. In « L'orientation scolaire et professionnelle », vol. 37, N°1 (5-27). Paris : CNAM – INETOP.
- BLANCHET, GHIGLIONE, MASSONAT, TROGNON (1987). *Les techniques d'enquête en sciences sociales*. Paris : Dunod.

- BLIN, Jean-François (1997). *Représentations pratiques et identités professionnelles*. Paris : L'Harmattan.
- BOURDIEU P. et PASSERON J.C. (1974). *La reproduction, les fonctions du système d'enseignement*. Paris : Editions de Minuit.
- BOURDIEU, Pierre (1994). *Raisons pratiques, Sur la théorie de l'action*. Paris : Seuil.
- BOURDIEU, Pierre (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Paris : Points.
- BOUTINET, Jean-Pierre (1990). *Anthropologie du projet*. Paris : PUF.
- BRASSAC, C. (2005). *La réception de G.H. Mead en psychologie sociale*. Paris : Les cahiers internationaux de psychologie sociale, 66, XX-XX.
- BREE, J. (2004). *Le comportement du consommateur*. Paris : Dunod.
- BRISSET, Jean Pierre (1900). *La grande nouvelle*. Paris : Réédité par Mille et une Nuits en 2004, extraits accessibles par Google Books.
- BROUILLET, Denis, (2001). "Mémoire et identité" in Costalat-Founeau (A.M.), (Ed.), *Identité sociale et Langage: La Construction du sens*. Paris: L'Harmattan, collection Logiques sociales.,171-193
- BROWN, Stephen (1993). *Post modern marketing*. Articles accessibles sur le site du European Journal of Marketing, vol. 27, qui a édité les premiers articles qui composeront plus tard le livre (en 1995).
- BRUNER J. S. (1987). *Comment les enfants apprennent à parler* » Paris : Retz.
- BRUNER J. S. (2002). *Pourquoi nous racontons-nous des histoires?* Paris : Retz.
- BRUNO, Giordano (1589-1591). *Du triple minimum et De la monade, du nombre et de la figure*. Rome. Poèmes cités par Leibnitz dont des extraits sont accessibles par Google Books et autres sites web. Voir notamment les supports de conférence de Jean-Claude Villame (2001).
- BRUSA, Ana María (2007). *Husserl y la intersubjetividad*. Montevideo: FCU.
- CASTORIADIS, Cornélius (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris : Points.
- CLOT, Yves (1998). *Le travail sans l'homme*. Paris : La Découverte.
- CLOT, Yves (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF, 5e édition en 2006.
- CLOT, Yves (2005). *L'autre illusion biographique : Enquête, Biographie et cycle de vie, 1989*. En ligne : [enquete.revues.org/document99.html](http://enquete.revues.org/document99.html).
- CODINA, Nuria (2004). *El self y sus pluralidades*. Universidad de Barcelona.
- CODOL, Jean-Paul (1984). *Différenciation et indifférenciation sociale*, Bulletin de psychologie, 37, 515-529.
- CODOL, Jean-Paul (1975). *Effet PIP et conflit de normes*. In «L'année psychologique» Volume 75 Numéro 75-1 pp. 127-145. Paris : Persée.
- COENEN-HUTHER, Jacques (2005). *Heurs et malheurs du concept de rôle social*. In Revue européenne des sciences sociales, N°132, Suisse, accessible par [revue.org](http://revue.org) (CNRS).
- COLLOVALD, Annie (2002). *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de "solidarité internationale" en faveur du Tiers Monde*. Rennes : PUR.
- COOLEY, Charles H. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Scribner's (cité par Martuccelli et de Singly).
- COSNIER, Jacques (1981). *Nouvelles clés pour la psychologie*. Lyon : PUL.
- COSNIER, Jacques (1984). *Les prérequis d'une approche éthologique du langage*. In Psychologie médicale, 16, 287-295. Lyon : ICAR, Université de Lyon 2.
- COSTALAT-FOURNEAU, Anne-Marie (1994). Doctorat d'Etat – Toulouse Le Mirail.
- COSTALAT-FOURNEAU, Anne-Marie (1997). *Identité sociale et dynamique représentationnelle*. Rennes: PUR.



- COSTALAT-FOURNEAU, Anne-Marie (2005). *Identité sociale et égo-écologie*. Paris : PIC.
- COSTALAT-FOURNEAU, Anne-Marie (2009). *Identité, action et subjectivité*. Toulouse : Connexions N°89.
- COSTALAT-FOURNEAU, A.-M. et KLIMEKOVA, M. (2005). *Construction identitaire du douloureux chronique*. Montpellier : Journées internationales d'analyse statistique des données textuelles.
- COSTALAT-FOURNEAU, A.-M. et GUILLEN, S. (2005). *Identité sociale et capacité pour un sujet en quête de reconnaissance*. Montpellier.
- COSTALAT-FOURNEAU, Anne-Marie (1999). *Identity dynamic, action and context*. Journal for the theory of social behaviour, 29, 3, 289-300.
- COSTALAT-FOURNEAU, Anne-Marie (2001). *Identité, capacité et langage*. In A.-M. Costalat-Fourneau (Ed.), *Identité sociale et langage. La construction du sens*. Paris: L'Harmattan, 257-272.
- COSTALAT-FOURNEAU, A.M., KLIMEKOVA, M., BLANC, C. (2003). *Ego-ecology and professional project : A study in identity construction*. In Rigas (A. V.), (Ed.), *Social Clinical Psychology : Theory, Methodology, and interventions*, Athens: Ellinika Grammata.233-251.
- COURPASSON, David (2000). *L'action contrainte*. Paris : PUF.
- CROZIER, M. et FRIEDBERG, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Seuil.
- CROZIER, Michel (1963). *Le phénomène bureaucratique*. Point 2008.
- CRU, Damien (1995). *Règles de métier, langues de métier : dimension symbolique au travail et démarche de prévention*. Paris : mémoire EPHE.
- DANTIER, Bernard (2004). Pierre BOURDIEU, L'habitus en sociologie entre objectivisme et subjectivisme. Montpellier : EURIDES UPV.
- DARTIGUES, André (1972). *Qu'est-ce que la phénoménologie*. Paris : Privat.
- DE GAULEJAC, V. et TABOADA LEONETTI I. (1994). *La lutte des places*. Paris : DDB.
- DE GAULEJAC, Vincent (1987). *La névrose de classe*. Paris : HG.
- DEJOURS, Christophe (2000) *Travail, usure mentale*. Paris : Bayard.
- DE SAUSSURE, Ferdinand (1983). *Cours de linguistique générale*. Paris : Payot.
- DE SINGLY, F. et MARTUCCELLI, D. (2009). *Les sociologies de l'individu*. Barcelone : Armand Colin.
- DEMAILLY, André (1993). *La psychologie sociale*. Lyon : Interdisciplinaire.
- DOISE, Willem (1979). *Expériences entre groupes*. Paris : Mouton.
- DUBAR, Claude (2000). *La crise des identités*. Paris : PUF.
- DUBAR, Claude (2000). *La socialisation - Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Colin.
- DUBAR, Claude (2005). *Sociologie des professions*. Paris :Colin.
- DURKHEIM, Emile (1898). *L'individualisme et les intellectuels*. Article paru dans « La Revue Bleue » en 1898, réédité par l'Université du Québec-Chicoutimi en 2008 et accessible sur leur site.
- DURKHEIM, Emile (1975). Textes : *Fonctions sociales et institutions*. Paris : Ed. Minit.
- ELIAS, N. (1991). *Qu'est-ce que la sociologie*. Paris : Ed. de l'Aube.
- EHRENBERG, Alain (2000). *La fatigue d'être soi : dépression et société*. Paris : Odile Jacob.
- ERIKSON, Erik H. (1972). *Adolescence et crise*. Paris : Flammarion.
- ERIKSON, Erik H. (1982). *Enfance et société*. Paris : Broché.
- EWALD, F. et KESSLER, D. (2000). *Les noces du risque et de la politique*. Paris : Le Débat, n°109.
- EWALD, François (1986) *L'état providence*. Paris : Grasset et Fasquelle

- FAUSTA M., KRAVETZB S. and NATIV-SAFRAI O. (2004). *Personality and Individual Differences* Vol. 37. Ramat-Gan (Israël) : Bar-Ilan University.
- FERNANDES SENNA PIREZ Sérgio (2007). *Protagonismo infantil é promoção da cultura de paz*. Universidade de Brasilia.
- FISCHER, G.N. (1987). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Paris : Dunod.
- FRANCFORT I., OSTY F., SAINSAULIEU R. et UHALDE M. (1995). *Les Mondes sociaux de l'entreprise*. Paris : Desclée de Brouwer.
- FREUD, Anna (1982). *Le Moi et les mécanismes de défense*. Paris : PUF.
- FREUD, Sigmund (1924). *Psychose, névrose et perversion*. Paris : PUF, 1973.
- FROMM, Erich (1980). *Le langage oublié*. Paris : Payot.
- GANGLOFF, Bernard (2000). *Compétences professionnelles : descriptif, mesure et développement*. Paris : L'Harmattan.
- GOFFMAN, Ervin – (1975). *Stigmate*. Paris: Broché,
- GOFFMAN, Ervin – (2000). *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris : Ed. de Minuit.
- GOULDNER, Alvin Ward (1980). *The Coming Crisis of Western Sociology*. New York : Basic Books.
- GUILLAUME, Paul (1937). *Introduction à la psychologie de la forme*. Paris : Flammarion.
- GUILLEN, Stéphane (2004). *Identité et sentiment capacitaire : le cas des infirmières*. Montpellier : Thèse dirigée par Costalat-Founeau, A.M.
- GUTNIK, Fabrice (2006). *Analyse de contenu, analyse conversationnelle, analyse linguistique du discours : entre conceptions linguistiques du sujet et paradigmes de l'identité en sciences sociales*. In Barbier, J.M. (2006) op.cit. Paris : L'Harmattan.
- HALL, Edward T. (1984). *Le langage silencieux*. Paris : Points.
- HENRY, Michel (1987). *La barbarie*. Paris : Grasset.
- HOBBS, Thomas (1651). *Léviathan, ou Traité de la matière, de la forme et du pouvoir d'une république ecclésiastique et civile*. Paris : Vrin, 2005.
- HONNETH, Axel (2007). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Cerf.
- HONNETH, Axel (1992). *La réification*. Paris : Gallimard.
- HUSSERL (1991). *Problèmes fondamentaux de la phénoménologie*. Paris : PUF.
- HUTEAU Michel (1987). *Styles cognitifs et personnalité*. Lille : PUL.
- JAKUBOWSKI, Franz (1976). *Les superstructures idéologiques dans la conception matérialiste de l'histoire*. Paris : EDI.
- JACQUIN, P. et COSTALAT-FOURNEAU, A.-M. (2008). *Identité sociale des femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet*. Paris : L'orientation scolaire et professionnelle, 37/4.
- JAMES, William (2003). *Précis de psychologie*. Paris : ETR.
- JAMET, Denis (2008). *Métaphore et perception*. Paris : L'Harmattan.
- JAVEAU, Claude (2003). *Petit manuel d'épistémologie des sciences du social*. Bruxelles : La lettre volée.
- JUNG, C. G. (1964). *Dialectique du Moi et de l'Inconscient*. Paris : Folio.
- KANT, Emmanuel (1798). *Anthropologie du point de vue pragmatique*. Traduit par M. Foucault. Paris : Edition de poche, 2002
- KASHIMA Y., FODDY M. & PLATOW M. (2001). *Self and identity*. New York : Psychology Press,
- KLEIBER G. (1987). *Du côté de la référence verbale: les phrases habituelles*. Paris : PUF.
- KLEIBER, Georges et al. (1997). *Sens, référence et existence, que faire de l'extralinguistique*. Langages, vol. 31 – N°127. Internet : Persée.



- KLIMEKOVA, Michaela (2002). *Identité sociale et douleur, une étude interculturelle*. Montpellier : Thèse dirigée par Costalat-Founeau, A.M.
- KOHUT, Heinz "Le Soi : la psychanalyse des transferts narcissiques", PUF, 2004.
- KRONBERGER, N. et WAGNER, W. (2007). Inviolable versus alterable identities. In *Social representations and identity content, process and power*. New York : Palgrave Macmillan (accessible par internet).
- KUHN, Thomas S. (1983). *La structure des révolutions scientifiques*. Paris : Flammarion.
- LACAN, Jacques (1949). *Le stade du miroir comme formateur de la fonction du Je telle qu'elle nous est révélée dans l'expérience psychanalytique*. Communication faite au XVIe Congrès international de psychanalyse, à Zürich, le 17 juillet 1949.
- LADWEIN, R. (1999). *Le comportement du consommateur et de l'acheteur*. Paris : Economica.
- LAFARGUE, Paul (1881). *Le droit à la paresse*. Paris : Allia, 2009, 1e parution en 1881 dans le journal «L'égalité».
- LAKOFF G et JOHNSON M (1985). *Les métaphores de la vie quotidienne*. Paris : Ed. Minuit.
- LALANDE, André (1929). *Les Théories de l'induction et de l'expérimentation*. Paris : Persée, revues scientifiques (internet).
- LE BRETON, David (2000). *Passions du risque*. Paris : Métailié.
- LECOURT, Dominique (2002). *L'épistémologie historique de Gaston Bachelard*. Paris : Vrin.
- LECUYER, René (1997). *Le développement du concept de soi, de l'enfance à la vieillesse*. Montréal : PUM.
- LEFORT, Claude (1986). *Essais sur le politique*. Paris : Seuil.
- LEVY, André (2002). *Lexique : les classiques du management et de l'organisation*. En ligne : ERES.
- LEVY-LEBOYER Claude (1994). *Textes de base en sciences sociales* (chapitre 5) – Paris : Delachaux et Niestlé.
- LIPIANSKY, E.M. et COSTALAT-FOURNEAU, A.-M. (2008). *Editorial*. Toulouse : Connexions N°89..
- LOCKE, John (1690). *An Essay Concerning Human Understanding*. Londres: Ed. Roger, accessible par Woolhouse. New York, Penguin Books, 1997.
- LOUCHE, Claude (1994). *Textes de base en sciences sociales* (chapitre 6). Paris : Delachaux et Niestlé.
- LOUIS-GUERIN, C. et ZAVALLONI, M. (1988). *L'égo-écologie comme étude de l'interaction symbolique et imaginaire de soi et des autres*. Montréal : Sociologie et sociétés - Nouvelles Trajectoires Sociologiques, Vol. XIX, No 2, mars 1988
- LUSSAULT, Michel (2009). *De la lutte des classes à la lutte des places*. Paris : Grasset.
- MACHEREY, Pierre (1992). *Aux sources des rapports sociaux*. Genèses, n°9, Paris.
- MARC, Edmond (2005). *Psychologie et identité*. Paris : Dunod.
- MARCHAND, Alain (2005). cours UPV.
- MARCI, Tito (2003). *Socialità e persona nel pensiero antico. Una lettura sociologica del "De officiis di Marco Tullio Cicerone*. In *Rapporti sociali e primato della persona* - Roma : Seminario Università di Roma La Sapienza.
- MARKUS, H.R. & KUNDA, Z. (1986). *Stability and Malleability of the self concept*. Journal of personality and social psychology, vol 51, n°4, 858-866.
- MARKUS, Hazel Rose (1977). *Self-schemata and processing information about the self*. Journal of Personality and Social Psychology, N°35 (<http://www.docstoc.com/docs/13280081>).

- MARKUS, H., CRANE, M., BERNSTEIN, S., SILADI, M. (1982). *Self-schemas and gender*. New York: Journal of Personality and Social Psychology. Vol 42(1), Jan 1982, 38-50.
- MARX, Karl (1859). *Contribution à la Critique de l'Economie Politique*. (www.google.fr).
- MCINTYRE, Lisa (2007). *The Practical Skeptic: Core Concepts In Sociology*. New York : Barnes & Noble.
- MERRI M. et PICHAT M. (2007). *Psychologie de l'éducation* (tome 1). Paris : Ed. Bréal.
- MOSCOVICI, Serge (1984). *Psychologie Sociale*. Paris : PUF.
- MOUTOT, Gilles (2004). *Adorno, langage et réification*. Paris : PUF.
- MUNNÉ, Frederic (2000). *El self paradójico: la identidad como substrato del self*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2000,
- NEWCOMB, Theodore M. (1972). *Manual de psicología* (tome 2). Buenos Aires 1972.
- NIETZSCHE, Friedrich (1886). *Par delà le bien et le mal*. Paris : Folio, 2007.
- NIETZSCHE, Friedrich (1888). *Le crépuscule des idoles ou comment on philosophe avec un marteau*. Paris : Folio, 2002.
- PETIT, F., DUBOIS M. (1998). *Introduction à la psychosociologie des organisations*. Paris : Dunod.
- PESQUEUX, Yvon (2004). *La société du risque d'Ulrick Beck*. Paris : Cours CNAM.
- PIAGET, Jean (1969). *Le jugement moral chez l'enfant*. Paris : PUF, 1992.
- PIAGET, Jean (1984). *Le langage et la pensée chez l'enfant*. Paris: Médiations.
- PINKER, Steven (2007). *The Stuff of Thought: Language as a Window into Human Nature*. New York : Penguin Books (extraits accessibles par internet).
- PITHON, G. & GANGLOFF, B. (2005). *Evaluer pour former, orienter et apprécier le personnel*. Paris : L'Harmattan.
- POSTMES, T. & SPEARS, R (1998). *Deindividuation and antinormative behaviour: a meta-analysis*. Amsterdam: Psychological bulletin, vol. 123, N°3, 238-259.
- REICH, Wilhelm (2006). *L'analyse caractérielle*. Paris : Payot.
- ROUQUETTE, M.-L. et FLAMENT, C. (2003). *Anatomie des idées ordinaires*. Paris : Armand Colin.
- SAINSAULIEU, Renaud (1977). *L'identité au travail*. Paris : Presses de Sciences Po.
- SAINSAULIEU, Renaud (1987). *Sociologie des organisations et de l'entreprise*. Paris : Dalloz.
- SAINSAULIEU, Renaud (1998). *L'identité au travail d'hier à aujourd'hui*. In « L'orientation scolaire et professionnelle », 27, n°1, 77-93. Paris : CNAM – INETOP.
- SALES-WUILLEMIN, Edith (2005). *Psychologie expérimentale à l'usage du langage*. Paris : L'Harmattan.
- SCHÖN Donald (1987). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Traduction "Le praticien réflexif". Montréal : Éditions Logiques, 1993.
- SCHWARTZ Y., CLOT et Y., ROCHEX J.Y. (2003). *Caprices du flux*. Paris : Lavoisier.
- SCHWARTZ Yves (1997). *Reconnaitances du travail*. Paris : PUF.
- SEARLE, John R. (1983). *L'intentionnalité*. Paris : Les éditions de minuit.
- SIMMEL Georg (1908). *Étude sur les formes de la socialisation*. Paris : PUF 1999
- SPITZ, René (1968). *De la naissance à la parole*. Paris : PUF.
- STIEGLER, Bernard (2006). *La télécratie contre la démocratie*. Paris : Flammarion.
- TAP P., ANTUNES S., ROUDES R. (2009). Colloque « *La dynamique personnelle et identitaire en situation professionnelle* » Lille INOIP.
- TAP, P. et ANTUNES, S. (2009). *La dynamique paradoxale des identités personnelles et professionnelles*. Paris : CNAM.
- TAP, Pierre (2005). *Identité et exclusion*. Toulouse : Connexions 83/2005-1.

- TÖNNIES F. (1977). *Communauté et sociétés : catégories fondamentales de la sociologie pure*. Paris : Retz.
- VARGAS, A., TANIA, A. (2000). *El protagonismo: propuesta de desarrollo desde la dimensión cultural*” - *Revista cubana de psicología*. Vol.17 n.1 Universidad de La Habana.
- VATIN, François (2008). *Le travail et ses valeurs*. Paris : Albin Michel.
- VERMERSCH, Pierre (2003). *L'attention entre phénoménologie et sciences expérimentales, éléments de rapprochement*. Paris : Intellectica, 2004, no38, pp. 325-362.
- VOLTAIRE (1764). *Dictionnaire philosophique*. In Voltaire - Œuvres Complètes, Garnier tome19. Paris : CNRTL en ligne.
- VYGOTSKY, Lev Semionovitch (1962). *Pensée et langage*. Paris : Broché, 1997.
- WAGNER, W. HOLTZ, P. & KASHIME, Y. (2009). *Construction and deconstruction of essence in representating social groups: identity, projects and racism*. New York: Journal of the theory of social behaviour, 39:3, 0021-8308
- WALLON, Henri (1970). *De l'acte à la pensée*. Paris Flammarion.
- WATZLAWICK, Paul (1981). *La réalité de la réalité*. Paris : Seuil.
- ZAVALLONI M. et LOUIS-GUERIN C. (1984). *Identité sociale et conscience*. Montréal : PUM.
- ZAVALLONI Marisa (2007). *Ego-écologie et identité*. Paris : PUF.

# Table de matières détaillée

Introduction.....	91
-------------------	----

## PREMIERE PARTIE : INVESTIGATION THEORIQUE

1. Philologie du mot « identité » .....	14
1.1. Identité et nom .....	15
1.2. Etymologie.....	17
• Dictionnaire de L'Académie Française.....	17
• Larousse 2005 et 2009.....	18
• Définitions (Robert / Larousse).....	18
1.3. Démarche de recherche.....	21
1.4. Les paradigmes de l'identité en sciences sociales.....	25
1.5. Perspectives philosophiques .....	26
1.6. Identité et société .....	31
2. L'identité comme notion transdisciplinaire.....	33
2.1. Sociologie et identité.....	33
2.1.1. La modernité .....	33
2.1.2. Individu et autonomie.....	35
2.1.3. Les liens sociaux .....	42
2.1.4. Institutionnalisation et réification.....	46
• Consommation et culture .....	48
2.2. L'identité socioprofessionnelle .....	49
• Rapports sociaux .....	49
• Rapports de production .....	49
• Concentration et massification .....	50
2.3. Identité par le travail .....	52
• Temps 1 – Classes sociales et identité au travail .....	53
• Temps 2 – La socialisation par l'organisation.....	54
• Temps 3 – L'aventure identitaire de la modernisation .....	55
• Temps 4 – Echech de socialisation par le travail : une société en quête de sujet .....	57
2.4. Intersection sociologie-psychosociologie .....	58
• Processus identitaires .....	58
2.5. Psychosociologie du travail .....	65
• Le travail, l'action et le Soi .....	68
• Action et valeurs .....	73
• Catégorisations.....	82

<b>3. Perspectives de l'identité en psychologie.....</b>	<b>85</b>
3.1. Apports de la psychanalyse.....	85
• Les organisateurs du moi.....	86
• Les mécanismes de défense.....	88
• L'identification.....	92
• Le stade du miroir .....	96
3.2. Apports de la psychologie cognitive .....	100
3.3. Psychologie et communication .....	109
• Langue et communication, symbolique et réel.....	109
• L'analyse linguistique du discours .....	116
• Le statut du sens .....	117
• Métalangages.....	119
3.4. Perspectives psychosociologiques .....	121
• La dynamique du soi .....	121
• Représentation de soi et identité .....	126
• Identité et actualisation de la conduite .....	129
3.4.1. L'ego écologie.....	141
3.4.2. Le sentiment capacitaire.....	144
<b>4. Réflexions liminaires .....</b>	<b>146</b>
4.1. La dynamique du Soi .....	147
4.2. La dynamique identitaire .....	154
4.3. Evaluations et actualisation identitaires .....	157
4.4. Les stratégies de signification de Soi .....	160
4.5. Les collectifs sociaux.....	163

## DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE

<b>5. Entretiens.....</b>	<b>167</b>
5.1. Population .....	167
• Le concept de Soi et l'âge .....	168
Profil des 17-23 ans.....	169
Profil des 44-57 ans.....	170
5.2. L' IMIS .....	173
5.2.1. Contextualisation représentationnelle .....	174
5.2.2. Phases de l'IMIS .....	175
5.2.3. Microcosme social – recodage des groupes et images prototypées.....	177
5.2.4. Relations et dynamique identitaire psychosociale .....	181
5.2.5. Le discours .....	182
5.2.6. Protocole et objectif des entretiens.....	183

<b>6. Résultats des entretiens IMIS .....</b>	<b>184</b>
6.1. Lucien – homme, travailleur social d’expérience .....	185
6.1.1. Phase 1 de Lucien.....	186
• Profession de Lucien .....	186
• Expérience de Lucien .....	187
• Nationalité de Lucien .....	189
• Genre de Lucien .....	191
• Groupe social de Lucien.....	193
• Famille de Lucien.....	195
• Amis de Lucien .....	195
• Personne idéale de Lucien.....	196
6.1.2. Espace Elémentaire de l’Identité Sociale – EEIS de Lucien .....	197
• A - Posipôle du Soi .....	198
• B - Négapôle du Soi .....	198
• C - Posipôle d’Alter .....	198
• D - Négapôle d’Alter.....	199
6.1.3. Phase 2 de Lucien.....	199
• Elucidation du sens des représentations. ....	199
6.1.4. Microcosme social et recodages des groupes .....	203
• Schéma phase 2 – Lucien .....	208
6.1.5. Relations de la dynamique représentationnelle - Lucien .....	209
• Relations de la dynamique, par grappes .....	210
• Sphère professionnelle .....	211
• Sphères héritées.....	212
• Sphère sociale.....	213
6.1.6. Mots et sphères identitaires .....	214
6.1.7. Synthèse de la dynamique identitaire de Lucien .....	219
6.1.8. Synthèse Lucien .....	221
6.2. Claude – femme, cadre associatif d’expérience .....	222
6.2.1. Phase 1 Claude .....	222
• Profession de Claude.....	222
• Expérience.....	223
• Nationalité.....	225
• Genre .....	226
• Groupe social .....	227
• Famille .....	228
• Personne idéale.....	229
6.2.2. EEIS – Claude .....	230
• A - Posipôle du Soi .....	230

•	B - Négapôle du Soi .....	230
•	C - Posipôle d'Alter .....	231
•	D - Négapôle d'Alter .....	231
6.2.3.	Phase 2 Claude .....	231
6.2.4.	Microcosme social et recodages des groupes .....	234
6.2.5.	Relations de la dynamique représentationnelle – Claude .....	239
•	Sphère professionnelle .....	240
•	Sphères héritées.....	241
•	Sphère sociale.....	242
6.2.6.	Synthèse de la dynamique identitaire de Claude .....	243
6.2.7.	Synthèse Claude .....	245
6.3.	Mat – jeune homme, accueil commercial, animateur, étudiant, courte expérience.....	246
6.3.1.	Phase 1 Mat.....	246
•	Profession.....	246
•	Expérience.....	248
•	Nationalité.....	249
•	Genre.....	251
•	Groupe social .....	252
•	Famille .....	253
•	Amis.....	254
•	Personne idéale.....	255
6.3.2.	EEIS – Mat.....	256
•	A - Posipôle du Soi .....	256
•	B - Négapôle du Soi .....	256
•	C - Posipôle d'Alter .....	257
•	D - Négapôle d'Alter.....	257
6.3.3.	Phase 2 Mat.....	257
6.3.4.	Microcosme social et recodages des groupes .....	259
6.3.5.	Relations de la dynamique représentationnelle - Mat .....	264
•	Sphère professionnelle .....	265
•	Sphères héritées.....	266
•	Sphère sociale.....	267
6.3.6.	Synthèse de la dynamique identitaire de Mat.....	268
6.3.7.	Synthèse Mat.....	270
<b>7.</b>	<b>Enquête.....</b>	<b>271</b>
7.1.	Univers et objectif de l'enquête .....	271
7.2.	Structure de l'enquête .....	272
7.3.	Ordre et validité .....	273
7.4.	Exploitation prévue.....	275

7.5.	Population et échantillon.....	276
7.6.	Résultats de l'enquête .....	277
7.6.1.	Thèmes d'appréciation du métier .....	277
7.6.2.	Altérité socioprofessionnelle.....	277
	Case A → S+ de l'IMIS .....	278
	Catégories identifiées S+ de l'IMIS .....	280
	Case D → NS- de l'IMIS .....	281
	Catégories identifiées NS- de l'IMIS .....	282
7.6.3.	Stratégies de différenciation.....	283
7.3.4.	Classification des facteurs d'appréciation du métier .....	284
	Catégories d'aspects positifs sur l'appréciation du métier .....	284
	Catégories d'aspects négatifs sur l'appréciation du métier .....	286
7.6.5.	Classification des facteurs d'appréciation des souvenirs.....	288
	Catégories d'appréciation positive des souvenirs.....	288
	Catégories de souvenirs négatifs du métier .....	289
7.6.6.	Tableau synthétique d'appréciations métier et souvenirs .....	291
7.6.7.	Catégories et thèmes de modèles-prototypes .....	292
7.6.8.	Tableau synthétique des influences prototypiques .....	293
7.6.9.	Catégories de l'identité et de l'altérité sociales .....	293
	Catégories identifiées S+ de l'IMIS .....	293
	Comment s'affirme-t-on ou se compare-t-on ? .....	294
	Catégories identifiées NS+ de l'IMIS .....	295
	Catégories identifiées S-.....	295
	Catégories identifiées NS-.....	295
7.6.10.	Remarques générales.....	297
7.7.	Synthèse des données de l'enquête .....	298
7.7.1	Classification des facteurs identitaires actifs .....	298
7.7.2.	Individualisme et solidarité .....	302
	Q23-Individualisme en milieu professionnel .....	302
	Q24-Solidarité en milieu professionnel.....	303
7.7.3.	Collectifs sociaux .....	307

### TROISIEME PARTIE : SYNTHESE GENERALE et DISCUSSION CONCLUSIVE

<b>8.</b>	<b>Synthèse générale .....</b>	<b>312</b>
8.1.	Type de collectifs de référence .....	312
8.2.	Place et fonction des collectifs.....	313
8.3.	Individuation / Différenciation.....	314
8.4.	Capacités et compétences.....	315
8.5.	L'identité socioprofessionnelle.....	316



8.5.1.	Statut des quatre catégories finales .....	317
8.5.2.	Dynamique identitaire socioprofessionnelle .....	320
	• Proposition de taxonomie des facteurs actifs du Soi socioprofessionnel .....	321
8.5.3.	Pour une syntaxe du Soi ? .....	322
9.	Discussion conclusive .....	324
	Bibliographie.....	328

## Table des illustrations

Figure 1 – Fait social et fait sociologique, interaction d’acteurs.....	32
Figure 2 – Transactions objective et subjective des processus identitaires (Dubar, 2000) ....	59
Figure 3 - Deci & Ryan (1985), placent la « régulation introjectée » entre ces deux pôles..	80
Figure 4 – Signifiant, signifié et référent (De Saussure, 1972) .....	111
Figure 5 – Le Soi de G.H. Mead (1934).....	122
Figure 6 – Représentations et interactions (Barbier, 2006).....	135
Figure 7 – Dynamique représentationnelle du Soi (Barbier, 2006).....	138
Figure 8 – De l’individuel au collectif (schéma Costalat-Founeau, 1995).....	140
Figure 9 – Acuité représentationnelle et capacité d’action, Costalat-Founeau 1999, p 294.	145
Figure 10 – Approche philosophique du Soi.....	151
Figure 11 – Markus (1986) – Higgins (1987) et les instances du Soi .....	151
Figure 12 – Le Soi de l’action .....	152
Figure 13 – La dynamique du Soi .....	154
Figure 14 – Déterminants des enjeux identitaires .....	158
Figure 15 – Double intentionnalité de l’interaction (PSPS = Projet de Soi Pour SOI // PAPS = Projet d’Alter Pour Soi).....	160
Figure 16 – Stratégies du Soi et Locus de Contrôle .....	162
Figure 17 – Attribution de valeur capacitaire subjective.....	163
Figure 18 – Espace élémentaire - Zavalloni et Louis-Guérin 1984, in Costalat-Founeau-Guillen 2009 (art. cit.).....	179
Figure 19 – Relations et dynamique – Zavalloni, Louis-Guérin 1984, in Costalat-Founeau-Guillen (art. cit.).....	181
Figure 20 – Groupes thématiques et valeurs à partir des souvenirs et des descriptifs métier	291
Figure 21 – Influences prototypiques .....	293
Figure 22 – Ebauche de synthèse des groupes thématiques et valeurs.....	299
Figure 23 – Intégration des compétences dans la synthèse des groupes thématiques et valeurs	301
Figure 24 – Proposition de classification des facteurs actifs de l’identité socioprofessionnelle	321

# ANNEXES

# Sommaire des annexes

<b>Annexe A – Guide d’entretien IMIS .....</b>	<b>349</b>
<b>Annexe B –Entretiens IMIS .....</b>	<b>361</b>
<b>1. Lucien – homme, travailleur social d’expérience.....</b>	<b>362</b>
1.1. Phase 1 Lucien.....	363
✓ Profession de Lucien .....	363
✓ Expérience de Lucien .....	365
✓ Nationalité de Lucien .....	370
✓ Genre de Lucien .....	373
✓ Groupe social de Lucien.....	376
✓ Famille de Lucien.....	380
✓ Amis de Lucien .....	380
✓ Personne idéale de Lucien.....	382
1.2. Phase 2 Lucien.....	383
▪Elucidation du sens des représentations. ....	383
✓ Tableau général de données .....	388
✓ Espace Élémentaire de l’Identité Sociale – EEIS de Lucien .....	392
✓ A - Posipôle du Soi .....	392
✓ B - Négapôle du Soi .....	393
✓ C - Posipôle d’Alter .....	393
✓ D - Négapôle d’Alter.....	393
1.3. Microcosme social et recodages des groupes .....	394
✓ Schéma phase 2 – Lucien .....	400
✓ Relations de la dynamique représentationnelle - Lucien .....	401
✓ Relations de la dynamique, par grappes .....	402
✓ Identité professionnelle .....	403
✓ Identité héritée.....	404
✓ Identité sociale .....	404
1.4. Mots et sphères identitaires .....	405
1.5. Synthèse de la dynamique identitaire de Lucien.....	410
✓ Conclusion Lucien .....	412
<b>2. Claude – femme, cadre associatif d’expérience.....</b>	<b>413</b>
2.1. Phase 1 Claude .....	414
✓ Profession .....	414
✓ Expérience.....	416
✓ Nationalité.....	419
✓ Genre .....	420
✓ Groupe social .....	423
✓ Famille .....	425
✓ Personne idéale.....	427

2.2.	Phase 2 Claude .....	428
✓	EEIS – Claude .....	431
✓	A - Posipôle du Soi .....	431
✓	B - Négapôle du Soi .....	431
✓	C - Posipôle d'Alter .....	431
✓	D - Négapôle d'Alter .....	431
2.3.	Microcosme social et recodages des groupes .....	432
✓	Relations de la dynamique représentationnelle – Claude .....	437
✓	Identité professionnelle .....	438
✓	Identité héritée.....	439
✓	Identité sociale .....	440
2.4.	Synthèse de la dynamique identitaire de Claude .....	441
✓	Conclusion Claude .....	443
<b>3.</b>	<b>Mat – jeune homme, chargé d'accueil commercial, animateur et étudiant, courte expérience.....</b>	<b>444</b>
3.1.	Phase 1 Mat .....	445
✓	Profession .....	445
✓	Expérience.....	447
✓	Nationalité.....	450
✓	Genre .....	452
✓	Groupe social .....	455
✓	Famille .....	457
✓	Amis .....	459
✓	Personne idéale.....	461
3.2.	Phase 2 Mat .....	462
✓	EEIS – Mat.....	464
✓	A - Posipôle du Soi .....	464
✓	B - Négapôle du Soi .....	465
✓	C - Posipôle d'Alter .....	465
✓	D - Négapôle d'Alter .....	465
3.3.	Microcosme social et recodages des groupes .....	466
✓	Relations de la dynamique représentationnelle - Mat .....	471
✓	Identité professionnelle .....	472
✓	Identité héritée.....	473
✓	Identité sociale .....	474
3.4.	Synthèse de la dynamique identitaire de Mat .....	474
✓	Conclusion Mat .....	477
<b>4.</b>	<b>Francine – femme, enseignante d'expérience .....</b>	<b>477</b>
<b>5.</b>	<b>Loïc – homme, technicien intérimaire avec expérience intermédiaire ..</b>	<b>478</b>
5.1.	Phase 1 .....	479
	EEIS (Espace Élémentaire de l'Identité Sociale) – Loïc.....	485
<b>6.</b>	<b>Jules – jeune homme, Chargé d'affaires, avec expérience moyenne ..</b>	<b>486</b>

6.1.	Phase 1 (questionnaire pas donné à l'avance) .....	487
6.2.	EEIS – Jules.....	501
<b>7.</b>	<b>Lori – femme, cadre RH expérimentée .....</b>	<b>502</b>
7.1.	Phase 1.....	503
7.2.	EEIS – Lori.....	514
<b>8.</b>	<b>Damien – homme, cadre territorial chargé de mission, avec expérience</b>	<b>515</b>
8.1.	Phase 1.....	516
8.2.	EEIS – Damien.....	524
	<b>Annexe C – Données de contraste.....</b>	<b>525</b>
	Rapport d'enquête WEB.....	525
1.	Univers de l'enquête .....	526
2.	Objet et objectif de l'enquête.....	526
3.	Structure de l'enquête et articulation des questions.....	526
3.1.	Ordre.....	527
4.	Traitement prévu.....	529
4.1.	Validité des données .....	529
4.2.	Statut du discours .....	529
4.3.	Exploitation prévue .....	529
5.	Formulaire Web .....	531
6.	Présentation des résultats.....	536
6.1.	Validité de l'échantillon .....	536
6.2.	Q1 – Age .....	537
6.3.	Q2 - Sexe.....	538
✓	Classes d'âge / 2-Sexe.....	538
6.4.	Q3 – Citadins ou pas.....	539
✓	Habitez-vous en ville? / Classes d'âge .....	539
✓	Habitez-vous en ville? / Sexe .....	540
6.5.	Q4-Y a-t-il des enfants dans votre foyer?.....	541
✓	Y a-t-il des enfants dans votre foyer? / Classes d'âge .....	541
✓	Y a-t-il des enfants dans votre foyer? / Sexe .....	542
✓	Y a-t-il des enfants dans votre foyer? / Habitez-vous en ville?.....	542
6.6.	Q5-Couple .....	543
✓	Couple / Classes d'âge .....	543

✓	Couple / Sexe .....	544
✓	Couple / Habitez-vous en ville? .....	545
✓	Couple / Y a-t-il des enfants dans votre foyer? .....	545
6.7.	Q6-Habitat .....	546
✓	Habitat / Classes d'âge .....	546
✓	Habitat / Sexe .....	547
✓	Habitat / Habitez-vous en ville? .....	547
✓	Habitat / Couple .....	548
✓	Habitat / Y a-t-il des enfants dans votre foyer? .....	549
6.8.	Q7-Propriété .....	549
✓	Propriété / Classes d'âge .....	550
✓	Propriété / Sexe .....	550
✓	Propriété / Habitez-vous en ville? .....	551
✓	Propriété / Y a-t-il des enfants dans votre foyer? .....	551
✓	Propriété / Couple .....	552
✓	Propriété / Habitat .....	552
6.9.	Q12-CSP .....	553
✓	CSP 3, 4 et 5 regroupées .....	553
✓	CSP / Classes d'âge .....	554
✓	CSP / Sexe .....	554
✓	CSP / Propriété .....	555
6.10.	Q13-Niveau de formation .....	555
✓	Niveau de formation / 4 Classes d'âge .....	556
✓	Niveau de formation / 2 Classes d'âge .....	557
✓	Niveau de formation / Sexe .....	557
6.11.	Profession et expérience .....	558
▪	Q8-Profession ou Métier principal .....	558
▪	Q9-Expérience métier ou profession .....	559
✓	Classes sur Expérience métier ou profession 1 .....	559
✓	Classes sur Expérience métier ou profession 2 .....	560
▪	Q11-Métier ou profession autre .....	560
▪	Q10 - Expérience totale .....	561
✓	Analyse de la variance .....	561
✓	Normalité .....	561
▪	Q14-Points positifs métier .....	563
✓	Métier Plus .....	565
▪	Q15-Points négatifs métier .....	566
✓	Métier Moins .....	568
6.12.	Influences dans l'orientation professionnelle .....	569
▪	Q22-Influence prototypique .....	569
✓	Images prototypes .....	570
6.13.	Soi et les autres au travers du métier .....	571
▪	Q16-Nous métier .....	571
▪	Q17-Eux métier .....	573
6.14.	Soi et les autres au travers de l'expérience .....	574

▪Q18-Nous Jeunes métier .....	574
▪Q19-Eux jeunes métier .....	575
▪Q20-Nous vieux métier.....	576
▪Q21-Eux vieux métier.....	577
6.15. Individualisme.....	578
▪Q23-Individualisme milieu professionnel.....	578
✓ Individualisme milieu professionnel (Recodage).....	578
▪Q24-Solidarité du milieu professionnel .....	579
✓ Solidarité du milieu professionnel (Recodage en 2 classes).....	579
✓ Classes sur IIP / Classes d'âge .....	581
✓ Classes sur IIP / Sexe .....	581
✓ Classes sur IIP / Habitez-vous en ville? .....	582
✓ Classes sur IIP / Y a-t-il des enfants dans votre foyer? .....	582
✓ Classes sur IIP / Couple .....	583
✓ Classes sur IIP / Propriété .....	583
✓ Classes sur IIP / CSP.....	583
✓ Classes sur IIP / Niveau de formation .....	584
6.16. Devenir entreprise .....	585
▪Q25-Devenir entreprise.....	585
✓ Devenir entreprise (Recodage).....	585
✓ Devenir entreprise (Recodage) / Individualisme milieu professionnel (Recodage) .....	586
6.17. Organisations collectives.....	586
▪Q26-Organisations collectives .....	586
✓ Organisations collectives (Recodage) .....	587
✓ Organisations collectives (Recodage) / Sexe .....	587
✓ Organisations collectives (Recodage) / Ages en 2 classes .....	588
▪Q27-Organisations collectives utiles .....	589
✓ Opinions Favorables Organisations Collectives.....	589
▪Q28-Organisations collectives inutiles .....	592
✓ Opinions Défavorables Organisation Collectives.....	592
6.18. Souvenirs.....	594
Q29-Souvenirs positifs .....	594
▪Q30-Souvenir professionnel négatif .....	596
<b>7. Analyse et conclusions.....</b>	<b>597</b>
7.1. Portée et limites .....	597
7.2. Qualificatifs et thèmes d'appréciation du métier .....	597
▪Catégories d'aspects positifs :.....	598
▪Catégories d'aspects négatifs.....	600
7.3. Qualificatifs et thèmes d'appréciation des souvenirs.....	602
▪Catégories de souvenirs Plus .....	602
▪Catégories de souvenirs Moins .....	604
7.4. Tableau synthétique d'appréciations métier et souvenirs .....	605
7.5. Catégories de modèles-prototypes .....	606
✓ Tableau synthétique des influences prototypiques .....	607



7.6.	Identité et altérité sociales .....	608
	▪Qualificatifs et thèmes de l'identité-altérité.....	608
	✓ Case A → S+.....	608
	▪Catégories identifiées S+ .....	609
	✓ Case C → NS+ .....	610
	▪Catégories identifiées NS+ .....	610
	✓ Case B → S-.....	611
	▪Catégories identifiées S- .....	611
	✓ Case D → NS-.....	612
	▪Catégories identifiées NS- .....	612
	✓ Tableau de l'identité et de l'altérité sociales .....	614
<b>8.</b>	<b>Conclusions .....</b>	<b>617</b>
	▪Regroupement des classifications .....	617
	▪Statut des 4 catégories finales .....	619
	✓ POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL – sphère motivationnelle.....	619
	✓ CLIMAT RELATIONNEL – sphère conditionnelle conjoncturelle .....	620
	✓ CONDITIONS d'EMPLOI – sphère conditionnelle structurelle .....	620
	✓ SENS, VALEURS et REGLES – sphère de sémantisation .....	620
	▪Dynamique et stratégie du Soi .....	622
	✓ Structure de la dynamique identitaire socioprofessionnelle .....	622

**Annexe D – Réflexions pour l'élaboration d'un outil simplifié d'exploration de l'identité..... 624**

Un seul entretien exploratoire .....

625

**Annexe E – Pistes d'action .....**

**628**

**Annexe F – Curriculum Vitae..... 632**

---

## **Annexe A – Guide d’entretien IMIS**

---

Le protocole comporte trois parties. La première est très rapide et est constituée par un outil composé d’un petit questionnaire de cadrage destiné à nous aider à situer le sujet, puis viennent des deux premières phases de l’IMIS. La troisième phase ne sera pas appliquée mais nous avons un peu élargie la deuxième pour aborder les mots identitaires.

La passation s’est faite en fonction de la prédisposition des répondants. Certains ont eu le questionnaire en main avant l’entretien, d’autres l’ont découvert lors de notre rendez-vous. Mais toutes ont eu le temps de le feuilleter et de le lire avant de commencer. Les deux sujets les plus âgés ont préféré commencer seuls en écrivant sur le support des mots clés, puis sont passées à l’entretien, alors que les jeunes ont choisi de commencer l’entretien juste après avoir lu le support. Le temps de réflexion avant de commencer l’entretien a été donc très différent. Le choix des sujets les moins jeunes nous a permis de travailler sur les mots identitaires très rapidement, vu qu’ils ont choisi spontanément des mots clés et non des phrases complètes. Cela a un peu bousculé la méthode et la deuxième phase a été un peu désorganisée par rapport aux séquences habituelles.

# Questionnaire de cadrage

1 - Age..... Prénom : ..... 2 - Sexe  Homme  Femme

3 - Lieu de naissance..... 4 - Nationalités(s).....

5 - Lieu de résidence.....

6 - Enfants -  oui  non Vie en couple -  oui  non

7 - Professions et expérience

A.....profession 1 (principale) exercée durant.....ans.

B.....profession 2 (secondaire) exercée durant.....ans.

C.....profession 3 (s'il y a lieu) exercée durant.....ans.

D Nombre total d'années d'expérience professionnelle :.....

8 - Votre CSP :

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agriculteurs Exploitants                  | <input type="checkbox"/> Artisans, Commerçants, Chefs d'entreprise  |
| <input type="checkbox"/> Cadres et Professions Intell. Supérieures | <input type="checkbox"/> Professions Intermédiaires                 |
| <input type="checkbox"/> Employés                                  | <input type="checkbox"/> Ouvriers <input type="checkbox"/> Etudiant |

9 - Actuellement vos priorités sont :

(indiquez le degré d'importance de chaque affirmation, allant de 1 *peu important* à 4 *très important*)

- D'assurer vos moyens de subsistance, pour le reste on verra après.
- De vous maintenir au niveau et de préserver vos acquis.
- De développer votre vie sociale, les rencontres, les découvertes, le monde.
- Que vos qualités et votre action soient reconnues, par vos pairs, par des tiers.
- Aller au-delà de la reconnaissance et réaliser des projets qui vous tiennent à cœur.

# Investigateur Multistade de l'Identité Sociale

## 1<sup>e</sup> phase IMIS - Inventaire et répertoire sémantique de l'identité et de l'altérité sociale

### Guide d'entretien de la première phase

- a) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – PROFESSION  
 Comment définissez-vous votre métier ou profession ?  
 Si vous deviez décrire les (profession choisie), qu'en diriez-vous ?

Nous les .....(PROFESSION)....., nous sommes :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

Toujours par rapport à votre profession, si vous changez la manière de vous exprimer et que vous deviez en parler en termes d'EUX ?

Eux les .....(PROFESSION)....., ils sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

b) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – EXPERIENCE

Nous allons parler de l'expérience professionnelle. Comment vous situez-vous, comme quelqu'un ayant une longue ou une courte expérience ?.....

Si vous deviez décrire les (expérimentés / peu expérimentés), qu'en diriez-vous ?

Nous les .....(EXPERIENCE)....., nous sommes :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

Toujours par rapport à votre expérience, si vous changez la manière de vous exprimer et que vous deviez en parler en termes d'EUX ?

Eux les .....(EXPERIENCE)....., ils sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

Et que diriez-vous des professionnels ayant l'expérience opposée ?

Les (jeunes/anciens)....., ils sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.					Val		Importance					
1	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

- c) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – NATIONALITE  
 Quelle est votre nationalité, comment vous-définissez-vous ?  
 Si vous deviez décrire les (nationalité), qu'en diriez-vous ?

Nous les .....(NATIONALITE)....., nous sommes :	Espace réservé												
	Degré d'appl.					Val		Importance					
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

Toujours par rapport à votre nationalité, si vous changez la manière de vous exprimer et que vous deviez en parler en termes d'EUX ?

Eux les .....(NATIONALITE)....., ils sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.					Val		Importance					
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

d) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – GENRE

Nous les .....(GENRE)....., nous sommes :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

Eux les .....(GENRE)....., ils sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

e) Genre opposé

Les (F/H)....., ils/elles sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.				Val		Importance						
1	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	N	O	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

f) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – GROUPE SOCIAL  
 A quelle classe ou groupe social pensez-vous appartenir ?  
 .....

Nous les .....(GROUPE SOCIAL)....., nous sommes :	Espace réservé											
1	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

Eux les .....(GROUPE SOCIAL)....., ils sont :	Espace réservé											
1	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

g) Inventaire et répertoire sémantique de l'altérité sociale – GROUPE SOCIAL OPPOSE

Les .....(Groupe social opposé).....,ils sont :	Espace réservé											
1	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3



h) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – FAMILLE

Nous les .....(FAMILLE)....., nous sommes :	Espace réservé											
1	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

Eux les .....(FAMILLE)....., ils sont :	Espace réservé											
1	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

i) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – AMIS

Nous les .....(AMIS)....., nous sommes :	Espace réservé											
1	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.						Val		Importance			
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

<b>Eux les .....(AMIS)....., ils sont :</b>	Espace réservé											
1	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

j) Inventaire et répertoire sémantique de l'altérité sociale – PAS AMIS, ADVERSAIRES, ENEMIS

<b>Les .....(PAS AMIS)....., nous sommes :</b>	Espace réservé											
1	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
2	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
3	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
4	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3
5	Degré d'appl.				Val		Importance					
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3

k) Inventaire et répertoire sémantique de l'identité sociale – PERSONNE IDEALE

La personne idéale est :	Espace réservé												
	Degré d'appl.						Val		Importance				
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

l) Inventaire et répertoire sémantique de l'altérité sociale – OPPOSE à la PERSONNE IDEALE

Les personnes qui sont à l'opposé de la personne idéale sont :	Espace réservé												
	Degré d'appl.						Val		Importance				
1	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
2	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
3	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
4	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
5	Degré d'appl.						Val		Importance				
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4
	N	S	1	2	3	4	+	-	E	1	2	3	4

### Traitement de la première phase

L'étude du microcosme social (espace élémentaire) se fait en trois pas :

- Le questionnement systématique du sujet en suivant cette méthode, nous permet d'obtenir un discours portant sur ses catégorisations sociales, qui sera présenté thème par thème avec des schémas définissant les espaces élémentaires de l'identité et de l'altérité sociales.
- L'identification de mots, expressions, thèmes et idées force, nous permettra de préparer la deuxième phase.
- L'application ou non-application à soi de ces mots ou idées force et leur degré d'importance peut déjà être abordé dès cette première phase.

Les résultats se présentent sous forme de schémas et de tableaux commentés.

## 2<sup>e</sup> phase IMIS – Elucidation du sens des représentations

### **Guide d'entretien deuxième phase**

La deuxième partie se déroule aussi sous forme d'entretien, pendant lequel nous allons revenir sur vos réponses du premier entretien, pour les commenter, les élargir et ainsi les préciser, en provoquant chez le sujet une introspection focalisée, ou orientée vers les thèmes proposés.

Deux questions seront reprises pour chaque partie :

- Références implicites : Lors du premier entretien, vous avez dit [REPRISE], qu'entendez-vous par là, est-ce que vous avez l'impression d'avoir fait une différence entre le Nous et le Eux, comment l'expliquez-vous, qu'est-ce que vous pouvez en dire ?
- Images prototypiques : Est-ce que cela vous évoque quelque chose de particulier (film, livre, évènement), ou quelqu'un en particulier, une personne, un groupe de personnes, un quelconque modèle ?

1. Profession
2. Expérience
3. Expérience opposée
4. Nationalité
5. Genre
6. Genre opposé
7. Groupe social
8. Groupe social opposé
9. Famille
10. Amis
11. Personne idéale
12. Opposé à la personne idéale

### **Traitement deuxième phase**

Les données de la deuxième phase servent surtout à élucider et à approfondir les résultats de la première phase. C'est donc sur du matériel issu de la première étape que le travail d'élucidation est fait, dans le but d'explicitier les écarts qu'il peut y avoir entre le Nous et le Eux et entre le Positif et le Négatif.

Comme nous n'allons pas dérouler la troisième phase, nous avons ajouté l'explicitation de certains termes clés, identifiés lors de la première phase.

La systématisation n'a pas toujours été possible, en raison de la longueur des entretiens. Nous avons donc parfois sauté certaines questions pour aller directement à ce qui semblait émerger comme plus actif dans la dynamique identitaire du sujet.

Le résultat de cette deuxième phase est la mise en relief de la dynamique identitaire du sujet :

- L'étude du recodage des groupes, c'est-à-dire de la manière particulière dont le sujet définit et perçoit les groupes de référence, qu'ils soient explicités ou non. Nous devons les faire émerger et déterminer le sens qu'ils ont pour les sujets.
- L'identification des prototypes identitaires, c'est-à-dire des figures simples ou complexes, réelles ou virtuelles, servant de support aux représentations identitaires.
- Pour terminer, nous nous intéresserons aux relations entre les différentes composantes de cet espace élémentaire.

Ces résultats se présentent sous forme de schémas et de tableaux commentés.

### **3<sup>e</sup> phase IMIS – Mots identitaires**

Nous n'avons pas déroulé la troisième phase de l'IMIS, mais nous avons ajouté une question à la deuxième phase qui nous permet d'amorcer le travail de la troisième phase.

En effet, nous avons repris les aspects clés de la première phase et les avons intégrés à l'entretien de la deuxième phase :

- Lors du premier entretien, vous avez dit [REPRISE point clé], qu'entendez-vous par là, est-ce que vous pouvez aller plus loin dans le commentaire ?

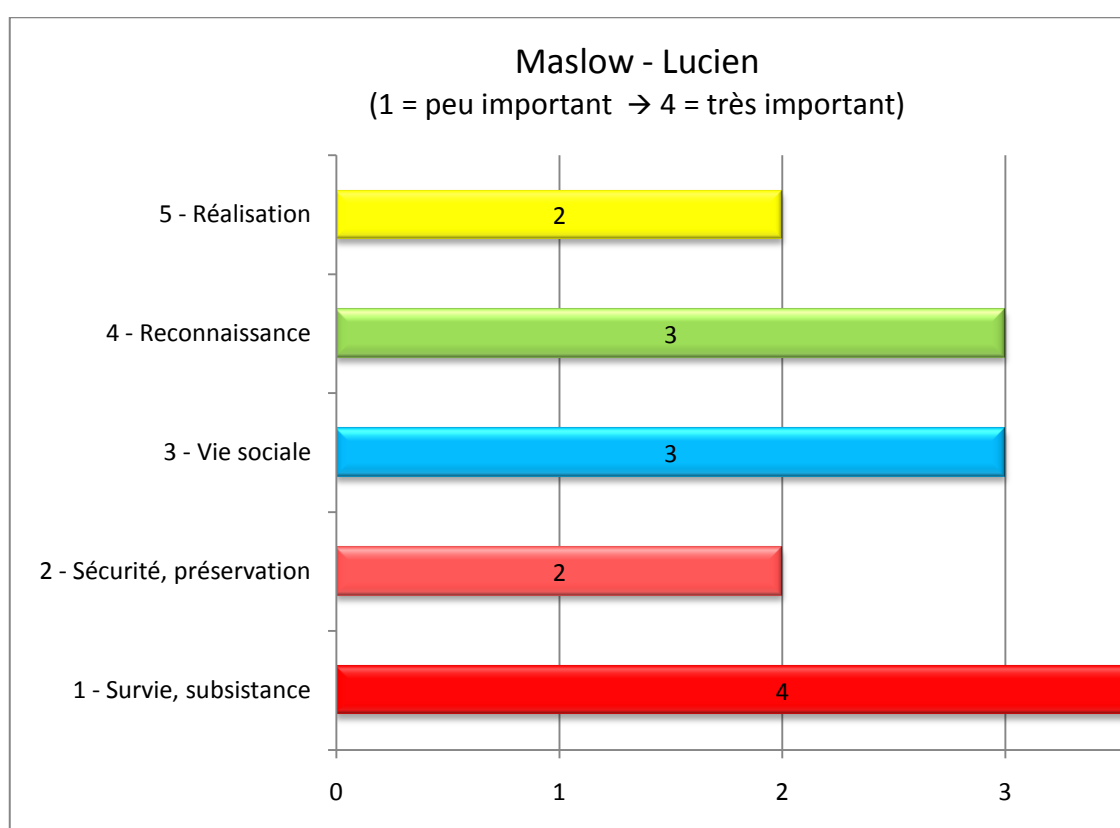
---

## **Annexe B – Entretiens IMIS**

---

## Lucien – homme, travailleur social d'expérience

Lucien est un homme de 57 ans, ayant exercé une seule profession dans sa vie - ANIMATEUR SOCIO-PROFESSIONNEL (éducateur spécialisé)- durant 30 ans, plus quelques emplois de jeunesse. Sa vie professionnelle s'est déroulée autour d'un projet associatif, dont il est l'un des co-fondateurs. Il a évolué dans divers postes, avec une composante syndicale importante. Il est perpignanais (village à côté) et habite Montpellier, c'est un citoyen qui vit en couple, avec des enfants. Il se situe dans la CSP des professions intermédiaires. Avant de passer à l'IMIS, nous lui avons fait remplir un petit questionnaire concernant les strates de motivation de la pyramide de Maslow, dont voici les résultats :



**Graph 1 – Configuration motivationnelle de Lucien selon la pyramide de Maslow**

La dynamique motivationnelle de Lucien relève des besoins primaires (physiologiques), tout en se situant clairement dans les niveaux intermédiaire (sociabilité, amour, estime des autres) et supérieurs (estime de soi, reconnaissance, souvent assimilées aux besoins de l'égo et d'espaces personnels d'expression et de liberté). Lucien se positionne donc comme quelqu'un qui est préoccupé par ses moyens de subsistance et qui consacre du temps et de l'énergie à sa vie sociale, qui combiné à un besoin de reconnaissance, peut traduire une

activité de l'ordre de l'estime et de l'expression de soi. Vie sociale, reconnaissance et survie sont les moteurs de Lucien, d'après cette première approche classique.

## Phase 1 Lucien

(questionnaire donné à l'avance)

### Profession de Lucien

#### Nous les TRAVAILLEURS SOCIAUX, nous sommes ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Etre à l'écoute auprès des exclus, accueillant les plaintes, les pleurs,...

Ce qui m'est venu spontanément à l'esprit est une façon d'être, être à l'écoute, auprès des exclus, c.-à-d. qu'en tant que TS on a à faire à des catégories de personnes qui sont des exclus. Ensuite on accueille les plaintes, les pleurs, dans de tentatives de réparation, de rassemblement, voire de reconstruction si c'est possible.

Qui, ça s'applique à moi et c'est important. Il y a à la fois la condition (position) sociale et la démarche de l'enfant qui caractérise cette catégorie de personnes.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Etre à l'écoute	S S	+
4 - Auprès des exclus (aide)	S	+
5 - Accueillant plaintes et pleurs	S	+
2 - Dans une tentative de réparation	S	+
3 - Dans une tentative de rassemblement, de reconstruction	S	+

#### Eux les TRAVAILLEURS SOCIAUX, ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Volontaristes, prévenants, interventionnistes, parfois décalés dans leur bienveillance, parfois hyperactifs.

C'est des aspects plus négatifs, qui s'appliquent par opposition, qui se sont appliqués à moi, pas forcément que je retiendrai pour me qualifier, mais je n'y échappe pas non plus.

Le volontarisme poussé dans ... voilà, parce que dans cette volonté un peu de réparation, de rassemblement, de reconstruction, d'aider à la reconstruction de personnes il y a un certain volontarisme souvent des TS dont il faut parfois se départir, et donc on devient interventionniste, hyperactif.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
--------------------------	-------	---



1 – Volontaristes	⌘	+
5 – Prévenants	⌘	+
4 – Interventionnistes	⌘	-
3 – Décalés parfois	⌘⌘	-
2 - Hyperactifs	⌘	-

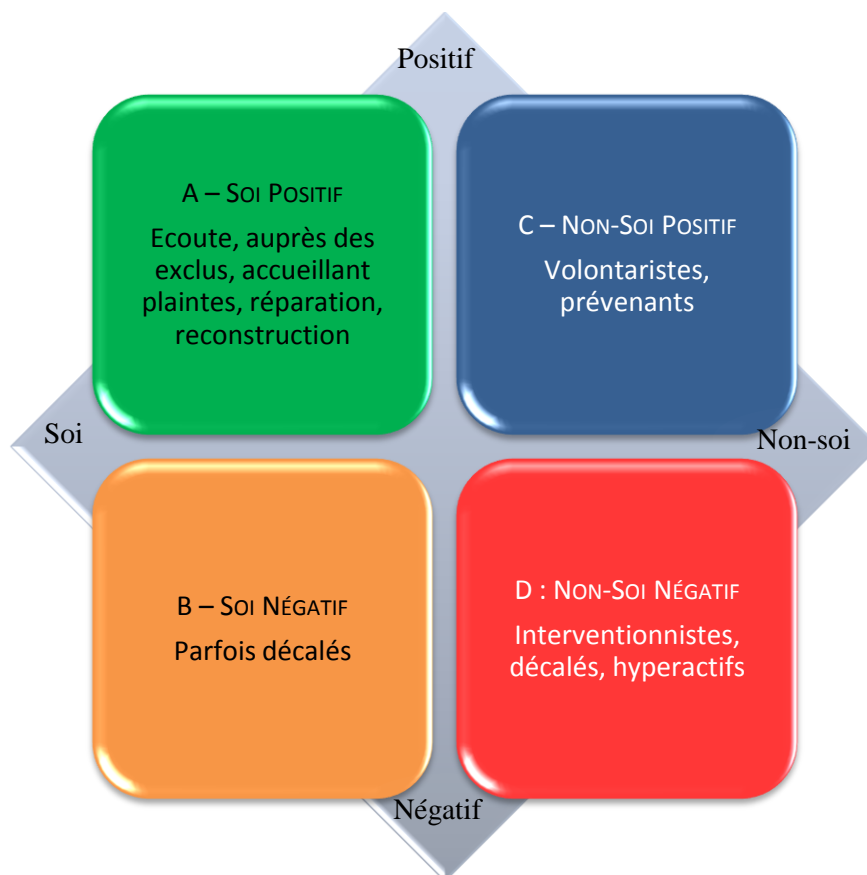


Schéma 5 : "Profession" - Lucien

Réseau associatif professionnel de Lucien :

Dans le Soi<sup>+</sup> Lucien semble distinguer des personnes qui savent être à l'écoute, ouvertes et qui peuvent être dans l'accueil de l'autre, qu'il oppose à l'interventionnisme, à une attitude hyperactive que nous appellerons déjà de « Hussard » (Non-Soi<sup>-</sup>).

Par ailleurs, il parle de la capacité à se situer (sous-entendu à bien se situer), autant comme un souci que comme un manque (Soi<sup>-</sup>), et peut souffrir ou voir chez les autres, d'un décalage. Se situer semble indiquer être dans son rôle, celui indiqué par son statut. Il voit chez les autres (Non-Soi<sup>+</sup>) et donc peut parfois idéaliser ou envier un certain volontarisme, une manière d'être prévenant.

## Expérience de Lucien

### Nous les TRAVAILLEURS EXPERIMENTES, nous sommes ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Prudents, patients, à l'écoute, conscients des limites de notre action, attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement, aptes à mettre un peu de distance et d'humour dans notre travail, rebelles, rétifs à la hiérarchie.

Prudents, patients, à l'écoute, ne pas se précipiter comme ça, aux premiers signes qui nous sont donnés. Le 2e point que j'ai mis c'est conscients des limites de notre action, sachant que ce que j'ai dit au début sur la réparation, ce n'est pas toujours possible. On n'est pas là pour sauver le monde, on ne peut pas tout réparer, tout refaire. Voilà. On est peut être plus attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement. Un aspect formel, à la fois dans la relation avec les personnes dont on s'occupe et à la fois du fonctionnement institutionnel.

Puis j'ai mis aptes à mettre un peu de distance et d'humour dans notre travail, comme on peut « se faire embarquer » comme on dit, ou comme c'est parfois un peu lourd, mettre un peu de distance, puis parfois un peu d'humour, ça ne nuit pas aux situations qui parfois, bien que dramatiques sont parfois un peu...

Puis, rebelles, rétifs à la hiérarchie, peut être aussi parce que les cadres n'ont pas toujours l'expérience du terrain et du coup on a donc (nous les anciens) un peu d'autorité. On accepte moins, on est un peu plus fermes sur les principes.

On est attentifs à certaines choses, on s'aide moins sur certaines choses de la hiérarchie. On est moins malléables.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
4 – Prudents	S S	+
5 - Patients	S S	+
2 – A l'écoute	S S	+
1 – Conscients des limites	S	+
3 – Attentifs aux procédures	S	+
6 – Humour	S	+
7 – Rétifs à la hiérarchie	S	+

## Eux les TRAVAILLEURS EXPERIMENTES, ils sont ...

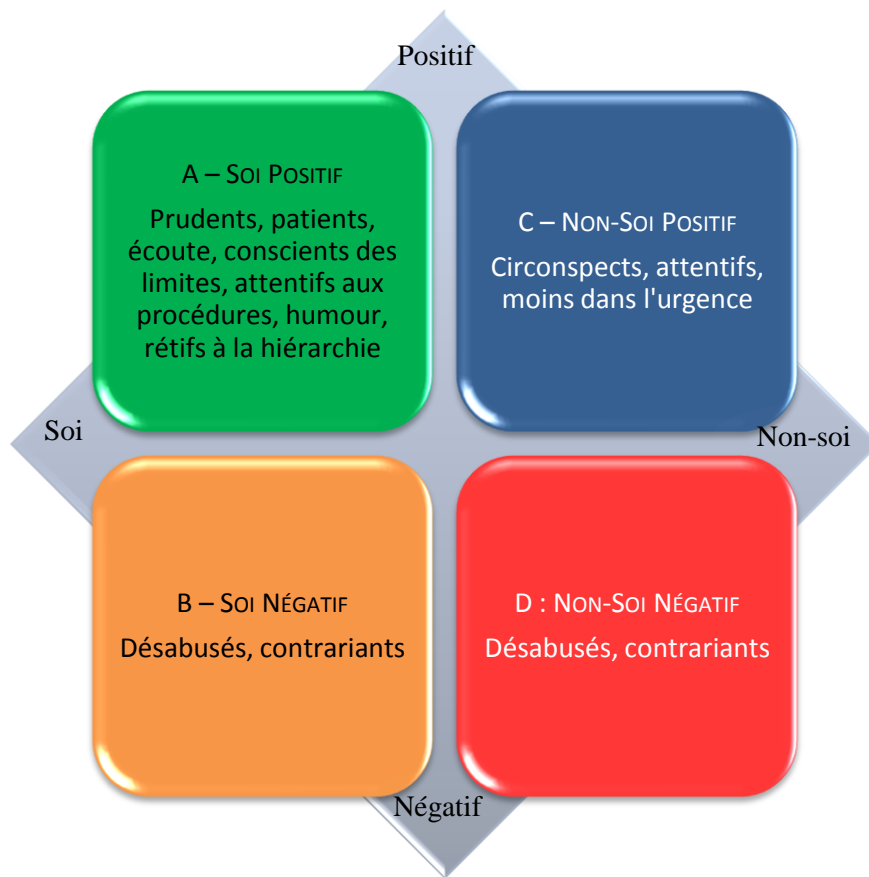
Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Circonspects, attentifs, beaucoup moins dans l'urgence, parfois désabusés, empêcheurs de penser en rond.

Circonspects, attentifs, c.-à-d. « circumspectare », regarder autour, regarder où on met les pieds, ne pas se précipiter par rapport à une certaine urgence, parfois, qu'est surtout dans le travail social.

Parfois désabusés, c.-à-d. que connaître les limites de son action, parfois du coup les gens se disent « pffff... », parfois, alors c'est peut être savoir, l'expérience quand elle touche parfois à l'usure professionnelle. Les gens expérimentés parfois aussi sont un peu usés par leur travail et du coup parfois ils peuvent être désabusés, dire ben, beu, tout ça pour ça, est-ce que c'est bien nécessaire. Voilà, voilà et je pense que, j'ai mis une formule un peu toute faite « empêcheur de tourner en rond » c.-à-d. que, bon, voilà, parfois, forts de leur expérience, ils peuvent remettre en question un certain nombre de choses qui auraient tendance à tourner en rond. C'est beaucoup moins opposé que ce ne l'était précédemment (dans le chapitre précédent). Le nous et le eux sont plus complémentaires ici.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
2 – Circonspects	S S	+
3 – Attentifs	S S	+
1 – moins dans l'urgence (réfléchis, pondérés)	S S	+
5 – Désabusés	S S	-
4 – Empêcheurs de tourner en rond (contrariants)	S S	-+



**Schéma 6 : "Expérience" - Lucien**

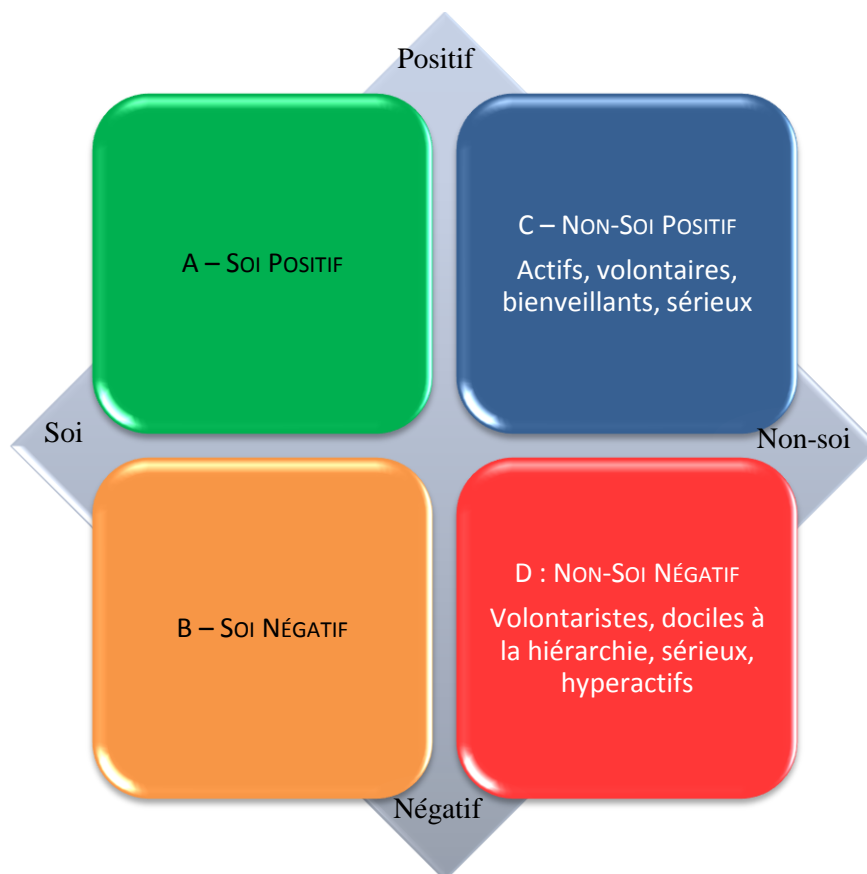
## Eux les TRAVAILLEURS AVEC PEU d'EXPERIENCE, ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Actifs, bienveillants, volontaristes, sérieux, dociles à la hiérarchie.

C'est moins positif. La docilité on peut considérer que « ha ! », certains considèrent que c'est une qualité, ha, ha, mais ils sont actifs, c.-à-d. qu'ils ont un dynamisme qui tient à la jeunesse, voilà, volontaristes, aussi bien dans la parole que dans l'action et voilà, parfois ils sont un peu sérieux, un peu trop sérieux, prendre trop les choses au sérieux, alors que quand on a un peu l'expérience on relativise un peu les choses, on les met un peu à leur place et il y a des choses que l'on ne prend pas au pied de la lettre, qu'on prend pas forcément au sérieux, que l'on voit avec un peu d'humour. Voilà. En premier c'est un certain rapport à l'action.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Actifs	S	+
2 – Bienveillants	S S	+
3 – Volontaires	S	+
4 – Sérieux	S S	+
5 – Dociles à la hiérarchie	S	-



**Schéma 7 : “Expérience opposée” - Lucien**

## Nationalité de Lucien

### Nous les FRANÇAIS nous sommes ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Sûrs de nous, moralisateurs, auto satisfaits, créatifs, indisciplinés, divers.

Ca c'est des aspects un peut être peu parfois négatifs mais qui viennent aussi peut être de l'histoire, c.-à-d. que bon, la révolution française reste quand même un phénomène, même au niveau de l'histoire européenne, voire mondiale, un phénomène important et comme on s'inscrit dans cette tradition des lumières effectivement, on pense qu'on va apporter peut être au monde entier, des lumières effectivement, Sarkozy encore dans sa campagne disait qu'il était prêt à défendre la veuve et l'orphelin etc. Voilà donc, un peu contents de nous finalement, même pas simplement du point de vue de la morale et du point de vue politique, même du point de vue d'une certaine image de qualité, de qualité même au niveau j'allais dire des produits fabriqués, un peu cette image du luxe de la prestance, voilà. Bon, je pense qu'il y a une certaine créativité quand même en France autour des créations en général, au sens large, qu'elles soient artistiques ou intellectuelles, il y a quand même, ça a été peut être à une époque, à d'autres époques beaucoup plus important que ça ne l'est maintenant, mais je pense que ça garde dans certains secteurs une place très importante. Voilà. J'ai mis aussi indisciplinés, je pense qu'il y a un coté comme ça. Gourmands parce que je pense que dans la culture française il y a des éléments de savoir vivre qui sont importants. Que ce soit la culture du vin, tout ce qu'il y a autour de l'alimentation, je pense que c'est important, voilà, le vin, le fromage, le ...

Divers, car c'est à la fois un petit pays mais il y a à la fois une grande diversité, même si par rapport à l'alimentation on disait que la France est un grand plateau de fromage, qui a 365 fromages, je ne sais pas si c'est De Gaulle qui disait ça ou j'sais pas quoi, mais enfin. Il y a une grande diversité en fait, même si justement il y a un phénomène, je pense que c'est lié aussi à la mise en valeur, même s'il y a un unificateur, une volonté centralisatrice qui s'est manifestée très longtemps, je pense qu'il y a une grande diversité, voilà, il y a un « local », une culture du local qui est importante il me semble, une grande variété avec des influences diverses

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Sûrs de nous	S S	-
5 – Moralisateurs	S S	-
4 – Auto satisfaits	S S	-
3 – Créatifs	S S	+
6 - Indisciplinés	S S	+
2 - Divers	S S	+

## Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours : Pouvez-vous me commenter les mots que vous avez écrits dans le formulaire ?

Indisciplinés, négligents, rebelles, dilettantes, donneurs de leçons.

Donneurs de leçons c'est le point que j'évoquais un peu tout à l'heure, sûrs d'eux, donneurs de leçons aux autres qui n'auraient pas les mêmes valeurs... de liberté... voilà. Booon, il y a un coté dilettante aussi quand même chez..., je pense en France. Enfin, c'est un discours aussi qui prévaut par rapport au pragmatisme des anglo-saxons. Alors on a l'impression que les français un coté latin très dilettante, ils ne sont pas aussi sérieux, ils ne sont pas aussi appliqués, ils ne sont pas aussi prag...ils n'ont pas un pragmatisme aussi accompli que les anglo-saxons. Dans les sports, dans les trucs comme ça, mais ça peut-être aussi un gage positif, parce que cette fantaisie, fantaisie au sens étymologique, c'est aussi une créativité quoi. Il peut y avoir une chose d'un peu singulier dans les actes, dans le sport ou dans les choses comme ça, où il y a des façons d'être, des façons de faire qui bien que... qui ont un peu de fantaisie quoi. Voilà.

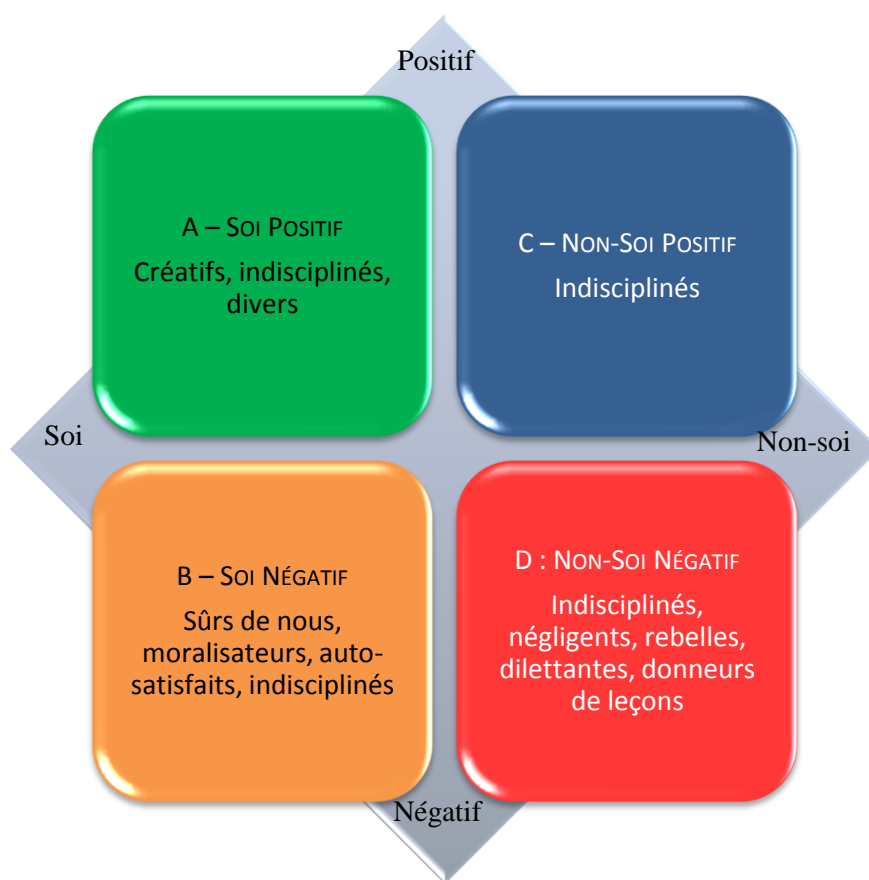
Verbes : évoquer, être, avoir

Mots signifiants: indisciplinés, négligents, rebelles, latin dilettantes, donneurs de leçons aux autres, valeurs, liberté, discours, pragmatisme, anglo-saxons, sérieux, positif, fantaisie, créativité, façons d'être, façons de faire

Thèmes : Nationalité -

<b>Qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
2 – Indisciplinés	S / S	+ -
3 – Négligents	S / S	-
5 – Rebelles	S / S	+ -
1 – Dilettantes	S / S	-
4 – Donneurs de leçons	S / S	-





**Schéma 8 : "Nationalité" - Lucien**

## Genre de Lucien

### Nous les HOMMES, nous sommes ...

Discours :

Instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation.

C'est à dire, soucieux de l'image de soi quand même, même si ce n'est pas.., même si...enfin je pense que ...ça se voit de plus en plus dans des formes peut être spectaculaires à travers même maintenant la place que prennent les produits de beauté pour les hommes, c'est la forme la plus sommaire et à la fois spectaculaire, mais il y a un souci de soi qui est un peu exacerbé à travers ce que j'évoque là, mais je pense que les hommes ont toujours un souci d'une certaine... d'être en représentation quoi, un souci de se présenter d'une certaine façon, même si ce n'est pas sous des formes comme le maquillage ou de l'habillement, c'est sur d'autres registres, du discours par exemple, qui va avec le pouvoir, ce souci du pouvoir, il me semble que ces images prévalent toujours, qu'un homme il affirme, ou il choit (choir) dans un souci d'un certain pouvoir, d'affirmer un certain pouvoir. Donc ça peut donner un coté laborieux, c.-à-d. ce souci d'être dans ces... d'être conforme à ces images là quoi.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
4 – Instables	S S	-
3 – Laborieux	S	-
1 – Soucieux du pouvoir	S S	-
2 – En représentation	S S	-

### Eux les HOMMES, ils sont ...

Discours :

Persévérants, têtus, divers, soucieux d'acquérir des objets matériels et culturels, dans la maîtrise.

Divers parce qu'il y a une grande diversité en fonction d'éléments sociaux, culturels et autres. Je pense qu'il y a une volonté de maîtrise, une volonté de maîtrise qui s'affirme chez les hommes, on leur enseigne en tout cas, par exemple sur leur façon de montrer ou pas, ou de verbaliser ou non les émotions qui les traversent. Voilà, bon, après c'est une banalité : il y a un effet de la société qui je pense n'est pas particulier aux hommes, c'est ce souci d'acquérir des objets matériels et culturels, mais je pense que c'est un peu général tout ça.

Puis, je pense qu'ils ne lâchent pas facilement les hommes (persévérants, têtus), il y a qqch dans l'éducation, de vindicatif ou autre qui font que il se doit d'être appliqué et pas lâcher le morceau comme ça. Oui, ça s'applique aussi à moi. Pas forcément persévérant parce que je suis paresseux, mais têtu oui.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Persévérants	S	+

4 – Têtus	S	-
3 – Divers	S	+
6 – Matérialistes	S	-+
5 - Cultureux	S	+
2 – Dans la maîtrise	S	-+

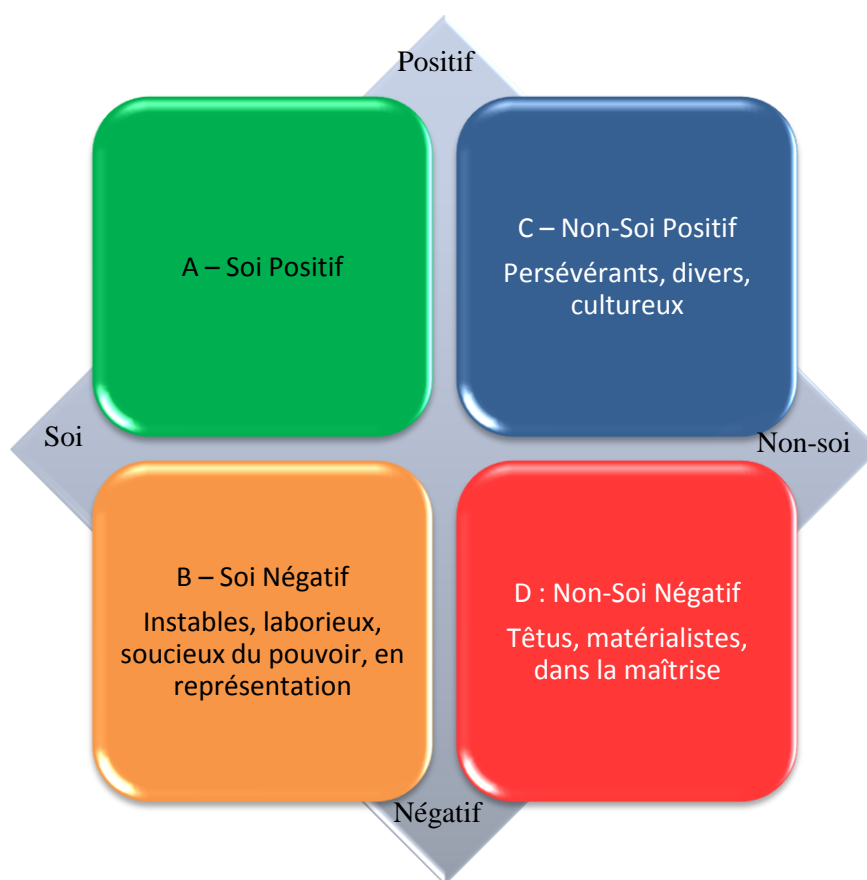


Schéma 9 : "Genre" - Lucien

## Elles les FEMMES, elles sont ...

Discours :

Soucieuses de leur image, bavardes, gestionnaires, policées, charmantes.

Soucieuses de leur image parce que je pense que quand même, c'est ce qui me frappe le plus quoi, à travers les modes, les vêtements, le maquillage. Oh, ce n'est pas désagréable forcément, mais bon,... il me semble que c'est un fait important.

Plus bavardes que les hommes, celles que je côtoie en tout cas. Elles prennent la parole plus facilement.

Plus gestionnaires (et ordonnées) et policées, je pense que... en tout cas chez des femmes qui se veulent... qui sont insérées professionnellement, qui ont une identité professionnelle marquée quoi, eh !?

Charmantes, ça veut dire qu'elles ont un charme dont elles jouent et dont je suis l'objet. Je suis sous le charme quand il y a des femmes, j'suis pas indifférent.

Qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Dans leur image	S	-+
2 – Bavardes	S	-
3 – Gestionnaires	S	+
4 – Policées	S	+
5 - Charmantes	S	+

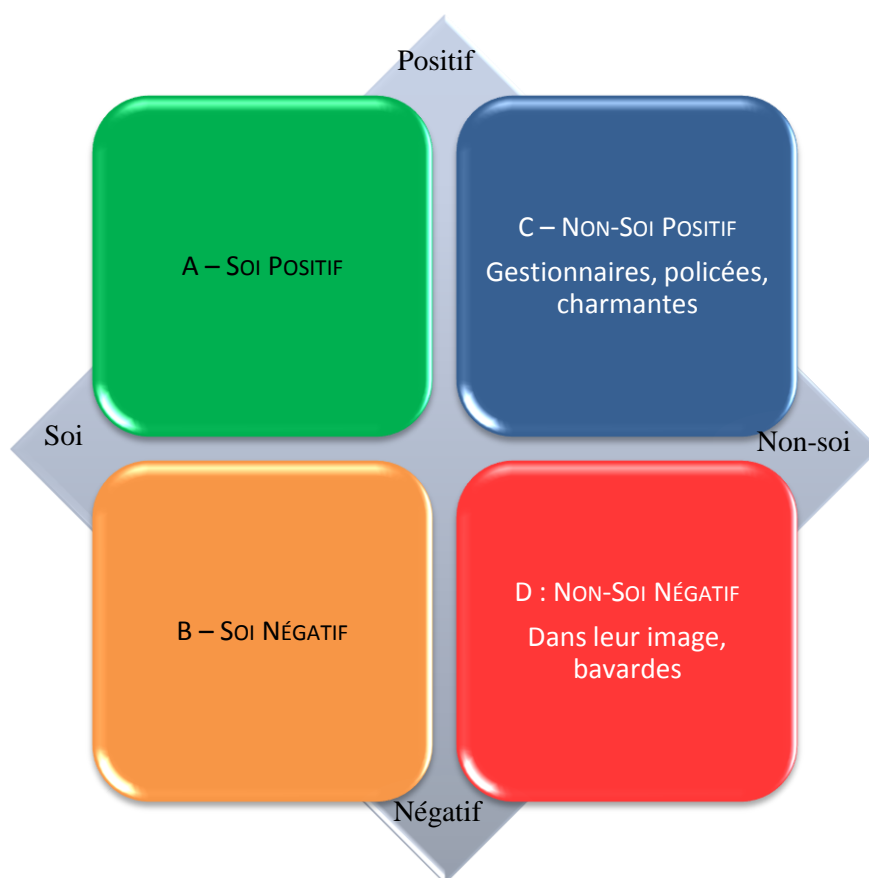


Schéma 10 : "Genre opposé" - Lucien

### Groupe social de Lucien

#### Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

Groupe SALARIES – Discours :

Circonspects, attentifs au rôle et à la place de chacun, responsables

En tout cas, en tant que salarié, j'essaie de me tenir à ma place, mon rôle, j'ai appris à me tenir à ma place. A la fois prendre mes responsabilités et pas en prendre trop non plus parce qu'on me dirait « Monsieur, de quoi vous mêlez-vous ? » Des fois je me rends compte que si je me mêle de trucs, ça sert à rien, ça me rapporte rien, ce n'est pas la peine que j'aie endosser des responsabilités qui ne sont pas les miennes parce que on ne m'en tiendra pas gré et ça ne m'apportera rien de plus. Ça ne me rapportera aucune gratification, ni financière ni morale, à part pour mon petit ego si j'en avais besoin. Moi ça me semble un rôle important, donc salarié c'est sa place, sa fonction, de s'en tenir à ça et de faire quand même un peu attention.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
2 – Circonspects	S	+
3 – Attentifs au rôle et à la place de chacun	S	+
1 – Responsables	S S	+

4 – Attentifs	S ₪	+
---------------	-----	---

### Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

Groupe SALARIES – Discours :

Peu solidaires, inquiets, craintifs.

Par opposition, eux, ils sont peu solidaires. C'est un des faits frappants en tout cas depuis quelques années, depuis une dizaine d'années, je trouve qu'il y a un émiettement, qu'il y a un morcèlement et qu'il y a beaucoup moins... on le voit à travers la syndicalisation, à travers l'action collective en général. On le voit dans les réunions dans le cadre du boulot, les gens sont peu solidaires, on sent chacun est dans son coin... et à la fois les gens sont plus inquiets parce que il y a une instabilité, enfin ils sentent une fragilité sociale, qu'un jour ou l'autre on peut tomber, on peut tomber et on peut se retrouver sans boulot ou sans... voilà.

Je pense que les gens ont peur parce qu'ils voient autour d'eux des gens qui se retrouvent au chômage du jour au lendemain, ou dans des situations de précarité, même en travaillant, du fait d'un divorce, du fait d'un accident de la vie, de ce qu'on appelle un accident de la vie en général, un problème de santé, problèmes de couple, des problèmes...je trouve que les gens sont plus inquiets quant à leur situation et c'est peut être ça qui va aussi avec le fait d'être moins solidaires. C'est qu'on a davantage le souci de ce qu'on va devenir, peut être une inquiétude diffuse.

Qualificatifs (par rang)	S / ₪	±
1 – Peu solidaires	₪	-
2 – Inquiets	₪	-
3 – Craintifs	₪	-

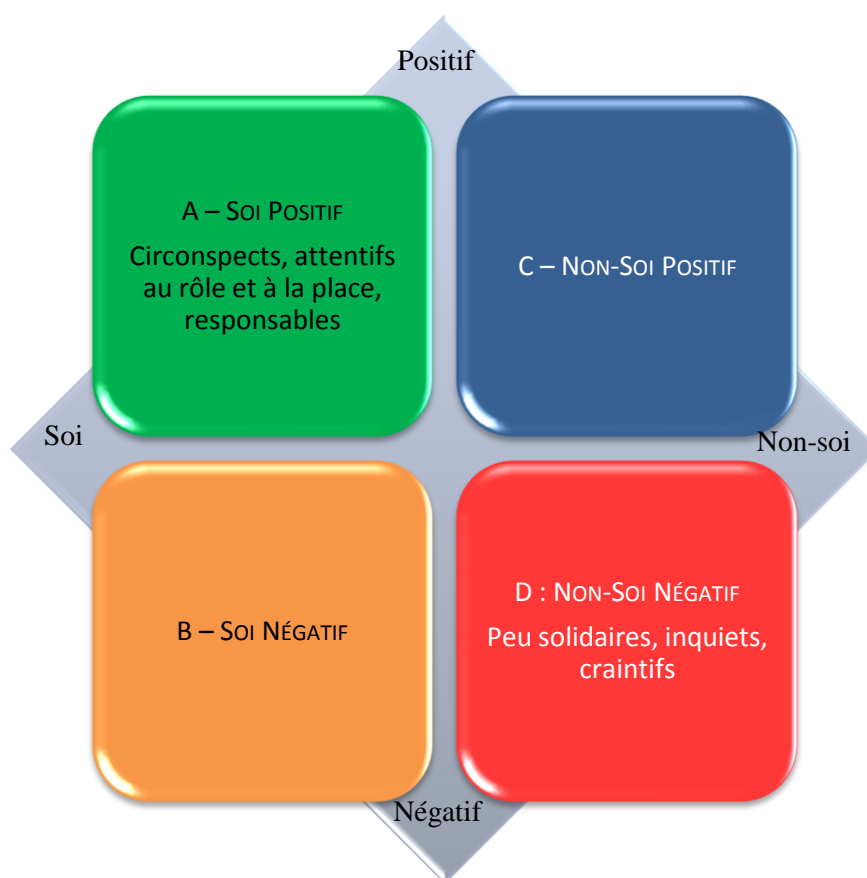


Schéma 11 : "Groupe social SALARIES" - Lucien

**Nous les ... GROUPE SOCIAL OPPOSE, nous sommes ...**

Groupe PATRONS – Discours :

Volontaristes, créatifs, énergiques.

Il me semble que c'est ça, des gens qui sont dans le... oui, dans toujours créer plus, faire plus, aller plus... multiplier les structures, du moins dans le secteur où je travaille.

Aller de... ce qu'ils appellent aller de l'avant. C'est pas toujours mon avis, mais bon, voilà. Parce qu'il y a la fuite en avant aussi, parfois ça tourne à la fuite en avant. Dans certains secteurs c'est multiplier les services, multiplier les structures et c'est pas forcément ... productif.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Volontaristes	S S	+
2 – Créatifs	S	+
3 – Énergiques	S S	+
4 – Fuite en avant	S	-

## Eux les ... GROUPE SOCIAL OPPOSE, ils sont ...

Groupe PATRONS – Discours :

Autoritaires, individualistes, porteurs de projets, pragmatiques, solitaires.

Oui, je pense qu'il y a des difficultés dans ce qu'on appelle le dialogue social entre les salariés et les employeurs, j'ai mis autoritaire, c'est peut être un peu fort.

On dit que ce n'est pas la culture française, je sais pas si c'est vrai mais en tout cas on voit bien que ça a du mal à s'articuler, les exigences des uns et des autres, ça a du mal à se parler, à se mettre à table, à arriver à des compromis, ou même à des concertations ou à des informations ; ça circule pas bien entre ces catégories de patrons et d'employés. Voilà.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Autoritaires	S	-
2 – Individualistes	S	-
3 – Porteurs de projets	S	+
4 – Pragmatiques	S	+
5 - Solitaires	S S	-

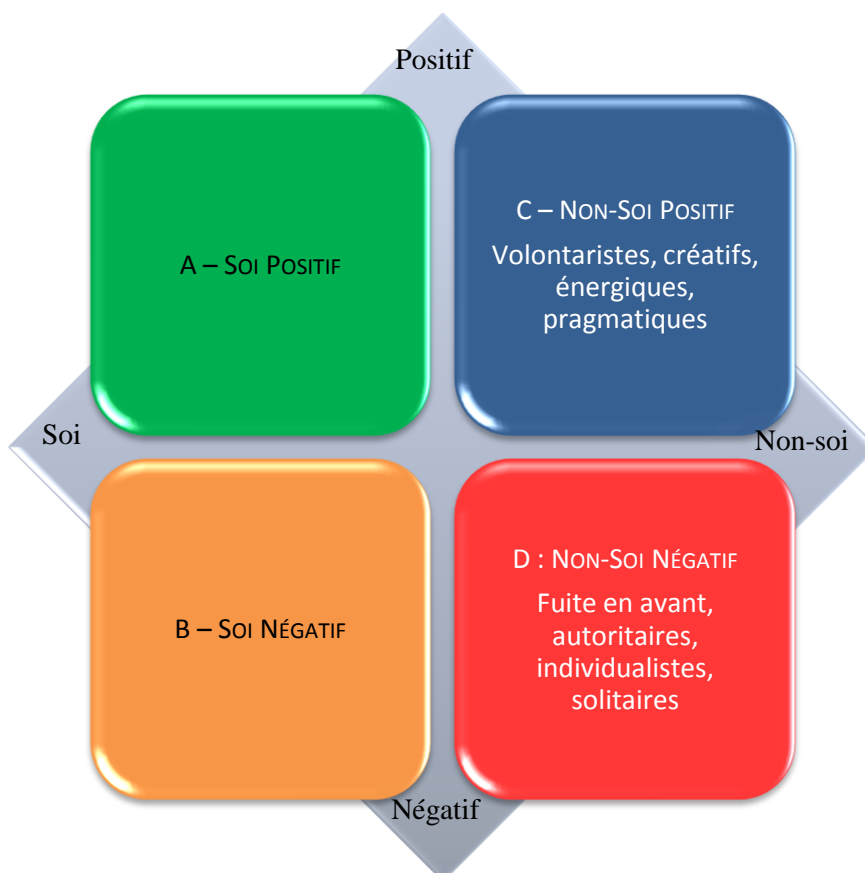


Schéma 12 : "Groupe social opposé PATRONS" - Lucien



## Famille de Lucien

### Nous les ... FAMILLE, nous sommes ...

Trop compliqué. Le sujet n'a pas envie de reprendre le Nous et le Eux, il voudrait que l'on procède de manière plus souple, plus simple.

## Amis de Lucien

### Mes AMIS sont :

Issu de la procédure de génération indirecte

Multiples, divers. Je trouve que j'ai un réseau de relations –ils ne sont pas liés qu'à moi, aussi à ma relation conjugale, de ma compagne, il y a des amis qui viennent des deux cotés qu'on fait coexister, parfois ils se rencontrent. C'est assez multiple au sens d'une certaine richesse, d'une certaine variété. Je reste quand même dans un certain milieu socioculturel, relativement privilégié mais je ne fréquente pas des gens qui viennent de mon milieu socioprofessionnel, je n'ai pas de prédilection particulière pour ce milieu là. Je connais des gens de secteurs professionnels assez divers disons, qui peuvent aller du chef d'entreprise ...

Leur première qualité principale est la curiosité, des gens ouverts à la culture, curieux du monde qui les entoure, qui ont plaisir à la relation. La diversité.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Multiples, divers	S S	+
2 - Curieux, Inventifs, Créatifs, ouverts	S S	+
4 - Des gens de parole	S S	+
5 - Humour	S S	+
6 - Généreux	S S	+
3 - Avec un « savoir vivre » relationnel	S S	+

**Les NON-AMIS sont :**

Issu de la procédure de génération indirecte

Les gens qui ont des idées sur tout, les gens qui ont des idées, d'une certaine rigidité, mais on le sent presque dans le corps, dans le propos. J'aime bien les gens qui manifestent disons une certaine souplesse, qui ont une certaine inventivité, créativité, une certaine passion aussi, même si ça ne prend pas toujours des formes émotionnelles. Ben voilà, après chacun sa croix...

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Ont des idées sur tout	S	-
2 - Sont rigides	S	-



Schéma 13 : "Amis" - Lucien

## Personne idéale de Lucien

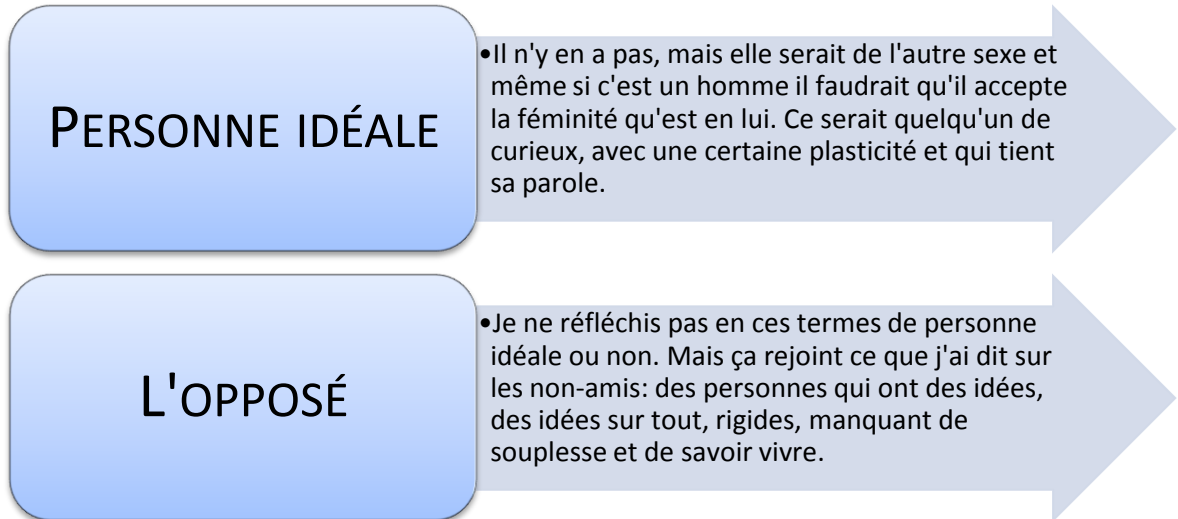


Schéma 14 : "Personne idéale" - Lucien

## Phase 2 Lucien

### ▪ Elucidation du sens des représentations.

Le sujet veut prendre connaissance des résultats de la première phase et aussi participer à cette seconde phase, mais ne veut pas des questions dichotomisées. J'ai modifié ma démarche de manière à le rendre plus aisé et j'ai appliqué la méthode de génération indirecte, décrite par Zavalloni et Louis-Guérin. J'ai aussi mélangé l'ordre des questions pour éviter une progression qui induirait des stratégies de réponse, face à un sujet qui « intellectualise » beaucoup.

### Entretien 2<sup>e</sup> phase - Lucien

Introduction – Bon, tu ne veux pas que l'on procède comme la dernière fois, c'était un peu lourd et là tu ne te sens pas de refaire pareil. Alors on va changer un peu et je te ferai seulement parler, sans passer par les Nous et le Eux.

Nous allons reprendre le travail déjà fait, et on va parler des travailleurs sociaux et de toi. Tu as utilisé un certain nombre de phrases et d'adjectifs pour répondre aux diverses questions que nous avons abordées. On va revoir les réponses et les commenter (document donné au sujet et relecture de l'entretien de 1<sup>re</sup> phase).

Question 1 – Qu'est-ce que « Etre à l'écoute » signifie pour toi, est-ce qu'il y a des images qui te viennent à l'esprit, ou est-ce que cela te fait penser à quelqu'un ou à quelque chose en particulier, un évènement, une situation, une anecdote ?

Réponse 1 – Je crois que c'est plutôt le fruit de l'expérience. C'est pour moi le temps de l'accueil, le temps de recueillir la parole de l'autre, prendre le temps d'accueillir la parole de l'autre, ne pas se précipiter dans une volonté de reconstruction, de réparation. Je pense que s'il n'y a pas ce temps d'écoute... parfois il suffit d'écouter pour que les choses déjà aillent mieux, ça me semble un moment indispensable.

Q2 – De manière générale est-ce que quand on parle de « travailleurs sociaux » ou des gens qui font ton métier, cela te fait penser à quelqu'un en particulier qui t'aurait influencé, ou à un modèle ou à quelque chose de spécial à laquelle t'as fait référence ?

R2 – Non, c'est plutôt à travers l'expérience des années et à travers d'un dispositif d'analyse de pratiques que j'ai peu à peu mûri et pris conscience de cela, qu'il ne fallait pas être dans une hyperactivité ou dans une volonté de réparation à tout prix.

Q3 – Et à contrario, dans le groupe des travailleurs sociaux où tu ne t'inclues pas, tu sais le « Eux » de la dernière fois, est-ce que t'as des images, des situations ou des personnes dans lesquelles tu ne te reconnais pas ?

R3 – Ben oui, je vois que souvent les gens sont agités par une certaine bienveillance et que par cette bienveillance ils se lancent un peu sans distinction dans l'action sans avoir bien mesuré ce qui était en jeu dans la personne en face. Finalement ils dépensent beaucoup d'énergie pour un résultat

---

douteux.

Q4 – Tu penses à quelqu'un en particulier ?

R4 – Je pense à des jeunes personnes qui débutent un métier, stagiaires ou apprentis.

Q5 – Puisque tu parles des jeunes et que le point central de ce qui m'intéresse est justement la différence qu'il peut y avoir entre les gens de peu d'expérience et ceux de longue expérience. (Relecture du premier entretien) Est-ce que tu as des images, ou tu penses à des personnes en particulier pour illustrer cette différence ?

R5 – Oui, je pense à mes directeurs ou à mon directeur actuel où on sent bien qu'il est en place de pouvoir mais qui n'a pas d'autorité. L'autorité je pense que ça s'acquiert auprès des gens, à travers euh... une intention, une certaine expérience, une certaine sérénité, tranquillité, par rapport aux choses qu'il y a à faire. Voilà. Et puis par rapport à la volonté actuelle de tout mesurer, de tout quantifier. En plus dans un travail relationnel d'accompagnement de personnes en difficulté, c'est très difficile de mesurer les effets, donc cette question de l'évaluation qu'est en jeu en ce moment.

Q6 – Nous allons voir les thèmes dégagés du premier entretien (description du tableau et lecture des principaux thèmes). Est-ce qu'il y a des choses qui te viennent à l'esprit quand on te parle d'énergie, d'hyper activisme, les deux pôles de tes commentaires ?

R6 – Oui parce que je pense qu'il y a une espèce d'énergie j'allais dire presque de rester vivant face à des situations un peu mortifères ou dépressives. Dans le médico-social on a à faire à des gens qui sont dans des situations difficiles, de souffrance. (Tu parles des patients ou des salariés ?) Rires : Les salariés aussi par contagion sont parfois en souffrance. C'est pour ça que l'activité presque du côté d'une motricité, du côté du vivant, de quelque chose qui bouge, d'une certaine plasticité, dynamique, d'une certaine tonicité, voilà, tonicité, c'est très important. C'est pour ça que je parlais des jeunes gens, un peu dévalorisés, je pense que non, ils apportent aussi cette tonicité qu'on peut perdre par l'usure professionnelle et par la contagion, par la fréquentation de gens déprimés, peut décourager, ou le marasme social dans lequel ils sont.

Q7 – De manière générale Lucien, est-ce que t'as comme ça des figures, des situations qui aient pu t'influencer ou être marquantes ou déterminantes pour toi, soit dans tes choix d'orientation professionnelle, soit dans tes choix de vie ? Ça peut être des événements...

R7 – Oui, dans l'après coup je peux le dire puisque je suis en fin de carrière (il a précisé en arrivant qu'il prenait sa retraite en fin d'année), il y a des choses comme ça dans mon histoire familiale et personnelle, qui peuvent m'inscrire du côté de la réparation, puisque comme dans beaucoup de familles, il y a toujours le fou de la famille, l'idiot de la famille, de mes oncles par exemple. Je pense que d'une certaine façon je peux m'inscrire aussi dans cette histoire familiale. Et puis des rencontres aussi, à travers les études à l'université, je pense à des personnes à des figures comme F.O. qui était prof de psychologie génétique et qui était très impliqué dans la volonté de dégager des prises en charge particulières (avec lequel vous avez fondé « Le centre ») Oui, voilà, avec lui, c'est à la fois une figure paternelle et du maître au niveau de l'enseignement. La plupart on était ses élèves. Malgré tout ce qu'on peut dire, il a quand même permis pas mal de choses à pas mal de gens je crois.

Q8 – Revenons sur tes réponses, t'as parlé de discipline, pour se situer, bien se positionner et là on comprend qu'il faut une discipline, mais en même temps t'est attiré par l'indiscipline, alors quésaco ?

R8 – C'est très lié à l'activité professionnelle à mon avis. Si on ne veut pas s'y perdre et perdre

---

---

avec nous les personnes qui viennent chercher secours entre guillemets, il faut une certaine discipline. C'est à dire ne pas perdre de vue nos attributions et les limites de notre action. On n'est pas tout-puissants face à des personnes en échec social, familial, professionnel, sur de tas de registres. Limites de notre action, comme on dit d'une discipline en parlant d'une matière, la socio ou la psycho sont délimitées, même s'il y a des chevauchements.

R9 – Qu'est-ce cela signifie pour toi d'être salarié ? Est-ce qu'il y a d'autres groupes qui te viennent à l'esprit et qui ont de l'importance pour toi, ou qui sont significatifs pour toi ?

R9 – Oui, à un moment de ma vie peut être que le fait d'être catalan ou français ou du quartier ou autre chose, a du compter pour moi ou m'a aidé à me construire, mais maintenant ça n'a pas d'importance. C'est comme une petite mosaïque, il y a de tas d'éléments qui participent d'une construction. J'insiste sur le fait salarié car je suis dans un milieu professionnel où l'on peut perdre de vue cet aspect là il me semble. Il y a un coté un peu missionnaire, peut être parce que l'on est issus à la fois du caritatif ou du religieux et on perd de vue cette place qu'on a de salarié. Et pareil nos employeurs qui se prennent pour des patrons, mais ils ne sont pas des patrons parce que ce n'est pas leur argent qu'ils utilisent, c'est l'argent qui leur est donné par la collectivité publique. Eux ils se prennent pour des patrons, ils se prennent pour le siège dans lequel ils sont assis. Ils se trompent complètement. Alors qu'ils sont eux-mêmes des salariés d'un service public, parce que finalement c'est de l'argent public qu'est confié des associations de parents d'handicapés. Ils se prennent pour des patrons, ils veulent manager comme des patrons, alors qu'en fait non, ils perdent là aussi... c'est pourquoi moi j'insiste sur le salarié, car il me semble que dans ce milieu là il y a des confusions importantes.

Q10 – Est-ce que le fait de te positionner comme salarié influe sur ton comportement en général ?

R10 – En mettant l'accent sur cet aspect là, c'est sur que je suis conduit à mettre l'accent sur des aspects plutôt revendicatifs. Peut être que c'est le fait de l'expérience parce que par exemple nos employeurs – j'ai utilisé le terme patrons, mais ce sont nos employeurs – ils croient qu'ils sont des patrons alors que c'est de l'argent public qu'on leur donne. Il me semble qu'il y a une clarification nécessaire des statuts, des places, des fonctions. Ca semble le Bé-à-Ba et pourtant dans ce secteur qui se « pique » de psychologie, de trucs et de machins, il y a une confusion totale des fonctions et places de chacun. En plus il y a des ambiguïtés statutaires car c'est des associations de parents d'handicapés. Ce n'est pas facile d'être parent d'handicapé, entre la culpabilité et la rédemption il y a certainement de tas de souffrances et alors ils s'en remettent à des plus ou moins techniciens dont ils attendent beaucoup de choses et c'est très confus effectivement. L'Etat s'est déchargé de ces fonctions sur des associations privées, voilà, c'est comme ça.

Q11 – Tu as un peu éludé la question sur l'indiscipline...y a-t-il un rapport ?

R11 – Oui, parce que de temps en temps il faut quand même... un peu... parce qu'il y a une volonté du coté des employeurs que tout le monde reste dans des cases bien définies, etcétera. Là par exemple il y a une mode des fiches de poste, des fiches métier, des cœurs de métier, des choses comme ça, alors qu'on est dans un secteur où c'est très complexe. Comment la relation avec des personnes en difficulté – hors mis les actes techniques qui sont très repérés de type médical par exemple – après tout ce qui est de l'ordre de l'accompagnement, de la quotidienneté est beaucoup plus difficile à mesurer.

Q12 – Changeant de sujet, comment sont tes amis ?

R12 – Multiples, divers. Je trouve que j'ai un réseau de relations –ils ne sont pas liés qu'à moi, aussi à ma relation conjugale, de ma compagne, il y a des amis qui viennent des deux cotés qu'on

---

---

fait coexister, parfois ils se rencontrent. C'est assez multiple au sens d'une certaine richesse, d'une certaine variété. Je reste quand même dans un certain milieu socioculturel, relativement privilégié mais je ne fréquente pas des gens qui viennent de mon milieu socioprofessionnel, je n'ai pas de prédilection particulière pour ce milieu là. Je connais des gens de secteurs professionnels assez divers disons, qui peuvent aller du chef d'entreprise ...

Leur première qualité principale est la curiosité, des gens ouverts à la culture, curieux du monde qui les entoure, qui ont plaisir à la relation. La diversité.

Q13 – Et ceux qui ne sont pas tes amis ?

R13 – Les gens qui ont des idées sur tout, les gens qui ont des idées, d'une certaine rigidité, mais on le sent presque dans le corps, dans le propos. J'aime bien les gens qui manifestent disons une certaine souplesse, qui ont une certaine inventivité, créativité, une certaine passion aussi, même si ça ne prend pas toujours des formes émotionnelles. Ben voilà, après chacun sa croix...

Q14 – Est-ce qu'il y a d'autres valeurs importantes pour toi dans l'amitié ? L'honnêteté la droiture, gauche, droite ...

R14 – Malhonnêtes...je n'ai pas des rapports d'argent avec mes amis alors je ne vois pas en quoi ils pourraient être malhonnêtes. Des gens de parole ! Soit c'est des gens de parole soit c'est des gens qui n'ont pas de parole, mais ça on s'en aperçoit assez vite. C'est à dire quelqu'un qui soutient une parole. Mais pour les appartenances politiques, non. J'ai appris qu'on peut être ami avec des gens... on n'est pas obligés d'appartenir au même... d'avoir tout à fait les mêmes valeurs. On peut ne pas être d'accord sur un certain nombre de choses avec ses amis. Je suis ami et même très ami avec des gens et je sais qu'il y a des sujets, politiques par exemple, que je n'aborderai pas avec eux. Peut être parce que je n'aurai pas l'humour et la distance nécessaire pour pouvoir en parler avec eux, parce que j'ai senti à un certain moment que nous avions bifurqué. Mais ça ne m'empêche pas d'être ami avec eux parce que je reconnais par ailleurs qu'ils peuvent être intelligents, pleins d'humour et d'autres qualités.

Q15 - La personne idéale elle est comment ?

R15 – Je ne la connais pas, mais déjà elle a l'autre sexe, pour moi. La personne idéale ce serait quelqu'un qui, même si c'était un homme, qui accepterait sa part de féminité en lui. Ce serait quelqu'un qui aurait une certaine plasticité. Toujours cette idée à la fois de soutenir une parole et de curiosité. Je ne sais pas, la personne idéale ce n'est pas une question que je me pose trop. En plus cela rejoint les qualités des amis, et même dans les amis il y a des gens plus ou moins proches.

Q16 – Bon, tu aimes la diversité, mais les gens comme toi ?

R16 – Quoi les gens comme moi ?! Je pense qu'avec mes amis on s'accorde sur un certain nombre de choses. Peut être pas forcément sur les valeurs mais dans la manière d'être. (Tu es très politiquement correct, Lucien) Quoi politiquement correct, qu'est-ce que tu veux dire ? Des manières d'être, des manières d'être à l'autre, de générosité, d'ouverture, c'est un peu des lieux communs, j'en conviens, mais ces manières d'être ne sont pas données à tout le monde quand même. (Oui, mais tu n'a pas d'amis délinquants ?) Non, je ne crois pas, même si l'on doit tous plus ou moins arnaquer le fisc, mais ça c'est normal. On partage des valeurs je pense, mais je reviens – j'ai peur de dire encore des lieux communs - de générosité, d'ouverture, de générosité, ça semble des banalités mais... (T'as peur des banalités ?) Non, mais je me méfie des catégories parce justement la vie m'a appris à dépasser un peu ces catégories, qu'on disait de gauche ou de droite...

---

---

J'en entends parler tout le temps à la radio à la télé, les ceci, les cela, hors mis les grandes catégories de salariés et des trucs comme ça, après ces sous-groupes sur des bases culturelles moi ça ne m'intéresse pas. T'est uruguayen et tu n'es pas représentatif de « l'uruguayenneté », et même pas du tout je pense.

---



## Tableau général de données

Soi et Non-Soi	POSITIF		NEGATIF	
	A = S+	C = NS+	B = S-	D = NS-
Profession	Ecoute, auprès des exclus, accueillant plaintes, réparation, reconstruction	Volontaristes, prévenants	Parfois décalés	Interventionnistes, décalés, hyperactifs
Expérience	Prudents, patients, écoute, conscients des limites, attentifs aux procédures, humour, rétifs à la hiérarchie	Circonspects, attentifs, moins dans l'urgence	Désabusés, contrariants	Désabusés, contrariants
Nationalité	Créatifs, indisciplinés, divers	Indisciplinés	Sûrs de nous, moralisateurs, auto-satisfaits, indisciplinés	Indisciplinés, négligents, rebelles, dilettantes, donneurs de leçons
Genre		Persévérants, divers, cultureux	Instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation	Têtus, matérialistes, dans la maîtrise
Groupe social	Circonspects, attentifs au rôle et à la place, responsables			Peu solidaires, inquiets, craintifs
Famille	NR	NR	NR	NR
Amis		multiples, divers, curieux, inventifs, créatifs, ouverts, avec de la plasticité et de l'humour, des gens de parole, généreux et avec un savoir vivre relationnel		Sont rigides, ont des idées surtout et surtout des idées
Personne idéale		Il n'y en a pas, mais s'il y en avait elle serait de l'autre sexe ou un homme qui accepte sa féminité, curieux flexible et de parole		

	A = S+	C = NS+	B = S-	D = NS-
Thèmes	Ecoute, prendre soin, prudence, discipline, humour	Volonté, circonspection, discipline, diversité	Décalage, autosatisfaction, morale/éthique, pouvoir, être en représentation	Hyperactivité, fatigue, indiscipline, maîtrise, individualisme, matérialisme
Idées force	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Ecoute</li> <li>2) Réparation, reconstruction</li> <li>3) Plaintes</li> <li>4) Prudence, limites</li> <li>5) Procédures, règles communes</li> <li>6) Humour</li> <li>7) Hiérarchie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Volonté</li> <li>2) Posés, circonspects, réfléchis</li> <li>3) Indiscipline</li> <li>4) Diversité</li> <li>5) Culture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Décalés</li> <li>2) Assurance, autosatisfaction</li> <li>3) Donneurs de leçons, moralisateurs</li> <li>4) Instables</li> <li>5) Pouvoir</li> <li>6) Représentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Décalés</li> <li>2) Interventionnistes, hyperactifs</li> <li>3) Désabusés</li> <li>4) Indisciplinés, contrariants, dilettantes</li> <li>5) Matérialistes, dans la maîtrise</li> <li>6) Pas solidaires, craintifs</li> </ul>

OPPOSES	POSITIF		NEGATIF	
	S+	NS+	S-	NS-
Expérience opposée		Actifs, volontaires, bienveillants, sérieux		Volontaristes, dociles à la hiérarchie, sérieux, hyperactifs
Genre opposé		Gestionnaires, policées, charmantes		Dans leur image, bavardes
Groupe social opposé		Volontaristes, créatifs, énergiques, pragmatiques		Fuite en avant, autoritaires, individualistes, solitaires
Non-amis et Personne idéale opposée				Manquant de souplesse et de savoir vivre, rigides et ayant des idées sur tout
	S+	NS+	S-	NS-
Thèmes		Energie-Volonté, Créativité, Sérieux, savoir vivre, plasticité, parole		Fuite en avant, Docilité, Autoritarisme, Individualisme, égocentrisme, Bavardage, Rigidité
Idées force		1) Energie, volonté 2) Créativité, 3) Pragmatisme, sérieux, gestion, administration		1) Activisme, fuite en avant, volontarisme, hyperactivité 2) Docilité, soumission 3) Autoritarisme 4) Rigidité 5) Individualisme, solitude 6) Bavardage, parler inutile 7) Image de soi, égocentrisme

SYNTHESE	POSITIF		NEGATIF	
	S+	NS+	S-	NS-
Thèmes	Ecouter, prendre soin, prudence, circonspection, discipline, humour	Energie-Volonté, Créativité, Sérieux, savoir vivre, plasticité, parole, circonspection, discipline, diversité, gestion	Décalage, autosatisfaction, morale/éthique, pouvoir, être en représentation	Fuite en avant, docilité, autoritarisme, Individualisme, égocentrisme, bavardage, rigidité, hyperactivité, fatigue, indiscipline, maîtrise, individualisme, matérialisme
Sphères sémantiques	Attention, Réflexion, Discipline, Recul	Energie, Diversité, Savoir-vivre, Plasticité	Place, Autosatisfaction, Morale, Maitrise, Représentation	Décalage, Activisme, Autoritarisme, Individualisme, Indiscipline, Fatigue, Matérialisme
Mots identitaires	Circonspection, Place, Savoir-vivre, Tonicité, Mosaïque			

## Espace Élémentaire de l'Identité Sociale – EEIS de Lucien

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation Positive (case C)
<p>Profession : être à l'écoute, auprès des exclus, accueillant plaintes et pleurs dans une tentative de rassemblement, voire de réparation</p> <p>Expérience : attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement, conscients de nos limites, ayant de l'humour (distance), rétifs à la hiérarchie, moins malléables, avec l'autorité de l'expérience</p> <p>Nationalité : créatifs, indisciplinés, divers</p> <p>Gr. social « salariés »: circonspects, attentifs au rôle et à la place de chacun, à nos fonctions, responsables</p>	<p>Expérience : Circonspects, attentifs mais pas dans l'urgence, empêcheurs de tourner en rond</p> <p>Exp. Opposée : Actifs, bienveillants, volontaristes, sérieux</p> <p>Nationalité : Divers, créatifs, avec fantaisie</p> <p>Gr. Soc. Opposé (patrons): volontaristes, créatifs, énergiques, porteurs de projets, pragmatiques</p> <p>Genre : Persévérants, divers, soucieux de la culture</p> <p>Genre op : gestionnaires, policées, charmantes, soucieuses de leur image</p> <p>Amis : Multiples, divers, curieux, inventifs, créatifs, ouverts, avec de la plasticité et de l'humour, des gens de parole, généreux et avec un savoir vivre relationnel</p> <p>Personne idéale : s'il y en avait elle serait de l'autre sexe ou un homme qui accepte sa féminité, curieux flexible et de parole</p>
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
<p>Expérience : Usé, désabusé</p> <p>Nationalité : Sûrs de nous, moralisateurs, autosatisfaits, indisciplinés</p> <p>Genre : Instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation, têtu</p>	<p>Profession : Volontaristes, interventionnistes, hyperactifs</p> <p>Expérience : Usés, désabusés</p> <p>Exp. Opposée : Dociles à la hiérarchie</p> <p>Gr. Social : Peu solidaires, inquiets, craintifs</p> <p>Gr. Soc. Opposé (patrons) : autoritaires, individualistes, solitaires</p> <p>Nationalité : Sûrs de nous, moralisateurs, autosatisfaits, indisciplinés dilettantes, rebelles, négligents, donneurs de leçons</p> <p>Genre : Têtus, soucieux du matériel</p> <p>Genre op : bavardes, soucieuses de leur image</p> <p>Non-Amis : Sont rigides, ont des idées surtout et surtout des idées. Manquant de savoir vivre.</p>

Tableau 5 - EEIS de Lucien

### A - Posipôle du Soi

LUCIEN est une personne qui valorise l'écoute et l'attention à l'autre et à soi. Ceci semble être un élément moteur pour lui : l'attention que l'on se porte les uns aux autres. C'est ce que l'on pourrait appeler une sensibilité humaniste et sociale. Il n'aime pas s'emporter et privilégie l'action prudente, réfléchie. Il semble aussi très important pour LUCIEN « d'être à sa place », autant pour lui que pour les autres. C'est d'autant plus important dans son travail, où il faut savoir « tenir son rôle », en étant à

sa place en tant que salarié, s'inscrivant dans un cadre institué de fonctionnement. Ceci est à mettre en rapport avec le fait d'être discipliné, être à sa place signifie faire preuve de discipline. Cela semble donner les éléments forts qui structurent le comportement de LUCIEN, qu'il « pimente » avec une note d'humour. L'humour semble donc être un ingrédient qui compose le comportement, peut-être parce qu'il permet tout de suite et de manière agréable de créer un recul et un décalage et de remettre les choses « à leur place » sans heurts.

### **B - Négapôle du Soi**

Cependant, il peut se trouver parfois décalé, pas à sa place, en tout cas il semblerait qu'il s'agisse-là d'une crainte ou en tout cas d'une limite. De même que se sentir « en représentation », c'est-à-dire jouant un rôle (masculin), ce qui lui donne un sentiment de fausseté, de pas authentique. Aussi, lorsqu'il se rend compte qu'il peut être auto-satisfait, ou attiré par les situations de pouvoir, cela le dérange. Il n'aime pas se trouver pointilleux, ou moraliste en trop.

### **C - Posipôle d'Alter**

Il aime ou reconnaît comme positives, les attitudes réfléchies, une certaine circonspection qui permet une distance par rapport à l'action et une ouverture d'esprit qui évite les dogmatismes et qui permet à la diversité d'exister et d'être écoutée, la prise en compte. Il semble que par-dessus tout il aime ou aspire à une volonté plus nette, à plus d'énergie dans l'action. Combinée avec la circonspection, cela donne une certaine clairvoyance et force qui pourraient être des buts pour lui.

Mais il faut aussi savoir définir sa place, avoir de la discipline et une dose d'indiscipline. Savoir se situer est important voire même un leitmotiv. Tout en respectant une certaine discipline qui traduit son professionnalisme, sa manière d'assumer ses rôles professionnel, familial et social, qu'il faut savoir aussi transgresser. L'indiscipline le tente, l'attire et est associée à la créativité, entendue comme quelque chose de positif et qu'il faut pouvoir se permettre.

### **D - Négapôle d'Alter**

Nous avons compris que LUCIEN est quelqu'un de posé, qui n'aime pas l'activisme ou l'hyperactivité qu'il considère le plus souvent comme une fuite en avant, une forme d'évitement. L'agir pour soi de manière individualiste et matérialiste le repousse, de même que les comportements autoritaires ou au contraire dociles. Tout est dans la mesure, dans la manière, il est dans la modération. Le rapport à l'autorité est donc l'un des axes importants pour lui, se situer c'est aussi avoir le « bon » rapport à l'autorité, ni rebelle ni docile. Trop parler ce n'est pas bon et encore moins parler pour ne rien dire ou dire des banalités.

## Microcosme social et recodages des groupes

Analyse du microcosme social – Lucien Profession	
Recodage du groupe	<p>Lucien définit le métier de travailleur social comme étant issu à la fois du caritatif et du religieux (dans une version républicaine de l'aide sociale). Métier centré sur une relation d'aide et sujet à des mutations importantes. L'attitude personnelle est pour lui fondamentale et tout son discours sur le métier tourne autour de cette capacité à « être à l'écoute », « à accueillir la parole de l'autre » et à prendre le temps d'écouter et réfléchir avant d'agir. Il le voit de cette manière aussi bien dans les relations auprès des bénéficiaires de l'aide sociale que dans les relations organisationnelles ou institutionnelles. Il n'a plus de modèles en tête, à part un professeur qui d'ailleurs l'a initié à ce métier qu'il exerce encore. Il nous dit qu'ils n'ont plus d'importance maintenant, mais il voit bien une mosaïque de personnages qui ont pu l'influencer dans ses orientations professionnelles. Cette idée de mosaïque est importante car elle reflète bien une multitude d'apports, certains jouant comme des prototypes, d'autres comme des inflexions à ces mêmes prototypes. A l'heure actuelle il accorde une place centrale à son expérience et sa capacité à se construire ses propres références (en substitution des images et modèles prototypiques qui ont pu exister par le passé). L'expérience crée le modèle et devient autoréférence, peut-être ce phénomène est-il accentué par la proximité du départ à la retraite.</p> <p>Un groupe peut être inféré, c'est celui des jeunes étudiants qui ont créé une structure dans les années '70, autour d'un professeur, lieu où il travaille encore. Mais ce groupe qui a pu jouer un rôle central dans l'orientation de sa vie, n'est plus évoqué que comme un bon souvenir et non une référence actuelle. Nous l'appellerons « groupe projet ».</p> <p>La différence qu'il fait entre le Nous et le Eux tient aussi à l'attitude au travail, il se distingue par une attitude d'écoute et d'accueil, face à un certain empressement du Eux, et un décalage dans le positionnement professionnel. Nous retrouverons cette distinction lorsqu'il parlera des jeunes TS.</p>
Prototypes identifiels	Trois références peuvent être identifiées comme ayant une fonction prototypique directe ou par l'absurde (contre-exemple). Un professeur d'université, les figures de directeurs n'ayant pas l'autorité conférée par l'expérience et un travail d'analyse des pratiques qui a grandement contribué à la construction de son identité professionnelle par la manière d'agir. Cette dernière référence revêt une importance majeure dans la mesure où elle implique une réflexion sur soi préalable à la modification des comportements. C'est dans son agir et son positionnement que Lucien s'est construit une identité professionnelle plus que par des mécanismes d'identification.
Modalités d'identification	Il y a une identification presque polarisée ce qui montre une forte implication dans la profession. Cependant, quelques réponses allomorphiques du Non-Soi, renforcent l'idée d'expérience qui renvoie à la compétence professionnelle et au positionnement, puisque Lucien se distingue sur ces aspects-là.
Fonctions du groupe	Les TS sont sans conteste un groupe d'appartenance
Individuation / différenciation	Lucien se distingue par sa capacité de recul, de « circonspection » par rapport à la tâche, de même que par son positionnement en tant que TS, en tant que salarié, en tant qu'homme... Il lui arrive de remarquer chez les autres un certain « décalage » par rapport à leurs fonctions, un mauvais positionnement par rapport à leur statut.
Valeurs associées	Ecoute, accueil, aide ou assistance
Règles associées	Discipline, respect des fonctions de chacun, des statuts

Dynamique identitaire	La profession et son statut de salarié sont des éléments forts de l'identité de Lucien. Il y revient sans cesse tout au long des entretiens. Nous pouvons parler d'une identité socioprofessionnelle.
-----------------------	---

Analyse du microcosme social – Lucien Expérience	
Recodage du groupe	Nous avons compris que l'expérience est devenue pour Lucien quelque chose centrale dans sa vie, et pas que professionnelle. Il tire de l'expérience une attitude qu'il qualifie lui-même de « circonspecte » (dont il nous donne même l'étymologie), ainsi qu'une certaine autorité en tant que professionnel. Il place cette expérience comme l'élément qui lui a permis de dépasser les modèles ou les prototypes, pour se construire son propre parcours et ses propres références. C'est donc dans l'action qu'il s'est construit. L'expérience modère ou pondère les comportements, flexibilise, relativise les idées reçues, y compris les modèles. Elle permet de tracer sa propre route et constitue pour lui l'accès à une certaine sagesse. Il ne différencie pas le Nous et le Eux, il n'y a pas d'allomorphisme pour ce qu'est de l'expérience, mais il y en a pour ce qu'est du groupe opposé, c'est-à-dire les jeunes.
Prototypes identitaires	Il n'y en a pas d'identifié, si ce n'est de manière indirecte une figure de professeur d'université qui l'a introduit à son métier actuel. Cependant, lorsqu'il évoque l'analyse de pratiques comme facteur fondateur de son comportement au travail et donc de son identité professionnelle, cela suppose un travail d'équipe avec ses collègues. Le groupe des collègues n'est pas nommé, mais il est identifié.
Modalités d'identification	Construction personnelle et collective d'une attitude et d'un comportement professionnel, grâce essentiellement à un travail d'analyse de pratiques.
Fonctions du groupe	Co-construction des profils professionnels, des attitudes et des comportements au travail, appartenance, compétences professionnelles, place et statut de chacun
Individuation / différenciation	Autrui se distingue essentiellement par son empressement, par son agitation, et par sa fatigue professionnelle (désabusés), face à des qualités d'écoute et de circonspection (S+).
Valeurs associées	Conscients des limites, prudents, rétifs à la hiérarchie (pas dociles), humour
Règles associées	Attentifs aux procédures, respectueux du fonctionnement institutionnel



Dynamique identitaire	Bien se situer dans son rôle, dans son statut et ses fonctions par rapport aux définitions de soi : TS, expérimenté, conférant donc une certaine autorité, conscient des limites, pouvant tenir tête à une hiérarchie qui ne bénéficie pas de l'autorité conférée par l'expérience.
-----------------------	---

Analyse du microcosme social – Lucien Nationalité	
Recodage du groupe	Tout en ayant un discours assez critique par rapport aux français, Lucien identifie un certain nombre de valeurs qu'il attribue à la communauté nationale, que l'on retrouvera dans ses choix de vie (créatifs, divers, indisciplinés). Il avance avec prudence « <i>peut être un peu parfois négatifs</i> » pour les affirmer et, somme toute, en les revendiquant. Il est dedans-dehors et ce positionnement est très instructif sur les relations complexes qu'un individu peut entretenir avec ses groupes d'appartenance, en l'occurrence, avec un groupe hérité : je suis dedans, tout en me démarquant par des traits particuliers. Il ne renonce pas à cette communauté nationale et assume les traits négatifs comme s'appliquant forcément un peu à lui aussi. Il y a un allomorphisme mais qui n'est pas exclusif ni d'opposition.
Prototypes identitaires	Il n'en a pas, ou n'ont plus d'importance aujourd'hui pour lui. Il nous parle d'« une mosaïque » de références, relevant du quartier, du groupe culturel et régional (Catalogne), du groupe national (Français) et d'autres encore qu'il ne nomme pas, mais le maître mot actuel est « je me suis construit ». Il revendique cette distance par rapport aux références, ce recul qui lui permet de construire à sa manière et donc d'avoir gagné un espace de liberté et une certaine emprise ou maîtrise de son identité.
Modalités d'identification	Il se situe dans une modalité classique avec une majorité de réponses positives et égomorphiques dans le Nous et une majorité de réponses négatives et allomorphiques dans le Eux, tout en assumant certains des aspects négatifs qu'il reconnaît pouvoir aussi avoir lui-même. Les différents groupes d'appartenance ou de référence sont pour lui les ingrédients dont il a disposé pour se construire, par couches successives.
Fonctions du groupe	Appartenance (groupes hérités), référence (mosaïque), opposition (salariés-patrons) et distance. Sans que cela soit dit, son discours laisse transparaître des groupes auxquels Lucien a appartenu par choix, qui ne sont pas nommés, qui ont été abandonnés mais qui ont constitué des jalons ou paliers dans la progression qui l'a conduit à la posture identitaire actuelle.
Individuation / différenciation	Pour Lucien, tout est dans l'art et la manière de faire les choses et il nous indique volontiers des références culturelles fortes sur le plan de l'appartenance nationale (qualité, luxe, créativité, indiscipline,...)
Valeurs associées	Qualité, luxe, culture, créativité, diversité, gourmandise, savoir vivre
Règles associées	Prestance, universalisme, art de vivre

Dynamique identitaire	Lucien se construit avec les ingrédients qui sont à sa disposition en mettant l'accent sur sa capacité à choisir et à prendre de la distance par rapport aux stéréotypes et aux modèles hérités. Il est très difficile de lui faire identifier des modèles, des prototypes ou des groupes d'appartenance car tout son effort va vers ce but : ne pas avoir le sentiment d'être ballotté par les comportements induits, et avoir la compétence de les choisir. Ceci est d'autant plus fort chez lui parce qu'il s'agit du noyau de son métier. Il revendique une posture d'auteur de sa construction identitaire et en tire une certaine fierté, ainsi qu'un sentiment de compétence. Cela semble le rapprocher de la sagesse.
-----------------------	---

Analyse du microcosme social – Lucien Genre	
Recodage du groupe	On peut être surpris par le contraste d'éléments négatifs égomorphiques du S et positifs allomorphiques du NS. L'approche critique du genre (S-, instables, laborieux, soucieux du pouvoir, en représentation) et l'absence d'éléments positifs (S+) dénote soit une non identification au groupe, soit des questionnements à ce niveau. Lucien s'étant montré très prudent et réfléchi dans ses réponses, il se peut qu'il s'inscrive tout simplement dans la dynamique sociale actuelle où la masculinité se recompose et il ne convient pas d'affirmer des traits masculins. Si tel était le cas, un nouveau groupe de référence pourrait émerger chez Lucien, une sorte de socialement correct ou d'injonction sociale de genre (des choses mal vues socialement et d'autres qu'il convient d'affirmer), que nous pouvons appeler « <b>la masculinité de transition</b> ».
Prototypes identifiants	Aucune référence concrète, mais le peu qu'est dit positivement rejoint les références du groupe national : créatifs, indisciplinés, divers
Modalités d'identification	On se situe dans une identité mutante, c'est-à-dire que Lucien ne semble que peu impliqué dans le groupe « Hommes » Tous ses commentaires s'appliquent aussi à lui. Cependant, il y a du positif dans le Eux, alors qu'il n'y en a pas dans le Nous. Les seuls deux éléments franchement positifs sont la persévérance et l'intérêt pour la culture.
Fonctions du groupe	Référence au groupe sous forme d'aspiration, d'envie / frustration, en tant que modèle en transition, en évolution ou changement : « <i>ça se voit de plus en plus dans des formes spectaculaires ...</i> », « <i>instables</i> ».
Individuation / différenciation	Plus têtu que persévérant, instable, laborieux, culturel. Lucien est d'abord dans une différenciation de type négative, puis au second plan il affirme quelques qualités, timidement. Il situe les qualités dans le Eux et pas dans le Nous. Les autres hommes semblent lui servir de rempart pour affirmer ses qualités à lui.
Valeurs associées	Persévérance, matérialisme, diversité, culture, pouvoir
Règles associées	Volonté de maîtrise, manière de montrer ses émotions, d'être en accord avec des images sociales
Dynamique identitaire	Lucien ne se sert pas de sa masculinité pour se définir, et lorsqu'on le contraint à en parler (notre méthode l'y contraint) il s'y définit de manière négative. Il y voit d'abord des aspects laborieux, lourds, tout en se joignant au groupe des hommes qui manifestent un intérêt pour la culture et qui sont persévérants.

Analyse du microcosme social – Lucien Groupe Social	
Recodage du groupe	Lucien est dans une configuration « à l'ancienne », de conscience de classe (et non de catégorie, notion dont il se départit), avec l'identification au groupe « salariés » qui prend d'autant plus d'importance que c'est le seul groupe d'appartenance qu'il identifie haut et fort. Le groupe opposé est bien entendu « les patrons » qu'il requalifiera plus tard « d'employeurs ». La réflexion, la place de chacun et la

	responsabilité sont les déterminants de la posture en tant que salarié.
Prototypes identifiants	Il s'agit d'un prototype collectif, non d'une figure singulière mais bien d'une conscience de classe.
Modalités d'identification	Classique, avec des S+ dans le Nous et des NS- dans le Eux.
Fonctions du groupe	Appartenance, organisation sociale (place de chacun)
Individuation / différenciation	Par des qualités du Nous et des défauts du Eux, donc avec une distance actuelle par rapport au groupe de référence, peut être même une non implication.
Valeurs associées	Circonspection, attention, responsabilité, solidarité, inquiétude-crainte
Règles associées	Place de chacun, organisation sociale, statuts
Dynamique identitaire	Par des valeurs et des statuts. Il faut savoir être à sa place en tant que salarié (statut, classe) et savoir porter certaines valeurs (ci-dessus).

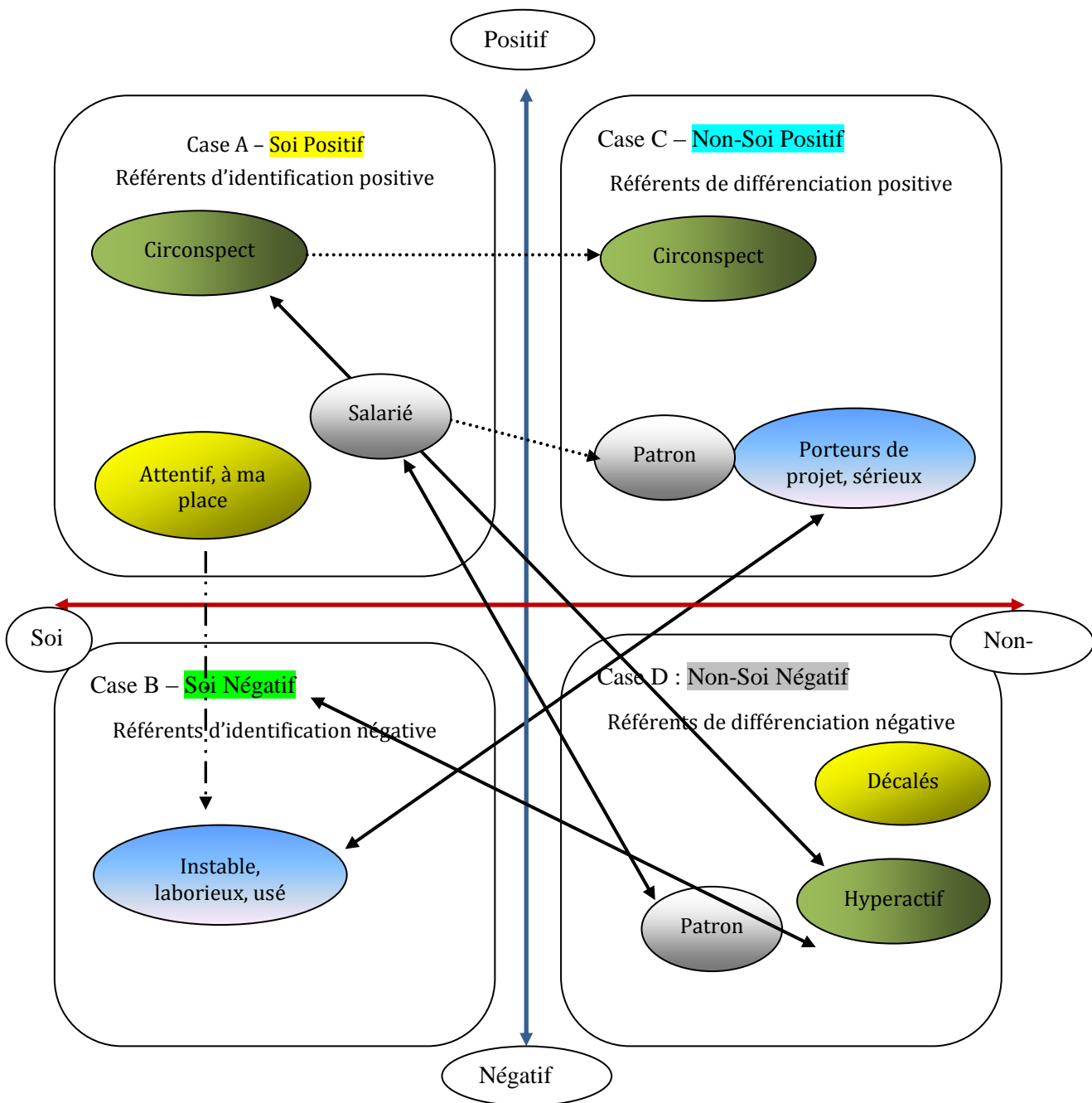
<i>Analyse du microcosme social – Lucien Amis</i>	
Recodage du groupe	Le cercle d'amitiés se définit pour Lucien d'abord comme un réseau familial, ou plutôt partagé par le couple. La diversité étant le maître mot, refusant ainsi les catégorisations, allant jusqu'à l'évitement des liens d'amitié avec ses collègues de travail. L'amitié semble être pour Lucien une fenêtre sur le monde, de l'air frais qui le change de ses routines et la ballade dans d'autres réalités. Avec des personnes qui partagent avec lui et sa compagne, un certain savoir vivre, une ouverture et curiosité pour le monde et la culture.
Prototypes identifiants	Surtout pas de prototype ou de modèle, ce qu'il apprécie est justement la différence et la diversité.
Modalités d'identification	Dans la mesure du possible, on évite les gens comme soi non pas par rejet mais parce qu'il y a un risque d'ennui, de se retrouver dans des catégories établies, avec des sujets galvaudés. Identification classique avec des S+ dans le Nous et des NS- dans le Eux.
Fonctions du groupe	Découverte, ouverture, partage, élargissement des horizons, de l'espace de vie.
Individuation / différenciation	Mise en valeur de soi. Le corollaire d'un réseau d'amis divers et différents de soi est que l'on est un peu unique dans le réseau.
Valeurs associées	Ouverture, curiosité, créativité, diversité, humour, générosité
Règles associées	Savoir vivre, tenir sa parole
Dynamique identitaire	La découverte, le contraste et la valorisation de soi semblent être des aspects qui guident les relations d'amitié pour Lucien, mais qui ne peuvent coexister que s'il y a un savoir vivre ensemble et si l'on évite les sujets qui fâchent. On est dans une configuration de jouissance de la vie. Il y a une nécessaire complémentarité dans les valeurs et règles de Lucien.

## Schéma phase 2 – Lucien

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation positive (case C)
<p>Identifications : elle est aussi bien dichotomique (sans antagonisme excessif), que polarisée (avec forte implication). Il y a une différence entre l'IDS et l&gt;IDPro et une position de retrait ou de mutation en ce qui concerne le genre (pas de S+).</p> <p>Différenciations : du point de vue professionnel Lucien se différencie surtout par un sentiment de compétence conféré par l'expérience et le recul qu'il a pu se construire grâce au travail d'analyse. Du point de vue privé, il y a aussi une notion de compétence dans l'art de vivre et la manière de faire les choses.</p> <p>Prototypes : Lucien revendique l'auto-construction, mais dans des groupes</p> <p>Valeurs: circonspection, ouverture, plasticité, curiosité, créativité, diversité, savoir-vivre, solidarité.</p> <p>Règles : procédures, fonctionnement, limites, savoir-vivre</p> <p>Dynamique : forte implication professionnelle, séparation du professionnel et du privé, valorisation de soi par ses compétences professionnelles et un savoir vivre.</p>	<p>Identifications : il n'y a que dans le genre, que Lucien retrouve chez les autres des qualités qu'il s'appliquera par la suite à lui-même, (complémentarité, support, appui). Ainsi que des éléments positifs chez les jeunes (tonicité).</p> <p>Différenciations : par des aspects qui peuvent être reconnus chez les autres comme la persévérance (genre), énergie, projets (jeunes et patrons), une certaine indiscipline. Il aime la diversité et semble éviter les relations privés avec des collègues de travail.</p> <p>Prototypes : Surtout pas, mais une mosaïque plus ou moins oubliée, où l'on retrouve des éléments contextuels (quartier, région, nation) et un professeur influent.</p> <p>Dynamique : Lucien ne veut pas avoir des modèles ou des prototypes. Il reconnaît qu'ils ont existé, mais maintenant il se les a appropriés et ne les évoque que vaguement car ils sont dépouillés et intériorisés. Il a appris des prototypes, mais ils ne sont pas des guides car il maîtrise ses comportements.</p>
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
<p>Identifications : Lucien ne refuse pas de se reconnaître dans des aspects qu'il a décrits comme négatifs (décalage, en représentation, dans la maîtrise), cela fait parti de son sentiment capacitaire (il est capable de recul, y compris par rapport à lui-même), il s'agit donc d'un élément positif, plus que négatif. Au niveau du genre, il n'y a que des identifications négatives.</p> <p>Différenciation : mâle en transition, indiscipline, être vindicatif, autosatisfaction... Les traits négatifs sont assumés et distinctifs chez lui.</p> <p>Prototypes : Hommes, Français, TS, Salariés.</p> <p>Valeurs : assurance, instabilité, décalage, pouvoir, maîtrise</p> <p>Règles : indiscipline</p> <p>Dynamique : Le S- est différenciateur et aussi un danger ou crainte</p>	<p>Identifications : effet de contraste entre jeunes / pas jeunes et salariés / employeurs.</p> <p>Différenciation : autoritaires, activistes, burn-out, matérialistes, pas solidaires, craintifs</p> <p>Prototypes : jeunes salariés et employeurs,</p> <p>Valeurs : autorité, fatigue, matérialisme, maîtrise</p> <p>Règles : décalage, indiscipline,</p> <p>Dynamique : par contraste</p>

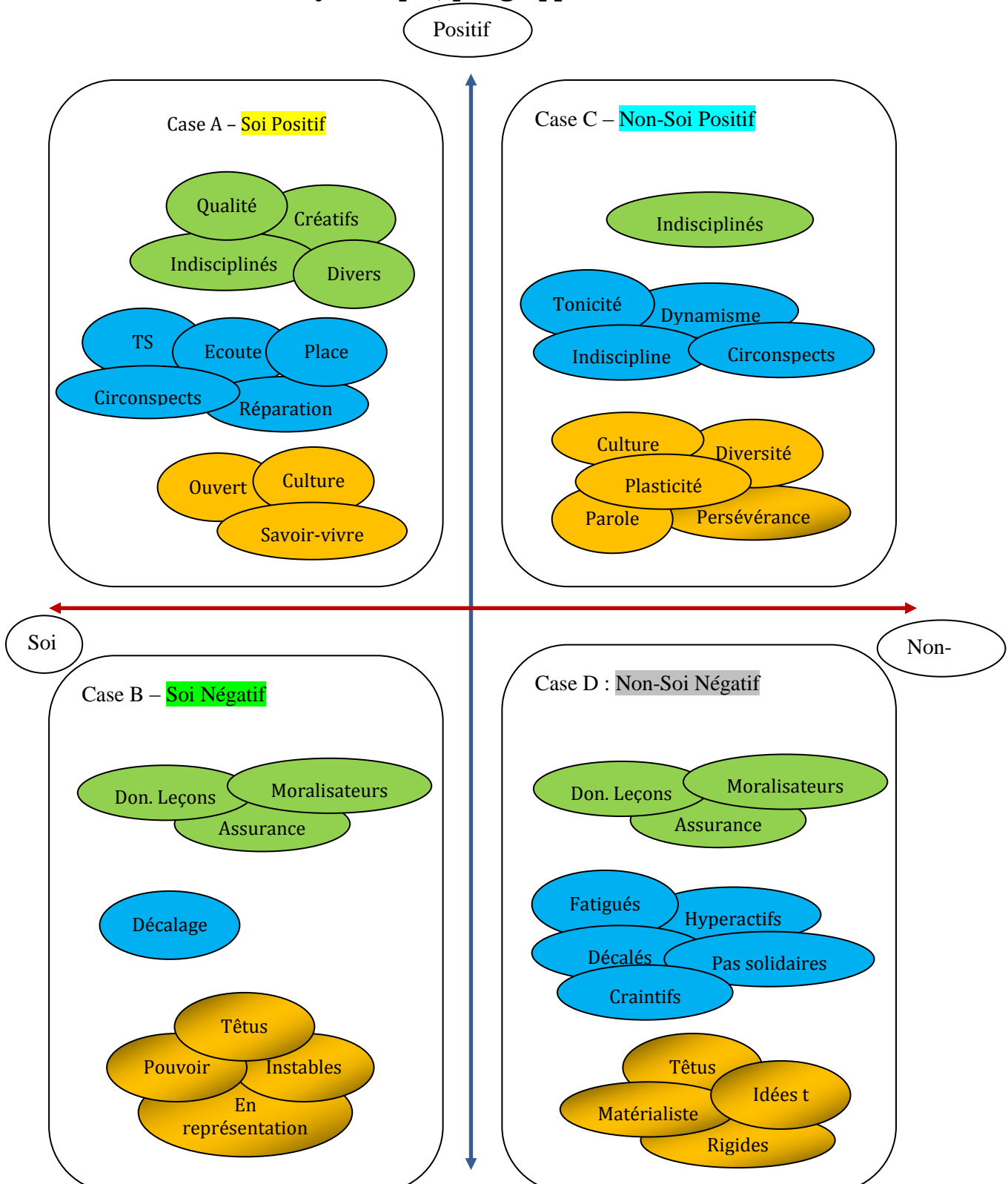
Tableau 6 - Phase 2 de Lucien

## Relations de la dynamique représentationnelle - Lucien



↔	Opposition	Salarié – Patron // Circonspect – Hyperactif // Usé – Porteur de projet // Instable - Sérieux
.....→	Support	Salarié (responsables) - Patron (porteur de projet) // Circonspection partagé dans le groupe salariés
-...→	Défaut, manque	Genre et identité professionnelle

## Relations de la dynamique, par grappes

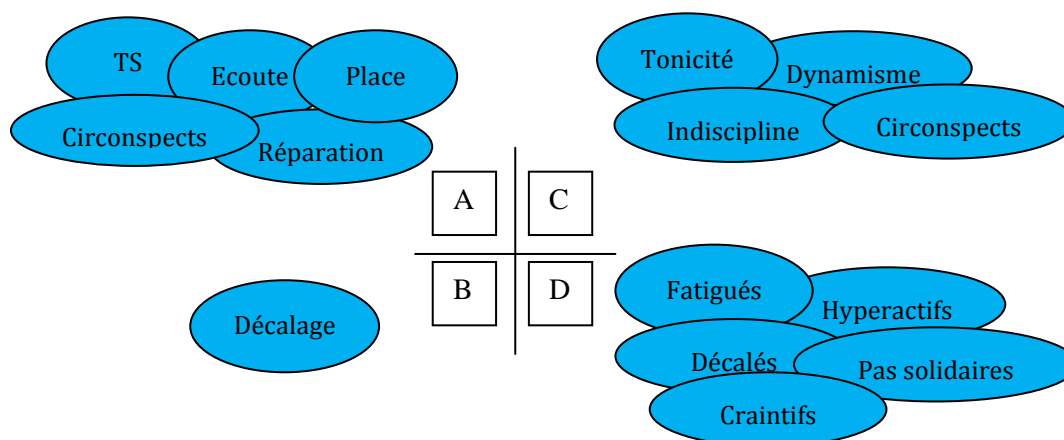


Nous avons regroupé en grappes les principaux traits déclinés par le sujet durant les entretiens. En haut (en vert dans la version couleur) nous avons regroupé les traits qui relèvent des identités héritées. Dans ce cas, il s'agit essentiellement de la nation. En bas (en bleu dans la version couleur) nous avons regroupé les traits qui relèvent de quelques remarques sur le quartier et la région (Catalogne).

La grappe du milieu (bleue) reprend des éléments de l'identité professionnelle et la beige (bas) ceux de l'identité sociale, avec un effet ombré pour ce qui relève du genre.

## Identité professionnelle

Nous regroupons ici les réponses concernant la profession et l'expérience, éclairées aussi par des éléments de la deuxième phase.



AC – Le groupe TS (travailleurs sociaux) est nettement un groupe d'appartenance dans lequel Lucien est impliqué sans être un groupe d'identification. Celle-ci est plus de l'ordre du groupe « salariés ». La relation entre A et C est une relation de SUPPORT. Défauts et qualités sont partagés, dans une attitude non seulement de reconnaissance, mais aussi de solidarité. A et C sont solidaires (indissociables). Il y a support pour les TS et polarité pour les salariés.

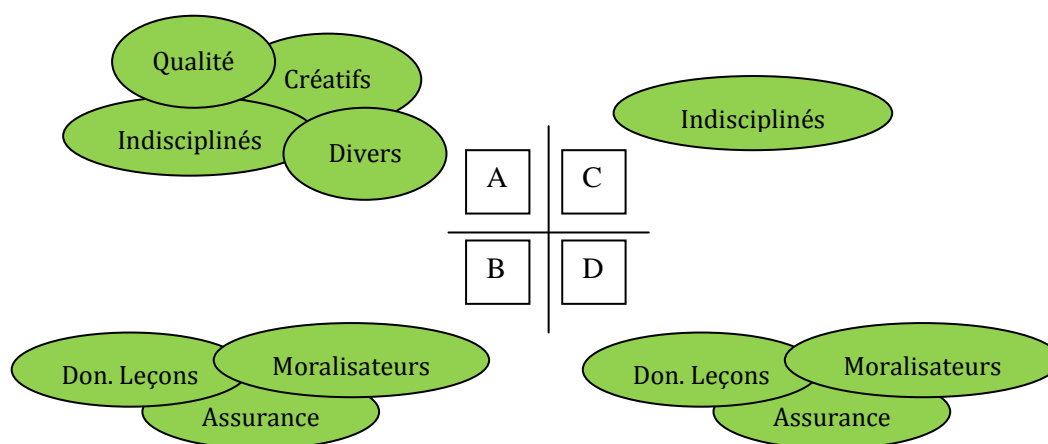
AB – Du point de vue du S-, Lucien parle de ses DEFAUTS, reconnaissant que lui aussi peut tomber dans ce qu'il critique aux autres (dans D). Ceci dit, une des qualités essentielles étant la capacité de recul, la réflexion, la circonspection pour Lucien, il serait incongru de ne pas faire état des « points à améliorer » en ce qui le concerne. Il y a donc dans le défaut, une confirmation de la qualité. Mais il peut aussi se voir décalé, ce qui manifeste un manque.

AD – Une des qualités qu'il se reconnaît, mais qu'est apparue lors des réponses concernant le Non-Soi, est la tonicité, la vitalité, le dynamisme. Mais cette qualité, poussée à l'extrême, c'est-à-dire non-contrôlée, mène à un défaut majeur chez les autres, l'hyperactivité, l'activisme, considéré comme une fuite en avant. De même, Lucien accordant une importance majeure à la capacité « d'être à sa place », le décalage est pour lui une très mauvaise posture et un signe d'incompétence professionnelle. Ce décalage se manifeste de deux manières, du point de vu du statut de salarié, ou d'employeur (qui se prend pour un patron), et aussi du point de vue du métier (trop actifs, ou craintifs). Il y a donc une critique sur des rôles statutaires et des comportements prescrits, et une critique de la compétence professionnelle. La relation est d'OPPOSITION en contraste avec le S+, voire même de risque d'AGRESSION (pas solidaires, hyperactifs).



## Identité héritée

Nous analysons ici les réponses concernant la nationalité et les éléments complémentaires de la deuxième phase.

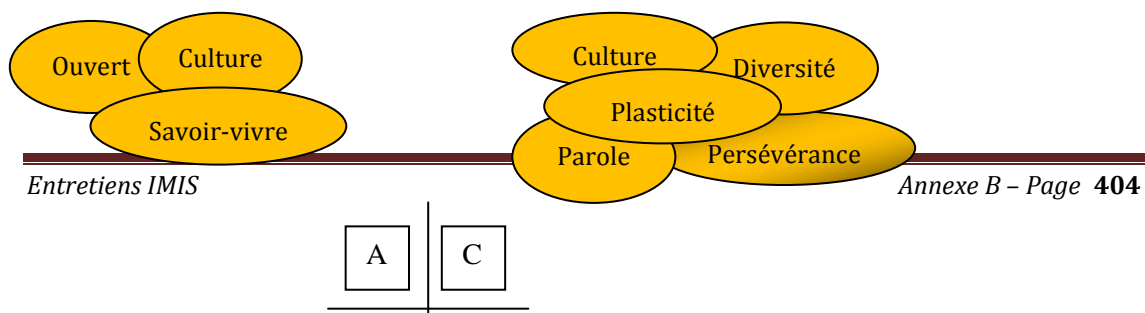


AC – Lucien parle d'une « mosaïque » d'éléments passés constitutifs de son identité, mais qu'à l'heure actuelle ne pèse pas, n'a pas d'importance. Son quartier, sa région-nation. Puis répond au stimulus (nationalité), avec prudence et modestie, mais en affirmant des qualités certaines qu'il fait siennes. Là aussi il est impliqué et nous retrouvons une relation de SUPPORT, car il partage qualités et défauts (et donc aussi une certaine polarité). Il y a un élément qui semble l'attirer et qu'est considéré en même temps comme une qualité que comme un défaut, c'est l'indiscipline.

AB et AC – Cohérence et solidarité absolues car Lucien s'inclue dans tous les aspects de sa condition de Français, qu'il assume, que ce soit positif ou négatif. Son raisonnement est : si on dit que les français sont X, Z ou Y et je suis français, donc je le suis aussi, ne serait-ce qu'un peu. Nous retrouvons ici une attitude extrêmement intéressante car il manifeste une conscience de sa condition d'appartenance à une catégorie, les français. Il est solidaire même dans le négatif. Il nuance peu car la différenciation intra-groupe est un peu contradictoire avec la solidarité à ses yeux.

## Identité sociale

Sont ici regroupés les réponses concernant les amis, le genre et la personne idéale, avec l'éclairage de l'ensemble du travail.



AC – Les relations concernant l’amitié sont d’une grande cohérence et complémentarité et coïncident sur le plan de la culture et du savoir-vivre avec l’identité héritée. La relation AC est une relation de SUPPORT, voire même comme un puzzle où les pièces s’emboîtent car il y a une forte correspondance entre les unes et les autres. Les unes sont le pendant des autres (contiguïté).

AB – C’est sur le genre que Lucien est le plus autocritique et on est dans une relation de MANQUE ou de défaut (ce qui renvoie à une identité en mutation).

AD – Nous nous situons dans une relation de type INDESIRABLE ou opposé. Lucien identifie clairement ce qui le repousse et donc qu’il évite.

## *Mots et sphères identitaires*

Nous avons listé les mots ou expressions qui se sont avérées significatives dans la dynamique identitaire du sujet, parmi lesquels, certains présentent un intérêt particulier car ils peuvent être des signes émergents des réseaux de résonance représentationnelle et sont en tout cas constitutifs du réseau opérationnel de Lucien.

Nous nous sommes permis une petite digression à la méthode originelle, en préférant la présentation par tableaux et non par schémas des mots identitaires. Aussi, avons-nous ajouté un niveau d’analyse par sphère sémantique (définition, synonymes et antonymes, en grisé dans les tableaux).

En effet, nous considérons peut-être à tort, que ce ne sont pas les mots qui importent, mais ce qu’ils signifient. De ce point de vue, nous revenons aux remarques faites sur le statut du langage dans notre approche théorique, pour nous intéresser davantage à l’énoncé qu’au discours.

Nous prendrons les mots identitaires d’abord comme des portes qui s’ouvrent sur des sphères sémantiques et de signification du sujet (dans une sémiotique du sujet), puis comme des mots identitaires faisant résonance dans les structures psycho-émotionnelles et biographiques du sujet.

Mot identitaire : CIRCONSPECTION (écoute)	
Définition :	Prudence dans les actes et les paroles // Prudence qui incite à ne négliger aucune circonstance avant d'agir
Synonymes :	Réserve, prudence, retenue, sagesse, précaution, ménagement, attention, soin, mesure, délicatesse, discernement, modération, discrétion, réticence, défiance
Antonymes :	Légèreté, imprudence, témérité, confiance, imprévoyance, inattention, étourderie
Sphère sémantique personnelle :	Réflexion, prudence, distance, humour, à l'écoute, accueil, ouverture, patients, conscients, attentifs aux procédures, aptes à mettre un peu de distance et d'humour, ne pas se précipiter comme ça, se faire embarquer, attentifs à certaines choses, moins malléables, regarder autour, où on met les pieds, bienveillants, relativiser, prendre au pied de la lettre, donneurs de leçons, circonspects, responsables, rigidité, recueillir la parole de l'autre, fruit de l'expérience, maturation, prendre conscience,
Concept de soi	C'est une façon d'être // on accueille les plaintes // prudents // patients // ne pas se précipiter comme ça // aptes à mettre un peu de distance, d'humour // attentifs // moins dans l'urgence ...
Motivation	Tout ça pour ça // usure (burn-out), valoriser son expérience, faire reconnaître ses compétences spécifiques
Attitude	Prendre le temps de réfléchir avant d'agir, ne pas se faire manipuler, ne pas obéir tête baissée : Regarder autour, regarder où on met les pieds // être apte à // écoute, attention,
Valeurs	Ecoute, accueil, ouverture, distance
Biographie	Groupe fac // Analyse des pratiques // Maintenant je peux le dire, chez mes oncles ...
Représentations sociales	Compétence professionnelle, capacité personnelle, professionnel expérimenté, construction collective et individuelle, sage,
Groupes	Analyse des pratiques, professionnels d'expérience
Prototypes	Construction personnelle, parcours individuel, un prof. Certains directeurs et les jeunes sont des contre-exemples

Mot identitaire : DECALAGE (place, manque de discernement)	
Définition :	Déplacement dans le temps ou dans l'espace entre des événements, des personnes ou des objets; écart qui en résulte // Manque de concordance entre deux choses, deux personnes, deux situations
Synonymes :	Différence, écart, désaccord, discordance, dissonance, déphasage, rupture, avance ou retard, retard, distorsion, distance, déphasage, déviation.
Antonymes :	Accord, adaptation, concordance, conformité
Sphère sémantique personnelle :	Etre à sa place, procédures, fonctionnement, condition (position) sociale, hyperactivité, le volontarisme poussé dans ..., interventionnistes, conscients des limites, rebelles, rétifs à la hiérarchie, on accepte moins, empêcheurs de tourner en rond (contrariant), trop sérieux, dociles, mettre à leur place, être divers, créatifs, indisciplinés, local-centralisé, influences diverses, par rapport aux anglo-saxons, pas aussi sérieux, pas aussi appliqués, plus bavardes que les hommes, attentifs au rôle et à la place de chacun, salarié, se lancer sans distinction, ne pas perdre de vue nos attributions et nos limites, discipline, chevauchements, revendicatif, clarification nécessaire des statuts, des places, des fonctions, confusion des places, ambiguïtés, indiscipline nécessaire, tout le monde reste dans des cases bien définies, fiches de poste, je me méfie des catégories
Concept de soi	Etre à sa place tant du point de vue des procédures que du fonctionnement, savoir « se décaler » quand c'est nécessaire
Motivation	Ne pas gaspiller ses efforts et son énergie, s'intégrer, se coordonner statutairement (sans gêner ni être gêné)
Attitude	Etre dans son statut et ses fonctions du point de vue professionnel et faire preuve de « savoir-vivre » sur le plan social, avec la capacité de « se décaler » pour se singulariser, pour faire preuve de créativité, tout en se positionnant sur des modes classiques.
Valeurs	Efficacité, économie, se préserver
Biographie	
Représentations sociales	Professionnalisme et culture française
Groupes	Salariés, professionnels expérimentés, ceux ayant fait l'analyse des pratiques
Prototypes	Contre-exemples

Mot identitaire : TONICITE (énergie)	
Définition :	Caractère de ce qui est tonique, de ce qui a de l'énergie, du tonus, de la force // Etat de légère tension des muscles au repos qui détermine la position, les attitudes du corps
Synonymes :	Ton, tonus, élasticité, dynamisme, vigueur, énergie, ressort
Antonymes :	Faiblesse, débilité, manquer de tonus, atonie, flaccidité
Sphère sémantique personnelle :	Hyperactivité, volontaristes, prévenants, interventionnistes, désabusés, usure professionnelle, actifs, bienveillants, dociles, dynamisme, un certain rapport à l'action, un homme il affirme, il est soucieux du pouvoir, persévérants, têtus, dans la maîtrise, pas lâcher le morceau, paresseux, plus gestionnaires, elles prennent la parole plus facilement, instables, peur, fragilité, énergiques, créatifs, aller de l'avant, fuite en avant, autoritaires, porteurs de projets, agités (les jeunes), rester vivant c'est très important,
Concept de soi	Rester vivant, faire ce qui est juste et nécessaire, ne pas en faire de trop
Motivation	Préservation, créativité, renouvellement personnel, professionnalisme
Attitude	Réflexion et persévérance
Valeurs	La réflexion, le juste effort, la vie
Biographie	R.A.S.
Représentations sociales	Opposées : Les jeunes et les personnes inexpérimentées (hyperactives), les employeurs
Groupes	Expérimentés, jeunes, patrons, employeurs
Prototypes	Les stagiaires, certains directeurs

Mot identitaire : SAVOIR-VIVRE (savoir faire sociaux)	
Définition :	Connaissance et pratique des règles de la politesse, des usages du monde
Synonymes :	Acquis, amabilité, bienséance, civilité, convenance, correction, courtoisie, discrétion, doigté, décence, délicatesse, entregent, formes, habileté, manières, politesse, sociabilité, tact, urbanité, usage, éducation, égards, élégance, étiquette,
Antonymes :	Cuistrerie, grossièreté, impolitesse, muflerie, malhonnêteté
Sphère sémantique personnelle :	Curiosité, culture, flexibilité, ouverture, attentifs aux procédures et aux modes de fonctionnement, un aspect formel à la fois dans la relation avec les personnes dont on s'occupe et à la fois du fonctionnement institutionnel, fermes sur les principes, sérieux, tenir une parole (excellent ☺), considérer, apporter au monde entier, défendre la veuve et l'orphelin, un peu content de nous, image de qualité, de luxe, créatifs, divers, gourmands, culture française, influences diverses, morale, politique, dilettantes, fantaisie (imagination), singulier dans les actes, façons d'être, façons de faire, soucieux de notre image, un peu en représentation, instable, laborieux, soucieux du pouvoir, objets matériels et culturels, façon de montrer, de verbaliser, soucieuses de leur image, policées, charmantes, je ne suis pas indifférent, peu solidaires, inquiets, chacun dans son coin, individualistes, pragmatiques, généraux, savoir-vivre relationnel, ont des idées sur tout, sont rigides, accepter sa féminité, curiosité, plasticité, indiscipline nécessaire, quelqu'un qui soutient une parole, parce que je n'aurai pas l'humour et la distance nécessaire
Concept de soi	Jouissance de la vie et des autres
Motivation	Permettre, donner le temps à la découverte de l'autre, se différencier par une forme de compétence sociale
Attitude	Una manière de dire et de faire
Valeurs	Tolérance, plasticité, créativité, cultures, diversité
Biographie	R.A.S.
Représentations sociales	La diversité
Groupes	Les amis
Prototypes	Non (refus)

## Synthèse de la dynamique identitaire de Lucien

### Sociologie du Soi

<b>Altérité &amp; individuation</b>	Les deux grands ensembles dans lesquels Lucien se fond, sont les Français et les Salariés, dans lesquels il ne fait rien pour se distinguer, bien au contraire, il se plait dans la masse. La seule singularisation vient de l'attitude des jeunes salariés et du nouveau salariat, craintif, docile et pas solidaire.
<b>Catégorisations sociales</b>	Il fuit les catégorisations et rechigne à en citer.
<b>Norme d'autonomie et référence à soi</b>	Il revendique l'auto-construction et le détachement des références identitaires qui ont pu jouer un rôle par le passé, mais qui ne comptent plus.
<b>Responsabilité et rapports de solidarité</b>	Elle est statutaire, elle dépend du statut que l'on a dans la société, elle est donc plus catégorielle qu'autonome et en appelle à la solidarité sociale et de statut.
<b>Valeurs &amp; Règles</b>	Circonspection, attention aux autres, sont des valeurs que Lucien utilise aussi bien dans sa vie sociale que professionnelle. Le respect des procédures et du fonctionnement, être à sa place (discipliné), sont au contraire du domaine professionnel quasi exclusivement. Le savoir-vivre, la créativité, la diversité semblent être centraux dans sa vie sociale.
<b>Ethique du Soi et pour soi</b>	Respect avec une dose d'irrespect. Ce qui se dégage des entretiens est que Lucien est qu'il faut vivre dans un certain ordre (être à sa place, discipline), ordre qu'il faut savoir transgresser avec humour et créativité.
<b>Ipséité</b>	Quatre représentations fortes s'imposent à nous, celle de Lucien TS (peu active), celle de Lucien ami (très active) et celle de Lucien conjoint (privée). Puis, Lucien salarié, la plus forte.
<b>Liens sociaux</b>	Les liens qui semblent investis par Lucien sont d'abord les liens de couple et d'amitié, puis, le moins possible les liens professionnels.
<b>Rapports de production</b>	Dans le général ils sont statutaires et en appellent à la solidarité de statut. Dans le particulier, ils sont liés à la compétence de chacun sur le plan professionnel et à une attitude dans la vie sur le plan personnel.
<b>Ontologie du Soi</b>	Sa vision du soi est celle d'un parcours, d'une construction permanente dans laquelle il est acteur, co-auteur et observateur.

### Processus du Soi

<b>Construction du réel</b>	Pour Lucien le réel se découvre dans l'action et avec l'expérience. On a besoin de recul, de distance pour le comprendre, son appréhension ne peut être immédiate.
<b>Reconnaissance</b>	Sur le plan professionnel il est dans une démarche de reconnaissance de l'autorité qui lui confère son expérience (par ses pairs). Sur le plan privé il est au contraire dans la recherche de diversité (des impairs), peut-être une manière de faire valoir ses singularités et de ne pas s'enfermer dans un seul horizon.
<b>Légitimation</b>	Par l'expérience, le vécu, la capacité de recul (qui est une compétence valorisé par Lucien) et l'appartenance (salariés, français). Salarié en tant que conscience et discipline socioprofessionnelle qui traduit des conditions objectives d'existence.
<b>Catégorisation</b>	Par le « bon » positionnement ou le décalage
<b>Statut de l'action et construction du sujet de l'action</b>	L'action est ce qui nous permet de nous construire, mais le sujet ne peut le faire que s'il est capable de distance par rapport à lui-même.
<b>Différenciation</b>	Par la compétence et le savoir-vivre
<b>Identification</b>	Peu d'images prototypiques, reléguées dans le passé. Il revendique l'auto-construction. L'actualisation du Soi implique l'appropriation des modèles et leur réinvestissement personnel.
<b>Sensibilité du Soi et primautés</b>	Sensible aux gens qui « prennent le temps », aussi bien sur le plan professionnel (circonspection), que sur le plan privé (savoir-vivre) ; à la compétence et à la discipline de classe ou de statut. Peu égocentré avec un Soi plutôt sensible à la reconnaissance de ses compétences sociales (savoir-vivre) et professionnelles (circonspection).
<b>Motivation et projet</b>	Jouir de la vie avec les gens aimées (couple et amis), faire valoir (faire exister) son expérience et sa propre diversité.
<b>Stratégies</b>	De retrait
<b>Statut du discours</b>	C'est un signe différenciateur très important pour Lucien, un paramètre de catégorisation et une compétence.
<b>Stabilité, congruence</b>	Axe réflexion-compétence-statut. Axe diversité-créativité-culture.
<b>Tensions identitaires</b>	Probable contradiction entre l'auto-construction et la responsabilité liée au statut, à la classe. Tension entre tonicité et désabusé ou usé. Dynamique identitaire de genre en mutation. Autorité (reconnaissance) – expérience.



## **Conclusion Lucien**

### *Type de collectifs de référence*

Lucien fait référence explicitement et implicitement à ses appartenances culturelles et géographiques, ainsi qu'à son statut de salarié. Il en tire une grande partie de ses éléments identitaires et différenciateurs.

### *Place et fonction des collectifs*

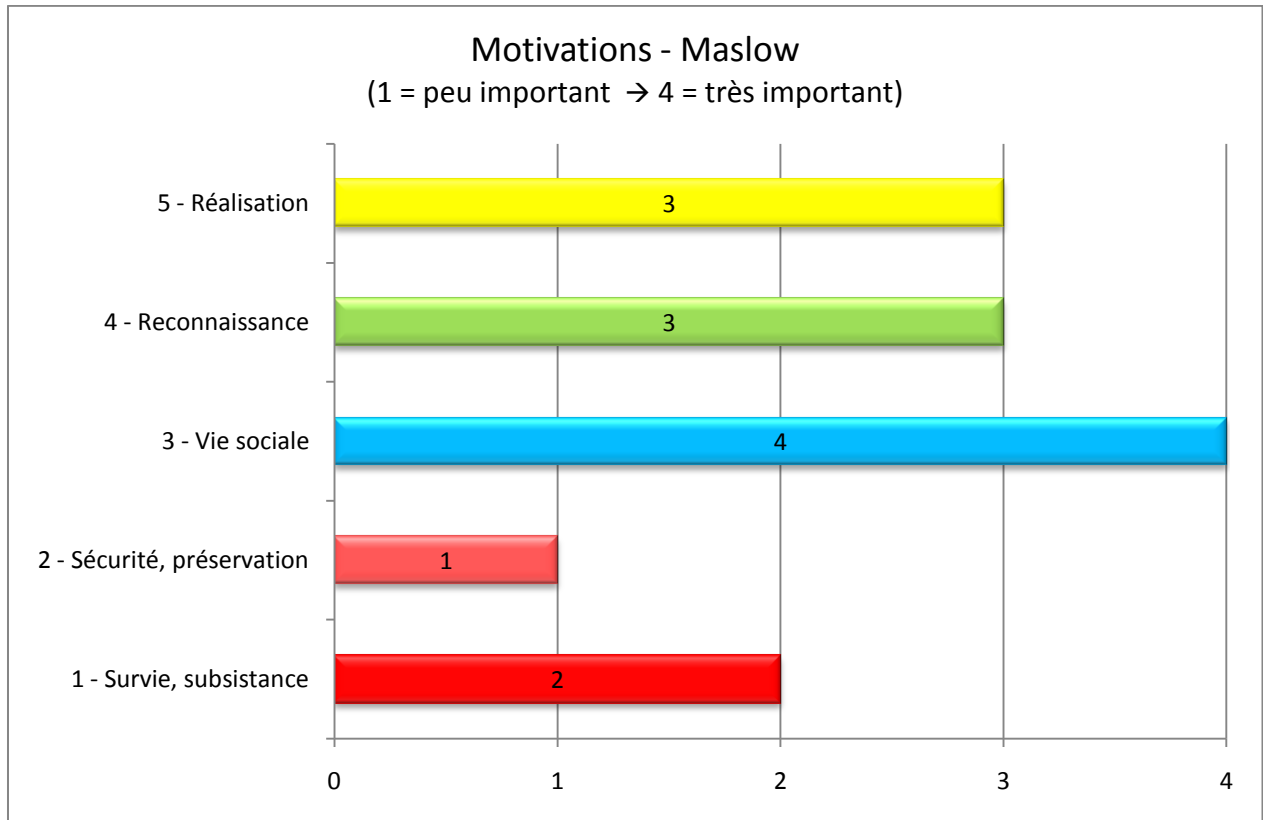
Les références culturelles et géographiques sont d'une certaine manière le matériau avec lequel il reconnaît être fait et avec lequel il a composé sa singularité. Il ne s'en exclut pas ni tente des différenciations importantes. Quant à sa dynamique socioprofessionnelle, elle est basée sur sa condition de salarié, groupe auquel il s'identifie et qui dénote un grand sentiment d'appartenance et impose une discipline.

Selon Lécuyer, Lucien devrait être un peu en retrait par rapport aux collectifs sociaux, or il place l'appartenance à la catégorie « Salariés » au centre de son identité professionnelle, malgré qu'il se sente un peu « usé » ou « désabusé ». Lucien fait donc preuve d'une construction de son identité socioprofessionnelle qui s'appuie sur les identités de type Sainsaulieu, mais elle est aujourd'hui en retrait. Il ne remplace son identité de classe, que par quelques éléments socioculturels, contenus dans la sphère « Nationalité ». Il ne crée pas des groupes abstraits dont il tirerait une forme identitaire quelconque.

### *Individuation / Différenciation*

Par la compétence sociale (savoir-vivre) et professionnelle (circonspection).

## Claude – femme, cadre associatif d’expérience



**Graphe 2 – Configuration motivationnelle de Claude selon la pyramide de Maslow**

Claude n’a pas de soucis matériels et déclare être surtout mobilisée par les aspects relationnels, la vie sociale et la famille. Elle est autant motivée par la recherche d’éléments de reconnaissance que par la réalisation de projets, la défense de grandes causes.

## Phase 1 Claude

(questionnaire donné à l'avance)

### Profession

#### Nous les ENCADRANTS d'AAD nous sommes ...

Discours :

Nous, les encadrants d'aide à domicile que l'on peut aussi appeler « cadres de proximité », nous sommes autonomes, nous sommes des médiateurs, entre le terrain et le siège et entre les bénéficiaires et les AAD (aides à domicile), et nous sommes en devenir... car c'est un profil de poste qu'évolue. C'est des gens qui doivent avoir une fibre sociale, oui, des qualités d'écoute, des qualités de RH, des qualités d'animateur, ce genre de choses, des gestionnaires aussi..., des organisateurs, ça c'est dans l'idéal.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Autonomes	S S	+
2 – Médiateurs	S S	+
3 – En devenir...	S S	+
4 – Ecoute	S S	+
5 – Gérer et animer du personnel	S S	+
6 - Animer des équipes	S S	+
7 - Organisateurs	S S	+

#### Eux les ENCADRANTS d'AAD ils sont ...

Discours :

Ils sont là pour éteindre le feu, adaptables, et un peu béni oui oui aussi.

Eteindre le feu parce qu'on est toujours dans des situations le plus ... en urgence quoi, les qualités qu'il faut avoir c'est l'adaptabilité parce que tout d'un coup on peut être amenés à prendre un poste de responsable de secteur qu'est défaillant. Puis « béni oui oui » parce que c'est un peu comme ça qu'aujourd'hui je vois la nouvelle équipe de cadres de proximité qui a explosé – je te l'ai expliqué – la plupart sont partis et ceux qui restent sont des gens qui sont complètement à la botte de la direction, donc qui suivent les directives et qui se posent pas trop de questions.

Adaptables ce n'est pas péjoratif, c'est s'adapter chaque fois qu'il y a des difficultés et qu'il faut travailler dans l'urgence et parce que le poste a évolué depuis que je suis rentrée il y a 5 ans, et ce n'est pas du tout le même profil de poste.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Pompiers	S	-
2 – Adaptables	S	-
3 – Béni oui-oui	S	-

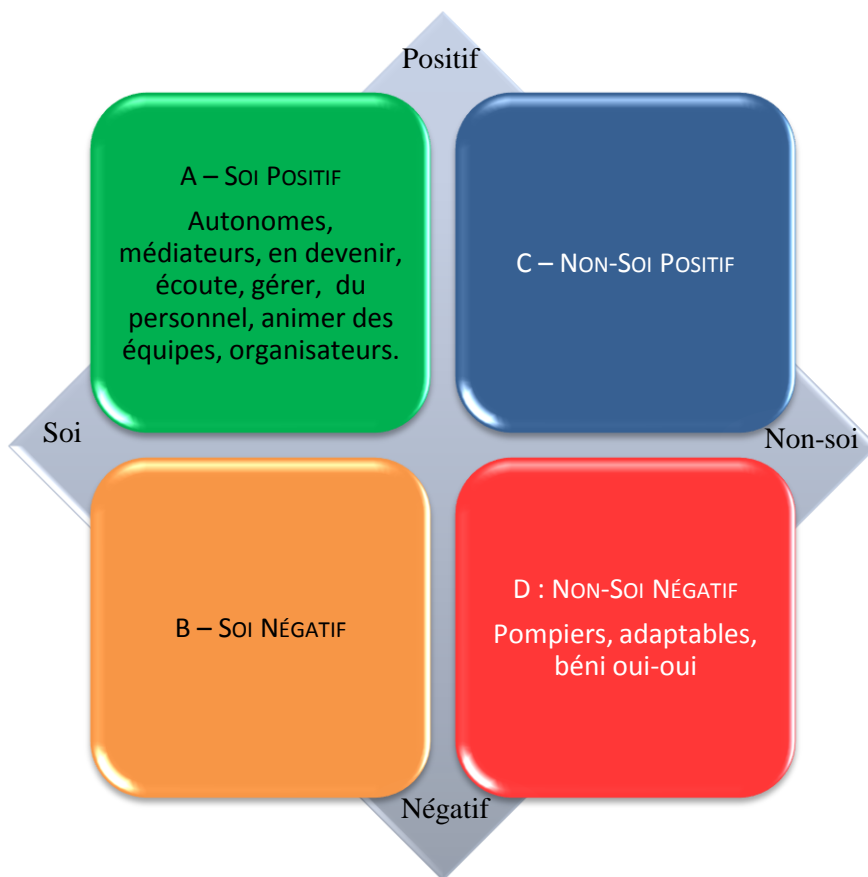


Schéma 15 : "Profession" - Claude

## Expérience

### Nous les ENCADRANTS AAD AVEC EXPERIENCE, nous sommes ...

Discours : Bien identifiés sur le terrain par les différents interlocuteurs, bien repérés. Bon il y a tout un système, je ne sais pas si tu connais le secteur d'aide à domicile, mais il y a des CLIC, bon après il y a tous les ...Maires du coin, en fait on est vraiment dans le local

Connus des équipes d'AAD et des bénéficiaires, sachant qu'un secteur c'est à peu près, enfin, un territoire, parce qu'on est découpés en territoires 320 AAD. Puis, connus des bénéficiaires, mais là, enfin je ne sais pas, ... dans la mesure où ils sont expérimentés et ils sont là depuis un moment, pour moi effectivement les bénéficiaires doivent les avoir repérés et les équipes d'AAD également. C'est la différence entre les nouveaux CDP qui démarrent et celui qu'est expérimenté et qui a déjà fait tout un travail. Relais entre le terrain et le siège, parce que le CDP expérimenté doit être un relais avec les services du siège. Toutes les difficultés nous qu'on rencontre sur le terrain on essaie de les régler pour faciliter le travail du siège.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Identifiés, repérés	S S	+
2 - Connus	S S	+
3 - Relais	S S	+
4 - Réactifs	S S	+

### Eux les ENCADRANTS AAD AVEC EXPERIENCE ils sont ...

Discours :

Réactifs, efficaces, organisés.

Réactifs : il faut qu'ils s'adaptent à chaque fois, on est en plein système de procédures, il faut chaque fois revoir un petit peu toute notre façon de travailler, régulièrement. Il a fallu s'adapter au nouvel outil informatique, il a fallu s'adapter à la modulation du temps de travail ...

Efficace, parce que c'est une qualité qu'il faut avoir quoi, et organisée aussi.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Réactifs	S S	+
2 – Efficaces	S S	+
3 - Organisés	S S	+

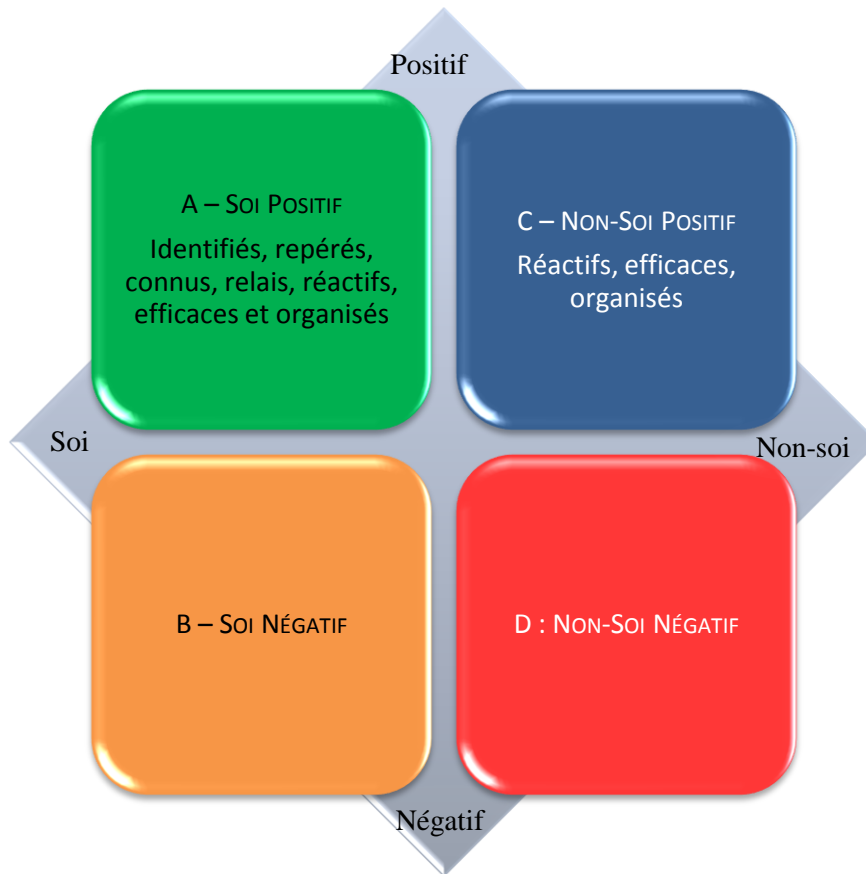


Schéma 16 : "Expérience" - Claude

## Eux les ENCADRANTS AAD AVEC PEU d'EXPERIENCE ils sont ...

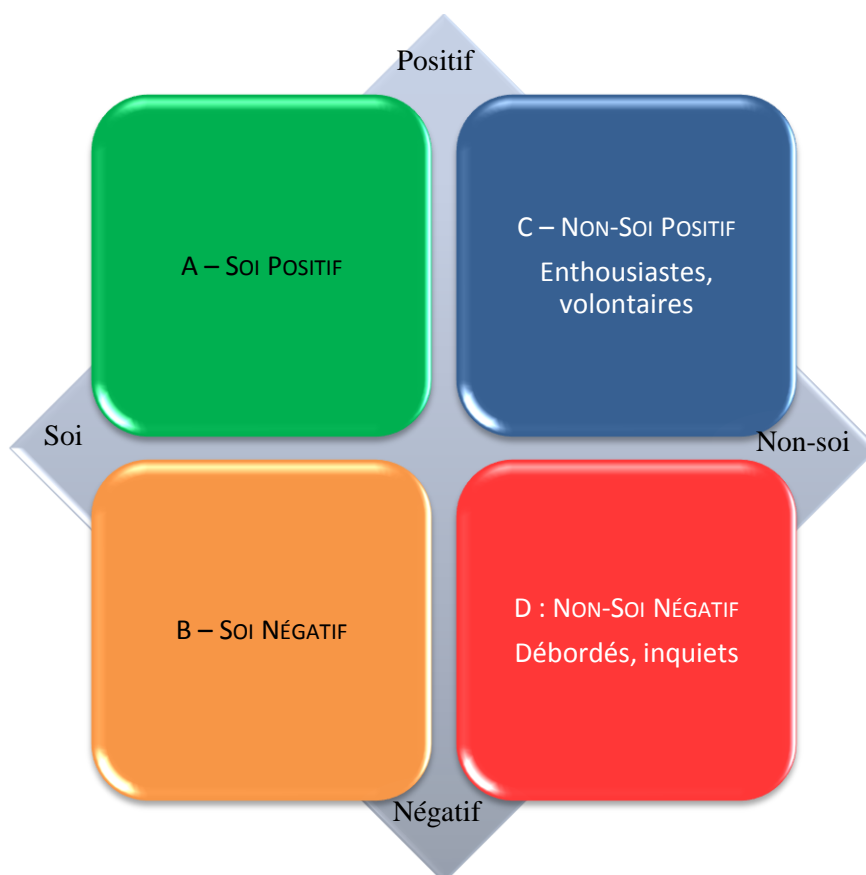
Discours :

Enthousiastes, volontaires, débordés, inquiets.

Ils sont enthousiastes car souvent c'est leur premier job donc ils démarrent et en fait ça leur plait quoi. Volontaires (et la je pensais plus aux responsables de secteur, je ne pensais pas aux CDP sont des gens qui ont déjà une expérience du secteur, c'est pas des jeunes), volontaires parce que je pense qu'il faut s'accrocher énormément.

Débordés, car je pense que la majorité ils en sont là (débordés) et bon c'est ce qu'on essaie de faire comprendre à la direction, ces postes là c'est le nerf-moteur de la structure, c'est le pivot, si on ne leur apporte pas un soutien, c'est là qu'il y e eu en février 1/3 des responsables de secteur en maladie, quoi. Et inquiets justement parce qu'ils s'en sortent pas, ils sont inquiets par rapport à leur poste et à leur devenir.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Enthousiastes	S S	+
2 – Volontaires	S S	+
3 – Débordés	S S	-
4 - Inquiets	S S	-



**Nationalité****Nous les FRANÇAIS nous sommes ...**

Discours :

Je préfère dire les « français » et non les « françaises » car cela implique le genre. Alors, nous sommes individualistes(-), fiers(-), roumégaires (-) (râleurs).

Ca s'applique à toi ? Hum... je ne sais pas, certainement...

Ce n'est pas en pensant à moi que je l'ai fait.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Individualistes	S	-
2 – Fiers	S S	-+
3 – Roumégaires (râleurs)	S S	-

**Eux les FRANÇAIS ils sont ...**

Discours :

Epicuriens+, gourmands+, prétentieux-, insatisfaits-.

Epicuriens, gourmand, ça ne s'applique pas à moi spécialement, prétentieux peut être un peu, oui, j'imagine, insatisfaits, ça revient à roumégaires

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Epicuriens	S / S	+
2 – Gourmands	S / S	+
3 – Prétentieux	S / S	-
4 – Insatisfaits (râleurs)	S / S	-



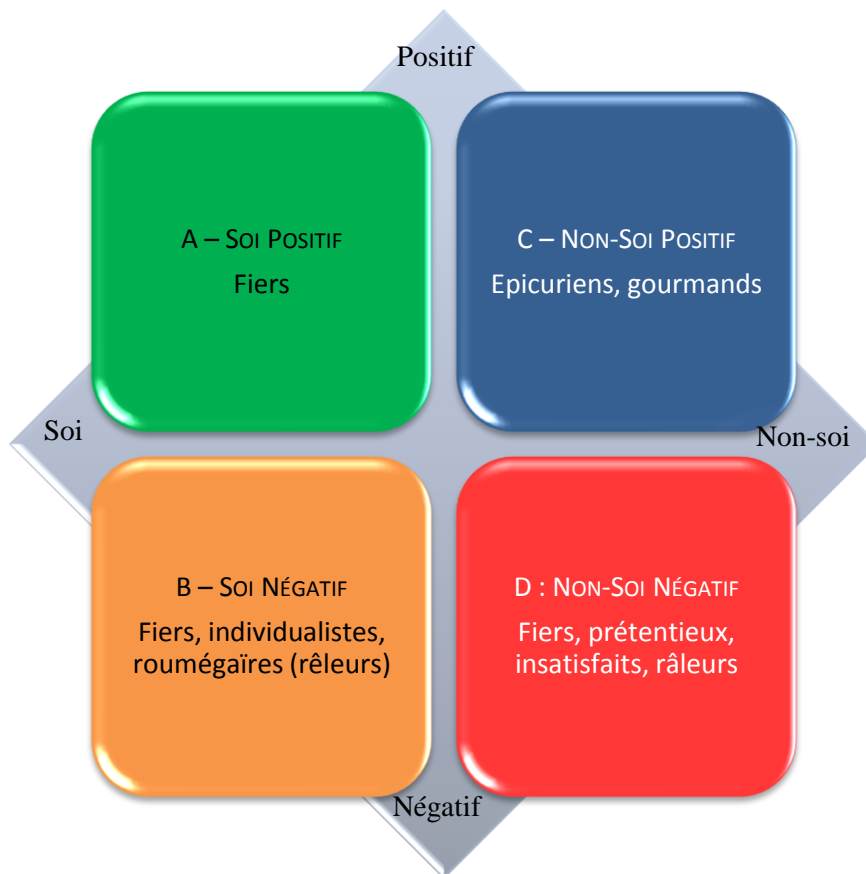


Schéma 18 : "Nationalité" - Claude

## Genre

Nous les FEMMES nous sommes ...		
Discours :		
Des guerrières, émancipées.		
Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Guerrières	S S	+
2 - Emancipées	S S	+

Elles les FEMMES elles sont ...		
Discours :		
Organisées+, battantes+, généreuses+		
Parce que souvent elles ont à gérer leur vie de famille, leur vie professionnelle, le couple,		

battantes, ça rejoint un peu le coté « guerrières » et je pense qu'il faut une dose de générosité aussi pour...

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Organisées	S / S	+
2 – Battantes	S / S	+
3 - Généreuses	S / S	+
4 – Guerrières	S / S	+

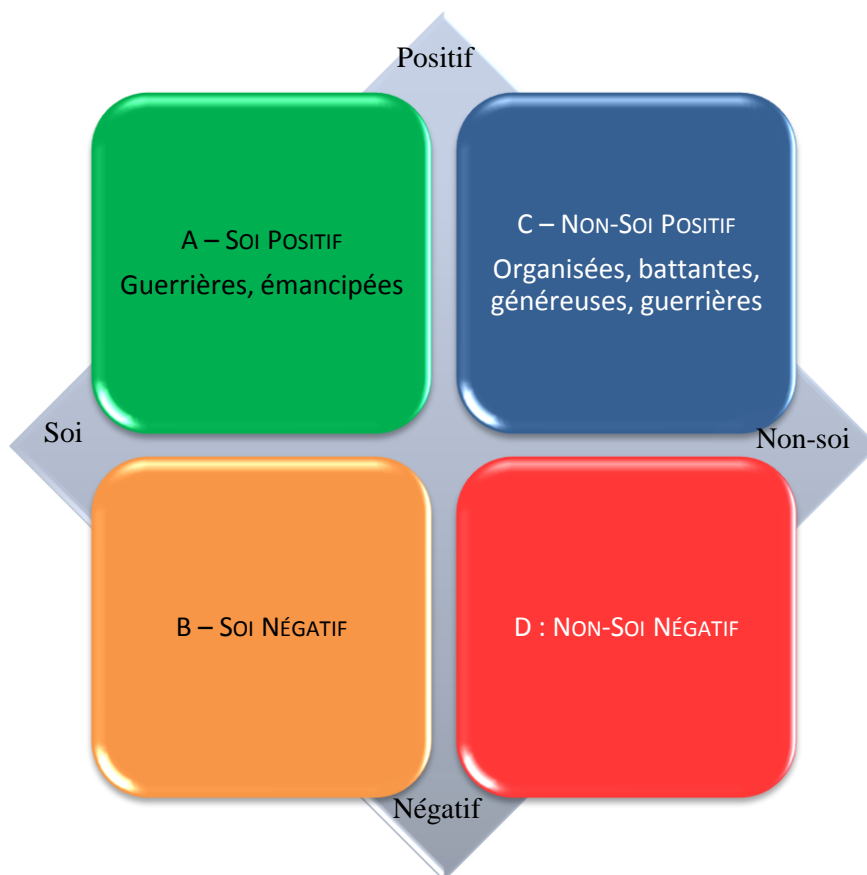


Schéma 19 : "Genre" - Claude

## Eux les HOMMES ils sont ...

Discours :

Les hommes ils sont... en pleine remise en question+, ils laissent de plus en plus s'exprimer leur part de féminité+, intéressés par le pouvoir et la compétition-.

Je pense qu'ils sont dans une phase où ils se cherchent quoi, en fait, ils cherchent leur place d'hommes dans une société où ils ont peut être perdu des repères. Ils laissent s'exprimer de plus en plus leur part féminine, ça c'est quelque chose de nouveau je pense, par rapport à mon père, à mon grand père, des hommes qui ne montraient jamais leurs émotions, extrêmement pudiques sur leurs sentiments. Je pense qu'il y a beaucoup plus d'expression des émotions chez les hommes aujourd'hui.

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – En remise en question	S	+
2 – Laissent s'exprimer leur féminité	S	+
3 – Pouvoir	S	-
4 – Compétition	S	-
5 – Sans repères	S	-

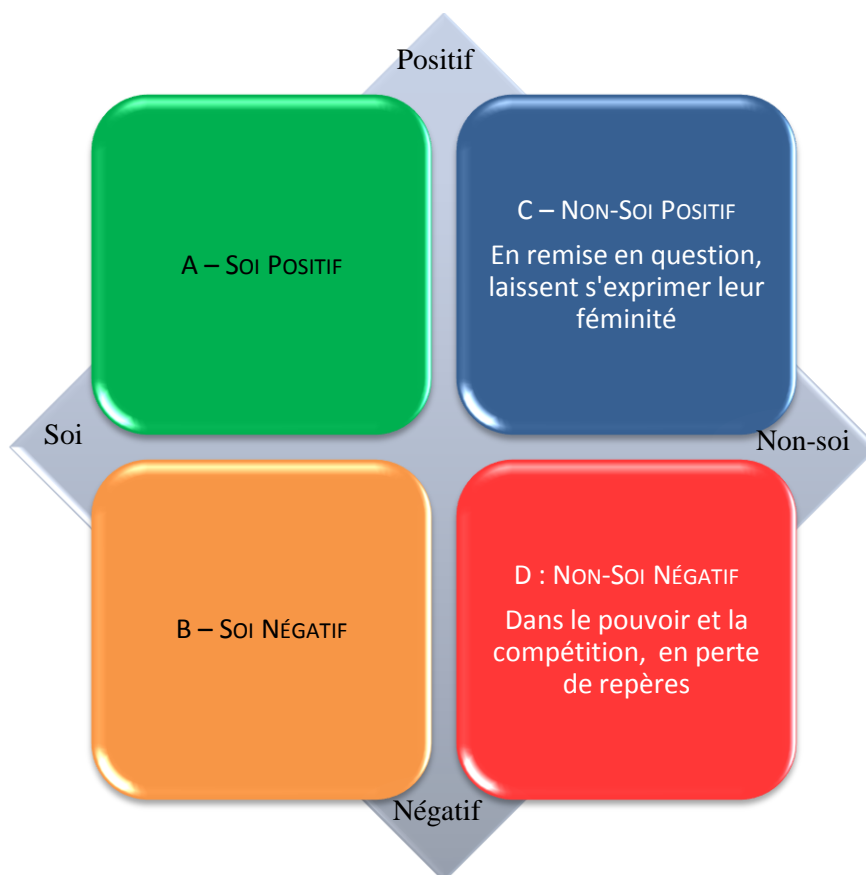


Schéma 20 : "Genre opposé" - Claude

## Groupe social

### Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

Groupe FEMMES ACTIVES PLUTÔT MILITANTES – Discours :

Battantes+, fédératrices+, idéalistes+

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Battantes	S / S	+
2 - Fédératrices	S / S	+
3 - Idéalistes	S / S	+

### Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

Discours :

En reprenant ce groupe là, je n'ai rien à ajouter. Pour l'opposé, ce serait plutôt ni des hommes ni des femmes, mais un groupe inactif, plus individualistes. Pour moi quelqu'un de passif c'est quelqu'un qui n'est pas militant, en fait, c'est quelqu'un qui subit et qui n'est pas dans l'action en fait. Ni des hommes ni des femmes

Qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Inactifs	S	-
2 - Individualistes	S	-
3 – Pas militants, pas dans l'action	S	-



Schéma 21 : “Groupe social FEMMES MILITANTES” - Claude

## Famille

### Nous les ... FAMILLE, nous sommes ...

Discours :

(nous les « mères de famille et épouses)

Sur tous les fronts, débordées donc insatisfaites, à l'écoute.

<b>Qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
1 - Sur tous les fronts	S / S	+
2 - Débordées	S / S	-
3 - Insatisfaites	S / S	-
4 - A l'écoute	S / S	+

### Eux les ... FAMILLE, ils sont ...

Discours :

Courageuses, généreuses, volontaires

<b>Qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
1 - Courageuses	S / S	+
2 - Généreuses	S / S	+
3 - Volontaires	S / S	+

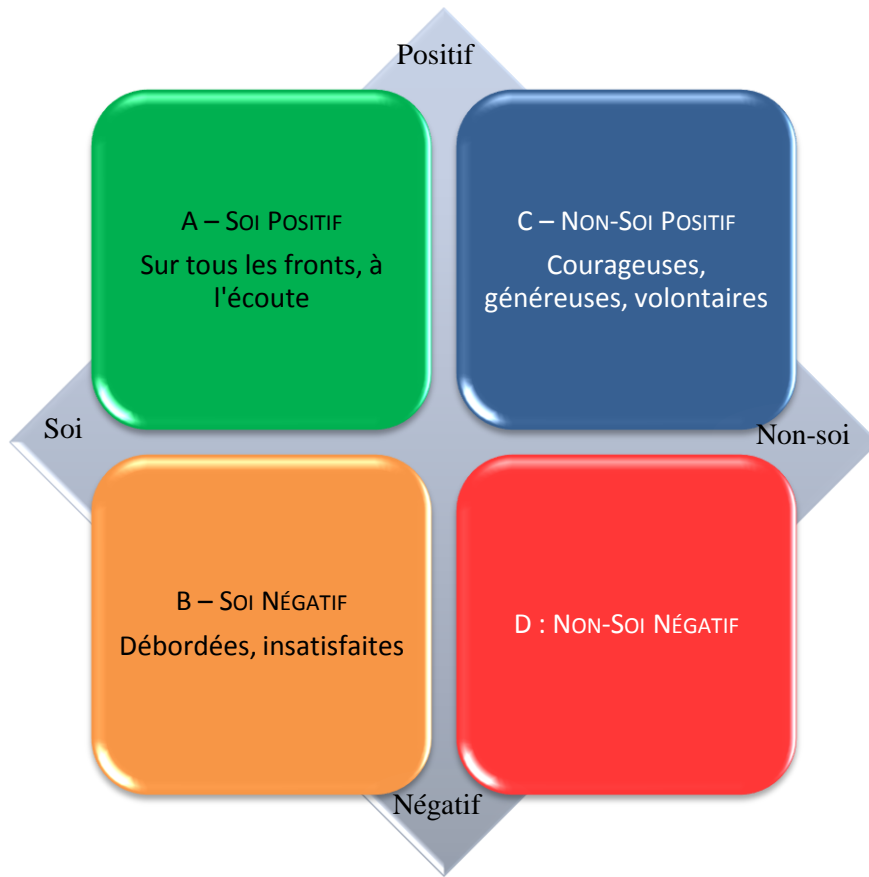


Schéma 22 : "Famille" MERES et EPOUSES - Claude

## Personne idéale

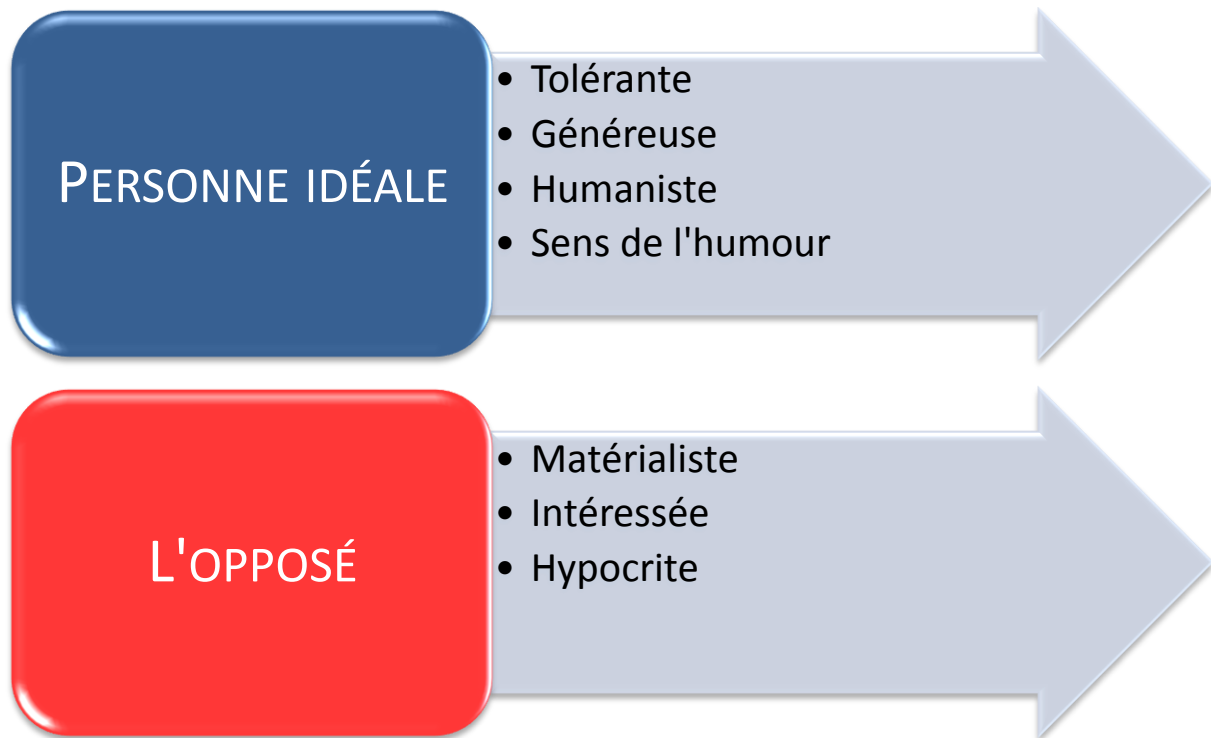


Schéma 23 : "Personne idéale" - Claude



## Phase 2 Claude

### Entretien 2<sup>e</sup> phase - Claude

Question 1 : Bon, si j'ai bien compris, les choses ont changé car tu n'a plus d'emploi ?

Réponse 1 : Je suis en préavis.

Q2 : Tu vines de lire le compte rendu du premier entretien, as-tu des remarques ou des commentaires à faire.

R2 : Non, rien à ajouter, juste la correction que j'ai faite.

Q3 : Est-ce que tu peux revenir un peu sur les groupes sociaux, les femmes actives militantes, as-tu d'autres idées ou d'autres collectifs qui te viennent à l'esprit ? Ou un groupe opposé...

R3 : En reprenant ce groupe là, je n'ai rien à ajouter. Pour l'opposé, ce serait plutôt ni des hommes ni des femmes, mais un groupe inactif, plus individualistes. Pour moi quelqu'un de passif c'est quelqu'un qui n'est pas militant, en fait, c'est quelqu'un qui subit et qui n'est pas dans l'action en fait.

Q4 : Et si on est dans l'action mais pas militante, est-on passif ?

R4 : Non, effectivement, les créatifs par exemple, je pense à ça.

Q5 : Est-ce que cela veut dire que tu te places d'un point de vue plutôt social, car si l'action n'est pas collective... ?

R5 : Oui, c'est ça.

Q6 : Si on revient un peu sur les femmes, combattives, guerrières ?

R6 : Ah oui, mais là on était en pleine lutte !

Q7 : Bon, alors Nous le groupe d'amis, puis Eux, vas y ...

R7 : Des qualificatifs ? Pour moi les ami(e)s sont des gens avec qui on peut partager des moments conviviaux, des temps de fête, des temps de repas, on a des idées communes, politiques aussi, c'est plutôt des gens de gauche, des personnes qui aiment la nature, avec qui on a beaucoup de ballades, des voyages et des choses comme ça. Voilà mes ami(e)s c'est ça quoi, ce sont des gens avec lesquels on a une certaine façon de voir la vie en commun.

Q8 : Et ceux qui ne sont pas tes amis ? A part tes adversaires dans le conflit de l'association.

R8 : Oui, parce que ceux-là, je n'ai même pas de haine, c'est de la compassion. La dernière fois que je les ai vus, ... ça fait pitié quoi. J'avais de la peine pour les gens qui restaient. J'avais l'impression qu'on n'avait plus rien à en tirer, quoi. Donc pour moi, les gens qui ne sont pas mes amis c'est les gens qui sont fermés, qui manquent de tolérance, qui sont racistes, qui ont l'impression de tout savoir, qui n'ont pas de remise en question. Je crois que c'est qui est important pour moi c'est cette remise en question, aujourd'hui quoi.

Q9 : Est-ce que tu penses avoir eu des influences dans tes choix et tes orientations ?

R9 : Oui, je pense que je n'ai pas fait un métier axé sur le social par hasard. Ma mère était quelqu'un qui était très très engagée, à sa façon, parce qu'à l'époque ce n'était pas le militantisme d'aujourd'hui, mais c'est quelqu'un qui donnait beaucoup aux autres, qui était beaucoup là dedans. Il y a aussi la part de l'éducation religieuse, je viens d'un milieu chrétien. Moi j'ai eu un oncle qui m'a beaucoup marquée, c'était un prêtre. C'était un homme qui avait un savoir énorme, à l'époque

---

il était prof de grec, prof de latin, prof d'hébreux, prof de philo, alors que c'était quelqu'un qui était issu d'un milieu très pauvre, parce que mon grand père était ouvrier agricole. Ca c'est un homme qui m'a beaucoup beaucoup apporté et dans l'intérêt que l'on peut porter aux autres. C'est une culture judéo-chrétienne.

Q10 : Ca c'est dans ta famille, et ailleurs ?

R10 : Après, dans mon cursus, on a vécu le Larzac. C'était une poignée de gens au départ, qui ont réussi à fédérer des milliers d'autres personnes. Et on a été à tous les rassemblements et une personnalité qui m'avait beaucoup marquée c'était XXXXXX, que j'ai rencontré, qui était un non-violent. C'est lui qui a parlé de la non violence aux paysans en leur disant « on peut y arriver, mais par la non-violence ». Et j'avais trouvé ça très fort parce que c'était le pot de terre contre le pot de fer, ce n'était pas gagné. Après tout ce qui a été développée après, toute la désobéissance civile, toutes ces grandes idées qui me paraissaient intéressantes en fait. Mais tout ça au départ, ce qui est marrant ce qu'on était issus d'un milieu chrétien, on était dans des mouvements de jeunesse chrétienne, je dis « nous » parce qu'on était tout un groupe de garçons et de filles à l'époque et en fait les premières personnes qui nous ont mis autour d'une table et qui nous ont fait réfléchir, c'était les prêtres. Et ces prêtres là étaient avec nous dans les manifs quoi ! Ce n'était pas des... c'était des prêtres vraiment dans l'action. Je me rappelle d'une manif où le prêtre a pris une grenade et l'a relancée, elle a explosée et il avait la lèvre ouverte, et je me rappelle le soir à la messe, il a dit sa messe mais il était complètement esquinaté. Ca a commencé comme ça, après on s'est coupés de ce mouvement chrétien, on s'est retirés de tout ça parce qu'il y a eu l'influence des Maos, qui sont arrivés de Paris. Des mecs vachement plus âgés qui avaient fait '68 et toute la jeunesse de la petite ville de Millau était sous cette influence là des maoïstes et c'était beaucoup plus dur. J'ai des tas de copains qui sont rentrés là dedans, mais c'était la lutte armée. Il y avait des caches d'armes, des endroits où l'on planquait des armes... Parce qu'au moment où le Larzac a démarré c'était l'armée, des anglais qui venaient s'entraîner, pour aller après en Iraq du nord. Alors on a monté des petits commandos, à notre portée, par exemple, je me rappelle d'un soir où on a été avec de tas de copains dans un petit bistrot dans un village, puis est arrivé tous ces d'anglais-là, qui sont rentrés et on commencé à faire du bruit, à parler fort, ils se sont mis à boire, et les copains ont dit, « on va leur mettre du sucre dans les camions ». Alors nous les filles on s'était mises dans l'entrée pour les empêcher de sortir. Puis ça s'est mal fini parce qu'ils ont été dénoncés par des gens du village qui les ont vus. Bon, enfin, voilà quoi. Mais au départ c'était ça quoi. Le rêve qu'on pourrait faire changer les choses... que c'était possible. Et c'est ce qui m'a motivée dans ce dernier boulot et même dans mon engagement syndical, c'est de me dire « on peut y arriver ». La frustration a été très grande quand j'ai vu que les gens ne suivaient pas. Il y en a même un qui m'a dit un jour « Mais nous on n'a pas fait le Larzac ». Je l'ai pris en pleine gueule parce on te dit « t'as vu l'âge que t'as et l'âge qu'on a », pour eux c'était une histoire de génération alors que moi ce n'était pas une histoire de génération, c'était une histoire de... Nous on avait découvert quelque chose qu'ils n'avaient pas eu la chance de découvrir, la force des mouvements collectifs.

Q11 : T'avais qualifié les jeunes de volontaires enthousiastes et inquiets ?

R11 : Oui, inquiets parce qu'ils n'avaient pas de prise, en tout cas parce ils n'y croyaient pas, ils ne croyaient pas que les choses pouvaient bouger autrement, c'était assez désespérant.

Q12 : C'est une question de croyance, d'y croire...

R12 : C'est parce que quand on a vécu et qu'on a vu certaines choses qui se réalisaient, c'est vrai que c'est peut être une chance aussi qu'en '81 Mitterrand arrive et qu'il y ait tout ça, parce que peut-être que ça ne se serait pas fini comme ça le Larzac, s'il n'y avait pas eu les socialistes qui sont arrivés au pouvoir à ce moment là. On aurait pu continuer et ça ne se serait jamais réalisé,

---

---

mais bon, nous on avait gagné un combat et on avait vu qu'il était possible, alors qu'il était perdu d'avance ! Ca eux, ils ne l'ont pas, c'est pour ça que ce n'est pas de la croyance.

Q13 : Peut-on voir comment a évolué ton projet à toi ? Qu'est-ce qui va te mobiliser maintenant ?

R14 : C'est vraiment ma grosse question ! Franchement je n'ai pas de réponse. Déjà il y a l'âge, parce qu'on est dans une société où à partir de telle âge on te dit qu'il n'y a plus de possibilités professionnellement. Je ne veux pas rentrer là dedans, je ne veux pas me laisser aller, mais la valeur travail a une telle place dans notre société que c'est vrai que ... ce n'est pas facile. Effectivement, je me bagarre intérieurement, parce que là où j'en suis maintenant ce n'est pas vraiment un choix, si j'avais pu continuer à bosser j'aurais continué parce que le travail m'intéressait, mais... J'essaie de le vivre comme une opportunité, me dire, c'est peut être quelque chose qui s'ouvre, t'as la chance d'avoir du temps, un peu d'argent devant toi, il faut en profiter. Mais je veux en faire quelque chose, j'ai toujours ce truc de vouloir faire quelque chose qui serve, qui soit utile. Je ne peux pas avoir un commerce pour gagner de l'argent, j'y ai réfléchi, demain je dis à Domi « Je vais faire un élevage de chiens ? » Ha, ha, mais bon... Même si c'est du bénévolat, il me faudra ça.

---

## EEIS – Claude

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation positive (case C)
Autonomes, médiateurs, en devenir, écoute, gérer, du personnel, animer des équipes, organisateurs. Identifiés, repérés, connus, relais, réactifs, efficaces et organisés Fiers, Epicuriens, gourmands Guerrières, émancipées Battantes, fédératrices, idéalistes Sur tous les fronts, à l'écoute	Réactifs, efficaces, organisés Enthousiastes, volontaires Organisées, battantes, généreuses, guerrières En remise en question, laissent s'exprimer leur féminité Courageuses, généreuses, volontaires
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
Fiers, individualistes, roumégaïres (rôleurs) Débordées, insatisfaites	Pompiers, adaptables, béni oui-oui Débordés, inquiets Prétentieux, insatisfaits, rôleurs Dans le pouvoir et la compétition, en perte de repères Individualistes, pas militants, pas dans l'action Fermés, manque de tolérance, racistes, sans remise en question, croient tout savoir

Tableau 7 – EEIS de Claude

### A - Posipôle du Soi

On voit bien que Claude est une femme militante de la cause des femmes et engagée. Le groupe social auquel elle choisit de faire référence et même la famille, elle les définit autour de la question de la lutte féministe.

### B - Négapôle du Soi

Elle ne se permet que très peu d'autocritique et encore, l'une de ces critiques est plutôt un aspect positif (débordées). Cependant, il y a une insatisfaction un peu diffuse. Un manque de reconnaissance, une frustration ?

### C - Posipôle d'Alter

Claude se fond et se confond dans son groupe de référence, les femmes guerrières et battantes, auxquelles elle reconnaît autant sinon plus de qualités qu'à elle-même.

### D - Négapôle d'Alter

Pour Claude, le négapôle d'alter se décline surtout au masculin. Au-delà, elle considère l'inactivité, c'est-à-dire le non-engagement comme particulièrement négatif.

## *Microcosme social et recodages des groupes*

<i>Analyse du microcosme social – Claude PROFESSION</i>	
Recodage du groupe	Claude a eu jusqu'à présent une carrière surtout dans le milieu associatif. Son travail doit présenter pour elle une forme d'utilité sociale, voire même d'engagement. Elle a la « fibre sociale », qu'elle analyse comme venant de ses engagements de jeunesse dans les luttes du plateau du Larzac.
Prototypes identifiés	Plusieurs figures apparaissent, tant dans la famille (Mère, Oncle), que dans le réseau social primaire (prêtres, amis) et secondaire (relations, professeurs).
Modalités d'identification	Il y a une identification totalement polarisée ce qui montre une forte implication dans la cause des femmes et dans l'engagement social qu'elle place à gauche. On est dans une structure sinon de classe, du moins de catégorie sociale politisée.
Fonctions du groupe	Les Femmes engagées et la gauche sont sans conteste des groupes d'appartenance. La culture chrétienne, et judéo chrétienne.
Individuation / différenciation	Peu de différenciation à l'intérieur de ses groupes d'appartenance, sauf en termes de genre. Claude aime faire corps avec ses causes et donc avec ses compagnes et compagnons de lutte, sans besoin de s'y singulariser ou de s'y distinguer.
Valeurs associées	Fibre sociale, engagement dans l'action, remise en question.
Règles associées	L'intérêt collectif
Dynamique identitaire	C'est sa condition de femme émancipée et d'action qui semble être à la base de sa dynamique identitaire. Cette base est teintée de valeurs chrétiennes, tant dans sa vie familiale, que professionnelle.

Analyse du microcosme social – Claude EXPERIENCE	
Recodage du groupe	Claude fait preuve d'esprit de corps avec ses homologues et ne cite pas d'aspects négatifs. Elle appartient à un collectif, essentiellement féminin.
Prototypes identitiels	Ce n'est pas dans le choix du métier que Claude peut avoir des prototypes identitiels, mais plutôt dans le contenu du travail et le sens qu'il peut avoir. Il n'y a de prototypes que dans la qualité de l'engagement et de la volonté d'aller de l'avant dans une démarche morale ou de justice sociale.
Modalités d'identification	Appartenance polarisée. Elle a l'esprit de corps et la solidarité poussée jusqu'à la lutte collective. Elle est désarçonnée lorsque l'on ne lui reconnaît pas son sacrifice pour le bien de tous.
Fonctions du gr.	Appartenance, reconnaissance, appui, solidarité.
Individuation / différenciation	Elle ne cherche pas la singularisation, ce n'est pas dans ces « détails » qu'elle gagne de la valeur, qu'elle se valorise, c'est au contraire dans l'action pour le collectif.
Valeurs associées	Solidarité, lutte, engagement, responsabilité sociale.
Règles associées	L'intérêt collectif
Dynamique identitaire	Claude semble mettre en œuvre une hiérarchie très claire de ses priorités : elle est d'abord une femme, travailleuse, cadre, avant de se poser en tant qu'individu.

Analyse du microcosme social – Claude NATIONALITE	
Recodage du groupe	Elle ne parle pas beaucoup de la nationalité, ce n'est pas quelque chose d'important pour elle. Elle ne souhaite même pas que l'on parle des « françaises », mais des français en général, dont elle voit plutôt des aspects négatifs.
Prototypes identitiels	Aucun n'est abordé, si ce n'est en termes de vie au village.
Modalités d'identification	Dans l'art de vivre (épicuriens, gourmets) et dans quelques traits de caractère, mais elle s'identifie surtout par opposition ou contraste (indésirable-opposé)
Fonctions du groupe	Singularisation, différenciation.
Individuation / différenciation	Les aspects qu'elle reconnaît aux français sont ceux avec lesquels elle se différencie (indésirable – opposé).
Valeurs associées	Art de vivre, fierté, individualisme
Règles associées	L'individualisme contraste ou s'oppose à l'intérêt collectif
Dynamique identitaire	La nationalité ne semble pas jouer un rôle dans la dynamique de Claude, si ce n'est par contraste.

Analyse du microcosme social – Claude GENRE	
Recodage du groupe	Le genre est l'épine dorsale de la dynamique identitaire de Claude. Même la famille est définie en termes de genre.
Prototypes identifiés	Ses modèles ne sont pas forcément féminins, mais elle les a mis au service de la cause des femmes.
Modalités d'identification	Polarisé totalement.
Fonctions du groupe	Fusion.
Individuation / différenciation	S'il y a des éléments de différenciation à l'intérieur du groupe, en tant qu'homme, je ne pense pas avoir eu le droit de les voir. Par contre Claude est une femme d'action, battante et militante, ce qui constitue pour elle un élément majeur de différenciation.
Valeurs associées	Justice sociale, justice de genre. Faire reconnaître une place digne aux femmes.
Règles associées	Appliquer le principe de lutte en faveur des femmes, en toute circonstance.
Dynamique identitaire	La cause des femmes est un fondement, une valeur et une règle de vie pour Claude.

Analyse du microcosme social – Claude GROUPE SOCIAL	
Recodage du groupe	Nous les femmes battantes, fédératrices et idéalistes. Claude n'est pas membre d'une quelconque association ou groupe de défense des droits des femmes, et pourtant elle porte ses convictions non seulement avec fierté, mais surtout de manière constante et profonde. La justice vis-à-vis des femmes est l'une des facettes de la justice sociale dans laquelle elle s'est engagée tôt dans sa vie. On ne peut qu'être touchés par l'équilibre et la force des convictions de Claude. Cela s'est transformé en un mode de vie.
Prototypes identifiés	C'est peut être sur les prototypes que nous pouvons mieux comprendre le type de conviction de Claude. Avec une source religieuse, des personnages importants dans sa vie, surtout masculins et une mère qui a montré le chemin par son comportement.
Modalités d'identification	Claude fait corps avec ses « pairs », que ce soit au niveau des catégories professionnelles dans lesquelles elle s'inscrit, ou que ce soit au niveau de la cause des femmes. Elle s'inscrit dans le collectif sans rechercher des singularisations. C'est le collectif qui prime toujours, et l'individuel ne se pose que de manière secondaire. Elle est absolument polarisée.
Fonctions du groupe	L'identité passe par l'appartenance à des groupes et non par la différenciation. Sans cause commune il n'y a pas d'identité pour elle.
Individuation / différenciation	Elle se fait par le genre et la capacité d'engagement ou d'implication. Elle se positionne clairement dans le groupe de « femmes actives », donnant au mot « actives » une signification proche de « militantes ».
Valeurs associées	Justice sociale (humanisme chrétien), aide aux plus fragiles, justice pour les femmes, engagement.
Règles associées	Action / inaction
Dynamique identitaire	Elle se définit d'abord par ce qu'elle a de commun avec les autres, et non par la singularisation.

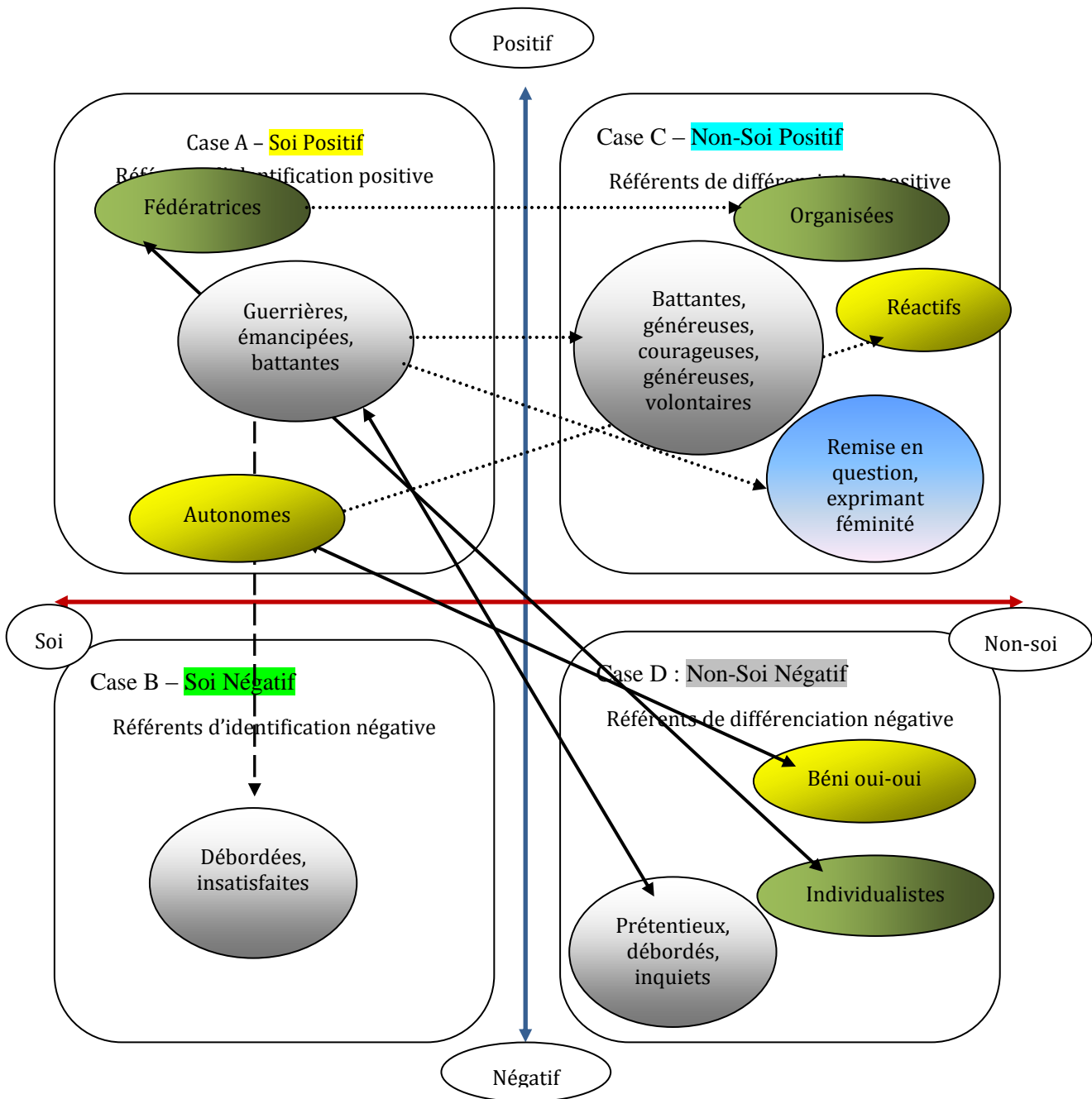
Analyse du microcosme social – Claude FAMILLE
---

Recodage du groupe	Lorsque nous avons abordé la famille, Claude a tout de suite redéfini la question et m'a dit, « Je veux parler de « Nous les mères de famille et épouses ». Elle a défini la famille par la place qu'elle se donne et qu'elle occupe au sein du groupe familial. Autrement dit, elle n'a pas accepté une vision neutre et galvaudé de la famille, elle nous a proposé de l'aborder par son prisme. C'est par la responsabilité et l'engagement dans ces deux « fonctions » familiales qu'elle se positionne.
Prototypes identifiants	Cette attitude reprend et confirme l'un des modèles cités, sa mère, seul prototype féminin abordé.
Modalités d'identification	Nous n'avons pas assez d'éléments pour voir le type d'identification avec sa mère, mais il semble y avoir une forme de contiguïté, une forme de reprise du modèle et son prolongement. Claude est peu bavarde.
Fonctions du groupe	Ce faisant, Claude se donne un statut particulier dans la famille, qui la relie à quelque chose ailleurs. L'unité ou la bulle familiale passe un peu au second plan.
Individuation / différenciation	Par le rôle.
Valeurs associées	Responsabilité.
Règles associées	Pas assez d'éléments.
Dynamique identitaire	Dans une famille il n'y a qu'une seule mère (en général), ce qui ne constitue pas un groupe, mais une unité, une individualité. Ce ne semble pas être la dynamique préférée de Claude qui, quelque part, est plus à l'aise dans l'appartenance et à plus de difficulté à faire émerger son propre désir.



Analyse du microcosme social – Claude AMIS et PERSONNE IDEALE	
Recodage du groupe	Nous avons fait un groupe avec la personne idéale, les amis et les adversaires. Elle y est dans le partage et les valeurs (partagées).
Prototypes identitiels	Pas abordé.
Modalités d'identification	Par l'Appartenance / Opposition (polarité) et par les valeurs
Fonctions du groupe	Référence et soutien.
Individuation / différenciation	Par le in-group et le out-group, de collectif à collectif.
Valeurs associées	Partage, tolérance, humanisme, sens de l'humour, par opposition au matérialisme, l'intérêt personnel, l'hypocrisie
Règles associées	Elles ne peuvent qu'être induites : catégorisation sociale
Dynamique identitaire	Par le partage et non la différenciation.

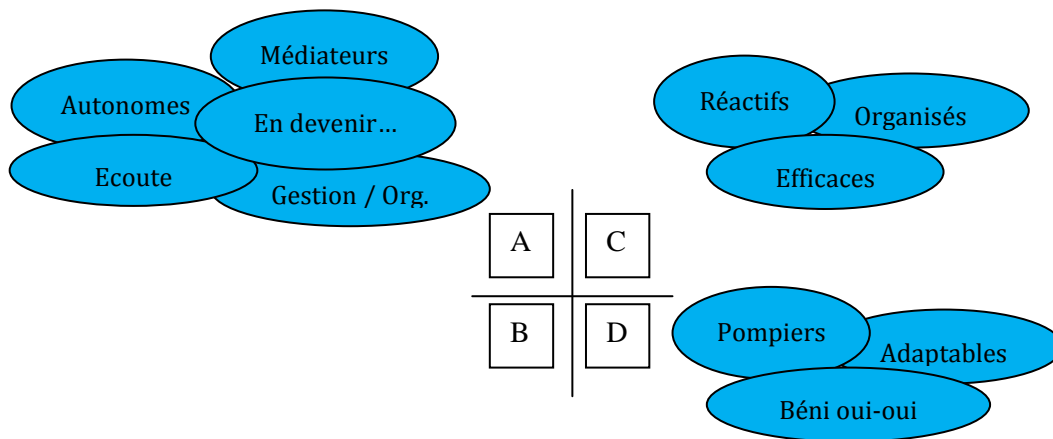
## Relations de la dynamique représentationnelle – Claude



↔	Opposition	Femmes / Hommes ; Expérimentés / Jeunes ; Autonomes / Dociles (béni oui-oui)
.....→	Support	Femmes / Femmes, Cadres / Cadres
---→	Frustration	Femmes / Femmes

## Identité professionnelle

Nous regroupons ici les réponses concernant la profession et l'expérience, éclairées aussi par des éléments de la deuxième phase.



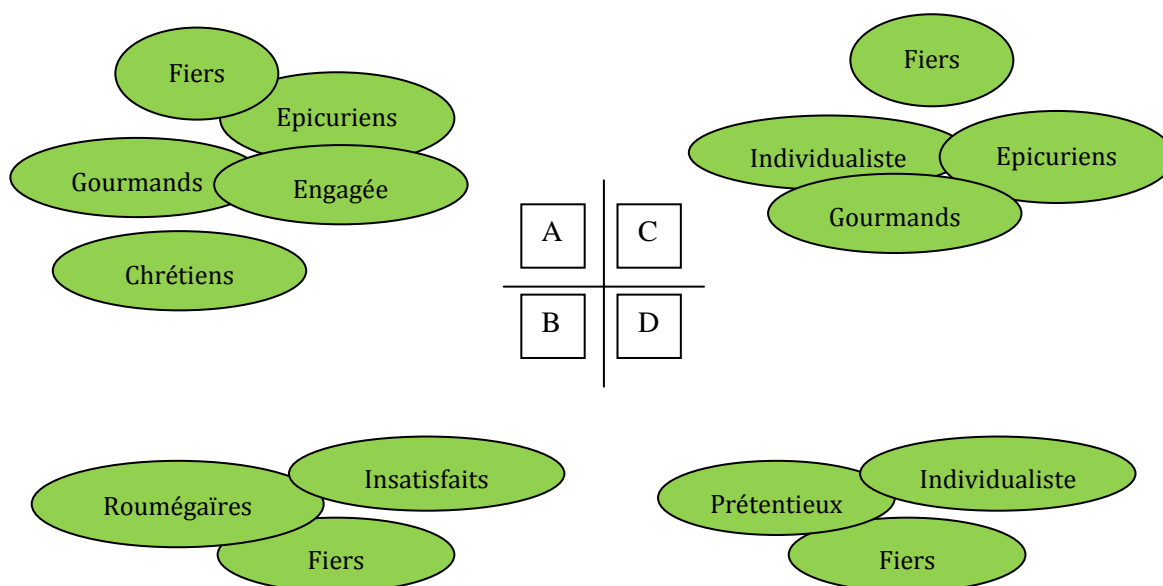
AC – Le groupe de référence est celui des encadrants d'AAD (aide à domicile). Bien que Claude ne présente pas une forte identification avec ce métier, elle ne fait pas de distinction entre le Nous et le Eux, elle a une forte polarisation. Elle fait corps avec son groupe métier. La relation AC dominante est de support, elle se reconnaît des qualités qu'elle partage avec les autres.

AB – RAS du point de vue professionnel. Elle ne relève pas de manques ou des défauts, ce qui montre une attitude protectrice face au groupe de référence, pour elle ou pour les autres.

AD – Les relations dominantes de ce quartile sont des relations d'opposition, pas très fortes et qui concernent exclusivement l'écart entre les AAD expérimentés et les non expérimentés. Il est intéressant de signaler que l'une des caractéristiques négatives est la docilité des jeunes face à l'autorité, une sorte d'absence de recul et d'esprit critique.

## Identité héritée

Nous analysons ici les réponses concernant la nationalité et les éléments complémentaires de la deuxième phase.



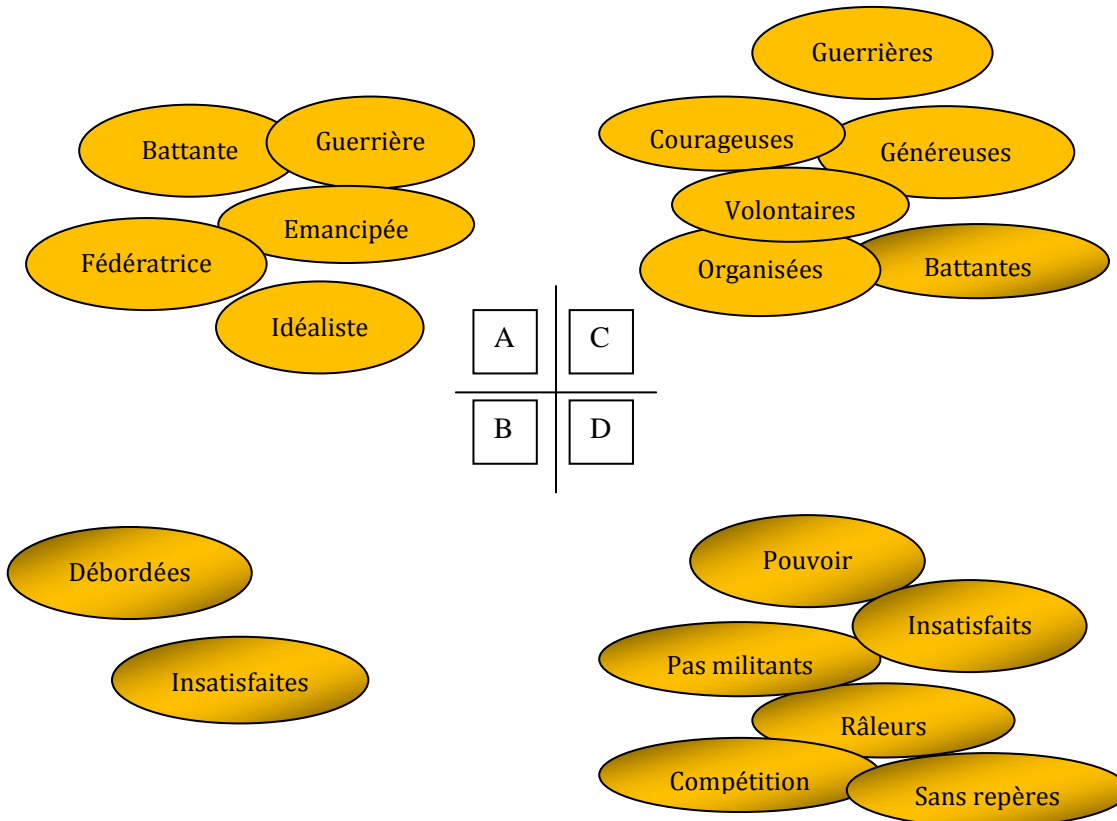
AC – Claude fait référence directement ou indirectement à trois sources majeures : la famille et sa mère en particulier (engagée), « lou país » non seulement parce qu'elle nous parle de sa ville mais parce qu'elle utilise des mots occitans, ce qui est une forte marque identitaire, puis les valeurs chrétiennes. Pour la nationalité, elle ne fait que très peu de différences entre le Eux et le Nous, et s'assume dans le groupe global, avec seulement quelques distinctifs (elle n'est pas individualiste). Une fois de plus, elle fait corps et les relations AC sont essentiellement de support et contiguïté.

AB – Rôleurs (roumégaires) et insatisfaits (l'un soutient l'autre). Fiers est une qualité/défaut qu'elle se reconnaît et qu'elle reconnaît aux autres.

AD – Dans cette diagonale nous trouvons une opposition qui renvoie en même temps aux valeurs fondamentales de Claude. Elle se veut solidaire et fédérale, elle n'apprécie pas l'individualisme et la prétention, en tant qu'ambition démesurée ou superbe individuelle.

## Identité sociale

Sont ici regroupés les réponses concernant les amis, le genre et la personne idéale, avec l'éclairage de l'ensemble du travail.



Il est à souligner que tout au long des entretiens, Claude a fait preuve d'une forte identité de genre, d'une rare capacité d'engagement et de sens collectif. Ce n'est donc pas étonnant de retrouver ces éléments dans cette partie du travail.

AC – Claude met le genre et la cause des femmes au centre de sa dynamique identitaire. Elle fait corps avec les autres femmes (fédératrice) et partage donc qualités et défauts, même si elle n'en trouve aucun, ou plutôt des défauts qui renforcent les qualités (support, complément, conséquence, dans la relation AB).

AD – Nous nous situons dans une relation de type INDESIRABLE ou opposé. Claude identifie clairement ce qui la repousse et donc qu'elle évite. La plupart de défauts du Non-Soi (-), concernent les hommes, ce qui renforce le noyau identitaire de Claude.

## Synthèse de la dynamique identitaire de Claude

### Sociologie du Soi

<b>Altérité &amp; individuation</b>	Claude part d'une racine géographique et culturelle, puis d'une conscience chrétienne et politique qui la conduit à intégrer des collectifs engagés, avec un prototype familial, pour en arriver à la cause des femmes. Elle se distingue par sa capacité d'engagement et d'effort, au détriment de l'individualisation.
<b>Catégorisations sociales</b>	Elle a des catégories sociales bien ancrées, mais qui ne préjugent pas de la valeur des individus, c'est juste une organisation sociale dans laquelle elle s'intègre en combattante.
<b>Norme d'autonomie et référence à soi</b>	La référence à soi ne peut être que biographique pour Claude, elle revendique haut et fort le collectif, l'engagement CHOISI dans des groupes d'action.
<b>Responsabilité et rapports de solidarité</b>	Ils découlent naturellement du genre et du statut catégoriel dans lequel on se trouve. Responsabilité et solidarité devraient être des réflexes naturels pour Claude, ce qui est certainement l'une des sources d'insatisfaction et d'usure.
<b>Valeurs &amp; Règles</b>	Engagement pour la justice sociale et en particulier pour les femmes. Bien qu'elle abonde beaucoup en ce qui concerne sa position féministe, Claude place son combat dans celui de la justice sociale (démonstré par ses autres engagements).
<b>Ethique du Soi et pour soi</b>	Etre dans l'action, s'engager, se battre dans un collectif et non de manière individualiste.
<b>Ipsité</b>	Quatre représentations fortes s'imposent à nous, celle de Claude professionnelle (active), celle de Claude femme émancipée (très active), celle de Claude militante (très active), et puis, celle de Claude mère et épouse (active)
<b>Liens sociaux</b>	Liens professionnels forts, liens syndicaux forts, lien familiaux forts.
<b>Rapports de production</b>	Elle les place dans un contexte d'évolution personnelle et de reconnaissance. Au départ certainement dans un modèle de fusion (cf. Sainsaulieu), elle a évolué vers des positions plus proches du militant moderne (partenaire de gestion) ou du responsable. Elle n'est pas en retrait.
<b>Ontologie du Soi</b>	Sa vision de soi est celle de sa capacité d'engagement et d'action, de cohérence avec ses valeurs.

### Processus du Soi

<b>Construction du réel</b>	Le réel est son terrain d'action, son champ de bataille, elle croque la vie à pleines dents car c'est dans l'engagement qu'on existe. Elle le recode au travers de ses idéaux.
<b>Reconnaissance</b>	Il y a là certainement un point névralgique car les valeurs que Claude défend, ne semblent pas être reconnues et ses engagements démontrent un fort besoin de reconnaissance, collective et individuelle.
<b>Légitimation</b>	Par les collectifs et les idéaux.
<b>Catégorisation</b>	Par la cohérence entre valeurs et action.
<b>Statut de l'action et construction du sujet de l'action</b>	Hors de l'action point de salut. Valeurs et idéaux ne sont que des belles paroles en dehors de l'action. Pour Claude le sujet ne peut se réaliser que dans l'action, en deçà, c'est de l'imaginaire.
<b>Différenciation</b>	Par son parcours, sa biographie, son histoire personnelle, elle vie ses différenciations comme factuelles. Par sa capacité d'engagement elle construit son parcours. Elle n'accorde pas d'importance particulière aux signes distinctifs, mais recherche une autre forme de reconnaissance qui passe par le social avant de devenir individuelle.
<b>Identifications</b>	Nombreuses, reconnues, portées avec amour et fierté (mère, prêtres, amis, professeurs).
<b>Sensibilité du Soi et primautés</b>	Sensible aux gens qui s'engagent, qui recherchent une cohérence entre valeurs et action et qui ne font pas passer l'intérêt individuel avant l'intérêt collectif. Primauté de la reconnaissance.
<b>Motivation et projet</b>	En mutation, dans un mix entre la reconnaissance, la réalisation de soi et l'utilité sociale.
<b>Stratégies</b>	En mutation, période de changement (elle a perdu son emploi).
<b>Statut du discours</b>	Il doit être cohérent avec les actes, elle a un esprit très critique face au discours, d'ailleurs, elle parle peu.
<b>Stabilité, congruence</b>	Axe Femme-militante-mère-professionnelle
<b>Tensions identitaires</b>	Tant d'engagement nécessite une certaine reconnaissance, sinon c'est l'usure.

## **Conclusion Claude**

### *Type de collectifs de référence*

Claude fait référence explicitement et implicitement à ses appartenances culturelles et géographiques, ainsi qu'à son statut de femme émancipée et guerrière. Sa dynamique identitaire différenciatrice repose essentiellement sur ces éléments.

### *Place et fonction des collectifs*

Les références culturelles et géographiques constituent pour Claude des éléments biographiques et de trajectoire, qui fondent des appartenances assumées sans difficulté. Elle n'en fait pas un élément spécial, chacun a les siens et elle aussi. Ils servent en partie à construire sa réalité, mais ne l'expliquent pas.

Quant à sa dynamique socioprofessionnelle, elle se fonde sur le genre et un engagement chrétien-militant. Son appartenance et ses références à des collectifs sont claires.

Claude montre une dynamique identitaire socioprofessionnelle qui va de la figure du militant, à celle du responsable (Sainsaulieu), s'appuyant sur des collectifs dont elle se réclame non seulement comme membre, mais aussi et surtout comme membre engagée.

### *Individuation / Différenciation*

Par la **capacité** à assumer ses responsabilités collectives (guerrière) et individuelles (débordée).



## Mat – jeune homme, chargé d'accueil commercial, animateur et étudiant, courte expérience.

Mat, 21 ans, homme, de Toulouse vivant à Montpellier, français avec des origines portugaises, sans enfant, ne vit pas en couple. Se définit professionnellement d'abord comme chargé d'accueil commercial (dernier emploi à de 1 an à l'accueil d'une salle de sports), puis animateur socioculturel (BAFA – pendant 2 ans), puis, comme étudiant (sports). C'est d'ailleurs dans la CSP étudiant qu'il est situé. C'est en tant qu'animateur qu'il a le plus d'expérience. Son profil est assez particulier car il est un jeune animateur expérimenté. Visiblement, c'est un métier de jeunes et avec l'âge on passe à d'autres fonctions.

Concernant ses priorités (Maslow) il se situe de la manière suivante :

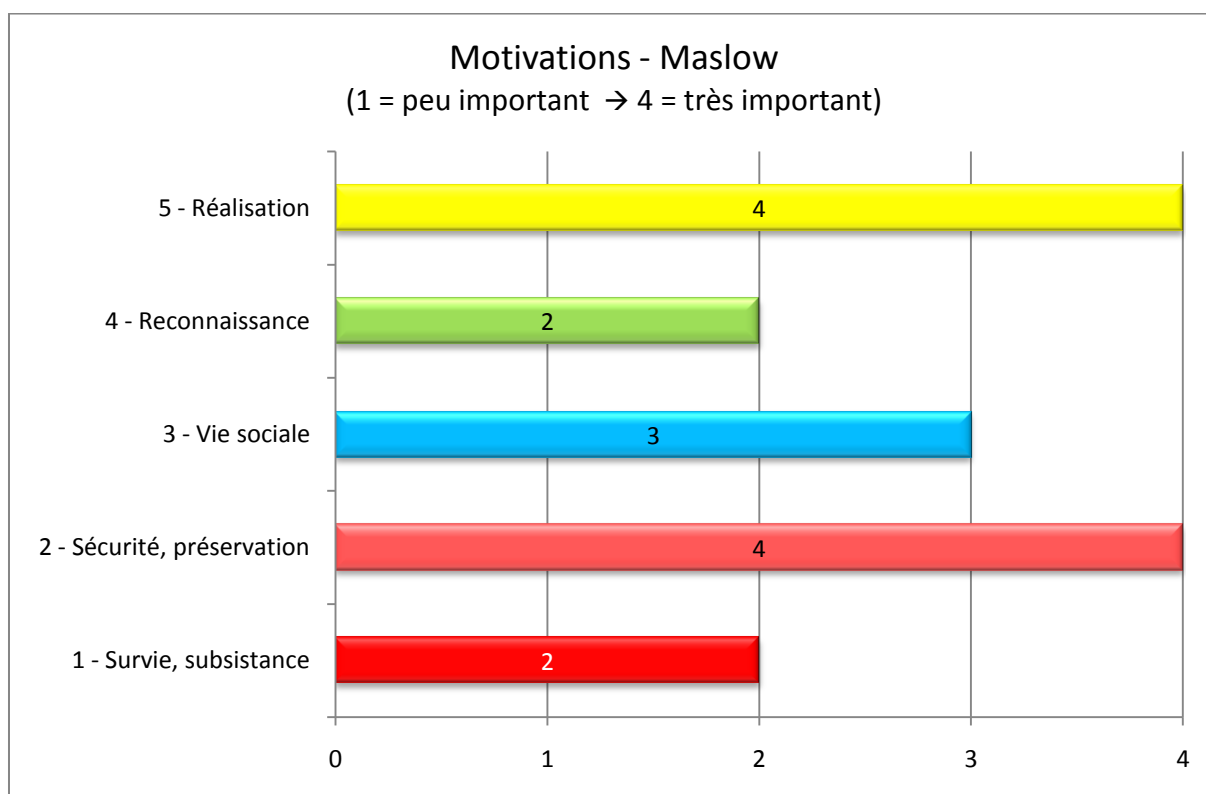


Figure 25 – Maslow de Mat

Mat est préoccupé par la stabilisation de ses moyens de subsistance, face aux projets dont il entend entreprendre la réalisation. Il est encore étudiant, mais aussi un travailleur et il doit trouver un équilibre entre les deux.

## Phase 1 Mat

(Questionnaire pas donné à l'avance)

### Profession

#### Nous les ANIMATEURS nous sommes ...

Entretien :

Intro : Explication de la recherche + Choix d'une dénomination pour la profession + « Je vais te poser des questions un peu particulières car elles opposent le « Nous » et le « Eux » pour chaque sujet abordé. Tu peux répondre par des simples mots (adjectifs, qualificatifs ou ce qui te vient à l'esprit), auquel cas nous reviendrons dessus et tu me commenteras les mots choisis, ou alors tu réponds déjà par des phrases complètes, tes réflexions ».

Q1 – Nous les animateurs nous sommes...

R1 : Sociables je dirais, c'est le premier terme. On est sociables, il faut avoir un contact avec les enfants, mon métier d'animateur est avec les enfants, moi je ne fais pas avec les adultes. Ensuite, il faut avoir un peu d'autorité, parce que sinon... c'est vrai que selon les tranches d'enfants on peut se faire marcher dessus, mais il y a une grosse partie des animateurs qui sont assez « cools » on va dire, qui sont un peu laxistes. Mon avis personnel est qu'il en a qui sont un peu « baba-cool », par contre je ne m'identifie pas trop à ceux-là, il vaut mieux être un peu carré dans ce métier-là, donc je reste assez professionnel

Q2 – Sociable ça s'applique à toi ou pas ? Et l'autorité ?

R2 – Oui, oui, et l'autorité aussi. La sociabilité est le plus important.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Sociables	S <del>S</del>	+
2 – Autorité	S	+

## Eux les ANIMATEURS ils sont ...

Entretien :

Q3 - si on passe à un autre registre et on dit « eux », les animateurs...

R3 – Trop laxistes, un peu coolos. C’est vrai qu’ils se laissent aller sur certaines choses, parfois ils laissent passer certaines choses que moi je ne laisserais pas passer par exemple, avec des enfants, leur laisser des choix qu’ils ne sont peut être pas en âge de prendre, leur laisser prendre trop de décisions et c’est vrai que de mon point de vue ça leur laisse, ça leur donne trop de responsabilités peut-être. Même si c’est bon qu’ils aient des responsabilités, c’est vrai qu’on sur une époque où l’enfant est un peu le roi, où il est habitué à faire ce qu’il veut et c’est vrai que s’il n’a pas le cadre, il devient un peu, il fait ce qu’il veut, quand il veut, n’importe comment et du coup il crée des problèmes en groupe et en collectivité. C’est vrai que je ne suis pas comme ça, mais il y en a beaucoup qui le sont

Q4 – D’autres caractéristiques qui te viennent à l’esprit ?

R4 – Non, je ne vois pas, comme ça.

<b>Adjectifs, qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
1 – Trop cool	S	-
2 – Laxistes	S	-
<b>3 – Donnent trop de responsabilités</b>	S	-



Schéma 24 : "Profession" - Mat

## Expérience

### Nous les JEUNES ANIMATEURS d'expérience nous sommes ...

Entretien :

Q5 – Bon, maintenant on entre dans autre chose, « nous les jeunes animateurs », nous sommes...

R5 – Par rapport à ceux qui ont plus d'expérience il sont ????, peut-être qu'ils ont moins d'entrain, sur certaines parties du métier, notamment avec les enfants, ils sont un peu blasés des choses. En tout cas au niveau des animateurs, parce que au niveau du métier en lui-même, animateur on ne le reste pas longtemps quoi. Une fois qu'on prend de l'expérience on passe en direction, sur l'administration et c'est vrai qu'on fait moins d'animation. C'est essentiellement des jeunes. Les animateurs les plus âgés que j'ai rencontrés, ils avaient 28 ans et 32 ans une.

Q6 – Et ils sont plus ou moins professionnels ?

R6 – L'animatrice de 32 ans que j'ai rencontrée n'était pas très professionnelle parce qu'elle n'avait pas vraiment d'expérience, mais pour les autres que j'ai rencontrés, oui, professionnels sur l'ensemble de ceux que j'ai rencontrés.

Q7 – Alors, les vieux que t'as rencontrés n'avaient pas forcément plus d'expérience que toi ?

R7 – Non, j'ai souvent plus d'expérience qu'eux. J'ai commencé à 17 ans l'animation, j'ai fait pratiquement une quinzaine de colonies, j'ai travaillé pendant un an en centre de loisirs..., en CLAE, c'est vrai que j'ai souvent plus d'expérience que certains qui sont plus âgés que moi.

Q8 – Alors, si on inverse les choses et tu te mets dans la catégorie des animateurs expérimentés, comment décris-tu ceux qui ont peu d'expérience ?

R8 – Ce qui arrive avec les moins d'expérience, c'est vrai que, ils n'ont pas le côté... euh... ça se voit tout de suite face aux enfants, euh ils vont avoir besoin d'avoir... ils n'arriveront pas à... j'ai l'impression qu'en fait si on gronde les enfants, si on les sanctionne, ils ne vont pas être aimés en fait, ils vont être détestés des enfants et ils restent sur la touche, ils laissent passer plus de choses et c'est ce qu'il fait que les enfants vont leur marcher un peu dessus, et ils s'amuseront moins parce que ça partira un peu dans tous les sens. Nous [les animateurs expérimentés] sommes plus cadrés, carrés, sur une ligne plus globale en fait de notre activité. On sait comment gérer un problème, au niveau de l'autorité ou dès qu'il y a un litige entre plusieurs enfants ou même avec nous, ça arrive. C'est vrai que des fois ça arrive aussi que des enfants aient des problèmes avec les animateurs – on ne peut pas s'entendre avec tout le monde – c'est vrai qu'une fois qu'on a cette expérience on a plus de facilité à aller voir l'enfant, à discuter avec lui et faire un effort pour que ça se passe mieux quoi. Alors qu'un animateur non expérimenté va préférer vraiment pas rentrer dans le conflit et du coup, peut être que ce sera le gamin qui prendra le dessus sur l'animateur

<b>Adjectifs, qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
1 – Professionnels	S / S	+
2 – Savons gérer les situations de crise	S / S	+

#### Eux les JEUNES ANIMATEURS d'expérience, ils sont ...

<b>Adjectifs, qualificatifs (par rang)</b>	<b>S / S</b>	<b>±</b>
1 – Professionnels	S / S	+

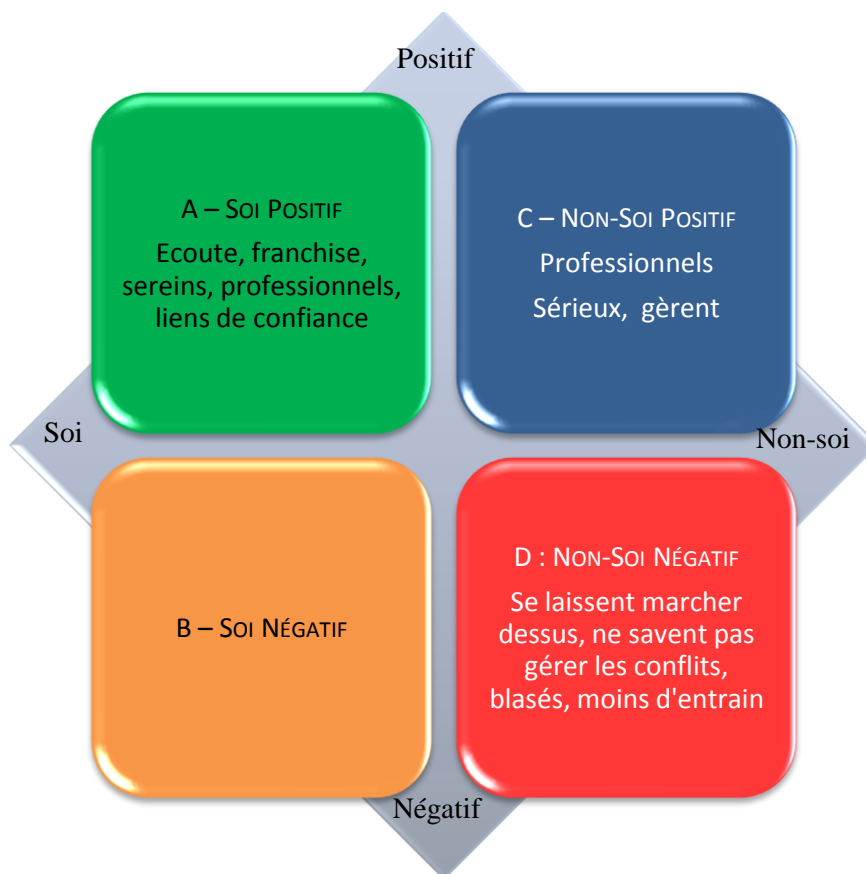
## Eux les ANIMATEURS plus âgés ils sont ...

Entretien :

Q9 - Bon, tu m'as dit qu'il n'y a pas de vieux animateurs. Alors, quand ils prennent de la bouteille, ils deviennent quoi, des encadrants ?

R9 - Oui, des encadrants, des administratifs, organisateurs de projet, direction. Puis ça dépend des directeurs, ils ont chacun leur mode de travail, mais je les vois plus sérieux, déjà ils passent beaucoup moins de temps avec les enfants, ils sont plus dans la paperasse que dans le côté social, ils gèrent beaucoup les relations parents-enfants, parents-association, ça prend beaucoup de temps, ils gèrent aussi un budget. Ils sont sérieux, c'est une autorité au dessus de l'animateur. Certains gros problèmes on ne peut pas les gérer, donc lui c'est le dernier recours avant l'appel des parents ou autre chose. Du fait qu'il soit à l'écart et que ce soit le directeur ou la directrice il peut gérer une situation que l'animateur ne peut pas gérer vu qu'il est quand même assez proche des enfants.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Moins d'entrain	S	-
2 – Blasés	S	-
3 – Administratifs, organisateurs	S	+/-
4 – Sérieux	S / <del>S</del>	+
5 – Un recours	S	+



**Nationalité****Nous les FRANÇAIS nous sommes ...**

Entretien :

Q10 – Bon, passons à la nationalité, nous les français nous sommes...

R10 – je pense qu'on est euh..., j'arrive pas à faire une généralité sur l'ensemble des français mais,.... un petit peu individualistes... par rapport d'autres cultures que j'ai pu connaître, c'est vrai qu'on est individualistes, plus personnels oui, sur pas mal de choses .. c'est vrai que... En fait, on s'intéresse aux autres quand même, mais on pense d'abord à soi.

Q11 – Qu'est-ce que tu penses d'autre par rapport à nous les français ?

R11 – Je pense qu'on est un pays assez aisé et du coup on ne se rend pas vraiment compte des problèmes qu'il y a un peu autour et je trouve ça dommage, on préfère penser à notre petite France, on reste dans notre petit monde à nous plutôt que de voir tout ce qu'il y a autour et réaliser la chance qu'on a.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Individualistes	S	-

**Eux les FRANÇAIS ils sont ...**

Discours :

Q12 – Et si on passe à « Eux les français... ?

R12 – Eux les français ? J'ai un peu de mal à voir la différence. Dans ce que j'ai dit en global, je me suis intégré dedans oui mais ... les autres aussi. Je ne vois pas.

Q13 – Est-ce que tu vois une nationalité qui soit à l'opposé des français ?

R13 – Pas vraiment à l'opposé mais différente oui. Je suis allé au Sénégal, j'y ai passé deux semaines et j'ai vu que la culture était complètement différente. Là bas deux hommes qui se tiennent par la main dans la rue, ça veut dire qu'ils sont amis, alors qu'ici, si deux hommes se tiennent la main euh... c'est de pédés, c'est des tapettes, tout ça quoi. On regarde beaucoup ce que fait chacun et on critique beaucoup, alors que là bas c'est plus naturel, les choses sont plus simples et naturelles. Ici on pense d'abord à « est-ce que j'ai les moyens de faire ça ? » plutôt que... là bas... j'ai mangé dans un petit village, avec des gens très pauvres, en tout cas en comparaison à ce que je vois ici en France. Et c'est vrai que euh... j'ai mangé là bas, ils vidaient un sac de riz pour nous faire à manger à 4 personnes alors qu'ils n'ont pas les moyens, ce qu'on dirait nous en France c'est « je n'ai pas les moyens d'inviter quelqu'un à manger » alors que là bas ils invitent 4 personnes à manger, ils donnent tout ce qu'ils ont pour faire plaisir, parce que c'est, euh ... c'est collectif. C'est vraiment dans leur culture, je trouve que c'est assez imposé oui, à ce niveau là en tout cas.

Q14 – Oui, je comprends. Si l'on revient à la profession, dans le même type de question, est-ce que tu vois une profession à l'opposée de la tienne, aux antipodes de l'animateur ?

R14 – Tout ce qui est dans un bureau. En tant qu'animateurs on est dehors, avec des enfants, c'est un métier social, c'est basé sur ça, on ne travaille jamais dans un bureau enfermés. Alors que par exemple un comptable va rester sur ses chiffres toute la journée.

<b>Adjectifs, qualificatifs (par rang)</b>	S / S	±

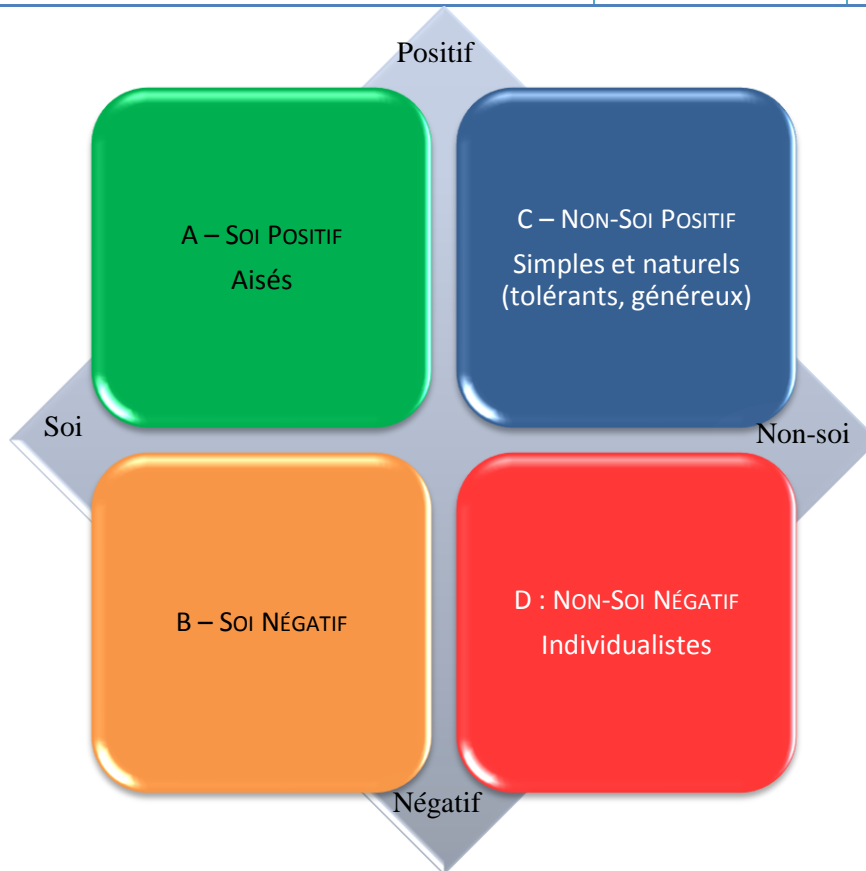


Schéma 26 : "Nationalité" - Mat



## Genre

### Nous les HOMMES, nous sommes ...

Entretien :

Q15 – Bon, maintenant « nous les hommes, nous sommes... »

R15 – Obsédés ! Obsédés par les femmes. On est des machos un peu. Il doit y avoir du bon et du mauvais là dedans, mais c'est vrai qu'on a pas l'habitude de prendre les femmes comme nos égales, en tout cas dans tous les domaines. Je suis aussi un sportif et c'est vrai qu'on ne considère pas les femmes comme nos égales au niveau du sport.

Q16 – Change pas de sujet, « Nous les mecs... »

R16 – On est assez simples je pense. C'est vrai qu'on s'embarrasse pas, on se complique moins la vie que les femmes qui pensent à tout et qui prévoient un peu plus tout que nous les hommes.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Obsédés	S <del>S</del>	-
2 – Machos	S <del>S</del>	+ -
3 – Plus forts	S <del>S</del>	+
4 – Plus simples	S <del>S</del>	+
5 - Moins prévoyants	S <del>S</del>	-

### Eux les HOMMES ils sont ...

Entretien :

Q17 - Bon, je vois que tu veux parler des femmes, mais avant dis moi « Eux les mecs... »

R17 – Ils sont jaloux, bagarreurs, toujours braqués sur la virilité.

Q18 – C'est bon ou c'est mauvais ?

R18 – C'est mauvais en société, en tout cas en collectivité, après sur un plan personnel ce n'est pas forcément mauvais. A mon avis c'est mauvais socialement.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Jaloux	S	-
2 – Bagarreurs	S	-
3 – Portés sur la virilité	S / <del>S</del>	- +

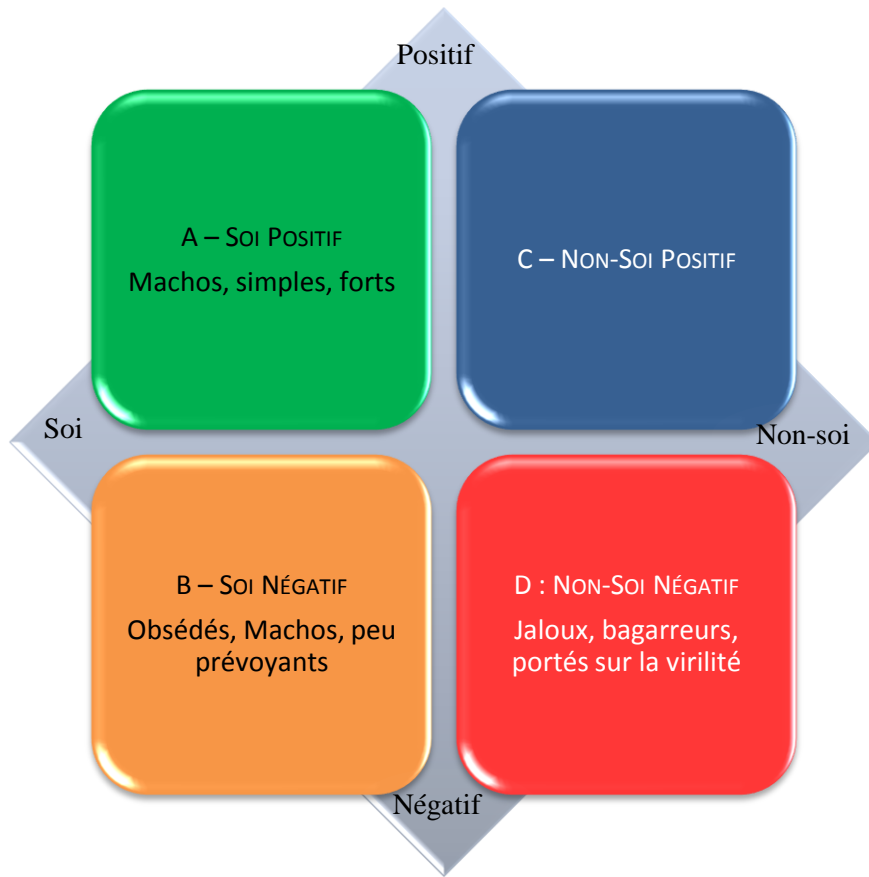


Schéma 27 : "Genre" - Mat

## Elles les FEMMES elles sont ...

Discours :

Q19 – Et les femmes ?

R19 – Manipulatrices, intelligents, plus que les hommes, moins portées sur le sexe que les hommes. Elles sont très professionnelles. Elles cherchent plus à faire leurs preuves qu'un mec qui a l'impression d'avoir sa place déjà acquise. Elles sont plus sérieuses.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Manipultrices	S	-
2 – Intelligentes	S	+
3 - Professionnelles	S	+
4 – Sérieuses et moins portées sur le sexe	S	+ -

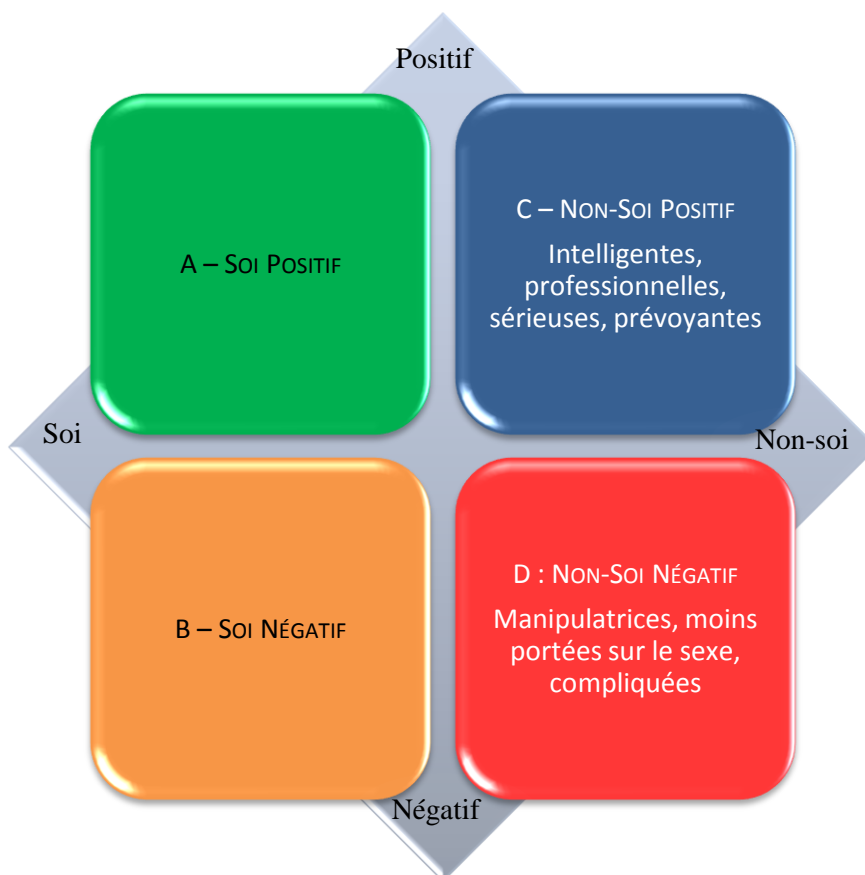


Schéma 28 : "Genre opposé" - Mat

## Groupe social

### Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

Entretien :

Q20 – Quels sont les groupes sociaux qui pourraient être des références pour toi, les groupes dans lesquels tu t’inclus ? Cela peut concerner la vie sociale, la vie professionnelle, les manières dont tu te vois toi-même, les sports...

R20 – Oui, il y a le rugby, j’ai joué pendant longtemps au rugby alors dès qu’on parle rugby, on parle de moi. La natation aussi, un sport que j’ai fait aussi longtemps que le rugby, alors quand on parle tout ce qui est natation, c’est moi. Pendant près de deux ans oui... à Ramonville.

Q21 – Tu m’as aussi parlé de tes origines portugaises...

R21 – Oui, je suis d’origine portugaise par mon père, mais... je suis en partie portugais et français en partie.

Q22 – Et est-ce que tu as des groupes d’anciens élèves, ou d’anciens de quelque chose ... ?

R22 – Oui, c’est vrai que je viens d’un village à coté de Toulouse et on est très solidaire entre nous et on se connaît tous, c’est chez moi quoi.

Q23 – Et question culture et musique, fringues ?

R23 – Ben, j’écoute vraiment tout sauf le Rap, puis je ne fais pas du tout attention à comment je m’habille, j’suis sport un petit peu plus classe si j’ai un RDV ou quelque chose, si je sors en ville. Au niveau des habits, c’est vrai que je n’ai pas envie d’être habillé un peu comme ces basketteurs qui se prennent un peu pour des américains, je trouve ça un peu ridicule, « m’as-tu vu »

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Simples (pas m’as-tu vu)	S	+

### Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Se prennent pour des américains	S	-

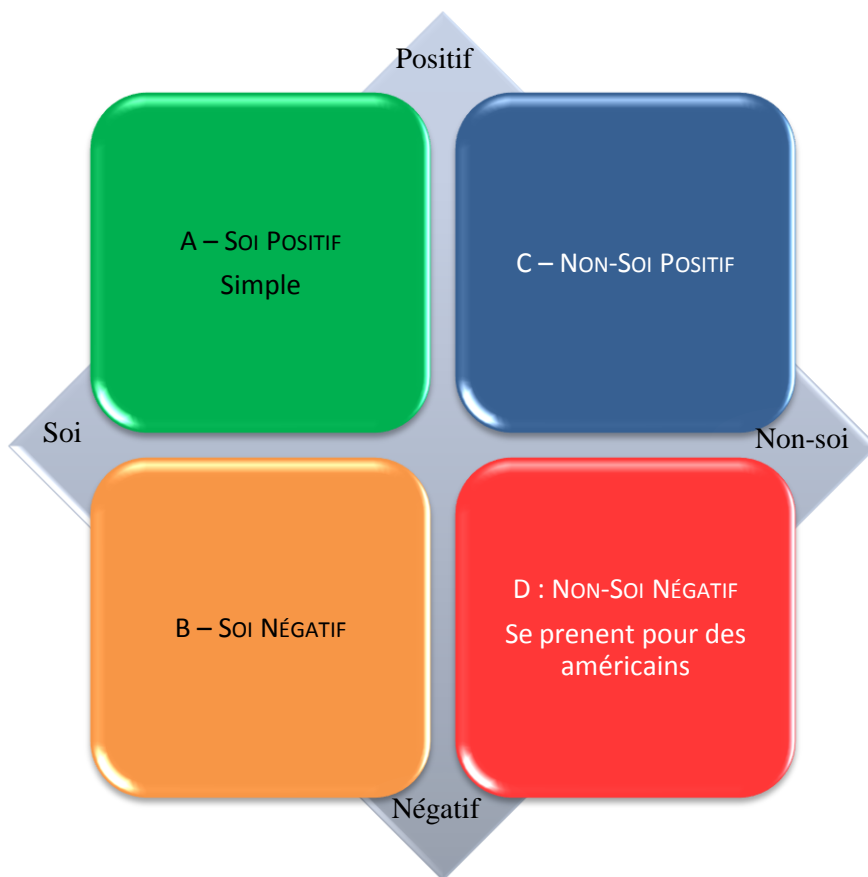


Schéma 29 : "Groupe social" - Mat

## Famille

### Nous les ... FAMILLE, nous sommes ...

Discours :

Q24 – Et dans ta famille, nous sommes ... ?

R24 – Dans ma famille on est solidaires. On fait tous très attention les uns aux autres, on s'appelle régulièrement, tous les jours pratiquement. S'il y en a un qui est malade, il y a la grand mère qui fait ... je ne sais pas comment dire, qui va commérer un peu, elle fait le lien entre tous les membres de la famille et qui est au courant de qui fait quoi. Tu vois, la grand mère portugaise quoi !

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Solidaires	S / S	+

### Eux les ... FAMILLE, ils sont ...

Discours :

Q25 – Et alors eux. ; dans la famille ils sont ... ?

R25 - Ils sont stressés. C'est vraiment le... Très travailleurs, ils ne supportent pas de rien faire, sauf mon père qui aime bien faire la sieste, mais parce qu'il est fatigué.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
2 - Stressés	S / S	-
1 - Travailleurs	S / S	+

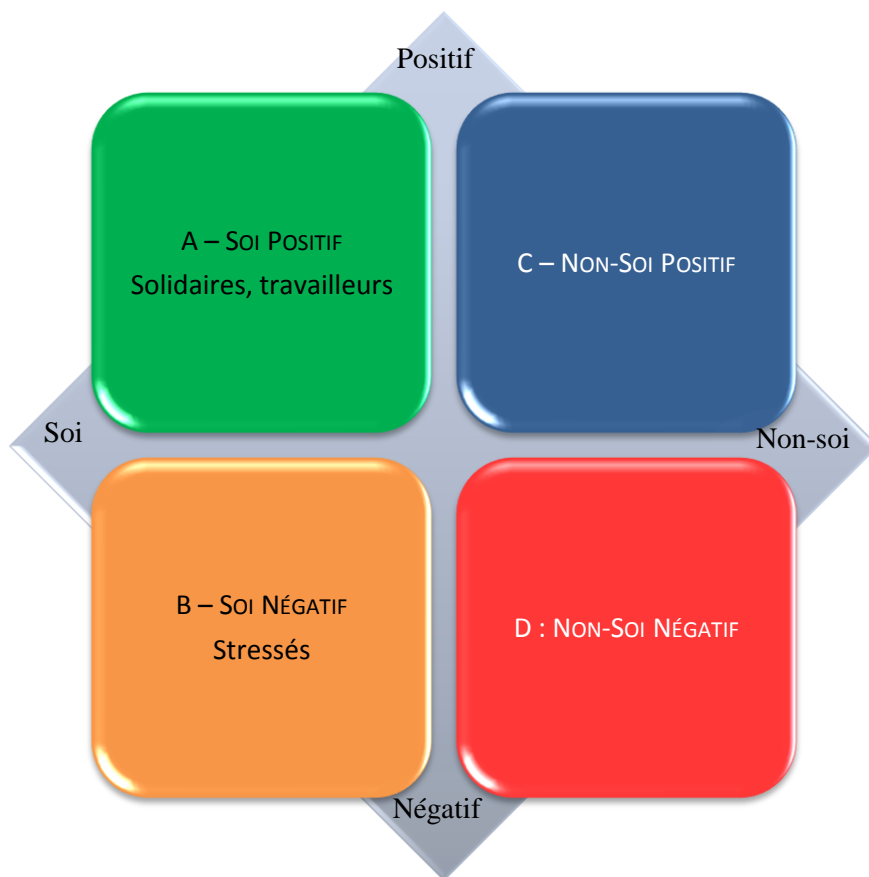


Schéma 30 : "Famille" - Mat

## Amis

### Nous les ... AMIS, nous sommes ...

Discours :

Q26 – Bon, passons aux amis. Nous les amis...

R26 – On est très copains, on se connaît depuis... en tout cas ceux que je vois le plus régulièrement, on se connaît depuis l'âge de 7 ans. On se connaît par cœur, on fait des repas de famille, c'est un peu comme la famille. C'est vrai que quand je mange avec la famille, je vais passer par forcément voir mon ami, mais je vais aller voir sa grand-mère, pour savoir comment elle va. On est toujours... on se défend sur quoi que ce soit, on essaye de s'entraider en tout cas. On fait attention les uns les autres. C'est un peu comme la famille, c'est quand même sur une optique d'aide.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Très copains	S / S	+
2 – Comme la famille	S / S	+
3 – On s'entraide	S / S	+

### Eux les ... AMIS, ils sont ...

Discours :

Q27- Les copains ils sont... ?

R287 – Bordéliques ! Les copains ils aiment bien faire la fête, ils sont festifs, c'est vrai qu'ils adorent ça, un peu trop même. Du coup leur vie professionnelle en pâtie un peu à mon avis.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Bordéliques	S / S	-
2 - Festifs	S / S	+



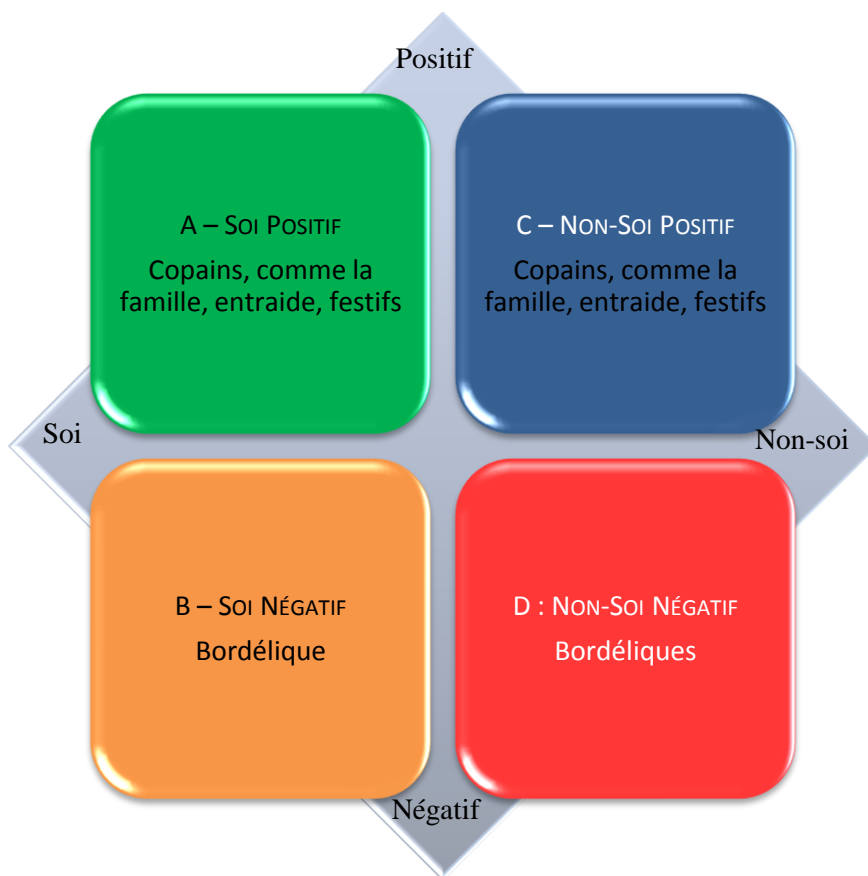


Schéma 31 : "Amis" - Mat

## Personne idéale

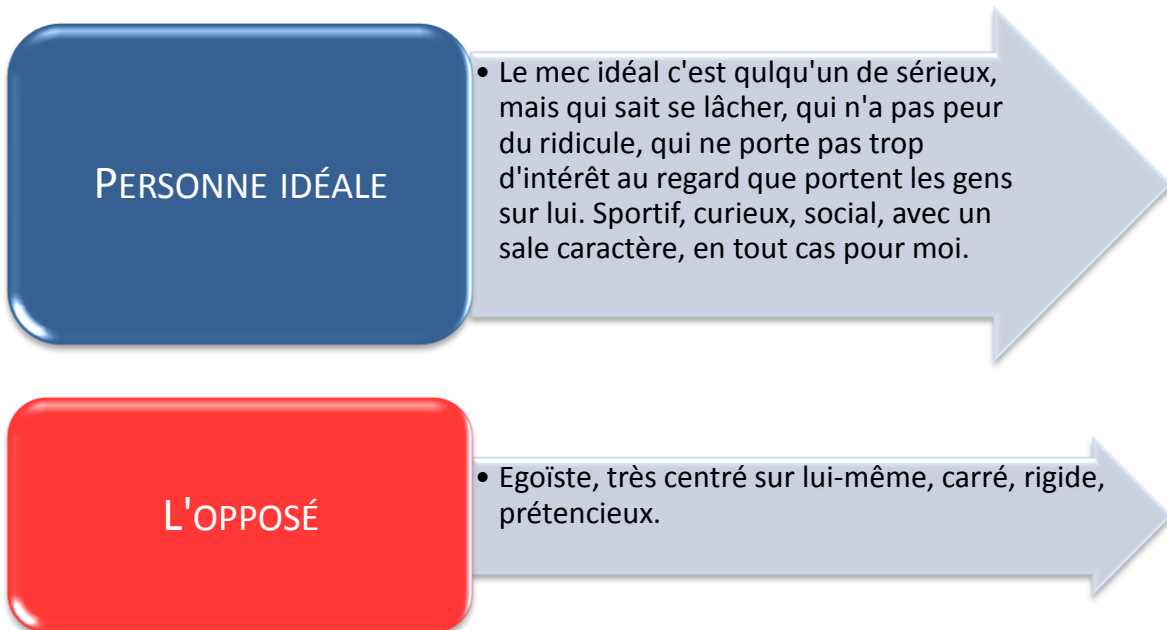


Schéma 32 : "Personne idéale Homme" - Mat

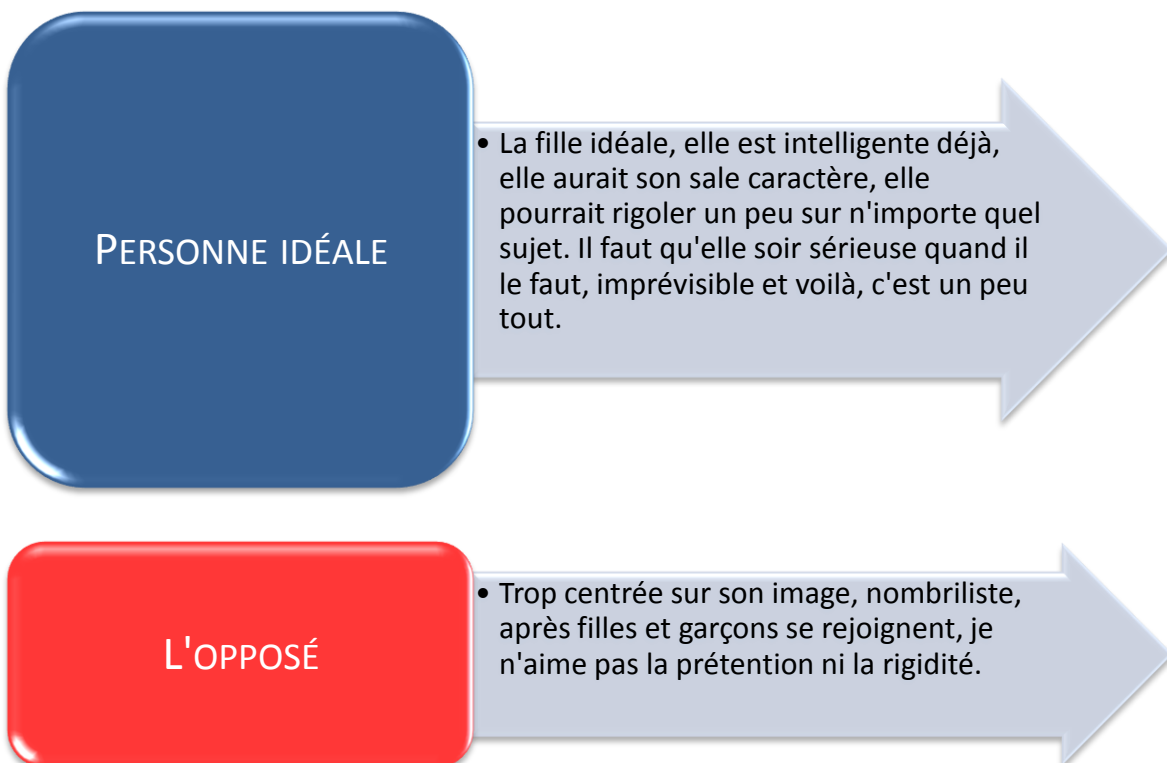


Schéma 33 - Personne idéale Femme - Mat

## Phase 2 Mat

### Entretien 2<sup>e</sup> phase - Mat

Mat a regardé le compte rendu de son premier entretien sans faire de remarque particulière. Il était simplement étonné du volume (22 pages).

Question 1 – Peut-on revenir sur la nationalité, est-ce que tu pourrais développer un peu ?

Réponse 1 – La tolérance, on est tolérants avec les différences etcétera. Je pense aussi qu'on est assez altruistes.

Q2 – Est-ce que le premier entretien t'a fait réfléchir à quelque chose ?

R2 – Oui, comme ça sur les français, c'est vrai qu'on n'a pas l'habitude de penser comme ça.

Q3 : peut-on revenir sur les groupes sociaux, tu te rappelles, les groupes dans lesquels on s'inclut ?

R3 : Ah oui, les sportifs. C'est vrai que ça me permet de me défouler, ça me fait plaisir, il y a un dépassement de nous-mêmes, ça m'aide à me dépasser physiquement et mentalement aussi, et ça me rend plus fort à mon avis. Je me sens mieux dans mon corps. Négativement, il y a les blessures qui sont possibles, les douleurs, les courbatures et dans certains sports il n'y a pas forcément une ambiance purement sportive, liée au regard de l'autre, l'esprit de compétition qui se déforme en méchanceté. Ca arrive aussi qu'il y ait du racisme (T'en a été victime ?) Non, moi non.

Q4 : Et coté toulousain et village, ces groupes là ?

R4 : C'est vrai qu'on s'entraide énormément, c'est un peu comme la famille, c'est très bien. C'est vrai que j'aime beaucoup découvrir et tout ça et j'ai tendance à m'enfermer un peu avec des amis que je connais déjà et je ne rencontre pas forcément de nouvelles personnes. C'est le coté un peu négatif au niveau de l'amitié.

Q5 : On va revenir sur la personne idéale car on a oublié une partie lors du premier entretien, on n'a pas parlé de l'opposé à la personne idéale ?

R5 : L'opposé à la personne idéale, ça serait égoïste, très centré sur lui-même. Il ne faudrait pas qu'il soit trop carré aussi, il faudrait qu'il soit responsable, mais pas trop carré, pas trop rigide. La prétention.

Q6 : Et pour les nanas ?

R6 : L'opposé de la nana idéale, ce serait... trop concentrée sur son image, peut être, c'est vrai que ça me fait fuir un peu. Très nombriliste. Puis ça se rejoint un peu filles garçons, pour la prétention c'est pareil. J'aime pas quand chacun a une idée fixe et on ne voit pas une évolution dans la discussion sur un avis qu'il a, même si l'on a discuté et argumenté. J'aime pouvoir discuter argumenter et ...

Q7 : Est-ce que tu penses avoir été influencé dans tes choix, est-ce qu'il y a des images qui te viennent à l'esprit ?

R7 : Oui, il y a quelques profs de sport, avant même d'avoir choisi. Je ne voulais pas partir dans le sport, je voulais faire du droit et finalement je me suis rapatrié sur le sport – ça me plaisait énormément. Bon, avant j'ai fait du commerce et maintenant du commerce sportif. Et oui, peut être des professeurs. Après au niveau éducation mes parents m'ont toujours laissé la porte ouverte à toutes les possibilités. Ils n'ont jamais poussé à faire quelque chose, pas forcé à faire quelque chose. Même au niveau de la religion, je n'ai pas été baptisé alors qu'à la base ils sont croyants, ils ne m'ont pas baptisé, ils m'ont laissé le choix et je suis athée. S'ils veulent que je sois catholique ou quoi, ils me laissent le choix, si je veux je le fais quoi, ce sera ma décision. Ils sont ouverts sur

---

ce point là.

Q8 : Et dans le milieu professionnel ou étudiant, comment tu trouves les milieux que t'as fréquenté ?

R8 : Dans le travail on reste plus collègues que amis, bon après ici à la salle de sports c'est autre chose, c'est une autre ambiance. Les autres boulots que j'ai fait, reste collègues mais c'est vrai qu'on a du mal à passer cette limite au niveau de l'amitié.

Q9 : Et tu trouvais ces ambiances solidaires ou individualistes ?

R9 : Si, souvent j'ai vu de la solidarité, sauf au niveau de mes études, je n'ai pas vu énormément de solidarité, plutôt on se tire dans les pattes. Au niveau des études, je suis –à la base- dans le commerce et il y a une concurrence entre les élèves, on n'a pas chacun notre place égale. Il va y avoir une hiérarchie au niveau des notes, on est tous en concurrence et du coup c'est vrai que tout le monde se tire un peu dans les pattes comme j'ai dit. On va regarder un peu les projets des autres, on va essayer de les améliorer en fonction de ce qu'ils ont fait. Drôle d'ambiance. Ca c'est au niveau du commerce, à la fac de sport il y a une très bonne ambiance.

---

## EEIS – Mat

S+ / Identification positive (case A)	NS+ / Différenciation positive (case C)
Sociable, avec de l'autorité Ecoute, franchise, sereins, professionnels, liens de confiance Machos, simples, forts Simple Solidaires, travailleurs Copains, comme la famille, entraide, festifs	Professionnels, Sérieux, gèrent Simples et naturels (tolérants, généreux) Intelligentes, professionnelles, sérieuses, prévoyantes Copains, comme la famille, entraide, festifs
S- / Identification négative (case B)	NS- / Différenciation négative (case D)
Obsédés, Machos, peu prévoyants Stressés Bordélique	Trop cools, laxistes, laissent trop de choix et de responsabilités aux enfants Se laissent marcher dessus, ne savent pas gérer les conflits, blasés, moins d'entrain Individualistes Jaloux, bagarreurs, portés sur la virilité Manipulatrices, moins portées sur le sexe, compliquées Se prennent pour des américains Bordéliques

Tableau 8 – EEIS de Mat

### A - Posipôle du Soi

Mat est un jeune homme qui se lance dans la vie active avec beaucoup de cœur et d'enthousiasme. Il est soutenu par des appartenances familiales et socioculturelles fortes (solidarité, entraide) et revendique sa masculinité et la simplicité.

### **B - Négapôle du Soi**

Il peut se reprocher parfois d'être un peu désordonné, ou trop macho, ou un peu obsédé par les filles, mais surtout il stresse (ce qu'il indique comme un trait familial). Il a des projets à réaliser, doit générer ses propres ressources pour avancer et est loin de ses bases socio affectives.

### **C - Posipôle d'Alter**

Il fait son chemin sans trop regarder les autres ni se comparer. S'il a donné des éléments c'est parce que c'était la règle du jeu, mais cela n'est absolument pas une réflexion naturelle chez lui. Il reconnaît des qualités aux autres professionnels comme lui, mais pas les mêmes. Les autres semblent être pour lui soit des copains ou potentiellement des copains (auquel cas il est en fusion), soit ils n'entrent pas dans son monde social.

### **D - Négapôle d'Alter**

Sur un plan professionnel, il se distingue des autres par l'expérience qu'il a, ce qui lui a permis de développer des compétences spécifiques (autorité, discernement). Il trouve aussi que les autres hommes peuvent être dans l'excès de machisme (un peu c'est bien, mais trop ce n'est pas bon), trop dans la virilité ou bagarreurs. Puis, il veut rester fidèle à son histoire, en privilégiant une certaine forme de simplicité dans les relations, dans les attitudes et le paraître (ils se prennent pour des américains).

## Microcosme social et recodages des groupes

Analyse du microcosme social – Mat PROFESSION	
Recodage du groupe	Mat est en devenir et il cherche un peu sa place, mais il a commencé à travailler depuis 4 ans. Dans sa profession, il est quelqu'un d'expérience car dans l'animation socioculturelle (BAFA), il y a une majorité de jeunes débutant(e)s. Par contre il est au début de sa carrière commerciale, mais il doit prendre des décisions quant aux orientations qu'il va donner à ses études et à sa vie professionnelle, et cela l'inquiète, le « stresse ». Le monde du travail est un monde où il y a des tâches à accomplir, puis des relations de travail qui sont autant d'opportunités de se faire des amis. Mat se positionne beaucoup sur l'affectif, y compris au travail. Ses métiers sont des métiers relationnels et de sociabilité.
Prototypes identifiants	Il n'y a pas de référence spécifique si ce n'est quelques profs de sport au collège et au lycée et la liberté de choix que ses parents lui ont laissée. Activités physiques, camaraderie, solidarité de groupe et compétition, sont sans doute les attraits qui ont poussé Mat vers les activités sportives et d'animation. Il est encore en phase de les transformer en profession et il s'en donne les moyens.
Modalités d'identification	Affectives, par l'appartenance à un groupe, voire même à un clan. Il sait faire corps avec ses pairs et sa tendance est à la polarisation, mais pas homogène ni dogmatique.
Fonctions du groupe	Fusion, support, soutien, entraide.
Individuation / différenciation	Il ne se distingue pas par contraste ni par opposition, sinon par la diversité. Il reconnaît des qualités aux autres et les siennes sont différents, voilà tout.
Valeurs associées	Entraide, simplicité, authenticité.
Règles associées	Travail, solidarité.
Dynamique identitaire	L'espace de travail est pour Mat aussi et peut être surtout un espace de vie. La convivialité et la sociabilité dont il doit user dans ses professions, ne lui permettent pas de tracer une ligne séparatrice bien nette entre le professionnel et le privé. Il a déjà une conscience professionnelle forte, avec des valeurs et des attitudes nobles qu'il réclame (solidarité, entraide, autorité) et des relations plus personnelles qu'il espère (se faire des copains/ines). Il est bien conscient de sa fonction et c'est en ces termes qu'il fonctionne professionnellement, par fonction et non par statut.

Analyse du microcosme social – Mat EXPERIENCE	
Recodage du groupe	Nous avons commencé l'entretien sur la base d'un sujet jeune avec peu d'expérience, mais nous avons du changer en cours de route car Mat se voit comme un jeune animateur expérimenté. En effet, il nous a expliqué que dans ce métier, plus de 15 colonies est déjà une forte expérience. Il n'en est pas de même en tant que chargé d'accueil commercial, mais le fait est qu'il a ces deux activités et qu'il est donc un jeune professionnel expérimenté.
Prototypes identifiés	Personne en particulier (nous ne sommes pas allés jusque là dans les entretiens), mais des aînés qui l'ont pris un peu en charge au départ. Ce qui est surprenant dans cette activité, est qu'elle est assez éphémère et qu'en prenant de l'âge, on passe à d'autres fonctions et l'on est vite remplacés par d'autres jeunes (dans l'animation).
Modalités d'identification	Plutôt polarisé, avec une forte dose de convivialité et d'entraide (solidarité).
Fonctions du groupe	Il s'agit d'un groupe décomposé en strates où il y a les animateurs et les encadrants. Avec les uns il s'agit de partager et mener à bien la tâche, dans la convivialité et si possible l'amitié, avec les autres il y a une distance. Mat semble chercher l'amitié dans ses relations professionnelles.
Individuation / différenciation	Par les compétences et particulièrement l'autorité (qui résume sa capacité à gérer les groupes d'enfants). Puis de fonction : les « administratifs » ou encadrants interviennent en appui ou en cas de problème, les animateurs s'occupent au quotidien des enfants et font preuve de dynamisme.
Valeurs associées	Entraide, appui.
Règles associées	Autorité, fonctions.
Dynamique identitaire	Elle est liée à sa fonction et à son expérience. De par sa fonction il a un certain type de tâches à accomplir et lorsque celles-ci dépassent le cadre qui lui est réservé, il fait appel à l'encadrement. S'il est débordé, il fait appel à des collègues. Il se positionne donc dans sa fonction et non dans un statut catégoriel ou de classe. Cependant, son expérience lui donne un statut particulier et valorisant.

Analyse du microcosme social – Mat NATIONALITE	
Recodage du groupe	Il n'entre pas dans la manière d'être de Mat que de penser en termes de « les français ils sont ou nous sommes », il n'aime pas les généralités. Alors, il fait appel aux expériences qu'il a de l'étranger, dans divers pays et il pense qu'il y a une dose peut être un peu forte d'individualisme chez les français, qui pensent d'abord à soi. Il n'est pas dans un rapport à des stéréotypes ou à des idées reçus, mais dans un rapport expérientiel par rapport à la question.
Prototypes identifiés	Comparaisons culturelles de sa propre expérience. Personnes et situations clairement identifiées dans ses séjours à l'étranger.
Modalités d'identification	D'abord par polarisation totale, puis, quitte à nous donner une réponse, il agit par opposition, mais seulement expérientielle.
Fonctions du groupe	Appartenance.
Individuation / différenciation	Opposition.



Valeurs associées	Entraide, solidarité, individualisme.
Règles associées	Pas de préjugés.
Dynamique identitaire	L'appartenance au groupe est un donné et pas un choix. Il est dedans, mais il peut s'y distinguer par ses qualités personnelles et celles découvertes à l'étranger.

Analyse du microcosme social – Mat GENRE	
Recodage du groupe	Mat se positionne dans une masculinité et même un « bon » machisme affirmé. Immédiatement il fait référence aux femmes. Il considère que les hommes doivent garder une masculinité visible et leur « simplicité » et admettre l'égalité des femmes dans beaucoup de domaines, mais tout de même pas partout, pas dans le sport en tout cas. En tant qu'homme il se voit des qualités et des défauts.
Prototypes identifiés	Pas abordés.
Modalités d'identification	Par opposition, il cite un certain nombre de carences ou de défauts chez les hommes, dont certains s'appliquent à lui.
Fonctions du groupe	Appartenance.
Individuation / différenciation	Par des qualités distinctives et certains défauts partagés ou non.
Valeurs associées	Machisme, virilité, force, prévoyance (cette dernière pour les femmes).
Règles associées	On doit voir les femmes comme nos égales, mais pas partout.
Dynamique identitaire	Force, action, caractère, au masculin et au féminin. Mat apprécie les hommes et les femmes qui affirment leur caractère et leurs convictions. Il prétend à l'authenticité et à la simplicité.

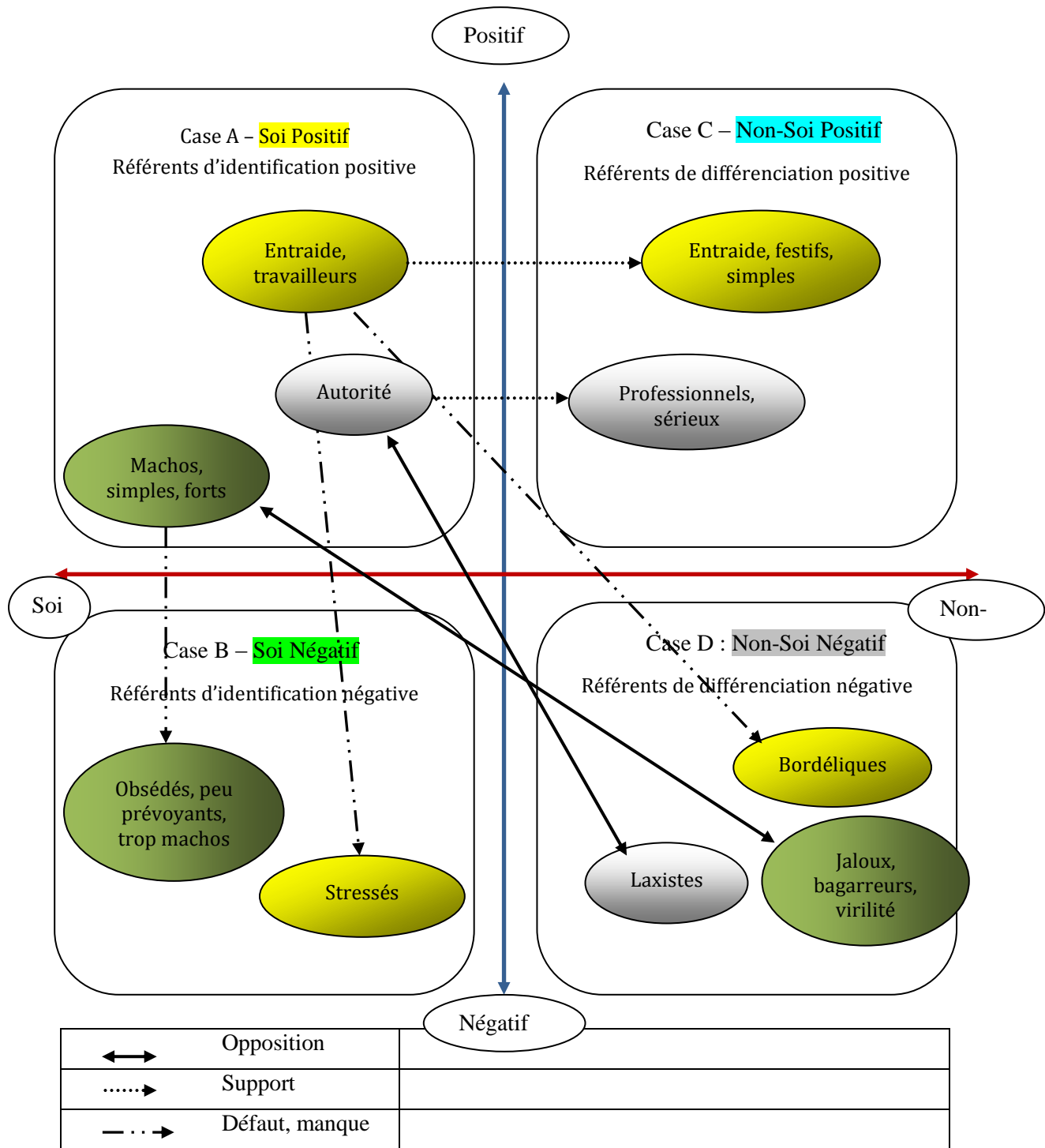
Analyse du microcosme social – Mat GROUPE SOCIAL	
Recodage du groupe	Mat choisit comme groupes de référence les groupes de sportifs, en commençant par le rugby. Ça le défoule, ça lui fait plaisir et ça le rend plus fort, physiquement et mentalement, ça l'aide à se dépasser, même s'il y a les blessures et les douleurs.
Prototypes identifiés	Dans la socialisation primaire et secondaire, plus un climat que des personnes en particulier.
Modalités d'identification	Appartenance
Fonctions du groupe	Support, soutien, appartenance.
Individuation / différenciation	Très faible, si ce n'est par des qualités humaines et les attitudes et non par les performances ou les statuts.
Valeurs associées	Authenticité, force, masculinité.
Règles associées	Rigueur, effort
Dynamique identitaire	Se rendre plus fort, se dépasser, aller plus loin.

Analyse du microcosme social – Mat FAMILLE	
Recodage du groupe	Solidarité, entraide, soutien et ouverture. Mat a un fort sentiment familial qu'il élargit au cercle des amis d'enfance (du village). Il y a là un noyau primaire de socialisation très fort, porteur de valeurs et très investi affectivement.
Prototypes identifiés	Familiaux.
Modalités d'identification	Filiation.
Fonctions du groupe	Fusion, polarisation et appartenance totales.
Individuation / différenciation	Non abordé.
Valeurs associées	Solidarité, entraide, travail, responsabilité (et stress).
Règles associées	Effort, ouverture.
Dynamique identitaire	Mat porte sa famille en lui, c'est un plaisir de parler avec lui, tant on sent l'amour qu'il leur porte. Il ne veut pas les décevoir et être à la hauteur des attentes familiales.

Analyse du microcosme social – Mat AMIS – PERSONNE IDEALE

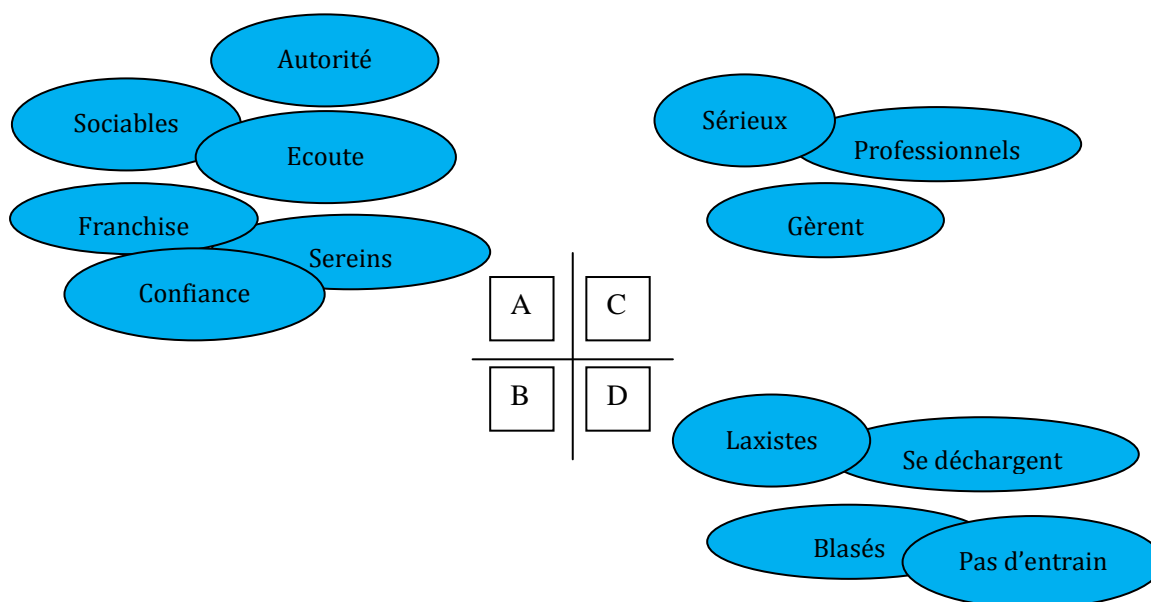
Recodage du groupe	Les amis sont le prolongement de la famille et des familles, car les uns et les autres entretiennent des relations suivies avec les familles. C'est le modèle de clans, au bon sens du terme.
Prototypes identifiés	Multiples, dans le réseau proche.
Modalités d'identification	Polarisée.
Fonctions du groupe	Entraide, soutien, appartenance revendiquée.
Individuation / différenciation	Par les rôles que l'on joue à l'intérieur du clan et par la fidélité à l'extérieur.
Valeurs associées	Entraide, fidélité.
Règles associées	Se donner des nouvelles souvent.
Dynamique identitaire	Ce type clanique est une grande force pour Mat, qui l'accompagne et le soutient en toute circonstance. Il fonde son sens du collectif et de la solidarité, qu'il recherche ailleurs.

## Relations de la dynamique représentationnelle - Mat



## Identité professionnelle

Nous regroupons ici les réponses concernant la profession et l'expérience, éclairées aussi par des éléments de la deuxième phase.



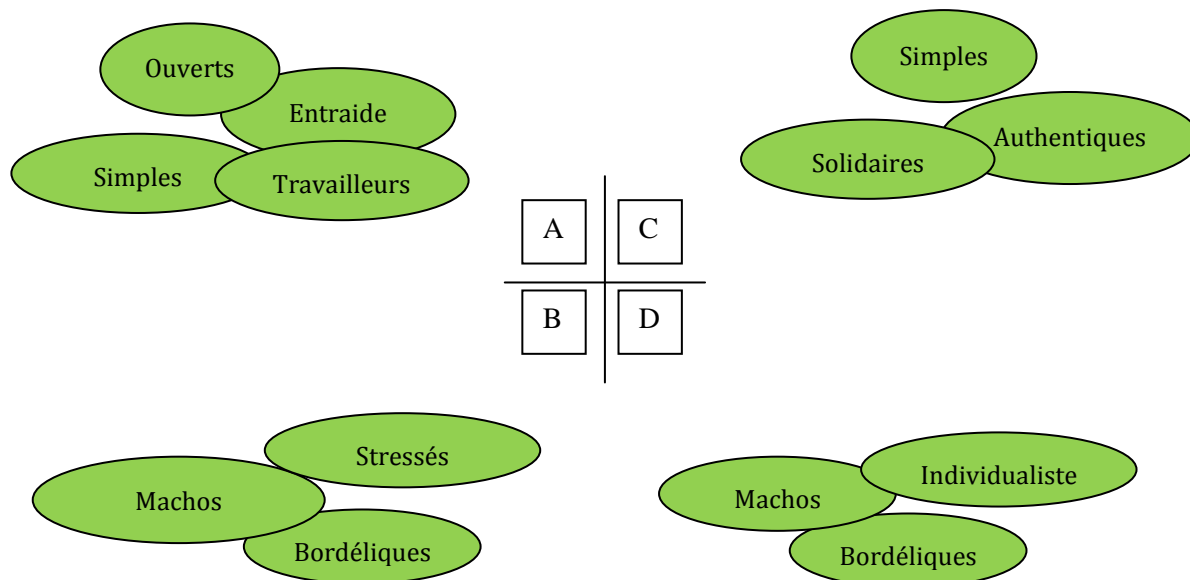
AC – Mat a un double positionnement et même triple, car il a deux activités professionnelles, commercial et animateur et dans cette dernière il est un « jeune professionnel expérimenté ». Sociabilité (voire convivialité), franchise et autorité sont des éléments forts chez lui. Il ne se détache pas du « Eux », auxquels il reconnaît des qualités. Il a une relation d'appartenance avec le groupe de pairs, sans se fondre dans la masse. Elle est polarisée et différenciée par ses qualités personnelles et surtout son expérience.

AB – RAS du point de vue professionnel. Il y a probablement pour Mat une distance avec sa vie professionnelle qu'il n'établit pas encore, puisque l'on retrouve un noyau commun dans les trois sphères (professionnelle, héritée et sociale). Son identité professionnelle est bien en construction et encore peu différenciée de son identité sociale.

AD – C'est sa capacité –acquise par l'expérience- à faire montre de l'autorité nécessaire pour gérer les groupes d'enfants et d'adolescents qui fonde la principale caractéristique différenciatrice professionnelle de Mat. Bien évidemment, lorsque l'on lui demande de parler des autres professionnels, il fait état de leur manque d'autorité et de capacité à gérer les groupes. Il y a une relation d'opposition, qui en même temps souligne ses qualités.

## Identité héritée

Nous analysons ici les réponses concernant la nationalité et les éléments complémentaires de la deuxième phase.



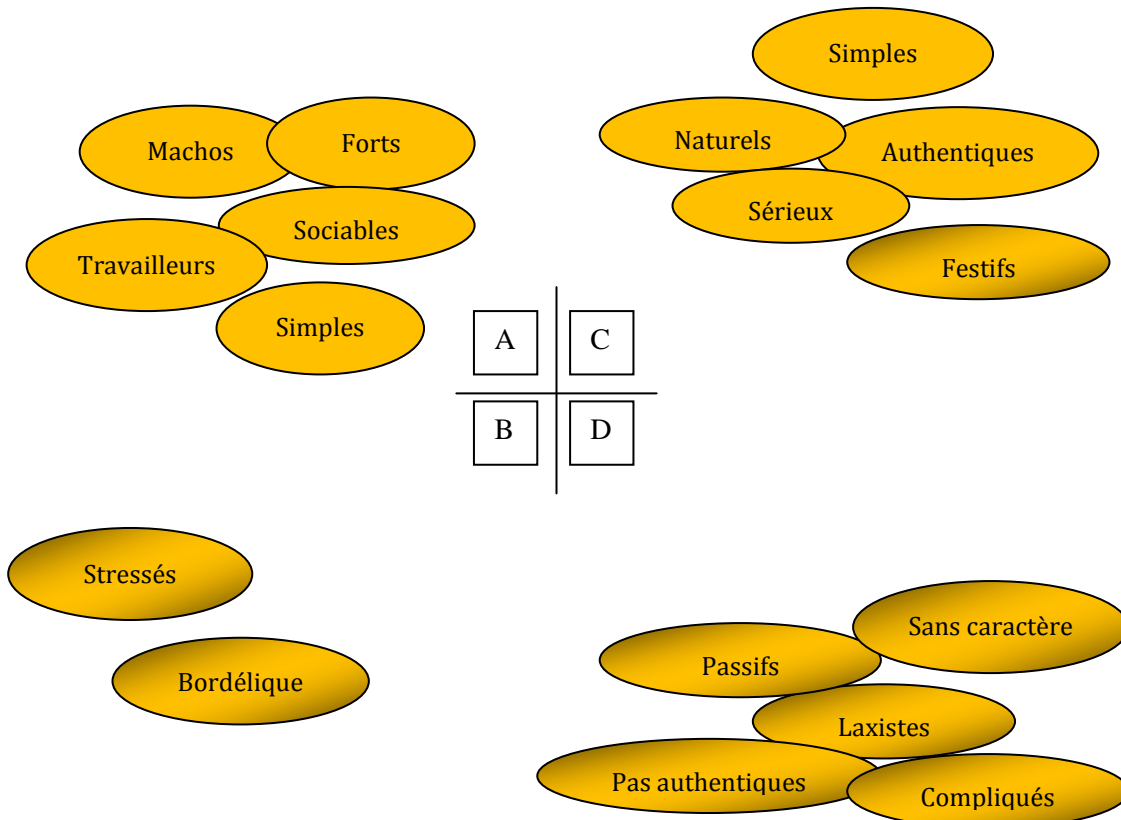
AC – Il nous semble que nous sommes là devant le noyau de base de l'identité de Mat. C'est sa source et son mode de structuration, avec des valeurs claires et simples. Entraide, solidarité, pas de complications inutiles (simplicité), ne pas s'encombrer du superflu, être fort et travailleur, rester ouverts et être soi-même. Ce qu'il partage avec son groupe de proches, famille et amis d'enfance confondus. La relation est assez fusionnelle et donc polarisée.

AB – Mais cet ensemble de qualités de base comporte quelques anicroches, car cette simplicité apparente cache tout de même des grands efforts personnels et un état de fébrilité, de stress important. Puis, le monde des hommes forts n'est pas si idyllique que ça, le côté macho comporte des aspects qui ne sont pas acceptés socialement, ce que Mat a très bien perçu et il a donc commencé à le nuancer. Mat commence à avoir du recul par rapport aux valeurs héritées, mais la charge affective est encore très grande.

AD – L'une des qualités principales que Mat se reconnaît lui-même, et aux autres est l'entraide, la solidarité, le sens du collectif. Il est naturel que l'un des aspects négatifs qu'il dénonce ce soit l'individualisme, l'égoïsme. Il y a relation d'opposition et comme chaque fois qu'il y a opposition, il y a renforcement de la qualité opposée au défaut (indésirable mais aussi crainte ou danger pour lui).

## Identité sociale

Sont ici regroupés les réponses concernant les amis, le genre et la personne idéale, avec l'éclairage de l'ensemble du travail.



AC – L'identité sociale de Mat est dans la continuité de son noyau de base famille-amis. Le cas de Mat illustre bien le passage du monde parental au monde autonome, et il est au milieu du gué. Il montre bien l'importance et l'impact de la socialisation primaire. Mais tous les cercles primaires ne se valent pas et celui de Mat le conduit à une relation de solidarité et d'appartenance, avec une primauté du collectif, sans effacer les individus. Il a hérité d'une structure de type ouvrière (Sainsaulieu) et il adhère aux groupes instinctivement. Peut être encore de manière très affective et non en rapport à un statut ou à une catégorisation sociale. C'est simplement son mode de fonctionnement. Il a une tendance naturelle à la polarisation et à l'appartenance (le rugby ne semble pas étranger à cet état des faits).

AB – Rien de nouveau à signaler dans cette relation. Mat est conscient que son mode de fonctionnement comporte des aspects plus difficiles à gérer. C'est stressant et en même temps le caractère « bordélique » qu'il reconnaît à ses amis et un peu à lui, est le signe de difficultés spécifiques. Il y a des manques, des défauts.

AD – On est dans l'indésirable, dans l'opposition et parfois dans le rejet des caractéristiques qui vont à l'encontre des principes de base.

## Synthèse de la dynamique identitaire de Mat

---

## Sociologie du Soi

---

<b>Altérité &amp; individuation</b>	Le noyau central de Mat prend sa source dans la famille et le village, définissant ainsi une constellation socioculturelle et de valeurs. Mat se situe d'abord dans des collectifs dans lesquels il se réalise - à l'intérieur, pas à l'extérieur. L'appartenance est importante et un besoin pour lui, c'est peut être pour cette raison qu'il a tendance à valoriser la sociabilité et la convivialité, pour se sentir intégré et accepté, comme au village. Il est extrêmement respectueux des autres et ne se permet que des distinctions en référence aux valeurs héritées.
<b>Catégorisations sociales</b>	Peu ou pas de catégorisations, mais un sens clair des statuts et fonctions de chacun au niveau professionnel. Sur le plan privé, ses catégorisations sont liées au genre et aux valeurs héritées.
<b>Norme d'autonomie et référence à soi</b>	Il avance pour développer son autonomie, en portant avec lui ses valeurs et sa vision de la vie sociale. Sa règle est d'abord collective, puis vient l'individu. Les références à soi sont encore embryonnaires, elles se concentrent sur le clan.
<b>Responsabilité et rapports de solidarité</b>	Très fort sentiment de responsabilité sociale et besoin de solidarité.
<b>Valeurs &amp; Règles</b>	Entraide, travail, force, écoute, ouverture, authenticité, respect des fonctions de chacun
<b>Ethique du Soi et pour soi</b>	Evoluer personnellement, mais dans des collectifs, fournir des efforts (ne pas ménager sa peine)
<b>Ipséité</b>	Réduite par la « simplicité » dont il se réclame. Pour Mat, l'authenticité est une valeur qui réduit les « rôles » sociaux et renvoi le sujet à être soi même et à se montrer tel quel. Mais il présente tout de même plusieurs Soi professionnels, qu'il essaye d'accorder.
<b>Liens sociaux</b>	D'appartenance, de solidarité et de convivialité, dans une recherche affective.
<b>Rapports de production</b>	Professionnels, liés à la tâche et en recherche d'une reconnaissance, parfois affective.
<b>Ontologie du Soi</b>	Reproduction du clan. Mat est encore très lié à son cocon et recherche la même chose ailleurs, partout.

---



---

### Processus du Soi

<b>Construction du réel</b>	Au travers des valeurs héritées et des besoins affectifs. Phase de maturation.
<b>Reconnaissance</b>	Peu de recherche de reconnaissance, plutôt d'acceptation et d'intégration dans de nouveaux collectifs (besoin affectif d'appartenance ?)
<b>Légitimation</b>	Par les collectifs et par les qualités ou valeurs personnelles.
<b>Catégorisation</b>	Peu ou pas de catégorisations, Mat semble fonctionner sur deux registres : vie sociale et privé où il n'y a presque pas de catégorisation sociale ; et vie professionnelle où les statuts et les fonctions sont fortement ancrés.
<b>Statut de l'action et construction du sujet de l'action</b>	La charge d'une tâche est une responsabilité reconnue par Mat, et il s'exécute dans le respect des règles collectives. Il est un individu appartenant à un collectif, mais parfois il tente de passer sur le plan privé et d'obtenir une acceptation affective.
<b>Différenciation</b>	Par son engagement dans le collectif, par ses qualités spécifiques.
<b>Identifications</b>	Nombreuses et variées, essentiellement dans la socialisation primaire.
<b>Sensibilité du Soi et primautés</b>	L'autorité, la force, le caractère, l'authenticité résonnent fortement chez lui.
<b>Motivation et projet</b>	Reproduire les conditions d'enfance, tout en construisant sa propre voie professionnelle.
<b>Stratégies</b>	Par l'intégration de collectifs et un effort personnel.
<b>Statut du discours</b>	Trop peu d'éléments. Son discours semble encore un peu hésitant pour constituer une forme d'affirmation de soi
<b>Stabilité, congruence</b>	Très stable et congruent, à partir de ses bases. Axe famille-amis-soi. Le collectif de travail semble pour le moment être une sous catégorie des « amis » et non pas un groupe à part entière.
<b>Tensions identitaires</b>	Mat se structure à partir d'un noyau fort et stable, mais qu'il confronte « au monde extérieur », tout en essayant de le reproduire. Ce qui ne manque pas de créer des tensions, dans un processus adaptatif.

## **Conclusion Mat**

### *Type de collectifs de référence*

Ils appartiennent au cercle de socialisation primaire, famille-amis-village et sont très chargés affectivement. Ceci induit chez Mat un réflexe naturel de recherche d'autres collectifs dans lesquels s'intégrer et reproduire les conditions de bonheur qu'il a connues.

### *Place et fonction des collectifs*

Globalement Mat cherche à se réaliser et à évoluer personnellement, à l'intérieur de collectifs qui l'intègrent, qui l'acceptent et qui l'aiment. Il est confronté à la dure réalité de la vie solitaire et cela lui coûte beaucoup (le grand amour ne va pas tarder !). Les collectifs sont un soutien et un champ d'évolution pour Mat. Ils sont pour Mat d'abord une appartenance qui nous définit, puis le territoire de réalisation personnelle.

### *Individuation / Différenciation*

Par ses efforts, ses qualités et son implication dans le groupe. Par le respect des valeurs.

## **Francine – femme, enseignante d'expérience**

---

Après avoir fait une première phase assez complète, Francine a lu son entretien et a décidé de ne plus continuer. Elle m'a aussi demandé de ne pas utiliser son entretien pour la thèse, ni comme matière, ni en annexe.

C'est dommage, c'était un bel entretien avec beaucoup de contenu intéressant. Je ne sais pas ce qu'elle a vu, mais sans doute elle ne voulait pas le voir.

## Loïc – homme, technicien intérimaire avec expérience intermédiaire

---

Loïc a 32 ans et est technicien dans une usine dans laquelle il travaille depuis 5 ans. Il est très stable professionnellement et fait une belle carrière dans un secteur qui ne connaît pas de crise. Cependant, il est encore un peu « nouveau » dans une entreprise à faible turn-over. Il n'a pas de soucis matériels, mais, comme beaucoup de travailleurs aujourd'hui, il reste vigilant quant à son emploi. Les niveaux de Maslow actifs dans sa motivation sont les 2, 4 et 5, ce qui nous renvoie à quelqu'un en plein épanouissement mais qui est sensible à la dégradation de l'emploi et donc à la sécurité de sa famille.

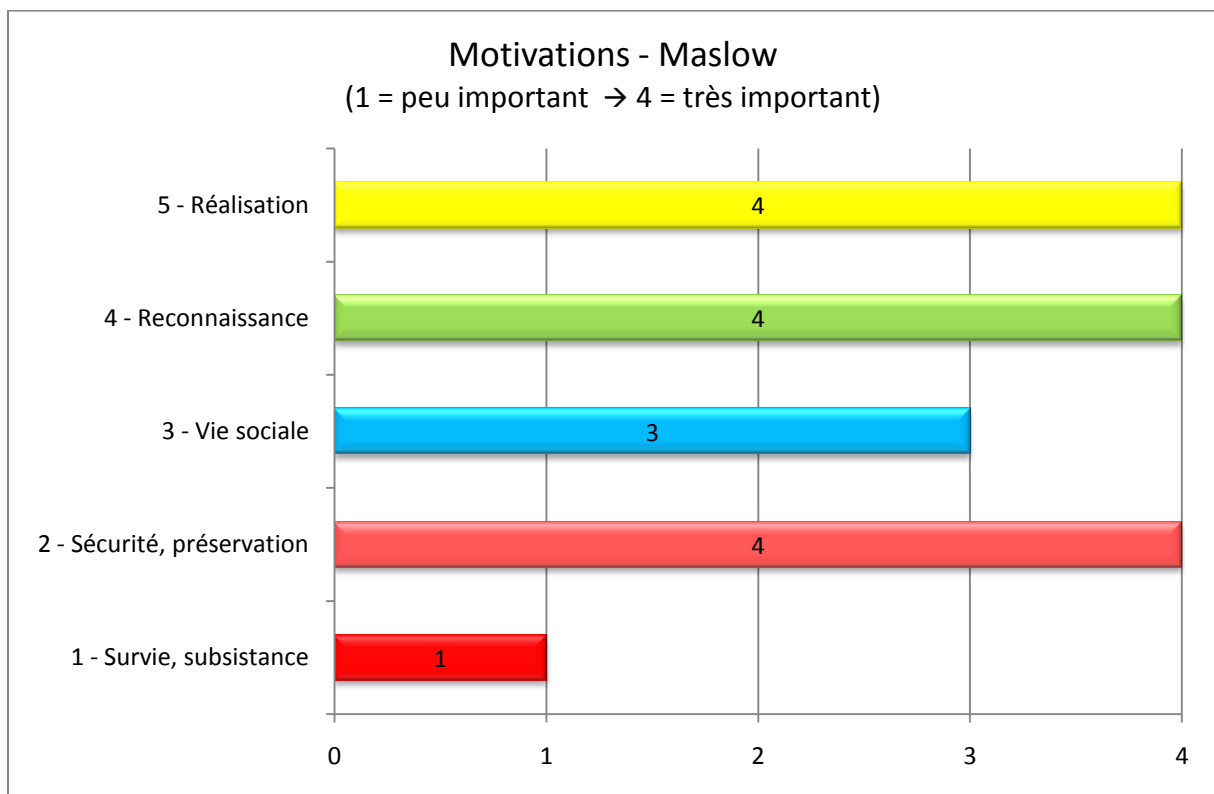


Schéma 34 – Diagramme de Maslow Loïc

Ludo a trouvé que le type de question était un peu compliqué et n'a pas souhaité aller plus loin. Son entretien est donc une première phase incomplète.

## Phase 1

Nous les TECHNICIENS INTERIMAIRES nous sommes ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 - Réactifs	S	+
2 - Compétents	S	+
3 – Disponibles	S	+
4 – Passionnés par la technicité	S	+

Eux les TECHNICIENS SUR POSTE ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Ont de l'expérience locale	S	+
2 – Connaissance de l'entreprise	S	+
3 – Moins flexibles	S	-

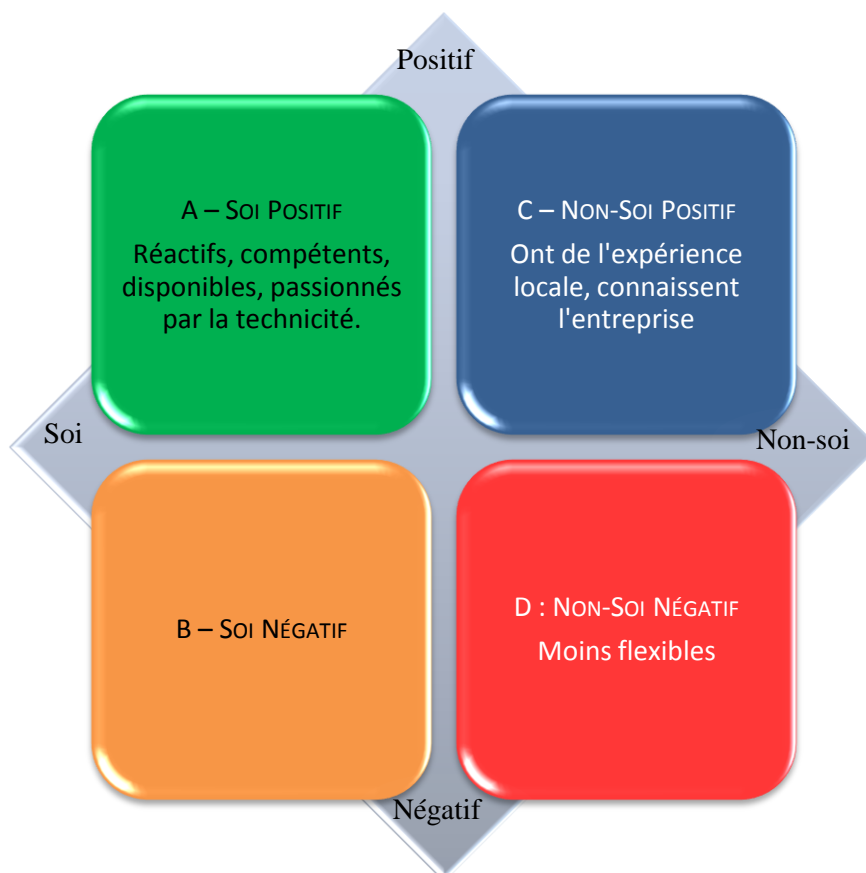


Schéma 35 : "Profession" - Loïc

Nous les **TECHNICIENS AVEC EXPERIENCE** nous sommes ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Opérationnels	S	+
2 – Réactifs	S	+
3 - Compétents	S	+

Eux les **TECHNICIENS AVEC EXPERIENCE**, ils sont ...

Discours :

CONFUSION

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – En apprentissage	S	+
2 – Curieux	S	+
3 - Disponibles	S	+

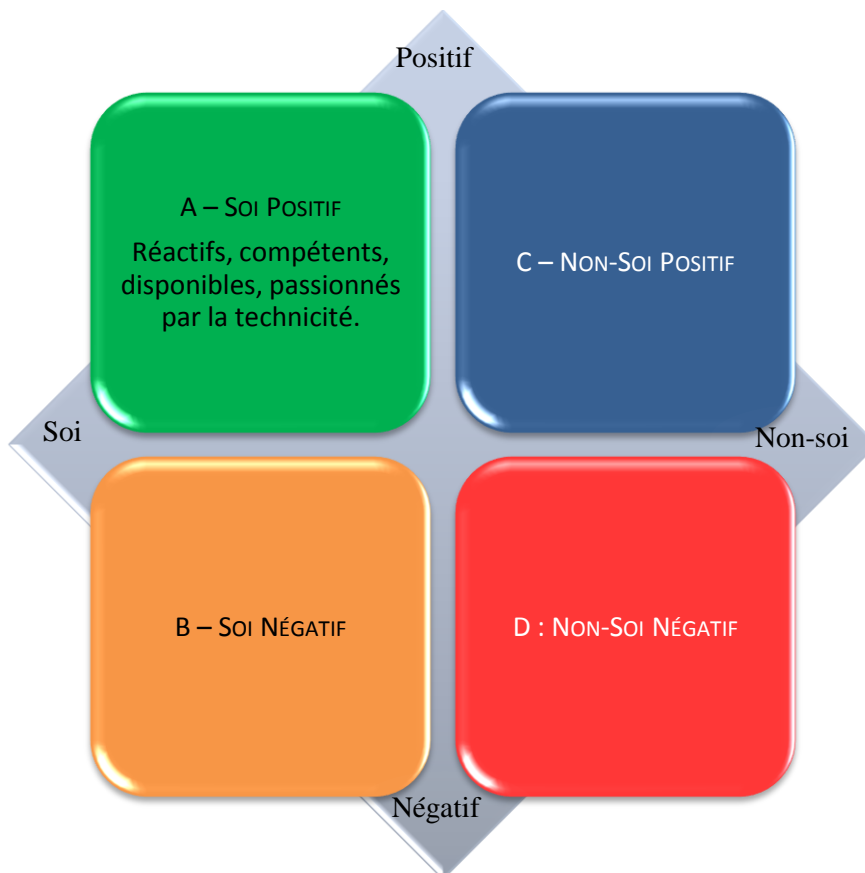


Schéma 36 : "Expérience" - Loïc

Eux les TECHNICIENS SANS EXPERIENCE ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Assoiffés d'apprendre	S	+
2 - Dynamiques	S S	+
3 - Inconscients des dangers	S	-
4 - En formation	S	+

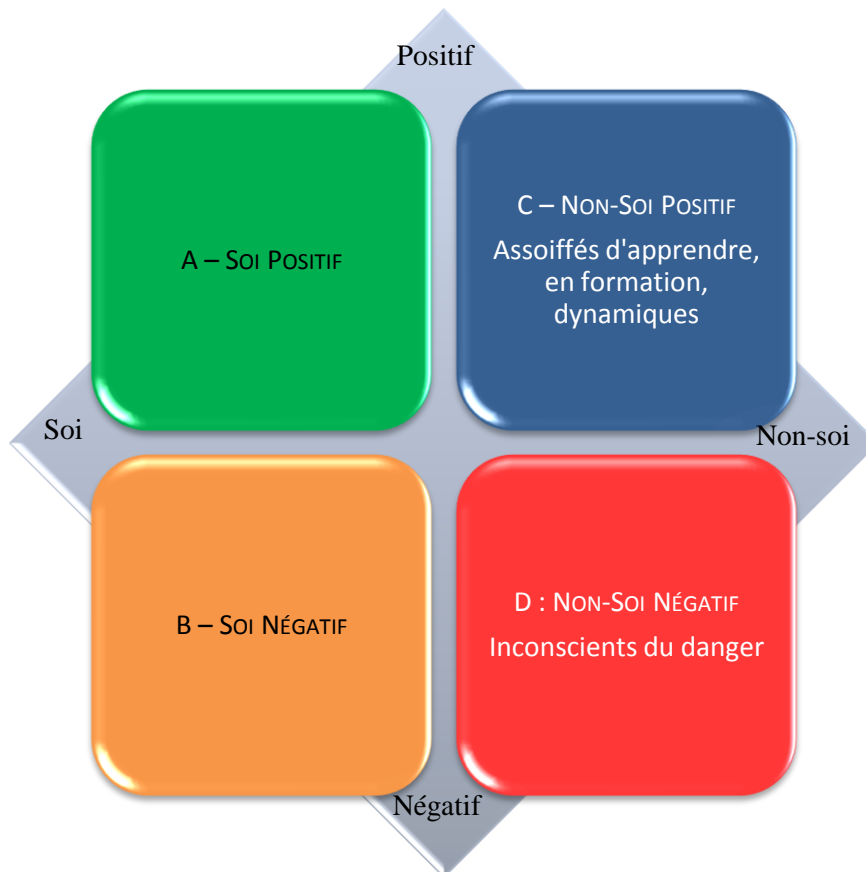


Schéma 37 : "Expérience opposée" - Loïc

Nous les FRANÇAIS nous sommes ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 - Chauvins	S	--+

Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 - Mal intégrés	S / <del>S</del>	-

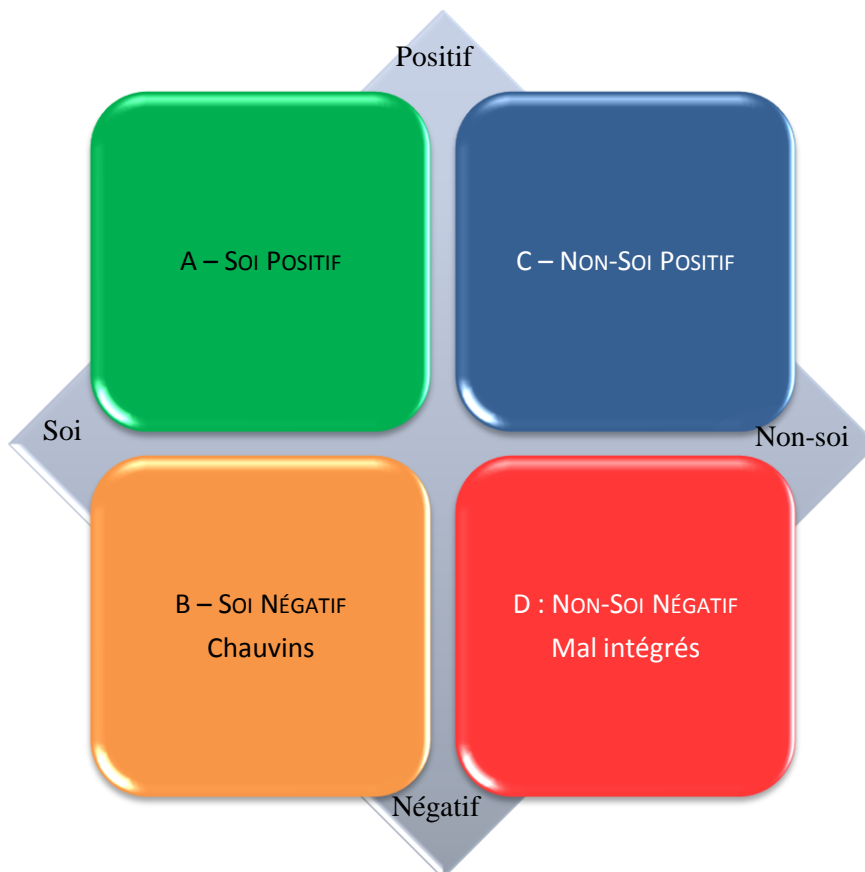


Schéma 38 : "Nationalité" - Loïc

Nous les HOMMES, nous sommes ...

Discours :

Nous sommes des machos travailleurs toujours en compétition.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Machos	S	--+
2 – Travailleurs	S	+
3 – Toujours en compétition	S	--+

Eux les HOMMES ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 -		
2 -		
3 -		

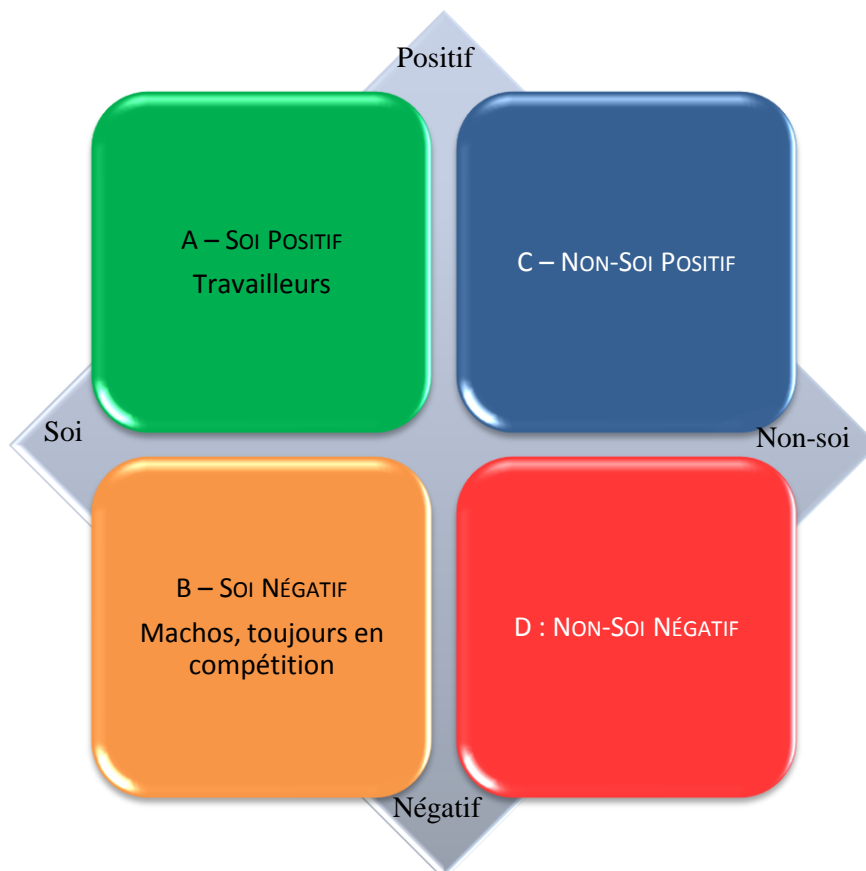


Schéma 39 : "Genre" - Loïc



Elles les FEMMES elles sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Compliquées	S	-
2 – Travailleuses	S / <del>S</del>	+
3 - Jalouses	S	-

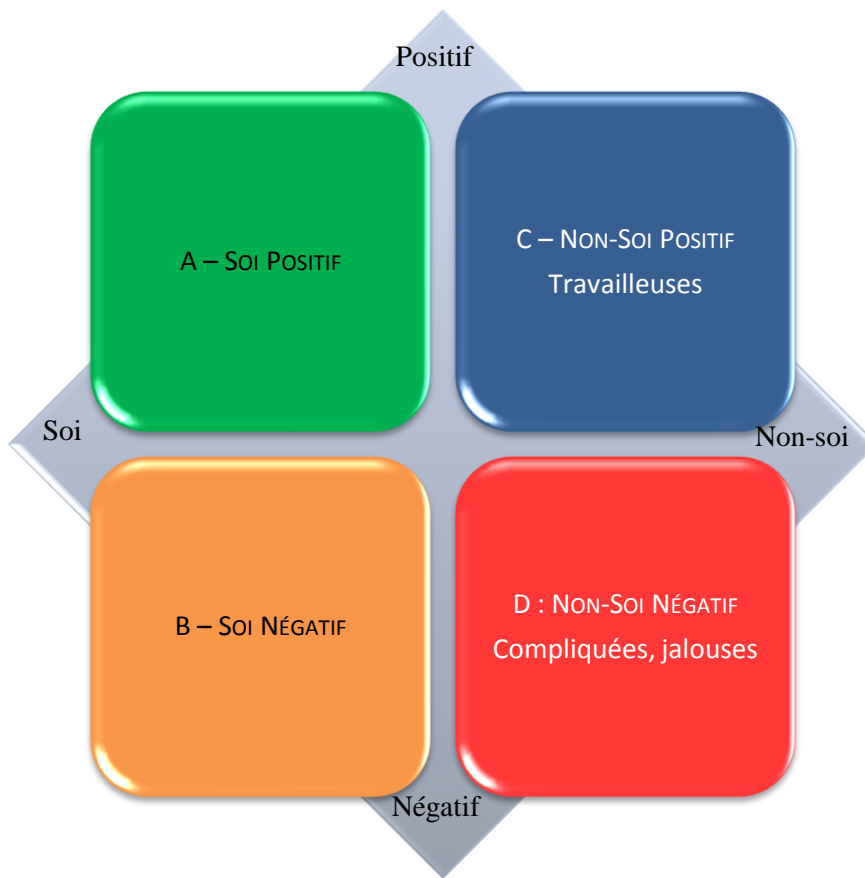
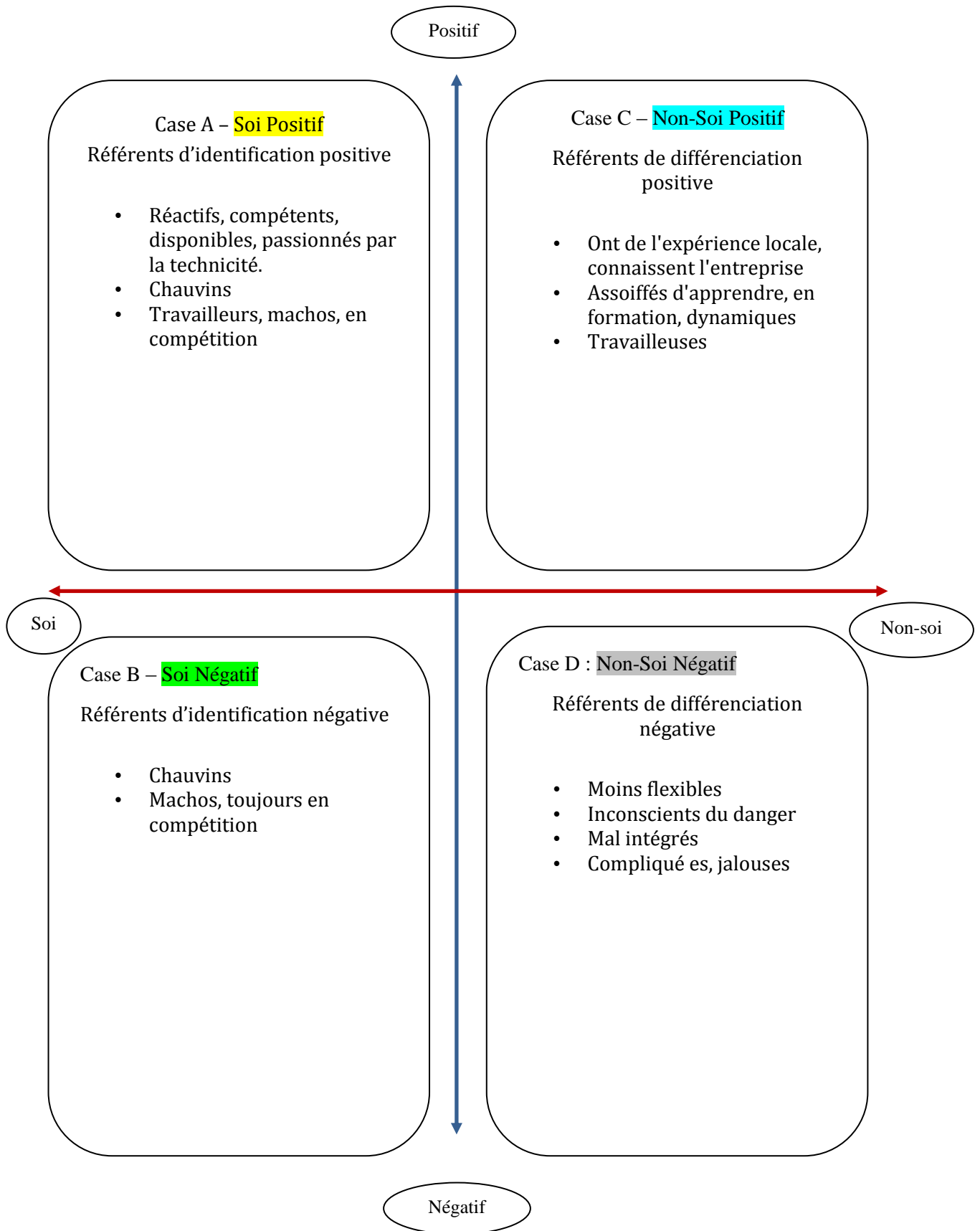


Schéma 40 : "Genre opposé" - Loïc

## EEIS (Espace Élémentaire de l'Identité Sociale) – Loïc



## Jules – jeune homme, Chargé d'affaires, avec expérience moyenne

Jules est un jeune père de 31 ans, avec 10 ans d'expérience professionnelle répartie dans trois expériences. Il est commercial depuis 5 ans et comme on le voit dans le diagramme ci-dessous, il est surtout préoccupé par la subsistance de sa famille. D'autant plus qu'il œuvre dans un milieu très instable et concurrentiel, où chaque jour il faut aller se battre et qu'il est à son compte. Beaucoup d'efforts et peu de reconnaissance.

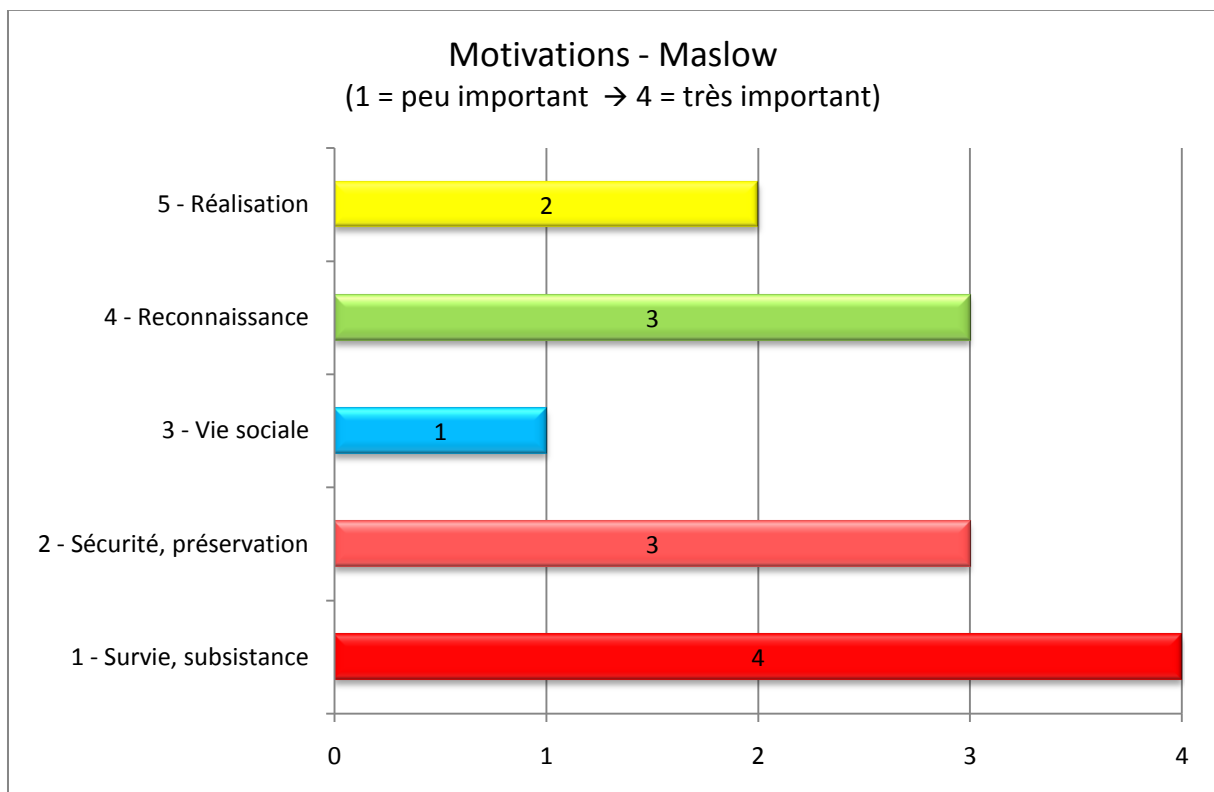


Schéma 41 – Diagramme de Maslow de Jules

Nous avons fait une 1<sup>e</sup> phase que nous n'avons malheureusement pas pu enchaîner avec la 2<sup>e</sup> phase car il a trouvé une place plus stable ailleurs et il est parti.

Cependant, après lui avoir communiqué la transcription de la 1<sup>e</sup> phase, il pouvait faire la 2<sup>e</sup> avant de partir et mais il « n'a pas trouvé le temps ». Il se peut que comme pour Francine, il ait lu dans le compte rendu d'entretien, des éléments personnellement dérangeants. Comme on peut le voir dans son entretien, c'est quelqu'un de formidable et assez atypique, notamment en ce qui concerne le genre.

## Phase 1 (questionnaire pas donné à l'avance)

Nous les CHARGES d'AFFAIRES nous sommes ...

Entretien :

Intro : Explication de la recherche + Choix d'une dénomination pour la profession + « Je vais te poser des questions un peu particulières car elles opposent le « Nous » et le « Eux » pour chaque sujet abordé. Tu peux répondre par des simples mots (adjectifs, qualificatifs ou ce qui te vient à l'esprit), auquel cas nous reviendrons dessus et tu me commenteras les mots choisis, ou alors tu réponds déjà par des phrases complètes, tes réflexions ».

Q1 – Nous les chargés d'affaires nous sommes...

R1 : Alors, le premier mot qui me vient à l'esprit c'est « organisés », c'est un métier où il faut de l'organisation, de l'abnégation aussi, ça fait partie de ces métiers comme tous les métiers qui sont très durs et particulièrement celui-là. Du relationnel, beaucoup de relationnel et de la sociabilité. Savoir s'adapter, j'appelle ça être caméléon, donc savoir s'adapter, adapter ses discours ou sa façon d'être par rapport aux gens que t'as en face, la finalité étant de vendre quelque chose, sa marque. La flexibilité et la mobilité, deux termes qui me viennent à l'esprit pour cadrer dans cette définition là.

Q2 – Flexibilité et adaptation c'est un peu la même chose ou tu y vois une différence ?

R2 – Oui, il y a effectivement une différence, flexibilité par rapport à ta hiérarchie, par rapport aux missions qu'on va te demander, il faut avoir une certaine souplesse d'esprit et au-delà de ça de corps, parce que effectivement c'est dans le sens propre du terme, être amené à se déplacer régulièrement, partir de chez soi plusieurs jours... Adaptation, ça je l'envisagerai plutôt en relation clientèle, savoir s'adapter aux personnes que tu as en face. Comme je disais tout à l'heure.

Q3 – Caméléon ?

R3 – Exactement, la finalité étant quand même de vendre quelque chose à quelqu'un, si n'as pas une certaine faculté d'adaptation face à la personne que tu as en face, ça va être difficile des fois d'arriver à ton but.

Q4 – Autrement dit, on ne s'impose pas ?

R4 – Non, pour moi on ne s'impose pas dans ce métier, pour moi ce n'est pas la première des qualités

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Organisés	S / S	+
2 – Abnégation	S	+
3 – Sociabilité	S / S	+
4 – Caméléon	S	+
5 - Flexibilité	S / S	+
6 – Mobilité	S / S	+

Eux les CHARGES de MISSION ils sont ...

Entretien :

Q5 - Bon, si on passe à la suite de la même chose mais il y a le « nous » et il y a le « eux », les chargés d'affaires comme toi, mais qui ne sont pas tout à fait comme toi.

R5 – Alors justement, ils sont... ceux-là je vais parler de ceux qui s'imposent, il y a cette vision là, parce quand parle des chargés d'affaires on regroupe avec des commerciaux et il y a une façon de s'imposer, d'imposer sa vision des choses. Il me semble que c'est une erreur à l'heure actuelle. Ces gens là qui utilisent cette façon de faire ils vont être plus souples pour arriver à ses fins et y arriver, on parle de la vente en entonnoir, qui est quand même, elle est ce qu'elle est mais définit bien ce qu'est l'acte de vente, effectivement c'est par un truchement des choses arriver petit à petit à amener la personne là où on veut l'amener. Pour eux justement, cette « race » là entre guillemets, de chargés d'affaires, il y a une façon de s'imposer, d'arriver à une certaine

prestance qui à mon sens joue en leur défaveur, alors qui pouvait marcher il y a quelque temps, mais qui ne fonctionne plus à l'heure actuelle, au vu des évolutions sociales et de la façon dont on se place quand on fait ce métier là

Q6 – Est-ce que cela ne fonctionne plus du tout ou fais-tu une différence entre travailler à long terme et travailler à court terme ? Est-ce que c'est des gens qui vont avoir des résultats sur le court terme mais qui ne fidélisent pas le client ?

R6 – C'est génial parce que t'as répondu à ma place, exactement, c'est ça ! Absolument, c'est exactement ça. Alors, quand t'as à faire à un « one shoot » de la vente quasi directe ou du moins à très court terme, peut être que cette attitude fonctionne avec certaines personnes, au-delà de ça, sur le travail à long terme et sur la façon de gérer d'autres affaires, à mon avis c'est un système qui ne fonctionne pas du tout, qui fonctionne très peu, il y a toujours les exceptions qui confirment la règle très souvent, mais là en l'occurrence je pense que cela ne fonctionne pas du tout

Q7 – Une question hors sujet, tu vas peut-être m'aider à comprendre quelque chose : le chargé d'affaires ou commercial qui était un partenaire de l'entreprise, qui devenait presque un ami, parce qu'il aidait à dépanner, ça existe encore ?

R7 – C'est un truc, c'est toujours mon point de vue qui n'engage que moi, à mon avis c'est quelque chose qui s'est perdu ou qu'est en train de se perdre, pourquoi ?, parce que la concurrence est tellement acharnée qu'il n'y a plus ce copinage qui peut se créer. Alors, il se crée certainement (changement de cassette).

Donc, effectivement oui c'est ... Que ça existe plus du tout, non, ce n'est pas vrai parce que c'est un métier où tu développe forcément une relation sociale et parfois une relation d'amitié, du moins de copinage avec la personne que t'as en face de toi. Que ce soit la règle, non, absolument pas, parce que effectivement on est face à une concurrence tellement acharnée et il y a tellement d'acteurs présents dans tous les axes de travail qu'on peut proposer que le copinage, peut-être peut te permettre de faire basculer certaines affaires, mais ce n'est certainement pas l'essence même ni ce qui fait travailler les commerciaux, les chargés d'affaires à l'heure actuelle

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – S'imposent	S	-
2 – Commerciaux	S	+-
3 - Prestance	S	-



Schéma 42 : "Profession" - Jules

Nous les JEUNES CHARGES d'AFFAIRES nous sommes ...

**Entretien :**

Q8 – Bon, maintenant on entre dans autre chose, « nous les jeunes chargés d'affaires », nous sommes...

R8 – Beh justement, ça va rejoindre ce que je te disais tout à l'heure, j'ai l'impression qu'on a beaucoup plus d'écoute, qu'il y a moins de faux semblants, ça c'est du ressenti, donc ce n'est pas de la vérification scientifique, il y a beaucoup moins de faux semblants, je pense qu'on est plus entre guillemets, plus « francs », moins « rentre dedans », qu'on a une façon d'aborder les choses plus sereine certainement, sans dénigrer la façon de travailler des anciens, mais on a appris à être moins imposants et certainement à devenir euh... une autre forme de partenariat, on parlait du copinage tout à l'heure, ce n'est plus vraiment du copinage, c'est vraiment du partenariat professionnel, où ce n'est pas le fait que je vais être copain avec un tel ou un tel, c'est parce que professionnellement je vais souvent répondre et je vais être à même d'amener des solutions. Voilà mon avis où se fait la différence avec une ancienne école des commerciaux par exemple.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Ecoute	S	+
2 – Moins de faux semblants, francs	S	+
3 – Sereins	S	+
4 – Professionnels	S	+

**Entretien :**

Q9 – Bon, mais il y a d’autres jeunes qui ne se comportent pas forcément comme ça, desquels tu te distingues, ou non. Alors, ils sont...

R9 – D’autres jeunes desquels je me distingue ? La première chose ça va être l’attitude, attitude en général, la présentation, je ne suis pas quelqu’un qui s’impose, je préfère rentrer par les petites portes et par les chemins un peu détournés. Je crois que ce qui me distingue beaucoup c’est la confiance, moi quand je travaille avec des gens, au bout d’un moment c’est qu’ils m’ont fait confiance et ils peuvent s’appuyer là-dessus. Certains jeunes à l’heure actuelle ne travaillent pas du tout comme ça, ils instaurent un faux semblant de confiance qu’ils peuvent faire vaciller à tout moment par une mauvaise attitude, ou par une façon de travailler qui sort du cadre et qui n’est pas... comment dire ... qui n’est pas en adéquation avec notre travail. On parlait du « one shoot » tout à l’heure, la vente one shoot reflète parfaitement cette attitude là, chez nous on dit « mettre une ronflée » à un client, c’est exactement ça

Q10 – Une ronflée ?

R10 – Ha, ha, oui, c’est ça, ou l’assassiner, je pense qu’on se comprend. Bon je ne travaille pas comme ça effectivement, avec ces jeunes là qui sont des jeunes loups et je pense que ces gens là se trompent parce qu’il y a une certaine idée de la réussite derrière, mais à mon sens la réussite ne se fait pas comme ça aujourd’hui dans notre métier.

Q11 – T’est un peu philosophe toi ...

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Attitude présentation	S	-
2 – Attitude agressive, s’imposer	S	-
3 – Confiance -	S	-

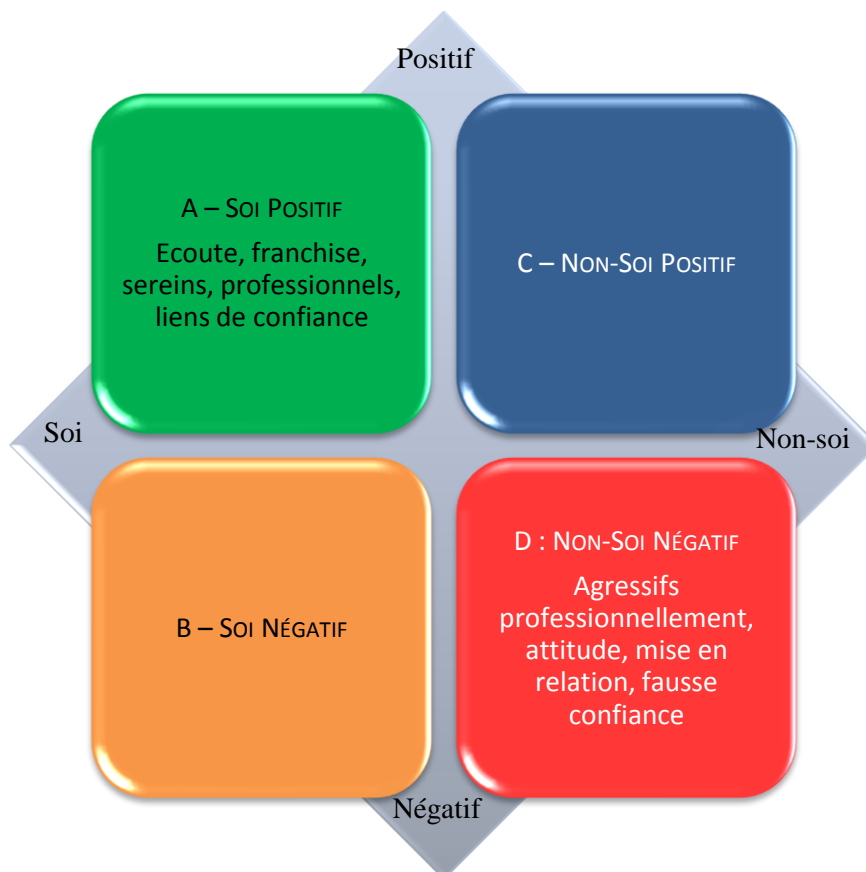


Schéma 43 : "Expérience" - Jules



Entretien :

Q11 – Alors, et « eux les pas jeunes », de la vieille école, les anciens, ils sont...

R11 – Ils sont, comme ils sont

Q12 – Est-ce qu’on peut généraliser ?

R12 – Non, je ne pense pas, c’est assez difficile de généraliser leur façon de travailler. Ils sont une expérience qu’est indéniable comparée à nous, de laquelle je m’inspire très souvent parce qu’il y a beaucoup à apprendre chez eux. Après, c’est vrai que ça rejoint tout ce que je te disais précédemment... qu’ils ont une certaine façon de faire... ils sont installés, ils sont assis dans un fauteuil, ils ne se remettent pas assez en question au bout d’un moment. C’est le piège de ce métier là et de tous les métiers quasiment, c’est d’oublier une remise en question. Je pense que la grosse différence que je ferais entre eux et moi et pour le groupe auquel je veux appartenir, c’est ça, c’est que nous on est obligés de par la pression commerciale, de par la pression sociale, de se remettre en question très régulièrement, parce que la réussite passe par là.

Q13 – Est-ce qu’ils manquent de flexibilité ou d’adaptation ?

R13 – Oui, effectivement, je pense que tu soulèves un vrai problème, je pense que d’adaptation non, mais de flexibilité certainement, un petit peu, ils ont du mal à changer leurs habitudes. Tout ça, ça rejoint la remise en question, leur façon de travailler étant bien souvent pour eux la bonne, il est très difficile effectivement de leur faire changer leur façon de voir et leur façon de travailler, donc ils manquent de flexibilité oui.

Q14 – Question simplement de réflexion, qui n’est pas du tout prévue, mais c’est en rapport avec ce que tu dis. Finalement, dans une boîte où il y a des jeunes qui sont disons flexibles, qui s’adaptent, et puis des vieux qui sont moins flexibles, moins adaptables, est-ce que ces vieux-là n’assurent pas une certaine continuité ? Je ne sais pas, est-ce qu’ils assurent une fonction de ce type, une continuité qui peut aussi bien nous stabiliser ou nous envoyer dans le mur, je te le demande.

R14 – Oui, tout à fait, ils apportent une expérience qu’est indéniable. Ça va être assez dur ce que je vais dire, parce que une certaine stabilité,... ils permettent effectivement...ils apportent une sorte de lien, bon, ils ont l’expérience, ils ont du recul par rapport à la société que toi tu n’as pas. Par contre effectivement ça peut être problématique oui pour l’évolution d’une société

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Installés	S	-
2 – Pas de remise en question	S	-
3 – Adaptés	S	+
4 – Pas flexibles	S	-
5 – Du mal à changer	S	-

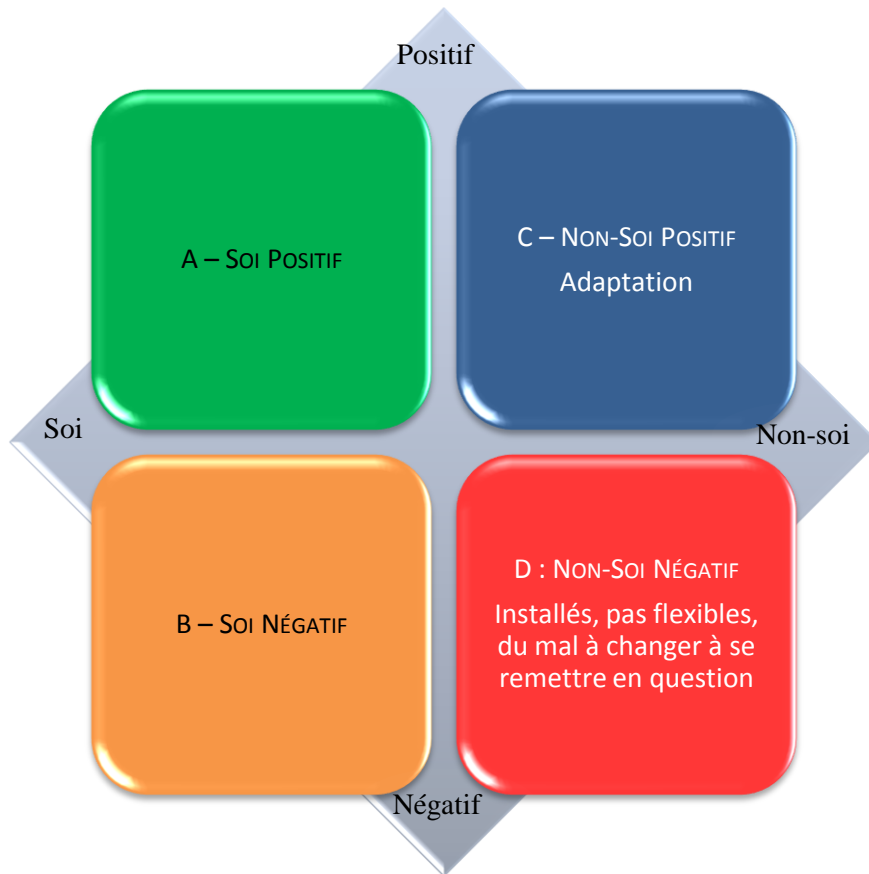


Schéma 44 : "Expérience opposée" - Jules

Entretien :

Q15 - C'est une question standard sur la nationalité, nous les français nous sommes...

R15 – Alors, c'est une question super ouverte parce que « nous les français », je ne me sens pas vraiment, à l'heure actuelle je ne fais pas partie des gens qui se sentent français, je me sens citoyen du monde, c'est un bien grand mot...

Q16 – Alors, un citoyen du monde toulousain ?

R16 – Voilà, avec des spécificités régionales ! Exactement. Je vais te dire comment je me définis, je suis d'origine espagnole, j'ai un arrière grand père qu'est espagnol, donc je me définis, j'ai de plus en plus des racines – bien que n'y ayant jamais vécu – espagnoles. A l'heure actuelle c'est une telle problématique, justement le positionnement « français », et puis on vit ça tellement chez nous à l'heure actuelle avec les intégrations de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> génération qui sont super problématiques, que j'ai du mal à me définir en tant que français à proprement parler. Donc t'as très bien dit, je me sens citoyen du monde avec une forte régionalisation, dans ma façon d'être. Donc je me sens français, toulousain avant tout, mais avec une forte connotation espagnole, oui et donc latine.

Q17 – Alors, « nous, les {personnes comme ça} », nous sommes comment ?

R17 – Je vais nous envoyer des fleurs ! Je dois parler de qui au fait ?

Q18 – Nous les français citoyens du monde, toulousains d'origine espagnole, sommes comme-ci, comme-ça...

R18 – Ah, OK. Bon, les français dans son ensemble, il y a une forte population à l'heure actuelle... c'est très terre à terre ce que je vais te dire, mais on parle de racisme et je pense qu'à l'heure actuelle c'est un problème de nos sociétés modernes, sinon LE problème, parce que on le rencontre surtout dans nos sociétés modernes,... c'est la non intégration et une partie des français n'arrive pas à intégrer ça, que justement on est tous citoyens du monde et qu'on est une terre d'accueil, qu'on est une terre d'exil depuis toujours et qu'on le sera toujours et qu'il faut à un moment donné savoir sortir ses œillères, puis ouvrir un petit peu tout ça. Tous ces gens là n'ont pas emmagasiné ça, vivent encore sur certaines idées fausses de la République et puis de la façon de vivre ensemble, donc je ne me sens pas du tout appartenant à ce groupe là et c'est même un groupe que je dénonce, bien que n'étant pas activiste. C'est des gens qui sont sectaires, qui ont très peu de recul historique et qui malheureusement, c'est un peu péjoratif, mais qui manquent de culture générale, dans son ensemble, parce que quand je dis culture générale, on n'a pas besoin de faire un doctorat pour être cultivés, mais qui manquent aussi de culture personnelle, parce que je pense que la culture se fait aussi par ses propres moyens, par d'autres biais que l'école ou que la faculté ou que tout ce que tu veux

Q19 – Et les fleurs ? T'as un peu oublié le « nous » ...

R19 – Moi je me sens appartenir à un groupe qu'est un groupe assez volatile mais que je définirai en tant que jeunes urbains, même si ça ne me plaît pas trop, pourquoi, parce que effectivement je me sens appartenant, ... j'ai besoin de la ville, donc pour moi la ville propose des choses essentielles à l'heure actuelle, au jour d'aujourd'hui j'ai 31 ans, je me cultive régulièrement, je parlais d'histoire et ce n'est pas anodin parce que pour moi c'est la matière essentielle que je travaille régulièrement, qui me semble au-delà des autres, indispensable pour un bon épanouissement personnel, parce que en comprenant le passé on peut appréhender le futur et comprendre les choses un peu différemment. Après ce groupe là me semble ouvert sur le monde, ouvert sur les cultures, on est multiculturel, alors ça veut dire tout mais ça veut dire que moi personnellement, on apprécie la musique sous toutes ses formes, l'art a une part importante là

dedans aussi, très très importante, dans ce groupe là que j'ai défini, beh, beaucoup de mes amis on est musiciens, ou ils sont peintres, même si c'est de façon récréative

Q20 – Tu grattes ?

R20 – Non, je frappe depuis des années. J'ai toujours appartenu, j'ai toujours évolué dans un cercle de musiciens ça c'est sur, la plupart de mes amis en font partie donc c'est vrai que je les inclus dans ce groupe là et je pense que tout ça est en corrélation.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Non intégrés	S	-
2 – Cultivés	S	+
3 – Ouvert aux cultures	S	+
4 – Aimant l'art	S	+

Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Racistes		-
2 – Sectaires		-
3 – Manquant de culture générale et d'ouverte aux autres		-

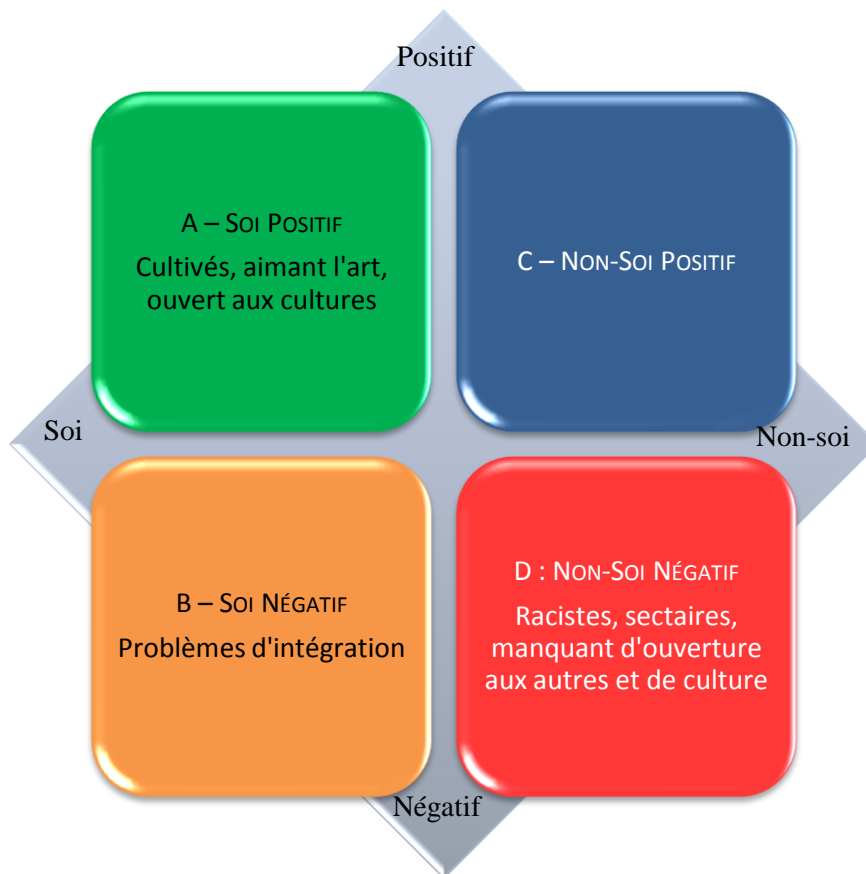


Schéma 45 : "Nationalité" - Jules

## Nous les HOMMES, nous sommes ...

### Entretien :

Q21 – Bon alors, « nous les hommes... »

R21 – Je pense qu'on est un peu la chienlit de l'humanité, malheureusement, vraiment c'est une réflexion que j'ai.

Q22 – Je ne comprends pas « chienlit » ?

R22 – On est un peu la mauvaise herbe si tu veux, j'en suis intimement persuadé. Je vais citer un grand philosophe qu'est Renaud quand il dit « il n'y a que les hommes pour se foutre sur la gueule dans un stade de foot ou qui prennent des hommes pour aller s'entretuer », bon, il est ce qu'il est mais là-dessus je pense qu'il touchait juste. A l'heure actuelle, je suis content de ma condition mais je n'ai pas un grand respect pour les hommes et pour mes contemporains masculins, non, ça va ensemble.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Chienlit de l'humanité	S	-
2 – Agressifs	<del>S</del> / S	-

Entretien :

Q23 - Bon, ça c'était le nous, et le « eux » ?

R23 – Alors le eux, Si le nous je le considère comme ça, j'y mets pas tous les hommes, je pense effectivement que l'homme, à l'état masculin parce que ce n'est pas l'homme-l'humanité quand j'englobe ça, eux sont encore pire que nous, déjà nous on est pas mal, beh c'est un groupe de salopards qui sont des technocrates ou tout ce qui se passe, par exemple en Afrique, avec toutes ces castes au pouvoir ou tous ces gars là, parce que c'est que des hommes ou essentiellement des hommes qui se partagent le pouvoir, qui font crever de faim leurs populations pendant que ces chers messieurs roulent en BMW et habitent des superbes villas. Tout ça c'est eux, toutes nos têtes pensantes ici, parce qu'il n'y a pas besoin d'aller plus loin qu'en France, parce que notre système politique est complètement véreux à mon sens et complètement tronqué, ce n'est pas des technocrates qui peuvent diriger une démocratie. Donc eux oui, je pense que c'est vraiment ...alors... je vais être un peu... les merdes de l'humanité. Sans activisme aucun de ma part, c'est simplement une réflexion.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Salopards	S	-
2 – Technocrates	S	-
3 – Assoiffés de pouvoir	S	-
4 – La merde de l'humanité	S	-

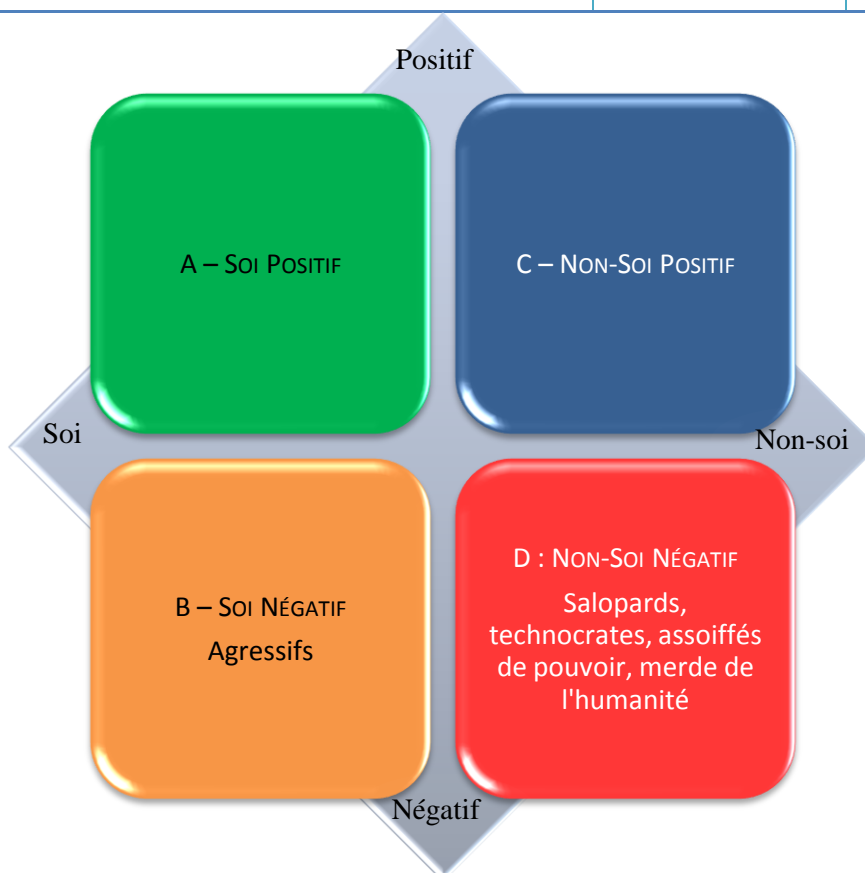


Schéma 46 : "Genre" - Jules

Discours :

Q24 – Et les femmes ?

R24 – Qui a dit « la femme est l’avenir de l’Homme », je pense que cette phrase est absolument vraie. Les femmes, vaste sujet que les femmes... bref. Je pense que les femmes, la voie de la rédemption viendra par elles. Il n’y a qu’elles pour sauver, elles ont une autre sensibilité, elles ont une autre approche. J’ai toujours considéré les femmes comme bien supérieures à nous et je pense que l’homme a à partager ce point de vue là. Donc effectivement, j’ai tendance souvent à les mettre sur un piédestal parce que je suis assez admiratif par rapport à elles, pas toutes bien sûr, mais généralement, dans leur ensemble. Déjà je pense que c’est le fait d’être mères, de porter les enfants qui fait une grande différence. Après c’est... il y a peut être une part biologique là dedans, mais j’ai beaucoup de respect pour les femmes et je pense que c’est la meilleure chose que porte l’humanité à l’heure actuelle.

L’avenir de l’homme est la femme

Elle est la couleur de son âme

Elle est la rumeur de son bruit.

Le Fou d’Elsa (1963)

Citation de Louis Aragon

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Voie de la rédemption		
2 – Sensibles		
3 - Mères		

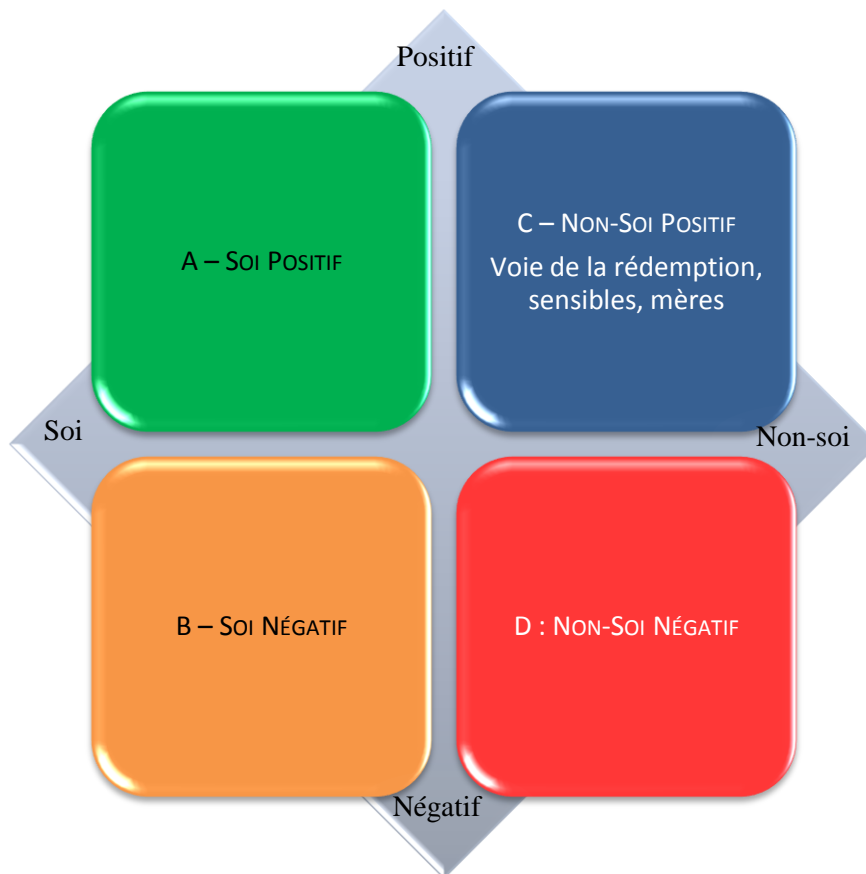


Schéma 47 : "Genre opposé" - Jules

Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

#### Entretien :

Q25 – Est-ce qu'il y aurait un groupe d'appartenance auquel tu t'identifies plus qu'aux autres ?

R25 – Oui, il y en aurait plusieurs. Le fait d'être toulousain, je pense que ma ville et ma région il y a un fort enracinement, culturel déjà, et puis... quand t'est passionné d'histoire, quand t'est dans une ville, il y a une sensation palpable, qui n'est pas définissable, c'est dans l'air, du ressenti, puis ça prend tous les pores du corps. Toulouse dégage ça. Je pense qu'il y a mon histoire, l'histoire de ma famille qui a été inscrite dans cette ville là, donc avant tout je me sens toulousain je pense que oui, avec tout ce que ça englobe comme culture. Puis après oui je me plait à appartenir à ce groupe de musiciens, effectivement c'est quelque chose que j'apprécie beaucoup oui.

Q26 - Donc le travail est surtout pour toi un moyen de subsistance mais pas de réalisation ?

R26 – Absolument. Ou alors il faut faire un travail-passion, ce que peu de gens ont la chance de faire, mais que certains y arrivent, comme d'être musicien professionnel par exemple. Je pense que ces gens là ce sont donné les moyens à un moment donné de le faire, ou comme vivre de ta passion sportive. Moi effectivement je ne fais pas un boulot-passion, je fais un boulot qui m'intéresse mais qui n'est pas ma passion et si je pouvais m'en passer demain et vivre et continuer à vivre je m'en passerai allègrement, mais je ne me définis pas par rapport à mon travail.

Q27 – Est-ce que tu peux définir des qualités à ces groupes là, plus ceci ou moins cela ?

R27 – J'sais pas. Plus sensibles certainement. Je pense que l'approche alors artistique – je n'aime pas ce mot là parce que ça met sur un certain piédestal – je n'aime pas définir les gens comme artistes, pour moi un musicien ce n'est pas un artiste, un peintre ce n'est pas un artiste, ça n'a pas de valeur. Mais le fait d'aborder une passion, quelle qu'elle soit, apporte à mon sens une autre sensibilité, donc moi le premier mot que je dirai c'est plus sensible, plus à fleur de peau, certainement plus à l'écoute de ses contemporains. Et puis, peut être le point essentiel est une soif de culture, une curiosité sur un peu tout.



Echanges informels et fin phase 1.		
Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Sensibles	S	+
2 – Porteurs de passions (art)	S	+
3 – Ecoute, ouverture aux autres	S	+
4 – Curiosité, culture	S	+

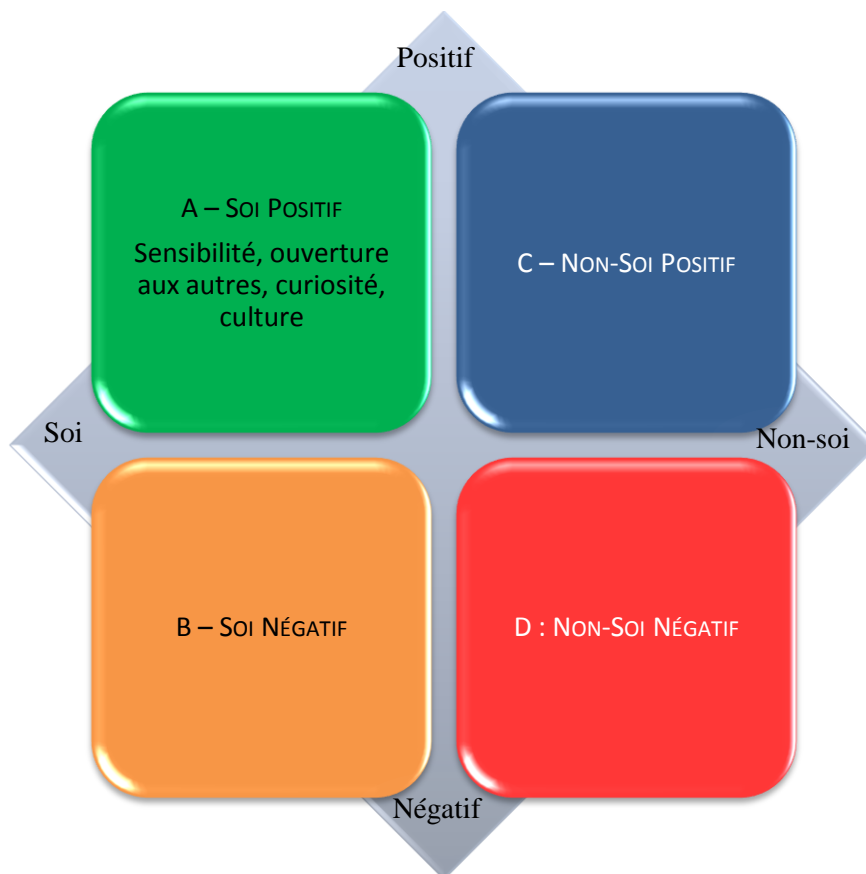
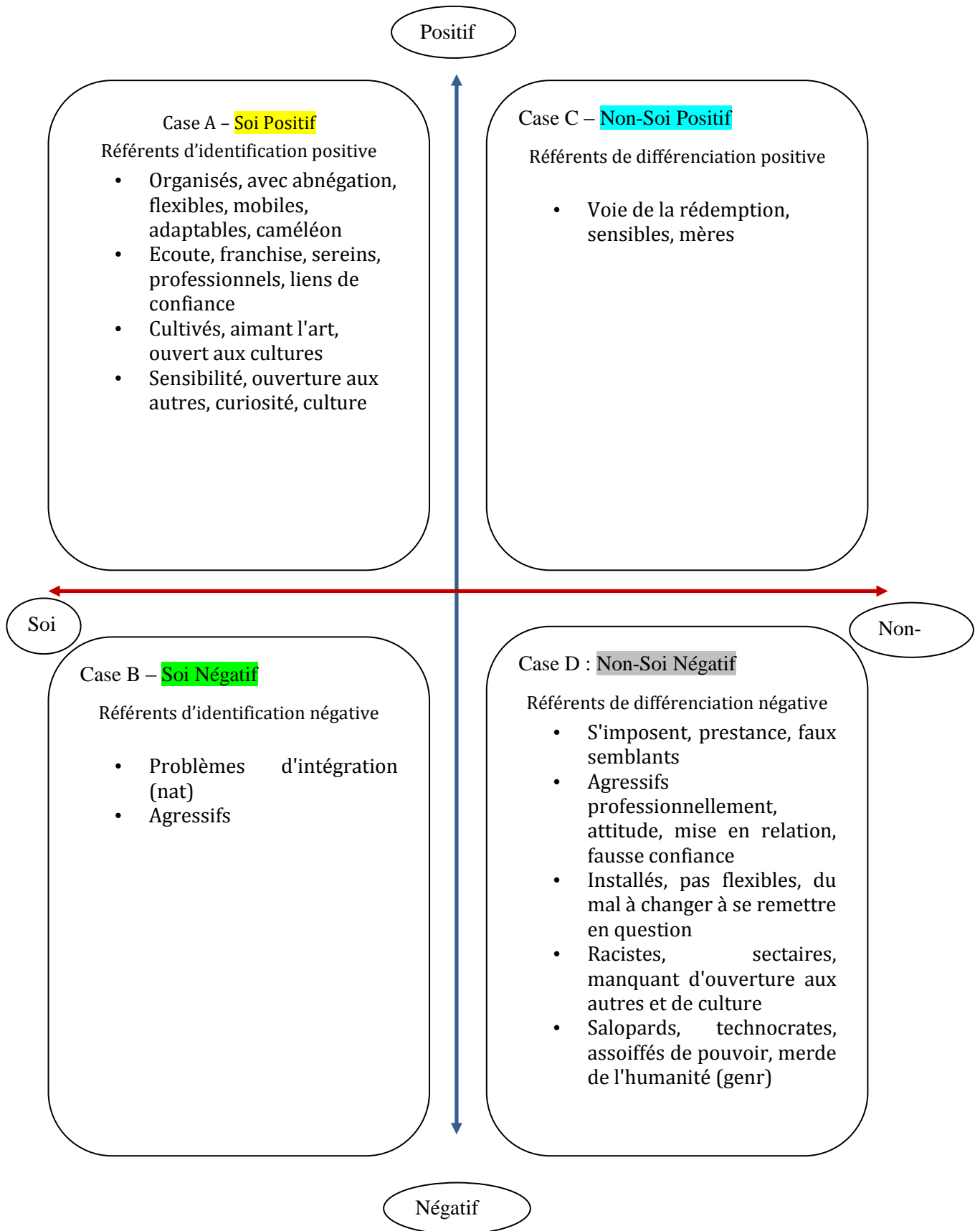


Schéma 48 : "Groupe social FRANÇAIS TOULOUSINS MUSICIENS" – Jules

## EEIS – Jules



## Lori – femme, cadre RH expérimentée

---

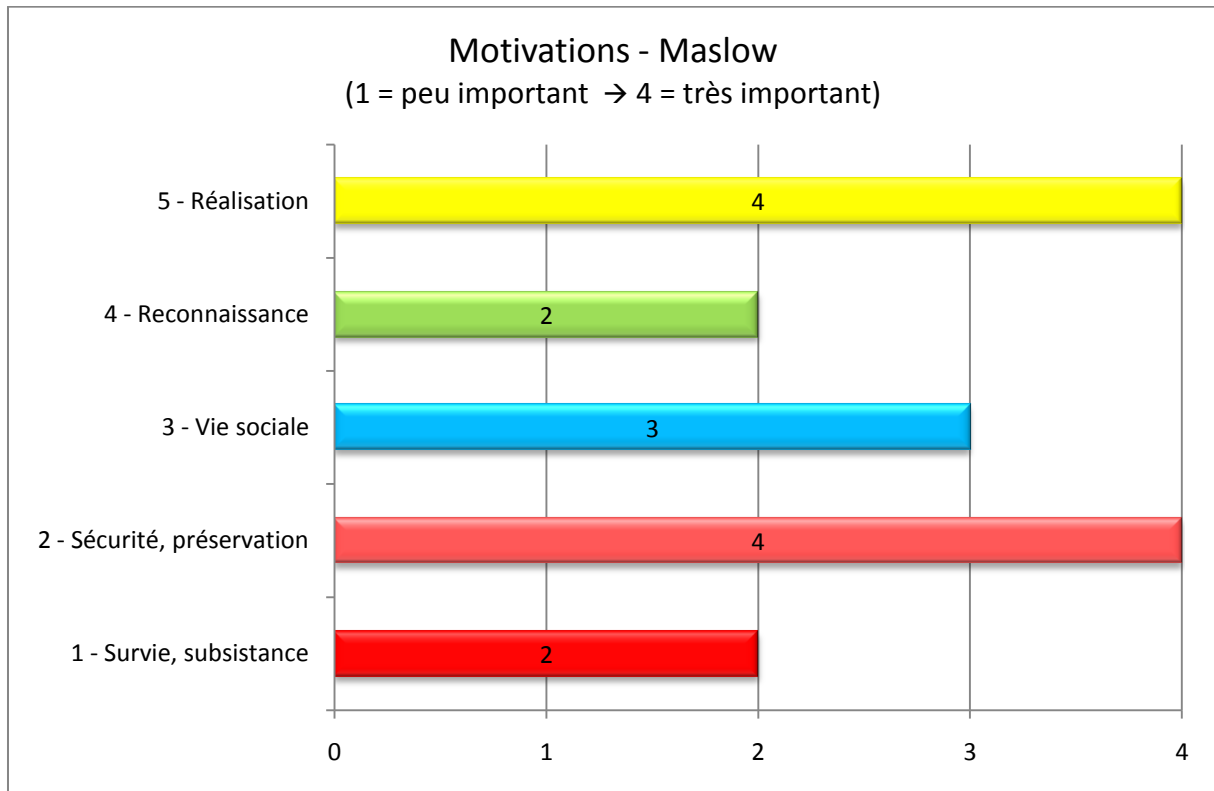


Schéma 49 – Diagramme de Maslow Lori

Lori, femme cadre de 47 ans, peu loquace dans les entretiens, mesurée. A toujours travaillé dans des services de GRH, dont elle a été responsable dans 3 entreprises et a plus de 25 ans d'expérience professionnelle, dont 17 come dirigeante. Malgré sa bonne position, elle reste aussi vigilante sur le plan de l'emploi (pas pour les mêmes raisons que Loïc, mais parce qu'elle occupe des postes très exposés). Ne cherche aucune reconnaissance particulière, mais est totalement versée dans la réalisation de soi et la recherche de sens.

## Phase 1

### Nous les CADRES RH, nous sommes ...

#### Discours :

Ecoute, disponibilité, souplesse, crédibilité, fermeté, surtout fermeté

Nous sommes plus un conseil, une expertise dans un certain nombre de domaines. Nous sommes de gens de terrain. Après quand on rentre dans des domaines spécifiques on fait appel à des spécialistes. Ce qui permet de réussir dans ce poste est l'écoute, la disponibilité et après la crédibilité. La grande difficulté est d'être crédible. Il y a des choses que l'on ne peut pas laisser passer. Donc c'est la fermeté, à la fois écoute disponibilité, souplesse et fermeté. On est là pour défendre les intérêts de l'entreprise et à la fois on a les règles de droit du pays où l'on habite. On fonctionne comment, on va respecter une porte, mais on a le cadre, on est là pour défendre les intérêts de l'entreprise mais on est là aussi pour les billes de l'E, pour défendre les intérêts des salariés, en termes d'équité interne et externe aussi.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Ecoute	S	+
2 – Disponibilité	S	+
3 – Souplesse	S	+
4 – Crédibilité	S	+
5 – Fermeté, surtout fermeté	S	+

### Eux ? les CADRES RH ils sont ...

#### Discours :

Eux ils sont, à la frontière, ils sont là pour faire fonctionner, ils sont au cœur de toute l'incohérence, ils doivent faire fonctionner des systèmes qui ne sont pas faits forcément pour travailler ensemble, parce que l'intérêt du salarié n'est pas forcément l'intérêt de l'entreprise, donc ils sont au cœur de la contradiction.

Les dérives possibles sont, soit on tombe sur des techniciens qui vont vouloir faire de la technique appliquée sans aller au terrain, on peut très bien faire DRH derrière un bureau, soit on aura des gens qui sont très terrain mais qui ne vont pas faire le, le ... il y a quand même du "back office" ici et là. Le bureau t'est obligé de faire pour la crédibilité, pour les dossiers... Le terrain pour être au contact, mais il faut arriver à gérer les deux. Le risque c'est qu'ils partent dans l'une ou l'autre direction sans faire avancer les deux en même temps. D'un côté on devient trop technicien et les gens de terrain disent "de toutes façons il ne comprend rien", soit on fait pas assez de dossiers et on perd la légitimité parce que l'on ne va pas au bout des choses et on peut dire n'importe quoi.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Font fonctionner	S	-
2 – Techniciens	S	-

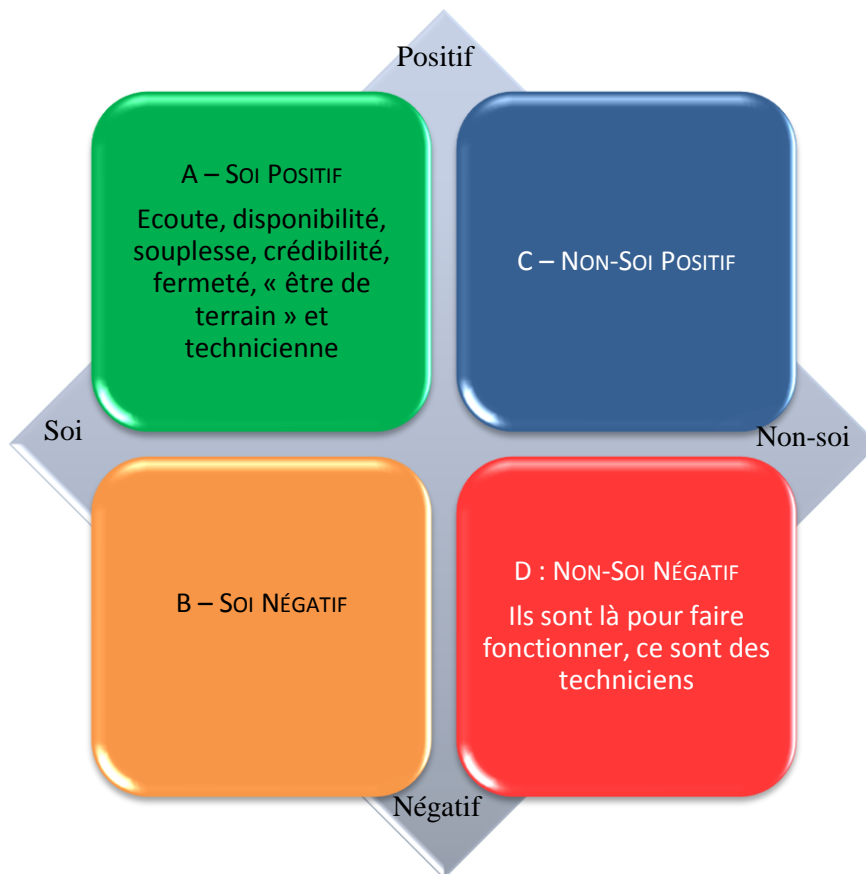


Schéma 50 : "Profession" - Lori

Nous les CADRES RH EXPERIMENTES, nous sommes ...

**Discours :**

Nous on a vécu des situations qui peuvent se répéter , du coup on va effectivement réagir, on va réagir plus vite ou plus ...Eux les jeunes, s'ils l'ont pas vécu ils vont le voir différemment, avec un regard nouveau Beh, nous alors, l'expérience... l'expérience fait que... peut être un peu plus de maturité professionnelle, c'est plus facile la légitimité, on est plus légitime, on a plus d'expertise aussi, forcément.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 - Réactifs	S / S	+
2 – Maturité, expérience	S / S	+
3 - Légitimées	S / S	+
4 - Experts	S / S	+

Eux les CADRES RH EXPERIMENTES ils sont ...

Discours :

A refaire !

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / \$	±
1 -		
2 -		

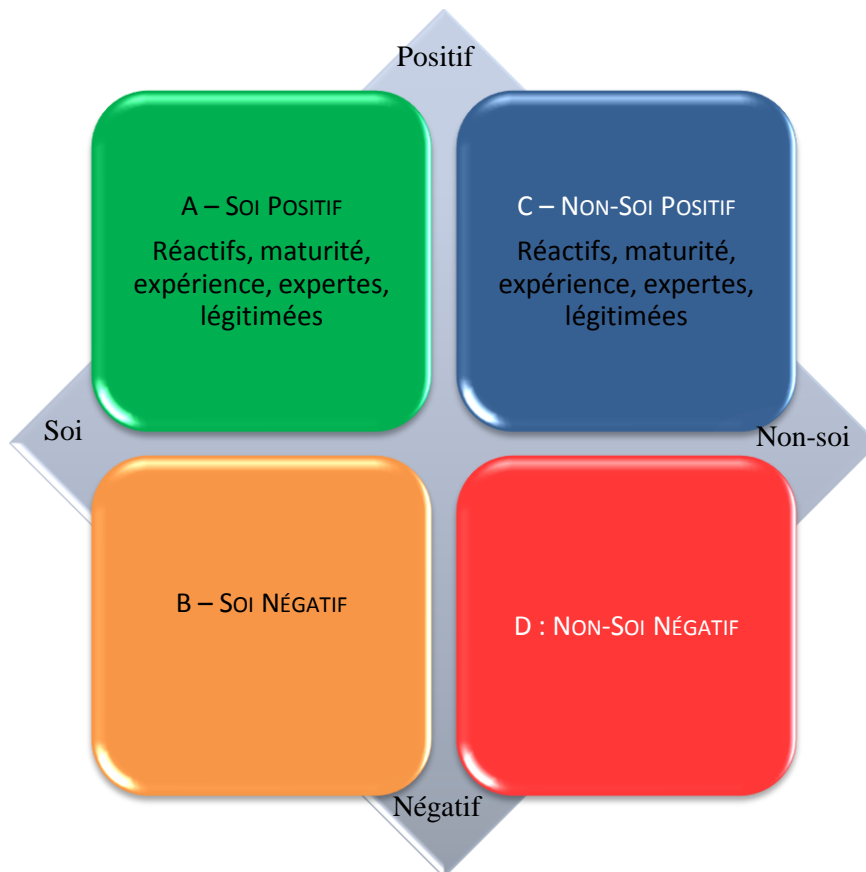


Schéma 51 : "Expérience" - Lori

Eux les CADRES RH AVEC PEU d'EXPERIENCE ils sont ...

Discours :

Eux les jeunes, la difficulté ça va être de se positionner en fait. Il sont plus jeunes, au risque de, au risque de, au risque de pas accepter, ... on va leur boucher pour avoir de l'expérience (yo : contraints), carrément on leur dira que "ça tu sais pas faire". Donc leur difficulté c'est de trouver leur place, puis d'être à l'écoute et ... c'est de trouver leur place, il y en a qui réussissent bien. Il y a des jeunes qui réussissent très bien, mais il faut accepter, il faut qu'eux mêmes acceptent qu'ils n'ont pas d'expérience (yo : irréalistes), et bon, le rapport va être différent en fait.

Laisser de coté les certitudes, ils ont appris donc ils savent alors que chaque jour il va falloir apprendre avec ce qui nous tombe dessus (yo : pas modestes).

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Mal positionnés	S	-
2 - Contraints	S	-
3 - Irréalistes	S	-
4 – Pas modestes	S	-

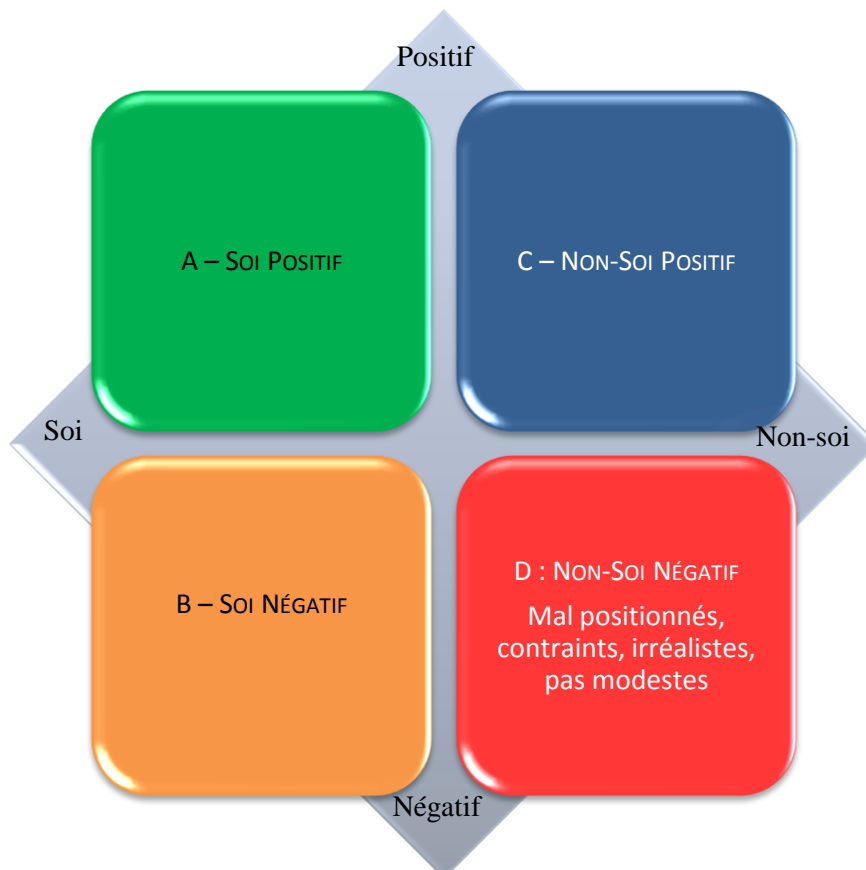


Schéma 52 : "Expérience opposée" – Lori

## Nous les ESPAGNOLS de France, nous sommes ...

### Discours :

Nous les espagnols en France, nous sommes intégrés maintenant. Il reste le nom quand même, parce que Maria Dolores !!! Donc il reste le nom qui est un peu, un peu, qui est bien espagnol. Bon, les espagnols en France, on est..., on est...,

On est la 2e génération en fait, quand même si je suis née en Espagne, je suis venue quand j'avais 2 ans.

Par contre je suis quand même espagnole, de ce fait, pourtant j'ai gardée ma "cultura" espagnole, et là ça passe, ... tu vois... en fait les deux oreilles et la queue !

Ceux qui comme moi sommes la génération d'émigration économique, fgénéralement ils d'ouvriers, c'est la génération qui a progressé, qui a eu un mode de vie amélioré, on a travaillé à l'école, plutôt bien ou plutôt pas d'aillerurs, rien du tout, mais a priori en général il y a eu une ascension sociale, avec une culture du travail forte, ça c'est terrible.

Mais comme j'étais une fille, j'ai étudié.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Intégrés	S	+
2 – Travailleurs	S	+
3 – 2 <sup>e</sup> génération	S	+

## Eux les ESPAGNOLS de FRANCE ils sont ...

### Discours :

Eux, les espagnols en France, ils sont comme les français !!!

C'est pas possible !

Souvent l'Espagne est perdue, il reste la racine mais pas la culture.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Enracinés	S	+
2 – Bien dans leur culture	S	+



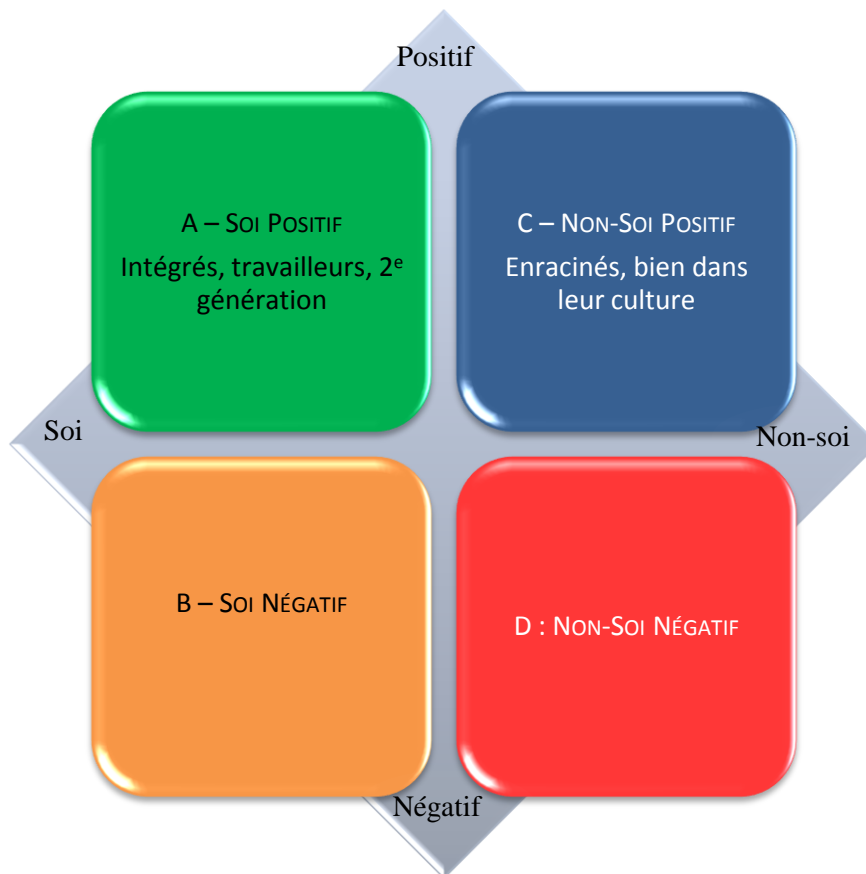


Schéma 53 : "Nationalité" - Lori

### Nous les FEMMES, nous sommes ...

#### Discours :

Nous les femmes, nous sommes plutôt habituées à nous organiser. Plus capables à gérer plusieurs choses de front, généralement. La capacité à changer de registre plus rapidement que les hommes, passer d'un registre à l'autre plus facilement.

Nous n'avons pas le même rapport au pouvoir, le pouvoir de l'ombre nous convient bien, généralement mieux. On n'a pas été éduquées pour être "sois un homme mon fils!"

Nous sommes travailleuses, nous sommes peut être plus pleurnicheuses que les hommes, plus courageuses peut être ou d'une autre manière. Plus résistantes au stress grave et puis pour de petites choses gna-gna quoi.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Organisées	S	+
2 – Changer de registre	S	+
3 – Pouvoir de l'ombre	S	+
4 – Travailleuses	S	+
5 - Pleurnicheuses	S	-
6 – Courageuses	S	+
7 – Résistantes au stress grave	S	+



Elles les FEMMES, elles sont ...

Discours :

Elles sont des "bonnes femmes", des "blondes" elles sont de beaucoup de manières.

Elles sont habituées à gérer plus de choses et ça c'est l'éducation et la maternité. A partir du moment où effectivement elles portent, peut être qu'elles se sentent plus responsables, le rapport es différent à un moment donné. Je ne travaille pas beaucoup avec des femmes, alors...

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Bobonnes	<del>S</del>	-
2 – Blondes	<del>S</del>	-
3 – Diverses	S	+
4 – Polyvalentes	<del>S</del>	+
5 - Responsables	S	+

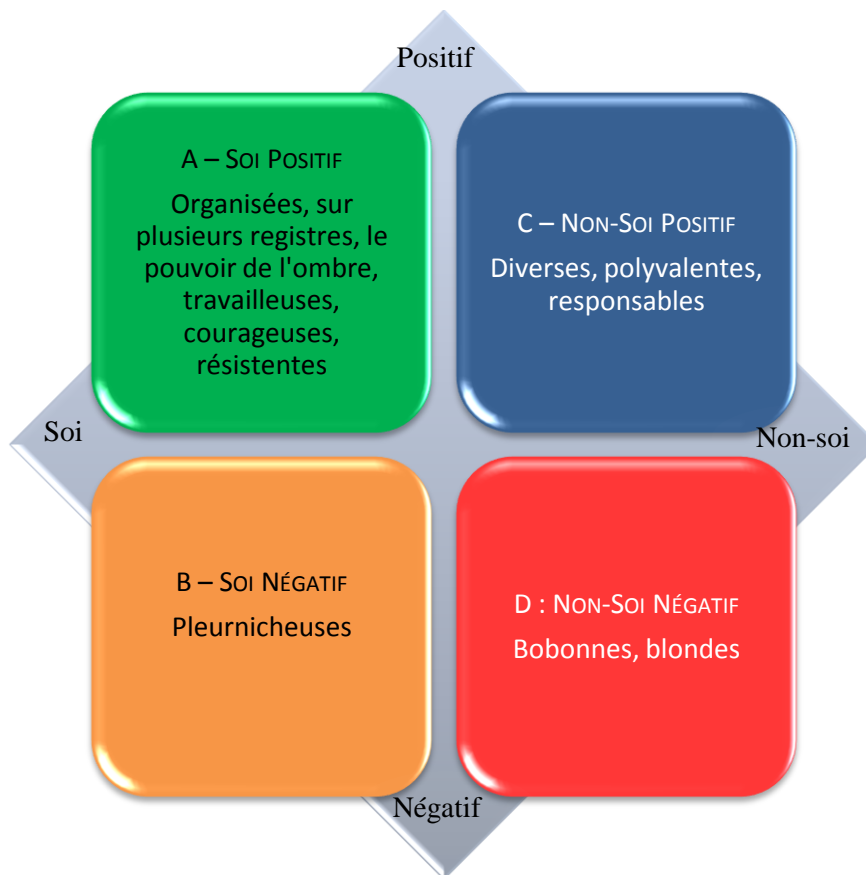


Schéma 54 : "Genre" - Lori

## Eux les HOMMES, ils sont ...

### Discours :

Les hommes ils sont, ils ont un lien au pouvoir qu'est différent, pas mieux, pas pire, mais généralement ils aiment mieux le pouvoir, être mis en avant, ils ont souvent besoin d'avoir une maman d'où la difficulté à pas se retrouver dans le rôle de maman!

Ils ont besoin de séduire, bon, c'est de la même manière que les femmes, pas plus pas moins, comme tout le monde. Peut être de manière plus égoïste des fois, peut être.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Aiment le pouvoir	<del>S</del>	-
2 – Besoin d'avoir une maman	<del>S</del>	-
3 – Séducteurs	<del>S</del>	-
4 - Egoïstes	<del>S</del>	-

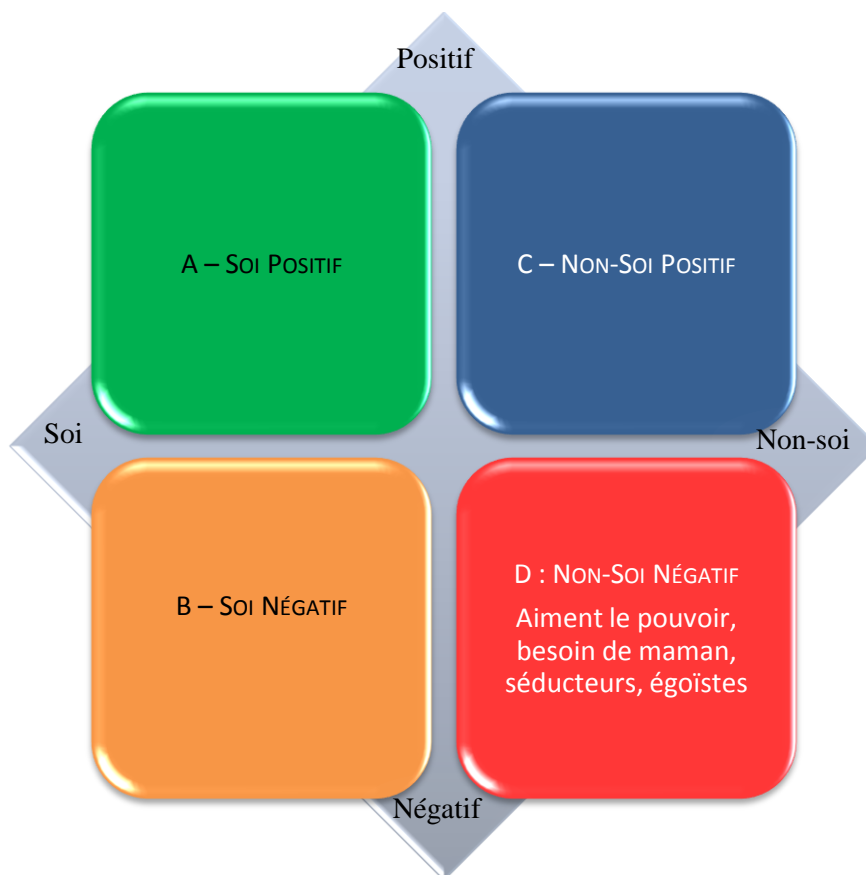


Schéma 55 : "Genre opposé" - Lori

Nous les ... GROUPE SOCIAL, nous sommes ...

**Groupe CADRES, plutôt équipe – Discours :**

C'est difficile parce que je ne fais pas partie de groupes sociaux. Je n'en fais plus partie aujourd'hui. Je l'étais en étant jeune. Je me reconnais en tant que cadre, mais je fais partie d'une équipe, mes collègues sont les directeurs de centre, mon équipe c'est le directeur de marketing, le directeur de ventes, c'est un comité de direction de la filière, c'est une équipe professionnelle. Quand je sors de là je suis... je n'ai pas un groupe... c'est l'histoire, l'Espagne, mes amis d'Espagne, la racine, ça va être les copains de fac, mais assez diffus aussi. Je ne suis pas parent d'élève, je ne suis pas copine avec des mamans, je n'ai jamais eu le temps d'aller boire le café avec des mamans après l'école

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Cadres		
2 – Equipe		
3 – Déconnectée des groupes		

Eux les ... GROUPE SOCIAL, ils sont ...

**Discours :**

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±

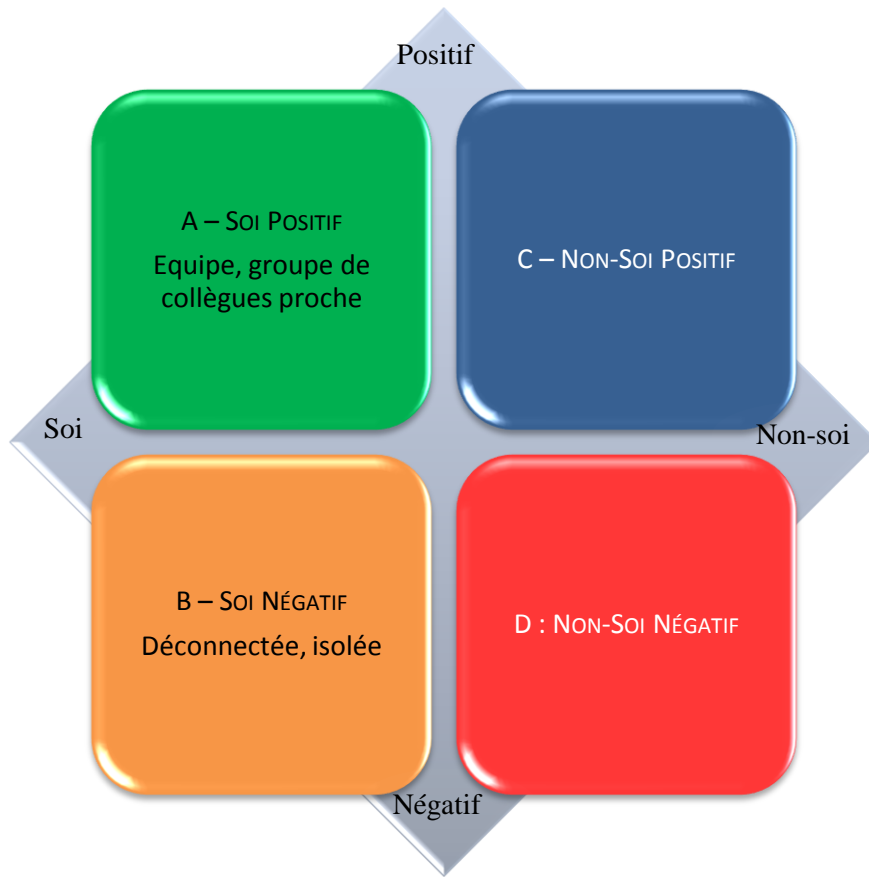
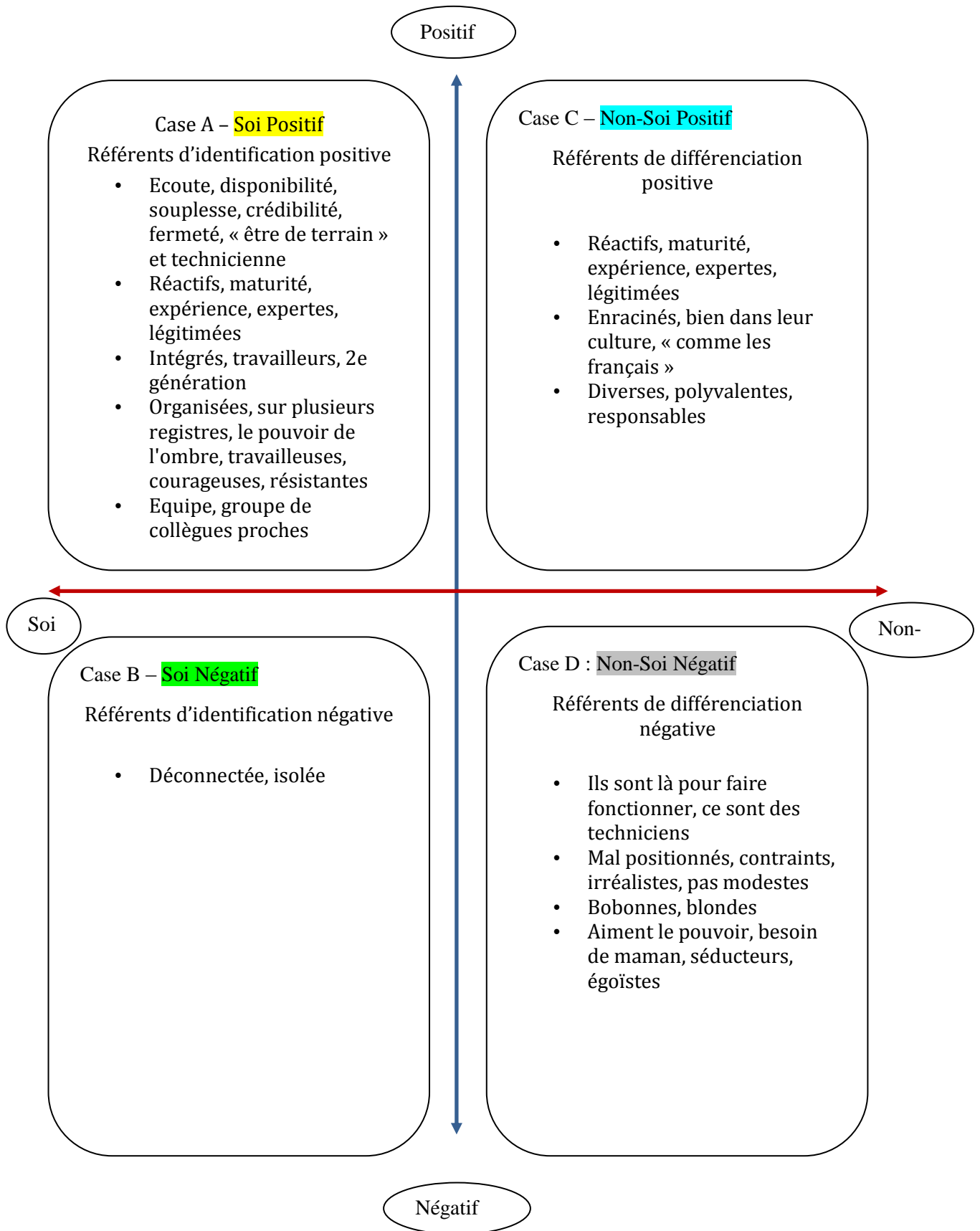


Schéma 56 : "Groupe social AUCUN" - Lori



## Damien – homme, cadre territorial chargé de mission, avec expérience

---

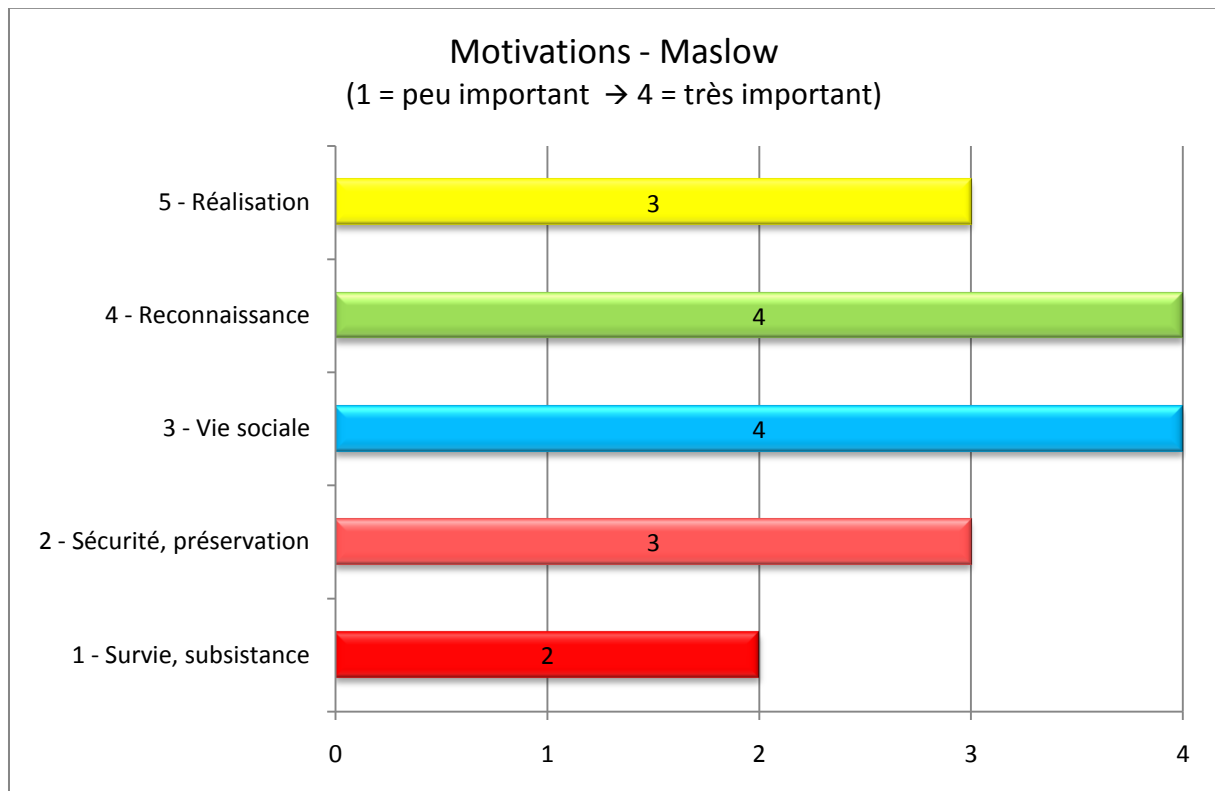


Schéma 57 – Diagramme de Maslow Damien

Damien est un homme de 60 ans, haut cadre territorial, avec une longue expérience dans le domaine de la communication, l'éducation et les nouvelles technologies de l'information. Depuis peu, il n'a plus de souci d'emploi (car il a été précaire longtemps), et il se positionne surtout comme quelqu'un en recherche de reconnaissance et de vie sociale. Il pèse ses mots et n'aime pas les longs discours.



## Phase 1

Nous les CHARGES de MISSION nous sommes ...

Discours :

La veille c'est important parce qu'on est obligés de se tenir informés d'une part du tour de table et d'autre part de ce qui se fait en termes d'innovation, d'où innovants, parce que l'on doit toujours chercher des choses non pas uniquement à refaire mais comme innovations parce que c'est comme ça qu'on peut progresser, une société qui ne bouge pas déperit.

Solitaire parce qu'on fait un travail... vraiment...et je le regrette, sans travail d'équipe.

Surchargés parce que l'on a des quantités de travail importantes et inquiets parce que, comme on est seuls, surchargés et sur un terrain mouvant car innovant, il y a une somme d'inquiétudes à gérer.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Veilleurs	S	+
2 – Innovants	S	+
3 – Solitaires	S	-
4 – Surchargés	S	-
5 - Inquiets	S	-

Eux les CHARGES de MISSION ils sont ...

Discours :

Procéduriers parce que c'est vrai, être chargé de mission dans une administration implique des procédures de plus en plus lourdes et contraignantes. Gais parce qu'il y a une bonne ambiance, il y a quelques collègues avec qui on rigole bien et organisés, parce qu'on est dans une organisation où l'on est obligés d'avoir une... et beh, de l'organisation.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Procéduriers	<del>S</del>	-
2 – Gais (joyeux)	<del>S</del> S	+
3 - Organisés	<del>S</del>	+



Schéma 58 : "Profession" - Damien

Nous les CHARGES de MISSION EXPERIMENTES nous sommes ...

Discours :

Nous sommes organisés, en bas de la hiérarchie parce qu'on a... dans l'armée mexicaine nous sommes tout en bas et au dessus on a plein de monde quoi. Moi j'ai 5 chefs au dessus de moi ! Des pions c'est la même chose, c'est-à-dire qu'on est tout en bas de l'échelle et réfléchis parce que c'est nous qui réfléchissons et qui faisons des propositions et en réunion parce qu'on est tout le temps en réunion.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Organisés	S S	+
2 – En bas de la hiérarchie	S	-
3 – Des pions	S	-
4 – Réfléchis	S	+
5 – En réunion	S	-

Eux les CHARGES de MISSION, ils sont ...

Discours :

Ils sont sans scrupules, ils sont individualistes, centrés sur leurs objectifs, souvent incultes et sympas

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Sans scrupules	<del>S</del>	-
2 - Individualistes	S <del>S</del>	-
3 – Centrés sur les objectifs	S	-
4 – Souvent incultes	<del>S</del>	-
5 - Sympas	<del>SS</del>	+

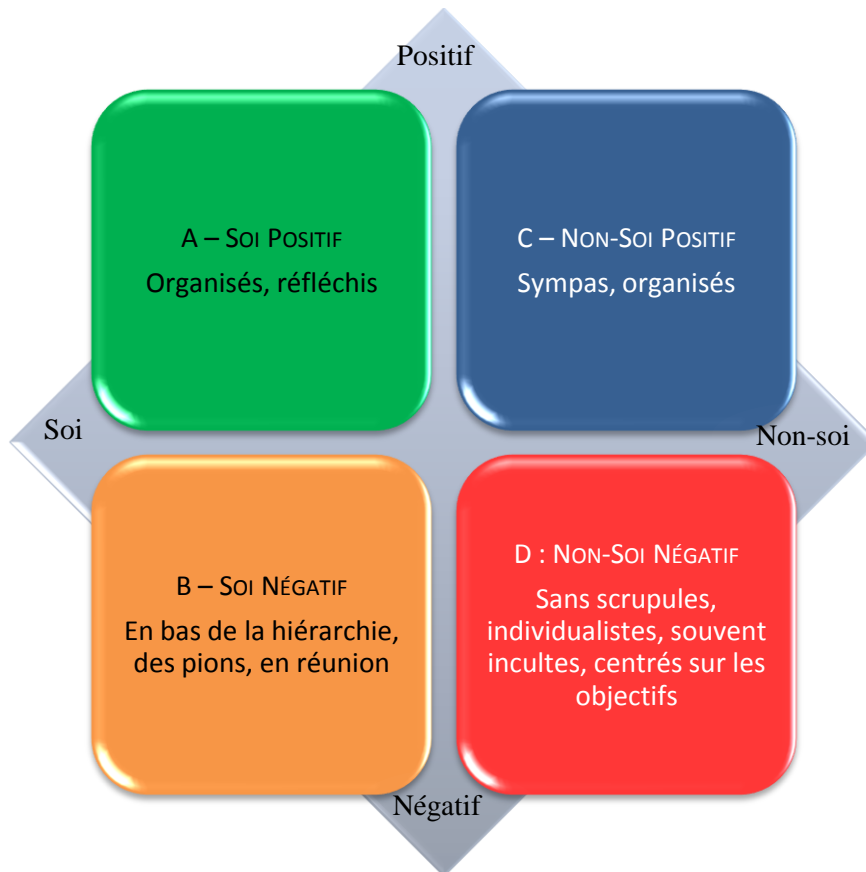


Schéma 59 : "Expérience" - Damien

Eux les CHARGES de MISSION SANS EXPERIENCE ils sont ...

Discours :

Ambitieux on est dans du négatif, mal rémunérés c'est leur problème, univoques ça veut dire qu'ils ne voient qu'une seule chose, ils ne voient pas la dialectique, mignonnes c'est plutôt positif et apolitiques c'est plutôt négatif.

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / S	±
1 – Ambitieux	S S	--+
2 – Mal rémunérés	S S	-
3 – Univoques	S	-
4 – Mignonnes	S	+
5 - Apolitiques	S	-

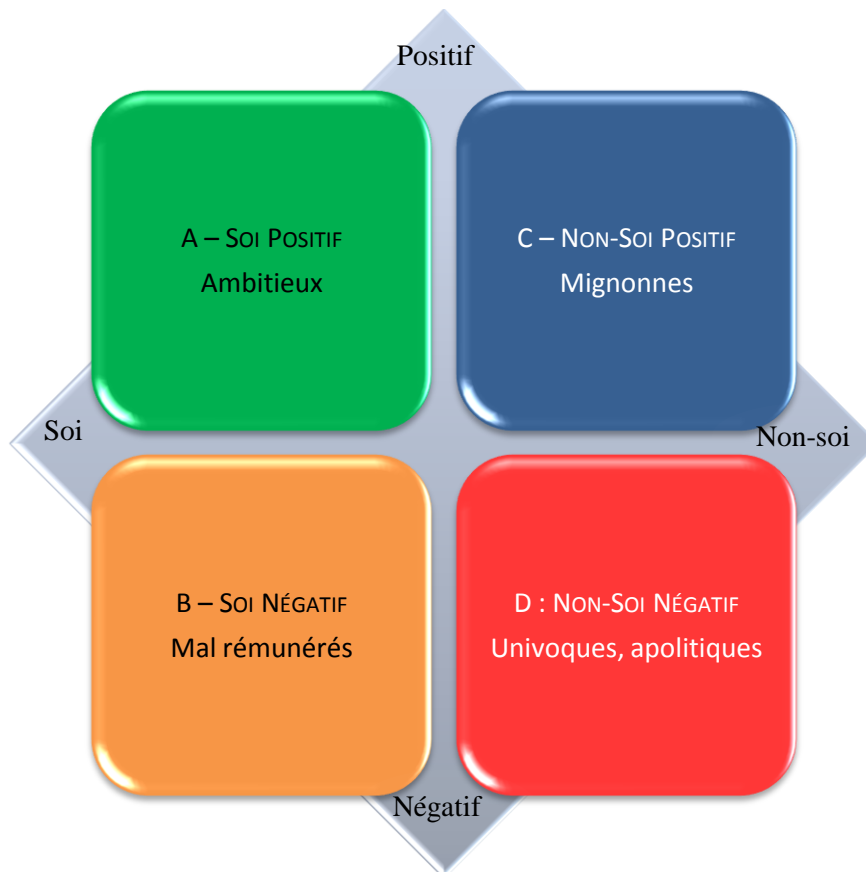


Schéma 60 : "Expérience opposée" - Damien

Nous les FRANÇAIS nous sommes ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Bons buveurs	S	+
2 – Bons mangeurs	S	+
3 – Amateurs de ...	S	+
4 – Intellectuels	S	+
5 – Pleins d'humour	S	+

Eux les FRANÇAIS ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Intolérants	S	-
2 – Curieux	S	+
3 – Peu mobiles	S	-
4 – Chamailleurs	S	-
5 - Péteux	S	-

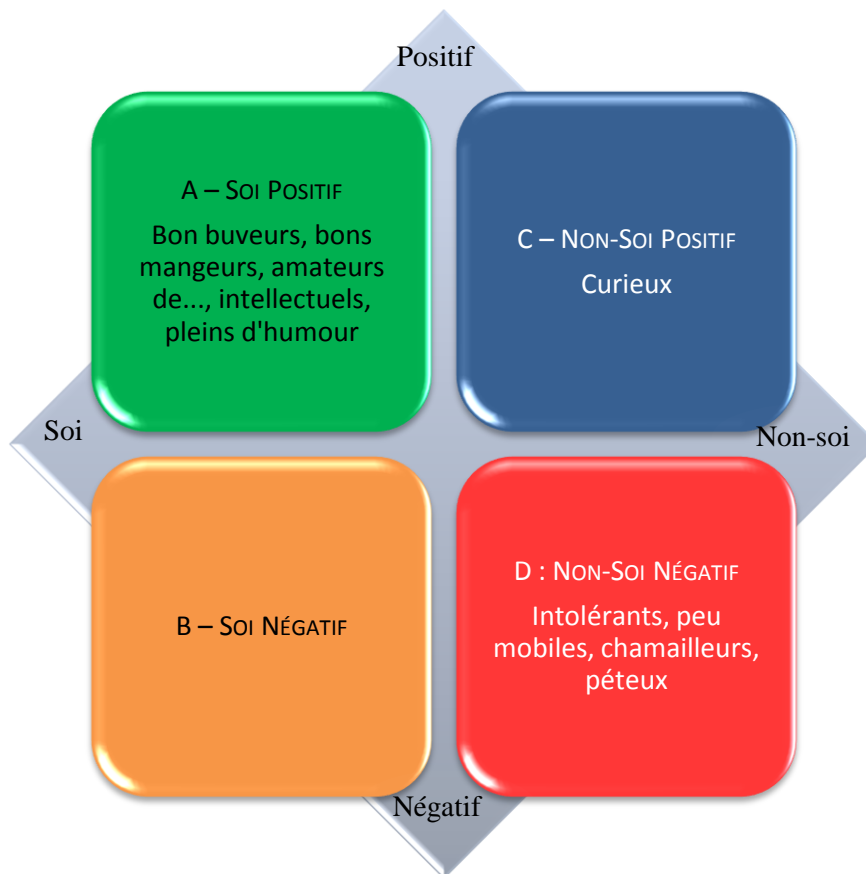


Schéma 61 : "Nationalité" - Damien

Nous les HOMMES, nous sommes ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Beaux	S	+
2 – Intellectuels	S	+
3 – Galants	S	+
4 – Bien accompagnés	S	+

Eux les HOMMES ils sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Cons	S	-
2 – Suffisants	S	-
3 – Péteux	S	-
4 - Récriminateurs	S	-

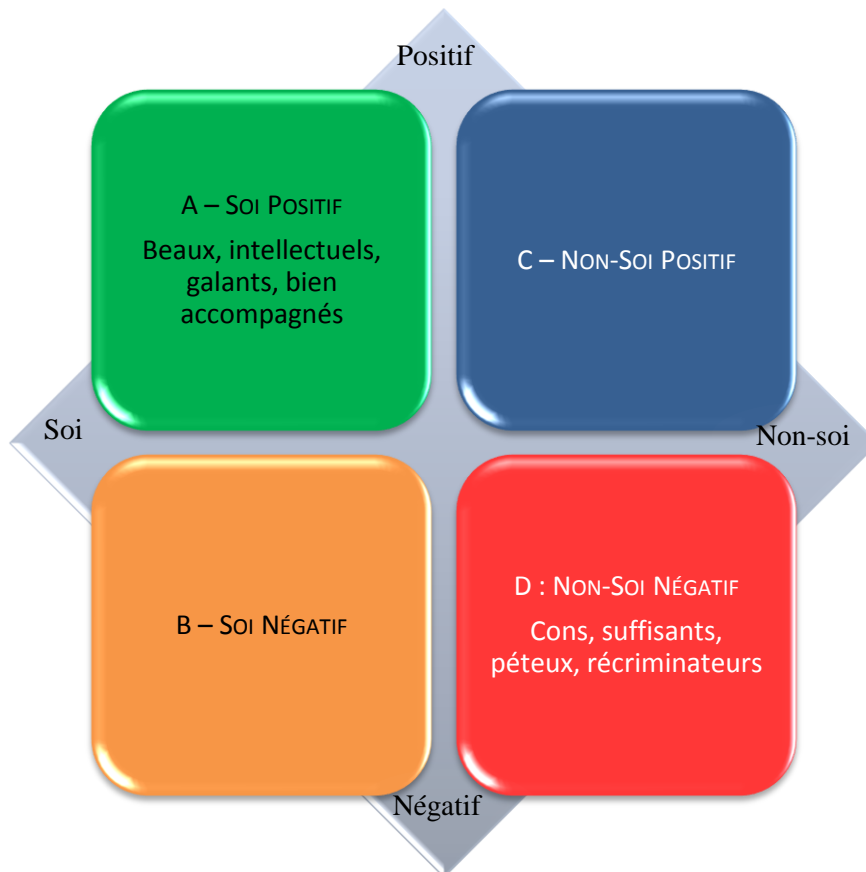


Schéma 62 : "Genre" - Damien

Elles les FEMMES elles sont ...

Discours :

Adjectifs, qualificatifs (par rang)	S / <del>S</del>	±
1 – Intelligentes	S	+
2 – Attrayantes	S	+
3 - Maquillées	S	+

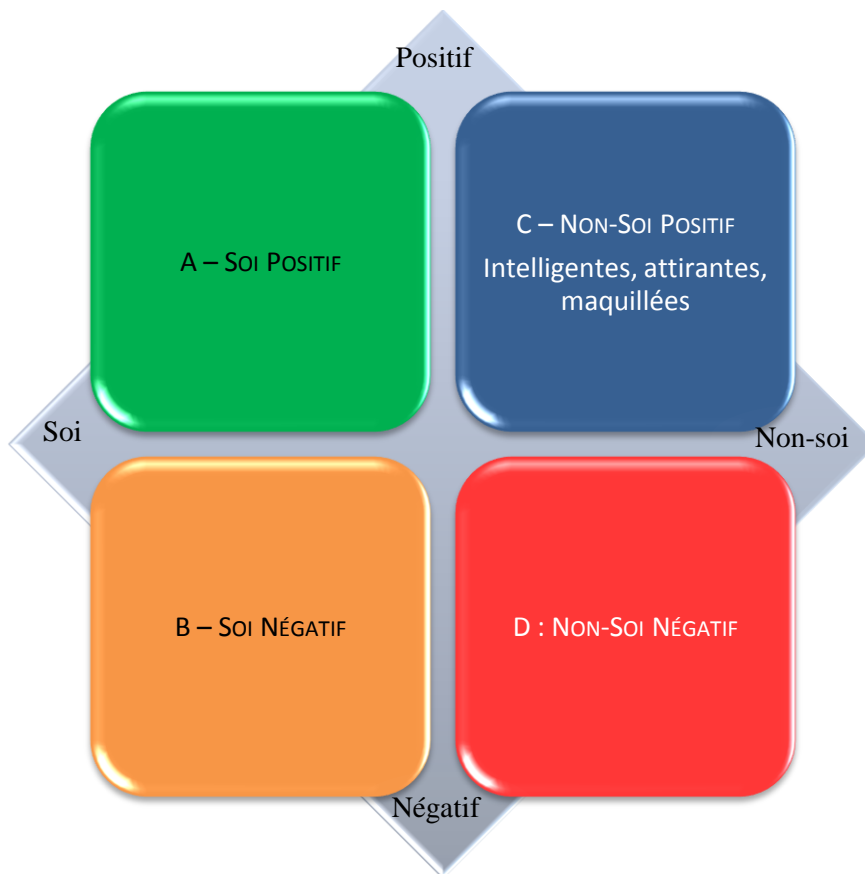
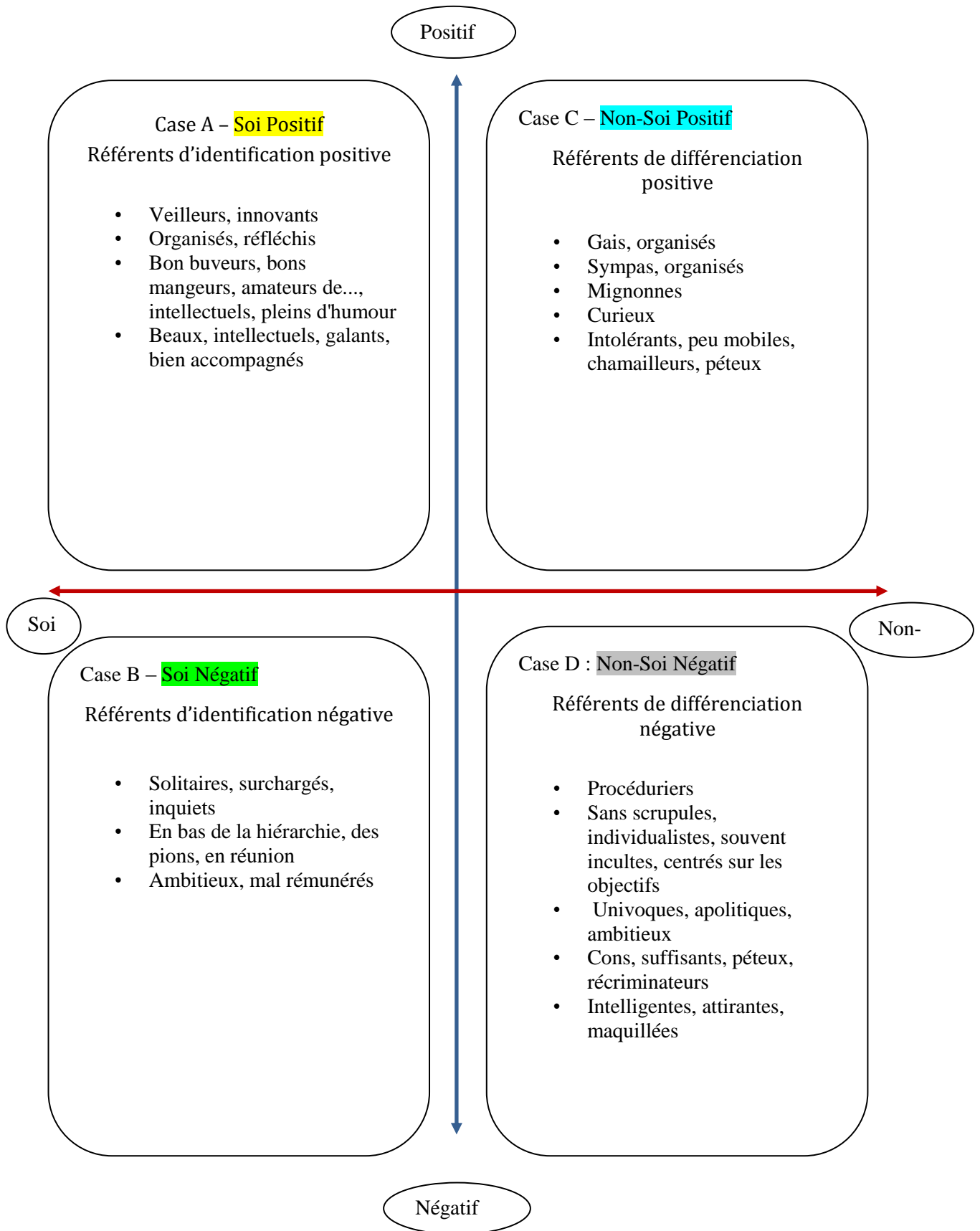


Schéma 63 : "Genre opposé" - Damien





---

## **Annexe C – Données de contraste**

### **Rapport d'enquête WEB**

---

## Univers de l'enquête

---

Notre démarche est orientée vers l'étude des identités personnelles et sociales, notamment professionnelles. Dans ce cadre nous avons conduit une série d'entretiens semi-directifs par la méthode de l'IMIS, mais nous souhaitons élargir un peu notre vision, par une autre méthode, afin de recueillir des données supplémentaires qui nous permettrait de mettre les résultats de l'IMIS en perspective, et d'abonder sur l'identité professionnelle.

Il s'agit pour nous de faire un simple « tour d'horizon » afin de recueillir des données concernant thème principal et deux thèmes secondaires :

- La vision que l'on a de soi et des autres en termes d'activité professionnelle
  - L'expérience professionnelle afin de caractériser notre population en deux groupes, ceux qui ont une expérience professionnelle courte et ceux qui ont une longue expérience.
  - La vision que l'on peut avoir aujourd'hui des collectifs sociaux et de l'individualisme

Nous ne souhaitons pas faire une enquête approfondie, seulement recueillir des données qui qualitativement puissent ouvrir sur de nouvelles postures sociales qui indiquent des dynamiques identitaires particulières. L'idéal serait de pouvoir constituer des listes d'expressions, adjectifs, qualificatifs. Le choix d'une enquête par questionnaire web se justifie par le fait que cette méthode est à l'opposé de l'IMIS. En effet, d'un côté nous avons des entretiens semi-directifs face-à-face très approfondis, qui développent une relation forte enquêteur-sujet, de l'autre une enquête à distance totalement anonyme, par écran interposé, sans aucune relation avec l'intervieweur, autre que le questionnaire (à moins que le répondant la sollicite).

## Objet et objectif de l'enquête

---

Cette mini-enquête web ne vise pas la vérification d'hypothèses, ni l'estimation de grandeurs (relatives ou absolues) d'une population, ni sa description<sup>214</sup>. Il s'agit d'une démarche exploratoire, essentiellement destinée à prélever des expressions, adjectifs et qualificatifs émanant du système représentationnel du sujet au travail. Son objectif est qualitatif. Cela nous fournira un corpus de données indépendantes de l'IMIS, mais qui nous permettra une mise en perspective de nos analyses.

Nous ne sommes donc pas en quête de causalités ni de corrélations, nous souhaitons simplement recenser des attitudes et des postures qui pourraient enrichir la démarche entreprise avec l'IMIS, en créant un décalage (ou non) entre ces deux types de données. Nous allons nous centrer sur l'identité socioprofessionnelle, mais nous en profitons pour recueillir des appréciations brutes sur les collectifs sociaux et l'ambiance ou contexte relationnel au travail. Nous utiliserons donc des portes différentes pour cerner le même phénomène que les entretiens IMIS (les représentations et la dynamique de soi).

---

<sup>214</sup> Blanchet, Ghiglione, Massonat, Trognon « *Les techniques d'enquête en sciences sociales* » Dunod, Paris, 1987.

## Structure de l'enquête et articulation des questions

---

Nous allons construire une enquête relativement rapide et accessible uniquement par le web, avec 30 questions autour de 7 thèmes (+ un espace libre) :

9. Données de cadrage (ou signalétiques) anonymes : âge, sexe, structure familiale, modes de vie et CSP :
  - 1-Votre âge
  - 2-Sexe
  - 3-Habitez-vous en ville?
  - 4-Y a-t-il des enfants dans votre foyer?
  - 5-Vous vivez (couple)
  - 6-Vous vivez (habitat)
  - 7-Vous êtes (propriété)
  - 12-CSP
  - 13-Votre niveau de formation
  -
10. Activité professionnelle : définition du métier ou profession principale, expérience, valeur (importance) et appréciation accordées (positif et négatif) :
  - 8-Quelle est votre profession ou métier principal?
  - 9-Combien d'années d'expérience avez-vous dans cette activité?
  - 10-Combien d'années d'expérience avez-vous en tout?
  - 11-Y a-t-il une activité professionnelle importante pour vous?
  - 14-Décrivez en quelques mots les aspects POSITIFS de votre métier ou profession
  - 15-Décrivez en quelques mots les aspects NEGATIFS de votre métier ou profession
  - 16-Compte tenu ce que vous venez de dire, pouvez-vous vous décrire en tant que professionnel.
  -
11. Altérité dans l'activité : question servant seulement à voir si le répondant fait ou non une distinction entre lui et les autres professionnels comme lui/elle :
  - 17-Et les autres professionnels, ceux qui ne sont pas comme vous, comment les décrire.
  -
12. Contraste entre jeunes et pas jeunes professionnels : questions servant à identifier les écarts qu'il peut y avoir entre la vision que l'on a des professionnels en fonction de l'expérience introduisant de manière indirecte le Nous / Eux de l'IMIS :
  - 18-Si vous êtes un jeune professionnel, pouvez-vous vous décrire en tant que jeune professionnel
  - 19-Si vous êtes un jeune professionnel, pouvez vous décrire les AUTRES jeunes professionnels
  - 20-Si vous êtes un professionnel expérimenté, pouvez-vous vous décrire en tant que professionnel expérimenté
  - 21-Si vous êtes un professionnel expérimenté, pouvez-vous décrire les AUTRES professionnels expérimentés
13. Modèles : question qui nous aidera à déterminer si le sujet peut (veut) ou non identifier des figures prototypiques :

- 22-Avez-vous été influencé par d'autres personnes dans la conduite de votre vie professionnelle ?
- 
- 14. Appréciation individualisme/solidarité et importance accordé aux collectifs :
  - 23-Comment décririez-vous votre milieu professionnel (individualiste/collectif)
  - 24-Vous diriez que votre milieu professionnel est (solidaire ou pas)
  - 25-Avez-vous le sentiment que le devenir de votre entreprise soit une affaire qui concerne uniquement l'entreprise ou toute la société ?
  - 26-Pensez-vous que les organisations collectives soient: (nécessaires / inutiles)
  - 27-Citez-nous des organisations collectives qui soient NECESSAIRES et/ou UTILES
  - 28-Citez-nous des organisations collectives qui NE soient PAS nécessaires.
- 
- 15. Souvenirs : questions issues de la technique des incidents critiques de Flanagan (1954), portant sur les meilleurs et plus mauvais souvenirs au travail.
  - 29-Racontez-nous le meilleur souvenir de votre vie professionnelle?
  - 30-Et votre plus mauvais souvenir.
- 
- 16. Tribune libre :
  - 31-Exprimez dans ce cadre vos commentaires et/ou compléments souhaités

## Ordre

D'abord nous sollicitons un certain nombre de données de cadrage, signalétiques, tout en assurant le répondant du caractère totalement anonyme de sa participation. Par la suite nous abordons la définition de l'activité professionnelle, métier ou profession, en laissant libre choix au sujet de la caractériser, de la nommer. Nous demandons la durée de l'expérience professionnelle, puis une description personnelle des aspects positifs et négatifs de cette expérience. Nous souhaitons par là obtenir un premier corpus de données concernant la valorisation / dévalorisation de Soi et d'Alter. Puis nous passons aux questions concernant soi et les autres, en fonction de l'expérience professionnelle, pour finir par les appréciations des collectifs sociaux et la technique de Flanagan.

Il y a des secteurs bien définis dans le questionnaire, mais certaines questions ont été décalées et mises dans d'autres secteurs pour éviter un tant soi peu l'influence des questions en termes de stratégies de réponse. Par exemple, la CSP est repositionnée pour permettre d'abord au sujet de définir sa profession ou métier, avant de le situer socialement et de lui donner un statut.

### *Validité des données*

Nous n'avons pas conduit une enquête cherchant une validité statistique, ni une représentativité rigoureuse d'une population spécifique. Nous sommes dans le cadre d'un recueil de matériau de cadrage ou en complémentarité avec la démarche principale.

La méthode utilisée (questionnaire web) ne permet pas d'avoir une certitude quant aux réponses, aussi devons nous les considérer avec prudence. Quelques questionnaires passés directement lors d'entretiens de pré-test (3), nous ont permis de mettre en évidence le niveau de subjectivité des réponses. Par exemple une veuve depuis cinq ans qui déclare vivre en couple, « *parce que son mari est toujours avec elle* », ou encore cet enseignant qui déclare être à bac + 8, alors que son niveau est bac + 3, mais il a comptabilisé toutes les années d'études et même de formation professionnelle après le bac. Nous n'avons pas les moyens de conduire une vérification systématique de la subjectivité des réponses, il faudra simplement en tenir compte. L'anonymat du répondant derrière son écran se prête à la rêverie et le manque d'interlocuteur réel peut augmenter les risques d'une « *métaphore de soi* », au sens décrit par Lakoff et Johnson<sup>215</sup> (1984) et Denis Jamet (université de Lyon 3, 2006).

Cependant, cette liberté de subjectivité que les sujets peuvent prendre derrière leur écran ne nous dessert pas, bien au contraire. C'est bien la subjectivité des représentations de soi et d'alter qui nous intéresse.

### *Statut du discours*

Nous ne pourrions pas travailler sur la parole car nous ne sommes pas en situation d'analyser les comportements discursifs, nous devons nous contenter de travailler sur l'énoncé écrit.

Dans cette perspective nous serons donc dans une focalisation sur les contenus et les formes syntaxiques et grammaticales porteuses de signification. Le but de cette mini enquête étant de recueillir du matériau complémentaire qui élargisse et donne une perspective aux données qualitatives recueillies avec l'IMIS. Nous n'allons pas conduire des analyses de contenu, ni d'analyses discursives très poussées. Notre but est de constituer des listes d'adjectifs et leurs domaines d'application, puis de comparer les discours Nous / Eux, en prolongement ou complémentarité avec la démarche qualitative approfondie.

En outre, nous allons nous situer dans ce que Cosnier appelle le paradigme référentiel, c'est-à-dire sur une construction commune du sens (émetteur-récepteur), basée sur une communauté d'expériences (relations à distance par internet et récits de vie restant totalement anonymes) supposées partager une signification entre acteurs (enquête sur l'identité). Le sujet est ici considéré comme étant en interaction, car il répond à une demande et n'agit pas spontanément.

---

<sup>215</sup> Lakoff G et Johnson M « *Les métaphores de la vie quotidienne* », Ed. Minuit - Paris, 1985

## Exploitation prévue

Nous avons donc des questions fermées (cadrage et collectifs sociaux) et des questions ouvertes d'opinion (Soi et Alter). Nous allons procéder au post-codage des questions ouvertes en les transformant en réponses fermées dans des catégories très larges qui tiennent compte de la distinction entre Soi et Alter et qui dressent une liste d'adjectifs ou qualificatifs, voire de verbes d'action. Nous identifierons les éventuelles influences des modèles prototypiques et groupes de référence, puis nous en ferons autant entre le collectif et l'individuel.

➤ **Etape 1**

Nous allons identifier dans les réponses, les éléments correspondant à l'espace identitaire élémentaire de Zavalloni et Guérin (S+, NS+, S-, NS-). Nous essaierons de classer les réponses dans des sphères sémantiques.

➤ **Etape 2**

Nous classerons les aspects positifs et négatifs des métiers (valeurs, conditions de travail...).

➤ **Etape 3**

Nous allons identifier dans les réponses, toute référence explicite à des groupes ou des catégories sociales identifiées.

➤ **Etape 4**

Nous allons repérer dans les réponses, toute référence explicite à des modèles ou des représentations que nous allons classer en « Influences prototypiques », ne pouvant pas les identifier en tant que prototypes en raison des limites de l'enquête.

➤ **Etape 5**

Nous allons définir un Indice d'Individuation Professionnelle (IIP), composé des questions concernant l'individualisme et la solidarité dans l'espace de travail, que nous allons comparer à la question sur la responsabilité de l'avenir de l'entreprise (individuation vs. responsabilité).

➤ **Etape 6**

Nous comparerons les opinions positives et négatives sur l'utilité des collectifs sociaux.

➤ **Etape 7**

Dans les questions concernant les meilleurs et plus mauvais souvenirs professionnels, nous isolerons le type de valorisation (de soi ou d'autrui), par une classification des réponses.

➤ **Etape 8**

Vérification et caractérisation de l'échantillon, tris à plat et tris croisés, recherche de corrélations.

➤ **Etape 9**

Analyse et comparaison des listes et classifications confectionnées.

## Formulaire Web

---

Bonjour,

*Je vous remercie d'avoir accepté de participer à cette enquête.*

*Je fais actuellement un doctorat en psychologie sociale à l'université de Montpellier (Paul Valéry) et je m'intéresse aux mécanismes de construction des identités professionnelles et sociales. Autrement dit, je fouille pour voir comment nous nous construisons notre sentiment d'identité professionnelle (maçon, carreleur, soudeur, manager, commercial, administratif, médecin, etc.), et quelles caractéristiques nous accordons aux autres professionnels comme nous et aux autres.*

*Peu importe la profession ou l'activité, ce qu'est important est ce qu'on en pense et ce qu'on en dit. Cela peut vous prendre entre 10 et 30 minutes, pour 30 questions.*

*Répondez à toutes les questions SVP, vous pouvez y revenir et les modifier à tout moment avant de cliquer sur "envoyer" (submit), ce qui clos la session.*

*Ce document a été réalisé avec "Google Doc Béta", et est TOTALEMENT anonyme.*

*Encore merci de votre participation à cette recherche.*

*Gerardo Capano*

---

1. Votre âge:
  
2. Sexe:  Femme  Homme
  
3. Habitez-vous en ville ? Ville ou zone urbaine = à partir de 5.001 habitants
  - En ville ou zone urbaine  Pas en ville (campagne, mer, montagne, HORS zone urbaine)
  
4. Y a-t-il des enfants dans votre foyer ?  Oui  Non
  
5. Vous vivez:  En couple  Pas en couple
  
6. Vous vivez:  En appartement  Maison de quartier  Villa
  - Autre :
  
7. Vous êtes:  Propriétaire  Locataire

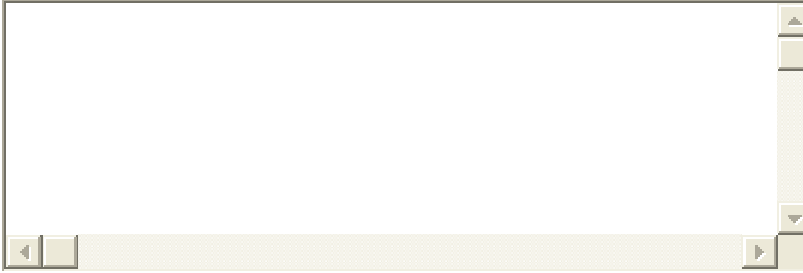


8. Quelle est votre profession ou métier principal?
9. Combien d'années d'expérience avez-vous dans cette profession ou métier?
10. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous en tout? (en comptant toutes vos activités professionnelles)
11. Si vous avez exercé(e) une autre activité professionnelle importante pour vous, laquelle est-ce?
12. Dans quelle catégorie socio-professionnelle vous situez-vous? Cochez la case correspondante
- Agriculteurs, Exploitants     Artisans, Commerçants, Chefs d'Entreprise
  - Cadres et professions intellectuelles supérieures
  - Professions intermédiaires (enseignants, administration, santé, techniciens...)
  - Employé(e)s                       Ouvriers(ères)                       Etudiants
  -
13. Votre NIVEAU de formation / études? Cochez la case correspondante
- Formation générale avant le BAC     Formation professionnelle avant le BAC
  - BAC (général et pro)                       Professionnelle post BAC     Bac + 1
  - Bac + 2     Bac + 3                       Bac + 4     Bac + 5                       Bac + 6                       Bac + 7
  - Bac + 8     Bac + 9                       Bac + 10     Autre :

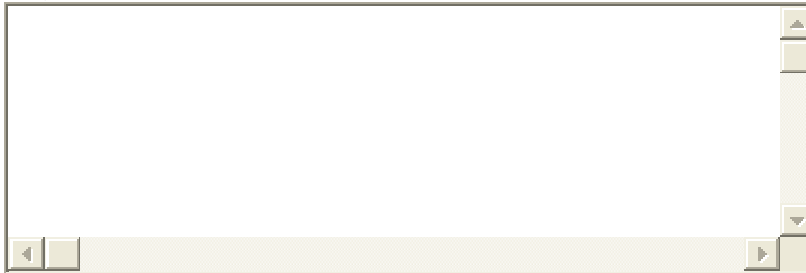
14. Décrivez en quelques mots les aspects POSITIFS de votre métier ou profession:

15. Décrivez en quelques mots les aspects NEGATIFS de votre métier ou profession:

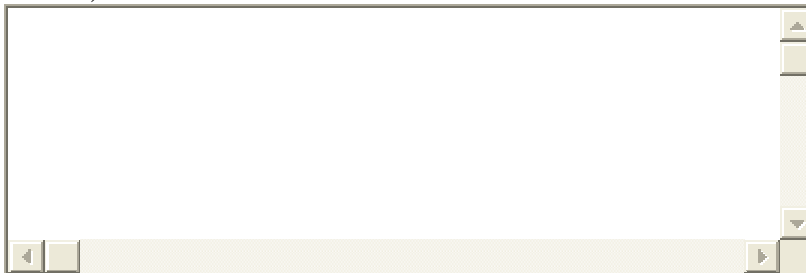
16. Compte tenu ce que vous venez de dire, pouvez-vous vous décrire en tant que professionnel?  
Nous les (votre profession), nous sommes ... (utilisez des adjectifs, des qualificatifs)



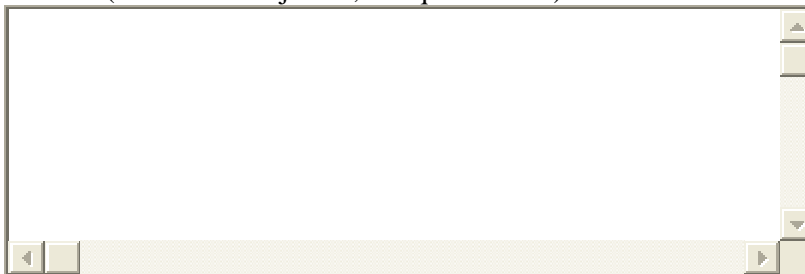
17. Et les autres professionnels, ceux qui ne sont pas comme vous, comment les décririez-vous?  
Eux (ceux qui ont la même profession que vous), ils sont ... (utilisez des adjectifs, des qualificatifs)



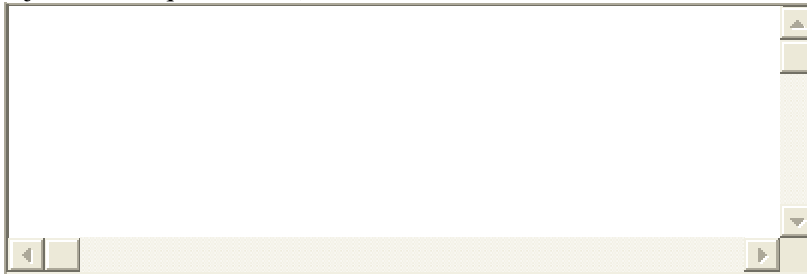
- 18. Si vous êtes un jeune professionnel, pouvez-vous vous décrire en tant que jeune professionnel? NOUS, les jeunes professionnels NOUS SOMMES... (utilisez des adjectifs, des qualificatifs)



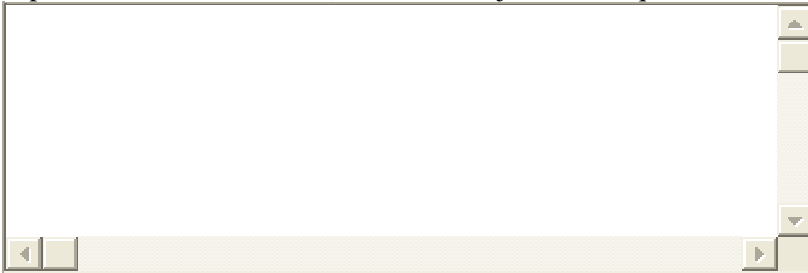
- 19. Si vous êtes un jeune professionnel, pouvez vous décrire les AUTRES jeunes professionnels, ceux qui ne sont pas tout à fait comme vous? Eux, les AUTRES jeunes professionnels ILS SONT... (utilisez des adjectifs, des qualificatifs)



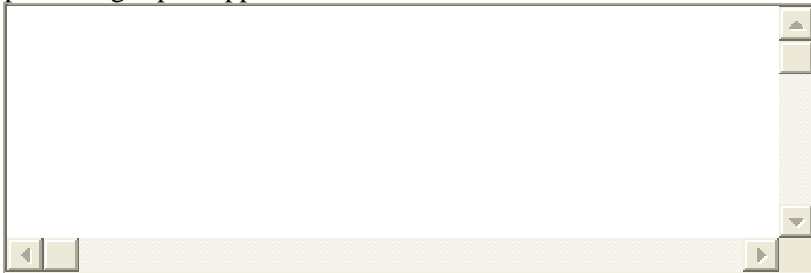
20. Si vous êtes un professionnel expérimenté, pouvez-vous vous décrire en tant que professionnel expérimenté? NOUS, les professionnels expérimentés NOUS SOMMES... (utilisez des adjectifs, des qualificatifs)



21. Si vous êtes un professionnel expérimenté, pouvez-vous décrire les AUTRES professionnels expérimentés, ceux qui ne sont pas tout à fait comme vous? EUX, les AUTRES professionnels expérimentés ILS SONT... (utilisez des adjectifs, des qualificatifs)



22. Avez-vous été influencé par d'autres dans le choix et la conduite de votre vie professionnelle? Cela peut être d'autres personnes, des événements, des images, des livres, des films, des modèles... Si OUI, dites-nous comment cela vous a influencé et qui étaient ces personnes ou personnages par rapport à vous



23. Comment décririez-vous votre milieu professionnel? Cochez la case qui se rapproche le plus de ce que vous pensez

1    2    3    4

Individualiste     Collectif

24. Vous diriez que votre milieu professionnel est : Cochez la case qui se rapproche le plus de ce que vous pensez

1    2    3    4

Pas solidaire entre nous     Solidaire entre nous

25. Avez-vous le sentiment que le devenir de votre entreprise soit une affaire qui concerne :

1    2    3    4

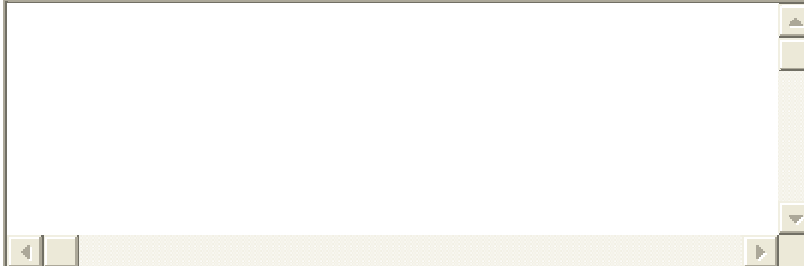
Uniquement l'entreprise     La société en général

26. Pensez-vous que les organisations collectives soient: (syndicats, organisations d'employeurs, corporations, associations, autres...)

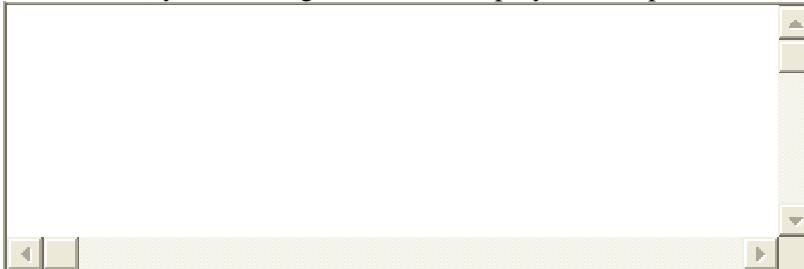
1    2    3    4

Inutiles     Nécessaires

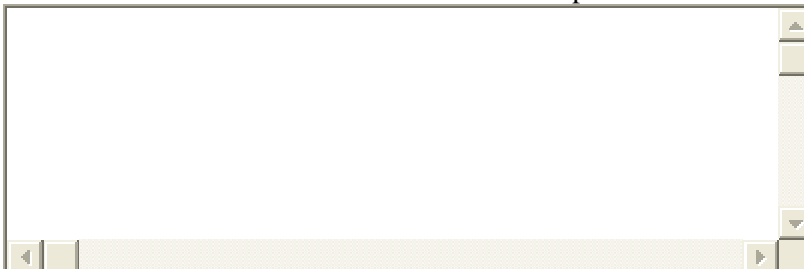
27. Citez-nous des organisations collectives qui soient **NECESSAIRES** et/ou **UTILES** (syndicats, organisations d'employeurs, corporations, associations, autres...)

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and horizontal scrollbars at the top and bottom, indicating it is a scrollable text area.

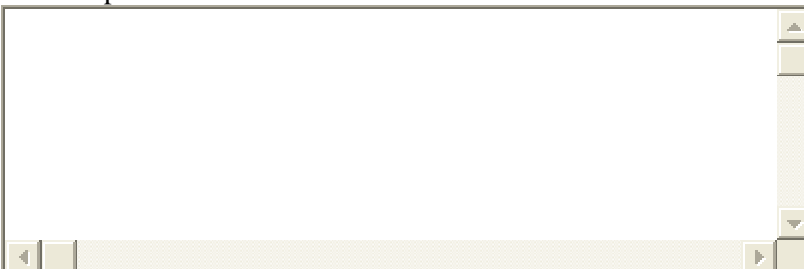
28. Citez-nous des organisations collectives qui **NE** soient **PAS** nécessaires et/ou qui soient **INUTILES** (syndicats, organisations d'employeurs, corporations, associations, autres...)

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and horizontal scrollbars at the top and bottom, indicating it is a scrollable text area.

29. Racontez-nous le meilleur souvenir de votre vie professionnelle?

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and horizontal scrollbars at the top and bottom, indicating it is a scrollable text area.

30. Et votre plus mauvais souvenir?

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin black border. It features a vertical scrollbar on the right side and horizontal scrollbars at the top and bottom, indicating it is a scrollable text area.

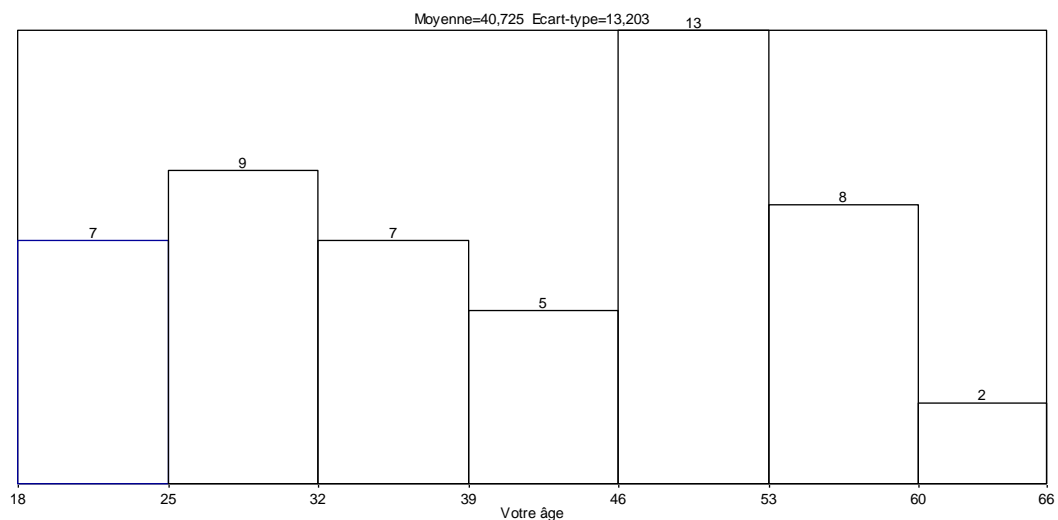
31. Voilà, c'est fini. Merci de votre participation. Exprimez dans ce cadre vos commentaires et/ou compléments souhaités. si vous voulez me contacter, écrivez-moi à [gerardo.capano@free.fr](mailto:gerardo.capano@free.fr)

## Présentation des résultats

L'enquête a été mise en ligne en octobre 2009. Un premier réseau de contacts a permis de toucher 32 répondants, et la deuxième vague (janvier 2010) nous a permis d'arriver à 57. Après vérification des réponses, nous n'avons gardé que 51 répondants, car 6 d'entre eux n'étaient pas exploitables.

Comme toute enquête ouverte par page web, nous n'avons aucune certitude quant aux répondants et nous ne pouvons que nous fier à eux. Cependant, le fait d'avoir un objectif seulement exploratoire, et qualitatif (le recueil de matériau concernant les représentations de l'identité socioprofessionnelle), ne nous exonère pas d'un certain nombre de vérifications statistiques.

### Validité de l'échantillon

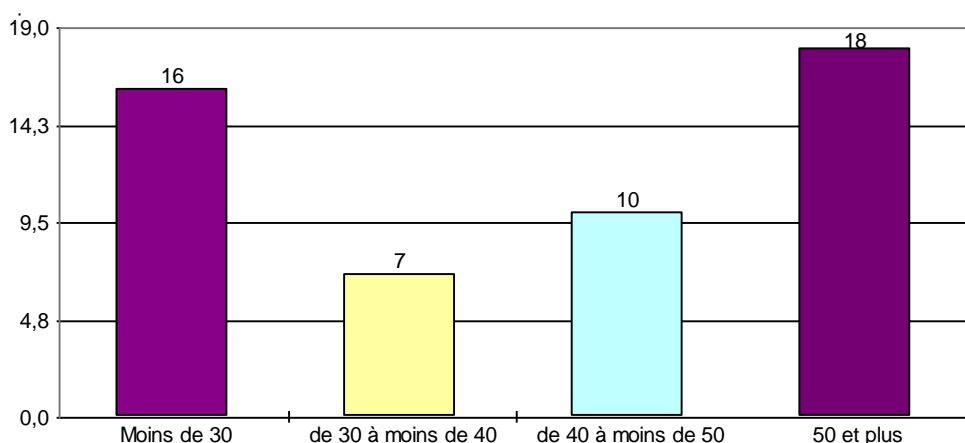


Notre préoccupation principale est de pouvoir comparer des jeunes travailleurs avec des moins jeunes. Comme nous ne recherchons aucune représentativité outre que celle de l'âge, la qualité de l'échantillon obtenu par internet sera donc déterminée par la distribution des âges. Afin de le vérifier, nous allons utiliser le test de normalité de Kolmogorof-Smirnov sur la variable « âge » (Si  $D > D_{a(n)}$ , on dit que l'échantillon est mauvais) :

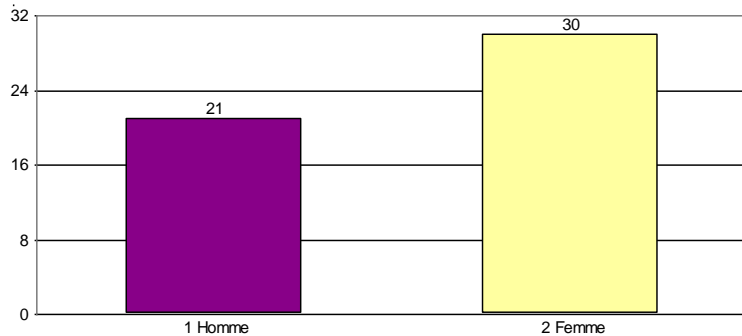
- Probabilité, 0.266
- **Différence absolue MAX : 0.127**
- $N = 51$
- A 99%  $D_{a(n)} = 0.228$  et à 95%  $D_{a(n)} = 0.190$
- **$D = 0.127 < D_{a(n)} = 0.288$**

Pour ce qui est de l'âge notre échantillon est normal à 0.99, et donc **accepté** tel quel, sans redressement.

## Q1 – Age



## Q2 - Sexe

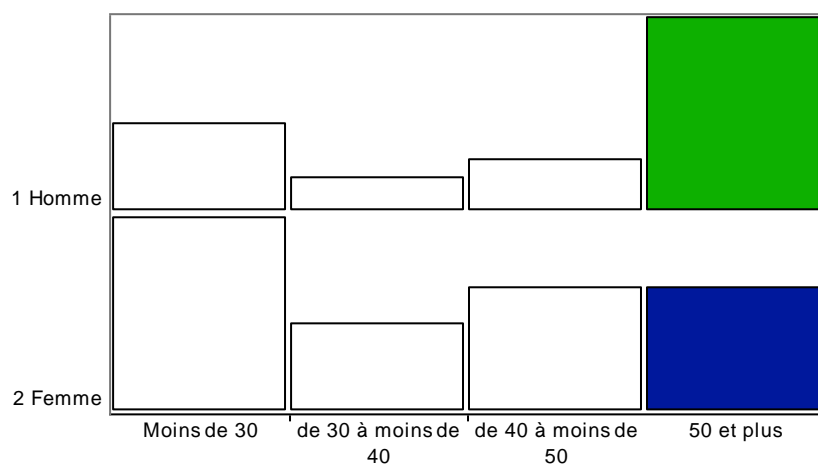


### Classes d'âge / 2-Sexe

	Moins de 30	de 30 à moins de 40	de 40 à moins de 50	50 et plus	Total
1 Homme	5	2	3	11	21
2 Femme	11	5	7	7	30
Total	16	7	10	18	51

Rien de particulier si ce n'est que nous avons un nombre d'hommes

mûrs légèrement plus important que le nombre de femmes mûres (cela commence à être significatif). La différence inverse pourrait être constatée chez les jeunes si nous disposions juste de deux individus de plus pour pouvoir effectuer des tests. En tout cas nous retiendrons ces deux tendances de notre échantillon (un peu plus de vieux et de jeunettes pour nous résumer bêtement).

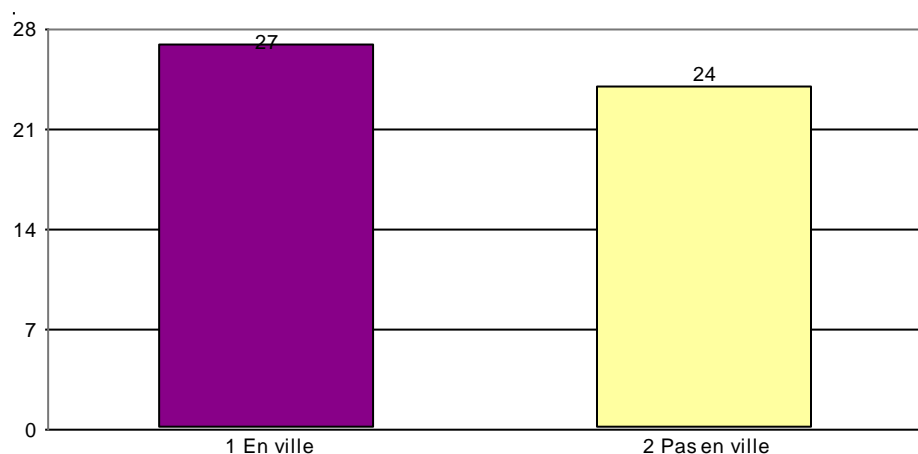


S=51     $\text{Khi}^2=4,01$      $\text{ddl}=3$      $p=0,259$     Valeurs théoriques  $< 5 = 3$

### Q3 – Citadins ou pas

1 En ville	27	52,9%
2 Pas en ville	24	47,1%
Total	51	

Cette distinction citadins ou pas s'est avérée difficile à simplifier, la subjectivité de l'appréciation étant assez forte. Trois versions de la question ont été testées, en tenant compte de ce qui doit être considéré comme une ville, une zone urbaine, la campagne, la mer, la montagne la ferme, dans une propriété une ferme... Par exemple, dans le pré-test, une habitante de Palavas répond habiter à la campagne/mer. Lorsque nous lui avons demandé si elle n'avait pas l'impression d'habiter dans une ville, elle nous a répondu qu'elle travaillait dans un village (Montarnaud) et qu'elle n'allait à Montpellier que rarement. Nous sommes donc restés sur une libre appréciation subjective en laissant aux répondants un choix très vaste (ville, pas ville et autre). En tout cas, notre échantillon a une répartition presque égale entre citadins et non citadins.



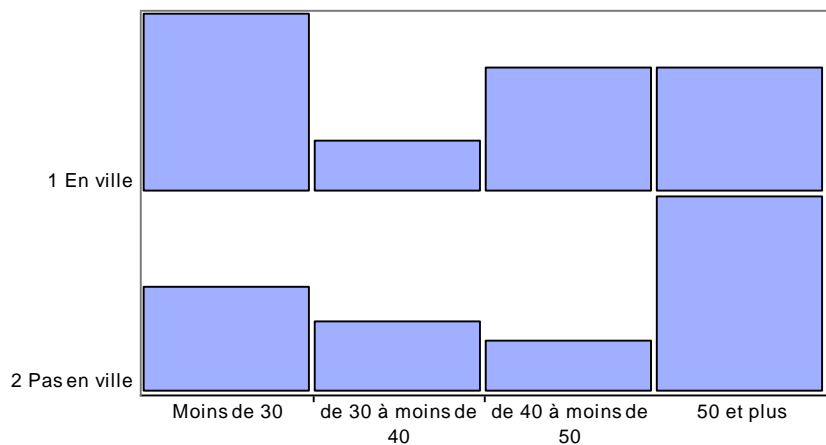
### Habitez-vous en ville? / Classes d'âge

	Moins de 30	de 30 à moins de 40	de 40 à moins de 50	50 et plus	Total
1 En ville	10	3	7	7	27
2 Pas en ville	6	4	3	11	24
Total	16	7	10	18	51

Rien de très significatif si ce n'est deux petites

tendances : les jeunes habitent un tout petit peu plus en ville et les 50+ pas en ville :

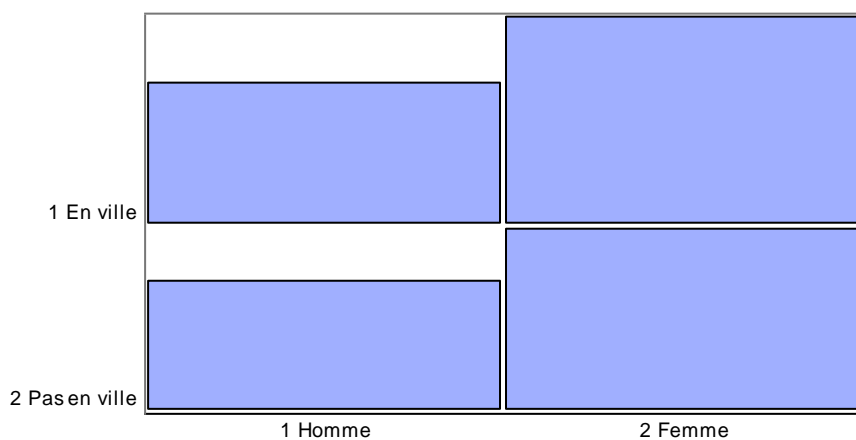




S=51     $\text{Khi}^2=2.93$      $\text{ddl}=3$      $p=0,403$     Valeurs théoriques  $< 5 = 3$

### Habitez-vous en ville? / Sexe

	1 Homme	2 Femme	Total
1 En ville	11	16	27
2 Pas en ville	10	14	24
Total	21	30	51

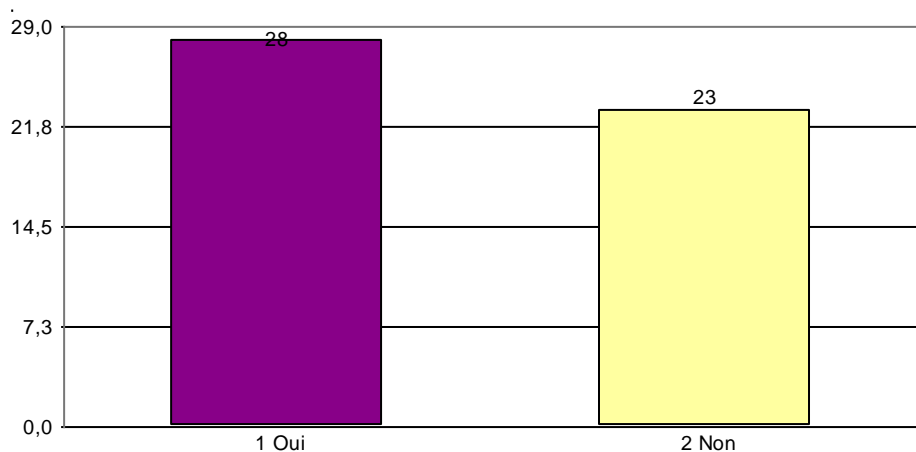


RAS (rien à signaler) :    S=51     $\text{Khi}^2=0$      $\text{ddl}=1$      $p=0,999$     Peu significatif

## Q4-Y a-t-il des enfants dans votre foyer?

1 Oui	28	54,9%
2 Non	23	45,1%
Total	51	

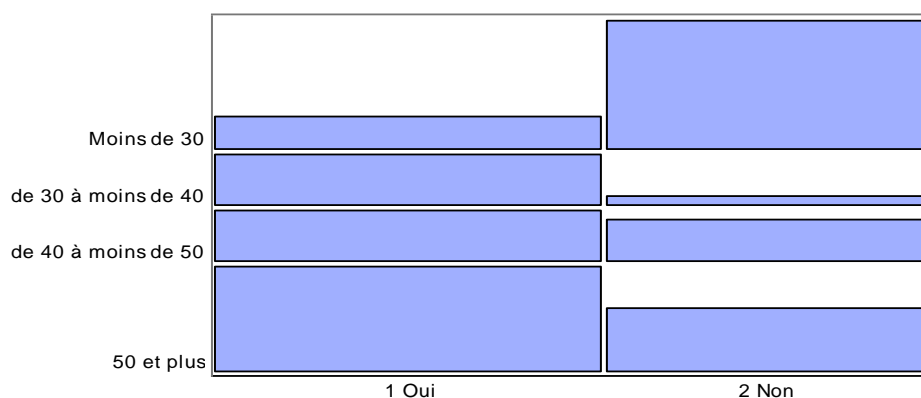
RAS, il y a un peu plus de personnes avec enfants que sans enfants.



## Y a-t-il des enfants dans votre foyer? / Classes d'âge

	1 Oui	2 Non	Total
Moins de 30	4	12	16
de 30 à moins de 40	6	1	7
de 40 à moins de 50	6	4	10
50 et plus	12	6	18
Total	28	23	51

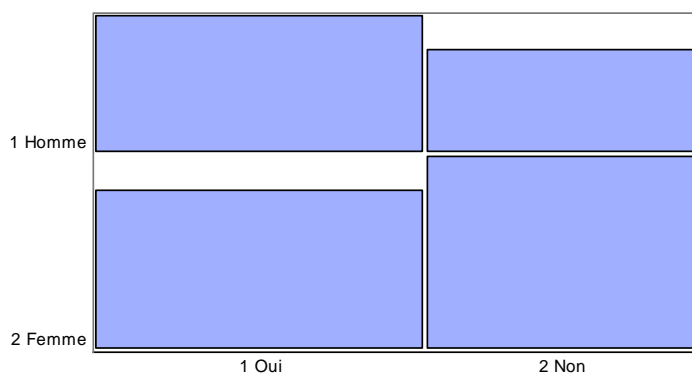
RAS, plus on avance dans l'âge plus il y a des enfants. S=51 /  
 $\text{Khi}^2=8.5 / \text{ddl}=3 / p=0,036 / \text{Valeurs théoriques} < 5 = 3$



### Y a-t-il des enfants dans votre foyer? / Sexe

	1 Oui	2 Non	Total
1 Homme	13	8	21
2 Femme	15	15	30
Total	28	23	51

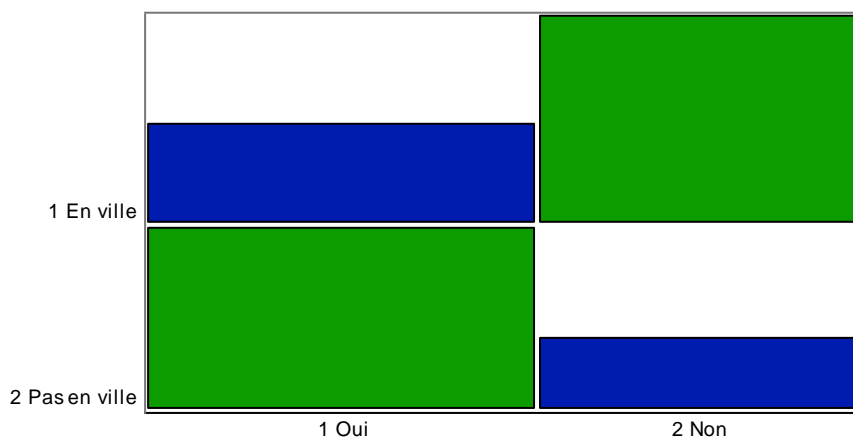
S=51 / Khi2=0.309 / ddl=1 / p=0,585 / Peu significatif, mais notre échantillon court le risque d'être un peu typé car il y a là une tendance à avoir plus d'hommes avec enfants que de femmes (graphe avec axes X, Y proportionnels). Cela s'explique dans notre échantillon par la présence relativement plus importante d'hommes murs et de femmes jeunes :



### Y a-t-il des enfants dans votre foyer? / Habitez-vous en ville?

	1 Oui	2 Non	Total
1 En ville	10	17	27
2 Pas en ville	18	6	24
Total	28	23	51

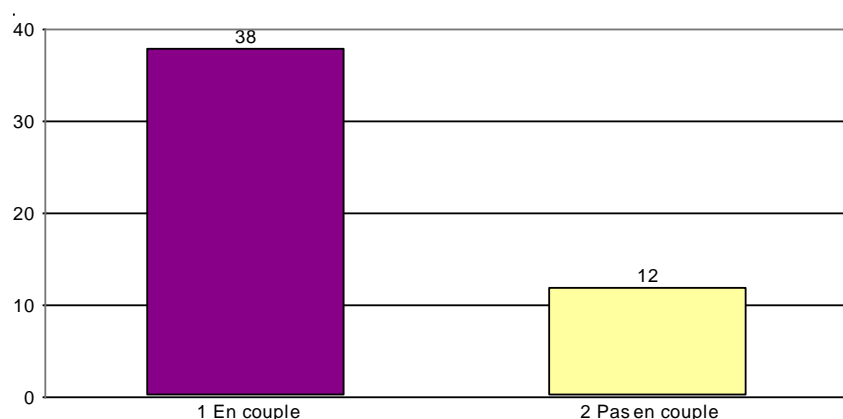
Plus on a des enfants, plus on s'éloigne de la ville. S=51 / Khi2=5.96 / ddl=1 / p=0,014 / Très significatif. PEM – pourcentage d'écart maximum significatif pour les deux modalités :



## Q5-Couple

1 En couple	38	76%
2 Pas en couple	12	24%
Total	50	

La notion de couple est aussi très relative et les réponses ne traduisent pas forcément un foyer commun, ni même l'existence d'une compagne ou compagnon réel (dans le pré-test une veuve depuis 5 ans déclare vivre en couple car « *il est toujours avec elle et l'accompagne à chaque instant* »). Toujours est-il que notre échantillon est très largement composé de personnes ayant une vie de couple, entendue comme une notion moderne, c'est-à-dire polymorphe et même spirituelle. On est bien dans du déclaratif anonyme, dans une relation virtuelle qui peut accentuer la subjectivité et la rêverie de soi. Ce sont justement les représentations de soi qui nous intéressent le plus.

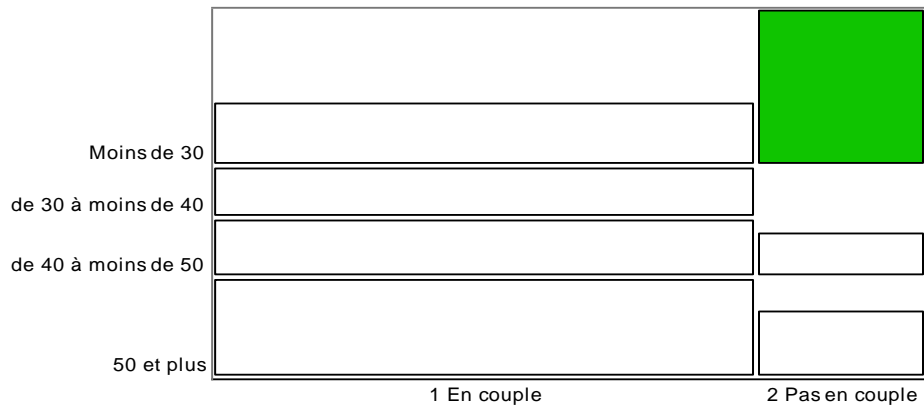


### Couple / Classes d'âge

	1 En couple	2 Pas en couple	Total
Moins de 30	9	7	16
de 30 à moins de 40	7	7	14
de 40 à moins de 50	8	2	10
50 et plus	14	3	17
Total	38	12	50

Notre échantillon est donc composé de personnes majoritairement en couple, cependant, pour les moins de 30 ans cette majorité est bien moindre que dans les autres catégories et c'est bien ce faible écart qu'est un peu significatif

(PEM – pourcentage d'écart maximum significatif pour cette modalité, voir tableau ci-après). Les jeunes ne sont pas autant en couple que les moins jeunes (ou dans des couples moins stables) - c'est-à-dire RAS.  $S=50 / \text{Khi}^2=3.19 / \text{ddl}=3 / p=0,364 / \text{Valeurs théoriques} < 5 = 4$

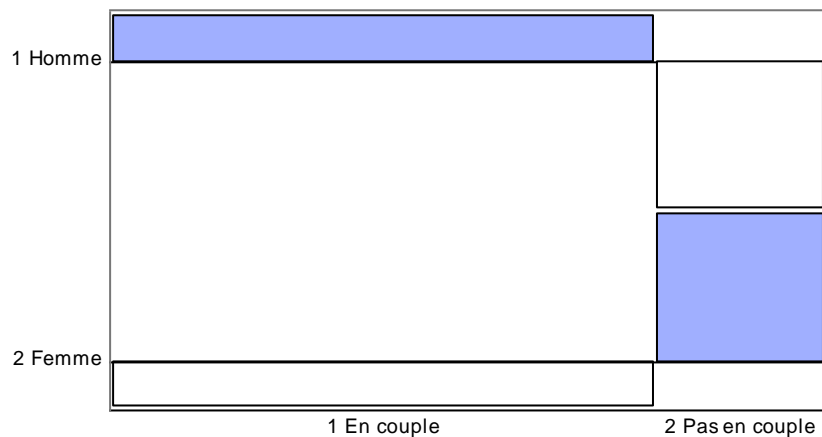


### Couple / Sexe

	1 En couple	2 Pas en couple	Total
1 Homme	16	4	20
2 Femme	22	8	30
Total	38	12	50

Très très légère tendance des femmes de l'échantillon à être plus célibataires que les hommes, pas encore significative, RAS. Représentation des écarts

proportionnels ( $S=50$  /  $\text{Khi}^2=0.042$  /  $\text{ddl}=1$  /  $p=0,832$  / Valeurs théoriques  $< 5 = 1$ ) :

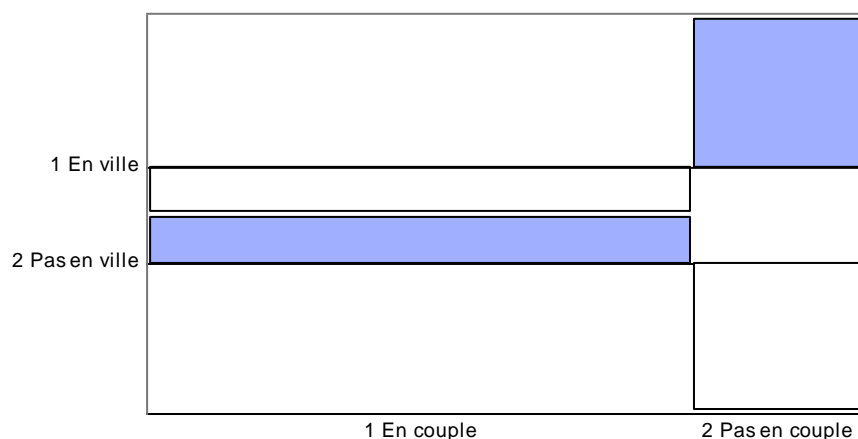


## Couple / Habitez-vous en ville?

	1 En couple	2 Pas en couple	Total
1 En ville	19	7	26
2 Pas en ville	19	5	24
Total	38	12	50

S=50 / Khi2=0.03 / ddl=1 / p=0,857 / Peu significatif.

Ecarts proportionnels qui montrent une légère tendance des couples de l'échantillon à s'éloigner de la ville lorsqu'ils vivent en couple.

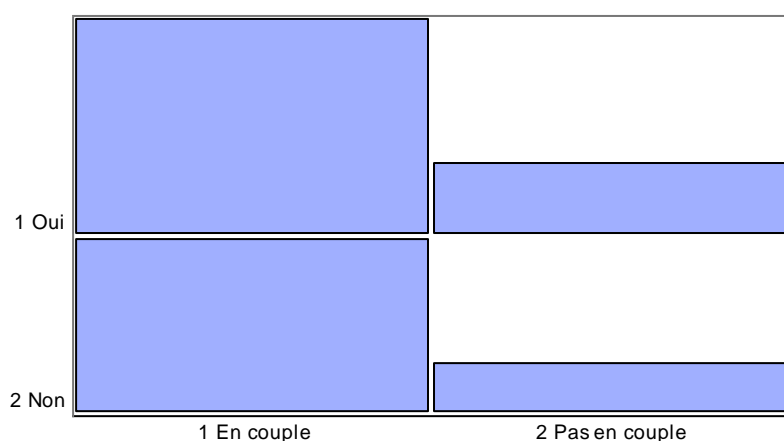


## Couple / Y a-t-il des enfants dans votre foyer?

	1 En couple	2 Pas en couple	Total
1 Oui	21	7	28
2 Non	17	5	22
Total	38	12	50

RAS. La question ne porte pas sur le fait d'avoir des enfants ou non, mais sur la présence d'enfants dans le foyer. Elle renvoie au style de vie et au contact entre générations et non

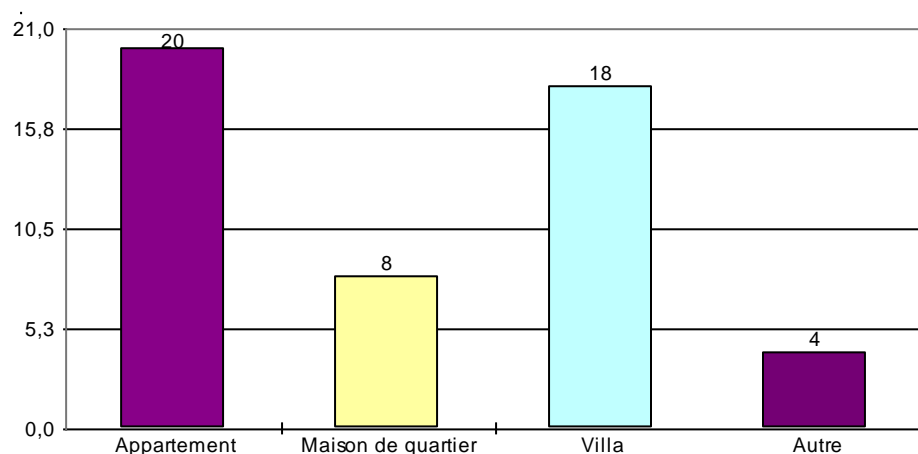
à la parentalité (S=50 / Khi2=0 / ddl=1 / p=0,999 / Peu significatif) :



## Q6-Habitat

Appartement	20	40%
Maison de quartier	8	16%
Villa	18	36%
Autre	4	8%
Total	50	

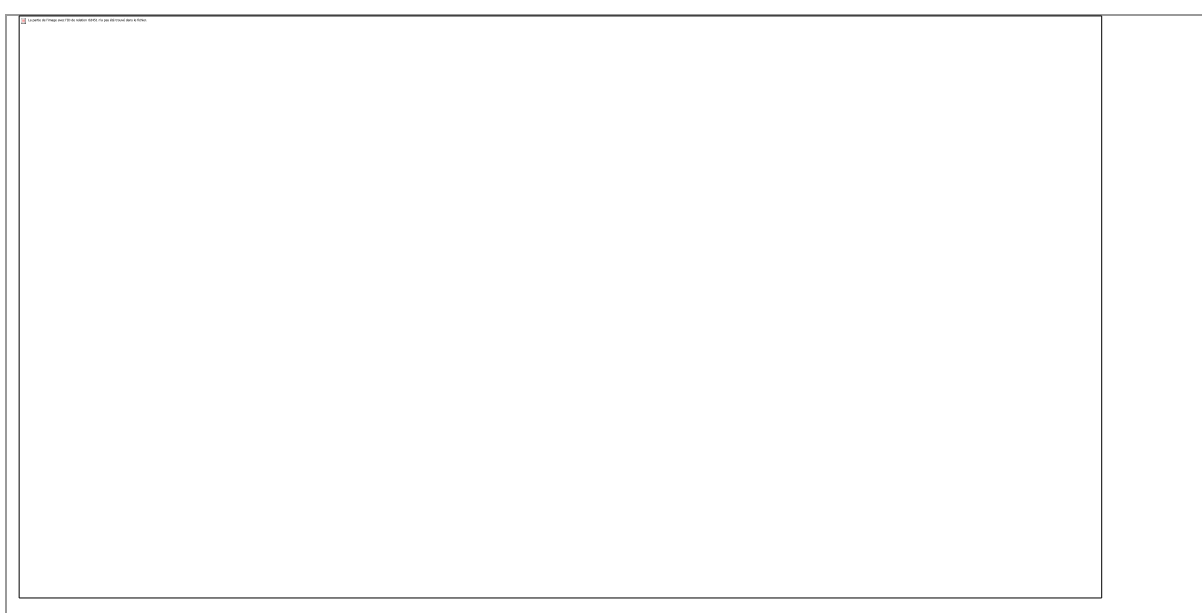
La question porte sur le type d'habitat (une maison de quartier ou de village, une villa, à la campagne, un mas, un mazet,...), afin de distinguer les styles de vie.



### Habitat / Classes d'âge

	Appartement	Maison de quartier	Villa	Autre	Total
Moins de 30	11	1	1	2	15
de 30 à moins de 40	3	1	3		7
de 40 à moins de 50	4	2	4		10
50 et plus	2	4	10	2	18
Total	20	8	18	4	50

S=50 / Khi2=14 / ddl=9 / p=0,121 / Valeurs théoriques < 5 =12. PEM positif (liens) en vert et PEM négatif en bleu. RAS : les jeunes vivent moins en villa.



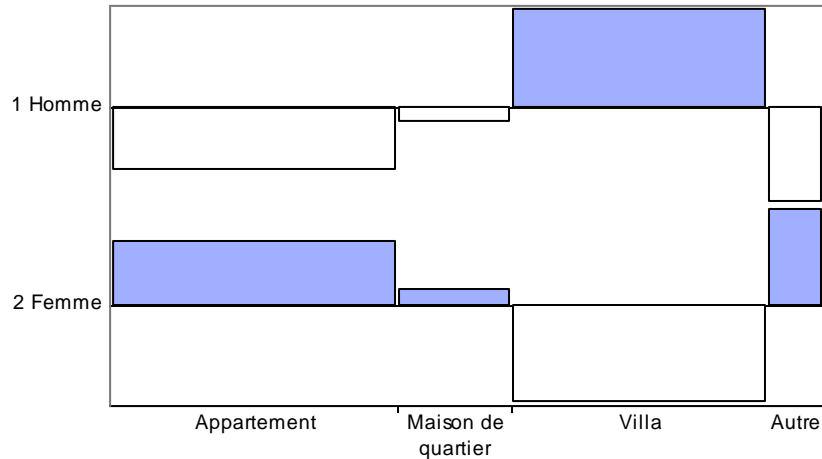
## Habitat / Sexe

	Appartement	Maison de quartier	Villa	Autre	Total
1 Homme	6	3	10	1	20
2 Femme	14	5	8	3	30
Total	20	8	18	4	50

S=50 / Khi2=2.66 / ddl=3 / p=0,449 /

Valeurs théoriques < 5 = 4. Rien de significatif, mais une tendance qui reste à

explorer car les hommes semblent vivre d'avantage en villas que les femmes et ces dernières utilisent davantage la qualification « Autre » (fermettes 3 fois). Tableau des écarts proportionnels :



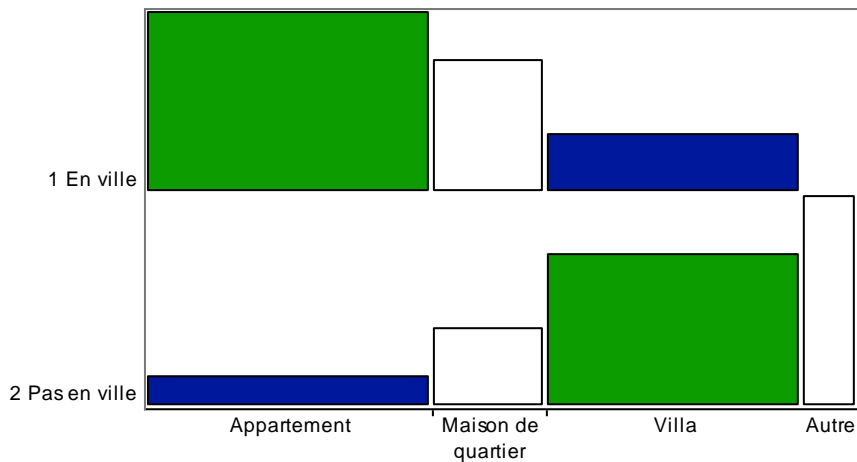
## Habitat / Habitez-vous en ville?

	Appartement	Maison de quartier	Villa	Autre	Total
1 En ville	17	5	5		27
2 Pas en ville	3	3	13	4	23
Total	20	8	18	4	50

S=50 / Khi2=13.9 / ddl=3 / p=0,003 /

Valeurs théoriques < 5 = 4. RAS les appartements sont plus nombreux en ville et les villas hors ville.

ville et les villas hors ville.





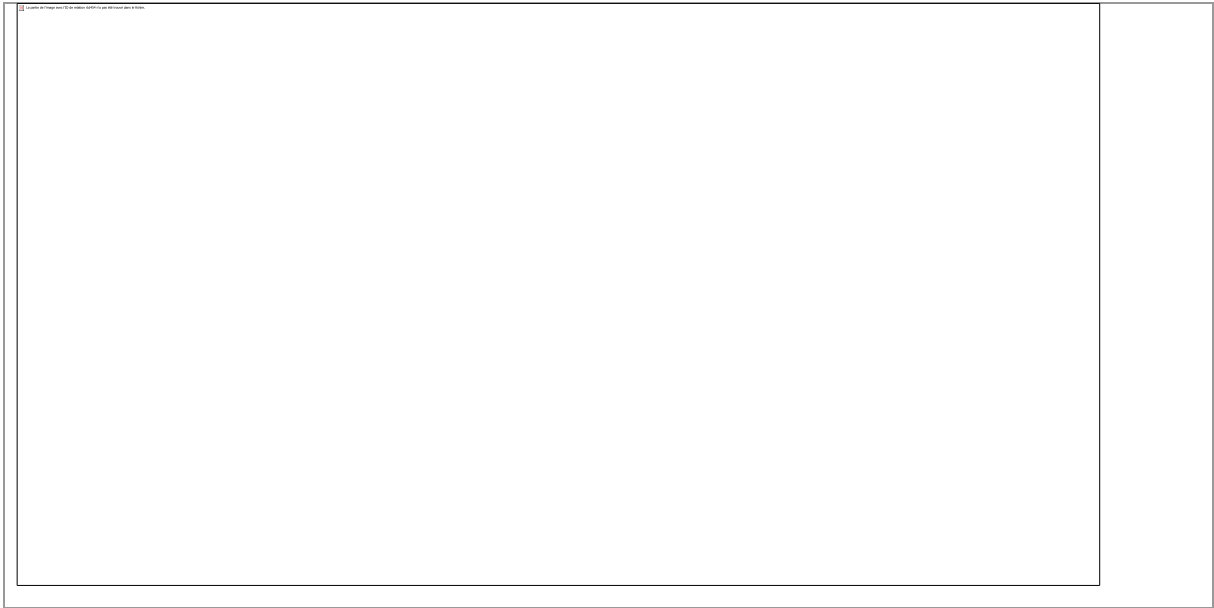
## Habitat / Couple

	Appartement	Maison de quartier	Villa	Autre	Total
1 En couple	11	8	17	2	38
2 Pas en couple	8		1	2	11
Total	19	8	18	4	49

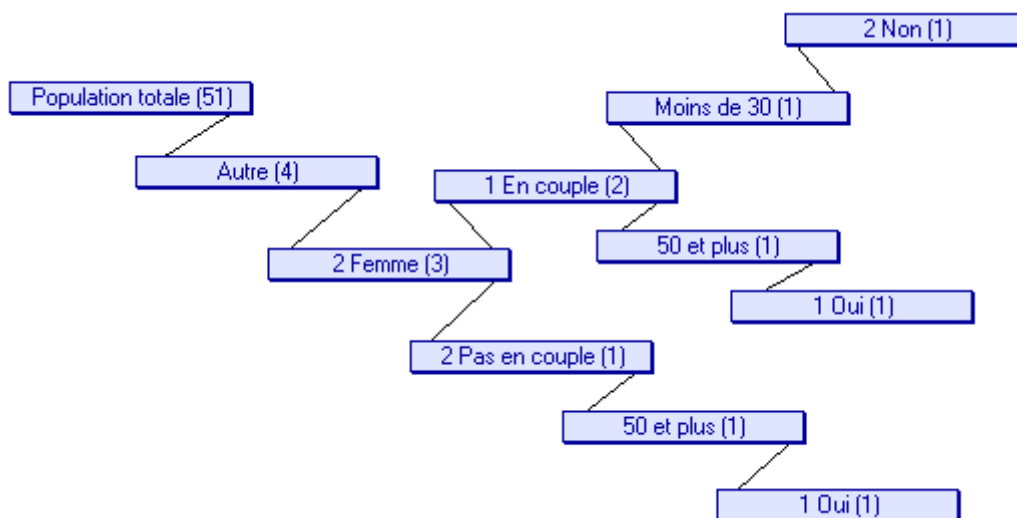
S=49 / Khi2=6.55 / ddl=3 / p=0,086

/ Valeurs théoriques < 5 = 5. Rien de particulier à signaler, les « pas en

couple » vivent plus en appartement et les couples choisissent davantage d'autres types de logement (comme on le voit dans ce graphe d'écart), sauf pour la catégorie « autres » :

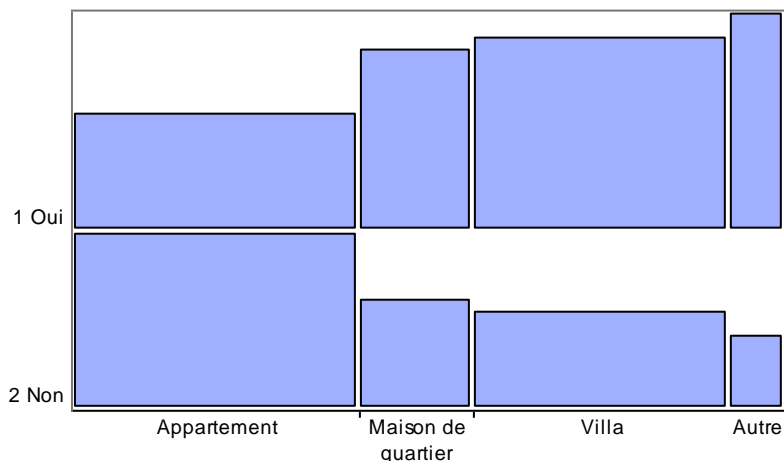


La catégorie « Autres » semble présenter une particularité, mais le nombre d'individus (4) ne nous permet pas d'approfondir l'analyse. Disons simplement que cette catégorie pourrait représenter quelque chose pour les femmes mures et en présence d'enfants :



## Habitat / Y a-t-il des enfants dans votre foyer?

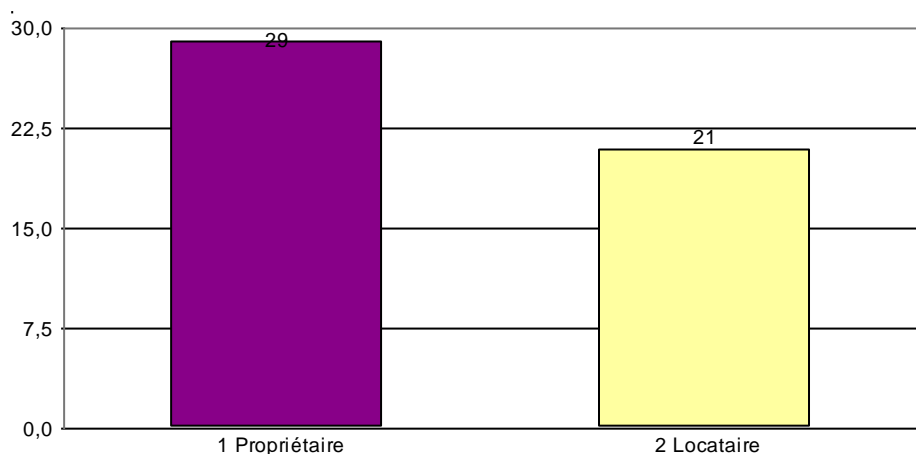
	Appartement	Maison de quartier	Villa	Autre	Total	
1 Oui	8	5	12	3	28	S=50 / Khi2=2.99 / ddl=3 / p=0,395 / Valeurs théoriques < 5 = 4
2 Non	12	3	6	1	22	
Total	20	8	18	4	50	



## Q7-Propriété

1 Propriétaire	29	58%
2 Locataire	21	42%
Total	50	

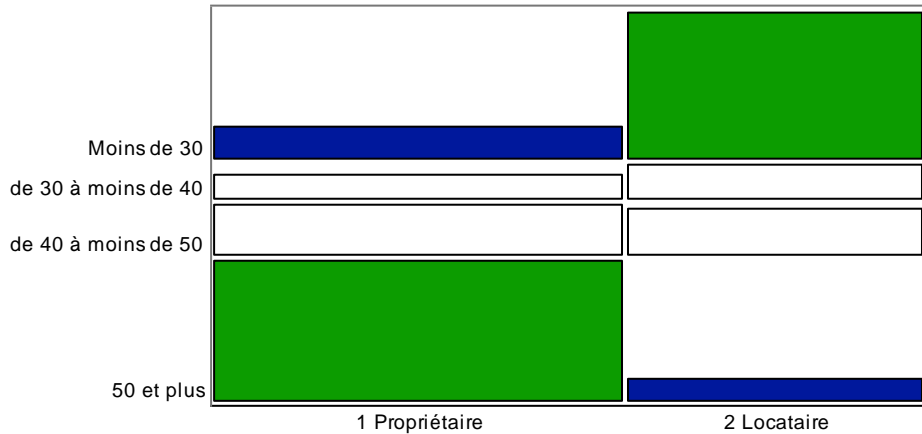
Notre échantillon présente un nombre de propriétaires important (2/3), lié certainement aux CSP. Nous avons donc un échantillon plutôt aisé (puisque seulement 52% des français sont propriétaires de leur logement et nous sommes à 58%, avec 1 seule non-réponse). Cette différence s'explique par plusieurs facteurs : nous verrons que l'échantillon se place dans les CSP de classe moyenne, avec un haut niveau de formation et un nombre important d'enseignants (fonctionnaires), qui ont un accès plus facile à la propriété.



## Propriété / Classes d'âge

	1 Propriétaire	2 Locataire	Total
Moins de 30	4	12	16
de 30 à moins de 40	3	3	6
de 40 à moins de 50	6	4	10
50 et plus	16	2	18
Total	29	21	50

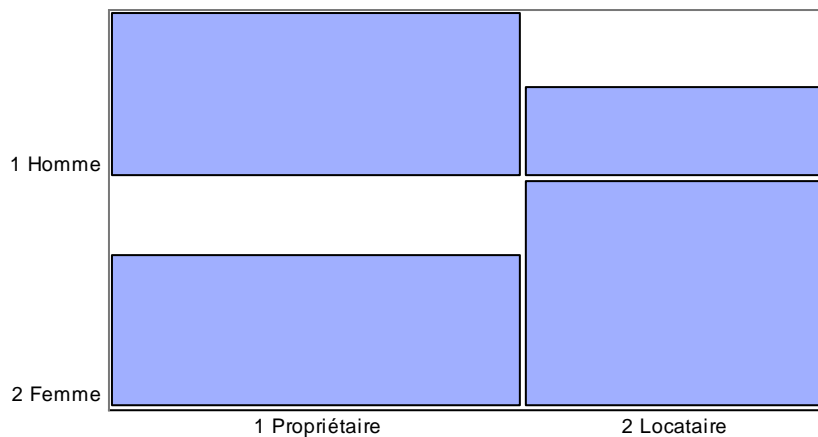
S=50 / Khi2=14.2 / ddl=3 / p=0,003 / Valeurs théoriques < 5 = 3/ RAS les plus jeunes sont les moins propriétaires.



## Propriété / Sexe

	1 Propriétaire	2 Locataire	Total
1 Homme	15	6	21
2 Femme	14	15	29
Total	29	21	50

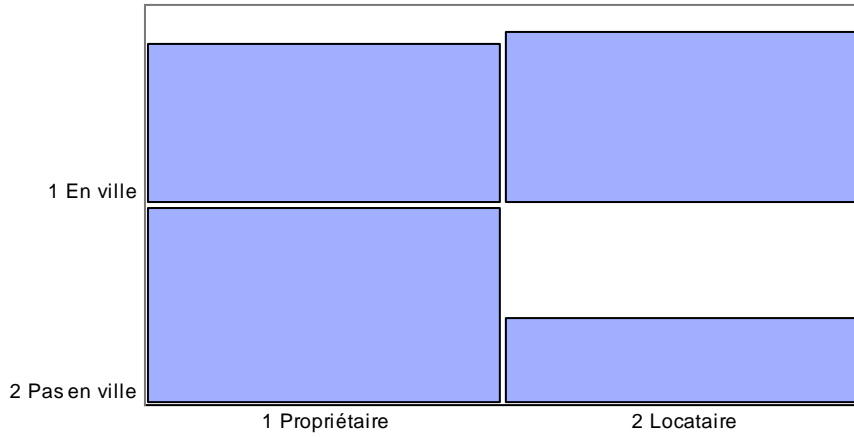
S=50 / Khi2=1.83 / ddl=1 / p=0,173 / Peu significatif, laissant apparaître une tendance probable mais non confirmée.



### Propriété / Habitez-vous en ville?

	1 Propriétaire	2 Locataire	Total
1 En ville	13	14	27
2 Pas en ville	16	7	23
Total	29	21	50

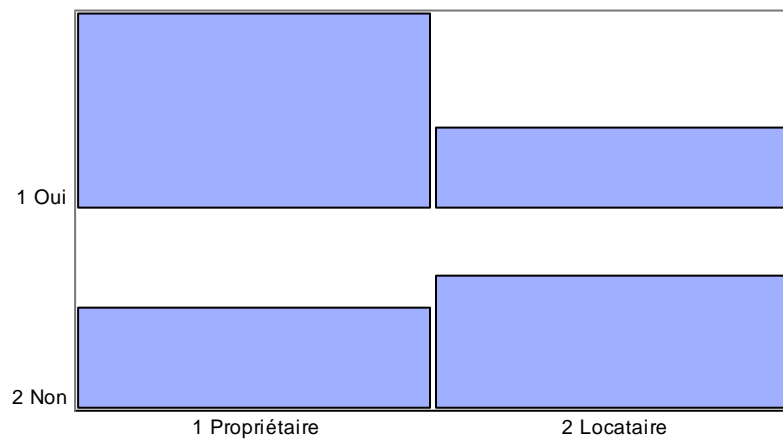
Peu significatif



### Propriété / Y a-t-il des enfants dans votre foyer?

	1 Propriétaire	2 Locataire	Total
1 Oui	19	8	27
2 Non	10	13	23
Total	29	21	50

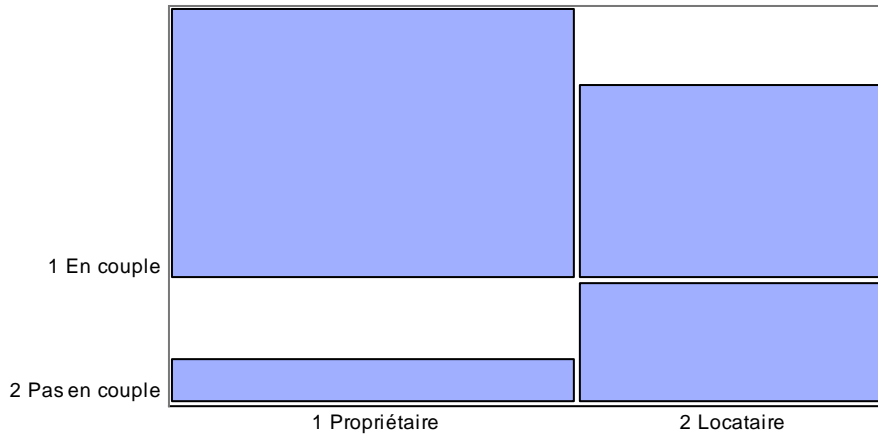
S=50 / Khi2=2.67 / ddl=1 / p=0,098 / Assez significatif



## Propriété / Couple

	1 Propriétaire	2 Locataire	Total
1 En couple	24	13	37
2 Pas en couple	4	8	12
Total	28	21	49

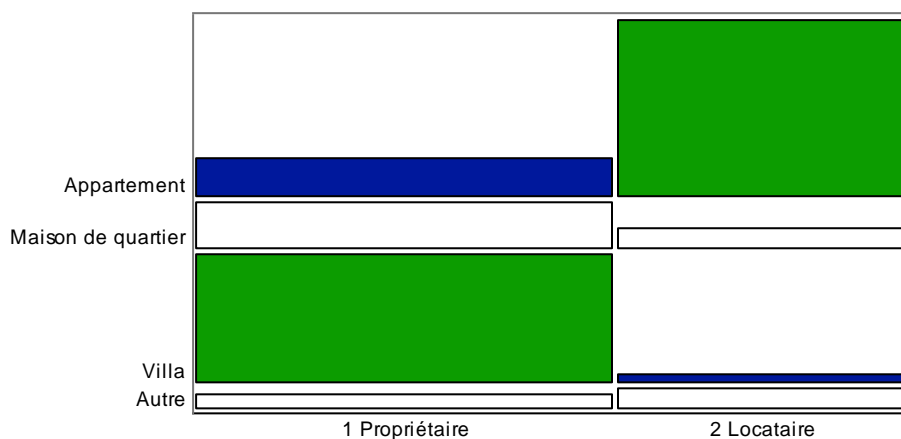
Les couples sont un peu plus propriétaires que les célibataires, mais ce n'est pas significatif.  $S=49$  /  $\text{Khi}^2=2.48$  /  $\text{ddl}=1$  /  $p=0,111$  / Peu significatif



## Propriété / Habitat

	1 Propriétaire	2 Locataire	Total
Appartement	5	15	20
Maison de quartier	6	2	8
Villa	16	1	17
Autre	2	2	4
Total	29	20	49

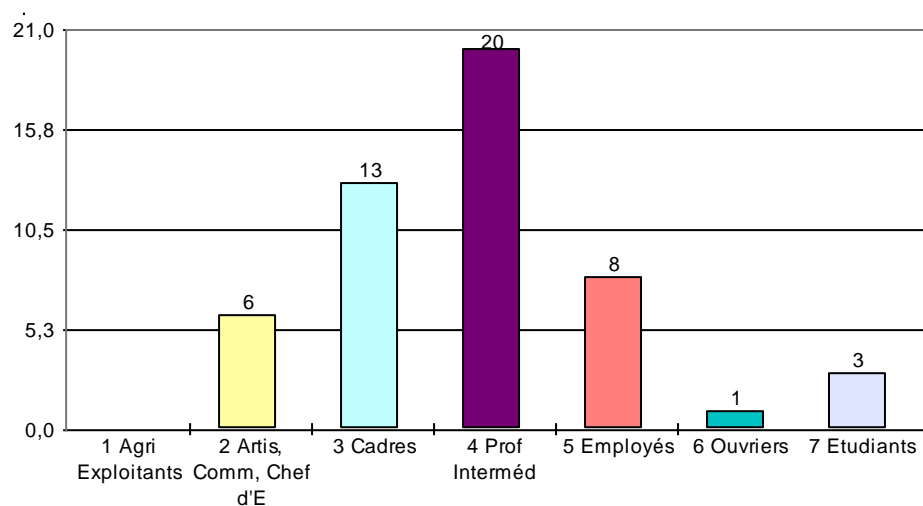
$S=49$  /  $\text{Khi}^2=18.6$  /  $\text{ddl}=3$  /  $p=0,001$  / Valeurs théoriques  $< 5 = 4$ . Rien de particulier à signaler, les locataires vivent plus en appartement qu'en villas.



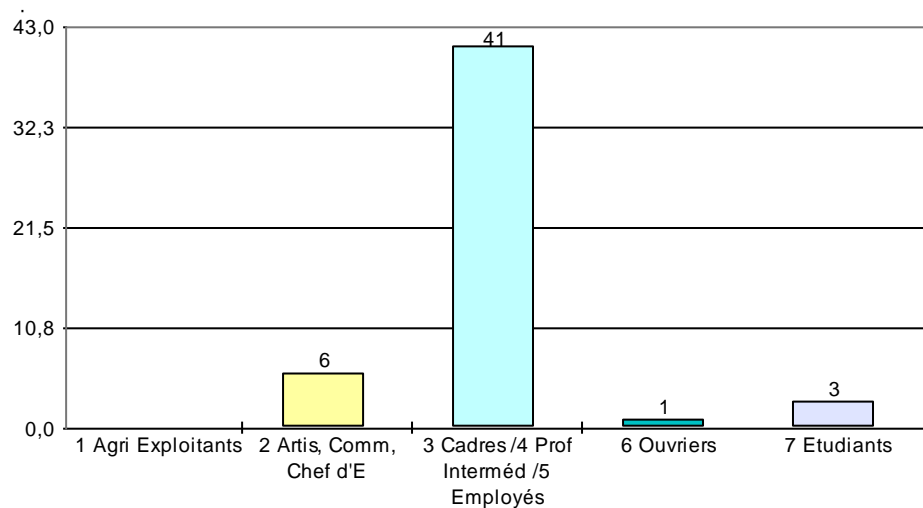
## Q12-CSP

2 Artis, Comm, Chef d'E	6	11,8%
3 Cadres	13	25,5%
4 Prof Interméd	20	39,2%
5 Employés	8	15,7%
6 Ouvriers	1	2%
7 Etudiants	3	5,9%
Total	51	

Notre échantillon est plutôt composé de professions intermédiaires, cadres et employés. Nous sommes dans les caractéristiques de la classe moyenne plutôt haute, avec une présence non négligeable chefs d'entreprise, artisans et commerçants.

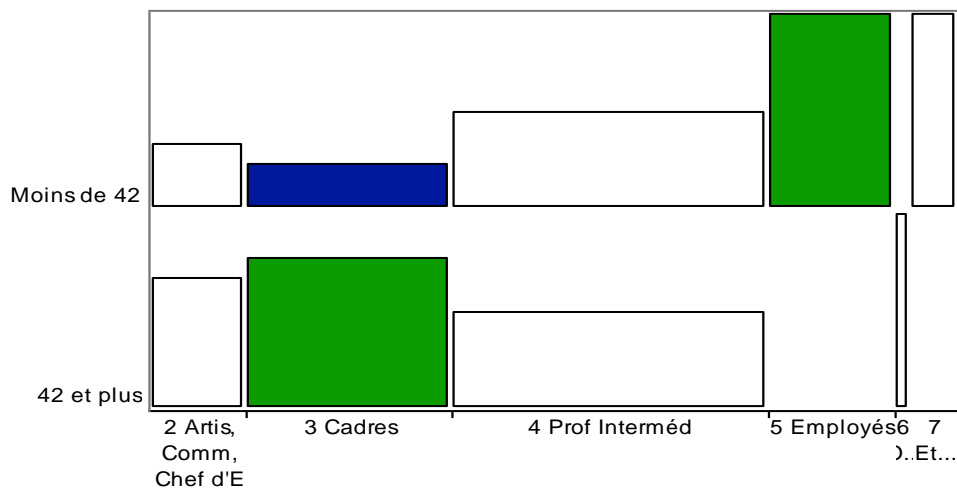


### CSP 3, 4 et 5 regroupées



## CSP / Classes d'âge

	1 Agri Exploitants	2 Artis, Comm, Chef d'E	3 Cadres	4 Prof Interméd	5 Employés	6 Ouvriers	7 Etudiants	Total
Moins de 42		2	3	10	8		3	26
42 et plus		4	10	10		1		25
Total		6	13	20	8	1	3	51

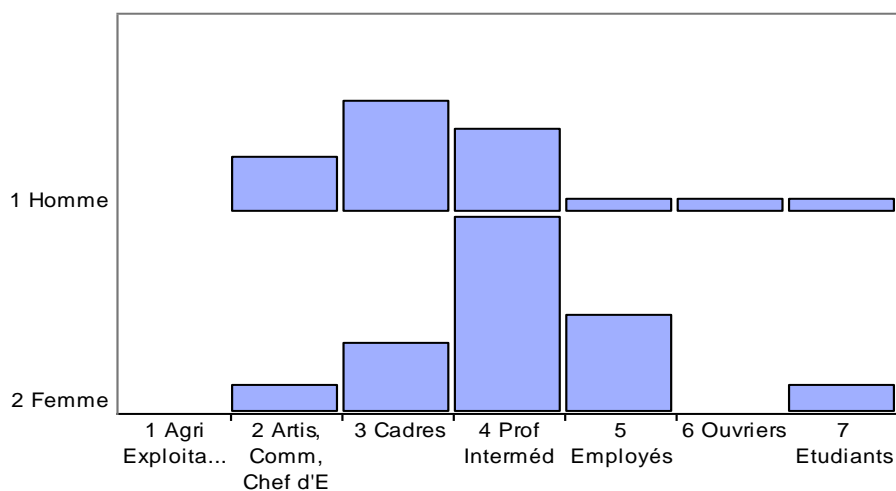


Les plus âgés se déclarent davantage cadres que les jeunes, qui eux se déclarent surtout employés.

S=49/ Khi2=7.29 / ddl=6 / p=0,294 / Valeurs théoriques < 5 = 10

## CSP / Sexe

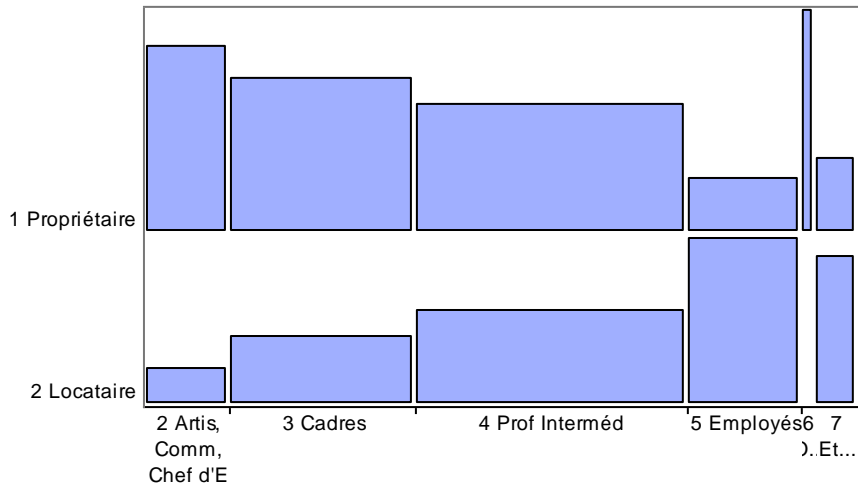
	1 Agri Exploitants	2 Artis, Comm, Chef d'E	3 Cadres	4 Prof Interméd	5 Employés	6 Ouvriers	7 Etudiants	Total
1 Homme		4	8	6	1	1	1	21
2 Femme		2	5	14	7		2	30
Total		6	13	20	8	1	3	51



RAS : S=51 Khi2=5.74 ddl=6 p=0,453 Valeurs théoriques < 5 = 10

## CSP / Propriété

	1 Agri Exploitants	2 Artis, Comm, Chef d'E	3 Cadres	4 Prof Interméd	5 Employés	6 Ouvriers	7 Etudiants	Total
1 Propriétaire		5	9	11	2	1	1	29
2 Locataire		1	4	8	6		2	21
Total		6	13	19	8	1	3	50

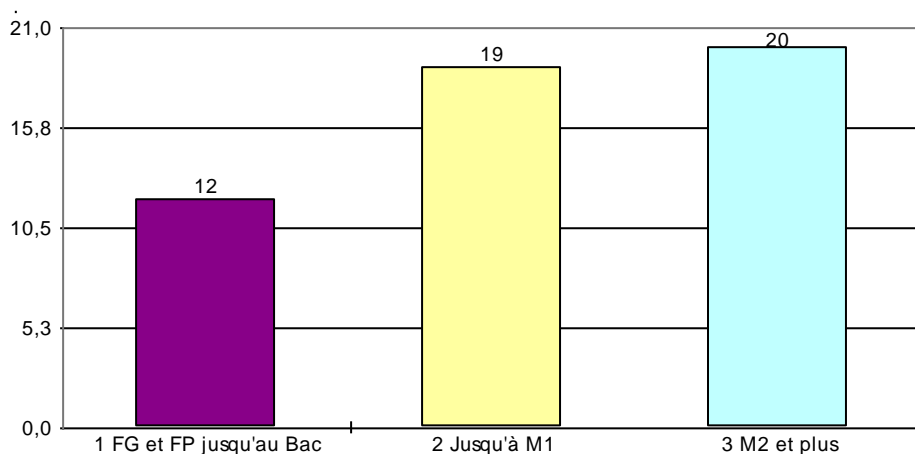


RAS : S=50     $\chi^2=3.82$     ddl=6     $p=0,703$     Valeurs théoriques < 5 = 10

## Q13-Niveau de formation

1 FG et FP jusqu'au Bac	12	23,5%
2 Jusqu'à M1	19	37,3%
3 M2 et plus	20	39,2%
Total	51	

Notre échantillon présente un haut niveau de formation.



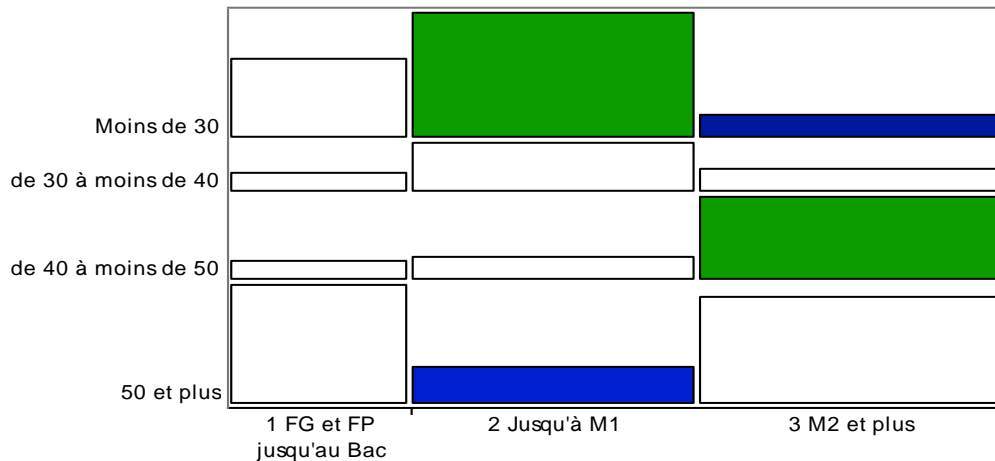


## Niveau de formation / 4 Classes d'âge

	1 FG et FP jusqu'au Bac	2 Jusqu'à M1	3 M2 et plus	Total
Moins de 30	4	10	2	16
de 30 à moins de 40	1	4	2	7
de 40 à moins de 50	1	2	7	10
50 et plus	6	3	9	18
Total	12	19	20	51

Les jeunes se situent surtout autour du Master 1, alors que les moins jeunes se situent au dessus. Cependant, le choix d'un

niveau de formation s'est avéré ambigu. En effet, l'appréciation est assez personnelle et par exemple une enseignante titulaire d'un DESS (équivalent M2) s'est située à Bac + 8 et un professeur à Bac + 10. Le premier cas fait parti du pré-test et nous avons donc pu avoir une explication (elle a compté les années d'IUFM en les rajoutant à son DESS, comme si c'était un doctorat). D'autres personnes semblent avoir procédé de la même manière en comptabilisant toute année de formation après le bac, y compris celles de formation professionnelle ou d'adaptation à l'emploi (comme c'est le cas d'une année entière de l'IUFM).



S=51    Khi2=11.2    ddl=6    p=0,081    Valeurs théoriques < 5 = 8

## Niveau de formation / 2 Classes d'âge

	1 FG et FP jusqu'au Bac	2 Jusqu'à M1	3 M2 et plus	Total
Moins de 42	5	14	7	26
42 et plus	7	5	13	25
Total	12	19	20	51

Confirmation de notre première appréciation (jeunes autour du M1 et seniors au-dessus, mais avec les

précautions déjà citées).  $S=51$  /  $\text{Khi}^2=6.38$  /  $\text{ddl}=2$  /  $p=0,004$  / Significatif.

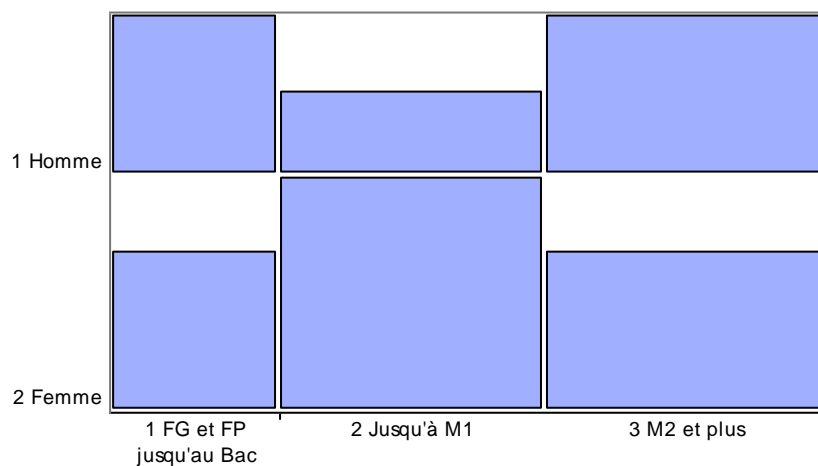


## Niveau de formation / Sexe

	1 FG et FP jusqu'au Bac	2 Jusqu'à M1	3 M2 et plus	Total
1 Homme	6	5	10	21
2 Femme	6	14	10	30
Total	12	19	20	51

Les écarts que l'on voit sont dus au nombre mais ne sont pas encore très représentatifs ramenés à des

proportions ( $S=51$  /  $\text{Khi}^2=2.59$  /  $\text{ddl}=2$  /  $p=0,273$  / Valeurs théoriques  $< 5 = 1$ ).



## Profession et expérience

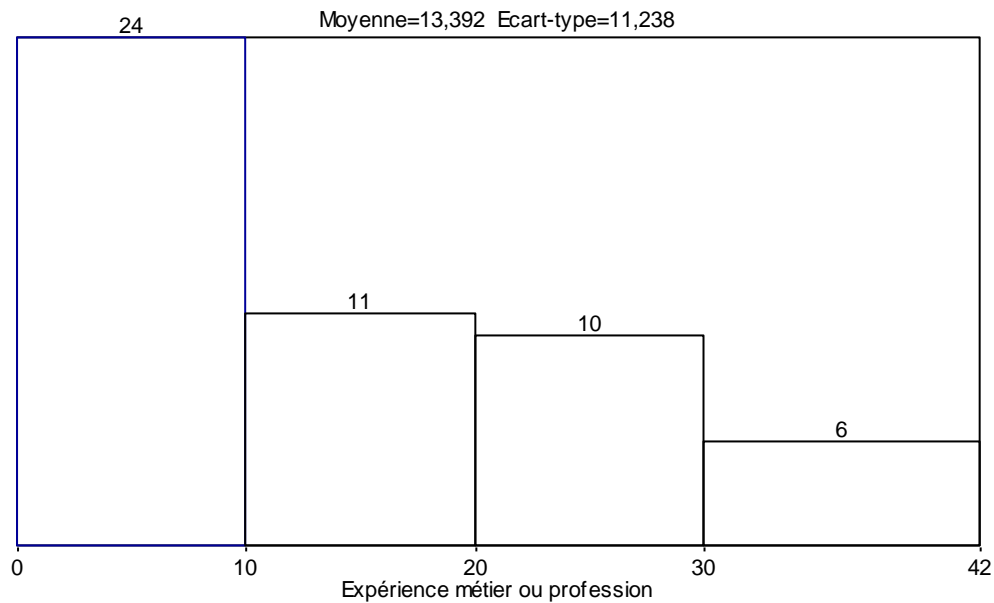
### Q8-Profession ou Métier principal

Réponses différentes (46)
12 Enseignant(e)s et Professeurs
3 fonctionnaires
3 gérants ou dirigeants de société (dont 1 commerçante)
2 chargés de mission
2 consultants
2 vendeuses
2 étudiantes
agent EDF
animateur multimédia
artiste peintre
assistant de service social
assistante de direction
assistante sociale
autocariste
barmaid
chargé d'études - Consulting RH
chargée de développement commercial
chargée de projets européens
charpentier
conseillère clientèle
consultant Informatique
directrice espace rural emploi formation
éducateur spécialisé
employé de banque
encadrant technique verre
formateur/consultant
infirmière libérale
ingénieur en formation professionnelle
juriste
management
psychologue clinicienne
responsable de formation
responsable de Site (centre de formation bâtiment)
secrétaire
spécialiste en formation
<b>Total 51</b>

## Q9-Expérience métier ou profession

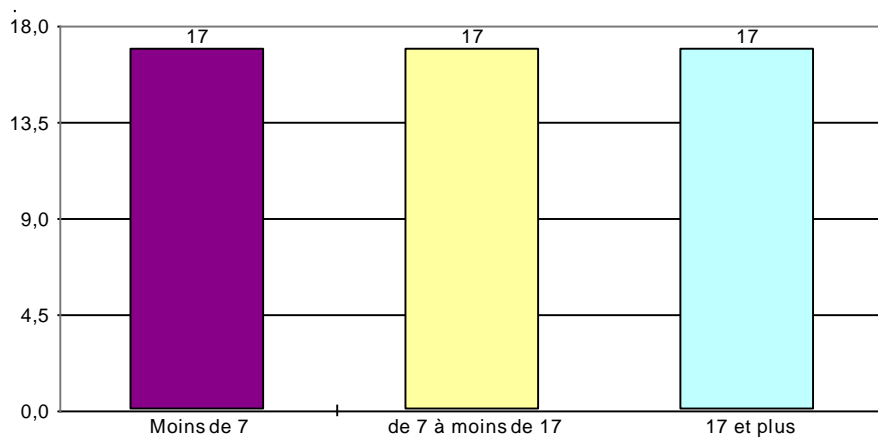
Résumés statistiques	
Moyenne	13,39
Ecart-type	11,24
Variance	126,28
Minimum	0
Maximum	42
Etendue	42
Somme	683
Somme des carrés	15461
Nombre	51
Sans rép	0

Moins de 10 ans	24	47,0 %
de 10 à moins de 20	11	21,5 %
de 20 à moins de 30	10	19,6 %
30 ans et plus	6	11,7 %



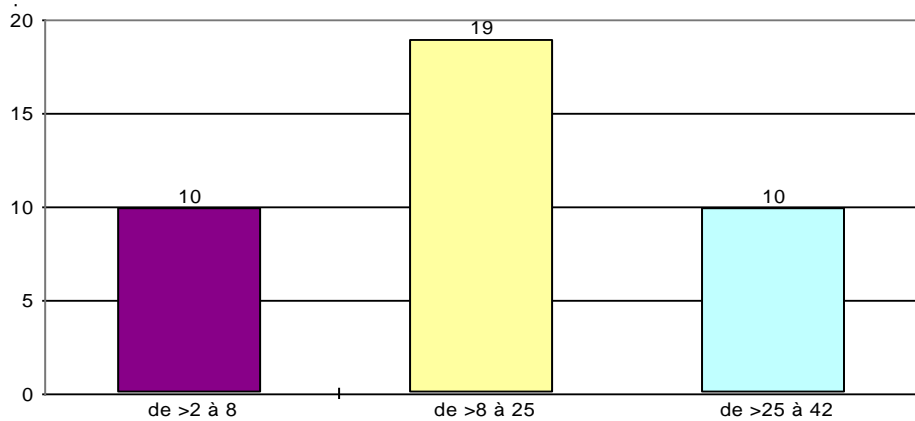
### Classes sur Expérience métier ou profession 1

Moins de 7 ans	17
de 7 à moins de 17	17
17 ans et plus	17
Total	51



## Classes sur Expérience métier ou profession 2

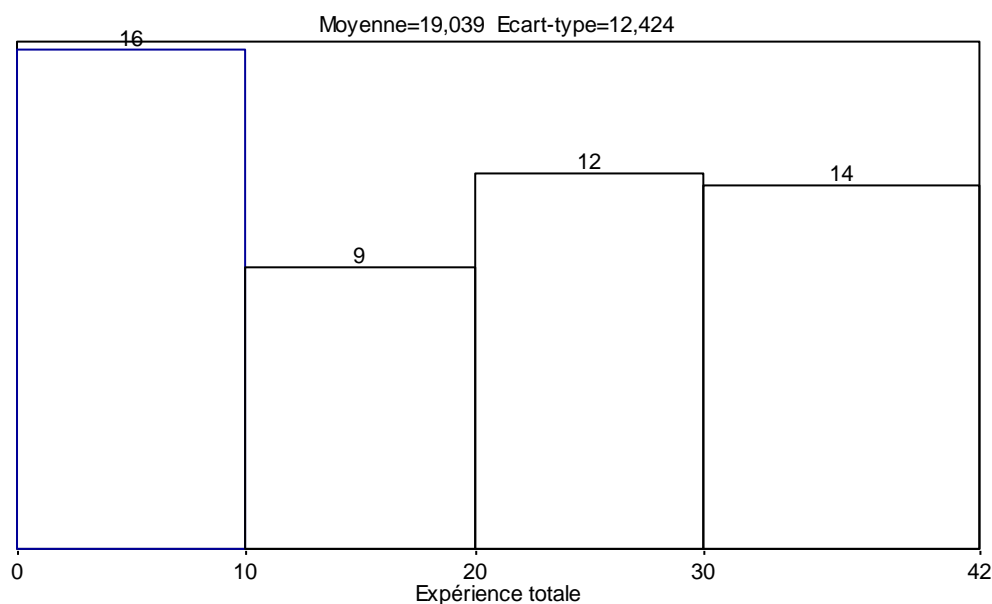
de >2 à 8	10	25,6%
de >8 à 25	19	48,7%
de >25 à 42	10	25,6%
Total		39



## Q11-Métier ou profession autre

Réponses différentes (34)
Non réponse 14
3 enseignant(e)s
2 animatrices
aide aux personnes handicapées
aide-soignante
assistant d'éducation
auxiliaire de vie sociale
chef de service
commerçant
création d'activité
détachement jeunesse et sport
directeur commercial
directeur des Ressources Humaines
employée de restauration
formateur
formatrice emploi Insertion
ingénieur commercial
maçon
miroitier
non
professeure de danse
psychologue
rédacteur bancaire
responsable formation
serveuse
surveillant d'un lycée
technico-commercial
tourisme
traductrice-interprète
vendeuse en Allemagne
vitrailiste
Total 51

## Q10 - Expérience totale



### Analyse de la variance

Sources de variations	Somme des carrés	Degrés de liberté	Carrés moyens	F - test
Inter	13038,255	50	260,765	13,119
Intra	1807	51	35,431	p=0,001

Statistiques / 3 variables

	Nombre	Moyenne	Ecart 95%
Expérience métier ou profession	51	13,392	1 barre (pas sign)
Expérience totale	51	19,039	1 barre (pas sign)
GLOBAL	102	16,216	

### Normalité

Test de Kolmogorov - Expérience métier ou profession

Probabilité 0,301

Différence absolue max. 0,136

Nombre 51

- $D = 0.136 < D_{a(n)} = 0.288$  à 99%, donc distribution normale

### Test de Kolmogorov - Expérience totale

Probabilité 0,153

Différence absolue max. 0,159

Nombre 51

- $D = 0.153 < D_{\alpha(n)} = 0.288$  à 99%, donc distribution normale

### Comparaison de moyennes - Echantillons appariés

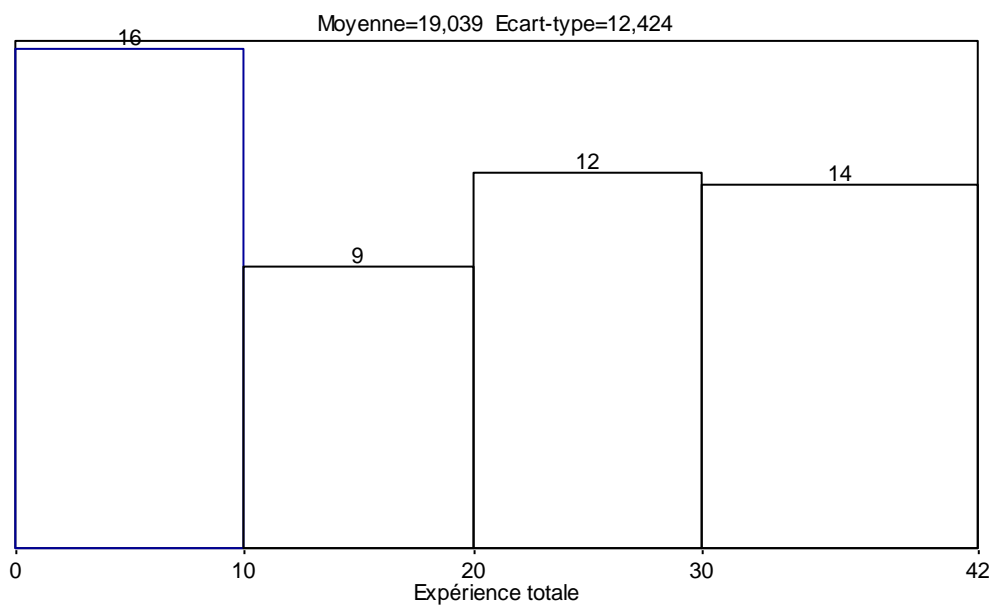
X : Expérience totale // Y : Expérience métier ou profession

Degrés de liberté 50 // Nombre 51

Moyenne X - Y 5,647

Valeur de t 6,396

Probabilité 0,001 Nous avons donc une probabilité de 99% que les deux moyennes soient issues de la même population mère.



## Q14-Points positifs métier

Réponses différentes (49)
Non réponse 2
très beau métier manuel
Facilité pour bouger entre administration - une certaine liberté et autonomie - des avantages non négligeables et surtout une certaine assurance de l'emploi avec toujours une évolution.
Au service du public, relation avec des adolescents, recherche d'activités physiques et sportives en relation avec les attentes des jeunes. Faire partie d'une équipe. Travailler en plein air. Pouvoir expérimenter des formes de pratiques différentes( créativité, autonomie) Avoir de temps pour faire autre chose
les défis des missions réalisées
plaisir de réaliser avec ses mains de visualiser son travail de mener à bien une réalisation de A à Z de trouver des solutions aux problèmes concrets qui se posent dans le travail manuel etc. ... mélange de technique et de recherche de forme et de couleur (vitrailiste) en tant que formateur: échanges humains, faire passer des savoir ; essayer en équipe de faire bouger des situations etc...
"- Beaucoup de contacts et de relations interpersonnelles diversifiées- Remise en question permanente perle de recherches pour parfaire- participation récurrente de colloques, séminaires et de formations diplômantes et qualifiantes"
"- travail social : sens, contacts, confrontation, complexité- travail dans des associations : sens, bonnes relations de travail, engagement collectif, facilité de promotion professionnelle- responsabilité professionnelle : gestion, autonomie, relations professionnelles, diversité, initiative, - travail auprès des étrangers : contacts avec autres cultures, autres personnes- rémunération dans la moyenne française"
"-dynamique : métier en évolution constante-adapté au marche-mobile: les compétences acquises sont applicables dans toute région : EMEA, LATAM, US, ASIA...-reconnu et prestigieux-besoin d'autonomie et créativité -intense au niveau relationnel"
"Activités intéressantes et valorisantes : animations de réunions, colloques, conférences / réalisations de publications grand public ou pointues / conseils et aide à la décision des pouvoirs publics et responsables Emploi/Formation, organismes de formation....Champ de connaissances à valeur positive : droit de l'emploi-formation, en évolution permanente"
"autonomie, dimensions du projet, variété des situations et des postures, réflexion qui précède l'action, conseil, salaire flexible, recherche d'information, rythmes différenciés, peu de routine,
"Ce métier permet d'avoir une large connaissance de la société (sciences humaines et sociales) et de pouvoir obtenir un certain "prestige": c'est un métier de "soutien" (on ne dirige presque personne, et on ne reçoit presque aucun ordre). De plus ce métier donne la possibilité de faire des choses très différentes tous les jours (variété du métier)."
"convivialité, échange, fête"
"Développer une entreprise française en Espagne=challenge liberté international"
"diversité et variété des tâches demandées et de la fonction : administratives, rédactionnelles, relationnelles, organisationnelles, recherche d'infos, ...
"dynamiques de projets de territoires travail multi-partenarial projet innovants socialement et économiquement"
"en enseignant, on apprend aussi, on doit se tenir au courant de ce qui se passe dans le monde, approfondir nos connaissances, bousculer nos propres habitudes car nous sommes au contact de jeunes chaque fois plus rapides et exigeants. La jeunesse de nos élèves et l'envie que la plupart a de savoir plus ainsi que de s'en sortir dans la vie, nous donne de la force, de la motivation et de l'enthousiasme. La liberté de construire nos programmes et de choisir nos méthodes de travail.Le découpage de l'année avec des vacances qui nous permettent de souffler."
"Est-ce un métier qu'être dirigeant. Ceci étant, les points positifs son sans aucun doute :. L'autonomie. La liberté. L'excitation de construire quelque chose et de participer activement aux enjeux de société.. La possibilité d'expérimenter."
"indépendance (je travaille en profession libérale)Variété du métier contacts multiples
"LE CONTACT HUMAIN L'ECHANGELE PARTAGE DE SON SAVOIR/RAIDER/SOUTENIR L'AUTREEPANOUISSEMENT"
"relations avec les gens soutien, accompagnement, ouverture d'esprit rencontre on apprend tout les jours des personnes aider les personnes à se retrouver, se reconnaître, se redonner confiance"
"relations humaines, développement du lien social, valorisation des compétences, responsabilités et liberté d'initiatives et de penser possibilités de travailler dans des secteurs tout à fait différents : diversité, richesse, pas de monotonie"
"rencontre voyage découverte transmission de connaissances transmission de savoir faire"
"sécurité de l'emploi travail dans une jolie région travail diversifié salaire correct formation continue "
"Soutenir et accompagner des gens en difficulté physique et/ou psychologique Travailler en équipe"
"Travaux de conception de documents de stratégie, politique etc. donc épanouissement intellectuel Gestion des ressources humaines donc adaptabilité et souplesse d'esprit"
"Un contact permanent avec la période de l'adolescence et un aspect relationnel très enrichissant, avec la satisfaction de pouvoir aider et transmettre des valeurs. Une grande liberté d'action, laissant la possibilité de créer, d'innover, de progresser. Une qualité de vie personnelle exceptionnelle (organisation du temps de vie et de travail)"
"utilité sociale liberté variété travail en équipe
aucun
Autonomie, créativité, adaptation, diversité, enrichissement
C'est très très gratifiant. Je rencontre des gens de tous les âges avec des vies très différentes et j'apprends plein de choses en parlant avec eux. J'en plus, j'ai des horaires flexibles.
contact - liberté - souplesse - polyvalence -
contact avec l'humain, l'animal, toujours résoudre des conflits (et comment on s'y prend), authenticité, ambiance chaleureuse, transparence, nouveauté perpétuelle, aller de l'avant, rien n'est jamais acquis.
Contact avec les gens, résolutions de problèmes
contact avec les gens, solidarité, gestion de son planning, sentiments d'être utile
contacts humains, transmission, formation, recherche, innovation
couleurs et partage unité
diversité : organisation, comptabilité, frappe de rapports, échanges



Diversité, contact, ouverture, utilisation des langues étrangères
ingénierie mécanique: beaucoup de choix de métiers, je peux choisir de travailler dans différents domaines de l'ingénierie mécanique.
l'aboutissement de l'élaboration d'un programme de formation visant à apporter une réponse à une préoccupation d'un organisme ou structure .
L'autonomie - Les défis à relever - La construction de nouveaux projets - L'organisation d'une structure dans son ensemble - l'accompagnement des personnes vers un objectif précis - Le travail en équipe -
La diversité des sujets abordés , le fait de pouvoir diriger seule ses cours et de pouvoir capter l'attention des élèves
le contact avec les gens
Le plaisir de travailler avec et pour (?) les jeunes. L'illusion que cela a été utile.
maintient la curiosité , les remises en causes et les questionnements. Richesse sur le plan humain
polyvalence, créativité, contact humain...
rencontre avec le public, diversité
Sécurité de l'emploi, avantages en service et numéraires du fonctionnariat, horaires élastiques, congés conséquents, confort.
sécurité, évolution
<b>Total 51</b>

## Métier Plus

Réponses différentes (49)
Non réponse 2
très beau métier manuel
"Challenge, liberté, international"
"indépendance, Variété, contacts multiples
"plaisir de réaliser avec ses mains, visualiser son travail, mener à bien une réalisation de A à Z, trouver des solutions, mélange de technique et de recherche, échanges humains, faire passer des savoir ; essayer en équipe
"utilité sociale, liberté, variété, travail en équipe
activités intéressants et valorisantes, réunions, colloques, conférences, publications, conseils, connaissances valorisées
apprendre, approfondir, bousculer nos habitudes, contact de jeunes exigeants, la jeunesse de nos élèves nous donne de la force, La liberté de construire et de choisir nos méthodes de travail, les vacances
au service du public, relations avec les adolescents, faire partie d'une équipe, travailler en plein air, expérimenter, créativité, autonomie, avoir du temps libre
aucun
Autonomie, créativité, adaptation , diversité, enrichissement
autonomie, défis, nouveaux projets, organiser, accompagner, travail en équipe
autonomie, projets, variété, réflexion, conseil, salaire flexible,
conception, épanouissement intellectuel, GRH, adaptabilité, souplesse d'esprit
Connaissance, prestige, relations non hiérarchiques, variété
contact - liberté - souplesse - polyvalence -
contact, échange, partage, aide, soutien, épanouissement
contactavec l'adolescence, aspect relationnel, pouvoir aider, transmettre des valeurs, liberté d'action , créer, innover, progresser, qualité de vie personnelle exceptionnelle
contacts
contacts humains, l'animal, authenticité, ambiance chaleureuse, transparence, nouveauté, aller de l'avant
contacts humains, transmission, formation, recherche, innovation
contacts, relations, diversité, remise en question, recherches, colloques, séminaires, formations
contacts, résolution de problèmes
contacts, solidarité, autonomie planning, être utile
Convivialité, échange, fête
couleurs, partage, unité
défis
diversité des sujets, diriger seule, capter l'attention
Diversité, contact, ouverture, utilisation des langues étrangères
diversité, échanges
diversité, variété
dynamique de projets, travail multi-partenarial, innovation sociale et économique
je peux choisir de travailler dans différents domaines
l'aboutissement de l'élaboration, apporter une réponse à une préoccupation
L'autonomie, La liberté, L'excitation, construire quelque chose, participer activement aux enjeux de société, la possibilité d'expérimenter.
maintient la curiosité , les remises en causes et les questionnements, riche sur le plan humain
métier en évolution constante, adapté au marché, mobile, reconnu et prestigieux, autonomie et créativité, intense au niveau relationnel
plaisir de travailler avec et pour (?) les jeunes, l'illusion que cela a été utile.
polyvalence, créativité, contact humain
relations entre administrations, liberté, autonomie, avantages, garantie de l'emploi, évolution
relations humaines, développement lien social, valorisation des compétences, responsabilités, liberté, initiative, diversité, richesse, autonomie
relations, soutien, accompagnement, rencontres, apprendre, aider
rencontre, voyage, découverte, transmission de connaissances, transmission de savoir faire
rencontres, apprendre, horaires flexibles
rencontres, diversité
Sécurité de l'emploi, avantages en service et numéraires du fonctionnariat, horaires élastiques, congés conséquents, confort.
sécurité de l'emploi, travail dans une jolie région, travail diversifié, salaire correct, formation continue
sécurité, évolution
sens, contacts, confrontation, complexité, relations de travail, engagement collectif, facilité de promotion professionnelle, responsabilité professionnelle, autonomie, diversité, initiative, auprès des étrangers, d'autres cultures, rémunération moyenne
Soutenir et accompagner des gens en difficulté // Travailler en équipe
<b>Total 51</b>

## Q15-Points négatifs métier

Réponses différentes (49)
Non réponse 2
le revers de l'aspect positif, une trop grande diversité et une demande de disponibilité et de souplesse permanente pouvant être source de dispersion."
côtoyer dans le secteur des branleurs et des parasites"
hélas très dur
D'année en année, je constate une certaine lourdeur administrative et un certain laxisme (par rapport surtout aux ""jeunes arrivants"" dans l'administration...
fatigue physique (en tant que vitrailiste ) en tant que formateur, c'est plus une fatigue morale liée à une observation des comportements, discussions en équipe, avoir le souci que chaque salarié trouve sa place dans le chantier ou les commandes. plus toutes les interrogations liées à l'humain: questionnements, doutes, ... "
" Sentiment de ne pas changer ""l'ordre des choses"" et de ne pas faire fonctionner l'ascenseur social. Fatigue évidente en vieillissant. Manque de moyens financiers pour des projets attractifs. Hiérarchie très conservatrice et frileuse. Formation continue quasi inexistante.
" incertitude (lie à la profession libérale)
"- Exposé aux critiques de tous genres de la part des étudiants; - pas de vie de famille vu l'étendue des activités- rémunération pas à la hauteur de l'espérance"
"- travail social : travail dans une matière volatile, friable, à perpétuels changements, pas de réalisations tangibles - travail avec la commande publique : l'inconstance de la commande publique- travail associatif : pas de cumul de capital, statut fragile- rémunération instable et faible"
"-croissance des besoins financiers .. métier directement impacté par la ""dépendance technologique"" et le clivage Nord/Sud.- fait part d'un marché à tendance monopolistique (Intel, Microsoft) et n'apporte pas de réponse au risque de manipulations du marché (prix, ..)-dispersion de standards et normes -affaibli par la piraterie "
"administration bureaucratie collègue"
"atteinte d'objectifs parfois difficile, bureaucratique, stress, déplacements, peu de coopérations réelles possibles, individualisme des intervenants, manque de considération des clients "
"Développer une entreprise française en Espagne=travailler seule beaucoup travailler disparité des cultures en un seul pays, l'Espagne (catalan, etc.) qui peuvent freiner le business!"
"difficultés à prendre du recul responsabilités (positif et négatif...) salaire peu élevé peu de reconnaissance de la part des responsables et de la société et des politiques"
"Globalement le plus difficile est certainement d'assumer la mauvaise image du dirigeant, en particulier en ce moment, du fait des dégâts sociaux que créent les grands groupes du secteur archi-libéral.Etre dirigeant aujourd'hui c'est aussi assumer un maximum de risques (trop aujourd'hui) ce qui évidemment minimise la notion de liberté. Si nul n'est sensé ignorer la loi, il est clair qu'il est impossible aujourd'hui de la maîtriser sans une armée d'avocats et autres spécialistes... dommage pour l'entreprise."
"incertitude économique relations avec des clients difficiles "
"La rémunération n'y est PAS confortable et les débouchés y sont difficiles d'accès. De plus, on remarque très peu de gens ayant un réel intérêt pour les sciences humaines et sociales ainsi que les Ressources Humaines. L'environnement est donc ""instable"" par ce souci d'incompétences. De plus, il n'y a aucune possibilité de discuter et de confronter des idées entre personnes du même milieu socioculturel."
"Le public d'adolescents pose des défis continuellement, il faut tenir le cap et gérer au mieux le groupe classe tout en ayant un moment, un mot ou une remarque spécifique pour chacun.L'assimilation de l'enseignement à de la servitude par des parents qui sont dans l'optique de la consommation de l'éducation et qui inoculent cette manière de voir les choses à leurs enfants. Travailler pour un macro système où les priorités aujourd'hui ne sont pas du côté de la pédagogie mais du budget."
"Pas forcément très bien rémunéré par rapport aux années de formationRisque de se laisser déborder par les situations que l'on rencontre"
"Poids des pressions donc besoin permanent de gérer le stress Sensations d'être pris entre le marteau et l'enclume devant les besoins du patronat et les besoins du personnel"
"précarité inhérente à l'activité et aux structures (associatives) qui portent ces activités métiers peu valorisés (y compris niveau salaire)"
"situation des personnes parfois très difficiles misère humaine difficile de couper quand on rentre chez soi"
"STRESSANT PARFOISLES CORRECTIONS=BCP DE TEMPSLE SALAIREPAS TOUJOURS LA RECONNAISSANCE"
"stress vie de famille"
"tout: clients pénibles, emploi du temps changeant sans arrêt, peu d'heures et du coup je vais bosser pour 2h, non respect des lois...le top quoi!"
beaucoup de travail
Ce n'est pas très bien payé. Je n'ai pas de sécurité car je n'ai pas un contrat et je ne sais pas combien d'argent j'aurai chaque mois, surtout en été. Des fois c'est très fatigant car si t'es fatigué et ça va pas tu dois être souriant et dynamique devant une classe.
charges sociales, contraintes des horaires, sous-payés par rapport aux tâches ingrates
évolution professionnelle a la tête du client
frappe de rapport d'expertises médicales souvent pénibles par leur gravité
horaires à la con
horaires de nuit, salaire
instrumentalisé par des politiques utilitaristes, il peut perdre du sens.
j'aimerais avoir 4 bras ...voir plus
La dégradation extraordinaire de l'image de l'éducation, de la fonction publique en général et de l'Université en particulier. Peut être est-ce mérité ? Le manque d'esprit de corps que nos collègues des grandes écoles ont su faire fructifier
La lourdeur administrative - La capacité à prendre une distante juste face à un public, parfois , en grande difficulté.

La non prise en compte des propositions faites au décideur.
Le désintéressement et le manque cruel de motivation des élèves
le manque de reconnaissance professionnelle
manque de professionnalisme de certains interlocuteurs, dépendance aux services de l'état ou collectivités locales
Parfois, lourdeur du contexte professionnel et institutionnel...
pression liée à la culture du résultat, les politiques de l'emploi bougent on n' est plus sur le qualitatif
Répétitif, lassant, manque d'épanouissement, trop de paperasses, pas de concret sous les yeux, frustrant, pas de passion.
routine, habitude, tension nerveuse, avoir le sentiment parfois de se battre contre ou pour du vent, non-dits.
routine, poids de la hiérarchie
salaire, horaire, position debout 8h/jour
taxe - charge - administration - comptabilité -
Travail souvent répétitif
Trop de corporatisme.
<b>Total 51</b>

## Métier Moins

Réponses différentes (49)
Non réponse 2
administration, bureaucratie, collègues pénibles
besoins financiers, dépendance technologique, clivage Nord/Sud, monopôles, manipulations du marché, illisibilité des normes, piraterie informatique,
charge de travail
charges sociales, horaires, paye, tâches ingrates,
corporatismes
défis, individualisation du cours, parents qui nous prennent en servitude, éducation-consommation, macro-système, rentabilité
dégradation de l'image, manque d'esprit de corps,
désintéressement et manque de motivation des élèves
difficulté à prendre du recul, salaire, manque de reconnaissance
dramas que l'on côtoie
évolution professionnelle à la tête du client (inégalités)
exposés aux critiques, pas de vie de famille, rémunération décevante
fatigue physique et morale, gestion du personnel
horaires
horaires, salaire
incertitude
incertitudes, relations clients difficiles
instrumentalisation politique, utilitarisme, perte de sens
les branleurs et parasites
lourdeur administrative, capacité à prendre une distance
lourdeur administrative, laxisme des PP
lourdeur institutionnelle
manque de professionnalisme, dépendance des fonds publics
manque de reconnaissance
mauvaise image du dirigeant, les risques pris réduisent notre liberté, illisibilité des lois
métier très dur
non prise en compte de mes propositions
objectifs irréalistes, bureaucratie, déplacements, pas de coopération, individualisme, clients trop exigeants
pas assez de bras
paye, sécurité de l'emploi, instabilité, fatigue, faire semblant d'aller bien (en représentation)
précarité, métier peu valorisé
pression liée aux résultats (performances), pas de qualitatif mais du quantitatif
rémunération, peu de débouchés, intérêt du travail non partagé, environnement instable, incompétences, manque de confrontations-débats
rémunération, rapport paye/études, risques d'être dépassés,
répétitif, lassant, manque d'épanouissement, paperasses, pas de concret sous les yeux, frustration, pas de passion
routine, hiérarchie
routine, stress, lutter contre des moulins à vent
salaire, horaires, posture au travail
sentiment d'inefficacité sociale, fatigue en vieillissant, manque de moyens pour les projets, hiérarchie conservatrice et frileuse, manque de formation continue
situations rencontrées (misère humaine), difficulté à séparer professionnel / privé
stress, travail à la maison, le salaire, pas de reconnaissance
stress, vie de famille
stress, pression, se sentir entre l'enclume (salariés) et le marteau (patronat)
taxes, charges, bureaucratie, comptabilité
tout, clients pénibles, emploi du temps variable pour peu d'heures, non respect des lois
travail répétitif
travail sur une matière intangible, inconsistance de la commande publique, statut fragile, rémunération instable et fragile
travailler seule, charge de travail, obstacles qui limitent nos gains
trop de diversité qui produit une dispersion
<b>Total 51</b>

## Influences dans l'orientation professionnelle

### Q22-Influence prototypique

Réponses différentes (34)	//	Non réponse 14
Oui expérimentés brillants et singuliers		
"oui heureusement j'ai fait une formation de 9 mois en bijou peinture et sculpture en art contemporain qui m'a appris à regarder et m'a aidé à me positionner plus clairement sur ce que j'aimais ou pas.		"
"- nous avons été influencé par notre oncle qui était également Enseignant-Chercheur. Il nous a influencé à travers sa rhétorique, sa tenue vestimentaire, sa manière de se conduire dans la famille"		
"des enseignants devenus collègues par la suite un ourle de kiné animateurs de théâtre"		
"Evidemment. J'ai eu 2 dirigeants et un ami qui m'ont beaucoup apporté. Le premier dirigeant m'a mis des coups de pieds au c... pour reprendre des études et me donner confiance en moi. Le second, un ami, m'a fait confiance et m'aider à me construire en m'éclairant et en m'éclairant. Le troisième fut mon dernier patron qui finançant la création de mon entreprise. Mais aujourd'hui, j'ai encore besoin d'avoir des sages autour de moi pour échanger et construire ma vision personnelle. Au delà de ces individus, j'ai appartenu au centre des jeunes dirigeants et c'est un mouvement où j'ai trouvé toute la philosophie du management d'entreprise tel que je le conçois aujourd'hui."		
"J'ai été fortement impressionné par monsieur Joussin, expert du BIT, lors d'une étude qu'il a mener au Congo sur la Formation professionnelle. J'y avais pris part et, cela a influencé ma carrière."		
"Le souvenir de mon père, héritier vrai des hussard de la république. La découverte des humanités puis de la recherche: un ou deux profs de Fac extraordinaires (Reims et Paris)"		
"Oui bien sûr de part les postes que j'ai occupés et les contacts/rapports très professionnels et diversifiés que j'ai connus."		"
"Oui et non. L'administration, c'est un couloir à suivre et il n'y a pas beaucoup de place à l'initiative individuelle"		
"Oui nos chefs nous ont donné une conduite, des valeurs, un sens de ce qui est professionnel et de ce qui ne l'ai pas. Ils nous ont transféré leur routine, leurs bonnes pratiques peut-être aussi leur défaut. Influencé aussi par nos compagnes car la vie c'est aussi le temps personnel qu'il faut concilier avec le temps professionnel les deux situations ne sont pas étanches. Il faut donc tenir compte des membres de sa famille pour doser son effort professionnel, définir les priorités du moment."		"
"oui probablement,- mes parents et leur système de représentations concernant le travail,- mes collègues à l'université- des conseils de divers professionnels- mon employeur"		
"oui, mon compagnon avec qui je suis depuis l'âge de 15 ans est éducateur spécialisé, beaucoup de nos amis sont dans le social, j'ai aussi été fortement influencé lors de mon emploi en tant qu'assistante d'éducation, car je travaillais en L.P et j'ai pu observer la fonction de l'assistant de service social en scolaire"		
"oui, par des pairs de qualité qui montré la voie du respect, de l'écoute, de l'aide à la résolution"		"
"Oui. Le partage des expériences en début de carrière. Collègues en poste depuis 20 ans. Lecture et syndicalisme sur des échanges pédagogiques. Pratique physique personnelle et rencontre d'autre professionnels du "corps"		"
"pour le choix de mon métier par un de mes professeurs. Par des collègues fonceurs et prêts à expérimenter."		
"Souvent, les rencontres dans le travail sont en partie à l'origine de nos parcours professionnels. En ce qui me concerne j'ai rencontré deux personnes responsables d'entreprise de formation qui m'ont fait confiance et qui m'ont permis de développer mes compétences."		
J'ai admiré certains dirigeants d'association, les collègues pleins d'enthousiasme, les collègues pleins d'attention pour l'autre		
J'avais plusieurs professeurs à l'école/lycée/la fac qui ont influencé mon choix d'être prof. Ils m'ont donné beaucoup de motivation et de passion pour certains sujets. Mon expérience de travailler dans une lycée comme assistante de langue a changé ma vision du métier aussi. Je n'avais jamais travaillé avec des jeunes auparavant et ça m'a vachement plu.		
Ma formation DHEPS REPS m'a beaucoup aidé et mon passage dans l'éducation populaire : culture du projet de l'analyse ...		
No // Non // Pas du Tout (3 réponses)		
non, on a fait les mêmes erreurs de jeunesse		
Non, pas du tout (des idoles, ??? c'est une plaisanterie ?) mais je dois admettre que mon éducation m'a permis de découvrir des éléments intéressants		
Non, pas tellement, j'étais plutôt influencée par mes lectures et les différents stages de recyclage ou de renforcement de capacités reçus		
Nullement, en revanche, je pense avoir influencé beaucoup de personnes dans leur conduite de vie professionnelle. Malheureusement, cela n'était pas souvent dans le sens attendu...		
oui je me suis reconverti a 27 an dans le métier d'électricien suite au conseil d'un de mes cousins		
Oui, certains professeurs d'Université.		
OUI, d'autres professionnels plus expérimentés (amis, collègues de travail, connaissances) par des conseils, des recommandations...		
Oui, par les collègues généreux qui m'ont fait des remarques intéressantes ou m'on donné des outils de travail, par ceux qui aiment travailler en équipe avec l'échange d'idées que cela implique, par mes tuteurs ou inspecteurs avec leurs avis pédagogiques et méthodologiques, par les élèves qui nous obligent à nous remettre en question sur des pratiques ou sur des manières de faire...		
oui, par mon mari		
oui, par un professionnel plus expérimenté comme un référent de stage ou un collègue de travail. Ils ont une façon différente de travailler qui peut être intéressante. Mais aussi par des rencontres personnelles, des amis de formation avec qui on échange. Ou encore des personnes que l'on rencontre dans le cadre de notre travail, les usagers. Ils peuvent nous renvoyer qu'on ne les comprend pas ou qu'on va trop vite par exemple. Dans tout les cas, ça se discute et ça se réfléchit pour faire évoluer notre pratique. Et cette pratique est sans cesse en évolution, c'est l'adaptabilité. Car chaque personne est unique		
par ceux qui ont de la bouteille, ils ont toujours de bons conseils. Reste à savoir s'ils sont actuels pour soi et praticables. Il ne faut pas non plus être une éponge.		
pas influencé directement, mais c'tes plutôt le cumul des expériences et le contact avec les personnes côtoyées qui font en partie ce que je suis devenu en tant que professionnel		

## Images prototypes

Réponses différentes (33)
Non réponse 14
2 dirigeants, un ami, un club de jeunes dirigeants j'ai encore besoin d'avoir des sages autour de moi
Certains dirigeants que j'ai connus
Collègues
Collègues, la lecture, le syndicalisme, les échanges, d'autres professionnels
Des enseignants et un kiné
expérience cumulée, contacts
Lectures, stages
Les postes occupés, un parcours
Ma formation, l'éducation populaire
Mes pairs
mon compagnon, un premier emploi
Mon mari
Mon père et deux profs d'université
Monsieur X
No
Non
Non, mais j'ai influencé beaucoup de monde
Non, on a fait les mêmes erreurs
Nos chefs, nos compagnes
Notre oncle, sa rhétorique, ses tenues, son rôle familial
Oui et non, il n'y a pas de place pour l'initiative dans l'administration
par ceux qui ont de la bouteille
parents, collègues
Pas du tout ou alors mon éducation
personnes expérimentées, brillantes et singulières
professeurs à l'école/lycée/la fac, mon expérience
Professeurs d'université
professionnel expérimenté, référent de stage, rencontres, amis,
professionnels expérimentés, amis, collègues
rencontre de deux responsables d'entreprise
Un cousin
Un professeur, mes collègues
Une formation
Total 51

## Soi et les autres au travers du métier

### Q16-Nous métier

Réponses différentes (46)
Non réponse 5
efficace, rapide, visionnaire, audacieux, innovant
nous, encadrants techniques, nous sommes d'abord des manuels maîtrisant un savoir faire, désireux de faire passer les plaisirs et contraintes que nous avons rencontrés dans nos métiers; soucieux que chacun avance dans ses choix professionnels "
précis et rigoureux respectueux
" Je garde toujours en tête la notion du service au public et le respect de l'autre. "
" Nous sommes des professionnels de l'activité physique EDUCATIVE avec l'activité sportive comme moyen d'éducation. Engagé pour le service de tous , sur tout le territoire. "
"- des travailleurs assidus, à la pointe de la Connaissance, toujours prêts à aider les autres à parfaire leurs connaissances- des travailleurs qui se bonifient au fil des ans"
"accompagnants du mouvement et du changement attentifs et à l'écoute experts dans nos domaines modestes dans la relation"
"créatifs, dynamiques, attentifs a ce qui se passe dans le monde du travail "
"Difficile de s'associer aux autres car le rôle de dirigeant implique une vision qui en générale est assez personnelle. Mais pour ma part les meilleurs qualificatifs pourraient être : Responsable tant au niveau financier que social. Autoritaire (mais au bon sens du terme : l'autorité étant conférée par ceux que l'on encadre contrairement au pouvoir). disponible. Avoir l'esprit systémique. Honnête (mais c'est certainement une vision personnelle). Impliqué dans son métier. Savoir donner du sens."
"dynamique motivée volontaire esprit large droite stricte"
"empathique communicatif proche serein perfectionniste"
"En tant que vrais professionnels, nous sommes scientifiques, communicatifs, intervenants auprès des individus: cela exige donc une réelle déontologie ainsi qu'une réelle éthique. De plus, nous sommes amenés à observer un esprit critique quant à nos analyses et nous devons nous garder de tout jugement. Nous sommes un peu des ""prêcheurs de science"" en entreprise."
"Je suis attentif, sérieux, endurant, loyal, consciencieux, réactif, communicant, sympathique, rigoureux, prévoyant, calculateur, entier, engagés, convaincu, confiant. Je suis aussi trop sensible à certaines situations, attentifs aux aspects humains, pas assez rationnels et détachés de certaines situations. "
"Je suis un consultant informatique confirmé avec des solides expériences dans l'enseignement et la gestion de projets et entreprises. Faciliter le travail en équipe et m'adapter ou établir des canaux de communication efficaces dans une organisation sont une de mes principales qualités personnelles. J'ai un parcours qui a suivi une évolution positive constante et qui m'a amené à participer à des projets au niveau international. JE me suis spécialisé dans la conduite de projets de mise en place de Systèmes d'Information Décisionnel, depuis la définition de l'architecture fonctionnelle aux spécifications techniques jusqu'à la recette "
"les accompagnateurs des jeunesles formateurs des cadres de demainles formateurs des personnes en difficultés chercheurs en sciences sociales"
"Nous les infirmières, malgré le fait que nous soyons indispensables de par les actes que nous effectuons et par la gymnastique intellectuelles que nous exerçons tous les jours; nous sommes dénigrées et dévalorisées. Mais on fait notre travail par choix et non par obligation, donc il est mieux fait! "
"nous sommes des facilitateurs, des accompagnateur sil faut savoir avancer en tenant compte de la vitesse de chacune des parties constituante d'un projet "
???
à l'ECOUTE DES ELEVES, PROCHE D'EUX, LES CONSEILLONS, LES SUIVONS EN VUE DE LEUR REUSSITE PROFESSIONNELLE. NOUS SOMMES EPANOUIS
atypiques, a l'écoute et en observation, aimant et réactif
Dévoués, relativement désintéressés. Curieux, impertinents et critiques
éduc spé sont persévérants, tenaces, sensibles, à l'écoute, responsables, disent non et savent le tenir, improvisateurs, créatifs, négociants, coopérants..
en sécurité, privilégiés, lassés, blasés...
je suis un technicien avec de bonnes compétences au dessus de la moyenne j'ai une esprits ouvert et je suis disponible. Je communique bien et je m'adapte facilement quelque soit l'équipe avec qui je travail.
Je suis une formatrice consultante dans le champ des politiques d'emploi et de formation, œuvrant essentiellement dans le cadre d'une mission de service public et développant en parallèle une activité de formatrice vacataire en organismes de formation privés.
je suis une professionnelle à l'écoute des douleurs
les assistants de service social sont des personnes ouvertes, qui aime le relationnel, le contact. Ces professionnels sont investis dans leur travail et ont une grande connaissance : des gens, des politiques sociales, la communication. Nous faisons notre maximum pour accompagner et soutenir les personnes que l'on rencontre mais nous ne faisons pas à leur place, nous faisons avec eux. Nous essayons que les personnes trouvent ou retrouvent leur place dans la société et y participe, mais aussi dans leur vie personnelle. Nous croyons en l'humain.
non, pas assez d'expérience et pas assez de connaissance et d'échanges de pratiques avec des professionnels de cette profession
Nous éprouvons une joie immense et une satisfaction morale lorsque nos propositions de résolutions des problèmes posés par le commanditaires sont prises en compte et surtout , permettent d'apporter la solution attendue.
nous les assistants de services sociaux, nous sommes au plus près des personnes afin de les aider dans leurs difficultés momentanées ou durables, nous les accompagnons, nous les valorisons, afin que ceux ci prennent conscience de leurs potentialités et qu'ils s'appuient dessus pour redevenir acteur de leur propre vie. nous avons un code de déontologie, mais



chacun travaille avec ses valeurs, selon une éthique professionnelle propre
Nous les barmans de la nuit, nous sommes patients, énergiques, serviables et joviaux.
Nous les conseillers clientèle, nous sommes là pour guider les gens dans leurs choix, les informer, répondre aux questions et incompréhensions..., sommes attentifs, aidant, compréhensifs
Nous les conseillers des services de proximité de l'emploi nous apportons un peu d'humanité dans la jungle des dispositifs, nous sommes des médiateurs, mais nous sommes en danger ( CF réforme des collectivités territoriales)
Nous les professeurs, nous sommes très contents avec notre métier car c'est un travail important. On est patient, dynamique, prêt à apprendre mais on a un travail assez dur des fois. On est des fois un peu sous-apprécié aussi.
Nous les secrétaires nous sommes attentives aux demandes, efficaces pour trouver les solutions en urgence et dotées d'une grande adaptabilité aux situations de dernier moment.
nous sommes des salariés, engagés, curieux, privilégiant l'humain,
Nous, enseignants pouvons à mon avis nous répartir en 2 catégories. Ceux qui ont choisi ce métier par passion, et ceux qui l'ont choisi par défaut ou pour les avantages qu'il engendre. De là, découle une attitude totalement différente dans l'appréhension et l'exercice de notre profession. Donc je fais partie des passionnés investis, heureux
Nous, les enseignants (professeurs titulaires, certifiés) sommes quelque peu démotivés
Nous, nous sommes curieux, attentifs, méthodiques, consciencieux, responsables, parfois dépassés, souvent en train de nous remettre en cause.
Nous, nous sommes des gens sensibles à l'autre, passionnés par le sujet psychique, patients et attentionnés. Nous sommes volontaires et compréhensifs.
Nous, nous sommes exigeants et parfois sévères mais pas méchants
nous, nous sommes privilégiés (pour l'instant ...)
Professionnelle - Organisée - A l'écoute - Fédératrice - Commerciale -
rigoureux, motivés, travailleurs, ouverts
serviable - disponible - économique
un chemin riche en expériences et écueils permet une distance critique et un renouvellement au moins des attitudes professionnelles.
<b>Total 51</b>

## Q17-Eux métier

Réponses différentes (44) // Non réponse 7
" ... euh ... formés (?)"
" branleurs !!! payés à faire de la représentation et à rien foutre "
" je ne comprends pas la question, ni celles qui suivent "
" respectueux "
" Ils sont plus spécialisés dans une pratique sportive.Ils s'engagent dans une pratique plus élitistes. Ils ne fonctionnent pas dans une démarche de culture commune propre aux enseignants éducation nationale."
" compétents, différents "
"- les compléments ou ceux que nous avons formés.- pas assez assidus"
"autres différents ! bureaucrates vendeurs...mais cette question n'a pas de sens compte tenu que les autres sont autres (du boucher au militaire de carrière... il y a certes des points communs mais on ne peut pas parler des autres sans les caractériser davantage...)"
"Eux, ils répondent de façon désagréable aux clients, ne pensent qu'à se faire remarquer .D'autres encore se croient plus compétents que les autres, pensent être les seuls à ne pas faire d'erreur."
"Eux, ils sont des ""administratifs"", ils ne voient pas la situation dans sa globalité, perçoivent les difficultés et non les ressources, font des aides financières et ne vont pas s'intéresser au parcours de vie...Eux, ils ne sont pas engagés. ils n'ont pas ou peu de conscience politique(je force le trait, attention, ils ne sont pas forcément liés entre eux.)"
"Il oublie parfois qu'il travaille dans une administration, où normalement, il y a des règles et des procédures : de droits certes mais surtout des obligations ; les obligations sont souvent sinon toujours ignorées..."
"individualistes complexes fiers égocentriques"
"je parlait de profils différents du mien .. difficile généraliser.-professionnels qui apprécient la stabilité.. un emploi est pour TOUJOURS !-professionnels qui se complaisent de leur acquis .. en bénéficient et ne sont pas motivés par des nouveaux challenges"
"On voit de tout Des incompetents Des tricheurs, menteurs, bluffeurs Des inconsistants, incapables, Des pénibles, peureux, piègeurs Des gueulards, rouchons"
"s'il s'agit des gens qui font le même métier, je dirai que ceux qui ne sont pas ""comme moi"" manquent d'une vision politique, sont opportunistes ou seulement attachés à la survie de leur propre structure."
"Soit ils sont dans des cabinets privés et ont donc une pression commerciale qui leur fait réaliser le même type de prestations de façon sans doute différente ; Soit ils sont uniquement dans le secteur institutionnel ce qui ne leur permet pas d'être au plus près des réalités de l'entreprise"
"trop surs d'eux-mêmes pas à l'écoute"
/
???
??? lesquels ?
Ce serait porter un drôle de jugement de valeur... J'ai du mal avec la question... Les autres ont leur vision du monde et je peux retrouver chez certains les mêmes valeurs que celles qui m'animent et chez d'autres, ce qui me repousse le plus... (manque d'engagement, ignorance de l'autre, passivité...)
Chaque professionnel s'investit à sa manière dans son métier selon les compétences. Si le professionnel aime son travail, alors il sera plus investi que quelqu'un qui ne l'aime pas. Certains ont cette possibilité, d'autres pas. Cela dépend aussi comment on est accompagné, encadré dans son travail. Dans toute profession le relationnel est important
différents et heureusement!
Eux ils sont comme ils sont, il y en a de bons comme il y en a de moins bons sur le plan technique, sur le plan humain etc.
Eux sont nos clients, ils viennent se divertir avec nous
Eux, ils sont blasés et râleurs et rejettent leur mauvaise humeur sur leurs élèves, ou ont choisi l'éducation nationale alors qu'ils auraient pu être dans une autre administration.
eux, ils sont en grande précarité
Eux, ils sont peut-être plus stables financièrement. Mais ils sont peut-être moins libre que moi.
Eux, ils sont souvent intéressés par le côté lucratif de leur emploi, parfois passionnés également.
idem ,sa peut être leur profession qui les modifient car il n'ont pas un sentiment de liberté
ils ont des priorités différentes
Ils peuvent apparaître normatifs, agents d'une idéologie dominante.
ils peuvent être amers, désabusés, étroits,
ils sont ce qu'ils sont car , ils participent à leur manière à la progression de la société.
Ils sont coincés par leurs administrations obligés au rendement, n'ont plus d'autonomie
ILS SONT STRESSES, PEU à L'ECOUTE, Blasés, Critiqués, MAL OU PEU RECONNUS...
ils sont très utiles
insécurisés, mauvaises conditions de travail, patrons égoïstes, mauvais salaires, horaires strictes, mais si indépendants, quelquefois passionnés, intéressés, libres (métiers de l'art, du militantisme, du social...)
je ne peux pas me prononcer sur les autres
Les autres sont communicatifs mais ne prennent pas spécialement en compte les individus. Comme ils n'ont pas de réel intérêt pour leur métier, ils ne sont pas axés dans la réflexion ou dans l'éthique que demande le métier. Ils sont donc menteurs, hypocrites, tricheurs et incompetents. De plus, ils sont fermés à tous dialogues et se refusent à tout débat, ainsi qu'à toute confrontation.
Plus riches, mieux considérés, souvent axés sur le seul profit matériel
Pour mes homologues autres structures : professionnels - procédurier - rigide - directif
Si je me base sur la sécurité d'emploi dont je dispose de même que mon conjoint, ceux qui ne sont pas comme nous (je reprends les termes que vous avez écrits), je les sens et vois incertains sur leur avenir et par extension, malheureux
<b>Total 51</b>

## Soi et les autres au travers de l'expérience

### Q18-Nous Jeunes métier

Réponses différentes (17)
Non réponse 34
" non"
" pas jeune"
"-----"
"dynamique motivée volontaire esprit large droite stricte"
"Hélas, je ne suis plus jeune professionnel mais si les souvenir peuvent aider, je dirais que :. J'étais plus insouciant de l'enjeu et des responsabilités que je prenais (ex : être caution bancaire ne posait aucun soucis).. J'étais moins à l'écoute de mon environnement et j'essayais plus d'imposer mes idées.. l'absence de responsabilité familiale renforçait la notion de liberté.. J'avais l'ambition de changer les choses... Mais ça n'a pas changé."
"je me considère encore relativement jeune je souhaite gagner en expérience (pour ne pas perdre de temps et acquérir certains réflexes).J'espère ne jamais m'enfermer dans une routine de structure : c'tes la dimension de projet et d 'innovation qui m'intéresse dans ce métier."
"Nous, les jeunes professionnels nous sommes dans l'analyse des faits contextuels. Nous nous intéressons aux choses de notre environnement (individus, actualités, contexte, etc.). Nous sommes ouverts à la discussion et enclin à changer d'opinion, notamment si l'on nous démontre que nous avons été dans l'erreur. Aussi, notre degré d'implication est bien plus élevé que les autres qui me semblent être bien moins professionnels. Nous, nous continuons à nous investir davantage dans la société que ce soit au niveau politique, social ou humain, mais aussi dans une logique plus ""sociétale"" où nous nous investissons pleinement dans le développement de la science et de nos compétences."
... mais dans la tête oui!
??
entreprenant et idem que dessus
Nous les jeunes professionnels débutons, ce qui fait que nous pouvons faire des erreurs mais nous apprenons d'elles. Nous sommes souvent accompagnés par des professionnels plus expérimentés, mais il y a toujours une part de stress, de pression. Dans ce métier, c'est en s'expérimentant que l'on apprend. Ce que nous ferons jusqu'à la fin de notre carrière, et là nous pourrons dire que nous sommes des (bons) professionnels
nous les jeunes professionnels, nous sommes plein d'espoir, plein de revendications, plein d'engouement, mais nous manquons d'expérience et dans cette profession, elle est essentielle. nous avons besoin de partager avec des plus anciens
nous sommes dynamiques, volontaires et avons un physique plus agréable pour les clients.
Nous, les jeunes professionnels nous sommes désavantagés parfois pour la recherche d'emploi, n'avons pas beaucoup de débouchés professionnels.
plein d'énergie et de projets, curieux, légers utopiste mais la réalité nous rattrape vite. Tout l'art est de savoir comment combiner cette réalité avec chacun d'entres nous.
plus très jeune
TJRS EN RECHERCHE PERMANENTE D'INFORMATIONS/FORMATIONS, TENTER D'AVOIR UN BON NIVEAU, TRAVAILLER ENCORE PLUS. PARFOIS DS LE DOUTE
<b>Total 51</b>

## Q19-Eux jeunes métier

Réponses différentes (16)
Non réponse 35
" non"
" pas jeune"
"....."
"??? qu'est ce que ""pas comme vous""? "
"eux, les autres jeunes professionnels, ils sont comme moi, ou bien comme les ""autres professionnels"" décrits ci dessus"
"Les autres professionnels, eux, ils sont en revanche bien plus ""portés par le vent"". Ils ne réfléchissent pas aux sujets d'actualités, ni à l'Homme. Aussi, ils ne font preuve d'aucune discussion avec les gens différents d'eux et préfèrent parvenir à leurs fins par l'hypocrisie et les comportements peu avouables. Ils ne réfléchissent pas à leur avenir, ni à eux-mêmes. Ils ne souhaitent donc pas acquérir un réel savoir ni une réelle expérience de vie..."
"manque d'éducation manque de rigueur sur les horaires et autres engagements plus relaxe"
"opportunistes frileux routiniers"
ah ces jeun's!
comme nous avant et demandent conseils toujours aux plus anciens.
Eux, les autres jeunes professionnels peuvent être bien payés, ont moins d'années d'étude.
idem
Ils ne font que le strict minimum, sont soumis, dénués d'initiatives, ils ne sont là que pour le cheque a la fin du moi.
ILS SONT STRESSES OU MANQUENT DE PROFESSIONALISME OU NON PAS LA CHANCE DE TROUVER UN EMPLOI plus très jeune
Selon le métier, la formation est plus ou moins longue. Et il y a des choses qui ne changent pas, comme dans le commerce ou le bâtiment. Il faut faire comme ça et pas autrement. Mais ils doivent aussi s'adapter à des évolutions et ont également une certaine pression en débutant. Ce n'est jamais facile de débiter
<b>Total 51</b>

## Q20-Nous vieux métier

Réponses différentes (29)
Non réponse 22
"non"
" idem que plus haut mais avec plus de modestie ... "
"Nous les professionnels expérimentés ont appris à doser notre effort pour produire quelque chose de cohérent en harmonie avec notre vision du service et des relations humaines. On sait relativiser, prendre de la distance, gérer les tensions, les éviter, les apaiser. On se fait moins piéger aussi, car on idéalise moins et on est davantage conscient de ce qui nous attend. On se fait pas d'illusion même si on sait qu'il y a un juste retour"
" Nous sommes engagés dans le fonctionnement collectif du système. Nous sommes attentifs aux changements et critiques par rapport à ceux là. Plus fatigués. Moins soumis à l'autorité. "
"- des levains de la société- des boussoles qui orientent les autres- des guides "
"conscients de ce qui passe dans le monde de l'entreprise "
"L'expérience m'a enrichie. Mais en même temps les responsabilités familiales et l'âge rendent plus attentif aux risques que l'on accepte de prendre. Globalement, il est clair qu'aujourd'hui je ne gère pas mes affaires de la même façon. Paradoxalement, je prends plus de temps (je suis moins pressé alors que l'âge pourrait exiger le contraire). J'ai beaucoup plus de tolérance d'une façon générale mais aussi plus de fermeté dans la façon de faire appliquer les décisions. En quelques mots : plus calme. Moins ambitieux (quoi que). Plus gestionnaire. Plus à l'écoute des autres. Plus tolérant mais plus ferme.. Mieux organisé.. Plus sûr de mes décisions."
"nous sommes parfois blasés, plus insensibles à la détresse humaine, nous interprétons les injonctions souvent contradictoires de la commande publique "
"Pour avoir connu deux types de collectivités et des postes aussi bien axés sur le social ; comptabilité/gestion et puis dans le domaine de l'éducation : je pense avoir été très professionnel et consciente de mon rôle au sein d'une administration telle qu'elle soit. "
"riches des expériences acquises avant le métier et dans le métier plus souples encore et plus attentifs moins dangereux parce que riches d'expériences "
???
Adaptables, fiables, solides, créatifs
ah si j'étais plus jeune...
Dévoués, expérimentés et je l'espère compétents
disponible
Expérimentée - Réfléchie - Anticipation - Dialogue -
expérimentés donc avisés, sages, réalistes, prudents, moins idéalistes ou naïfs !
J'ai une capacité d'analyse macro et micro, un bon esprit de synthèse et des facultés pédagogiques développées.
L'expérience acquise au cours des 24 dernières années m'a permis de connaître des succès et des échecs. C'est la façon et la quantité de problèmes résolus dans mon parcours qui me permettent d'assurer aux partenaires, collaborateurs et clients, que la solution apportée à ces problèmes seront les plus pertinentes tant du point de vue organisationnel, technique et économique.
les qualités que j'ai décrit plus haut sont dues en partie à mon expérience et à ma formation
Nous sommes dans l'obligation de mieux encadrer les jeunes pour assurer le transfert du témoin pour le bien de toute la société.
Nous sommes moins carriéristes, attachés à la coopération et au travail en équipe
Nous, les professionnels expérimentés NOUS SOMMES des techniciens
Nous, les professionnels expérimentés sommes aussi là pour répondre aux questions des autres conseillers, aidants
Nous, les professionnels expérimentés, nous sommes à l'aise dans notre métier car nous avons acquis de l'expérience, de l'expertise grâce aux leçons apprises
Nous, les professionnels expérimentés, sommes compétents, ouverts et disponibles
Nous, les vieux, avons encore de la ruse et de la caractéristique.
Nous, nous sommes entre deux postures contraires : parfois satisfaits de ce que nous faisons, souvent déçus de nous-mêmes.
RESPONSABLES, à L'ECOUTE, COMPREHENSIF, PEDAGOGUE
<b>Total 51</b>

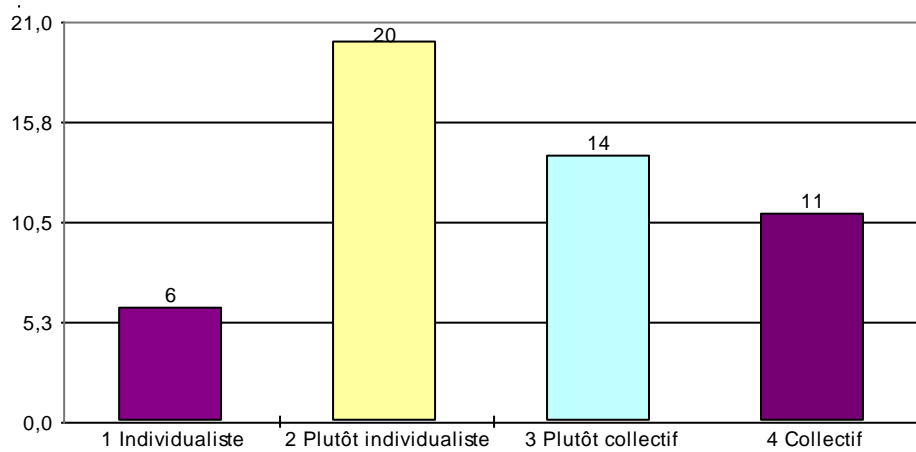
## Q21-Eux vieux métier

Réponses différentes (25)
Non réponse 26
" non"
" voir ci-dessus"
" idem que plus haut mais je les ignore "
" Je pense qu'en général, les personnes restent tout de même assez concernées par ce qu'elles font mais au fil des années : on peut constater que parfois il y a également un certain ""laisser aller "" qui est dû je crois aux jeunes administrés qui instaurent malgré eux une autre façon de travailler. "
"???tellement suggestifs toutes ces questions qui ne servent à rien très mal poser vos questions"
"impossible de répondre à cette question sportifs professionnels : plus performants physiquement artistes professionnels : plus populaires et mathématiciens : plus rigoureux ? plus logiques ?"
"je ne peux pas me prononcer"
"je pense que la capacité à capitaliser une expérience est liée au profil spécifique à chaque professionnel .... Y aura des personnes qui sont restées dans un domaine spécifique et qui vont acquérir une expertise ""restreinte"". Y aura des personnes qui n'ont pas maintenu un esprit de veille technologique et se font dépasser par le dynamisme du métier. Y aura des personnes qu'au lieu de capitaliser leur expérience font des virages professionnels radicaux ... le côté ""expérimenté"" n'est associé alors qu'à l'âge."
"Là encore j'ai du mal avec les questions sur les autres je dirais donc que certains peuvent virer ""vieux con"". C'est le risque qui nous guette avec l'âge."
"Les bons: dévoués aux missions qui leurs sont confiées Les mauvais: seul le profit et le statut social comptent"
"Réponse difficile à décrire ; ne perdez pas de vue que cela représente un critère subjectif"
"sectaires convaincus d'avoir les réponses avant même d'avoir écouté les questions "
- ils sont aussi bons que nous vu leur expérience dans leurs domaines respectifs
ah ces vieux...
Blasés, MANQUE D'écoute
Certains ont fait des choix carriéristes et dépensent parfois beaucoup d'énergie à croire qu'ils n'ont trahi aucune éthique.
Ceux qui ne sont pas comme nous, n'ont pas à en rougir, car nous aussi nous sommes passés par là avant d'avoir la main que nous avons aujourd'hui.
Dans un métier répétitif, lassés, nous manquons d'épanouissement, dans trop de paperasses, pas de concret sous les yeux, frustrés, pas de passion. Envie de faire autre chose, de se dévouer à des causes ou d'assouvir nos passions personnelles que nous avons par manque de temps mis de côté.
démotives, minimalistes, routiniers,
Eux, ils sont sûrs d'eux (à tort ou à raison) et plus sereins.
Eux, les AUTRES professionnels expérimentés ILS SONT mes référents
Eux, les autres professionnels expérimentés sont aussi aidants et d'autres sont plutôt prétentieux et méprisants
Eux, les autres, ils sont supérieurs car ils croient qu'ils ont des leçons à donner
Ils sont trop dans la culture du résultat, n'ont pas assez de recul, ne prennent pas les moyens de prendre de la distance lointains
<b>Total 51</b>

## Individualisme

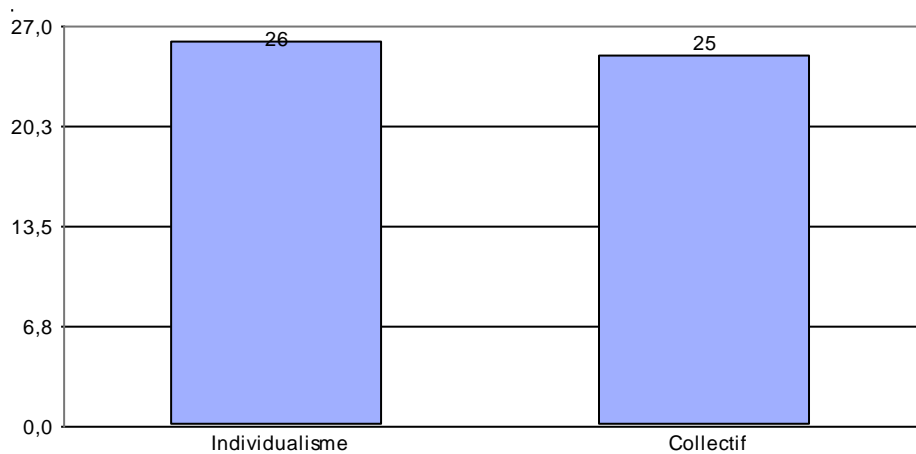
### Q23-Individualisme milieu professionnel

1 Individualiste	6	11,8%
2 Plutôt individualiste	20	39,2%
3 Plutôt collectif	14	27,5%
4 Collectif	11	21,6%
Total	51	



### Individualisme milieu professionnel (Recodage)

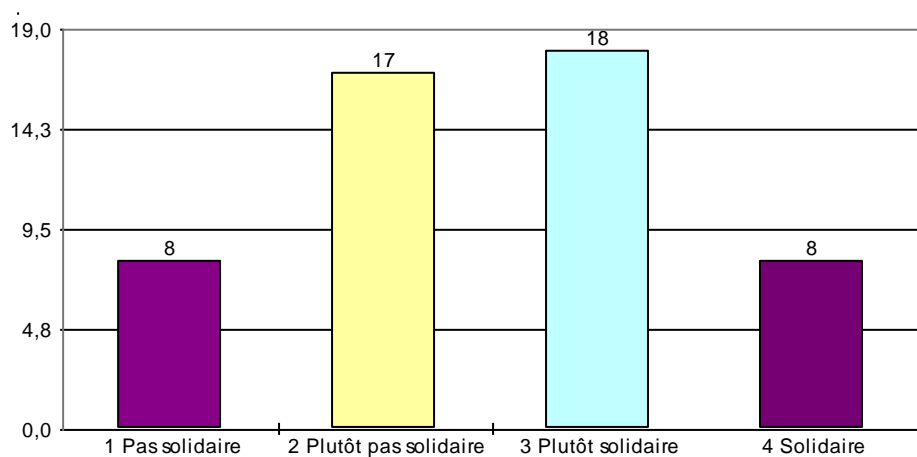
Individualisme	26	51%
Collectif	25	49%
Total	51	



Aucune tendance ne se dégage de ces chiffres.

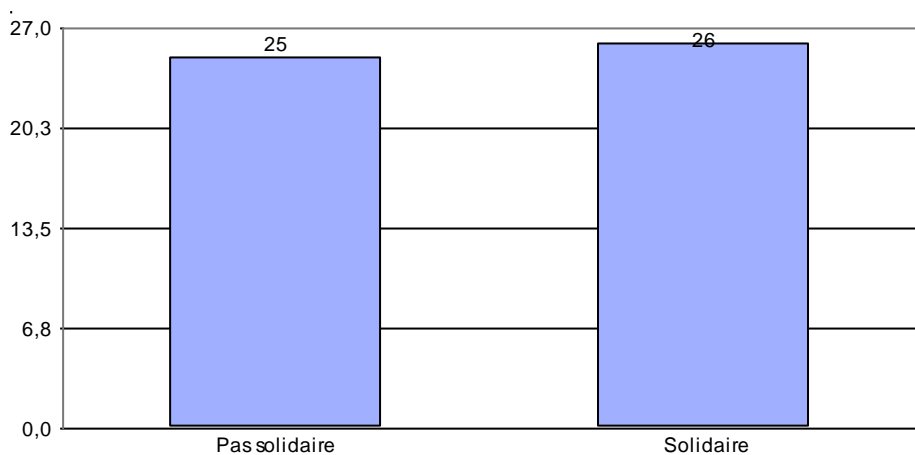
## Q24-Solidarité du milieu professionnel

1 Pas solidaire	8	15,7%
2 Plutôt pas solidaire	17	33,3%
3 Plutôt solidaire	18	35,3%
4 Solidaire	8	15,7%
Total	51	



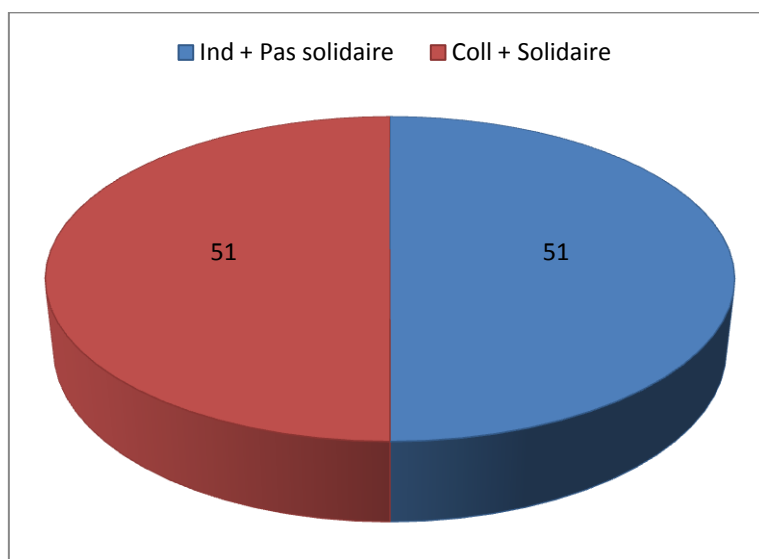
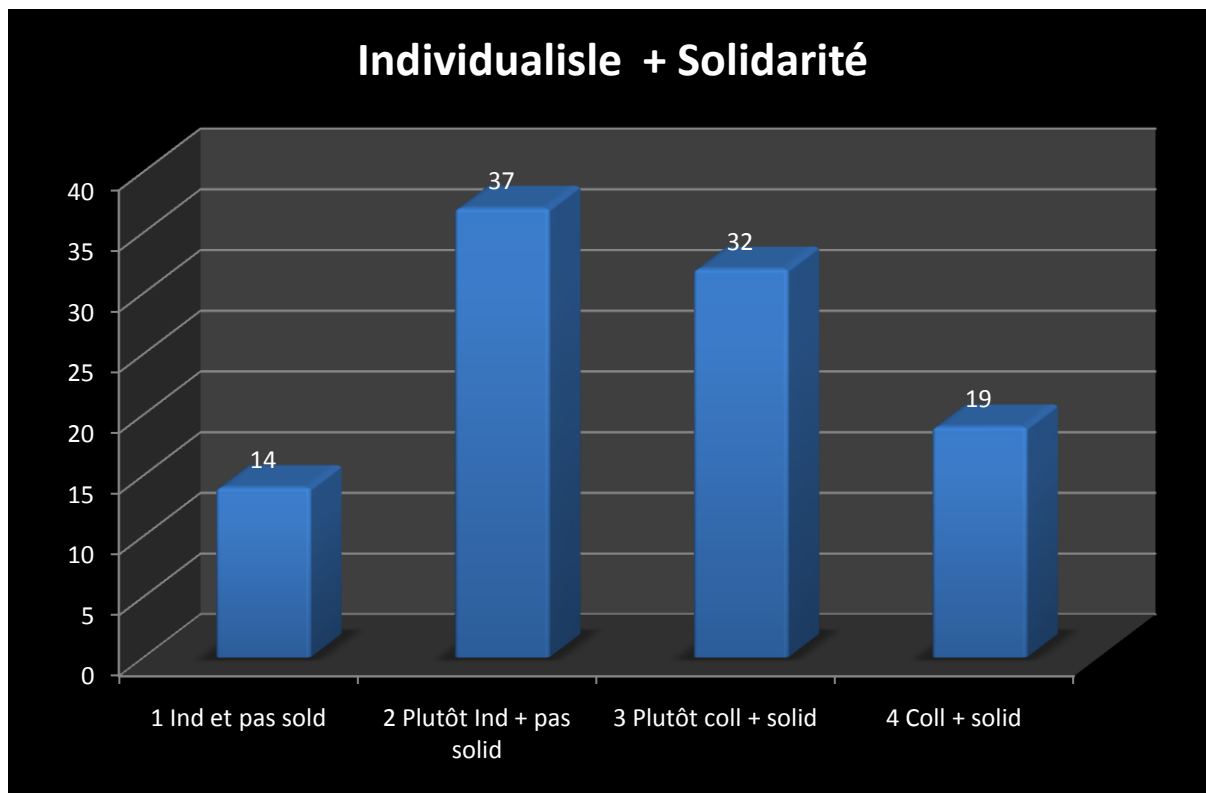
## Solidarité du milieu professionnel (Recodage en 2 classes)

Pas solidaire	25	49%
Solidaire	26	51%
Total	51	



Aucune tendance ne se dégage de ces chiffres, si ce n'est les positions centrales.

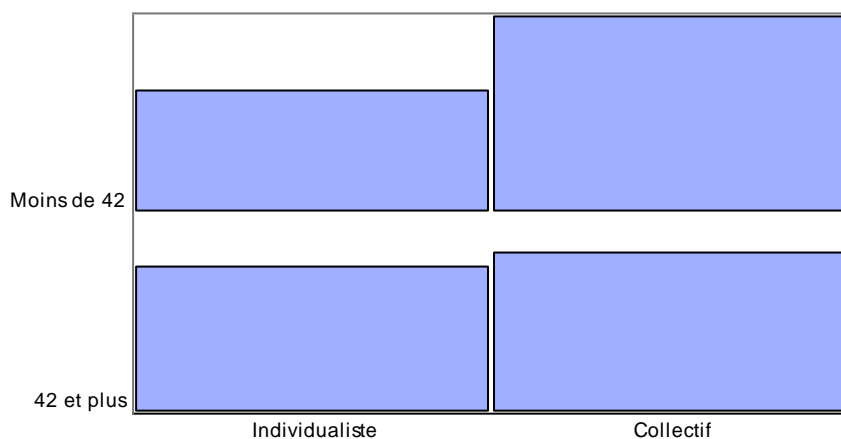




## Classes sur IIP / Classes d'âge

	Individualiste	Collectif	Total
Moins de 42	10	16	26
42 et plus	12	13	25
Total	22	29	51

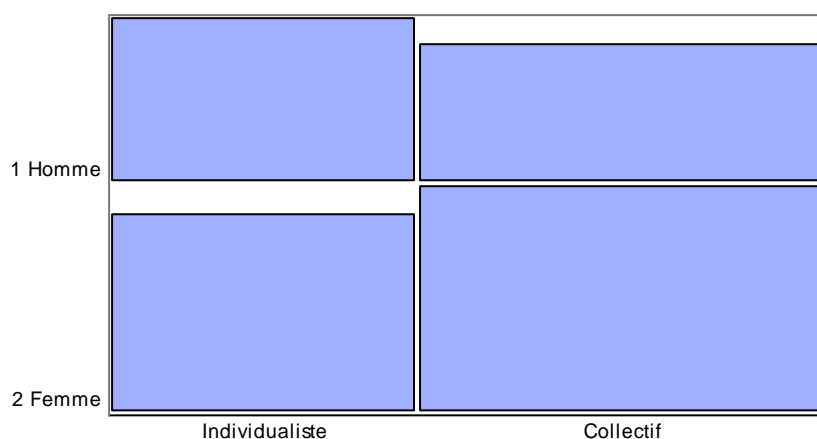
S=51 / Khi2= 0.164 / ddl= 1 / p=0.688 Peu significatif, mais une tendance avérée des jeunes à trouver leur milieu professionnel plus collectif que leurs aînés ne le font.



## Classes sur IIP / Sexe

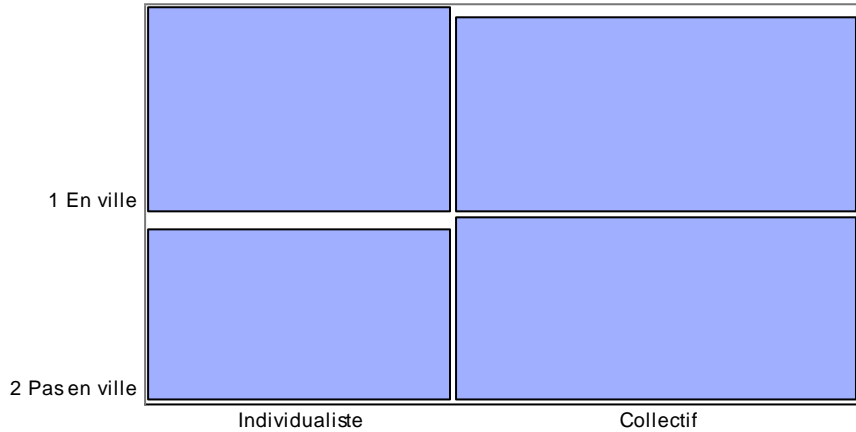
	Individualiste	Collectif	Total
1 Homme	10	11	21
2 Femme	12	18	30
Total	22	29	51

S=51 / Khi2= 0.064 / ddl= 1 / p=0.796 / Peu significatif, mais une légère tendance des hommes à trouver leur milieu professionnel plus individualiste que les femmes. Les disparités de l'échantillon peuvent l'expliquer, donc cela n'est pas exploitable.



### Classes sur IIP / Habitez-vous en ville?

	Individualiste	Collectif	Total
1 En ville	12	15	27
2 Pas en ville	10	14	24
Total	22	29	51



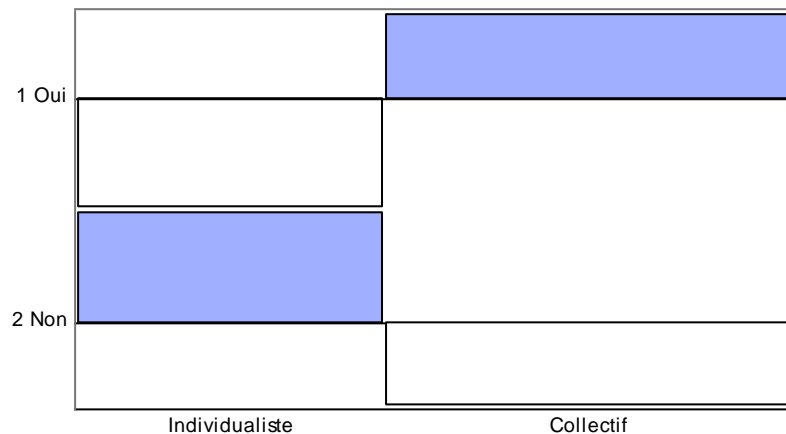
RAS : S=51    Khi2= 0                      ddl= 1                      p=0.999                      Peu significatif

### Classes sur IIP / Y a-t-il des enfants dans votre foyer?

	Individualiste	Collectif	Total
1 Oui	12	16	28
2 Non	10	13	23
Total	22	29	51

Tableau des écarts : petite tendance des gens sans enfants à trouver leur milieu professionnel individualiste et vice-versa. Peu significatif (S=51 / Khi2= 0 / ddl= 1 / p=0.999), donc pas

exploitable.

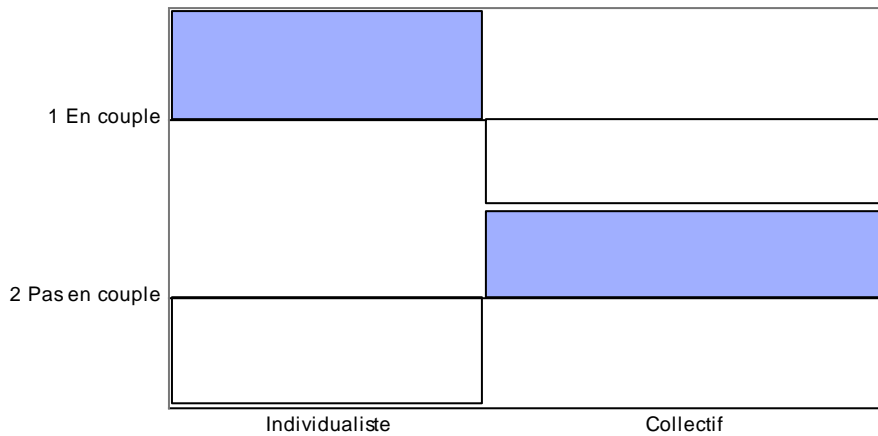


### Classes sur IIP / Couple

	Individualiste	Collectif	Total
1 En couple	19	19	38
2 Pas en couple	3	9	12
Total	22	28	50

S=50 / Khi2= 1.44 / ddl= 1 / p=0.228 / Peu significatif, même si l'on remarque des écarts intéressants : les couples semblent trouver leur milieu professionnel plus

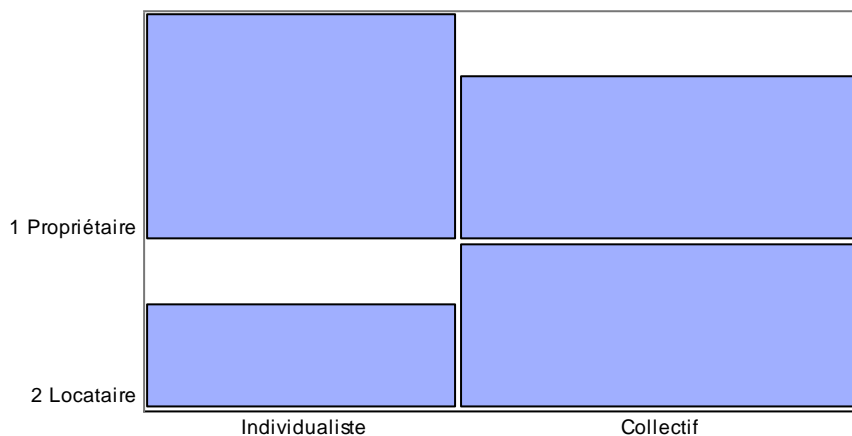
individualiste que les non-couples.



### Classes sur IIP / Propriété

	Individualiste	Collectif	Total
1 Propriétaire	15	14	29
2 Locataire	7	14	21
Total	22	28	50

Idem pour les propriétaires (S=50 / Khi2= 1.01 / ddl= 1 / p=0.315). Peu significatif

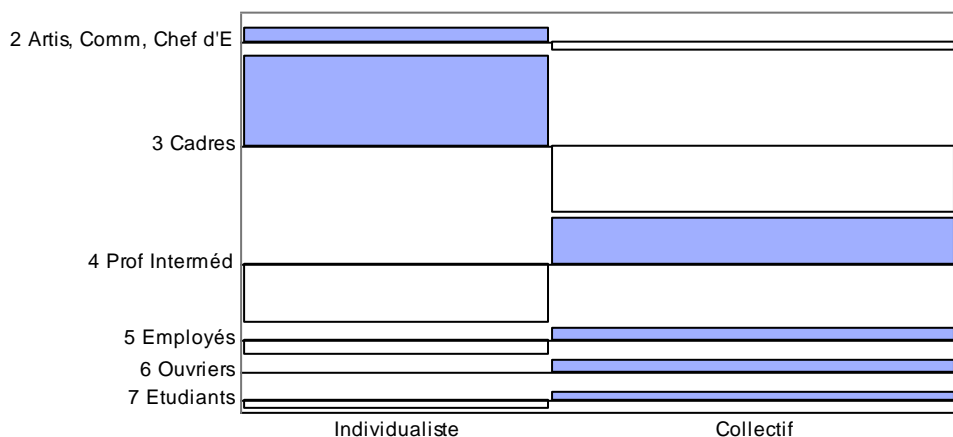


### Classes sur IIP / CSP

	Individualiste	Collectif	Total
--	----------------	-----------	-------

1 Agri Exploitants			
2 Artis, Comm, Chef d'E	3	3	6
3 Cadres	8	5	13
4 Prof Interméd	7	13	20
5 Employés	3	5	8
6 Ouvriers		1	1
7 Etudiants	1	2	3
Total	22	29	51

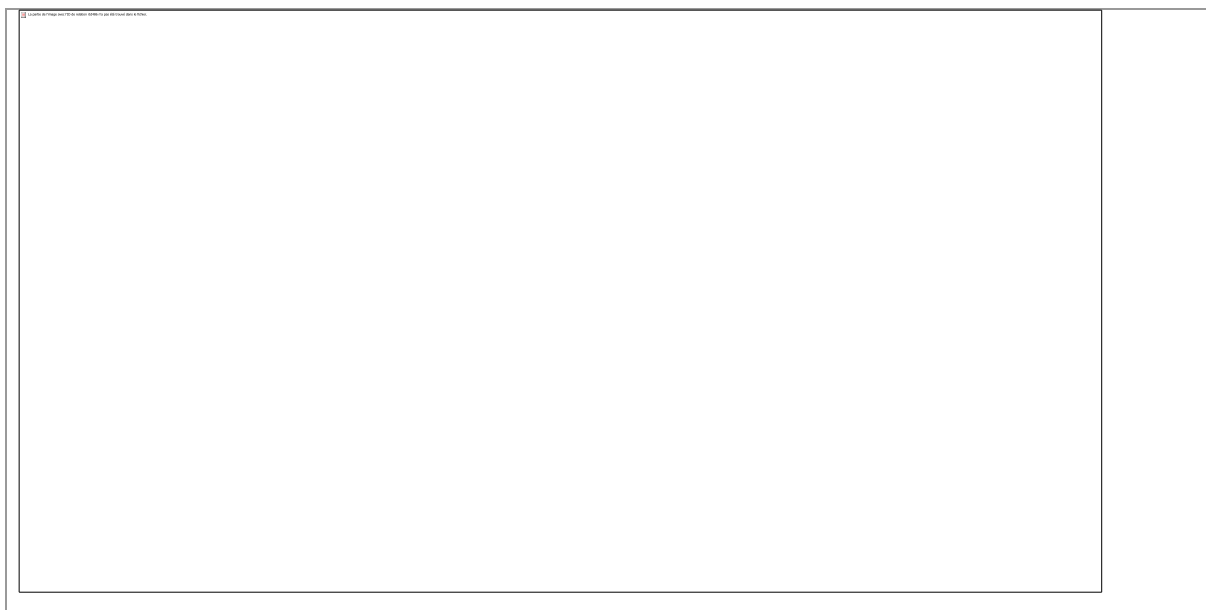
Tableau des écarts qui met en relief un début de tendance mais pas encore significative : les CSP 2 et surtout 3 trouvent leur milieu professionnel plus individualiste que ne le font les autres ( $S=51$  /  $\text{Khi}^2= 2.33$  /  $\text{ddl}= 6$  /  $p=0.887$  / Valeurs théoriques  $< 5 = 10$ ).



### Classes sur IIP / Niveau de formation

	Individualiste	Collectif	Total
1 FG et FP jusqu'au Bac	6	6	12
2 Jusqu'à M1	5	14	19
3 M2 et plus	11	9	20
Total	22	29	51

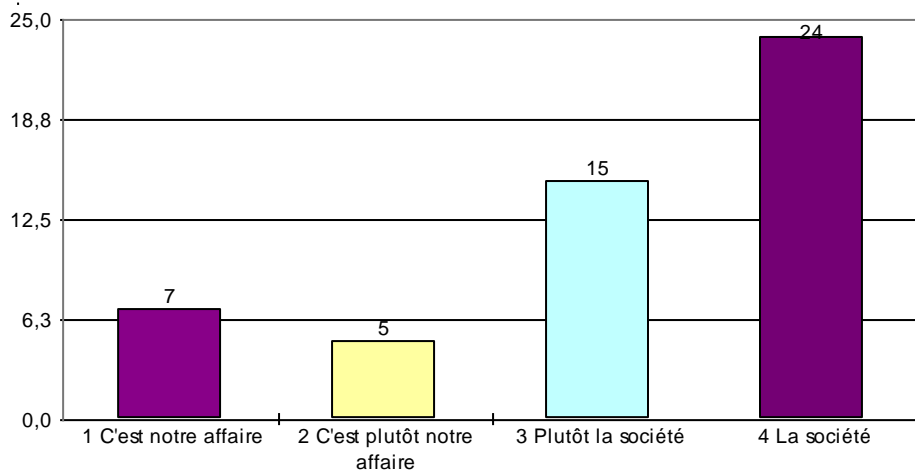
$S=51$  /  $\text{Khi}^2= 3.57$  /  $\text{ddl}= 2$  /  $p=0.165$  / Peu significatif mais une tendance tout de même.



## Devenir entreprise

### Q25-Devenir entreprise

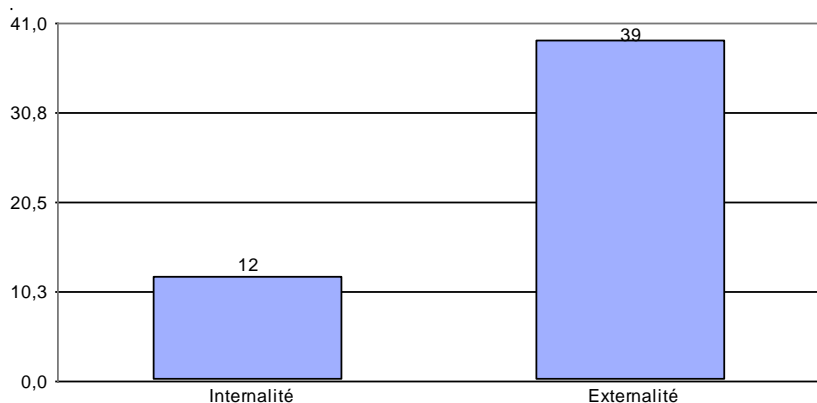
1 C'est notre affaire	7	13,7%
2 C'est plutôt notre affaire	5	9,8%
3 Plutôt la société	15	29,4%
4 La société	24	47,1%
Total	51	



### Devenir entreprise (Recodage)

Internalité	12	23,5%
Externalité	39	76,5%
Total	51	

Très clairement l'échantillon considère que le devenir de leur entreprise ou lieu de travail est une affaire sociétale plus qu'elle ne relève de l'entreprise elle-même. Il y a sans doute un phénomène d'externalité, mais nous ne pouvons nous appuyer sur ce résultat sans vérifier le statut des répondants (ce qui n'a pas été demandé), car les fonctionnaires semblent surreprésentés (29% au lieu de 21%) et cela fausse la notion d'externalité (lorsqu'un salarié d'un service public affirme que le devenir de son lieu de travail est l'affaire de tous, il n'est pas en train de manifester un trait d'externalité, mais une simple réalité statutaire).

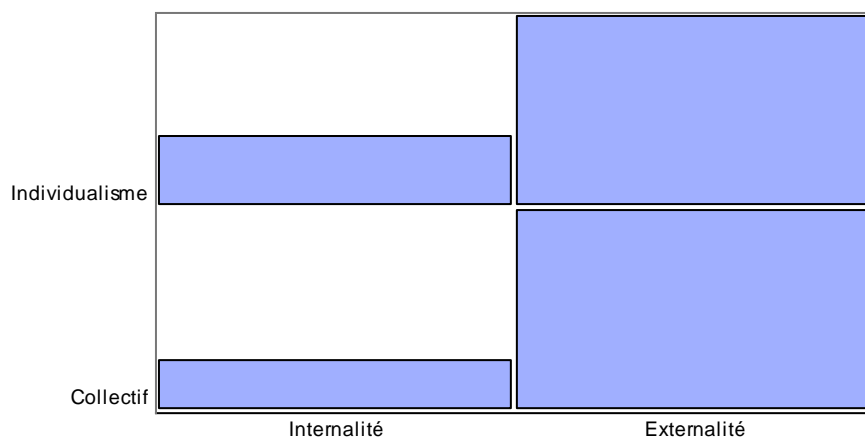


## Devenir entreprise (Recodage) / Individualisme milieu professionnel (Recodage)

	Interne	Externe	Total
Individualisme	7	19	26
Collectif	5	20	25
Total	12	39	51

RAS : S=51 Khi2= 0.064 ddl= 1 p=0.796

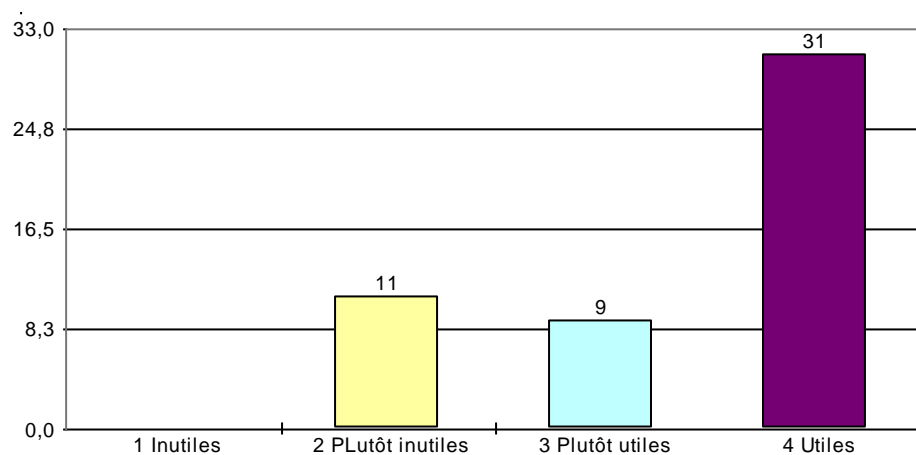
Peu significatif



## Organisations collectives

### Q26-Organisations collectives

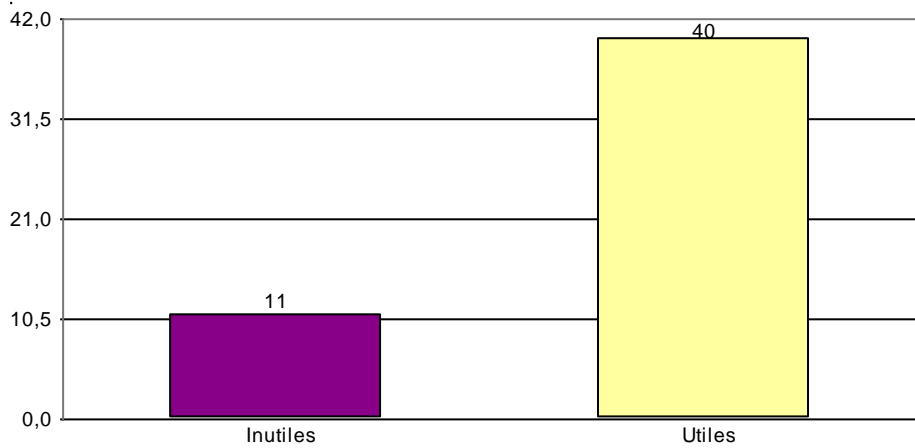
2 Plutôt inutiles	11	21,6%
3 Plutôt utiles	9	17,6%
4 Utiles	31	60,8%
Total	51	



## Organisations collectives (Recodage)

Inutiles	11	21,6%
Utiles	40	78,4%
Total	51	

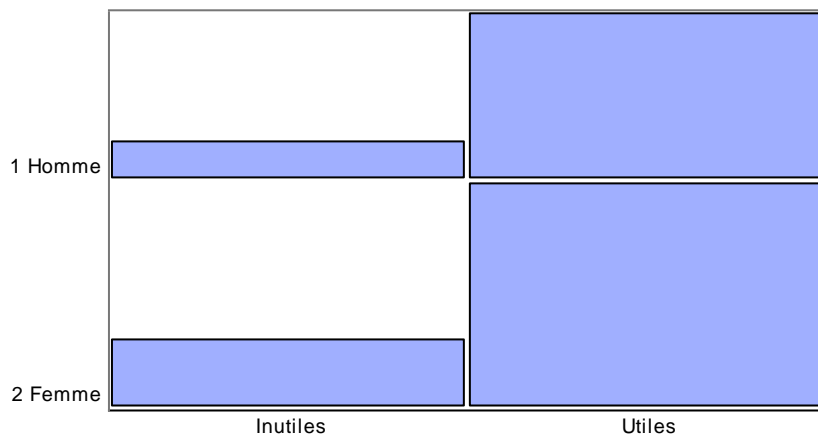
Une très large majorité se déclare en faveur des organisations collectives.



## Organisations collectives (Recodage) / Sexe

RAS : S=51 / Khi2= 0 / ddl= 1 / p=0.981 /  
Valeurs théoriques < 5 = 1

	Inutiles	Utiles	Total
1 Homme	4	17	21
2 Femme	7	23	30
Total	11	40	51

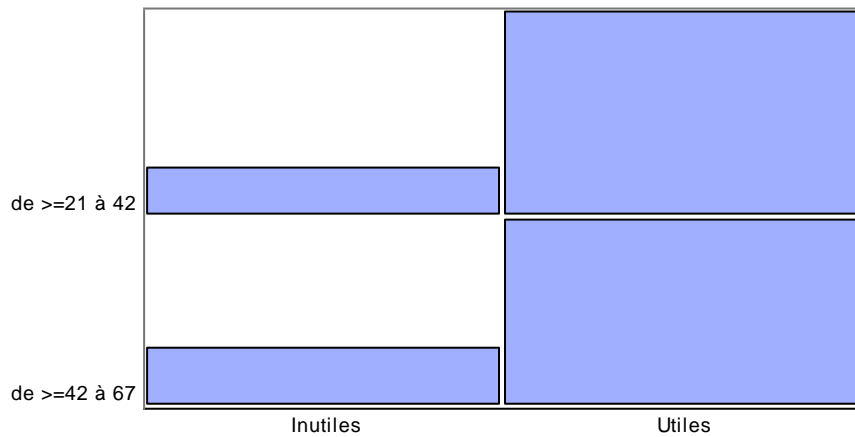




## Organisations collectives (Recodage) / Ages en 2 classes

	Inutiles	Utiles	Total
Moins de 42	5	21	26
42 et plus	6	19	25
Total	11	40	51

S=51 / Khi2= 0,05 / ddl= 1 / p=0.939 / Peu significatif, un tout petit soupçon des jeunes à être plus confiants quant aux organisations collectives.



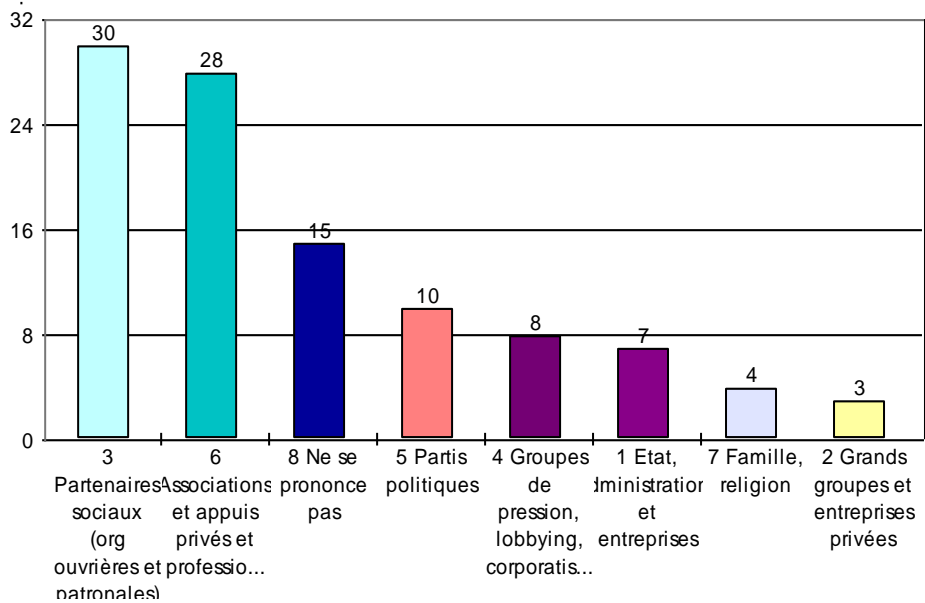
## Q27-Organisations collectives utiles

Réponses différentes (37)
" toutes dans la mesure où elles créent du lien et des réseaux sauf excepté bien sûr, celles qui s'inscrivent à l'encontre des droits de l'homme et du citoyen."
" syndicats médecine du travail "
" Les représentants syndicaux en général et les agents de médiation "
"Association sportives Syndicats professionnels Partis politiques Associations humanitaires "
" toutes !!!"
" Equipe éducative Syndicats Groupe de recherche Associations sportives ou culturelles "
" organisations politiques, syndicales, de quartiers, de consommateurs, citoyennes ..etc. associations "
"-Syndicats des enseignants-chercheurs- Syndicats des travailleurs administratifs- Associations des parents d'élèves"
"Associations de tout le personnel sans distinction entre management, staff et agent d'exécution syndicat des employeurs et aussi syndicat des employés"
"Associations toujours Syncicats parfois"
"associations syndicats"
"Aujourd'hui, si je considère que les organisations professionnelles et syndicales sont absolument nécessaires, je considère aussi qu'aucune d'entre elles ne représente ce que je peux en attendre (ni du côté patronal, ni du côté salarial).Le seul mouvement que je garde en exemple est le Centre des Jeunes Dirigeants."
"avant tout, les syndicats pour la défense des salariés et le ""progrès social"" ensuite, les associations."
"les partis politiques Les syndicats de salariés, les syndicats d'employeurs, les organisations de lobbying, telle l'UROFles associations militantes nationales et locales "
"ONG, UN, syndicats "
"organisations syndicales d'employeurs et de salariés organisations professionnelles réseaux professionnels "
"Resto du cœur croix rouge CGT associations de quartier Secours catholique médecins sans frontières ONU etc..."
"syndicats de salariés groupements et coopératives d'activités associations d'éducation populaire"
"Très honnêtement, aucune, je ne suis pas syndiquée.J'ai appris hier que le groupe Auchan (je suis française) proposait à ses salariés de prendre des parts et de leur reverser un bonus au vu de leur ancienneté ; résultat ; le groupe ne connaît pas de syndicats "
"y'en a trop : pole emploi, l'hôpital, La Poste ETC"
associations
associations, syndicats, partis politiques, coopératives, ...
CGT, organismes de supervision de la pratique
comités d'entreprise, amicales, syndicat
Emmaüs, croix rouge, et toute association
Etat, Famille, Entreprises (SA, SAS, SCOP, Associations, etc.), Syndicats, Associations, Corporations, Partis politiques.
mjc, association de quartier, association culturelles
non car micro entreprise
SNIL, croix rouge,
Syndicat, réseaux sociaux comme ATTAC, associations de l'économie sociale et solidaire et écologiques
syndicats
Syndicats d'enseignants, associations de parents d'élèves, associations civiles qui travaillent sur des thèmes qu'il peut être intéressant ou important d'aborder en cours.
syndicats salariés et employeurs, associations culturelles
syndicats, associations, organisations d'employeurs, corporations, associations
Syndicats, Comité d'entreprise, responsable qualité
SYNDICATS. ORGANISATIONS POLITIQUES
Tous les syndicats, les associations humanitaires ou pour les animaux ou pour l'environnement, la planète, l'avenir, les associations pour la jeunesse
Toutes ont vocation à l'être : la question est plutôt le ratio entre ce qu'elles coûtent et ce qu'elles apportent réellement (évaluation de l'action)
<b>Total 38</b>

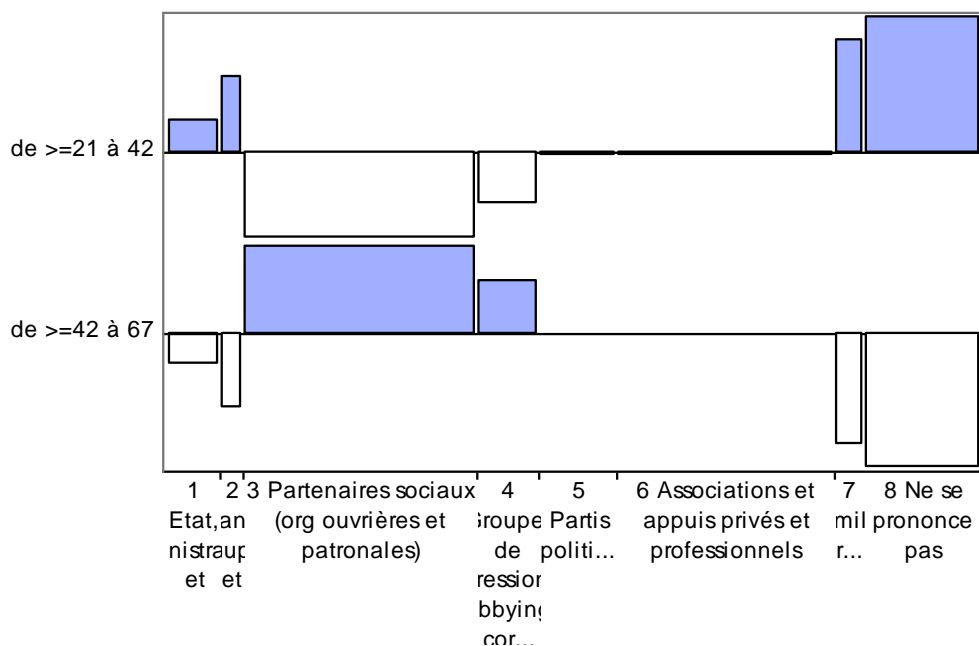
## Opinions Favorables Organisations Collectives

3 Partenaires sociaux (org ouvrières et patronales)	30	58,8%
6 Associations et appuis privés et professionnels	28	54,9%
8 Ne se prononce pas	15	29,4%
5 Partis politiques	10	19,6%
4 Groupes de pression, lobbying, corporatisme	8	15,7%
1 Etat, administrations et entreprises publiques	7	13,7%
7 Famille, religion	4	7,8%
2 Grands groupes et entreprises privées	3	5,9%
Total / répondants	51	

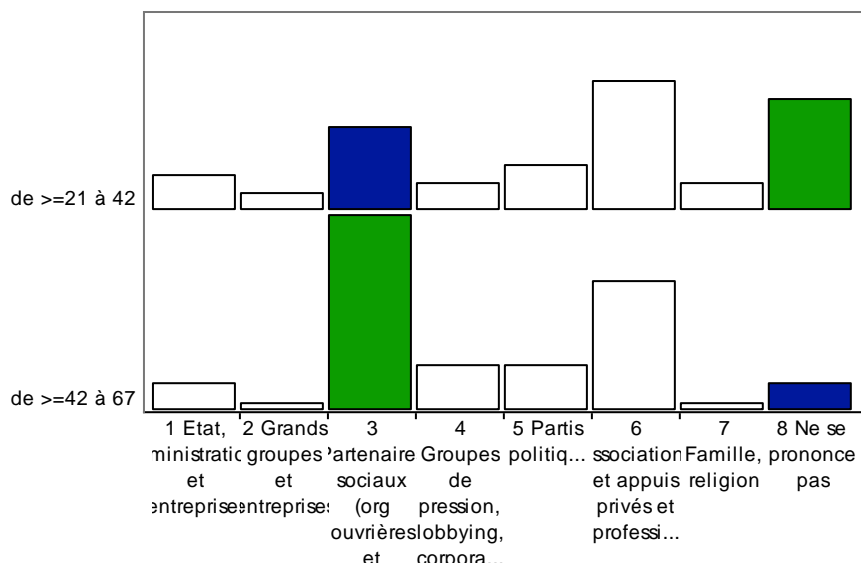
Interrogés: 51 / Répondants: 51 / Classées par ordre décroissant



La palme d'or des organisations collectives utiles les plus citées revient aux partenaires sociaux (organisations et institutions syndicales ouvrières mais aussi patronales), suivis des associations de tout type, parmi lesquelles nous avons intégrée les associations de soutien et accompagnement professionnel (groupes de parole, d'analyse des pratiques, associations professionnelles –de pairs– non corporatistes). Puis viennent les personnes qui ne souhaitent pas s'exprimer ou qui n'ont pas d'opinion ce qui montre la difficulté de ce type de question. Un phénomène intéressant est la citation somme toute assez fréquente, d'organisations corporatistes et de lobbying. Nous sommes là devant une génération spontanée de données et non dans un classement. La seule mesure de cette question est la spontanéité des réponses et non les rangs. Voyons un peu les écarts par âge :



Sont-ils significatifs ?



Les plus âgé(e)s de l'échantillon ont une opinion significativement plus favorable des partenaires sociaux que les jeunes, et ces derniers sont significativement plus nombreux à ne pas se prononcer. Si l'on ajoute à cela l'écart (non significatif) concernant les appréciations sur les pouvoirs publics, nous pouvons supposer que les jeunes n'ont pas encore une idée très claire de ce que la question veut aborder et ont tendance, soit à ne pas répondre, soit à se rabattre sur collectifs institutionnels (Etat, pouvoirs publics, famille). Il est vrai que l'on ne découvre les partenaires sociaux qu'à l'occasion des grèves (en tant qu'usagers) ou lors des étapes ou phases de la vie professionnelle.

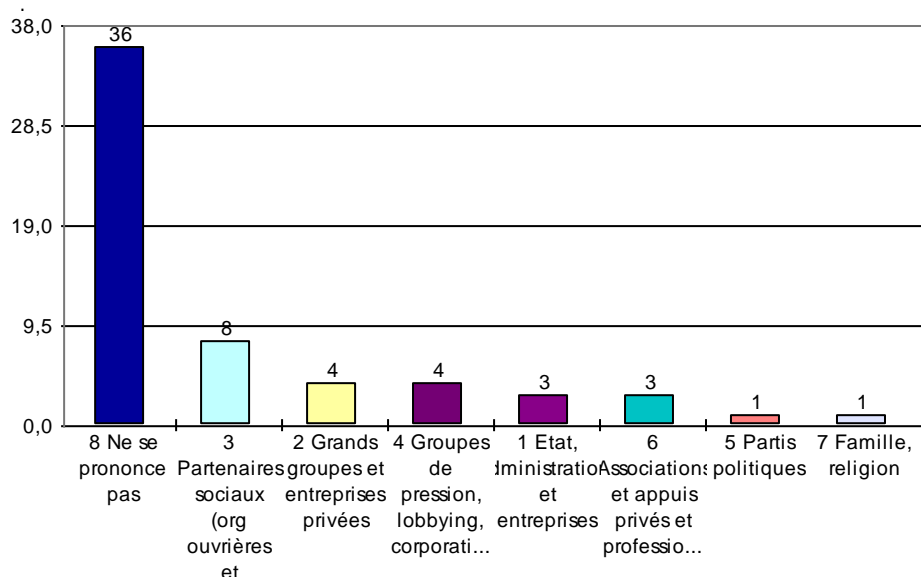
## Q28-Organisations collectives inutiles

Réponses différentes (25)
" pas d'inutiles .. sauf des dangereuses qui sont celles citées précédemment"
" l'association des chiens écrasés "
" les syndicats où on retrouve des tire au flanc .. "
"_-----"
"Experts auprès des décideurs..DRH dans l'administration? "
"organisations ""interprofessionnelles"" dans un cadre ""capitaliste"" (=lobbies)les lobbies en général"
"ou qu'il faudrait réformer entièrement : LA BOURSE, LES PARADIS FISCAUXETC"
"syndicats, car a part foutre le bordel c'est tout ce qu'ils savent faire! et puis les syndicats ne concernent pas tout le monde; c'est surtout le domaine publicils ont de super avantages, le salaire, et la sureté de l'emploi et ils se plaignent!!aberrant"
- le Syndicat des étudiants à cause de la barbarie et la violence qui la caractérise
? pourquoi serait elles inutiles, si des personnes s'y investissent, elles ont une utilité
certaines syndicats professionnels
corporations
en l'état actuel... je me demande si ces organisations ne sont pas néfastes ??? Elles se situent systématiquement sur du politique partisan et sont incapable de jouer le rôle de relai avec ceux qu'elles sont sensées représenter. Leur absence sur le terrain est tel, qu'elles sont déconnectées des réalités ou obligées de se soumettre à un discours revendicatif pour ne pas perdre la face.
je n'en vois pas hormis celles qui sont a-sociales, antihumanistes et orientées et pensées contre la race humaine, animale.
Je ne connais pas.
Je ne fais pas de délation
je ne sais pas
je ne sais pas.
Les banques.
MEDEF, bourse, banques
missions locales et un grand nombres d'associations d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle
n/a
néant
organisation d'employeurs, ils n'en n'ont pas besoin !
Question très vaste, vous devriez l'affiner et la préciser
Toutes sont utiles après je pense que les orientations du MEDEF par exemple servent une idéologie ultra libérale que je ne partage pas.
<b>Total 26</b>

## Opinions Défavorables Organisation Collectives

8 Ne se prononce pas	36	70,6%	
3 Partenaires sociaux (org ouvrières et patronales)	8	15,7%	
2 Grands groupes et entreprises privées	4	7,8%	
4 Groupes de pression, lobbying, corporatisme	4	7,8%	
1 Etat, administrations et entreprises publiques	3	5,9%	
6 Associations et appuis privés et professionnels	3	5,9%	
5 Partis politiques	1	2%	
7 Famille, religion	1	2%	
Total / répondants	51		

Interrogés: 51 / Répondants: 51 / Classées par ordre décroissant



La question est trop directe et globale et les sujets semblent avoir préféré ne pas répondre ou répondre de manière probablement biographique, c'est-à-dire par rapport aux expériences vécues. Mais nous ne souhaitons absolument pas orienter ni suggérer des réponses. Encore une fois, ce que nous visons est la spontanéité des réponses et non un classement.

## Souvenirs

### Q29-Souvenirs positifs

Réponses différentes (41)
" difficile ... ce sont pour l'instant ceux liés au métier d'enseignante ou de conseillère, le bonheur de voir l'autre se saisir, s'approprier, comprendre, un savoir, une situation; devenir - redevenir acteur et pouvoir partager cette satisfaction."
" ma première embauche pour l'échange avec le recruteur un vieux DRTEFP proche de la retraite ma dernière embauche car on me proposait un salaire supérieur à mes prétentions"
"la première fois où j'ai réalisé un travail de création personnelle dans le cadre de mon travail d'artisan pouvoir réaliser des chantiers de qualité avec des non professionnels"
" mise en place et réalisation de modules culturels et artistiques dans le dispositif PAQUE/ Etude des bénéficiaires du RMI dans les P.O sur 10 ans "
" Lorsque j'ai travaillé dans un centre communal à vocation sociale : des événements très graves qui souvent se terminaient très bien avec en bonus le remerciement en direct des personnes ""on se sent dans ces cas très utile et nécessaire"" : le seul regret c'est que les secteurs sociaux ne sont pas toujours reconnus par leurs actions dites HUMAINES AVANT TOUT.. "
" Lorsqu'un élève ou un groupe d'élèves verbalisent leur plaisir à pratiquer mais surtout à progresser ensemble.Par exemple la production artistique d'une classe sur une scène alors que la plupart des élèves portaient avec des a priori très négatifs. "
"Arriver à monter un dispositif ""découverte des métiers "" pour des jeunes de 15 17 ans Grace à la mobilisation des acteurs du territoire nous avons pu négocier avec l'URSSAF et la DDTEFP un statut innovant unique en France."
"Il sont tellement nombreux :. L'entrée dans les locaux de ma première société.. les fêtes que l'on faisait avec tous les collaborateurs pour toutes les occasions.. la signature de notre plus gros contrat.. l'entrée du cinquantième salarié.. les multiples rencontres qui font de mes anciens clients mes meilleurs amis d'aujourd'hui.. Les félicitations du tribunal de commerce pour avoir redressé mon entreprise sans aucun dégat social."
"Il y en a beaucoup, mais je pense énormément de plaisir quand je suis capable de réunir pour un même objectif des personnes qui normalement n'auraient jamais eu l'occasion de vivre ensemble, d'échanger ....Exemple : filles-garçons (dans le bâtiment) - Niveau scolaire différent - valides et handicapés (physique ou mental) - Salariés - demandeur d'emploi - Chef d'entreprise ....."
"J'en ai 2 grands souvenirs:1. Le jour où j'ai compris que j'avais trouvé la méthode de comment développer un logiciel de traduction de programmes informatiques pour migrer des systèmes AS400 vers réseaux par exemple.. quelque temps après ce jour j'ai gagné un concours pour migrer les systèmes de la Sécurité Sociale du Pérou de 32 serveurs AS400 vers des réseaux Novell.. ceci a été réalisé en 3 mois avec 45 analystes à ma charge. 2. Le jour de la conférence nationale IT Pérou en 1999.J'ai été invité par la communauté professionnelle et la presse à dire le discours d'ouverture de la conférence. Je venais de participer à un processus d'innovation en m'investissant en tant qu'entrepreneur et informaticien dans le lancement d'un courant dans les technologies de l'information et une nouvelle génération de logiciels au Pérou."
"L'implication de ma référente de stage tout au long de ma dernière année de formation. Elle m'accompagnait dans tout mes écrits, me conseillait, me soutenait. Elle a su me parler justement et me soutenir, me faire réfléchir toujours plus. Elle m'a dit un jour ""tu es assistante sociale jusqu'au bout des ongles, si tu n'as pas ton diplôme, j'arrête mon métier"". Une des plus belles preuves de reconnaissance en tant que future professionnelle mais aussi en tant que personne."
"La réalisation de l'étude ""sur la promotion de la fonction tutorale"" pour le compte de la chambre des métiers du val d'Oise dans le 95 en France."
"Les célébrations du nouvel an au bureau où l'ensemble du personnel dirigeant s'amuse franchement avec tous les employés"
"Quand j'ai travaillé dans le milieu culturel au sein de mon administration et que mon ""Monsieur Théâtre"" de patron m'a confié des missions directement en collaboration avec lui ou seule : sorties avec lui, rendez-vous, puis pour moi seule, ""vente de théâtre"" dans les communes de ma région, puis création d'un théâtre de sa construction jusqu'à la première représentation, puis création de pièces de théâtre (sujet, distribution, décor, costumes) de sa conception jusqu'à la première représentation, puis postes (d'abord secrétaire puis responsable de l'équipe d'accueil et de la billetterie) dans le théâtre. Puis le monsieur est parti et a été remplacé et mes pouvoirs se sont amoindris. Je suis donc revenue dans mon administration après trois ans de mise à disposition dans ce théâtre qui appartenait à mon administration."
"une formation pendant laquelle un participant que je trouvais très introuvable a produit un des meilleurs travaux que je n'avais jamais vu - c'est lorsque j'ai été décoré par la Présidence de la République en tant que l'un des meilleurs enseignants de mon Université 3 jours en camping et en autonomie avec une classe fantastique, et des raids de voile
avoir été vendeuse dans un magasin de vêtement pour les petits et les côtoyer a longueur de temps
avoir formé le grand maître Capano à l'animation des groupes et avoir suivi ses recherches sur les modes de participation dans les groupes ou sur l'organisation d'un centre accueillant des jeunes en grande difficulté mentale...
avoir organisé un séminaire où se sont rencontrés et confrontés les travailleurs sociaux du RMI et les militants d'EMMAUS avec la participation surprise de clowns'analystes... choc des cultures, prises de consciences, engagement de changements dans les pratiques professionnelles
Durant un stage professionnel, au moment où approchait mon départ, quand je me suis rendue compte, au travers de ce que disaient collègues et patients, que ma place professionnelle était faite.
être remerciée à la fin d'une visite , et être reconnue
Il y en a beaucoup, donc, de manière générale, voir mes élèves discuter entre eux en espagnol, se poser des questions, s'écouter, se répondre, se corriger, s'entraider et chercher à pousser plus loin la réflexion ensemble en donnant leur avis sur des faits culturels de l'Espagne et/ou de l'Amérique latine, ou tout simplement qui les touchent.
ils se renouvellent tous les jours et font donc partis du passés ...
J'ai un cour ou j'ai un élève qui est handicapé qui est dépressive et qui reste enfermé chez lui souvent. Il vient apprendre l'anglais et il est très content d'être là. Dans le même groupe il y a une femme qui a un cancer, elle apprend l'anglais pour aller aux USA et de trouver un remède. Chaque fois que je vois ces gens je sais pourquoi je fais ce métier.

j'en ai pas
je crois que je suis en train de le vivre, à travers l'émergence d'un projet vraiment innovant, qui nécessite un large partenariat et dont les chances de réalisations sont effectives !
la reconnaissance pour un travail fastidieux
Le regard d'un élève de section enfantine quand j'ai quitté l'école où j'étais instituteur en 1964
les premières années, de la création dans la douleur jusqu'aux années de développement
les remerciements des élèves (attentions, cadeaux, paroles)
lorsqu'une personne n'a plus besoin de mon accompagnement et qu'elle me le signifie
lorsque tout le monde a improvisé un groupe de musique sachant que personne ne s'y connaît et qu'on a passé la journée à rigoler!
mon embauche par une personne compétente et humaine j'en ai rarement rencontré par la suite
Mon meilleur souvenir remonte aux moments où l'on m'a félicité pour mon excellent travail suivi (à plusieurs reprises) d'une prime exceptionnelle.
Quand je faisais les soins à domicile , j'appréciais la relation avec les familles
Toutes mes animations, colloques..... que j'anime ou auxquels j'assiste
Transmettre un savoir de manière cohérente et simple - je viens de découvrir Daniel Cohen et je vais lire certains de ses ouvrages
travailler dans les camions et être obligé de boire du pastis chaque midi avec les clients.
UN HOMME QUI A OBTENU UN TITRE DE SEJOUR? APRÈS DES MOIS PASSES DANS LA RUE.
un stagiaire qui en fin de formation regrettait de ne pas m'avoir connu 25 ans plus tôt
une vieille dame, venue en expertise, ayant envie de dialoguer à la fin de celle-ci, m'a racontée ses déboires familiaux (notamment avec son fils unique). Depuis, elle m'appelle régulièrement pour m'inviter à boire un café. Elle fait partie de ces gens qui vous donnent envie d'écouter!
<b>Total 42</b>



## Q30-Souvenir professionnel négatif

### Réponses différentes (38)

" aïe, aïe, aïe, difficile aussi de répondre car toute expérience négative est riche d'un enseignement alors peut être ceux liés à mon manque de recul dans certaines situations. "
" le lynchage de ma structure par Jacques YYY "
" Je n'en ai aucun sinon des soucis ordinaires, conséquences des tâches à accomplir. "
" L'incompréhension d'une hiérarchie. Travailler loin de sa famille. "
" Une formation que j'organisais et où les intervention des intervenants étaient de mauvaise qualité et hors cadre "
"C'était un 19 janvier. J'ai eu un papier administratif que je devais fournir mais mon superviseur direct n'a pas accepté que je prenne quelques jours de congé pour avoir le document qui devait être obtenu dans les services administratifs de l'Etat. Il a invoqué ma conscience professionnelle face aux surcharges de travail de début d'année alors que j'étais la seule membre du staff à assurer la permanence pour les affaires courantes à Noël et au nouvel an. J'ai trouvé cela injuste. "
"Il y en a peu, du moins je fais tout pour les oublier rapidement, souvent cela concerne le parcours des personnes, notamment quand l'objectif n'est pas atteint. Il y a aussi certains conflits avec certains salariés, les ressources humaines permettent de vivre des moments majoritairement enrichissants, mais parfois je suis déçue, mais cela à un avantage, celui de me conforter dans l'idée que cette activité n'est pas une science exacte "
"Le fait que l'on m'ai dit le jour de la restitution des résultats de l'étude sur la fonction tutorale ""SI TU ETAIS FRANCAIS, ON T'ENGAGEAIS."
"se faire taquiner méchamment par des clients complètement consaucun respect pour les vendeurs"
"toujours en tant que stagiaire, je suis allée dans le foyer de l'enfance de la ville pour aller voir un enfant et faire l'inventaire de sa vêtue. Ce temps avait été validé par l'éducatrice du groupe. Cependant à mon arrivée, j'ai été accueillie avec surprise mais on m'a laissé faire. L'enfant a participé mais a souhaité arrêter à un moment, ce que nous avons fait, mais le chef de service m'attendait au bout du couloir. J'ai eu droit à plus de trente minutes d'entretien avec lui et l'éducatrice comme quoi ce n'était pas à moi de faire ça et tout un tas de remontrances, qui n'avaient parfois pas de lien avec ma présence. En fait, j'ai été le ""bouc émissaire"" d'une guerre de service où j'ai essuyé les plâtres si on peut dire. Cela a été très violent car malgré mes arguments et la certitude que ma place était bonne, je me suis remise en question professionnellement. J'ai mis deux mois à digérer complètement."
"une liquidation "
- Lorsque le Ministre de tutelle a suspendu notre salaire pour cause de grève officielle et autorisée
Accident d'élève, et difficultés avec un chef d'établissement despotique.
Actuellement, avoir un probleme de logistique et distribution qui bloque le developpement de l'entreprise.
Avoir beaucoup travaillé pour améliorer la filière langues dans l'université dans laquelle je travaillais pour m'apercevoir, après 9 ans de travail, que les gens préféreraient ne pas bouger et rester dans ce qui pour moi, qui venais du système français, me semblait être la médiocrité.
avoir trier les huîtres avant de les encaisser a 5h du mat en plein mois de décembre
C'est lorsque je travaillai dans une entreprise comme livreur où le patron a attendu que la portière de mon véhicule s'arrache afin de pouvoir la changer. J'ai trouvé tout cela stupide et dangereux....
Certaines réorganisations internes
certaines collègues
Ces jeunes qui consultent à tout va leur téléphone portable en cours
chaque fois, heureusement c'est pas trop fréquent, que le travail fait est simplement nié et ou enterré...
des cadres qui harcèlent sans mesurer les conséquences de leurs actes et de la responsabilité qui est la leur
En tant que conseillère clientèle, quand la chef d'équipe voulait me faire chier et qu'elle passait la soirée entière à m'écouter et me reprendre
ils font partis du passé et son formateur
l'apprentissage de tous les logiciels utiles à ma profession en un temps record (3 semaines)
La gueule de ma dernière chef tous les jours depuis presque trois ans. Une conne que je rêve de quitter. J'ai demandé ma mutation dans une autre direction.
la non reconnaissance de l'enseignement apporte
le harcèlement moral injuste d'un supérieur
Le jour où il a fallut aller au tribunal pour déposer le bilan en 1993 et l'angoisse de ne pas savoir ce qui allait arriver.
Le rôle de l'inspection quand j'étais prof de lycée
les taxes professionnelles et autre et la récession, la baisse d'activité
lorsque l'on doit rester éveillé pendant plus de 36h parce qu'il n'y a pas d'autres solutions.
mise au placard : négation de mes capacités d'initiatives, de mes savoir-faire
mon premier licenciement au cours d'un CDI d'animation d'émissions de radio, j'étais encore étudiant parallèlement
placement d'enfants
Quand j'ai commencé à travailler avec des enfants. Je n'avais aucune expérience ni de formation. J'arrivais pas à les contrôler et j'ai perdu mon confiance en moi.
Toujours pendant un stage, lorsque j'ai appris à faire passer des bilans psychologiques et que la garante était là également : j'évaluais les compétences intellectuelles d'un jeune mais j'étais moi-même évalué (et me sentais jugée) dans mes capacités à faire passer ce test : situation très inconfortable.
Un chef d'entreprise qui ne me connaissait pas et ne m'avait jamais vu, s'est mis à m'insulter
Un homme qui s'est laissé mourir de faim ou de folie, les hypothèses furent diverses.

**Total 39**

### *Portée et limites*

Comme nous venons de le voir de manière détaillée, notre échantillon est acceptable, même s'il est un peu typé par la surreprésentation des femmes, des métiers liés à l'enseignement et du statut de fonctionnaire. Il l'est aussi par le fait que nous nous situons dans un niveau socioculturel élevé, et probablement dans une classe moyenne plutôt aisée, sans être haute.

Cependant, il y a bien une diversité de métiers, d'âges, de sexe et de modes de vie. Ce qui rend l'échantillon exploitable sans chercher les généralisations mais seulement les apports qualitatifs. Les données ainsi recueillies ne permettent qu'une approximation des généralisations possibles, mais elles nous fourniront un matériau de réflexion dont les bases sont suffisamment solides pour échapper à des biais trop prégnants.

Il reste un regret : la présence insuffisante des bas niveaux de qualification. L'outil porte en lui cette limite, car seuls les gens habitués à un certain travail intellectuel et/ou de bureau, sont capables de passer entre 20 et 45 minutes devant un ordinateur, à répondre à des questions subjectives.

### *Qualificatifs et thèmes d'appréciation du métier*

En partant de la liste d'expressions et qualificatifs utilisés par les répondants, nous avons créé des catégories qui nous permettent de classer les facteurs positifs (motivants) et les facteurs négatifs (démotivants). Nous nous situons dans le domaine de la motivation (Maslow) et des facteurs de satisfaction – insatisfaction (Herzberg). Nous ne nous sommes pas basés sur les catégories d'Herzberg ou les niveaux de Maslow, mais nous avons inféré une classification à partir de la liste de qualificatifs.

Notre méthode de classification ne suit aucun modèle spécifique, elle privilégie la signification des contenus proposés par les répondants en procédant de manière empirique et systématique. Nous classifions les mots et expressions par ordre alphabétique, puis nous les regroupons par **similitude ou proximité de significations**, d'abord par couples, puis les couples entre eux, etc. Une fois la première classification faite, nous procédons à une deuxième lecture de synthèse, pour éliminer les doublons et redondances de la classification, en fusionnant les grappes qui peuvent relever d'un même champ sémantique. A chaque pas, le champ sémantique gagne en abstraction et amplitude. Toute la difficulté consiste à ne pas générer des champs lexicaux ni trop amples ni trop abstraits, ce qui leur ferait perdre la signification, ni trop restreints, ce qui produirait un nombre de champs trop important. Il nous faut arriver à une classification **opératoire**, c'est-à-dire sans trop de champs et elle doit être **significative**, c'est-à-dire que les contenus des champs doivent être parlants et renvoyer à des sens pertinents pour la dynamique identitaire. Le lien entre discours et classes doit être absolument maintenu, en évitant au maximum les interprétations.

## **Catégories d'aspects positifs :**

- 1) POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL
  - a) DIVERSITE-ADAPTABILITE
    - i) Activités intéressantes et valorisantes, diversité, Diversité, diversité, beaucoup de choix de métiers, diversité, diversité, diversité et variété des tâches demandées et de la fonction, diversité, richesse, pas de monotonie, dynamique : métier en évolution constante, dynamiques de projets, la diversité des sujets abordés, polyvalence, polyvalence, travail diversifié, mobilité, variété, variété des situations et des postures, variété du métier, variété du métier
    - ii) Adaptabilité et souplesse d'esprit, Adaptation, adapté au marché, aller de l'avant, challenge, Champ en évolution permanente, bousculer nos propres habitudes, complexité, confrontation, évolution, les défis, les défis à relever, ouverture d'esprit, remise en question permanente, remises en causes et questionnements, souplesse, résolutions de problèmes, résoudre des conflits, trouver des solutions aux problèmes.
  - b) ENRICHISSEMENT PERSONNEL
    - i) Approfondir nos connaissances, formation, formation continue, séminaires et de formations diplômantes et qualifiantes, enrichissement, curiosité, découverte, épanouissement intellectuel, expérimenter, j'apprends, la jeunesse de nos élèves nous donne de la force, de la motivation et de l'enthousiasme, connaissance de la société (sciences humaines et sociales), épanouissement, on apprend, on apprend aussi, progresser, réflexion qui précède l'action
    - ii) Créativité, créativité, Créativité, Créativité, créer, Conception, initiative, innovation, innover, nouveauté perpétuelle, ouverture, ouverture d'esprit, peu de routine, projet innovants, recherche, recherche, construction de nouveaux projets
    - iii) Le plaisir de travailler avec et pour (?) les jeunes, l'excitation,
      -
- 2) CLIMAT RELATIONNEL
  - a) CONTACTS
    - Ambiance chaleureuse, aspect relationnel très enrichissant, bonnes relations de travail, Contact, contact, Contact avec les gens, contact avec les gens, contact avec l'humain, l'animal, contact humain, échanges, contact humain..., contact permanent avec l'adolescence, contacts, contacts avec autres cultures, autres personnes, contacts humains, contacts multiples , Contacts, relations interpersonnelles diversifiées, convivialité, échange, fête, Couleurs, développement du lien social, échanges humains, intense au niveau relationnel, le contact avec les gens, relation avec des adolescents, relations avec les gens, relations humaines, relations professionnelles, rencontre, rencontre avec le public, rencontres, rencontres, Richesse sur le plan humain.
  - b) EQUIPE
    - Essayer en équipe, Faire partie d'une équipe, engagement collectif, le travail en équipe, partage unité, travail en équipe, travail multi-partenarial, travailler en équipe
  - c) HIERARCHIE
    - On ne reçoit presque aucun ordre
    -

### 3) CONDITIONS d'EMPLOI

#### a) AVANTAGES

- Assurance de l'emploi, des avantages non négligeables, Avantages, confort, Avoir de temps pour faire autre chose, congés, facilité de promotion professionnelle, horaires élastiques, horaires flexibles, le découpage de l'année avec des vacances, qualité de vie, rémunération, salaire correct, salaire flexible, sécurité de l'emploi, sécurité de l'emploi, sécurité, évolution, travail dans une jolie région, travailler en plein air, voyages.

#### b) RECONNAISSANCE-PRESTIGE

- Colloques, international, prestige, publications, capter l'attention, reconnu et prestigieux, réunions, colloques, conférences, utilisation des langues étrangères, voyages, primes

#### c) AUTONOMIE

- Autonomie, autonomie, Autonomie, autonomie, autonomie, autonomie, diriger seule, liberté, liberté, liberté, liberté, liberté d'action, liberté d'initiatives et de penser, l'organisation d'une structure dans son ensemble, indépendance, la liberté de construire et de choisir, l'autonomie, une certaine liberté et autonomie

•

### 4) SENS

#### a) VALEURS

- Authenticité, solidarité, utilité sociale, responsabilité, sens, sens, transparence, valorisation des compétences, responsabilités.

#### b) AIDE à AUTRUI

- Aider les personnes, aider, soutenir l'autre, au service du public, solidarité, sentiments d'être utile, le partage de son savoir, conseil, faire passer des savoir, l'accompagnement des personnes, soutenir et accompagner des gens en difficulté, soutien, accompagnement.

#### c) L'ŒUVRE – CONTENU du TRAVAIL

- Transmettre des valeurs, transmission, transmission de connaissances, transmission de savoir faire, visualiser son travail, très beau métier manuel, construction de nouveaux projets, mélange de technique et art, l'œuvre, l'aboutissement, mener à bien une réalisation de A à Z, plaisir de réaliser avec ses mains.

•

## Catégories d'aspects négatifs

### 1. DEVELOPPEMENT PERSONNEL COMPROMIS

#### a. INCERTITUDE

- Incertitude, incertitudes, dépendance technologique, clivage Nord/Sud, monopôles, manipulations du marché, piraterie informatique, les branleurs et parasites, peu de débouchés,

#### b. DISPERSION - ETOUFFEMENT

- Tout, environnement instable, trop de diversité qui produit une dispersion, situations rencontrées (misère humaine), drames que l'on côtoie, manque d'épanouissement, pas de concret sous les yeux, évolution professionnelle à la tête du client (inégalités), métier très dur, sécurité de l'emploi, instabilité, précarité, non respect des lois, statut fragile.

#### c. ŒUVRE – CONTENU du TRAVAIL

- Travail répétitif, routine, routine, répétitif, lassant.

#### d. CADRE REGLEMENTAIRE et LEGISLATIF

- Lourdeur institutionnelle, lourdeur administrative, bureaucratie, lourdeur administrative, bureaucratie, paperasse, administration, bureaucratie, macro-système, gestion du personnel, taxes, charges, charges sociales, Illisibilité des lois, illisibilité des normes.

- 

### 2. CLIMAT RELATIONNEL DEGRADE

#### a. TRAVAIL d'EQUIPE

- Intérêt du travail non partagé, travailler seule, pas de coopération, individualisme, corporatismes, manque d'esprit de corps, collègues pénibles, manque de professionnalisme, incompétences

#### b. CLIENTS – BENEFICIAIRES

- Clients trop exigeants, désintéressement et manque de motivation des élèves, parents qui nous prennent en servitude, clients pénibles, tâches ingrates, relations clients difficiles,

#### c. HIERARCHIE

- Hiérarchie, hiérarchie conservatrice et frileuse.

### 3. PRECARITE d'EMPLOI

#### a. PAYE-HORAIRES-FATIGUE

- Rémunération, rapport paye/études, rémunération, salaire, obstacles qui limitent nos gains, salaire, paye, salaire, le salaire, paye, rémunération décevante, rémunération instable et fragile. Horaires, horaires, horaires, emploi du temps variable pour peu d'heures, horaires. Charge de travail, fatigue, charge de travail, fatigue physique, objectifs irréalistes, déplacements, défis, individualisation du cours, posture au travail (debout 8h), dépendance des fonds publics, manque de moyens pour les projets, manque de formation continue, besoins financiers, inconsistance de la commande publique, laxisme des PP, pas de qualitatif mais du quantitatif.

b. STRESS

- Fatigue, stress, capacité à prendre une distance, stress, pression, se sentir entre l'enclume (salariés) et le marteau (patronat), stress, fatigue morale, pression liée aux résultats (performances), faire semblant d'aller bien (en représentation), stress, difficulté à prendre du recul, risque d'être dépassé, difficulté à séparer professionnel / privé, fatigue en vieillissant, se battre contre des moulins à vent, pas assez de bras, travail à la maison, pas de vie de famille, vie de famille.

c. NON-RECONNAISSANCE

- Manque de reconnaissance, manque de reconnaissance, pas de reconnaissance, métier peu valorisé, mauvaise image du dirigeant, dégradation de l'image, exposés aux critiques, frustration, pas de passion, non prise en compte de mes propositions, manque de confrontations-débats, sentiment d'inefficacité sociale.

•

4. PERTE de SENS

a. CONTRE-VALEURS

- Education-consommation, les risques que l'on prend réduisent notre liberté, travail sur une matière intangible, instrumentalisation politique, utilitarisme, perte de sens, rentabilité, comptabilité, aucun point positif, illusion que cela a été utile.

•

## Qualificatifs et thèmes d'appréciation des souvenirs

### Catégories de souvenirs Plus

#### 1. DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Je crois que je suis en train de le vivre, à travers l'émergence d'un projet vraiment innovant ; ils se renouvellent tous les jours.

•

#### 2. CLIMAT RELATIONNEL

- Être obligé de boire du pastis chaque midi avec les clients ; L'implication de ma référente de stage ; Lorsqu'on a passé la journée à rigoler ; Quand je faisais les soins à domicile, j'appréciais la relation avec les familles ; Les célébrations du nouvel an au bureau ; une vieille dame, venue en expertise, ayant envie de dialoguer à la fin de celle-ci, m'a racontée ses déboires familiaux (notamment avec son fils unique). Depuis, elle m'appelle régulièrement pour m'inviter à boire un café. Elle fait partie de ces gens qui vous donnent envie d'écouter! ; Les fêtes que l'on faisait avec tous les collaborateurs pour toutes les occasions ; les multiples rencontres qui font de mes anciens clients mes meilleurs amis d'aujourd'hui.

•

#### 3. CONDITIONS d'EMPLOI

##### a. AVANTAGES

- Travailler dans les camions ; ma première embauche ; ma dernière embauche car on me proposait un salaire supérieur à mes prétentions

##### b. RECONNAISSANCE-PRESTIGE

- Preuves de reconnaissance en tant que future professionnelle mais aussi en tant que personne ; être remerciée à la fin d'une visite, être reconnue ; les remerciements des élèves (attentions, cadeaux, paroles) ; la reconnaissance pour un travail fastidieux ; le remerciement en direct des personnes « on se sent dans ces cas très utile et nécessaire » ; un stagiaire qui en fin de formation regrettait de ne pas m'avoir connu 25 ans plus tôt ; Les félicitations du tribunal de commerce pour avoir redressé mon entreprise sans aucun dégat social ; Quand mon patron m'a confié des missions directement en collaboration avec lui ou seule ; Le regard d'un élève de section enfantine quand j'ai quitté l'école où j'étais instituteur en 1964.
- Toutes mes animations, colloques...que j'anime ou auxquels j'assiste ; lorsque j'ai été décoré par la Présidence de la République en tant que l'un des meilleurs enseignants de mon Université ; Le jour de la conférence nationale IT 1999 ; J'ai été invité par la communauté professionnelle et la presse à dire le discours d'ouverture

•

#### 4. SENS

##### a. ŒUVRE – REALISATIONS

- Embauche après le stage ; On m'a félicité pour mon excellent travail suivi d'une prime exceptionnelle (à plusieurs reprises) ; vendeuse dans un magasin de vêtement pour les petits ; un élève qui est handicapé ; une femme qui a un cancer, elle apprend l'anglais pour aller aux USA et trouver un remède ; lorsqu'une personne n'a plus besoin de mon accompagnement et qu'elle me le signifie ; je pense énormément de plaisir quand je suis capable de réunir pour un même objectif des personnes qui normalement n'auraient jamais eu l'occasion de vivre ensemble ; le bonheur de voir l'autre se saisir, s'approprier, comprendre, un savoir, une situation, devenir - redevenir

acteur et pouvoir partager cette satisfaction ; ma première embauche ; Transmettre un savoir de manière cohérente et simple ; une formation pendant laquelle un participant que je trouvais très introverti a produit un des meilleurs travail que je n'avais jamais vus ; Voir mes élèves discuter entre eux en espagnol, se poser des questions, s'écouter, se répondre, se corriger ; Des événements très graves qui souvent se terminaient très bien ; Lorsqu'un élève ou un groupe d'élèves verbalisent leur plaisir à pratiquer mais surtout à progresser ensemble ; la production artistique d'une classe ; La réalisation de l'étude "sur la promotion de la fonction tutorale ; pouvoir réaliser des chantiers de qualité avec des non professionnels ; Arriver à monter un dispositif ; 3 jours en camping et en autonomie avec une classe fantastique, et des raids de voile ; avoir organisé un séminaire ; avoir formé les étudiants ; UN HOMME QUI A OBTENU UN TITRE DE SEJOUR? APRES DES MOIS PASSES DANS LA RUE ; mise en place et réalisation de modules culturels et artistiques ; Etude des bénéficiaires du RMI ; L'entrée dans les locaux de ma première société ; la signature de notre plus gros contrat ; l'entrée du cinquantième salarié, Le jour ou j'ai compris que j'avais trouvé la méthode de comment développer un logiciel ; les premières années, de la création dans la douleur jusqu'aux années de développement ; la première fois où j'ai réalisé un travail de création personnelle, mon embauche par une personne compétente et humaine j'en ai rarement rencontré par la suite.

- 

-



## Catégories de souvenirs Moins

### 1. POTENTIALITES – DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Je n'en ai pas ; Mes mauvais souvenirs font partie du passé et sont formateurs.

•

### 2. CLIMAT RELATIONNEL

- a. RELATIONS-EQUIPE Se faire taquiner méchamment par des clients complètement cons ; Aucun respect pour les vendeurs ; Il y a aussi certains conflits avec certains salariés ; Ces jeunes qui consultent à tout va leur téléphone portable en cours ; Avoir beaucoup travaillé pendant 9 ans, pour m'apercevoir que les gens préféreraient ne pas bouger ; Un chef d'entreprise qui ne me connaissait pas et ne m'avait jamais vu, s'est mis à m'insulter ; Certains collègues
- b. HIERARCHIE J'ai été le "bouc émissaire" d'une guerre de services où j'ai essuyé les plâtres. J'ai mis deux mois à digérer complètement ; En tant que conseillère clientèle, quand la chef d'équipe voulait me faire chier et qu'elle passait la soirée entière à m'écouter et me reprendre ; le harcèlement moral injuste d'un supérieur ; L'incompréhension d'une hiérarchie ; La gueule de ma dernière chef tous les jours depuis presque trois ans. Une conne que je rêve de quitter, La gérante était là également et j'étais moi-même évaluée (et me sentais jugée), situation très inconfortable ; j'ai demandé ma mutation dans une autre direction ; Des cadres qui harcèlent sans mesurer les conséquences de leurs actes et de la responsabilité qui est la leur ; Difficultés avec un chef d'établissement despotique.

### 3. CONDITIONS d'EMPLOI

- a. Lorsque le patron a attendu que la portière de mon véhicule s'arrache pour la changer. J'ai trouvé tout cela stupide et dangereux... ; Avoir trié les huîtres avant de les encaisser à 5h du mat en plein mois de décembre ; lorsque l'on doit rester éveillé pendant plus de 36h parce qu'il n'y a pas d'autres solutions ; Certaines réorganisations internes ; Lorsque le Ministre de tutelle a suspendu notre salaire pour cause de grève officielle et autorisée ; Travailler loin de sa famille ; C'était un 19 janvier : refus d'absence justifiée pour cause de force majeure, c'était injuste ; Les taxes professionnelles et autre et la récession, la baisse d'activité ; Le jour où l'on m'a dit "SI TU ETAIS FRANCAIS, ON T'ENGAGEAIT ; Mon premier licenciement ; Le rôle de l'inspection quand j'étais prof de lycée
- b. RECONNAISSANCE
  - La non reconnaissance de l'enseignement ; mise au placard : négation de mes capacités d'initiatives, de mes savoir-faire ; Chaque fois que le travail fait est simplement nié et ou enterré...

•

### 4. SENS

#### a. ŒUVRE-REALISATIONS

- Quand j'ai commencé à travailler je n'avais aucune expérience ni de formation, je n'arrivais pas à contrôler les enfants et j'ai perdu confiance en moi ; Le placement d'enfants ; Aïe, aïe, aïe, difficile aussi de répondre car toute expérience négative est riche d'un enseignement alors peut être ceux liés à mon manque de recul dans certaines situations ; une liquidation ; Un problème de logistique et distribution qui bloque le développement de l'entreprise ; Il y en a peu, du moins je fais tout pour les

oublier rapidement, souvent cela concerne le parcours des personnes, notamment quand l'objectif n'est pas atteint ; Une formation que j'organisais et ou les interventions des intervenants étaient de mauvaise qualité et hors cadre {*LOC externe : ce n'est pas moi !*} ; Des soucis ordinaires, conséquences des tâches à accomplir ; Un homme qui s'est laissé mourir de faim ou de folie ; Le lynchage de ma structure ; L'apprentissage de tous les logiciels utiles à ma profession en un temps record (3 semaines) {*stratégie : faux mauvais souvenir qui met en valeur l'auteur*} ; Le jour où il a fallu aller au tribunal pour déposer le bilan en 1993 et l'angoisse de ne pas savoir ce qui allait arriver ; Accident d'élève.

•

### Tableau synthétique d'appréciations métier et souvenirs

	POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL	CLIMAT RELATIONNEL	CONDITIONS d'EMPLOI	SENS, VALEURS
<b>Aspects valorisés (POSITIFS)</b>	Diversité, adaptabilité	Contacts, rencontres	Avantages	Valeurs
	Enrichissement personnel	Equipe	Reconnaissance, prestige	Aide à autrui
		Hiérarchie	Autonomie	Œuvre, contenu du travail
		Implication		
<b>Aspects dévalorisés (NEGATIFS)</b>	Incertitude	Travail d'équipe	Précarité (paye, horaires, fatigue)	Contre-valeurs
	Dispersion, étouffement	Clients, bénéficiaires	Stress +++	
	Œuvre, contenu du travail	Hiérarchie	Non-reconnaissance	
	Cadre réglementaire			

Un des éléments forts de cette analyse est la temporalité des représentations de soi, la manière dont le regard se pose sur soi-même en fonction de la perspective suggérée. Lorsque l'on demande les aspects positifs et négatifs du métier, le répondant adopte fréquemment une posture que nous appellerons ACTIVE, posée sur le présent, comportant des aspects du passé, mais tenant compte de son devenir probable ou souhaité. Il adopte une position qui peut être qualifiée de stratégique, qui met en avant des enjeux. Exemple d'appréciation positive sur la profession : « *Transparence, nouveauté perpétuelle, aller de l'avant, rien n'est jamais acquis* ». Nous avons là une phrase qui porte sa dynamique en elle.

Par contre, lorsque l'on demande les meilleurs et pires souvenirs, le sujet adopte souvent une posture que nous appellerons PASSIVE, toujours posée dans le présent, mais entièrement tournée vers le passé (comme la question le suggère). Il n'y a pas de prime abord de posture stratégique, le passé n'induit pas la manifestation d'enjeux identitaires ou alors ils sont éteints, déjà réglés ou au second plan. Exemple de souvenir positif : « *Les célébrations du nouvel an au bureau où l'ensemble du personnel*

*dirigeant s'amuse franchement avec tous les employés* ». Il s'agit d'une phrase statique et non pas active. Il n'y a pas de revendication ou une attente particulière, seulement le souvenir.

## *Catégories de modèles-prototypes*

- 1) INFLUENCES INSTITUEES (de transmission)
  - a) FAMILLE-AMIS mes parents et leur système de représentations concernant le travail, par notre oncle ; par mon mari ; par mon mari ; nos compagnes ; beaucoup de nos amis ; un ami ; conseil d'un de mes cousins ; le souvenir de mon père.
  - b) PROFESSEURS plusieurs professeurs à l'école/lycée/la fac ; par un de mes professeurs ; des enseignants ; un ou deux profs de fac extraordinaires ; certains professeurs d'Université.
  - c) COLLEGUES un professionnel plus expérimenté ; un collègue de travail ; par des rencontres personnelles ; des amis de formation avec qui on échange ; par ceux qui ont de la bouteille ; d'autres professionnels plus expérimentés (amis, collègues de travail, connaissances) ; mes collègues ; divers professionnels ; les collègues généreux ; par ceux qui aiment travailler en équipe ; Collègues en poste depuis 20 ans ; rencontre d'autre professionnels ; des collègues expérimentés brillants et singuliers; par monsieur XXX; Par des collègues fonceurs ; par des pairs de qualité ; les collègues pleins d'enthousiasme, les collègues pleins d'attention pour l'autre
- 2) INFLUENCE FONCTIONNELLE collègues, nos chefs ; mes tuteurs ou inspecteurs ; tutrice, référent de stage, mon employeur ; syndicalisme ; mes différents stages ; 2 dirigeants ; mon dernier patron ; un mouvement où j'ai trouvé toute la philosophie du management d'entreprise ; une formation de 9 mois ; Ma formation ; J'ai admiré certains dirigeants
- 3) INFLUENCES CONTINGENTES (de construction)
  - a) AUTO-CONSTRUCTION plutôt le cumul des expériences ; le contact avec les personnes côtoyées ; les rencontres dans le travail sont en partie à l'origine de nos parcours professionnels ; les contacts/rapports professionnels ; Le partage des expériences en début de carrière ; Lectures ; mes lectures ; aujourd'hui, j'ai encore besoin d'avoir des sages autour de moi pour échanger et construire ma vision personnelle ; La découverte des humanités
  - b) EGOTISME Nullement, pas du tout (des idoles ??? c'est une plaisanterie ?), je pense avoir influencé beaucoup de personnes dans leur conduite de vie professionnelle. Malheureusement, cela n'était pas souvent dans le sens attendu... ; Pas du tout ; non ; nullement, NON ; non ; no ; Non ; Non, pas du tout.

## Tableau synthétique des influences prototypiques

<b>Influences instituées</b>	Socialisation primaire et une partie de la secondaire (famille, amis, enseignants, lectures)
<b>Influences fonctionnelles</b>	Une partie de la socialisation secondaire + influences professionnelles (collègues, chefs, organisations professionnelles)
<b>Influences contingentes</b>	Auto-construction de soi (expérience, maturation) et égotisme (déli d'influence, auto-modèle)

## Identité et altérité sociales

### Qualificatifs et thèmes de l'identité-altérité

#### Case A → S+

Réponses différentes (44)
accompagnants du mouvement et du changement, attentifs, à l'écoute, experts dans nos domaines, modestes dans la relation, riches d'expérience, souples, attentifs, moins dangereux
à l'écoute, proximité, conseillers, en recherche d'infos et de formations pour améliorer notre niveau, travaillant toujours plus, responsables, à l'écoute, compréhensifs, pédagogiques
attentif, sérieux, endurant, consciencieux, réactif, communicant, sympathique, rigoureux, prévoyant, calculateur, entier, engagé, convaincu, confiant, humain, sachant relativiser, prendre de la distance, gérer les tensions, conscients, pas d'illusions, doser notre effort, cohérents avec le service et les relations humaines
atypiques, à l'écoute, observateurs, aimants, réactifs, entrepreneurs
savoir-faire, soucieux des autres
Avisés, sages, prudents, réalistes, moins naïfs
capacité d'analyse et de synthèse, facultés pédagogiques
compétent au-dessus de la moyenne, esprit ouvert, disponible, communicant, adaptation facile
contents, patients, dynamique, prêts à apprendre
créatifs, dynamiques, attentifs, conscients
curieux, attentifs, méthodiques, consciencieux, responsables, en train de nous remettre en cause, parfois satisfaits
des privilégiés, des techniciens expérimentés
Dévoués, relativement désintéressés, Curieux, impertinents, critiques, compétents
distance critique, rusé, caractère
efficace, rapide, visionnaire, audacieux, innovant
empathique, communicatif, proche, serein, perfectionniste, disponible
en sécurité, privilégiés
Engagées, collectifs, attentifs, critiques, moins soumis à l'autorité
exigeants, sévères, pas méchants, à l'aise par l'expertise acquise
facilitateur, communicant, spécialiste, succès
facilitateurs, accompagnateurs, ouvert, pas dans la routine, innovant
guidage, attentifs, aidants, compréhensifs, répondre aux questions, conseiller, aider
heureux quand ça marche, encadrants, coopératifs
humains, médiateurs, moins carriéristes, coopérants, travail en équipe
indispensables, flexibilité intellectuelle
salariés, engagés, curieux, privilégiant l'humain,
ouvertes, contact, grandes connaissances, aider, capables d'apprendre de nos erreurs,
passionnés, investis, heureux, adaptables, solides, fiables, créatifs
persévérants, tenaces, sensibles, à l'écoute, responsables, capables de dire non, improvisateurs, créatifs, coopératifs, pleins d'énergie, curieux, légers, utopistes
précis, rigoureux, respectueux
attentives, efficaces, adaptabilité, agir en urgence
dynamique, motivée, volontaire, esprit large, droite, stricte
patients, énergiques, serviables, joviaux, dynamiques, volontaires, physiquement plus agréables pour les clients
sensibles, passionnés, patients, attentionnés, volontaires compréhensifs
vrais professionnels, scientifiques, communicatifs, éthique, déontologie, esprit critique, sans juger, analyse des faits contextuels, intéressés par ce qui nous entoure, ouverts, évolutifs, prêts à reconnaître une erreur, plus impliqués, plus professionnels, dans le développement
professionnelle, à l'écoute
professionnelles, organisées, à l'écoute, fédératrices, commerciales, réflexion, anticipation, dialogue
proximité, aide, valorisants, valeurs, éthique, pleins d'espoir, de revendications, pleins d'engouement
respect de l'autre, notion de service public, professionnelle et consciente
Responsable, Avec de l'autorité, disponible, esprit systémique, Honnête, Impliqué dans son métier, Savoir donner du sens
Quand j'étais jeune j'étais plus insouciant, moins à l'écoute, plus libre,
Hoy, plus calme, moins ambitieuse (quoi que...), plus gestionnaire, plus à l'écoute, plus tolérante avec plus de fermeté, mieux organisée, plus sûre
rigoureux, motivés, travailleurs, ouverts
Serviable, disponible, économique
Sûrs de notre emploi, compétents, ouverts, disponibles
travailleurs, assidus, à la pointe de la connaissance, prêts à aider, des levains de la société, des guides, des boussoles

## Catégories identifiées S+

- 8) ATTENTION à AUTRUI
  - a. Ecoute, ouverture, disponibilité, attentifs, compréhensif, respect, sans juger
  - b. Aide, conseil, attentions, accompagnement, amour, guidance, facilitateur, proximité, serviables
- 9) RELATIONS FONCTIONNELLES
  - a. Communication, relation, empathie, dialogue
  - b. Coopération, équipe, relations institutionnelles, fédératrice
  - c. Relations à l'autorité, médiation
  - d. Responsabilité
- 10) COMPETENCES-SAVOIRS
  - a. Compétences, capacités, savoirs, expertise, aisance
  - b. Rigueur, méthode, technicité, solidité, exigence, organisation du w, professionnalisme
  - c. Performances, efficacité, effort
- 11) EVOLUTIVITE
  - a. Créativité, innovation, originalité, initiative, curiosité, improvisation, dynamisme, mouvement, évolution, effort, énergie, pas dans la routine, réactifs
  - b. Adaptabilité, souplesse, légers, flexibilité, capacité à apprendre y compris de nos erreurs
  - c. Espoir, projets
- 12) ATTITUDES
  - a. Calme, réflexion, recul, distance, prudence, patience, anticipation, vision, conscience, esprit critique, sereins, respectueux
  - b. Esprit calculateur, rusé, ambition
  - c. Caractère, pouvoir dire NON, assurance, impertinence, revendiquer
  - d. Joie, bonheur, sympathie
  - e. Engagement, implication, investissement, motivation, dévoués, passionnés, persévérants, volontaires
  - f. Se sentir ou se rendre indispensable, satisfaits
  - g. Modestie, réalisme, sensibles, stricte, sévère
- 13) STATUT
  - a. Salariés
  - b. Privilèges
  - c. sécurité-insécurité de l'emploi
- 14) VALEURS
  - a. Droite, honnête, entier, humains, service public, modestie, respect, équitable, vrais
  - b. Vénalité, matérialisme, économie pour l'entreprise
  - c. Désintéressés
  - d. Ethique, déontologie
  - e. Beauté, attirance
  - f. Donner du sens

On s'affirme ou on se compare ?

plus à l'écoute,  
plus calme,  
plus de fermeté,  
plus gestionnaire,  
plus impliqués,  
plus insouciant  
plus libre,  
plus professionnels,  
plus sûre  
plus tolérante

moins à l'écoute  
moins ambitieuse (quoi  
que...),  
moins carriéristes,  
moins dangereux,  
moins naïfs  
moins soumis à l'autorité

### Case C → NS+

Réponses différentes (17)
atypiques, à l'écoute, observateurs, aimants, réactifs
compétents, différents
Différents, demandant conseil
formés
intéressés, libres, artistes, militants
Mes référents
nos clients qui viennent se divertir
passionnés, mieux payés
Plus performants pour les sportifs professionnels, peut être plus rigoureux, plus logiques
plus relax
plus riches, mieux considérés, dévoués
Plus sereins,
plus stables financièrement
professionnels
respectueux
stressés
utiles

### Catégories identifiées NS+

1. ATTENTION à AUTRUI respectueux, à l'écoute, observateurs, aimants
2. RELATIONS FONCTIONNELLES
3. COMPETENCES-SAVOIRS professionnels, plus logiques, peut être plus rigoureux, plus performants, formés, compétents
4. EVOLUTIVITE artistes, libres, différents, atypiques
5. ATTITUDES stressés, plus sereins, dévoués, plus relax, passionnés, face à nos clients qui viennent se divertir, militants, demandeurs de conseils, différents, atypiques, réactifs
6. STATUT plus stables financièrement (reconnaissance), mieux considérés (reconnaissance), plus riches, mieux payés, libres
7. VALEURS respectueux, utiles, mes référents, militants, vénaux, succès.

## Case B → S-

Réponses différentes (12)
calculateur, trop sensible, pas assez rationnel
démotivés
dénigrées, dévalorisées
désavantagés, pas de débouchés professionnels
en danger
lassés, blasés
Manquons d'expérience, besoin de partager
Parfois dans le doute
parfois dépassés
sous-appréciés
Fatigués, mes échecs, souvent déçus de nous-mêmes
Blasés, insensibles à la détresse, dans la contradiction des dispositifs publics,

## Catégories identifiées S-

1. ATTENTION à AUTRUI insensibles à la détresse, trop sensible.
2. RELATIONS FONCTIONNELLES
3. COMPETENCES-SAVOIRS Manquons d'expérience, pas assez rationnel
4. EVOLUTIVITE besoin de partager
5. ATTITUDES Blasés, souvent déçus de nous-mêmes, fatigués, sous-appréciés, parfois dépassés, parfois dans le doute, besoin de partager, lassés, blasés, démotivés, calculateur.
6. STATUT dans la contradiction des dispositifs, en danger, pas de débouchés professionnels, dénigrées, dévalorisées, désavantagés.
7. VALEURS échecs.



## Case D → NS-

### Réponses différentes (34)

Incompétents, tricheurs, menteurs, bluffeurs, inconsistants, incapables, pénibles, peureux, piégeurs, gueulars, rouchons  
manque d'engagement, ignorance de l'autre, passivité, vieux cons mais ça nous guète tous  
ne prennent pas en compte les individus, pas vraiment intéressés par leur métier, sans réflexion, sans éthique, menteurs, hypocrites, tricheurs, incompétents, fermés au dialogue, trop "dans le vent", ne réfléchissent pas, fermés, hypocrites, ne veulent pas s'améliorer  
administratifs, vision étroite, voient les difficultés et non les ressources, matérialistes, pas engagés, pas de conscience politique  
amers, désabusés, étroits, démotivés, minimalistes, routiniers  
axés sur le profit, intéressés par le profit et le statut social  
blasés, râleurs, mauvaise humeur, sûrs d'eux  
branleurs, payés à rien foutre, en représentation  
coincés, obligés au rendement, pas autonomes, carriéristes, culture du résultat, pas de recul  
Ont d'autres priorités  
désagréables avec les clients, se font remarquer, se croient meilleurs, prétentieux et méprisants  
différents, bureaucrates, vendeurs,  
Donneurs de leçons  
élitistes, pas dans la culture  
incertains de leur avenir (car ils ne sont pas fonctionnaires), malheureux  
individualistes, complexes, fiers, égocentriques // lointains  
insécurisées, mauvaises conditions de travail, patrons égoïstes, mauvais salaires, horaires strictes, lassées, manque d'épanouissement, bureaucrates, frustrés, envie de changer, d'assouvir nos passions de nous dévouer à des causes  
intéressés  
l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement, rigides  
manquent de vision, opportunistes, égocentrés, opportunistes, frileux, routiniers  
marchands, bureaucrates  
moins libres  
ne respectent pas les règles et les obligations, laisser-aller  
normatifs, agents d'une idéologie dominante, carriéristes, sans éthique  
Pas assidus  
pas éduqués, sans rigueur  
pas libres  
précaires  
procéduriers  
rigide, directif  
sans initiatives, font le minimum, ils ne sont là que pour la paye  
se complaisent de leurs acquis, pas motivés, visions restreintes, dépassées, ne capitalisent pas leur expérience (l'âge n'est pas un critère)  
stressés, peu à l'écoute, peu reconnus, pas professionnels, ou sans emploi, blasés, manque d'écoute  
trop sûrs d'eux-mêmes, pas à l'écoute, dangereux, sectaires, convaincus de tout savoir

## Catégories identifiées NS-

8. ATTENTION à AUTRUI ignorance de l'autre, ne prennent pas en compte les individus,
9. RELATIONS FONCTIONNELLES pénibles, fermés au dialogue, ne respectent pas les règles et les obligations, laisser-aller, normatifs, rigides, directif,
10. COMPETENCES-SAVOIRS incompétents, incapables, sans réflexion, ne réfléchissent pas, administratifs, vision étroite, vendeurs, administratifs, pas dans la culture, complexes, l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement, manque de vision, procéduriers, bureaucrates, administratifs, sans initiatives, visions restreintes, pas professionnels,
11. EVOLUTIVITE voient les difficultés et non les ressources (?), manque d'épanouissement, envie de changer, d'assouvir nos passions de nous dévouer à des causes, ne capitalisent pas leur expérience, peu reconnus,
12. ATTITUDES, gueulars, rouchons (ronchons ?), peureux, manque d'engagement, passivité, vieux cons, pas intéressés, trop « dans le vent », fermés, ne veulent pas s'améliorer, vision étroite, pas engagés, amers, désabusés, démotivés, minimalistes, routiniers, blasés, râleurs, mauvaise humeur, sûrs d'eux, payés à rien foutre, en représentation, coincés, pas de recul, malheureux, lointains, fiers, lassés, frustrés, rigides, frileux, routiniers, pas assidus, font le

- minimum, ils ne sont là que pour la paye, se complaisent de leurs acquis, pas motivés, dépassées, stressés, peu à l'écoute, blasés, dangereux, sectaires, convaincus de tout savoir.
13. STATUT obligés au rendement, pas autonomes, désagréables avec les clients, se croient meilleurs, se font remarquer, donneurs de leçons, incertains de leur avenir, insécurisés, mauvaises conditions de travail, patron égoïstes, mauvais salaires, horaires stricts, moins libres, précaires, stress (conditions d'emploi), pas de reconnaissance, sans emploi,
  14. VALEURS menteurs, tricheurs, bluffeurs, inconsistants, manque d'engagement, sans éthique, hypocrites, matérialistes, pas de conscience politique, axés sur le profit et le statut social, branleurs, carriéristes, culture du résultat, ont d'autres priorités, prétentieux, méprisants, différents, bureaucrates, vendeurs, élitistes, pas dans la culture, malheureux, individualistes, fiers, égocentriques, intéressés, opportunistes, égocentrés, marchands, agents d'une idéologie dominante, carriéristes, sans éthique, pas éduqués, sans rigueur,

Tableau de l'identité et de l'altérité sociales	POSITIF		NEGATIF	
	Soi +	Non-Soi +	Soi -	Non-Soi -
<b>1. ATTENTION à AUTRUI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecoute, ouverture, disponibilité, attentifs, compréhensif, respect, sans juger</li> <li>- Aide, conseil, attentions, accompagnement, amour, guidance, facilitateur, proximité, serviables</li> </ul>	respectueux, à l'écoute, observateurs, aimants	insensibles à la détresse, trop sensible	ignorance de l'autre, ne prennent pas en compte les individus
<b>2. RELATIONS FONCTIONNELLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication, relation, empathie, dialogue</li> <li>- Coopération, équipe, relations institutionnelles, fédératrice</li> <li>- Relations à l'autorité, médiation</li> <li>- Responsabilité</li> </ul>			pénibles, fermés au dialogue, ne respectent pas les règles et les obligations, laisser-aller, normatifs, rigides, directif
<b>3. COMPETENCES-SAVOIRS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences, capacités, savoirs, expertise, aisance</li> <li>- Rigueur, méthode, technicité, solidité, exigence, organisation du w, professionnalisme</li> <li>- Performances, efficacité, effort</li> </ul>	professionnels, plus logiques, peut être plus rigoureux, plus performants, formés, compétents	Manquons d'expérience, pas assez rationnel	incompétents, incapables, sans réflexion, ne réfléchissent pas, administratifs, vision étroite, vendeurs, administratifs, pas dans la culture, complexes, l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement, manque de vision, procéduriers, bureaucrates, administratifs, sans initiatives, visions restreintes, pas professionnels
<b>4. EVOLUTIVITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créativité, innovation, originalité, initiative, curiosité, improvisation, dynamisme, mouvement, évolution, effort, énergie, pas dans la routine, réactifs</li> <li>- Adaptabilité, souplesse, légers, flexibilité, capacité à apprendre y compris de nos erreurs</li> <li>- Espoir, projets</li> </ul>	artistes, libres, différents, atypiques	besoin de partager	voient les difficultés et non les ressources (?), manque d'épanouissement, envie de changer, d'assouvir nos passions de nous dévouer à des causes, ne capitalisent pas leur expérience, peu reconnus

<p><b>5. ATTITUDES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calme, réflexion, recul, distance, prudence, patience, anticipation, vision, conscience, esprit critique, sereins, respectueux</li> <li>- Esprit calculateur, rusé, ambition</li> <li>- Caractère, pouvoir dire NON, assurance, impertinence, revendiquer</li> <li>- Joie, bonheur, sympathie</li> <li>- Engagement, implication, investissement, motivation, dévoués, passionnés, persévérants, volontaires</li> <li>- Se sentir ou se rendre indispensable, satisfaits</li> </ul> <p>Modestie, réalisme, sensibles, stricte, sévère</p>	<p>stressés, plus sereins, dévoués, plus relax, passionnés, face à nos clients qui viennent se divertir, militants, demandeurs de conseils, différents, atypiques, réactifs</p>	<p>Blasés, souvent déçus de nous-mêmes, fatigués, sous-appréciés, parfois dépassés, parfois dans le doute, besoin de partager, lassés, blasés, démotivés, calculateur</p>	<p>gueulards, rouchons (ronchons ?), peureux, manque d'engagement, passivité, vieux cons, pas intéressés, trop « dans le vent », fermés, ne veulent pas s'améliorer, vision étroite, pas engagés, amers, désabusés, démotivés, minimalistes, routiniers, blasés, râleurs, mauvaise humeur, sûrs d'eux, payés à rien foutre, en représentation, coincés, pas de recul, malheureux, lointains, fiers, lassés, frustrés, rigides, frileux, routiniers, pas assidus, font le minimum, ils ne sont là que pour la paye, se complaisent de leurs acquis, pas motivés, dépassés, stressés, peu à l'écoute, blasés, dangereux, sectaires, convaincus de tout savoir</p>
<p><b>6. STATUT / EMPLOI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salariés</li> <li>- Privilèges</li> <li>- sécurité-insécurité de l'emploi</li> </ul>	<p>plus stables financièrement (reconnaissance), mieux considérés (reconnaissance), plus riches, mieux payés, libres</p>	<p>dans la contradiction des dispositifs, en danger, pas de débouchés professionnels, dénigrées, dévalorisées, désavantagés</p>	<p>obligés au rendement, pas autonomes, désagréables avec les clients, se croient meilleurs, se font remarquer, donneurs de leçons, incertains de leur avenir, insécurisés, mauvaises conditions de travail, patron égoïstes, mauvais salaires, horaires stricts, moins libres, précaires, stress (conditions d'emploi), pas de reconnaissance, sans emploi</p>

<b>7. VALEURS-REGLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droite, honnête, entier, humains, service public, modestie, respect, équitable, vrais</li> <li>- Vénéralité, matérialisme, économie pour l'entreprise</li> <li>- Désintéressés</li> <li>- Ethique, déontologie</li> <li>- Beauté, attirance</li> <li>- Donner du sens</li> </ul>	respectueux, utiles, mes référents, militants, vénaux, succès	échecs	menteurs, tricheurs, bluffeurs, inconsistants, manque d'engagement, sans éthique, hypocrites, matérialistes, pas de conscience politique, axés sur le profit et le statut social, branleurs, carriéristes, culture du résultat, ont d'autres priorités, prétentieux, méprisants, différents, bureaucrates, vendeurs, élitistes, pas dans la culture, malheureux, individualistes, fiers, égocentriques, intéressés, opportunistes, égocentrés, marchands, agents d'une idéologie dominante, carriéristes, sans éthique, pas éduqués, sans rigueur
--------------------------	---	---	--------	---

Ce grand tableau de synthèse en appelle à quelques remarques liminaires :

- a) Les sujets sont assez volubiles lorsqu'il s'agit de parler de soi et des autres. C'est excellent pour nous, cela veut dire que les sujets se permettent un discours sans trop de convenances.
- b) Les catégories ont été faites de la même manière que pour les appréciations du travail et les souvenirs, c'est-à-dire qu'elles ont été créées au-fur-et-à-mesure de la lecture des réponses, par regroupements de similitude ou proximité de sens (champs sémantiques ou lexicaux). Sur les 7 catégories créées 6 sont compatibles avec les 4 catégories précédemment créés (métier et souvenirs). Nous pourrions les reclasser dedans. Par contre, la catégorie 3 « Compétences-savoirs » montre une dimension peut-être absente dans la première catégorisation, si ce n'est par une proximité avec l'œuvre et le contenu du travail.
- c) Tenter le regroupement des deux classifications revient à tester leur cohérence. Si cette cohérence est possible, alors la classification résultante aurait une autre portée, elle pourrait servir de base d'analyse des discours sur l'identité et l'altérité sociales, et même nous aider à comprendre les dynamiques identitaires...

## Conclusions

### Regroupement des classifications

Le regroupement des deux classifications pourrait se faire comme ceci :

	POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL	CLIMAT RELATIONNEL	CONDITIONS d'EMPLOI	SENS, VALEURS
Aspects valorisés (POSITIFS)	Diversité, adaptabilité	Contacts, rencontres	Avantages	Valeurs
	Enrichissement personnel	Equipe	Reconnaissance, prestige	Aide à autrui <b>1. ATTENTION à AUTRUI</b>
	<b>4. EVOLUTIVITE</b>	Hiérarchie <b>2. RELATIONS FONCTIONNELLES</b>	Autonomie	Œuvre, contenu du travail
		Implication <b>5. ATTITUDES</b>	<b>6. STATUT</b>	<b>7. VALEURS et REGLES</b>
Aspects dévalorisés (NEGATIFS)	Incertitude	Travail d'équipe	Précarité (paye, horaires, fatigue)	Contre-valeurs
	Dispersion, étouffement	Clients, bénéficiaires	Stress +++	
	Œuvre, contenu du travail	Hiérarchie	Non-reconnaissance	
	Cadre réglementaire			

Dans une perspective taxonomique, nous avons pu créer une classification de qualificatifs portant sur les représentations de soi et d'autrui au travail, où les contenus sont variables, changeants, mais pas les catégories. Cela met en relief et démontre deux aspects fondamentaux de la dynamique de soi :

A – Les individus utilisent tout type de ressources dans leur dynamique identitaire, pour se situer, s'intégrer, se différencier, évoluer ou s'affirmer.

B – Les **mêmes facteurs peuvent prendre des valeurs positives ou négatives, ou changer de catégorie**, en fonction de la dynamique du sujet et des facteurs de contingence.

C – Certains facteurs semblent prendre une dimension spécifique, ou remplir des fonctions récurrentes dans la dynamique identitaire socioprofessionnelle (l'œuvre, l'évolution personnelle, les compétences).

D – Des mots et des expressions qui reviennent souvent définissent ainsi des thèmes (têtes des colonnes) qui renvoient en même temps à fonctions du discours et à des stratégies du Soi. Ces thèmes sont donc récurrents, y compris dans les autres questions ouvertes. Alors, il est légitime de se demander s'ils peuvent représenter des **INVARIANTS**, des sphères d'action de l'identité socioprofessionnelle. Si tel est le cas, nous aurions mis en relief des **domaines ou sphères identitaires socioprofessionnelles**.

E – Certains thèmes prennent une importance notable par le volume du discours recueilli. C'est le cas notamment du stress et de la tension au travail, mais aussi de la reconnaissance et de l'évolutivité.

F – Reste à analyser les catégories en termes de fonctions possibles du Soi, et à résoudre le statut de la catégorie 3 « Compétences-Savoirs ». La compétence n'apparaît que très peu dans les données recueillies sur les aspects positifs et les souvenirs du métier, mais elle est souvent abordée dans le Soi+ et surtout, dans le Non-Soi-. C'est un phénomène intéressant qu'il convient d'élucider.

### **Statut de la catégorie « Compétences-Savoirs » :**

- Dans les points positifs du métier, un sujet évoque la « valorisation des compétences » comme une qualité du métier exercé.
- Sur les aspects négatifs du métier, un sujet parle du « souci d'incompétence » de certains, dénonçant ainsi le comportement de certains à persister dans ce qu'il considère comme une erreur, ce qu'ils font par incompétence.
- Dans les souvenirs négatifs, un sujet évoque une évaluation de ses compétences qu'il a vécue comme un jugement et donc, d'une certaine manière humiliante.
- Dans les Soi+, la compétence apparaît directement citée en termes de capacité « capable d'apprendre de nos erreurs », « capables de dire non », puis indirectement, au travers de nombreuses appréciations sur les capacités et compétences (rigueur, technicité, professionnalisme...).
- Dans les Non-Soi- nous trouvons des expressions comme « incompetent », « incapables », « l'investissement dans le travail est fonction des compétences et de l'encadrement », puis, de nombreuses appréciations (négatives) sur les capacités et compétences des autres (manque de vision, bureaucrates, pas professionnels...).

Dans notre échantillon, la compétence professionnelle apparaît donc d'abord comme un paramètre de valorisation de Soi ou de dévalorisation d'Autrui. C'est par les qualités professionnelles et les performances qu'elle se manifeste. La compétence est aussi l'un des premiers moyens de coordination dans l'espace professionnel, ce qui fait d'elle un moyen de communication implicite<sup>216</sup>. Puis, elle peut prendre une autre forme, dans la reconnaissance, l'autonomie, la responsabilité et la réalisation de soi. En effet, la mise en œuvre efficace et reconnue des savoirs se présente comme une forme de réalisation de soi, qui renvoie à l'œuvre, l'ouvrage et aussi à la reconnaissance. Elle nécessite un certain degré d'autonomie pour laisser la créativité du sujet s'exprimer. Si l'œuvre est réussie, le sujet aura tendance à s'attribuer entièrement le mérite. Si l'œuvre n'est pas à la hauteur des exigences, le sujet aura tendance à rechercher des responsabilités partagées, ou carrément chez autrui.

La catégorie « compétences-savoirs » apparaît donc comme un élément fort de l'adaptation et la différenciation en milieu professionnel, voire même comme une unité de mesure que chaque sujet subjectivise. Elle est différenciatrice, et elle situe l'individu parmi les autres, car les sujets semblent montrer qu'il faut un « juste milieu » entre « créativité personnelle » et « procédures et bureaucratie », entre autonomie et responsabilité, pour laisser la compétence (le Soi) s'exprimer.

La compétence peut être *située entre la validation de faits objectifs et le jugement social sur le classement souhaitable des personnes dans l'organisation*<sup>217</sup>. Nous sommes donc devant un élément identitaire fort qui renvoie au sujet de l'action et à son évolution.

---

<sup>216</sup> Ou un « enthymème » selon Yves Clot in *Le fonction psychologique du travail* » PUF, Paris, 1999.

<sup>217</sup> Courpasson, David (2000) *L'action contrainte*. Paris : PUF.

Compte tenu de ces observations, la catégorie « compétences-savoirs » peut être reclassée dans la colonne « POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL »

	<b>POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL</b>	<b>CLIMAT RELATIONNEL</b>	<b>CONDITIONS d'EMPLOI</b>	<b>SENS, VALEURS</b>
<b>Aspects valorisés (POSITIFS)</b>	Diversité, adaptabilité	Contacts, rencontres	Avantages	Valeurs
	Enrichissement personnel	Equipe	Reconnaissance, prestige	Aide à autrui <b>1. ATTENTION à AUTRUI</b>
	<b>4. EVOLUTIVITE</b>	Hiérarchie <b>2. RELATIONS FONCTIONNELLES</b>	Autonomie	Œuvre, contenu du travail
	<b>3. COMPETENCES</b>	Implication <b>5. ATTITUDES</b>	<b>6. STATUT</b>	<b>7. VALEURS et REGLES</b>
<b>Aspects dévalorisés (NEGATIFS)</b>	Incertitude	Travail d'équipe	Précarité (paye, horaires, fatigue)	Contre-valeurs
	Dispersion, étouffement	Clients, bénéficiaires	Stress +++	
	Œuvre, contenu du travail	Hiérarchie	Non-reconnaissance	
	Cadre réglementaire			

## Statut des 4 catégories finales

### **POTENTIALITES de DEVELOPPEMENT PERSONNEL – sphère motivationnelle**

Cette catégorie représente tout ce que les sujets ont abordé en termes de souhaits, désirs, volonté de développement personnel, d'évolution individuelle et collective dans le cadre professionnel, mais aussi les possibilités que leur cadre professionnel leur offre en termes d'évolution, de progrès, d'amélioration, tant dans la réalisation de soi que du point de vue matériel. Comme nous venons de le voir, nous y avons ajouté la sous-catégorie « compétences-savoirs », ce qui complète cette sphère par le sentiment capacitaire et ses possibilités de développement.

Ces aspects peuvent être abordés de manière positive, en tant que possibilités ou moteurs du développement personnel (propositions, offres de Soi, possibles et réalisation du projet du Soi), ou négative, en tant que freins ou empêchements de ce développement personnel.

Cette catégorie se détache comme une **sphère motivationnelle** de la dynamique identitaire.



### **CLIMAT RELATIONNEL – sphère conditionnelle conjoncturelle**

Ce thème s'est révélé de première importance pour les sujets. Nous regroupons ici toutes les expressions relevant du tissu relationnel que le sujet peut établir dans le cadre du travail. Cela englobe les contacts, les rencontres avec les autres membres du lieu de travail, avec l'équipe (collègues proches), avec les clients et fournisseurs. La ligne hiérarchique n'échappe pas à cette catégorie, et elle est surtout citée dans les aspects négatifs du travail. Nous l'avons appelée « Climat relationnel » car les discours recueillis semblent indiquer qu'il s'agit bien d'un climat qui peut paraître favorable ou défavorable aux sujets. Favorable ou défavorable à quoi ? A l'actualisation acceptable du soi, à la concrétion du Soi idéal, à la réalisation du projet de soi pour soi bien entendu.

Les différents aspects de cette catégorie, comme pour les autres, peuvent prendre une valeur négative (le climat relationnel ne permet pas d'avoir une représentation de soi positive, freine la réalisation du projet du Soi, ou alors cela doit se faire dans des mauvaises conditions relationnelles). Ces aspects peuvent aussi prendre une valeur positive pour la réalisation du projet du Soi. Le climat relationnel freine ou facilite, parce qu'il détermine les conditions quotidiennes d'action, du sujet agissant et se pose ainsi comme une contingence.

Cette catégorie se démarque comme une **sphère conditionnelle** de la dynamique identitaire. Il s'agit des **conditions conjoncturelles**.

### **CONDITIONS d'EMPLOI – sphère conditionnelle structurelle**

La classe « Conditions d'emploi » renvoi au statut de l'individu et aussi aux conditions matérielles et formelles d'action. Le statut protège ou pas, facilite ou pas le développement personnel. Les caractéristiques statutaires de l'emploi ne sont pas la seule voie possible, mais elles conditionnent les formes de reconnaissance et il peut y avoir une confusion ou relation confusionnelle entre le sujet et sa structure d'emploi (adhésion au projet, aux valeurs, identification entre le sujet et la place occupée, appropriation personnelle par le sujet des bénéfices liés à la fonction, notamment la reconnaissance et le prestige). Ce sont aussi les caractéristiques de l'emploi qui déterminent le degré d'autonomie dont dispose le sujet, le niveau de responsabilité et donc le degré d'incertitudes qu'il contrôle et qu'il subit. Nous sommes dans une relation sujet-statut professionnel qui conditionne le quotidien de l'action, les mécanismes de reconnaissance (matériels et immatériels), les degrés de liberté et les relations de pouvoir.

C'est une catégorie très polarisée où les différents facteurs qui la composent peuvent rapidement passer du positif au négatif. Elle définit une **sphère conditionnelle** de la dynamique identitaire. Il s'agit des **conditions structurelles**.

### **SENS, VALEURS et REGLES – sphère de sémantisation**

On ne parle pas de « la valeur travail », mais des « **valeurs au travail** », nous ne nous situons pas dans la « discipline ergologique<sup>218</sup> ». Les valeurs choisies par chacun sont changeantes, mais elles se manifestent dans tous les cas. Dans notre échantillon nous avons remarqué une fréquence importante de l'aide à autrui, la notion de service public (utilité sociale du travail), un intérêt certain pour le contenu même du travail, les réalisations que l'on peut accomplir (ce que nous avons appelé « l'œuvre » en référence à Sainsaulieu). Nous y trouvons aussi des règles, ou plutôt « le respect des règles » comme une valeur qui ressort lorsqu'il s'agit de parler des aspects négatifs ou d'autrui : « *Il*

---

<sup>218</sup> Schwartz Yves « *Reconnaissances du travail* » PUF, 1997.

*oublie parfois qu'il travaille dans une administration, où normalement, il y a des règles et des procédures : de droits certes mais surtout des obligations ; les obligations sont souvent sinon toujours ignorées »* ou « *Ne respectent pas les règles* ». Puis apparaissent les contre-valeurs, ou les valeurs négatives dont on se démarque et dont on affuble les autres. Nous en avons recueilli un bel florilège.

Cette catégorie définit une **sphère sémantique de l'identité** qui présente des dynamiques différenciées : les valeurs et règles peuvent être manifestées après coup (souvenirs) ou en termes très larges (donner du sens, être honnêtes, droite...) qui s'avèrent plutôt passifs par rapport à l'emphase ou véhémence avec laquelle sont manifestés les contre-valeurs (ou valeurs de contraste : menteurs, tricheurs, carriéristes... sous-entendu « je ne suis pas comme ça »). Il semblerait que les valeurs se manifestent surtout par contraste ou lors d'une révision de son agir. Soit elles nous sont utiles pour nous distinguer des autres en nous valorisant par rapport à des aspects négatifs des autres, soit nous les retrouvons lorsque nous voulons donner du sens à notre agir ou nous expliquer nos comportements. Il s'agit d'une **sphère de signification personnelle du sujet de l'action**. La signification première du travail étant sous-entendue.

Laissons aux sociologues et aux philosophes la question de la « valeur-travail » et concentrons-nous sur les valeurs mobilisées par le sujet dans sa dynamique identitaire, notamment en contexte professionnel. Non pas que ces deux questions ne soient pas liées, mais nous avons besoin de nous centrer sur l'objet de ce travail. La centralité de la valeur-travail s'est peu à peu perdue dans notre société et la première propriété du travail – celle de produire – a été remplacée par une psychologisation<sup>219</sup> du travail. Face à l'incapacité de résoudre le problème du chômage on a transféré la responsabilité sur des pathologies supposées ou réelles des demandeurs d'emploi eux-mêmes. Mais coupé de son lien constitutif de production, d'un moyen, le travail est devenu une fin [moralisatrice] (Vatin, 2008, p. 193). Les rapports sociaux de production se sont transformés, dénaturés, au bénéfice de nouvelles formes de travail, occupationnelles, qui ne rendent pas la dignité ni la fonction sociale de la production. La représentation mécanique du travail (comme dépense de force) se heurte aux réalités de la mise en œuvre de nouvelles mesures (« 35 heures », « Travailler plus pour gagner plus »). « *Le diable gît dans les détails* » nous dit Vatin pour illustrer l'échec ou la grande difficulté de mise en œuvre de ces mesures, qui n'ont pas pu atteindre leur objectif. C'est que le corps socioéconomique ne réagit plus comme auparavant aux variations mécaniques du travail. *Le travail n'est pas une valeur mais un acte productif qui se joue dans le rapport plus ou moins médiatisé de l'homme à la nature.*

Suivant Vatin nous sommes donc contraints de constater que les rapports au travail se sont davantage intériorisés, d'où l'intérêt de travailler sur les valeurs personnelles mobilisées dans le travail et non sur la valeur-travail elle-même.

---

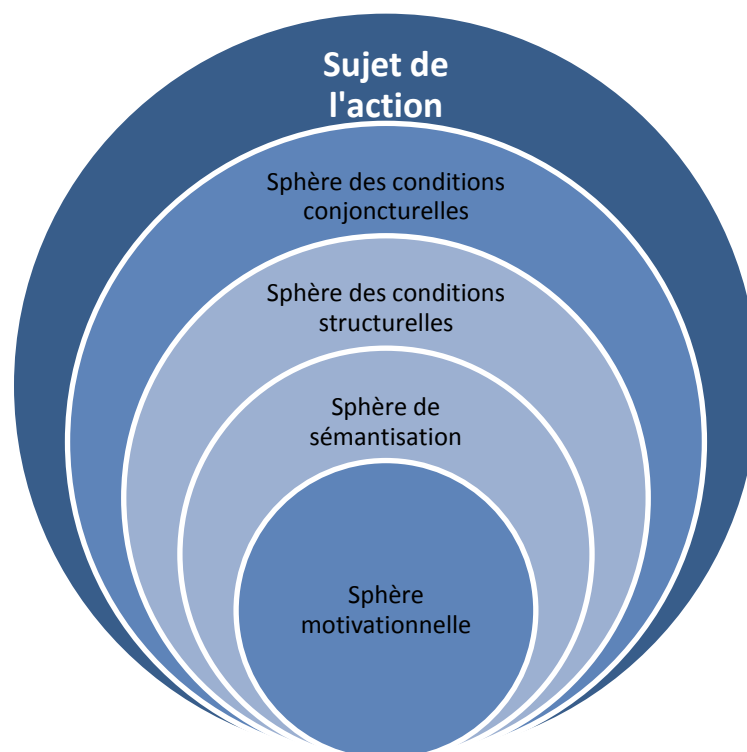
<sup>219</sup> Vatin, François « Le travail et ses valeurs » Albin Michel, 2008.

## Dynamique et stratégie du Soi

Comme nous venons de le voir, les composantes des quatre catégories peuvent changer et passer de l'une à l'autre, en fonction de l'utilisation que le sujet va en faire. Mais les quatre sphères remplissent des fonctions distinctes :

- 1) Le développement personnel remplit une fonction de *motivation*, ou se fonde sur les facteurs motivationnels du sujet et représente la zone de rencontre entre les aspirations personnelles et les exigences objectives du travail.
- 2) La sphère relationnelle crée ou annihile les *conditions conjoncturelles* ou subjectives (contexte relationnel) de l'action.
- 3) La sphère statutaire ou des conditions d'emploi est aussi une sphère des conditions de l'action, mais elle se réfère davantage aux *conditions structurelles* ou objectives de l'emploi ou de l'activité professionnelle.
- 4) La sphère sens-valeurs- règles remplit une fonction *sémantique* du sujet. Elle signifie l'action du sujet, elle détermine le sujet de l'action, plutôt à posteriori ou par contraste, la signification originelle du travail (production) allant de soi.

## Structure de la dynamique identitaire socioprofessionnelle



Chaque individu fera usage de toutes les ressources disponibles et à sa portée, en fonction des stratégies personnelles. Comme exposé dans le chapitre « Epistème et Modèles », nous postulons que la réalisation du projet du Soi est le seul moteur identitaire, et donc, la préservation et la valorisation du Soi-Projet sont les seules motivations identitaires. Le sentiment capacitaire étant intimement lié au projet du Soi, puisqu'il le façonne, les stratégies identitaires du sujet conduiront prioritairement à la reconnaissance, à des évaluations positives, faute de quoi le sujet subjectivera et réélaborera symboliquement les feedbacks. Il recherchera les évaluations positives, il évitera dans la mesure du possible, les évaluations négatives, ou il restera dans des situations de non évaluation ou d'évaluations neutres. Si besoin était, il pourra toujours dévaloriser autrui ou se survaloriser et même réinterpréter les évaluations qui iraient à l'encontre de son projet de Soi ou de son sentiment capacitaire. Les représentations de soi pour soi et pour autrui peuvent prendre des formes très diverses et comme nous l'avons déjà mentionné, elles renvoient aux mécanismes de défense du Moi.

---

## **Annexe D – Réflexions pour l’élaboration d’un outil simplifié d’exploration de l’identité**

---

A partir de ce travail et sur la base de l'IMIS, il nous a semblé que nous pouvions développer un outil moins approfondi, mais plus aisé d'utilisation pour l'exploration de la dynamique identitaire du sujet.

## ***Un seul entretien exploratoire***

Nous devons introduire le sujet à la méthode et petit à petit le faire définir ses « groupes d'identification et/ou de référence ». De manière plus large il s'agit d'explorer ce que l'on pourrait appeler les appartenances ou identifications sociales du sujet.

- Commencer par :
  - Je suis ...
  - Je ne suis pas ...
  - Je voudrais être perçu(e) comme quelqu'un (de..., qui peut..., qui a...)

Inciter le sujet à donner des éléments sans les suggérer, puis les reprendre et même en introduire si nécessaire :

- Comment définiriez-vous votre profession/métier, quel nom porte-t-elle / il ?
  - Est-ce que cette dénomination ou appellation vous convient ou vous la formulez autrement ?
  - Quelles en sont les principales caractéristiques de gens qui font cette profession/métier ?
  - Les aspects positifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Les aspects négatifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Y a-t-il un groupe de professionnels ou un métier qui peut être considéré comme étant à l'opposé du vôtre, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Quelles en sont les principales caractéristiques de ce groupe opposé ?
  - Les aspects négatifs et positifs, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Expliquez la différence entre les + et les - et votre position.
  
- Quelle est votre nationalité ?
  - Est-ce que cette dénomination ou appellation vous convient ou vous la formulez autrement ? Comment la définissez-vous ?
  - Quelles en sont les principales caractéristiques de personnes avec la même nationalité ?
  - Les aspects positifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Les aspects négatifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous ?
  - Y a-t-il une nationalité ou groupe qui peut être considéré comme étant à l'opposé du vôtre, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Quelles en sont les principales caractéristiques de ce groupe ?
  - Les aspects négatifs et positifs, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Expliquez la différence entre les + et les - et votre position.
  
- Genre / Sexe

- Est-ce que cette dénomination ou appellation vous convient ou vous la formulez autrement ?
  - Quelles en sont les principales caractéristiques de personnes du même genre/sexe ?
  - Les aspects positifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Les aspects négatifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Expliquez la différence entre les + et les - et votre position.
- Idem pour genre/sexe opposé
- Quelle est votre famille. Qui mettez-vous dans cette catégorie ?
    - Les qualités de cette famille, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
    - Les défauts de cette famille, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
    - Expliquez la différence entre les + et les -.
    - Y a-t-il des caractéristiques qui vous distinguent des autres familles, qui vous singularisent ?
    - Votre place dans la (les) familles : quel est votre place, votre rôle dans ces familles ?
- Comment sont vos amis ?
  - Peut-on parler d'un groupe d'amis, d'une bande, ou plutôt de relations duelles, qui ne constituent pas un groupe, ou même les deux ? Une autre manière de demander la même chose : Faites-vous partie d'un groupe d'amis, avez-vous en plus des amitiés exclusives, plutôt individuellement avec d'autres, ou pratiquez-vous les deux types d'amitié ?
    - Quelles en sont les principales caractéristiques de vos amis ?
    - Les aspects positifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
    - Les aspects négatifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
    - Expliquez la différence entre les + et les -.
    - Jouez-vous un rôle particulier dans ces groupes d'amis ou dans ces amitiés exclusives (le clown de service, le boute-en-train, le confident, le solidaire, le fêtard, l'intello, le sérieux...)
- Idem pour ceux qui ne sont pas vos amis.
- Groupes sociaux de référence : En dehors de ces groupes d'amis ou de relations, pensez-vous faire partie d'un groupe spécifique, d'un groupe que l'on peut identifier, que ce soit de manière formelle ou informelle.
    - Dans cette phase exploratoire nous pouvons passer en revue quelques groupes de référence dans divers volets de la vie courante, tels que :
      - Au niveau de la mode (gothique, punk, branché, fashion, sobre, élégant...)
      - Au niveau de la musique et goûts musicaux (rock, hard rock, folklore et traditions, classique, ...)
      - Au niveau des arts et des lettres (théâtre, cinéma, peinture, sculpture, littérature, poésie...)

- Au niveau des activités de loisir (escalade, vélo, rollers, moto, pétanque, pêche...)
- Au niveau politique (gauche, droite, écolo...)
- Au niveau religieux ?
- Au niveau de l'innovation, de la créativité ? Que faites-vous de singulier, de spécial ?
- Etes-vous engagé ou vous-êtes-vous impliqué dans une autre activité ?
- Voyez-vous un autre groupe ou tendance à laquelle vous vous sentez appartenir et que l'on n'a pas évoquée ?
- Pour chacun :
  - Quelles en sont les principales caractéristiques de ce groupe ?
  - Les aspects négatifs et positifs, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Expliquez la différence entre les + et les -.
  - Y jouez-vous un rôle particulier ?
- Personne idéale : quelle serait pour vous la personne idéale, celle à laquelle vous voudriez ressembler ?
  - Pouvez-vous la décrire, me dire quelles sont ses qualités, ses principales caractéristiques, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Les aspects positifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
- Opposé à la personne idéale : quelle serait pour vous la personne opposée à l'idéale, celle à laquelle vous ne voudriez pas ressembler ?
  - Pouvez-vous la décrire, me dire quelles sont ses défauts, ses principales caractéristiques, pensez-vous à quelqu'un en particulier ?
  - Les aspects négatifs, est-ce important, est-ce que cela s'applique à vous ?
  - Expliquez la différence entre la personne idéale et son opposé.



---

## **Annexe E – Pistes d’action**

---

Dans ce chapitre nous voulons seulement ôter un premier voile dans les domaines qui nous semblent très directement concernés par l'approche du soi et de sa dynamique, et qui représentent des pistes pour le développement d'applications. Notre épistème et nos résultats (notamment la taxonomie) peuvent constituer une base solide de réflexion dans différents domaines :

- Les conflits interpersonnels et sociaux

Tant en management qu'en thérapie familiale et de couple. La reconnaissance et l'évolutivité deviennent les clés principales de travail, et tout particulièrement la reconnaissance des affectes (A. Honneth, J. Cosnier, E. Galactéros<sup>220</sup>, M. Henry<sup>221</sup>).

- La communication et le management

Tout est communication chez l'Homme, alors nous devons restreindre le sens du mot communication dans ce paragraphe, aux actions prémédités de communication collective. Cela concerne la communication externe (qui s'adresse à des populations larges) et la communication interne (qui s'adresse à des populations restreintes) produites par les institutions, les entreprises, les organisations, dans le cadre d'une communication orientée vers des objectifs stratégiques (gestion du personnel, gestion du climat social, dynamique des projets).

- Publicité et marketing

Evidemment la publicité et le marketing ne nous ont pas attendus pour agir très largement dans le domaine des images de soi. Les travaux sur la valence des produits et les méta schémas d'évaluation en attestent et guident les stratégies commerciales dans beaucoup de domaines, mais des pistes se dégagent, tout particulièrement dans l'analyse de la décision d'achat et l'adaptation de l'image du produit.

- Les institutions et l'Etat

Avec cette approche, nous revenons aux prémisses de la réflexion d'Hegel et des écrits d'Iéna. Nous nous situons dans le premier des niveaux de recherche sur l'identité, dans le courant philosophique sur l'Ethique, dans une vision métaphysique de l'être en société et du rôle de l'Etat.

- Les risques psychosociaux

Le matériau recueilli dans l'enquête web, a mis en relief des situations de stress et de tension, analysées du point de vue identitaire, qui mettent en relation différents domaines de l'entreprise et qui permettent un développement concret d'outils.

---

<sup>220</sup>Emmanuel Galactéros, fondateur du CEFPC – Centre d'études de la psychologie de la communication (Lyon), centre qui a développé des applications de l'approche de J. Cosnier.

<sup>221</sup> Michel Henry, *La barbarie*, éd. Grasset, 1987 (§ 1, p. 15)

- Les soins

Beaucoup d'auteurs nous parlent de la « mise en scène de soi », des « rôles du soi » changeants en fonction des domaines d'activité du sujet, des facettes du soi et parmi eux, Goffman est certainement un de ceux qui vont le plus loin dans cette description théâtrale de la vie relationnelle.

Aussi, Durkheim, Barbier et Honneth, pour ne citer qu'eux, mettent l'accent sur les tensions que cela provoque vis-à-vis du besoin fondamental d'unicité du soi (unité du moi), de continuité de l'être. Des écarts trop importants entre les images de soi que l'on propose, entre les communications évaluatives et les images de soi, provoquent des tensions et le soi réagit de manière à réduire ces écarts. Tout comportement contraire à cette règle est aujourd'hui considéré comme déviant voire pathologique. La dynamique du soi telle que nous l'avons abordée ici, peut permettre d'explorer et/ou de développer des nouvelles techniques thérapeutiques, surtout si l'on tient compte de cette distinction majeure qui a été faite dans le chapitre sur l'épistémologie : différence entre discours et parole ; entre l'énoncé et le comportement de l'énonciateur. Pour le psychologue la parole sert d'avantage à faire qu'à dire et si l'on peut introduire dans l'histoire de vie du sujet la dimension du faire, c'est-à-dire le langage des actes, le langage de l'action contextualisée, en complément du discours sur l'action, on aura ouvert de nouvelles voies de soin.

Stratégies du soi : Que se passe-t-il dans les situations de repli sur soi-même ? Est-ce qu'en certaines circonstances le projet de soi pour soi (PSS) « envahi » les évaluations et « accommode » la réalité aux besoins du sujet, à tel point que cette réalité (l'image que les autres nous renvoient de nous-mêmes) est déformée profondément ? Que se passe-t-il lorsque les écarts entre les feed back d'autrui et nos interprétations, voir nos arrangements avec ces évaluations, creusent des fossés ? Le PSS prend petit à petit le pas sur la réalité et l'on commence à le considérer comme un fait acquis ? Enfin, c'est un autre regard sur les mécanismes de défense du « moi » en école analytique, tout particulièrement sur le déni, la scotomisation<sup>222</sup> et le principe de réalité.

---

<sup>222</sup> Terme issu de l'ophtalmologie (parties obscures ou aveugles du champ de vision) qu'en psychologie fait référence aux différentes formes de déni partiel des réalités (mémoire sélective comme mécanisme de défense et construction d'une réalité tronquée).

- La motivation

Il semble clair que partant des constats faits dans ce travail et des approches de la dynamique du soi par la reconnaissance (Beck, Honneth, Dubar, De Gauljac), ou par le sentiment capacitaire (Costalat, Barbier), nous pouvons - au premier chef - tenter une nouvelle lecture des théories de la motivation/satisfaction de Maslow et Hertzberg.

Les deux premiers niveaux de Maslow (besoins physiologiques et de sécurité), appelés aussi besoins primaires, peuvent être revus à la lumière de l'importance que nous avons souligné, des interactions sociales dans la construction du sujet.

Sous ce nouvel angle, les besoins intermédiaires ou sociaux, dits aussi besoins d'amour et d'appartenance, ou niveau 3, deviennent le pivot de la structure motivationnelle de Maslow. Celui-ci est spécifiquement le niveau de l'intégration sociale, du « relationnement<sup>223</sup> social », le domaine de la relation à autrui, lieu où le sujet fait de l'expérience d'autrui l'axe central. Il s'agit bien entendu de satisfaire des besoins relationnels et d'appartenance, mais ces besoins seront vus maintenant sous deux aspects, celui de leur satisfaction et celui de la dynamique du soi. Le soi n'est pas un enjeu majeur dans les deux premiers niveaux, alors qu'il devient l'axe central de celui-ci.

Les besoins supérieurs ou d'estime de soi sont les plus concernés par l'approche identitaire de la motivation. En effet, le 4<sup>e</sup> niveau dit aussi de l'estime de soi et de la reconnaissance sociale peut être considéré comme le niveau de recherche d'évaluations positives (et de son corolaire, l'évitement des évaluations négatives), de développement du sentiment capacitaire par la reconnaissance sociale et le niveau à partir duquel le soi s'actualise.

Le 5<sup>e</sup> niveau, celui de la confiance en soi, de la réalisation de soi devient celui de la mise en œuvre du « projet de soi pour soi », ce qui détermine le sentiment de liberté personnelle, d'accomplissement personnel et qui rétro alimente les autres niveaux (3 et 4).

Nous arrivons ainsi à une configuration de strates de Maslow composé de deux premiers niveaux dotés d'un nouveau besoin primaire (disons de sociabilité), et des niveaux 3, 4 et 5 dont la portée et la signification peuvent être enrichies - voire modifiées - par la prise en compte du rôle joué par la reconnaissance, le projet de soi et le sentiment capacitaire, dans la dynamique du soi.

La vision que nous pouvons avoir de Maslow maintenant, est plus dynamique et met en relief les rétro alimentations, l'influence des niveaux entre eux.

La recherche de la satisfaction des besoins de reconnaissance sociale sera fonction de la teneur du projet de soi et de sa stratégie de mise en œuvre (mécanismes de défense du moi). Le soi, son actualisation et son projet, seront fonction des activités condensées par Maslow dans le niveau motivationnel 3, autrement dit, la vie sociale et les interactions avec des autrui significatifs.

Ce niveau 3 est aussi alimenté par la manière dont on satisfait aux besoins essentiels (niveaux 1 et 2), car leur expression en sera modifiée en fonction du projet de soi pour soi, élaboré par le sujet.

---

<sup>223</sup> Pardonnez-moi ce barbarisme et faites-moi la grâce de le prendre comme un néologisme.

---

## **Annexe F – Curriculum Vitae**

---



Nom **Gerardo CAPANO BOTTINO**

Adresse professionnelle 33 rue du Truel – esc 13  
34090 - Montpellier - France

Téléphones ≈ 334 67 52 93 82

Télécopie ≈ 339 59 57 05 15

Courrier électronique [gerardo.capano@free.fr](mailto:gerardo.capano@free.fr)

Nationalité Uruguayenne / Italienne

Date de naissance 10 décembre 1959 à Montevideo - URUGUAY

## EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

### • Dates

Activités transversales réalisées ponctuellement mais régulièrement :

**Depuis 2002** : Expert évaluateur de programmes Leonardo, Socrates et Grundtvig auprès de la Commission Européenne (Bruxelles) et de l'Agence Nationale française (Bordeaux).

**Depuis 2001** : Chargé de cours en psychologie sociale et des organisations à l'Université Paul Valéry (Montpellier, France)

**Depuis 1997** : Intervenant en qualité dans la FP et en GRH par compétences auprès de l'OIT de Turin (Italie), avec de groupes de haut niveau venant d'Afrique et d'Amérique Latine + missions courtes à l'étranger.

### • Dates

Avril à Décembre 2008

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**Human Dynamics – Vienne, Autriche**

Cabinet international de consultants

**Consultant externe**

Conception de projets et mission de conception d'un système d'information formation-emploi dans le cadre de la réorganisation de l'offre publique de formation professionnelle du Pérou.

### • Dates

Octobre 2003 à mai 2004

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**Compagnie Générale de Consulting, 34 670 Baillargues – Languedoc-Roussillon**

*Cabinet national de consultants*

**Consultant conception et conduite de projet RH**

Conception et conduite de projets et de dispositifs de formation (ingénierie pédagogique, administrative et financière). Mise en place des démarches compétences et d'évaluation dans la grande distribution. Formation de formateurs et d'auditeurs.

### • Dates

Juin 2001 à septembre 2003

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**CIRFFI – Labège 31313 – Midi-Pyrénées**

*Structure parapublique d'appui aux professionnels*

**Responsable du pôle Ingénierie et Développement**

Responsable du développement de la structure (conventions financières) et du plan régional de formation de formateurs ; responsable du catalogue et des actions spécifiques publiques et privées : OF, Conseils Généraux, administrations, Missions Locales ; conception et conduite de projets locaux, régionaux et européens ; assistance technique aux pôles Europe et TIC (FSE Obj. 2 et 3, Equal). Management d'équipe (12 personnes).

### • Dates

De 1995 à 2001

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé

**AKSIOS Formation & Conseil™ - Montpellier - Languedoc-Roussillon**

*Cabinet privé de consultants*

**Consultant**

- Principales activités et responsabilités

Missions d'enquête, d'étude, de conduite de projet de formation et d'évaluation auprès des acteurs de la formation professionnelle.

Etudes : orientation des financements et des politiques régionales pour la formation continue. Etudes de faisabilité pour la création de structures de coordination et de formation.

Projets : conception et conduite de deux projets européens concernant des organismes de formation et des fédérations professionnelles en France, Espagne, Portugal et Belgique.

Conduite de 11 démarches de progrès au sein de structures de formation pour adultes (qualité, management, gestion et développement des compétences). Réalisation d'un CEP régional sur les organismes de formation associatifs (Languedoc-Roussillon).

Etude de faisabilité et plan de charges pour la création de l'EURES Transfrontalier – Pyrimed.

Formation à la qualité pour les dirigeants des organismes de formation de 7 pays latino-américains (Ministères du Travail d'Argentine, du Costa Rica, du Salvador, du Pérou, de Colombie, d'Uruguay et les SENAI et SENAR du Brésil). Actions allant de 3 heures (visioconférences) à 15 jours (stages), pour le Bureau International du Travail (Centre International de formation de l'OIT à Turin). Formation à la démarche qualité des organismes prestataires de l'Etat et de la Région, dans le cadre du dispositif de professionnalisation des acteurs de la formation en Poitou-Charentes (GIP Qualité). Accompagnement de la démarche régionale de gestion des compétences – MEDEF.

**Dates**

**1990 – 1994**

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**Maison de l'Emploi du Canton d'Aigues-Mortes – Gard / Hérault**

Accueil, Orientation, Information, Formation, Insertion

Responsable de la formation

Conception, animation et pilotage d'actions d'orientation et de formation pour demandeurs d'emploi. Point Chance (de premier accueil ANCE) pour les porteurs de projet de création d'activité ou d'entreprise. Conduite d'équipe.

**Dates**

**1989– 1990**

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**RETRAVAILLER-LR (Gard / Hérault)**

Formation-insertion pour femmes et DE

Formateur

Orientation, techniques de recherche d'emploi, stages d'insertion et initiation à la gestion-comptabilité pour les épouses d'artisans et d'exploitants agricoles.

**Dates**

**1984 – 1989**

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**Centre Henri Wallon et Centre Les Mûriers (Montpellier)**

Santé-social (handicapés mentaux)

Educateur

Educateur chargé d'actions socio-éducatives, responsable de l'animation du réseau de lieux d'accueil. Référent d'équipe.

**Dates**

**1980 – 1984**

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité

**Jobs d'étudiant**, premières années d'université et apprentissage du français à Montpellier.

Distribution de journaux, vendanges, garde d'enfants, veilleur de nuit.

**Dates**

**1978 – 1980**

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

**Taller IMAN – Montevideo - Uruguay**

Métallurgie

Apprenti soudeur

Soudure en chantier pétrochimique.

## EDUCATION ET FORMATION

• Dates	<b>2006 – 2010</b>
• Nom et type de l'établissement	<i>Université Paul Valéry – Montpellier 3</i>
• Principales matières/compétences professionnelles couvertes	Recherche et rédaction d'une thèse portant sur la dynamique identitaire et les changements sociaux. Etude qualitative.
• Intitulé du certificat ou diplôme délivré	<b>Doctorat en Psychologie Sociale</b>
• Dates	<b>2005</b>
• Nom et type de l'établissement	<i>Université Paul Valéry – Montpellier 3</i>
• Principales matières/compétences professionnelles couvertes	Epistémologie, méthodologie, théories des organisations, développement économique des institutions, gouvernance, management, éducation/formation, approche juridique.
• Intitulé du certificat ou diplôme délivré	<b>Master 2 (recherche) SOI – Sciences des organisations et des institutions / Sciences de l'éducation.</b> Thème central : l'évaluation en EFP.
• Dates	<b>1994</b>
• Nom et type de l'établissement	<i>USTL – Université de Sciences et Techniques du Languedoc - Montpellier 2</i>
• Principales matières/compétences professionnelles couvertes	Gestion, comptabilité, analyse financière, control de gestion, gestion des ressources humaines, stratégie, systèmes de communication, informatique de gestion.
• Intitulé du certificat ou diplôme délivré	<b>DESS – IAE – CAAE – Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisé – Institut d'Administration d'Entreprises – Certificat d'Aptitudes à l'Administration d'Entreprises – 3e cycle</b>
• Dates	<b>1989</b>
• Nom et type de l'établissement	<i>Université Paul Valéry – Montpellier 3</i>
• Principales matières/compétences professionnelles couvertes	Gestion, formation, recrutement, management des ressources humaines, stratégie, organisations
• Intitulé du certificat ou diplôme délivré	<b>DU 3<sup>e</sup> cycle Gestion et Organisation des Ressources Humaines – GEORH</b>
• Dates	<b>1980 à 1988</b>
• Nom et type de l'établissement	<i>Université Paul Valéry – Montpellier 3</i>
• Principales matières/compétences professionnelles couvertes	Apprentissage du français, cursus en Psychologie sociale, psychologie génétique, psychologie expérimentale, psychologie clinique, l'enquête psychosociologique, le recrutement, le développement de l'enfant, psychophysiologie.
• Intitulé du certificat ou diplôme délivré	<b>DEUG, double Licence et Maîtrise de Psychologie sociale et du développement</b>
• Formation continue	<b>94/98</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AFNOR - 6 modules de formation à la qualité dans les services en général et dans la formation professionnelle en particulier.</li> <li>• Formation à l'AT et au PEI au CAFOC de Montpellier, à la Sophrologie à l'ESSN de Nice, aux ARL à l'ERAP à Paris et à la Psychologie de la Communication au CFPC de Lyon.</li> </ul>

## APTITUDES ET COMPETENCES

### PERSONNELLES

#### LANGUES

Bilingue **Espagnol-Français, Anglais** (bon), Italien et Portugais (de base)

#### APTITUDES ET COMPETENCES SOCIALES.

Bonnes capacités relationnelles en contexte multiculturel. Esprit d'équipe et d'initiative. Méthodique et rigoureux, respectueux des procédures, mais flexible et capable d'initiatives et d'innovation.

#### APTITUDES ET COMPETENCES ORGANISATIONELLES

Habitude de la conduite de projet multipartenarial et de la transnationalité. Bon animateur d'équipe et organisateur. Bonne planification et gestion courante.

#### APTITUDES ET COMPETENCES TECHNIQUES

Ingénierie de projet et de formation (pédagogique, financière et administrative) ; Auditeur qualité (formation AFNOR, pas d'examen ICA). Utilisateur averti de la bureautique et de logiciels d'enquête et de statistiques (Windows et MacOS), bonnes capacités rédactionnelles. Permis de conduire B.



