

ÉCOLE DOCTORALE ABBE GREGOIRE
CENTRE DE RECHERCHE SUR LA FORMATION - PARIS

THÈSE DE DOCTORAT

présentée par

Jean-Pierre COMPASTIÉ

soutenue le 20 décembre 2017

pour obtenir le grade de : **Docteur du Conservatoire National des Arts et Métiers**

Discipline : « Sciences de l'éducation / Spécialité : Formation des adultes »

**RECONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ
PROFESSIONNELLE ET PRISE DE RISQUE LORS
D'UNE RÉORIENTATION EN PRÉVENTION
LE CAS DES CHARGES DE PRÉVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS (CPRP) DANS LES ARMÉES.**

THÈSE dirigée par :

Monsieur OBERTELLI Patrick

Professeur, École centrale de Paris

RAPPORTEURS :

Madame CHAMPY-REMOUSSENARD Patricia

Professeure, Université de Lille 3

Monsieur WITTORSKI Richard

Professeur, Université de Rouen

JURY :

Monsieur LEMAÎTRE Denis

Président du jury, Professeur, ENSTA Bretagne

Madame CHAMPY-REMOUSSENARD Patricia

Professeure, Université de Lille 3

Madame GARTISER-SCHNEIDER Nathalie

Maître de conférence, INSA Strasbourg

Monsieur OBERTELLI Patrick

Professeur, École centrale de Paris

Monsieur WITTORSKI Richard

Professeur, Université de Rouen

Remerciements

J'adresse mes profonds remerciements à Patrick OBERTELLI pour ses conseils éclairés, ses encouragements et la liberté qu'il m'a permis de conserver durant ce long travail de recherche. Je le remercie pour sa confiance, sa délicatesse et sa patience qu'il m'a témoignées en acceptant d'être mon directeur de thèse.

Je souhaite exprimer ma très grande reconnaissance à Madame Anne JORRO, directrice du Centre de recherche sur la formation (CRF) du Cnam, à tous les professeurs rattachés du CRF qui m'ont permis d'acquérir des connaissances et incité à m'engager dans un travail de recherche au long cours. Je les remercie pour la qualité de leur enseignement, leur exigence et leurs pertinentes recommandations.

Je remercie les membres du jury pour l'honneur qu'ils me témoignent pour avoir accepté d'être les membres du jury de cette thèse.

Je remercie tous les membres du CRF du Cnam-Paris pour l'intérêt de leurs exposés au cours des séminaires ainsi que leurs publications qui m'ont enrichi dans mes travaux depuis le Master Recherche.

Je remercie également les professeurs que j'ai connus au cours de ma scolarité au Cnam-Paris, pour la qualité de leurs enseignements, en développant ma soif d'apprendre, plus particulièrement, Xavier CUNY, Anne-Marie VIARD, Christophe DEJOURS, Yves CLOT, Bernard GILLET, Anne LANCRY et Jean GUICHARD, leurs travaux m'ont beaucoup inspiré et guidé dans mes différents travaux depuis la maîtrise.

J'adresse également tous mes remerciements à ma population d'enquête, aux chargés de prévention des risques professionnels qui ont accepté de participer à cette recherche, car sans leur engagement cette thèse n'aurait pu exister.

Mes remerciements vont aussi tout particulièrement à mes proches, famille et amis, qui m'ont soutenu de diverses manières durant cette longue période. Cette thèse n'aurait pu être menée à son terme sans leur présence à mes côtés, leur patience, leur confiance indéfectible, leurs encouragements, leur tendresse, leur aide tangible et l'intérêt qu'ils ont toujours manifesté à l'égard du contenu et de l'avancée de mes travaux.

Résumé

RECONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET PRISE DE RISQUE LORS D'UNE RÉORIENTATION EN PRÉVENTION

LE CAS DES CHARGES DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (CPRP) DANS LES ARMÉES.

Depuis de nombreuses années, les institutions régaliennes de l'État ont été soumises à d'importants changements organisationnels (délocalisation, restructuration). Dans leur mode de fonctionnement, elles ont dû intégrer la théorie de la « *nouvelle gestion publique* » (NGP), une approche pragmatique de la division du travail, pour mieux gérer le rapport coût/efficacité de leurs services. Ces changements ont contraint certains agents à se réorienter pour poursuivre leur parcours professionnel, alors que d'autres sont dans une dynamique de choix volontaire d'orientation.

La thèse vise à interroger les dynamiques identitaires et les processus développés par l'agent dans l'accomplissement de son projet de réorientation où celui-ci s'expose aux risques liés à son choix et à la fonction dans la reconstruction de son identité professionnelle qui lui permettent de s'investir dans son travail et d'acquérir compétences, professionnalisme et reconnaissance.

Elle se propose de contribuer à comprendre comment les chargés de prévention de risques professionnels (CPRP) s'engagent dans cette nouvelle fonction et les freins qui entravent la reconstruction identitaire de ces agents. Les données recueillies et traitées se sont établies sur la base d'un questionnaire auprès de trente agents suivis de quinze entretiens d'approfondissement. L'analyse porte sur la prise de risque au cours de l'engagement dans la fonction ainsi que lors de l'exercice de cette fonction. Au contact des difficultés rencontrées, des stratégies sont mises en place, lors de la gestion du risque et la reconstruction identitaire. Cette analyse a permis de caractériser les différentes configurations identitaires que nous avons exposées dans le rapport où nous avons représenté ces configurations à partir de six monographies parmi les plus significatives développées.

Nous montrons ainsi que le choix initial est un choix qui peut être pris par défaut ; la prise de conscience intervient lorsque que le CPRP est confronté au réel de l'activité et que la fonction de « *conseiller* » inclut une prise de risque qui peut empêcher la mise en place de processus de construction de l'identité professionnelle et de reconstruction de soi, indissociables à la réalisation des missions.

Mots-clés : Identité, identité professionnelle, prise de risque, professionnalisation, émotion, expérience.

Résumé en anglais

RECONSTRUCTION OF PROFESSIONAL IDENTITY AND TAKING OF RISK DURING PREVENTION REORIENTATION

THE CASE OF PROFESSIONAL RISK PREVENTION (CPRP) IN THE ARMIES

For many years, state institutions have undergone major organizational changes (relocation, restructuring). In their operation mode, they had to integrate the theory of "new public management" (NGP), a pragmatic approach to the division of labor, to improve the management the cost effectiveness of their services. These changes have compelled some agents to reorganize their career path. Besides, other agents are in a dynamic not constrained, but voluntary choice of orientation.

This thesis endeavors to investigate the identity dynamics and the processes developed by the agent in the accomplishment of his reorganization project, which expose him to the risks associated with his choice and function in the reconstruction of his professional identity, and allow him to invest in his work and to acquire skills, professionalism and recognition.

It aims at contributing to the understanding how the CPRPs engage in this new function and the obstacles that hinder the identity reconstruction of these agents. The collected and processed data are uprooted on a questionnaire of thirty staff members followed by fifteen in-depth interviews. The analysis focuses on the risk taking in the commitment related to the function, and in the case of the performance of this function, the encountered difficulties and the set-up strategies, the risk management, and the identity reconstruction. It has made it possible to characterize the different identity configurations. In the report, we have represented these configurations from six monographs among the most significant developed ones.

We thus show that the initial choice is a choice that can be made by default, the awareness takes place when the CPRP is confronted to the reality of the activity and that the function of "advisor" includes a risk taking that can prevent the process establishment of building professional identity and self-reconstruction, inseparable from the realization of missions.

Keywords: Identity, professional identity, risk taking, professionalisation, emotion, experience.

Table des matières

Introduction	13
Partie I : Terrain et problématique de la recherche	17
Chapitre I : Le terrain de la recherche	18
1 Les enjeux	20
Chapitre II : Une problématique historique à multiples facettes	30
Introduction	30
1 La prévention un support technique dans la reconstruction de l'identité professionnelle et la construction de soi	31
Synthèse de la partie historique.....	46
Chapitre III : La réglementation.....	47
1 Le droit administratif.....	47
2 Les acteurs et les outils d'analyse des situations à risque	50
Synthèse	61
Partie II : État de l'art	67
Chapitre I : L'identité un concept dynamique	68
Introduction	68
1 L'identité	69
2 L'identité un concept complexe	72
3 Un processus progressif d'élaboration de la conscience de soi :	76
4 L'identité et le « moi »	78
5 Le « soi » et l'identité.....	79
6 La subjectivité	82
7 La subjectivité et la communication.....	84
Synthèse	92
8 Un regard sur l'identité au travers des différents courants.....	94
Synthèse de ces différents courants.....	107
9 Le constructivisme et l'identité	108
10 Processus interactionniste de l'identité	116

11	Dynamiques identitaires et transition	117
12	La construction de l'identité dans cette phase de reconstruction	122
13	L'identité professionnelle.....	126
	Synthèse de l'identité professionnelle.....	137
Chapitre II : Le risque		139
1	Qu'est-ce qu'un risque	139
2	Le risque un « <i>artefact symbolique</i> »	140
3	Perception du risque et prise de risque	142
	Synthèse	150
Chapitre III : La professionnalisation		151
	Introduction	151
1	L'approche anglo-saxonne de la professionnalisation	151
2	L'approche française de la professionnalisation	154
3	Les différents aspects de la professionnalisation	157
4	La professionnalisation d'un CPRP	161
	Synthèse	163
Partie III : Retour sur la problématique et hypothèses		164
Chapitre I : Problématique.....		165
Chapitre II : Hypothèses		172
Partie IV : Etude de terrain : Méthodologie, entretiens, analyse		174
Chapitre I : Méthodologie		175
1	Population.....	175
2	Méthodologie	175
Chapitre II : Les entretiens.....		192
	Introduction	192
1	Jean.....	193
2	Béatrice.....	199
3	Alain.....	204
4	François	209
5	Isabelle	215

6	Armand.....	219
Chapitre III : Analyse des entretiens		224
Introduction		224
1	Structuration identitaire des futurs CPRP qui s'engagent dans la fonction	228
2	La « <i>Métis</i> » au cœur des dynamiques identitaires.....	229
3	Le choix de la fonction de CPRP comme devenir professionnel	230
4	La formation comme support à la professionnalisation	231
5	La logique dans l'engagement stratégique et identitaire	232
6	Les difficultés rencontrées et les stratégies déployées	233
7	Les premiers ressentis dans la fonction.....	235
8	La remise en question personnel du CPRP	237
9	Un enjeu : réduire les tensions	238
10	Enjeu relationnel et émotions	238
11	La perception des risques et les effets en termes de professionnalisation.....	239
12	Les effets de la tension identitaire sur la fonction.....	243
13	La fonction de CPRP comme enjeu de construction identitaire.....	244
14	Le réseau professionnel comme force d'action.....	244
15	Réduire l'incertitude par le partage de l'information.....	246
Partie V : Conclusions et perspectives		248
Chapitre I : Conclusion.....		249
1	Rappel de la problématique.....	250
2	La prévention, la réglementation, ses apports et ses effets	252
3	L'engagement des CPRP dans la fonction	252
4	La professionnalité des CPRP	254
5	Le réseau professionnel comme base d'apprentissage	256
6	Synthèse	258
Chapitre II : Perspectives opérationnelles		262
1	La formation.....	262
2	Le réseau formel des CPRP.....	262
3	Le tutorat	263

4	Le rôle d'animateur	263
	Bibliographie.....	265

Liste des tableaux

Tableau 1 Le « soi » selon W. James (1842-1910)	71
Tableau 2 Le « soi » selon Mead (1863 – 1931)	89
Tableau 3: Catégorie d'analyse de l'identité	136
Tableau 4 : éléments de la population étudiée	181
Tableau 5 : Qualification des données sur la formation	181
Tableau 6 : Entretien avec Jean	195
Tableau 7 : Entretien avec Jean - Vérification des hypothèses	198
Tableau 8 : Entretien avec Béatrice	200
Tableau 9 : Entretien avec Béatrice - Vérification des hypothèses	203
Tableau 10 : Entretien avec Alain	205
Tableau 11 : Entretien avec Alain - Vérification des hypothèses	208
Tableau 12: Entretien avec François	211
Tableau 13 : Entretien avec François - Vérification des hypothèses	214
Tableau 14 : Entretien avec Isabelle	216
Tableau 15 : Entretien avec Isabelle - Vérification des hypothèses	218
Tableau 16 : Entretien avec Armand	221
Tableau 17 : Entretien avec Armand - Vérification des hypothèses	223
Tableau 18 : Synthèse des entretiens	225
Tableau 19 : Éléments de professionnalité en jeu dans les voies de la professionnalisation selon Wittorski (2007)	242

Liste des figures

Figure 1 : Construction de l'identité dans le contexte et l'engagement du sujet.....	115
Figure 2: Les différentes composantes de la dynamique identitaire : selon le schéma de Kaddouri.....	120
Figure 3 : « l'identité située » selon Dubar.....	127
Figure 4 : Grille de criticité	141
Figure 5 : Étymologie de la professionnalisation.....	151
Figure 6 : Cycle de l'activité professionnelle du CPRP	236

INTRODUCTION

À ce jour, nous ne connaissons pas de travaux qui aient été réalisés sur la dynamique identitaire de la reconstruction de l'identité professionnelle des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP), agents de l'État travaillant au ministère des Armées, confrontés à une réorientation professionnelle. En revanche, la dynamique identitaire professionnelle a été travaillée par de nombreux chercheurs, dans le cadre de métiers spécifiques en lien en outre avec l'enseignement ou à la santé.

Les délocalisations, les restructurations de services au sein de la fonction publique ont eu pour conséquence de contraindre les agents à rechercher un autre poste parmi les offres d'emplois proposées, quitte à changer d'orientation professionnelle pour rester dans leur ministère. Devant l'ampleur de cette situation, le ministère des Armées a élaboré un processus de « *préservation de l'emploi* » en développant une politique visant à accompagner les agents dans leur nouvelle affectation, en mettant en place un conseiller mobilité carrière (CMC), une formation adaptée au métier choisi. Comme la prévention occupe une place de plus en plus importante dans le milieu professionnel, elle est devenue pour les agents une voie de reconversion possible. Le chef d'organisme (chef de corps, directeur) étant responsable du personnel placé sous son autorité, la réglementation en vigueur lui impose de nommer une personne chargée de le conseiller dans le domaine de la prévention, cette personne porte le nom de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP). Au sein du ministère des Armées, cette fonction est mentionnée dans le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 10 (cf. Annexe 2).

Le CPRP est chargé de veiller à la mise en place de l'application de la réglementation et d'informer le chef d'organisme de tous les dysfonctionnements constatés. Les modalités de désignation et les attributions sont fixées par l'arrêté du 9 avril 2013 (Cf. Annexe 3). Lorsque le chef d'organisme décide de nommer un agent au poste de CPRP, il a l'obligation de :

- L'envoyer en formation « *santé, sécurité au travail* » pour qu'il puisse tenir sa fonction et acquérir les connaissances souhaitées ;
- À son retour, le chef d'organisme le nomme officiellement dans sa fonction et transmet le document le désignant aux autorités (à l'inspecteur du travail, autorité des ressources humaines, représentants du personnel) ;
- Puis, au regard de la fiche de poste, le chef d'organisme rédige la lettre de cadrage dans laquelle il définit le périmètre d'activité du CPRP et ses attentes. La lettre de cadrage est ensuite insérée dans le recueil des dispositions de prévention. Puis elle est commentée aux représentants du personnel civil et militaire, lors de la première

réunion qui suit sa réalisation et le nom ainsi que la fonction du CPRP sont mentionnés dans l'organigramme de l'organisme.

Ainsi, par ces différentes étapes, le CPRP devient un acteur de la prévention et agit au profit de la collectivité. Cette activité s'inscrit donc dans un processus de professionnalisation où les savoirs, savoir-être et savoir-faire devraient être reconnus et donner accès à la reconnaissance du chef d'organisme, de la hiérarchie intermédiaire et du personnel.

Au sein du ministère, il y a deux types de recrutement soit :

- À partir du concours de technicien supérieur d'études et fabrications (TSEF) spécialité, santé, sécurité au travail et environnement (interne/externe), le recrutement s'effectue à partir du Bac ou d'un diplôme supérieur (bac+2) (recrutement externe), et pour les internes, une ancienneté de quatre ans au sein de la fonction publique est exigée ;
- Dans le cadre d'une reconversion professionnelle, ou sur volontariat, dans ces deux modes d'accès, aucun niveau scolaire n'est exigé.

Le ministère des Armées a toujours offert aux agents qui veulent s'investir en « *santé, sécurité au travail* » la possibilité d'avoir un développement de carrière intéressant, en permettant aux ouvriers (es) d'état ou aux fonctionnaires catégorie C la possibilité de devenir fonctionnaire catégorie A, en étant « *ingénieur santé, sécurité au travail* ». Ce type de développement de carrière n'est pas exceptionnel. Il demande à l'agent qui s'engage dans ce champ professionnel, d'être rigoureux dans ses choix, d'acquérir des connaissances et aimer avoir des responsabilités. De par sa fonction de conseiller auprès du chef d'organisme et de l'ensemble du personnel travaillant dans cet organisme, il peut être amené en cas d'accident à devoir s'expliquer devant un juge, si ce dernier recherche la faute, au regard du manque à la sécurité.

Aujourd'hui plus qu'hier, la prévention est entrée dans le champ du travail en imposant aux chefs d'organisme de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en mettant en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi qu'une organisation avec les moyens adaptés. En outre, le chef d'organisme doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Par ces différentes actions, il a une obligation de résultat : il est donc judiciairement responsable.

Pour avoir exercé et enseigné cette fonction, nous en connaissons les difficultés rencontrées : elles se situent à la fois dans la mise en application de la réglementation et dans l'acceptation

des agents à se conformer aux règles imposées. Cette fonction demande au CPRP de s'impliquer fortement dans son activité, en ayant des qualités humaines où la communication, l'empathie, la diplomatie sont nécessaires pour s'imposer et convaincre les agents du bien-fondé des actions préconisées. Toutes les actions déployées sont orientées vers un seul but, éviter les accidents et les maladies professionnelles. Si malgré toutes les précautions prises, un accident ou une maladie professionnelle se manifestaient, les mesures préventives doivent être pensées pour en limiter les effets sur l'homme et l'environnement.

PARTIE I : TERRAIN ET PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE

« L'acte de prévenir, c'est-à-dire l'acte par lequel on prend les devants sur un évènement possible afin de l'empêcher de se produire et de diminuer les effets négatifs de cet évènement au cas où on ne peut être certain de l'empêcher (1996) ».

Pierre GOGUELIN

Chapitre I : Le terrain de la recherche

Notre recherche est réalisée au sein du ministère des Armées et elle porte sur :

- La dynamique identitaire du chargé de prévention des risques professionnels (CPRP) en réorientation professionnelle ;
- Sa capacité à se reconstruire une nouvelle identité professionnelle lorsqu'il intègre cette fonction.

Cet agent prend un double « *risque* », le premier, lorsqu'il décide d'occuper la fonction de CPRP et un second, en gérant les risques au quotidien, qu'il soit volontaire ou contraint par un changement d'orientation professionnelle.

En se réorientant à un certain âge vers une autre discipline, il va devoir démontrer qu'il est capable de se remettre en question, d'acquérir de nouvelles compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir-faire faire), de s'adapter et de s'imposer à un collectif, pour être reconnu professionnellement et socialement par ses pairs et sa hiérarchie.

Pour occuper cette fonction de CPRP, l'agent suit une formation dans un centre de formation du ministère des armées. Aussi, nous pouvons nous interroger sur le choix de cette activité et le but recherché pour le CPRP :

- A-t-il la volonté de se professionnaliser et se développer dans ce secteur d'activité ?
- Est-elle un tremplin pour se diriger vers une autre activité jugée plus intéressante ?

Cette dernière question est importante parce que certains CPRP se sont formés à l'incendie, après avoir suivi la formation de CPRP. Nous ne parlons pas des sapeurs-pompiers, mais des agents chargés de la mise en œuvre et de l'application de la réglementation concernant l'incendie, ceux qui définissent les consignes, dispensent les formations aux personnels, effectuent les inspections de sécurité, au ministère, que l'on appelle « *officier sécurité et de protection contre l'incendie* » (OSPCI).

Pour accéder à cette fonction d'OSPCI, les personnes suivent un cursus composé de trois modules de formation entrant dans l'appellation « *service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes* ». Un examen sanctionne la réussite de l'agent à chaque niveau et ces examens comportent : un contrôle de connaissances sous forme de QCM et plusieurs exercices spécifiques. Ainsi, après avoir assisté aux trois cent cinquante-cinq heures de cours dispensés, ces formations donnent accès à un diplôme reconnu dans le milieu professionnel et les agents

qui s'engagent à suivre ces formations, acquièrent un véritable diplôme professionnel, par rapport à l'attestation de stage qu'a un CPRP à sa sortie de formation.

Une enquête interne au ministère des Armées a montré qu'il y avait un « *turn-over* » important chez les CPRP. Ils quittaient la fonction pour se diriger vers des métiers mieux reconnus socialement. Dans le milieu professionnel, chaque agent est responsable de ses actes au travail, le risque et la notion de responsabilité peuvent être appréciés différemment parce qu'il y a une part de subjectivité de ces notions. Si l'on compare l'activité d'un agent chargé de l'incendie à un CPRP, on s'aperçoit que le risque pour le CPRP semble être beaucoup plus important parce qu'il touche tous les domaines entrant dans le champ du travail (électricité, travaux en hauteur, produits chimiques, amiante, etc.) ainsi que la santé au travail des personnels avec les risques psychosociaux. En évoquant ces différents domaines, nous pensons à la surcharge de travail que peuvent avoir certains CPRP.

En outre, le CPRP en réorientation professionnelle reçoit une formation « *trois fois moins importantes (cent heures de cours)* » qu'un agent chargé de l'incendie et qu'un CPRP issu du concours externe/interne en « *santé, sécurité au travail* ». Le comparatif est simple : un CPRP issu du concours en plus de ses connaissances initiales (pour les externes BTS/DUT) reçoit une formation qualifiante où les connaissances acquises sont vérifiées à partir de contrôles sur table et de tests de connaissances. A la fin de sa formation, il part dans un organisme pendant trois mois environ rédiger un mémoire de fin de stage qu'il présente devant un jury d'experts.

Si nous comparons les types de formations, nous constatons qu'un CPRP en réorientation professionnelle (contraint ou volontaire) n'a pas de tests de connaissance pendant sa période d'apprentissage et qu'en fin de stage aucun contrôle n'est effectué. Ce CPRP sera néanmoins affecté dans un organisme où il sera confronté au réel de l'activité dès son retour de formation, comme le CPRP issu du concours de TSEF. Par sa nomination officielle et sa lettre de cadrage, il sera soumis aux mêmes difficultés que demande la prise de cette fonction.

En conséquence, il nous a semblé intéressant de nous interroger sur cette activité professionnelle où la dynamique identitaire est en action. Il ne s'agit pas pour nous de rentrer dans le mécanisme de la formation, mais de comprendre ce qui se joue après la formation dans la reconstruction de l'identité professionnelle de ce futur CPRP, de manière dont il s'y prend pour se reconstruire, pour se professionnaliser et acquérir la reconnaissance de ses pairs et de la hiérarchie avec comme point fort, le risque d'être confronté au pénal en cas de manque à la sécurité.

1 Les enjeux

La fin du vingtième et le début du vingt et unième siècle ont vu le monde du travail se transformer en une gigantesque compétition mondiale, imposant à la fonction publique de se réorganiser et de repenser leur mode de fonctionnement.

Les agents concernés par ces changements ont été contraints de se réorienter professionnellement, afin leur permettre de continuer leur parcours professionnel et d'appréhender l'avenir avec confiance dans leur nouvelle activité.

Pour comprendre la situation, il nous faut expliquer les enjeux et démontrer qu'ils touchent la structure organisationnelle et les agents.

1.1 La réforme organisationnelle dans la fonction publique

Depuis de nombreuses années, les institutions régaliennes de l'État ont été soumises à d'importants changements organisationnels (délocalisation, restructuration, fusionnement). Elles ont dû intégrer dans leur mode de fonctionnement la théorie de la « *nouvelle gestion publique* » (NGP), une approche pragmatique de la division du travail, pour mieux gérer le rapport coût/efficacité de leurs services.

Pour être conformes à la réforme, ces changements ont eu deux effets majeurs :

- Le premier d'imposer aux organismes de repenser l'organisation du travail en favorisant le partage des rôles entre le pilotage et l'exécution ;
- Le second d'effectuer une analyse de l'activité permettant de placer les agents au bon poste du service rendu, en s'assurant de la bonne gestion des deniers de l'État.

Le travail occupe une place centrale dans la vie de chaque individu. Nous sommes conscients des effets « *négatifs* » sur les personnes qui en sont privé (chômage) ou qui éprouvent de grandes difficultés à se projeter ou à retrouver un emploi qui leur convient lors d'une réorientation professionnelle parce qu'il constitue un point d'entrée dans la « *démocratie* », où chaque personne apporte sa contribution et est utile à la collectivité. Nous pouvons également souligner que le travail est en lien avec la notion d'économie puisque le travail est la source principale des revenus donnant accès à la consommation et à l'insertion sociale.

L'analyse étymologique du mot « *travail* » nous informe qu'il a été en lien avec la notion de déchéance voir de punition : « *tu produiras ton pain à la sueur de ton front ; femme tu enfanteras dans la douleur* » (livre de la Genèse). Alors que chez les Grecs, le travail renvoie à la peine de l'esclave, tandis que les hommes libres exerçaient des activités intellectuelles,

comme la politique. En latin le mot travail a pris dans le sens de « *tripaliare* » (torturer) et « *tripalium* » (instrument à trois pieux, qui servait aux femmes pour accoucher, mais aussi comme un instrument de torture). Cette connotation spécifique a contribué à « *déconsidérer* » le terme « *travail* », en faisant le lien avec le travail harassant, d'où la notion de pénibilité. Au fil du temps, le terme a évolué dans le sens où le travail apparaît comme un moyen de récompense et d'émancipation avec une finalité libératrice. Lorsqu'elle s'interroge sur le travail, Royer souligne qu'il y a un salut dans le travail, car selon cette auteure :

« *L'incertitude du salut au-delà de la mort pousse à chercher dans le travail le signe d'une prédestination positive au salut* ». (Royer, 2002, p 19)

Par cette approche le travail est abordé sous l'angle d'une vocation, en lien avec la conception luthérienne du « *beruf* » c'est-à-dire du métier ou de la profession. Le travail auquel on aspire trouve sa vocation dans un sens personnel, en lien avec une vision de « *Dieu sur soi* ». La bonne humeur dans le travail, exprime le sens profond de la condition humaine vocative au travail. Cette perception est identifiée dans certaines théories des relations sociales qui s'efforcent de favoriser l'idée de la satisfaction au travail, de la motivation et de l'épanouissement de l'homme au travail.

Les premières réflexions sur le concept « *travail* » ont été étudiées en se centrant essentiellement sur ce qu'il apportait, par la notion d'effort à fournir pour produire quelque chose. Il a été ensuite analysé sous l'angle d'une action consciente où le travail permettait de satisfaire les premiers « *besoins physiologiques* » et de se « *réaliser professionnellement* » (Marx, « *Le capital* », 1867) au travers de projets que l'homme s'était posés ou imposés. Cette manière d'aborder le travail, Marx n'y voyait qu'un idéal ; il a néanmoins souligné qu'il était une forme impersonnelle, exploitée par le capitalisme. Lorsque la division du travail s'est mise en place, l'exploitation rationnelle a engendré une source de plus-value au détriment des hommes qui, eux, sont entrés en rupture avec la vie, en s'inscrivant dans un mécanisme d'aliénation des « *temps modernes* ».

Le travail engendre l'action donnant accès à une forme d'épanouissant et, au fil du temps, il a été considéré comme un composant contribuant au fondement social (Meda, 2015), ayant une action permettant de déterminer la place des personnes dans la société, devenant, ainsi, une norme sociale incontournable.

Dans cette conception moderne du travail, l'acte de travailler a été positionné comme un facteur agissant dans trois dimensions : faire, être et avoir. Cette conception est, avant tout, celle d'une société qui tend à ne retenir que le travail est un moyen :

- D'épanouissement contribuant à la réalisation de soi ;
- Permettant d'assurer les biens de consommation de la vie quotidienne en donnant du pouvoir d'achat aux personnes ;
- D'enrichissement en termes de savoir et de positionnement, par la place qu'occupent les personnes dans la société.

Puis, dans les années 2000, le courant de la psychopathologie clinique du travail s'est emparé du concept « *travail* » en lui donnant une autre dimension en lien avec la centralité du travail, où l'on soulignait les valeurs qui s'y rattachent. Cette affirmation fut en partie contestée (Schwartz, 2000), parce que la centralité du travail n'était pas le travail. Ces différents débats ont permis de démontrer que le travail contribuait à la construction de l'identité personnelle et l'armature de la santé mentale (Dejours, 2003). Il apparaissait ainsi comme un vecteur essentiel, permettant d'accroître son identité et de se transformer soi-même.

Ces différents éléments nous montrent que le travail et la centralité du travail tiennent une place fondamentale et centrale chez les hommes, que les transformations organisationnelles peuvent avoir un effet destructeur, si ces hommes n'arrivent pas à se réorienter professionnellement pour se reconstruire. Par cet accès au travail, nous entrons au cœur de l'activité pour comprendre ce qui se joue chez les personnes qui souhaitent se réorienter professionnellement. Nous retenons de cette approche sur le « *travail* » qu'il permet de se construire et de se reconstruire, qu'il améliore la qualité de vie et qu'il contribue à la construction de l'identité personnelle parce qu'il est le substrat de la transformation de l'homme dans son milieu professionnel.

Pour atteindre sa cible, la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFF) a emprunté et s'est approprié la théorie de la « *nouvelle gestion publique* » (NGP), développée par le secteur privé. Cette approche pragmatique des problèmes se place dans un nouveau cadre : un meilleur partage des rôles entre le niveau du pilotage et l'exécution et un nouvel esprit de gestion publique fondée sur la culture du résultat. Ce changement de stratégie nécessite que nous revenions sur le passé.

En 1922, le sociologue allemand Weber s'était aperçu que le développement du capitalisme en Occident prenait de plus en plus d'ampleur. Fort de ce constat, il mit au point une nouvelle forme d'action qu'il nomma « *action rationnelle* ». De ce modèle, il dira plus tard qu'il était

original et qu'il avait fabriqué un modèle théorique qu'on pouvait personnifier. Par cette innovation, il venait de créer le modèle bureaucratique et ses différentes déclinaisons (la prévision économique rationnelle, la comptabilité rationnelle, l'organisation rationnelle du travail).

La particularité du modèle bureaucratique a consisté, au niveau de son mode de fonctionnement, à élaborer un système pyramidal, basé sur l'emploi de règles impersonnelles qui furent appliquées aux entreprises de droit privé et aux administrations. Ainsi, au sein de la fonction publique, le fonctionnaire faisait carrière dans une organisation, où les postes étaient définis et spécialisés. Le fonctionnaire n'était pas propriétaire de sa fonction, mais un agent spécialisé assurant la continuité à plein temps. Ce mode de fonctionnement fondé sur les exigences techniques rationnelles, dans lesquelles les conformités formelles et réglementaires étaient très importantes. Ce modèle a été utilisé pendant des décennies avant d'être fortement critiqué.

Des chercheurs américains et français ont mis en évidence les dysfonctionnements et les effets négatifs sur le fonctionnement des entreprises et des administrations. Dès 1940, le sociologue Merton (1957) évoquait les déficiences et précisait que cette procédure avait pour effet de paralyser les organisations lorsqu'elle était appliquée à la lettre par les employés, car ceux-ci finissaient par devenir ritualistes, tatillons, rigides et incapables de s'adapter rapidement à une situation.

De son côté, Crozier (1963) avait démontré que les règles présumées facilitantes du bon fonctionnement de l'organisation produisaient l'effet inverse en la paralysant, par le manque de souplesse dans l'application des règles de contrôle, qui empêche toute initiative et innovation. De Certeau (2006) surenchérisait en dénonçant dans « *culture au pluriel* », que le régime bureaucratique était « *le règne de l'anonyme et de la tyrannie sans tyran* » parce qu'il existait un rapport entre le pouvoir et la violence.

Ces remarques ont favorisé la réflexion et le questionnement de nos dirigeants sur la réelle efficacité de la fonction publique. Monsieur Peyrefitte, ministre des réformes administratives était convaincu que le modèle bureaucratique wébérien devait être remis en cause. En écrivant « *le mal français* » en 1976, il dénonçait les règles tatillonnes de l'administration et les effets d'un excès de la bureaucratie. Après cet ouvrage, les idées reçues ont été remises en question et ont engendré de multitude réflexions. Plusieurs études ont démontré qu'il était possible d'améliorer l'efficacité de la fonction publique, en modernisant son mode de fonctionnement, afin de la rendre plus performante et conforme aux souhaits de la population. Ainsi, la logique

commerciale est entrée progressivement dans la fonction publique par la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) promulguées en août 2001, pour être ensuite totalement appliquées en 2006 dans toutes les administrations. Les actions de cette loi se sont centrées sur les rationalisations juridiques et managériales des administrations.

En 2007 sous la présidence de Sarkozy, le gouvernement Fillon a mis en place la révision générale des politiques publiques (RGPP). Celle-ci a consisté en une analyse des missions et actions de l'État et des collectivités, suivie de la mise en œuvre de scénarios de réformes structurelles, rationalisations budgétaire et humaine, avec comme but la réforme de l'État.

En 2012, sous la présidence d'Hollande, le gouvernement Ayrault a mis en œuvre la modernisation de l'action publique (MAP). Cette nouvelle appellation s'est inscrite dans une logique d'actions déjà déployées par l'État. La MAP, c'est l'engagement que prend l'administration vis-à-vis des citoyens, d'améliorer sa qualité de service sous forme d'informations compréhensibles par tous, d'apporter la preuve de l'écoute et de la transparence dans l'information, en permettant aux citoyens d'être mieux informés, à échéances régulières.

Ces actions ont été déployées avec un double objectif, être un :

- Levier de modernisation de l'administration ;
- Outil permettant de rendre compte de la qualité du service rendu.

Par cet engagement, l'administration a accompli sa révolution copernicienne en se recentrant sur l'utilisateur, gage de satisfaction, afin que la « *simplification* » soit de mise, quel que soit le point d'entrée. Par ces actions, elle a confirmé ainsi sa progression dans sa démarche de culture de la qualité, de la performance et de l'évaluation dans les services publics. En indexant la production de l'action publique sur une logique de performance, l'état par cette modernisation a considérablement transformé le « *rapport au travail* » au sein de ces institutions.

En optant pour une rationalisation « *doctrinale* » le « *new public management* » (NPM) s'est progressivement structuré en opposition à la logique bureaucratique wébérienne, favorisant la transformation de la fonction publique, en adoptant un fonctionnement fondé sur les contrats d'objectifs centrés sur l'atteinte de résultat et sur la satisfaction du client.

1.2 Les enjeux du ministère des Armées

Le ministère des Armées comme tous les autres ministères, s'est adapté en fermant certains sites, en délocalisant ses organismes et en se restructurant. Ces changements ont transformé en

profondeur les structures organisationnelles, en infligeant une réduction des effectifs, en modifiant les programmes institutionnels, en effectuant autant avec moins de moyens.

En intégrant la logique marchande dans son mode de fonctionnement le ministère a opté pour une politique d'hybridation, en confiant à certaines entreprises « *privées* », les « *activités cœur de métier* », par exemple, la gestion du parc automobile à une entreprise privée qui, aujourd'hui, assure la mise à disposition, l'entretien courant et les réparations en cas de panne ou d'accident. Toutes ces opérations de « *métiers de soutien* » étaient réalisées autrefois par le personnel qualifié du ministère des Armées.

Par cette nouvelle stratégie, les agents ont été contraints de se réorienter vers d'autres activités dont celle de la prévention.

Les hautes autorités militaires ont réagi en mettant en place une stratégie et en proposant plusieurs types d'actions :

- Un dispositif d'aide à la reconversion pour ceux qui souhaitent quitter l'institution (prime de départ, accompagnement personnalisé, formation, etc.) ;
- La création d'un outil, « *la bourse aux emplois* » pour faciliter la recherche d'une nouvelle affectation ;
- La création d'une nouvelle fonction « *conseiller mobilité carrière* » au niveau des bureaux ressources humaines, pour la mise en formation et l'accompagnement des agents restructurés.

La formation a été, et est aujourd'hui, un axe majeur dont le but consiste à offrir aux agents, la possibilité de se réorienter vers des métiers ou des fonctions, dans lesquels ils peuvent se projeter professionnellement.

En s'appuyant sur les textes élaborés par la DGAFP, le ministère des Armées a confié à la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) (terme encore en vigueur à ce jour) les moyens d'accompagner les agents dans leur choix professionnel en leur proposant les formations adaptées, en les aidant dans leurs démarches et en les soutenant en cas de difficulté.

Par ces actions, le ministère des Armées a démontré que, par sa culture, ses valeurs, son esprit de cohésion, il était capable d'accompagner son personnel dans ce laborieux travail de reconstruction, en y mettant les moyens financiers et humains. Sa stratégie a été de placer « *l'homme* » au cœur du dispositif et de développer une politique de gestion souple, adaptée aux besoins, pour permettre aux agents de se réorienter et de redémarrer une nouvelle carrière

professionnelle, tout en valorisant le choix de l'agent et en facilitant son intégration dans sa nouvelle structure.

1.3 L'enjeu du chargé de prévention des risques professionnels (CPRP)

Changer d'orientation professionnelle nécessite pour chaque agent de se remettre en question. C'est faire le deuil de son ancienne activité dans laquelle il s'était construit. Aujourd'hui, sous l'effet des restructurations organisationnelles, ou de sa propre volonté, il doit retrouver sa place au sein de l'institution, dans une nouvelle affectation et dans une nouvelle activité.

Un agent se réorientant dans la fonction de CPRP prend-il un risque particulier, d'une part en choisissant cette fonction et d'autre part en gérant les risques de l'organisme au risque de se mettre en danger lui-même ?

Toutes les activités présentent des risques selon Obertelli (2011), mais un agent en réorientation professionnelle prend-il plus ou moins de risques qu'un agent se réorientant vers un métier différent. Comme nous l'avons souligné, certains métiers reçoivent des formations qualifiantes où des tests et des examens de contrôle sont présents. Prenons un autre exemple : un agent qui souhaiterait devenir électricien serait envoyé en formation qualifiante dans un centre de formation du type « *Association pour la formation professionnelle des adultes* » (AFPA), pour qu'il puisse passer un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). À l'issue de cette formation, il serait affecté dans un établissement. Là, il suivrait deux types de formations complémentaires : une formation à la sécurité et une à l'habilitation électrique. Ce même électricien est confronté à une demande de travail « *remplacer un interrupteur défectueux* ». Le principe de précaution lui dicte de couper l'alimentation électrique au disjoncteur avant d'intervenir. S'il ne le fait pas, et décide qu'en qualité de professionnel, il peut démonter l'interrupteur et le remplacer en gardant les fils sous tension, s'il a un accident, on lui attribuera une faute professionnelle. Cet accident sera analysé et l'on démontrera la faute par le non-respect des règles de sécurité et l'on fera le lien avec son titre d'habilitation et sa formation d'électricien.

Parallèlement à cet accident, en imaginant que cet électricien soit décédé, le juge chargé de cette affaire demandera au chef d'organisme s'il avait mis les moyens pour prévenir ce type de risque, si le chef de service avait donné les consignes de sécurité à l'électricien. Si ce n'est pas le cas, ils auraient chacun une part de responsabilité. Ensuite, le juge se tournera vers le CPRP, pour demander et vérifier si ce dernier avait mis en place des mesures de prévention pour éviter

cet accident, quels types de mesures étaient en place et si elles avaient été appliquées : l'agent était-il compétent ? Était-il habilité ? Avait-il reçu des consignes de sécurité ? Celles-ci lui avaient été lues ? Les avait-il comprises ? Lui avait-on donné un exemplaire et avait-il signé le registre ? Avait-il reçu une formation à la sécurité lors de son affectation ? Avait-il suivi un recyclage en matière de formation à la sécurité ? Le matériel dont il disposait et qu'il utilisait était-il conforme ? Avait-il de tous les accessoires de sécurité à sa disposition ? Etc.

Cet exemple nous montre qu'un CPRP doit connaître et maîtriser un certain nombre de composants professionnels et qu'en trois semaines de formation, il lui est difficile d'être comme un CPRP issu du concours de TSEF, un professionnel compétent. Cette compétence, il ne pourra l'acquérir qu'au bout d'une certaine pratique ; elle sera facilitée en fonction de sa motivation et de sa persévérance. Le chef hiérarchique de l'électricien doit également veiller à la sécurité des personnels placés sous son autorité. Mais souvent, il se repose sur le CPRP parce qu'il lui rappelle qu'il est « *chargé de la prévention des risques professionnels* » et que c'est son affaire. Alors que la gestion du risque est normalement dévolue à un ensemble d'acteurs (chef d'organisme, chefs de service, chefs d'équipe et agents) mais, dans la réalité, « *on* » fait en sorte que ça repose sur le CPRP qui doit en assumer la charge.

Cette activité est d'autant plus difficile que la formation est concentrée sur une durée très courte, et le CPRP doit :

- Assimiler une quantité d'informations ;
- Être capable de restituer ces informations au bon moment, lorsqu'il est confronté au réel du travail.
- Veiller à l'application de la réglementation pour tous les agents.

En outre, ce CPRP est un adulte responsable qui a réalisé un « *choix* » pour redonner du « *sens* » à sa vie professionnelle. Les éventuelles erreurs de jeunesse, liées à son inexpérience, étaient pardonnées jusqu'à présent. Mais aujourd'hui, c'est un adulte qui s'est orienté dans une nouvelle activité où l'erreur est moins bien acceptée vu son âge et malgré son inexpérience dans cette activité.

On perçoit que la notion de risque du CPRP est différente de celle de l'électricien. Sa fonction lui impose d'instaurer la confiance envers chaque agent, en les respectant au regard de leur compétence et leur professionnalisme. Cela demande une connaissance élargie dans des domaines très variés, une connaissance sur les activités des autres corps de métiers, sans pour

autant les maîtriser, car il doit veiller et contrôler que chaque agent respecte bien les règles édictées et que rien n'est oublié.

Nous parlons volontairement de « *fonction* » en respectant l'appellation employée au ministère des Armées. Mais cette activité ne s'inscrit-elle pas plutôt dans un « *métier* » car les CPRP issus du concours précisent que c'est un « *métier* » à part entière au regard des connaissances, en matière de savoir, savoir-faire et savoir-être. Deux perceptions apparaissent entre les CPRP : ceux issus du concours soutiennent que c'est un métier et ceux qui sont dans le mécanisme de reconversion dans la prévention pensent que c'est une fonction, mais qu'avec le temps ça deviendra un métier. Nous constatons que l'approche n'est pas identique entre ces agents issus de formations différentes, mais, qu'au final, la notion de métier apparaît comme une marque de reconnaissance. C'est une question que nous vérifierons au cours des entretiens.

La confrontation au réel de l'activité et aux agents peut se révéler difficile parce que les agents voient dans la prévention une contrainte. Et certains s'affranchissent de la sécurité sous prétexte que « *ça n'arrive qu'aux autres* ». Cette résistance permanente peut être une source de démotivation, surtout, lorsque le CPRP a idéalisé cette fonction. Et cela peut se traduire par un non-investissement dans cette activité parce qu'au départ il ne pensait pas que cette fonction pouvait être aussi contraignante.

Le turn-over constaté aurait-il un lien avec cette prise de conscience des difficultés rencontrées dans cette activité spécifique ?

Travailler les « *savoirs* », les « *savoir-faire* » et les « *savoir-être* », afin d'obtenir la reconnaissance de ses pairs et de ses collègues, tel est l'enjeu de ce futur CPRP afin de ne pas être qualifié d'incompétent et se voir marginalisé.

La dynamique identitaire, la reconstruction de l'identité professionnelle conduisant au professionnalisme de ce CPRP sont au cœur de notre réflexion, la professionnalité émergente doit être analysée comme un processus dynamique (Wittorski, 2007 ; Jorro, 2011) où la fonction prend une dimension particulière pour l'agent (Clot 2008), pour qu'au final il obtienne la reconnaissance de sa hiérarchie et de ses pairs.

En examinant, sous cet angle, cette problématique, nous adoptons une posture constructiviste où l'engagement professionnel du sujet se déploie à partir d'un processus d'appariement entre deux représentations : la première centrée sur soi et la seconde orientée vers autrui et permet d'appréhender le réel de l'activité. Par cette approche, les connaissances de l'agent ne sont pas

prises dans le sens d'une simple « copie » de la réalité, mais dans une dynamique étayée à partir d'éléments déjà intégrés de la fonction du CPRP.

Cette réorientation professionnelle n'est pas sans conséquence, puisqu'elle engendre un bouleversement à la fois interne et externe par le regard porté par autrui. En se réorientant dans le champ de la prévention, ce futur professionnel doit mobiliser ses ressources. Il sait qu'il va devoir acquérir de nouvelles connaissances pour devenir compétent. Mais sait-il que dans la mobilisation des ressources entrant dans le champ de la compétence, celle-ci est de l'ordre du savoir mobilisé (Le Boterf, 1994), qu'elle est composée de connaissances, de capacités cognitives et relationnelles pour que la reconnaissance et la professionnalisation puissent se mettre en place.

Cette recherche relative à la population des CPRP travaillant au ministère des Armées est intéressante dans le sens où nous sommes dans un milieu professionnel où la culture, les valeurs et l'identité collective y sont fortes. Elle vise à comprendre les difficultés ressenties par l'agent lors d'une réorientation professionnelle. La dynamique identitaire développée par l'agent cherchant à se mobiliser pour devenir un professionnel de la prévention.

Cette recherche constitue une première étude exploratoire dans une activité mal connue qui, pour certains est appréciée comme une fonction, et pour d'autres, un métier. Aujourd'hui, cette activité est en lien avec la réglementation qui, au fil du temps, s'est renforcée pour être jugée, par certaines personnes, comme contraignante.

Bien que chaque métier ait ses règles de savoir-faire qui sont en accord avec la réglementation, il devient néanmoins de plus en plus difficile de la faire appliquer sur le terrain, parce que ce sont des hommes qui doivent l'appliquer, et, chacun d'eux, au regard de sa subjectivité décide de s'y conformer ou pas.

C'est au cours de la confrontation au réel de l'activité que résident le savoir-être et savoir-faire du CPRP, de trouver le lien en se servant des « ficelles du métier » pour que la réglementation puisse s'appliquer sans générer de contraintes pour « l'homme de l'art ».

L'enjeu pour le CPRP est donc important. Par cette réorientation professionnelle, il doit acquérir la reconnaissance de sa hiérarchie et de ses pairs. En se construisant une nouvelle identité professionnelle, il pourra par sa motivation accéder au professionnalisme.

Chapitre II : Une problématique historique à multiples facettes

Introduction

S'interroger sur la notion de prévention, c'est intégrer le risque dans le quotidien de l'activité professionnelle. Hier le risque ne concernait que les incidents ou les accidents qui survenaient au cours d'un voyage maritime et affectaient les marchandises ou les navires. Aujourd'hui, la prévention occupe une place importante au travail, au point d'avoir des agents chargés de conseiller l'autorité et de veiller à l'application de la réglementation.

Comment la prévention est-elle devenue une fonction incontournable ?

Nous allons, dans un premier temps, rechercher les éléments historiques puis, dans un temps second, examiner l'impact de la notion de responsabilité dans le réel de l'activité en prenant en compte les responsabilités pénales et civiles.

Le deuxième chapitre de cette première partie retrace l'histoire de la prévention et les grands moments qui ont permis de renforcer la législation pour protéger les personnes. Ainsi, nous évoquerons la construction de la prévention et nous examinerons au fil du temps les impacts des premières mesures en faveur de la prévention. Tout en remontant dans le temps, nous évoquerons les évolutions significatives qui ont permis de prendre en compte la notion de risque. Puis, nous examinerons les grandes avancées du vingtième siècle et nous conclurons par une appréciation sur la prévention en 2015.

Le troisième chapitre est consacré à la réglementation avec la notion de responsabilité entrante dans le champ de la santé et sécurité au travail. Il s'agit de s'interroger sur la prise de risque que prend un CPRP en devenant un acteur « *spécialisé de la prévention* » où, au regard de sa fonction, il peut avoir une part de responsabilité dans un accident ou dans le déclenchement d'une maladie professionnelle.

En examinant la réglementation « *santé et sécurité au travail* » en place au sein de l'administration, nous détaillerons chaque élément afin de comprendre l'articulation et les effets de la réglementation sur la professionnalisation du chargé de prévention des risques professionnels (CPRP). Nous nous interrogerons sur la notion de manque à la sécurité et sur la faute professionnelle pour savoir si ces manques et fautes sont pénalisants et s'ils peuvent réellement conduire le CPRP devant les tribunaux.

1 La prévention un support technique dans la reconstruction de l'identité professionnelle et la construction de soi

1.1 Les origines de la prévention

S'interroger sur les origines de la prévention, c'est remonter le temps jusqu'à l'ancienne Égypte pour s'imposer à nous dans le champ du travail et dans d'autres domaines. En évoquant cet aspect historique, nous allons, dans le cadre de ce chapitre de thèse, montrer les différentes étapes de la construction de la prévention pour devenir ce que l'on connaît aujourd'hui. La prévention s'est construite en se focalisant sur « le risque » pour le prévenir et ainsi développer des mesures de prévention adaptées au risque identifié. Sa prise en compte a permis la création d'une activité professionnelle où la compétence et le professionnalisme ont pris une place importante dans la société du vingt et unième siècle.

- La prévention a-t-elle été la préoccupation pour les hommes ?

L'histoire nous rappelle qu'elle a été au cœur des réflexions des architectes, des bâtisseurs lors de la construction des monuments, aujourd'hui, richesse de notre patrimoine. Ils avaient intégré dans leur édification des techniques préventives permettant d'éviter les accidents du travail. Les hommes de métier appartenant à diverses confréries, « *compagnonnage et autres* », ont contribué par leurs savoirs et savoir-faire professionnels, à développer des techniques préventives permettant d'évaluer les risques et de les maîtriser. Au fil du temps, les compagnons se sont transmis cette compétence, la manière d'évaluer le risque, en développant des savoirs légués de génération en génération. Ils les ont intégrés dans leur métier sous forme de règles incontournables. Ainsi, la prévention s'est construite dans une temporalité pour s'imposer et devenir une obligation aujourd'hui.

Sa mise en œuvre demande aux agents, chargés de la prévention des risques professionnels, des efforts en matière de communication pour aplanir les difficultés, convaincre les personnes et leurs entourages professionnels de se conformer aux règles imposées.

Calonie (1960) a souligné que les attitudes en matière de prévention sont bien antérieures à la formalisation écrite de la loi :

« Penser que le souci de sauvegarder l'homme dans le métier n'a commencé à se manifester qu'à la fin du XIXe siècle, par des interventions successives de la loi, équivaldrait à nier les vertus humaines de prudence et de charité, autant que mésestimer les facultés de l'intelligence ».

Cette remarque, très pertinente, souligne les valeurs humaines dans la construction de la prévention. La charité chrétienne, le bon sens et la prudence ont permis aux hommes de prévenir les accidents. La loi est venue encadrer les effets liés aux accidents qui étaient fréquents et très graves au début de la mécanisation des industries. Mais, elle a eu une autre raison qui a consisté à ce qu'elles perdurent dans le temps et deviennent des règles inscrites dans la « table » de bonne conduite de la société.

1.2 La prévention et son histoire

1.2.1 Les fondements

Le mot prévention s'est constitué dans une temporalité, en lui donnant étymologiquement un sens spécifique. Le dictionnaire historique de la langue française (Robert 2000) nous apporte les premiers éléments de compréhension :

Au départ on parle de « prévenir », tiré du latin « praevenire », ce qui veut dire littéralement « venir avant ». Puis vers 1580 le mot se transforme et devient « prevencion » pour devenir prévention, action de devancer, de prévenir en avertissant. Au seizième siècle, prévention a pris la valeur de précaution (1580, Montaigne), répandue depuis le dix-neuvième siècle en relation avec préventif (1883 : prévention des accidents). A aussi développé en droit le sens de « fait de considérer comme prévenu, de mettre en accusation » (Montaigne), sorti d'usage mais annonçant le sens de détention préventive. Désigne couramment l'état d'esprit d'une personne prévenue (1637), et un préjugé. Il s'est spécialisé en rhétorique (1706) pour une figure par laquelle on répond d'avance à une objection prévue. A donné préventorium, lieu de prévention des maladies pulmonaires (1908) ; préventionnaire pour une personne en détention provisoire (1914-1918) ; préventeur-trice (1960) ; préventologie-préventologue (1970) ».

Le mot « prévention » s'est façonné en gardant un sens spécifique, décliné dans différents champs sociaux, médicaux et professionnels. Des premières actions de l'ancienne Égypte aux années 1900 avec la parution du premier code du travail, la prévention a acquis, grâce à l'intelligence des hommes, sa richesse. Le législateur, soucieux de pérenniser ses actions en santé et sécurité au travail, l'a renforcée en rédigeant des textes de loi. Il a ainsi posé les bases de la réglementation pour qu'elle subsiste et se renforce à travers les valeurs morales.

Les hommes ont cherché à comprendre les effets des nuisances professionnelles sur le corps humain et ont tenté de les atténuer, voire de les supprimer par des moyens techniques.

L'histoire de la prévention a commencé vers l'an 2500 avant Jésus-Christ. Mais c'est vers 1500 avant Jésus-Christ sous les XVI^e et XVII^e dynasties du nouvel Empire de l'Égypte antique que l'égyptologue Smith a découvert, au cours des fouilles archéologiques à Thèbes en 1862, un papyrus de l'ancienne Égypte. Ce document décrivait avec précision de nombreux cas de blessures, fractures, dislocations ou tumeurs et leur traitement. À la différence d'autres traités de la même époque, cet écrit adopte une approche rationnelle et scientifique de la médecine, de la prise en charge par un médecin et les mesures à adopter ainsi que les pronostics associés à ces traitements.

Puis vers l'an 1300 avant Jésus-Christ, c'est dans le livre de la loi, communément appelée « *la loi de Moïse* » que l'on retrouve dans l'ancien Testament le « *deutéronome* » les prémisses des actions préventives.

En l'an 450 avant Jésus-Christ, au siècle de Périclès, les travaux d'Hippocrate sont relatés dans des écrits innombrables. Ils décrivaient avec précision des maladies en lien avec l'activité professionnelle, comme la « *colique du plomb* », maladie contractée par ceux qui le manipulaient. Il a démontré, par ces exemples, qu'il y avait le lien de cause à effet, en mettant en évidence les effets sur l'organisme lors de l'emploi de ces substances. Par ses recherches, il avait établi la liaison entre la santé et le travail qui permettait d'instaurer des actions, certes fragiles, en prévention. Un peu plus tard, sous le règne de l'empereur Marc-Aurèle, son médecin Galien évoquait dans l'un de ses traités les maladies des esclaves travaillant dans les mines de cuivre.

Le XIII^e siècle a été particulièrement fécond en réflexion sur les nuisances dans l'environnement professionnel. Nous devons à Philippe Auguste la construction d'ouvrages illustres et leur finalisation qui embellissent Paris aujourd'hui. Ces travaux ont déployé un nombre important d'ouvriers qui, devant le labeur, ont eu des accidents et développé des maladies. Devant ce constat, le médecin De Villeneuve a écrit et publié deux ouvrages sur « *l'hygiène professionnelle* » et « *la maladie des métiers* ». Soucieux du bien-être de son prochain, il avait remarqué que les ouvriers, au contact des poussières et l'humidité, développaient des maladies qui avaient pour effet de réduire d'autant leur vie. Ces observations ont servi et favorisé la mise en place des premières mesures préventives.

Mais le véritable ouvrage traitant des maladies du travail, nous le devons aux travaux du médecin, alchimiste Pracelese, dont le nom de naissance était Philippus, Theophrastus, Aureolus, Bombastus Von Hohenheim. Il a écrit en 1533 un traité fondateur, en s'interrogeant sur les maladies des mineurs, en décrivant les risques professionnels lors de l'extraction du minerai. En analysant l'activité, il mit en évidence le mécanisme d'irradiation par le radon, gaz formé par la désintégration du radium qui se dégage des roches. Il comprit que l'accumulation dans l'atmosphère et, plus particulièrement dans les espaces mal ventilés, avait un effet nocif : l'inhalation prolongée provoquait un cancer du poumon. Les mesures préventives intervenaient par la ventilation des locaux.

Ce n'est qu'au XVI^e siècle qu'on commença à s'intéresser à la santé des ouvriers ; en témoigne, la lettre patente de CHARLES IX de 1566. Elle mentionne que les ouvriers étaient considérés, et respectés, au regard des ouvrages réalisés. Cette considération était en lien avec le savoir-faire et la beauté des œuvres. Néanmoins, cette préoccupation est plus importante pour les ouvriers, maîtres dans la réalisation des ouvrages. Ils sont une richesse avec leur savoir-faire et comme toute richesse, il faut la protéger. Alors, avec les moyens que l'on dispose, le roi favorise cette protection.

Au XVII^e siècle, le Professeur Ramazzini (1633/1714), fondateur de la « *médecine de prévention* », fut le premier à s'intéresser aux pathologies professionnelles et ses études sur les lieux de travail lui ont permis d'écrire, en l'an 1700, le « *traité des maladies des artisans* ». Il donna un sens particulier aux mesures d'hygiène et de sécurité permettant de diminuer le risque d'accident. Ainsi, les premières théories hygiénistes sont apparues. L'originalité de ses travaux a permis la parution de plus de cinquante études professionnelles détaillées sur les postes de travail où sont décrites les différentes pathologies et les mesures de prévention qui les accompagnent. La richesse de ses travaux a stimulé la recherche et, plus particulièrement, des hommes comme le chirurgien Pott qui a établi le lien entre l'activité des ramoneurs et l'apparition du cancer du scrotum chez ces hommes.

Depuis le Moyen Âge, il y avait les confréries et le compagnonnage. Ces entités ont contribué à mieux connaître les effets du travail sur la santé. Elles avaient leurs propres règles, « *dites de sécurités* » construites à partir de la connaissance du métier et enseignées par le compagnon à l'apprenti. L'entraide et le respect des valeurs humaines étaient forts, ce qui leur avait permis de développer un système social qui permettait de subvenir aux besoins des ouvriers victimes d'accidents.

En relatant les fondements de la prévention, nous y associons l'approche médicale. Nous comprenons qu'elle a joué un rôle fondamental dans la détection des maladies et qu'elle a contribué avec l'aide des corporations à développer l'esprit de prévention. En outre, le lien entre le médical et la prévention était bien pris en compte et faisait l'objet d'une réflexion lorsque les notables commandaient des ouvrages. Ils ne négligeaient pas la prévention. Les règles apparaissaient sous forme de règlement et étaient imposées aux ouvriers lors des travaux.

1.2.2 Les prémices de la prévention

Le rationalisme devient une règle au XVIII^e siècle et l'artisanat cède le pas à la société commerciale. Les industriels soucieux de rationaliser les activités utilisent les hommes, les femmes et les enfants comme main-d'œuvre, au détriment de leur santé. Ils les surexploitaient et niaient la détérioration de leur état physique, par l'apparition de nombreuses maladies et une augmentation des accidents graves. Devant ce constat, le législateur issu de la Révolution de 1789 avait tenté d'y remédier en introduisant, dans le Code civil, ces deux articles :

- Article 1382 : tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui-ci par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ;
- Article 1383 : chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

En 1802, le préfet de police publie un arrêté et impose que soit créé un « conseil de salubrité », chargé de visiter les ateliers de manufactures et les établissements à caractère industriel. La visite donnait lieu à la rédaction d'un rapport comportant trois points essentiels :

- Un état des lieux de la situation de travail ;
- Un état de santé des ouvriers ;
- Un état des conditions de travail pour ces ouvriers.

De manière officielle, les rapporteurs précisaient dans leurs écrits, à l'occasion de cet audit, de ce qu'ils constataient. Cette belle avancée n'apporta pas les effets souhaités.

Au cours de ce siècle, des textes (décrets et lois) furent promulgués. Certains textes se sont focalisés sur la liberté d'agir, alors que d'autres ont été en revanche dédiés à réduire voire supprimer les regroupements. Les décrets rédigés par Allarde (2 et 17 mars 1791) ont préconisé le principe de liberté du travail (commerce et de l'industrie), devenu l'un des principes généraux du droit français :

« Il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ; mais elle sera tenue de se pourvoir auparavant d'une

patente, d'en acquitter le prix suivant les taux ci-après déterminés et de se conformer aux règlements de police qui sont ou pourront être faits ».

Ces décrets condamnaient la notion de « *corporation* », ce que la loi dite « *Le Chapelier* » du 14 juin 1791 a renforcé quelques mois après. Elle proscrivait les organisations ouvrières ; elle interdisait les grèves, la constitution de syndicat et certaines coalitions de métiers non lucratives comme les mutuelles.

Ces différents textes ont favorisé la liberté d'exercice des professions, sous réserve du respect des règles établies instituées par la loi.

Il faudra néanmoins attendre 1840 pour voir publier l'enquête de neuf cents pages du docteur Villermé, pionnier de la médecine du travail, où il dresse un « *tableau sur l'état physique et moral des ouvriers dans les manufactures de laine, de coton et de soie* », et préconise la mise en place de « *mesures préventives* » pour éviter les accidents du travail et tenter de limiter leurs effets.

C'est à partir de ce rapport que de nombreuses associations sont nées dont le but était essentiellement tourné vers la prévention. La société industrielle de Mulhouse constitue un excellent exemple. Le rapport de Villermé avait provoqué des réactions et les industriels commençaient à prendre conscience que leurs machines étaient dangereuses. Jusqu'alors, elles n'étaient pas protégées au niveau des organes tournants (engrenages, courroies et poulies). Pourtant ils savaient qu'elles entraînaient des accidents graves. Les premières mesures de prévention se sont donc focalisées sur la protection de ces organes tournants, en les recouvrant par des capots « *protecteurs* ». Ils furent installés et le constat fut immédiat par la diminution très significative du nombre d'accidents. Ce type d'action préventive, dite primaire, fut généralisé à toutes les entreprises.

En 1841, les travaux de Villermé, font des émules et la loi du 22 mars 1841 interdit le travail des enfants de moins de huit ans. Elle limite ainsi, la journée de travail à huit heures pour les enfants de huit à douze ans et à douze heures pour les enfants de douze à seize ans. Le travail de nuit est réglementé et interdit aux enfants de moins de 8 ans.

La prévention secondaire n'était pas encore prise en compte dans l'organisation du travail bien qu'elle ait du « *sens* », car elle intégrait le facteur humain. Néanmoins, l'idée commençait à germer dans la tête de certaines personnes, comme Dollfus.

A la fin du XIXe siècle, l'indépendance judiciaire commence à s'édifier en France, en donnant à la notion de prévention un sens distinctif.

En 1857, Dollfus s'intéresse aux causes des accidents et ses travaux vont dynamiser la prévention. En étudiant les incidents survenus dans l'industrie, il chercha à en déterminer les causes et à établir des liens pour comprendre leurs enchaînements.

L'industriel et député, Dollfus est conquis par les idées de son oncle Dollfus, lorsqu'il a évoqué la notion de santé au travail. Il estimait qu'un industriel devait autre chose qu'un salaire à ses ouvriers pour qui il avait une grande considération. Il estimait qu'en qualité d'employeur, il était de son devoir de s'occuper de leurs conditions morales et physiques, ce qu'aucune espèce de salaire ne saurait remplacer.

Pour Dollfus, cette obligation était importante, parce qu'elle touchait au bien-être des ouvriers, une des raisons de l'association qu'il créa, dont le but premier était de « *prévenir les accidents de fabrique* ».

Ces propos furent entendus par une société d'assurance qui luttait contre les accidents ; celle-ci préconisa qu'un règlement de sécurité soit mis en place dans les entreprises. Cette action fut le point de départ de la rédaction d'une véritable charte fondée sur le principe de précautions au cours des activités professionnelles. Elle fut élaborée par les employeurs et elle précisait les devoirs de l'employeur et ceux des salariés.

Les années 1890 furent fécondes, elles permirent la prise en compte des accidents du travail et la promulgation de lois en faveur de la prévention :

- Loi du 2 novembre 1892 :

« Les établissements doivent être tenus dans un état de constante propreté, convenablement éclairés et ventilés. Ils doivent présenter toutes les conditions de sécurité et de salubrité à la santé du personnel ».

Cette loi permit la création du corps des inspecteurs du travail, ils étaient chargés de la faire respecter. Les grandes lignes de la structuration du corps de l'inspection du travail fixaient dans un même temps la mission de contrôle de la durée maximale du travail des enfants, des femmes et des filles mineures.

- Loi du 12 juin 1893 s'attachait à poser les bases de l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels (J.O. 13 juin 1893 p. 2910). Une série d'articles virent le jour donnant aux inspecteurs le pouvoir d'imposer aux industriels qu'ils respectent les règles en matière d'hygiène et de sécurité.

Cette loi mentionnait que les règlements d'administration publique déterminent les mesures particulières en matière d'éclairage, d'aération, d'évacuation des poussières et de vapeurs. Elle

posait les bases de réglementation en matière de « seuils » et introduisait la notion de prévention collective applicable à l'ensemble des travailleurs. Ce fut la première loi en matière de santé publique qui protégeait l'ensemble des travailleurs, sans distinction d'âge ou de sexe.

Quelques dates ont contribué au développement du concept de prévention :

- 1893 : création de l'association des industriels de France contre les accidents du travail.
- Loi du 9 avril 1898 qui a posé les fondements de l'assurance du risque professionnel et mise en place la notion de « *réparation* » en créant un régime spécifique d'indemnisation des victimes d'accidents du travail.

C'est à partir de ces éléments fondateurs que le premier ministère du travail fut créé en 1906, permettant de traiter les questions de prévention et de sécurité.

Ainsi, il fut imposé aux entreprises de déclarer tout accident intervenu sur le lieu de travail. De cette obligation, la notion de réparation prenait un sens particulier, lors de la mise place du contrat de travail, puisqu'elle définissait les droits et obligations des employeurs. Ainsi, était précisé, d'une part, à l'ouvrier son obligation d'exécuter le travail qui lui était confié, et, d'autre part, l'obligation de l'employeur de payer le prix convenu.

Le lien de subordination était posé et, en contrepartie, l'employé bénéficiait d'une réparation s'il était victime d'un accident du travail.

1.3 Le vingtième siècle et la prévention

Le XXe siècle a été porteur d'actions en faveur de la prévention. Tout a commencé le 30 septembre 1900, avec la loi « *Millerand* » qui a abaissé à onze heures la durée du travail journalier. Le 11 décembre 1900, sur décision du ministre du commerce, Millerand crée la « *commission d'hygiène industrielle* » auprès de la direction du ministère du travail. Les études menées par cette commission ont permis de montrer les problèmes liés à l'assainissement et la prophylaxie des maladies professionnelles. Ces études trouveront un écho auprès du milieu scientifique et, cinq ans plus tard, le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) demandera à de Balsac de monter le premier enseignement sur l'hygiène industrielle.

Ces travaux ont permis d'étayer la réflexion sur le sujet et d'imposer le repos hebdomadaire le dimanche, pour les entreprises comme pour les salariés (loi du 13 juillet 1906).

« Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier dans un établissement industriel ou commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit public ou privé, laïque ou religieux, même s'il a un caractère

d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimum de vingt-quatre heures consécutives ».

Sous l'impulsion du député Goussier, un projet de loi avait été déposé en mars 1896 sur la « codification des lois ouvrières ». Mais, ce n'est qu'en 1906 que l'idée fut reprise par le ministre Viviani de codifier « *en quatre livres les lois ouvrières* ». Ce travail fut achevé en 1910 sous l'appellation « *Code du travail et de la prévoyance sociale* ».

C'est ainsi, que le premier livre du code du travail fut adopté. La loi du 28 décembre 1910 en précisait les contours qui portaient sur :

- Les conventions relatives au travail (contrat d'apprentissage, contrat de travail, salaire et placement) ;
- Les lois sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels, antérieures à la loi du 2 novembre 1892, qui limitaient à 11 heures par jour le temps de travail des femmes et à 10 heures pour les enfants de moins de seize ans, ainsi que la loi sur l'indemnisation des accidents du travail ;
- Les conventions collectives, reconnues par une première loi du 25 mars 1919 qui affirment leur suprématie sur le contrat de travail individuel, viennent compléter les dispositions du Code du travail pour chaque branche de métier et pour chaque profession.

Il fut achevé le 25 février 1927, avec l'adoption du livre III sur les groupements professionnels. Entre-temps, on avait renoncé à inclure la partie relative à la « *prévoyance sociale* » (Chatriot, 2009).

En 1915, Thomas, ministre de l'armement, par son implication politique au sein du parti socialiste, œuvrera en mettant en place des mesures dans le dessein de préserver la santé des ouvriers. Les affections liées au plomb et au charbon étant connues, mais affectant beaucoup de personnes, il :

- Créera les premiers services médicaux dans les établissements publics qui trente ans plus tard, le 11 octobre 1946, deviendront officiels sous l'appellation de « *médecine du travail* » ;
- Créera l'inspection médicale des usines de guerre, qu'il confiera à Martin professeur de médecine légale à la faculté de médecine de Lyon. (Les origines de la médecine du travail en France sont intimement liées à la médecine légale. En se spécialisant pour

devenir médecins légistes, ces médecins ont acquis des connaissances en toxicologie, ce qui leur a permis de devenir experts auprès des tribunaux) ;

- En 1916, interdira le travail de nuit des femmes de moins de 18 ans ;
- Limitera le temps de travail à 10 heures maximales pour les femmes de moins de 21 ans ;
- Interdira le travail des jeunes filles de moins de 18 ans dans les poudreries.

Un an après, le 1^{er} juillet 1917, il fera publier une circulaire précisant les modalités de protection des femmes au travail et posera les bases de l'organisation générale de l'hygiène et de la sécurité au travail. Toutes ces mesures contribuèrent à la mise place du corps des inspecteurs qui, au cours de leurs missions, incitaient les employeurs à respecter les règles édictées en matière de prévention.

L'organisation internationale du travail (OIT) a été fondée en 1919, à la suite de la Première guerre mondiale, afin de « *poursuivre une vision basée sur le principe qu'il ne saurait y avoir une paix universelle et durable sans un traitement décent des travailleurs* ».

Par son engagement et sa réflexion sur la protection des salariés, Thomas sera choisi en 1919 par le conseil d'administration du bureau international du travail (BIT) pour le diriger.

L'organisation internationale du travail a établi ainsi des règles dans le domaine de la santé et sécurité au travail, destinées à protéger les travailleurs que les états ont ratifiées.

On distingue :

- Les conventions définissant les clauses particulières de l'accord passé ;
- Les recommandations qui fixent les orientations des actions à mener.

De longues années vont passer avant que le Président Léon Blum impose en 1936 des transformations majeures par les accords signés dans la nuit du 7 au 8 juin 1936, à l'hôtel Matignon (accords de Matignon). Les ouvriers acquièrent des acquis sociaux tels qu'une augmentation des salaires de 7 à 15 %, ce qui a pour effet de favoriser la consommation des foyers. Les usines produisent davantage, le chômage baisse.

La loi du 20 juin 1936 institua un congé annuel payé pour tous les travailleurs, 15 jours répartis en 13 jours de vacances plus 2 du week-end.

Le 1^{er} juin 1940, le ministère édite une « *instruction relative à l'organisation des services médico-sociaux et de sécurité dans les établissements visés à l'article 65 du livre II du Code du travail* » ; elle sera accompagnée d'une notice d'information précisant que les services médico-sociaux sont placés sous l'autorité du chef d'entreprise. Elle prévoit plusieurs structures :

- Le service médical ;
- Le service social ;
- Le service de sécurité au travail, conformément à l'article 65 du code du travail.

Le décret du 4 août 1941 permet la création des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux.

La loi du 28 juillet 1942 rend la médecine du travail obligatoire et prévoit la mise en place d'un certificat pour le salarié « *une aptitude au poste de travail* » délivré par le médecin du travail. Ce certificat devient un enjeu social : d'une part, il permet la sélection des hommes, aptes au travail obligatoire (STO), et, d'autre part, pour les inaptes, ce certificat d'aptitude permet de leur supprimer l'allocation chômage.

Contraints par le gouvernement de Vichy à la délivrance de ces aptitudes, les médecins du travail auront néanmoins un rôle fondamental dans le dépistage des maladies épidémiques en santé publique.

En 1945, le conseil national de la résistance (l'ordonnance du 4 octobre 1945) demande que soit mis en place la « *Sécurité Sociale* » au profit des travailleurs, afin que soient pris en charge les frais médicaux.

Cette demande fut rédigée dans l'article 1 :

« Il est institué une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptible de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent ».

La loi du 11 octobre 1946 préparée par le Professeur Désaille, médecin inspecteur général du travail, a imposé, à tous les chefs d'entreprise, de créer un service de médecine préventive pour tous les salariés. L'application de cette loi est placée sous la responsabilité des employeurs. Les syndicats ont réagi en demandant que le service médical du travail soit sous le contrôle du comité d'entreprise. C'est suite à cette formulation que le Conseil national de l'Ordre des médecins retira la mission de soins à la médecine du travail et lui confia la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail.

En outre, le 19 octobre 1946, une loi sur le statut de la Fonction publique fut promulguée, sous la vice-présidence de Thorez, chargé de la Fonction publique. Elle reconnaissait le droit syndical et instituait les instances paritaires de concertation au sein de la fonction publique d'État.

En 1947, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) deviennent obligatoires dans les établissements industriels occupant 50 salariés. Les CHS ont un rôle consultatif et constituent une commission spéciale du comité d'entreprise.

En 1965, l'administratrice civile, Dulong, avait demandé une étude, afin de démontrer qu'en France : « *Un travailleur perd la vie toutes les soixante-quinze minutes* ».

Ce constat avait permis de montrer, qu'il y avait un nombre important de victimes, lié au travail et qu'il fallait développer et renforcer la prévention. Ainsi, elle s'est construite à partir de mesures et de lois spécifiques, d'articles du Code du travail, permettant de renforcer l'apprentissage, la formation à la sécurité, l'élaboration de matériels nouveaux où la prévention était intégrée dès la conception.

L'accord interprofessionnel (1970) sur la formation et le perfectionnement professionnel, a facilité :

- La mise en place du congé individuel de formation ;
- Le recours à la formation pour les salariés menacés de licenciement.

Cet accord a permis aux partenaires sociaux d'avoir un rôle consultatif au comité d'entreprise et participatif au conseil de perfectionnement de la formation.

Ainsi, il y a eu :

- La loi du 16 juillet 1971 qui a réaffirmé le principe du congé individuel en le généralisant et a réaffirmé le rôle du comité d'entreprise. Elle a apporté une plus-value dans le perfectionnement des conventions de la formation entre l'État et les organismes délivrant la formation ainsi que dans la rémunération des stagiaires.
- La loi du 18 juillet 1973 qui a précisé le principe de résiliation unilatérale du contrat de travail en imposant le respect de la procédure de licenciement et notamment la notification par lettre recommandée au salarié, lui expliquant le ou les motifs de son licenciement.
- La loi du 2 décembre 1973 qui a porté sur la création de la commission d'amélioration des conditions de travail, c'est une commission spéciale obligatoire au comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- La loi du 27 décembre 1973 qui a permis la création l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), organisme fondamental dans la recherche en matière de santé et sécurité au travail.

- Le décret du 1^{er} avril 1974 qui donnera les moyens et des pouvoirs renforcés au comité d'hygiène et de sécurité. Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans tous les établissements industriels de 50 salariés et dans les autres établissements de 300 salariés et plus.
- La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail qui prévoit la création de comités d'hygiène sécurité dans certains secteurs du bâtiment, les travaux publics, les mines, les établissements et les exploitations agricoles.
- Le décret du 20 mars 1979 qui porte sur le règlement d'administration publique relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité.

Ces lois ont contribué à affirmer la position de la prévention dans le champ du travail et à renforcer la sécurité ainsi que la mise en place des mesures préventives.

En 1981, le Président de la République et le Premier ministre ont demandé à Auroux de réaliser un rapport sur « *les droits des travailleurs* ». Il fallait impulser une nouvelle dynamique dans les relations au travail. Ce rapport suggérait d'élargir les droits des travailleurs et proposait d'instaurer la semaine de 39 heures et la cinquième semaine de congés payés (ordonnance du 13 janvier 1982).

D'autres lois viendront renforcer cette démarche et la loi Auroux permettra de légitimer l'accroissement des droits dans le milieu professionnel :

- L'accord interprofessionnel du 21 mars 1989, relatif à la modernisation des entreprises visant à relancer la négociation de branche et en particulier sur le temps de travail.
- La loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans les entreprises ;
- La loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel ;
- La loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail ;
- La loi du 23 décembre 1982, essentielle, a permis de reconnaître les droits des travailleurs avec le « droit de retrait » lorsqu'ils étaient confrontés à une situation dangereuse, avec le fusionnement du CHS et de la Commission d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT) en un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les salariés ont eu la possibilité de s'exprimer sur leur condition

de travail. Ainsi, les nouveaux CHSCT sont devenus obligatoires dans tous les établissements occupants 50 salariés et plus. En outre, la loi a accordé aux représentants du personnel un crédit d'heures afin qu'ils puissent bénéficier d'une formation.

La loi Auroux a été une véritable avancée dans la construction du dialogue social.

En publiant sa directive cadre 89-391/CEE, l'Europe, via la Commission européenne, imposera à la France de publier la loi n° 91-14 14 du 31 décembre 1991, modifiant le code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail. Cette loi impose au chef d'établissement de prendre :

« Les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

La loi n° 91-14 14 du 31 décembre 1991 pose les bases officielles de la prévention et favorise le développement de la politique préventive relative à la santé et à la sécurité au travail. D'autres lois vinrent la compléter :

- La loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés, transcrit l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives.
- La loi du 13 juin 1998 concerne la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. La durée hebdomadaire légale du travail est ramenée à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour celles de moins de 20 salariés. La loi permet aux entreprises de négocier et de déterminer les modalités concrètes de la réduction du temps de travail. Des aides financières sont mises en place pour les entreprises qui réduisent de 10 % leur durée du travail et embauchent 6 % des effectifs supplémentaires.
- La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail : il s'agit de la deuxième loi qui permet l'annualisation du temps de travail.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L.230-2 du code du travail et modifiant le code du travail, a permis de relancer le processus de prévention. En obligeant l'employeur à réaliser une analyse de l'activité dans chaque unité de travail, cela lui a permis d'évaluer les risques, de consigner ces informations dans un document unique et d'adapter les mesures de prévention aux risques identifiés.

Le concept de « *prévention* » a pris « *sens* » en 1991. En imposant aux chefs d'entreprise de les combattre à la source, le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 a donné une impulsion supplémentaire en obligeant les chefs d'entreprise à évaluer les risques à agir en amont. Cette politique préventive a eu des effets positifs par une forte diminution des accidents du travail. Cette loi et ce décret ont permis d'associer des partenaires ayant une action dans le champ de la prévention (médecin de prévention, membres du CHSCT, responsable des ressources humaines, service social) faisant d'eux des acteurs et des auteurs de la prévention.

D'autres lois suivront (17 janvier 2002 et celle du 5 mars 2014) ; elles donneront plus de pouvoir aux organisations syndicales, en leur permettant de négocier avec le chef d'entreprise sur la loi de modernisation sociale, par la mise en place de la pluridisciplinarité en santé et sécurité au travail.

- La loi du 4 mai 2004 introduira la notion de formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi une clarification sur la responsabilité de l'État et celles des représentants des salariés.
- La loi du 31 janvier 2007, dite loi de modernisation du dialogue social, où les organisations syndicales et organisations d'employeurs interprofessionnelles sont représentatives au niveau national pour analyser tout projet gouvernemental.
- La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Concernant la représentativité des organisations patronales, la loi retient un dispositif semblable à celui des organisations syndicales au nom du principe de symétrie. Il vise à renforcer la légitimité de la négociation collective et du dialogue social, en respectant des valeurs républicaines, d'indépendance et de la transparence financière.

Synthèse de la partie historique

La prévention a connu au cours de son histoire une évolution importante. Les discours moralisateurs ont eu tendance à pointer les manques des salariés en les rendant parfois responsables des accidents. Mais, le manque de sécurité sur les postes de travail, le nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant participé à sa construction ont été dénoncés.

Au fil du temps les hommes ont développé l'esprit de prévention, en intégrant dans le milieu professionnel des mesures préventives pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

Entre la première action et les textes législatifs que nous connaissons aujourd'hui, la prise de conscience des hommes en matière de danger et de risque a contribué à développer la politique préventive. Celle-ci fait l'objet aujourd'hui d'une attention toute particulière avec la mise en place de la formation professionnelle qui vise à renforcer les connaissances des agents dans ce domaine.

En choisissant de s'engager dans la filière prévention, les futurs CPRP n'ont pas toujours conscience du contenu de l'activité ou peuvent avoir une représentation sommaire de l'activité et des responsabilités que cette fonction entraîne. Si la fonction de CPRP est devenue une voie professionnelle intéressante et spécifique « *santé, sécurité au travail* », elle est porteuse d'emploi parce qu'elle concilie les compétences techniques et les valeurs humaines.

Nous allons maintenant aborder la partie de la réglementation pour comprendre comment le risque est susceptible de perturber une carrière professionnelle et comment un CPRP peut en assumer les conséquences.

Chapitre III : La réglementation

« Dans quel cas, un agent de la fonction publique d'état, nommé « chargé de prévention des risques professionnels » dont la fonction consiste à « conseiller » le chef d'organisme peut-il être tenu pour responsable en cas d'accident et être sanctionné pénalement ? ».

À cette interrogation, nous allons répondre pour apprécier la « notion de risque ».

1 Le droit administratif

1.1 Les effets de la réglementation

En droit français, le droit administratif est une partie essentielle du droit public puisqu'il régit l'ensemble des règles qui définissent les droits et les obligations de l'administration ainsi que les relations administratives avec les administrés, et permet de réguler les rapports entre le droit et l'État. Il inclut, dans son processus, l'ensemble des règles d'organisation et de fonctionnement des organismes publics ne relevant pas du pouvoir législatif ou de l'autorité judiciaire, ainsi que celles entre les administrés et les organismes publics. Par l'utilisation d'un ordre juridique particulier, le droit administratif et sa justice constituent la base du recours auprès des tribunaux administratifs en droit administratif français.

Il existe donc deux régimes de responsabilité de la puissance publique : un régime de responsabilité pour faute et un régime de responsabilité sans faute.

La responsabilité administrative s'apprécie à partir de la notion de faute, en droit français ; l'administration a l'obligation de réparer les préjudices qui ont été causés par son activité ou celle de ses agents et en cas d'accident ou de maladies professionnelles. Mais, la responsabilité peut être engagée en dehors de toutes fautes.

Le régime de la responsabilité administrative est donc différent avec l'article 1382 du droit civil qui précise que :

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».

L'administration, en qualité d'employeur protège les fonctionnaires, conformément à la loi 83-634 du 13 juillet 1983, dans laquelle l'article 11 précise :

« Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où

une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ».

C'est à partir de l'article « onze » que nous étayons notre réflexion et recherchons les éléments qui peuvent conduire un agent de l'état, un fonctionnaire (CPRP), à être confronté à la justice pénale et civile.

1.1.1 Le droit et la responsabilité pénale

1.1.1.1 L'infraction pénale

Une infraction pénale est un acte ou une omission, réprimée par la loi relevant de la responsabilité personnelle (article 111-1 et suivants). Ainsi, la gravité est appréciée en fonction des différents types d'infractions (les contraventions, les délits et les crimes).

L'infraction pénale doit réunir trois éléments :

- L'élément légal défini par la loi qui en fixe les peines applicables (article 111-2 et article 111-3) ;
- L'élément matériel renvoie à la matérialité de l'acte interdit ou du manque prescrit par la loi ;
- L'élément moral se réfère à l'infraction à caractère moral, constituée par la volonté de l'auteur.

L'acte est également apprécié en fonction de :

- L'intention « criminelle » ;
- La faute si elle est intentionnelle ou non intentionnelle ;
- L'élément moral lui-même.

Mais l'article 121-1 mentionne que : « Nul n'est responsable pénalement que de son propre fait » et les articles suivants viennent nuancer la notion de responsabilité.

Un CPRP peut être inquiété s'il n'a pas accompli les diligences normales et que l'on prouve qu'il a commis une faute par imprudence ou négligence ou qu'il a manqué à une obligation de prudence et de sécurité. L'article 121-3 renforce cette approche en précisant :

« Les diligences normales, compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ».

Cette précision de l'article 121-3 est riche de sens, car pour occuper la fonction de CPRP, celui-ci s'est vu confier officiellement une « mission », dans le cadre de sa « fonction », et qu'il a été formé par l'administration afin qu'il acquière la « compétence » nécessaire pour tenir sa fonction. Cette fonction le désigne officiellement comme conseiller du chef d'organisme. A ce titre, il oriente la politique préventive qu'il soumet à l'autorité et ce dernier lui procure les moyens pour mener à bien sa mission. Par cette approche, le CPRP est un acteur officiel de la prévention aux yeux de la justice.

Le chef d'organisme est néanmoins responsable et ne le dégage nullement de sa responsabilité, comme le précise l'article L.4121-1 du Code travail et le décret 2012-422 du 29 mars 2012. Mais, en cas d'accident, le chef d'organisme peut mentionner à la justice qu'il avait un CPRP formé, et que ce dernier était censé lui faire remonter toutes les informations pour éviter l'accident.

La notion de responsabilité prend un « sens » particulier dès lors que la justice va rechercher l'auteur de la faute commise.

1.1.1.2 Les principales infractions en matière de santé et sécurité au travail

Le Code pénal comporte des dispositions relatives au délit « d'imprudence » ; elles visent notamment :

- La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement (Code pénal, art. 121-3) ;
- Les atteintes involontaires à la personne d'autrui (Code pénal, art. 221-6, art. 222-19 et art. 222-20, art. 622-1, art. R 625-2 et R 625-3) ;
- La mise en danger délibérée de la personne d'autrui (Code pénal, art. 223-1).

A partir de ces différents articles, nous avons des informations sur les différents types d'infractions « la maladresse, l'imprudence, l'inattention, la négligence ou le manquement à une obligation de prudence ou de sécurité » que peut commettre ou être reprochés à un CPRP.

Ces infractions, de la plus simple à la plus grave, nous précisent comment un juge peut apprécier « *l'évènement grave* » et le mettre en relation avec la sanction. L'action pénale, en matière de santé et sécurité au travail, relève de la partie législative, des articles « *L* », et les contraventions de la partie réglementaire, des articles « *R* » du Code du travail. Cependant, il nous faut noter, que si l'infraction n'est pas constituée, le manquement à la sécurité sera constitué par un délit d'imprudence ou une mise en danger d'autrui.

Le juge peut à partir des documents officiels (formation, nomination, lettre de cadrage, les moyens mis à disposition) définir la part de responsabilité du CPRP. Puisque ce dernier avait, en qualité de conseiller, le devoir de signaler au chef d'organisme, tous les dysfonctionnements et anomalies potentielles.

Comme nous pouvons le constater, la responsabilité du CPRP est bien réelle. Mais, force est de constater que chaque fois qu'il y a eu un accident dans un organisme du ministère des Armées, les CPRP ont été entendus par la gendarmerie, mais aucun à ce jour n'a été condamné par un juge pour manque à la sécurité, délit d'imprudence ou une mise en danger d'autrui. Seuls, les chefs d'organisme ont été sanctionnés.

Mais depuis certaines affaires, l'administration a précisé dans deux arrêtés, la responsabilité des CPRP ; ces textes sont les suivants :

- Arrêté du 9 avril 2013 fixant les modalités de désignation et les attributions du chargé de prévention des risques professionnels ;
- Arrêté du 1er décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère de la défense.

2 Les acteurs et les outils d'analyse des situations à risque

Le personnel fonctionnaire du ministère des Armées est rattaché à la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP). A ce titre, dans le champ de la prévention, « *la santé, sécurité au travail* » la DGAFP a élaboré le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. Ce décret fixe les règles applicables par toutes les administrations, dont le ministère des Armées. Mais, ce dernier, au regard de sa spécificité a mis en place sa réglementation en matière de santé, sécurité au travail, en élaborant

le décret 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère des Armées.

2.1 Les acteurs de la santé, sécurité au travail

2.1.1 Le chef d'organisme

Selon la loi, le chef d'organisme est le responsable au sens du décret 2012-422 et commandant de formation administrative au sens de l'article R. 3231-10 du code de la défense.

Le chef d'organisme est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties :

- 1° De prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel qui relève de son autorité, quel que soit le lieu géographique où les agents exercent leurs activités. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et la pénibilité du travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration constante des situations existantes ;
- 2° D'appliquer les règles en matière de santé et de sécurité au travail (SST) mentionnées aux articles 6 et 7 du présent décret ;
- 3° De prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre à l'ensemble du personnel, en cas de risque majeur, d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ;
- 4° De prendre en considération, lorsqu'il confie des tâches à un agent, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail ;
- 5° De mettre en œuvre un registre de santé et de sécurité au travail, selon des modalités fixées par arrêté ministériel, contenant les observations et suggestions des agents relatifs à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ;
- 6° D'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents, d'en transcrire et de mettre à jour les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- 7° De mettre en œuvre des fiches emploi-nuisances selon les modalités fixées par arrêté

ministériel ;

- 8° D'élaborer, selon des modalités fixées par arrêté ministériel, le recueil des dispositions de prévention, ensemble documentaire comprenant les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention des risques professionnels et le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'organisme.

A ce titre, le chef d'organisme met en œuvre les mesures préventives, conformément aux principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées au personnel.

Parmi le personnel placé sous son autorité, le chef d'organisme désigne un agent civil ou militaire, dénommé, chargé de prévention des risques professionnels (CPRP) pour l'assister et le conseiller. Les modalités de désignation de cet agent et ses attributions sont fixées par arrêté ministériel.

2.1.2 Le chargé de prévention des risques professionnels

L'arrêté du 9 avril 2013 fixe les modalités de désignation et les attributions du CPRP et exerce ses attributions sous l'autorité directe du chef d'organisme au profit du personnel civil et du personnel militaire de l'organisme concerné.

Au sein de son organisme, le CPRP a une mission d'analyse, de surveillance, de conseil et d'animation :

- a) Sa mission d'analyse a pour but de réunir les éléments indispensables à l'exécution des autres missions. Il s'agit notamment :
 - D'organiser, et d'animer la démarche relative à l'évaluation des risques pour la santé physique et mentale et la sécurité du personnel ;
 - De participer à la mise en place de l'organisation de la prévention au sein de l'organisme et à l'élaboration et à la mise à jour du recueil des dispositions de prévention de l'organisme ;
 - D'analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
 - De recueillir les informations statistiques concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
 - D'assurer la veille réglementaire.
- b) Sa mission de surveillance concerne notamment le suivi de la bonne exécution des contrôles et vérifications périodiques obligatoires, l'examen de la tenue des registres réglementaires, le contrôle du respect des prescriptions définies dans les plans de prévention élaborés lors de travaux ou de prestations de services effectués dans l'organisme par une ou plusieurs entreprises extérieures :
- c) Sa mission de conseil s'exerce auprès du chef d'organisme et concerne la mise en œuvre des mesures de prévention et porte, notamment, sur les projets d'aménagement de postes ou d'infrastructure, les consignes de sécurité, les propositions de plans d'action ;
- d) Sa mission d'animation s'exerce auprès de l'ensemble des personnels de l'organisme, notamment au travers des actions de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, de l'organisation des actions de formation à la santé et à la sécurité au travail, de la participation aux instances consultatives en matière de santé et de sécurité au travail, de l'organisation des campagnes de prévention. Il assure une mission de coordination des activités des préventeurs de l'organisme et, le cas échéant, de ses antennes. Pour exercer ses missions, le CPRP est amené à entrer en relation avec des acteurs internes et externes à l'organisme. Concernant ses missions de surveillance, d'analyse et d'animation, il collabore avec le médecin de prévention, les instances consultatives

en matière de santé et de sécurité au travail et l'inspecteur du travail dans les armées, ainsi qu'avec l'ensemble des fonctionnels de la prévention de l'organisme et les experts d'un domaine particulier.

Le CPRP, lors de sa prise de fonction, suit une formation SST, conformément à l'arrêté ministériel du 1er décembre 2014.

Le chef d'organisme doit s'assurer que le CPRP dispose du temps approprié à l'accomplissement de sa mission, des moyens requis et des compétences nécessaires. Le temps alloué, défini par le chef d'organisme, doit être en cohérence avec les missions confiées et prendre notamment en compte l'effectif de l'organisme, la nature des risques liés aux activités professionnelles exercées en son sein ainsi que, le cas échéant, la localisation géographique des antennes de l'organisme.

En outre, comme il est en charge des obligations en matière de santé, sécurité au travail (SST), il adresse au CPRP une lettre de cadrage, dans laquelle il lui précise les attributions qui lui sont confiées. Cette lettre détaille les missions du CPRP, détermine les conditions d'exécution de ses missions dont, notamment, le temps alloué pour les exercer, précise les délégations qui lui sont consenties et fixe les modalités d'élaboration du compte rendu de son activité. Cette lettre de cadrage est soumise à l'avis du coordonnateur central à la prévention ou à son délégataire ; elle est signée par le chef d'organisme après réception de l'avis du coordonnateur central à la prévention ou de son délégataire. Cette lettre est remise officiellement au CPRP et insérée, pour information aux instances consultatives compétentes en matière de SST, et incorporée au recueil des dispositions de prévention (RDP). En outre, elle doit faire l'objet d'un réexamen annuel et, le cas échéant, lors de tout changement organisationnel ou fonctionnel.

La notion de responsabilité pour le CPRP prend sens avec ces documents qui le responsabilisent dans son activité. Un modèle de la lettre de cadrage est cité en annexe ainsi que certains éléments concernant la responsabilité de l'administration et/ou de l'agent, et la notion de faute.

2.1.3 La délégation

Les délégations de responsabilité regroupent les délégations de pouvoir, de signature et les autorisations de signature ainsi que d'autres mesures telles que les mesures de suppléance et d'intérim permettant la continuité du service.

2.1.3.1 La délégation de pouvoir

La délégation de pouvoir transfère des compétences et attributions d'une autorité supérieure (le délégant), à une autorité située à un échelon inférieur (le délégataire). Elle décharge le délégant des responsabilités déléguées, le délégataire devenant le responsable des décisions prises en son nom propre. Trois éléments doivent être réunis :

- La compétence : le délégataire doit avoir les connaissances techniques et expérience professionnelle correspondant au domaine (C. Crim. 5 février 2002 n°01-81 470) ;
- L'autorité : le délégataire doit disposer du pouvoir pour donner des ordres et les faire exécuter, ainsi qu'un minimum d'indépendance dans l'accomplissement de sa mission (C. Crim. 21 novembre 2000 n° 98-45420) ;
- Les moyens : le délégataire doit disposer des moyens matériels et financiers nécessaires à l'application de sa mission.

2.1.3.2 La délégation de signature

La délégation de signature est un acte juridique qui prend sens lorsque le délégant délègue au délégataire la faculté de signer des actes énumérés dans la délégation à l'agent. La délégation de signature a pour conséquence de décharger le délégant d'une partie de son activité en désignant un agent qui prendra des décisions en son nom. Ce type de délégation ne fait appel à aucun transfert de compétences, mais maintient le délégant dans sa responsabilité. Ainsi, le délégataire est autorisé à exercer les pouvoirs du délégant, sans en disposer.

Cet acte officiel est publié sous forme d'un décret ou d'un arrêté, entraînant de ce fait la responsabilité du signataire. Toutes modifications d'une des parties délégataires ou délégants ont pour effet d'annuler la délégation. En outre, pour être officiellement reconnue, elle doit être notifiée dans le registre administratif et aux agents concernés.

2.1.3.3 Les autorisations de signature

Dans le cadre des missions confiées aux chargés de prévention des risques professionnels, le chef d'organisme peut mettre en place une autorisation de signature et limiter celle-ci à quelques actes identifiés. En donnant ce pouvoir au CPRP, il le responsabilise un peu plus dans son activité et dans ses actes professionnels et le désigne comme responsable en matière de santé et sécurité au travail.

Cette autorisation de signature est particulièrement intéressante lorsque l'on examine la mise en place d'un plan de prévention dans lors d'une intervention d'une entreprise extérieure et, plus particulièrement, le déroulement de la procédure avant la signature finale des différentes parties prenantes.

La collecte des informations servant à la rédaction du plan de prévention est réalisée au cours de la visite préalable et permet à chaque partie de s'entendre sur le déroulement de l'opération à réaliser. Au cours de ces échanges, les principaux risques sont évoqués et le CPRP est chargé de mettre en place les mesures préventives correspondantes aux risques identifiés qu'il notifiera sur le plan de prévention et qu'il fera signer à toutes les parties concernées.

A la fin de cette visite préalable, le CPRP signe comme toutes les parties présentes le document officiel sur lequel les risques ont été identifiés. Par conséquent, il devient le garant du bon déroulement de la procédure et, à ce titre, responsable aux yeux du chef d'organisme de la prise en compte des risques et de leur évaluation, liés à cette opération.

2.1.4 L'évaluation des risques

Le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 impose au chef d'organisme d'évaluer les risques professionnels. En créant cette obligation l'État a demandé aux employeurs, qu'ils soient du secteur public ou privé, d'élaborer un document officiel appelé document unique, regroupant toutes les informations utiles et répondant à trois exigences :

- Cohérence : ce document doit regrouper les données issues de l'analyse des risques auxquels sont exposés les agents ;
- Lisibilité : les résultats des analyses sont réunis dans un document unique afin de faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'organisme ;
- Traçabilité : des résultats de l'évaluation des risques sont inscrits dans le document de référence.

Cette démarche nécessite d'interroger « *l'activité de terrain* », de se rapprocher des agents, en communiquant avec eux, sur leurs savoirs, savoir-faire, pour tenter de comprendre leurs gestes professionnels, de rechercher les risques, de les identifier au cours de leur activité. Cette évaluation doit permettre la mise en place de mesures de prévention pour éviter la survenance d'accidents ou de maladies professionnelles.

Mais cette évaluation du risque est-elle réellement réalisée ou simplement évoquée au cours de la visite préalable, sachant que le technicien professionnel sera chargé de mettre en œuvre les mesures préventives et de les respecter ?

Dans la réalité, on s'aperçoit que le risque est connu et malheureusement souvent minimisé par les techniciens chargés d'intervenir sur les installations électriques.

Cet exemple en témoigne :

Suite à un contrôle électrique par un organisme agréé, un disjoncteur en 380 volts avait été identifié comme défectueux et devait être remplacé. Un électricien mandaté par son entreprise était intervenu avec le matériel de remplacement. L'électricien, un professionnel aguerri confiant de sa technicité, n'avait pas souhaité couper le disjoncteur général qui alimentait la colonne sur laquelle il devait intervenir.

C'est en voulant remettre un fil dans son logement que l'accident s'est produit. Les fils étaient de fortes sections et l'électricien tenait dans une main une pince multiprise isolée pour tenir le fil dans son logement ; dans son autre main, il tenait une clef à six pans au bout de laquelle un boulon était fixé pour le serrage de la cosse sur le disjoncteur. Le premier et deuxième fil n'avaient pas posé de problème, mais le troisième était récalcitrant et c'est en essayant de l'ajuster que la pince multiprise est entrée en contact avec la cosse du deuxième fil créant un arc électrique projetant du métal en fusion et créant un court-circuit général.

L'arc électrique avait provoqué la projection de métal en fusion créant des brûlures aux mains, aux avant bras, au visage et au niveau des yeux.

L'enquête diligentée avait démontré : le défaut de coordination entre l'entreprise intervenante, le responsable du service concerné par les travaux, le service prévention et le responsable de l'infrastructure ; l'excès de confiance de l'électricien ; l'absence de consigne particulière du service infrastructure ; l'absence du plan de prévention signalant le risque et les mesures de prévention prises à cet effet. Il y avait eu une visite préalable de chantier où le risque avait été identifié par le responsable de l'entreprise et un plan de prévention était en cours d'élaboration par le service prévention. Comme l'intervention était urgente, l'entreprise avait détaché un électricien aguerri, reconnu comme un bon professionnel, sans qu'aucun des partenaires, présents à la visite préalable, ne soit informé de la date d'intervention. Ces différents manques ont montré qu'un professionnel peut s'affranchir des règles de sécurité par un excès de confiance dont l'intervention jugée par ce dernier comme « *banale* ».

Cet accident s'inscrit dans la rubrique « *manquement et non-respect des règles de sécurité* », de la part d'un professionnel électricien, d'absence de bon « *sens* » et de « *professionnalisme* ». Cet accident a montré les défaillances de l'organisation du travail dans l'organisme, les imprudences des différents acteurs et les négligences notables imputables aux personnes chargées de conduire cette intervention.

2.2 La responsabilité d'un chargé de prévention des risques professionnels

Le chargé de prévention des risques professionnels est un fonctionnel de la prévention dont les activités sont centrées sur l'application de la réglementation, santé et sécurité au travail. Placé sous l'autorité directe du chef d'organisme, il l'informe de tous les dysfonctionnements constatés. Par ce positionnement, sa responsabilité ne peut pas engager, à partir du moment où il rend compte. Mais en cas de faute personnelle, il devient responsable de ses actes et de ses omissions professionnelles.

Ses missions sont identifiées dans la lettre de cadrage. Il est le conseiller du chef d'organisme et il lui propose des solutions pour remédier à tout événement. Le chef d'organisme décide alors de donner suite ou pas aux propositions du chargé de prévention des risques professionnels.

L'appréciation de la responsabilité pénale peut être établie à partir :

- Des conseils inadaptés en prévention ;
- D'une négligence grave à l'origine d'un dommage ;
- D'une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, etc.

Un manquement à ces obligations de sécurité, aux dispositions législatives et réglementaires, constitutif à une violation de l'ordre social, engage sa responsabilité et dans certains cas l'administration peut y associer un cumul de fautes en vue d'une sanction.

Il s'agit principalement :

- Du non-respect des règles de prévention du Code du travail matérialisé par l'accident ou la maladie professionnelle ou la mise en danger grave qui touche en priorité les chefs d'organisme ;
- Des dispositions du Code pénal qui visent les atteintes involontaires ou volontaires aux personnes et qui concernent tous les acteurs de l'organisme.

Voici un exemple dans lequel la responsabilité d'un CPRP peut être engagée si un accident survient :

« Un chargé de prévention des risques professionnels constate sur un chantier implanté sur un site appartenant à l'administration, qu'un ouvrier d'une entreprise privée travaille sur un toit sans ses équipements de sécurité (harnais et longe). Les mesures de sécurité n'étant pas respectées, le chargé de prévention des risques professionnels n'a pas le pouvoir de stopper les travaux. Mais il a une obligation d'alerter en rendant compte à sa hiérarchie de l'événement, pour que celle-ci arrête le chantier et demande à cet ouvrier de porter ses équipements de sécurité ».

Cet exemple montre les limites de cette fonction en cas de situation dangereuse. Si entre-temps l'ouvrier était tombé du toit, le chargé de prévention des risques professionnels aurait dû apporter la preuve de son action en matière d'alerte et justifier du délai entre le moment où il a vu l'ouvrier et le moment, où il a téléphoné d'un poste intérieur pour alerter le chef d'organisme auprès de la justice. Mais sa responsabilité morale n'en serait pas moins affectée.

Un autre exemple survenu dans une collectivité territoriale, dans lequel un conseiller prévention a été mis en cause pour manque à la sécurité et/ou l'autorité n'a pas été inquiétée :

« Au cours d'une manifestation culturelle, un chef de service demande à un agent de monter en haut d'un mât accrocher un drapeau. Faute du matériel adapté à cette tâche, le chef de la maintenance remet à l'agent une échelle simple. Le conseiller prévention n'est pas présent lorsque l'agent prend l'échelle et il ne sait pas quel type de matériel va être utilisé par l'agent. Mais il travaille sur le site et il est informé des préparatifs de la manifestation.

L'agent utilise l'échelle, tombe et se tue.

Au départ, le juge s'est tourné vers l'autorité (le maire) qui avait ordonné les préparatifs, responsable de principe.

Le maire a mentionné au juge qu'il était, certes, responsable de principe, mais qu'il ne se sentait pas responsable parce qu'il avait recruté un technicien diplômé, qu'il l'avait formé et désigné officiellement comme conseiller prévention et que cet agent était chargé de veiller à l'application de la réglementation.

Le juge pénal a admis ce raisonnement, de responsable de principe, et que de ce fait, le maire n'avait pas à être poursuivi.

Par contre, le juge a poursuivi pour manque à la sécurité, le chef de service qui avait laissé son agent travailler dans des conditions visiblement dangereuses, ainsi que le chef de la maintenance qui aurait dû dissuader l'agent de prendre une échelle pour

travailler et la lui avoir remis et le conseiller prévention qui n'avait pas été très regardant sur les conditions de travail applicables au chantier qu'il devait surveiller. Ces trois agents ont été condamnés pénalement en tant que chacun parce qu'ils avaient commis une imprudence à l'origine de cet accident ».

Cet exemple anonyme nous fait réfléchir sur la défense que pourrait prendre un chef d'organisme en cas d'accident. Bien que protégé par son statut de fonctionnaire, cet exemple met en évidence la vulnérabilité de la fonction.

Le chargé de prévention des risques professionnels doit anticiper sur l'action professionnelle et penser à tout ce qui peut arriver. Il ne doit pas faire confiance aux chefs désignés, ce qui montre qu'il est seul dans son activité de prévention et doit s'interroger sur la manière dont une activité sera réalisée :

- Comment ce professionnel va-t-il réaliser cette activité ?
- Quels moyens va-t-il utiliser ?
- Le matériel est-il aux normes ?
- Le contrôle et la vérification périodique obligatoire ont-ils été effectués ?
- L'ouvrier est-il apte à travailler en hauteur ?
- A-t-il reçu une formation à la sécurité ?

Autant de questions qu'un chargé de prévention des risques professionnels doit se poser avant qu'une action soit entreprise. Comme il n'a pas de réponse à toutes ces questions, il doit se rapprocher des agents et des chefs de service pour rechercher les informations et comprendre l'activité qui va se réaliser.

Nous comprenons par ces deux exemples qu'un chargé de prévention des risques professionnels est vulnérable dans l'accomplissement de son activité, confronté au réel, où une multitude de petits problèmes interagissent et auxquels il doit faire face. Cette fonction peut être difficile à tenir par la responsabilité qu'elle engendre et celle qu'on lui accorde, même si l'administration protège ses agents. La notion de prévention est subjective et soumise à la perception du risque où chacun l'apprécie à travers un kaléidoscope et peut-être minimisée par l'autorité.

Synthèse

Aujourd'hui, la justice se focalise en matière de judiciarisation sur trois éléments fondamentaux :

- a. La santé, la sécurité au travail et l'environnement sont devenus des valeurs fondamentales dans notre société développée. En effet, mourir au travail ou être handicapé est devenu inacceptable. Cette façon de penser nous la retrouvons dans la vie quotidienne. Il suffit de se rappeler des scandales mis à jour (erreurs médicales, utilisation de produits interdits dans l'alimentation, etc.) que la justice sanctionne.
- b. Les négligences qualifiées de « *graves* », les juges et les magistrats n'hésitent pas à poursuivre et à sanctionner sévèrement les personnes qui en sont à l'origine.
- c. Enfin aujourd'hui, toutes les personnes « *physiques et morales* » qui sont à l'origine de la mise en danger de la vie d'autrui peuvent être poursuivies et cet acte est qualifié de « *délit* ». Par cette action, le juge anticipe sur l'évènement et poursuit l'auteur pour « *prise de risque* » avant que l'accident n'arrive. Les juges qualifient cet acte « *d'homicide involontaire avec manquement délibéré à la sécurité* ». Dans ce cas la sanction est importante, cinq ans de prison ferme et 75 000 € d'amende.

Ces éléments favorisent-ils la judiciarisation et n'était-elle pas poussée à l'extrême ?

Il est indéniable qu'en cas d'accident, les proches vont demander des comptes au chef d'organisme et celui-ci devra fournir des explications sur les mesures qu'il aura prises en matière de prévention. Il devra s'expliquer sur les mesures mise en place pour faire respecter les règles de sécurité. Comment a-t-il fait pour évaluer les risques ?

La justice lorsqu'elle sera saisie du dossier aura l'obligation de rechercher le ou les responsables et c'est devant un juge qu'il faudra s'expliquer et apporter les éléments de sa bonne foi.

- a) Au niveau du Code du travail, il y a une notion importante qui est la délégation de pouvoir, avec laquelle trois notions doivent être respectées : la compétence, les moyens et l'autorité. Si ces trois éléments ne sont pas respectés, il n'y a pas de délégation possible. Néanmoins, un chef d'organisme (délégant) peut donner une délégation de signature au CPRP pour rapprocher la délégation de la prévention du terrain. Dans ce cas, la délégation de signature est une simple modalité d'organisation

interne. Elle sera valable, si le délégataire prendra des décisions en son nom pour les seules matières déléguées et dans la limite des compétences du délégataire. Cette passation de responsabilité sera tracée par écrit et évoquée oralement « *une traçabilité de responsabilité pour améliorer fondamentalement la prévention* ». Cependant, la délégation de signature ne fait pas perdre au délégant l'exercice des compétences déléguées. L'élément à retenir avec le Code du travail, le seul coupable, c'est le chef d'organisme ou son représentant qui a une délégation de pouvoir.

- b) Le Code pénal renvoie à une autre approche, celle d'une responsabilité dite « *cumulative* », c'est-à-dire que tous ceux dont les négligences, les manquements vont s'inscrire dans l'arbre des causes de l'accident, peuvent se retrouver devant le tribunal correctionnel. Lors d'accidents dits « *graves* », il y aura systématiquement une recherche de responsabilité où plusieurs personnes peuvent se retrouver devant un juge pour être entendues et, à l'issue de cette audition, être inculpées parce qu'il estime que cette ou ces personne(s) a (ont) une part de responsabilité dans cet accident. Ça peut être des personnels de la direction, de l'encadrement et parfois du simple opérateur.

Le délit peut être expliqué à partir de cette phrase issue du Code pénal qui est très précise :

« *C'est le fait par imprudence, négligence, maladresse, inattention, ou manquement à une obligation de prudence et de sécurité imposée par la loi ou le règlement* ».

Tous ceux qui par leur comportement négatif, qui peuvent avoir une action d'indifférence, tous ceux qui répètent régulièrement, que s'ils respectaient les règles de sécurité « *on n'arriverait pas* ». Il s'agit là d'un délit très ordinaire. Ces personnes n'ont pas des comportements de « *serials killers* », mais il s'agit là d'une délinquance spécifique, qui puise ses racines dans l'indifférence. Si ce comportement s'inscrit dans l'arbre des causes, il peut valoir jusqu'à cinq ans de prison ferme. Le simple fait de bloquer une porte coupe-feu en mettant une cale, un objet pour l'empêcher de se refermer, constitue la faute par négligence. Maintenant, si un incendie se déclare, le fait d'avoir laissé la porte ouverte a permis au feu de passer d'un espace à un autre, occasionne des victimes. Tous ceux qui par ce comportement de négligence ont vu la cale, la porte ouverte et qui n'ont pas fait remonter l'information et n'ont rien fait pour supprimer ce risque, pourraient effectivement voir leur responsabilité engagée par négligence. Ainsi, la maladresse, l'imprudence, l'inattention, la négligence sont répréhensibles avec le

Code pénal. En effet, le Code pénal prévoit aussi que ce qui engage la responsabilité, c'est le manquement à une obligation de prudence de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

Il y a donc, d'un côté, le comportement prudent raisonnable et, de l'autre, le référentiel avec toutes les règles techniques que contient le Code du travail, règles tirées de l'expérience, qui est le résultat des retours d'expériences d'accidents antérieurs qui, au fur et à mesure, ont permis de poser les règles, permettant de les éviter. Alors que la responsabilité pénale, c'est la punition de celui qui n'a pas respecté la règle du jeu. Cette sanction pénale s'accompagne de de responsabilité civile, qui constitue l'indemnisation de la victime, la personne qui a eu un accident doit recevoir un dédommagement, des dommages-intérêts. En santé, sécurité au travail, la Cour de cassation le 28 février 2002 a totalement bouleversé la définition de la faute inexcusable de l'employeur en écrivant cet arrêt :

« En vertu du contrat de travail qui lie un employeur à son salarié, l'employeur est désormais tenu à l'égard de son salarié d'obligation de sécurité de résultat, etc. »

Cet arrêt impose au chef d'organisme de veiller à la sécurité des personnes placées sous son autorité qu'elles sortent intactes du travail. Aujourd'hui, avec les risques psychosociaux, le risque est d'autant plus important qu'un salarié peut reprocher au chef d'organisme de l'avoir laissé travailler dans un milieu stressant, ce qui a occasionné une dégradation de sa santé. Cette réglementation induit des enjeux financiers considérables et surtout des obligations beaucoup plus lourdes qui n'existaient pas autrefois. Auparavant, il fallait que l'agent démontre que le chef d'organisme avait commis une faute d'une exceptionnelle gravité, aujourd'hui, c'est terminé, une faute bénigne, modeste, permet d'engager la responsabilité du chef d'organisme sur le terrain financier. Avec l'arrêt du 5 mars 2008, l'arrêt SNECMA, les juges ont considéré qu'une situation travail isolé était dangereuse et portait atteinte à la santé des salariés ; les juges ont considéré que le droit à la santé était une valeur bien plus importante que le droit de propriété de l'entreprise. Dès lors, la juridiction a annulé la décision de réorganisation de l'entreprise.

La conclusion de cette affaire, c'est que les juges ont considéré que la prévention est primordiale, sur le plan éthique, moral et sur le plan économique, car aujourd'hui la réparation coûte plus cher que la prévention. Par conséquent, pour que la prévention au travail soit efficace, il faut des CPRP crédibles et actifs.

La question que nous pouvons nous poser est la suivante :

« Est-ce que la prévention protège le chef d'organisme et les agents en cas de procédure ? ».

La prévention fait l'objet d'une traçabilité d'où l'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le CPRP évalue les risques, les classe par ordre d'occurrence, par ordre de gravité et les traite par l'intermédiaire d'un plan d'action, en mettant en place des mesures de prévention. Ce document est fondamental, car lorsqu'il y a un accident dans l'organisme, ce document sera demandé par la gendarmerie, qui le confiera ensuite au juge chargé de l'affaire. Le juge demandera à un inspecteur du travail d'analyser le DUERP. Ce dernier établira un rapport, en précisant la qualité des analyses des risques et les mesures prises en matière de prévention. Un organisme qui n'aurait pas évalué ces risques s'expose au « *risque pénal* ».

Aujourd'hui, un CPRP doit être très vigilant vis-à-vis des maladies professionnelles. Depuis quelques années, on parle de produits chimiques, d'amiante, de produits phytosanitaires, d'éthers de glycol. Ces produits sont des dangers, invisibles ; ils se déclarent après une période d'incubation plus ou moins longue ; vous ne sentez rien et parfois la pathologie va apparaître après plusieurs mois, voire plusieurs années après l'exposition au risque. C'est tout l'intérêt de réaliser une évaluation des risques a priori, une nécessité de vérifier les ambiances de travail, en étant rigoureux. En outre, elles coûtent très cher à la société et notamment, aux opérateurs. Les procédures civiles se font connaître en évoquant la faute inexcusable. Le danger est d'autant plus grand pour les CPRP, avec les maladies professionnelles car nous pensons que dans un futur proche seront traitées au pénal. Elles pourront même être qualifiées comme délit, sous l'appellation d'homicide ayant causé des blessures involontaires ou sous l'appellation de mise en danger d'autrui, et en allant à l'extrême, elles pourront même être sanctionnées avant que la maladie n'apparaisse.

La prévention est plus que jamais intégrée au fonctionnement de la structure professionnelle. Les responsabilités civiles et pénales sont aujourd'hui recherchées chaque fois qu'un accident survient ou que des personnes sont atteintes de maladies professionnelles. Les responsables des entreprises et des administrations ont mesuré les enjeux et les conséquences du manque à la sécurité. Pour y faire face, ils ont recruté des spécialistes, chargés d'animer la prévention, de coordonner les actions, de veiller à l'application de la réglementation et de les conseiller.

Au sein du ministère des Armées, c'est le décret 2012-422 du 29 mars 2012 qui s'applique et les textes pris pour l'accompagner, où le chef d'organisme à l'obligation en matière de « *santé et sécurité au travail* », de veiller à la santé, et à la sécurité du personnel placé sous son autorité. Concernant l'attribution de la fonction de CPRP, le chef d'organisme se conforme à l'arrêté du 09 avril 2013 où il a l'obligation de :

- L'envoyer en formation ;
- Lui notifier par une note officielle sa nomination, qu'il transmet aux autorités concernées et aux représentants du personnel,
- Rédiger une lettre de cadrage dans laquelle il précise ses missions et les attendus, un exemplaire de cette lettre de cadrage est joint au recueil des dispositions de prévention (RDP).

Par cette démarche officielle, le CPRP prend conscience du périmètre de sa fonction et de sa part de responsabilité, s'il venait à réaliser un manquement à la sécurité. Confrontée au réel, la fonction de CPRP se révèle être très risquée par la diversité et l'étendue de ses actions.

En qualité de fonctionnaire, il est automatiquement protégé par « *l'article 11* » du statut général des fonctionnaires parce que l'administration se substitue à lui même s'il est auteur d'un dommage. Mais cette protection a ses limites, en indemnisant directement la victime, l'administration se réserve le droit de se retourner contre le CPRP, s'il est l'auteur de l'infraction ayant conduit à l'accident. En cas de manque à la sécurité, il sera en première ligne face au juge et il devra répondre de ses actes. Cette situation n'est peut-être pas sans effet sur la professionnalisation du chargé de prévention des risques professionnels.

Nous retenons de cette approche que si l'article 11 protège le fonctionnaire, il n'en est pas moins vulnérable. Si le Code du travail responsabilise le chef d'organisme, le Code pénal, par son aspect cumulatif, s'applique à toutes les personnes, fonctionnaires ou autres. Par conséquent, un CPRP peut être inquiété par la justice si un juge arrive à démontrer qu'il y a un manque à la sécurité et que le CPRP a une part de responsabilité. Cette approche de la notion de responsabilité est renforcée par deux éléments qui à nos yeux ont une grande importance :

- a) La lettre de cadrage qui fixe de manière précise les objectifs à atteindre par le CPRP ;
- b) La nomination officielle du CPRP est réalisée par le chef d'organisme qui, après l'avoir envoyé en formation (formation réglementaire), s'est assuré que cet agent avait acquis un

minimum de compétence pour tenir cette fonction.

En outre, dans le cas où le CPRP ne serait pas inquiété pénalement, il n'en demeure pas moins que psychologiquement il sera marqué et pourra se reprocher de ne pas avoir été attentif, voire consciencieux parce que l'accident aurait pu être évité.

La formation du CPRP est un point fondamental ; elle permet d'acquérir les connaissances nécessaires à cette fonction, d'obtenir la reconnaissance de ses pairs et de la hiérarchie, ce qui s'avère être un atout majeur dans le processus de professionnalisation.

PARTIE II : ÉTAT DE L'ART

Chapitre I : L'identité un concept dynamique

*« Pour être confirmé dans mon identité,
je dépends entièrement des autres ! »*

Hannah ARENDT (1906-1975)

Introduction

L'objectif de ce chapitre est de comprendre le sens donné à l'identité, d'essayer, au travers des différents champs théoriques, d'avoir une vision claire de l'étendue des recherches sur ce sujet afin que notre recherche s'intègre au mieux dans le champ développé par le Centre de recherche sur la formation (CRF).

L'identité est reconnue pour être un de ces concepts polymorphes dont la signification est ambiguë, voire indéfinissable, comme le prétendait Frege en 1894. Aujourd'hui, elle est omniprésente et constitue une source de réflexion inépuisable sur l'individu dont l'usage s'est propagé dans le langage commun, au langage scientifique. En outre, son usage est intensif, dans le champ des sciences sociales où elle est partagée en devenant une problématique dont les significations sont plus ou moins implicites, voire floues, avec une « *inconsistance intrinsèque* » (Martuccelli, 2002).

Dans le champ scientifique, cette notion a été reprise dans différentes disciplines (philosophie, psychologie, sociologie et autres), ou chacune l'a appréciée à travers un kaléidoscope, dans une mosaïque multiforme. La sémantique et les significations n'ont pas échappé à cet état de fait et a déclenché l'excitation intellectuelle, voire polémique. A ce jour, elle est interrogée pour tenter de l'intégrer dans une construction identitaire, dont la vocation serait d'être à la fois unificatrice et humaniste. C'est d'ailleurs, la volonté de nombreux chercheurs de faire de l'identité un axe central de recherche, alors que comme nous le rappelle Kaddouri (2002, p. 5) :

« Qu'aucune approche n'a pu entièrement saisir, dompter et finalement banaliser la thématique de l'identité ».

Si le concept d'identité a pris de l'ampleur au cours des années soixante, les travaux Erikson ont au fil du temps alimenté la réflexion sur sa genèse et les différentes acceptions. En outre, l'auteur (1972, p. 38) se plaisait de souligner que :

« Plus on écrit sur ce thème et plus les mots s'érigent en limite autour de la réalité aussi insondable que partout envahissante ».

Ce que confirmait Lévi-Strauss lorsqu'il l'évoquait :

« L'identité est une sorte de foyer virtuel auquel il nous est indispensable de nous référer pour expliquer un certain nombre de choses, mais sans qu'il n'ait jamais d'existence réelle » (Lévi-Strauss & al., 1977, p. 331).

En s'interrogeant sur l'identité, les questions fondamentales se posent. Est-elle :

- Un processus dynamique qui se déroule tout au long de la vie et qui évolue en fonction de l'âge et des événements de vie ?
- Le résultat d'une construction ou d'une reconstruction donnant accès à la socialisation ?

Élucider ce concept paraît fondamental pour tenter de comprendre comment elle se construit, comment elle évolue au fil du temps, comment elle s'intègre en construisant dans le champ professionnel et enfin comment elle donne accès à la professionnalisation des CPRP et à leur reconnaissance.

1 L'identité

1.1 Éléments historiques sur l'identité jusqu'au début du 20^{ème} siècle

L'identité est issue du latin « *identitas* » dont la racine donne le sens du mot « *idem* » signifiant le « *même* » et l'amenant à comprendre ce par quoi l'on différencie un individu d'un autre ou un groupe d'un autre.

Les philosophes furent les premiers à s'interroger et à tenter d'essayer de donner du sens à l'identité. Aussi loin qu'il nous ait été donné de remonter dans le temps, c'est aux VI^e et V^e siècles avant Jésus-Christ (Aristote, Platon, De Thalès de Milet à Prodicos, Héraclite d'Éphèse et Parménide d'Élée), que ces philosophes faisaient de l'identité un concept central dans leurs réflexions. Ils s'étaient emparés de cette notion afin d'en comprendre le sens et tenter de faire le lien avec la noèse, c'est-à-dire l'acte de penser.

De Thalès de Milet à Prodicos mentionnait :

« L'Être est [...], car seul il est complet, immobile, éternel [...] donc il est nécessaire qu'il soit absolument ou qu'il ne soit pas du tout [...] l'Être n'est pas non plus divisible puisqu'il est tout entier identique à lui-même » (Voilquin, 1993, pp. 94-95).

Parménide d'Élée affirmait que :

« L'existence de « l'Être » constituait la voie d'accès à la vérité et que « l'opinion » était une « non-pensée », un savoir imparfait ».

C'était pour ce philosophe, la preuve que l'on pouvait à partir d'un fait, apprécier et distinguer la vérité de l'opinion. Le lien avec l'identité était pour ainsi dire inexistant.

Bien que centrale dans leur réflexion, l'identité pour ces philosophes restait sommaire, seul le penseur de Socrate, *« De Thalès de Milet à Prodicos »* avait compris que *« l'humain est entier »* et identique à lui-même.

L'identité est revenue en force quelques siècles plus tard avec l'approche des *« empiristes »*. Ce courant de pensée était centré sur la notion *« d'expérience »* et prétendait être la racine de la *« connaissance »*. Des philosophes comme Bacon, Locke, Berkeley et Hume ont défendu cette approche en soutenant que l'observation était l'idée maîtresse parce qu'elle permettait d'étayer la réflexion en allant du concret à l'abstrait. Pour eux, il fallait partir de faits évaluables pour en extraire des lois en lien avec le raisonnement inductif.

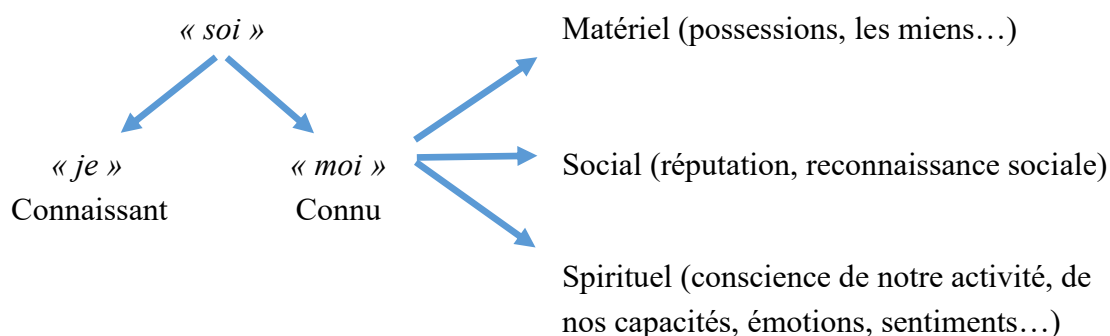
L'identité a commencé à être un sujet d'interrogation lorsque Locke a publié *« essai sur l'entendement humain »* en 1690. Pour lui, la conscience était le fondement de l'identité personnelle parce qu'elle pouvait s'étendre aux actions ainsi qu'aux pensées passées. En développant sa théorie sur l'identité, il s'était interrogé sur les effets temporels qui intervenaient chez l'homme. Ainsi, il a défendu que l'identité se fondait sur le *« moi »* parce que le *« soi »* était déterminé par ses propres états mentaux. Pour Locke, il suffisait que la personne soit consciente d'être une personne pour être cette personne et que la conscience porte sur des faits présents et passés.

En 1890, James a établi la distinction entre le *« je »* et le *« moi »* et de la dualité de la représentation de *« soi »*, réflexion toujours d'actualité sur l'identité. Pour lui, le *« soi »* est composé d'un *« je »*, partie réceptive du *« soi »*, où les sensations mobilisent les souvenirs et élaborent les projets. En outre, le *« soi »* est aussi composé d'un *« moi »* appelé parfois *« soi empirique »*, où cette partie du *« soi »* est connue du *« je »* et composé de trois d'éléments :

- Ce que James appelle le *« moi matériel »* (ce que l'on possède) ;

- Le « *moi social* » fait référence à la reconnaissance sociale ;
- Le « *moi spirituel* », renvoie aux sentiments, émotions, désirs, etc...

Tableau 1 Le « *soi* » selon James (1842-1910)



James (1892, p, 179) mentionnait qu'un « *homme a autant de « soi » sociaux qu'il y a d'individus qui le reconnaissent et ont à l'esprit une image de lui* ».

Les recherches sur l'identité ont porté sur la conscience de « *soi* » (James, Baldwin, Cooley, Mead, etc.), dans ce qu'elle a de plus stable, la « *conscience de soi* » et la « *perception de soi* », est sélective et les contenus peuvent être inconscients, voire refoulés par les mécanismes de défense. Les « *anglo-saxons* » ont simplifié cette appellation en utilisant les termes de « *self* » (notion de soi) ou de « *self-concept* » (concept de soi). Ce qu'a repris Marc (2005) lorsqu'il a mentionné que le « *soi* » désigne une configuration organisée des « *perceptions de soi* ». James (1890) a utilisé cette notion et a défini le « *soi* » comme « *la somme totale de tout ce que l'individu peut appeler sien* ». Le « *soi* » (*self*) se distingue du « *moi* » (*ego*) en ce qu'il recouvre les aspects spécifiques de la façon dont l'individu se perçoit lui-même et des sentiments associés à ses perceptions. Alors que le « *moi* » se réfère aux fonctions cognitives, actives et adaptatives de la personnalité, tournée vers la réalité. (L'Ecuyer, 1978).

Ainsi, l'identité renvoie à la perception que les individus ont d'eux-mêmes, aux dimensions subjectives, sachant que la subjectivité peut être perçue comme concept plus englobant. Nous retenons de cette remarque que le lien entre le « *soi* » et les groupes est devenu la pierre angulaire de l'identité. (Deschamps & Moliner, 2012)

Ce n'est qu'à la fin du XIXe siècle et début du XXe siècle que Freud a précisé que l'identité se construit dans le conflit, au travers de deux types d'actions distinctes, d'une part, entre l'identité pour « *soi* » et l'identité pour « *autrui* » et, d'autre part, entre les instances de l'individu que

sont le « *Ça, le moi et le Surmoi* ». Par cette affirmation, il confortait la pensée d'Hegel. De même, ses travaux sur « *l'identification* » ont permis de mettre en relief le processus de transformation de la personne. Il a démontré par cette approche qu'elle constituait la valeur centrale de la construction de la personnalité et qu'il était difficile de s'en saisir parce qu'elle était de l'ordre de l'affectif, tourné vers autrui (Freud, 1921). Si les travaux de Freud ont été importants, ceux d'Erikson dans le développement du concept d'identité ont été déterminants. Ses connaissances en psychanalyse et en psychologie lui ont permis de compléter la théorie freudienne. En reprenant dans ses travaux le rôle de « *l'identification* », ses analyses lui ont permis d'établir le lien entre les relations de la personne et la société ; il a précisé ainsi, le rôle fondamental des interactions sociales dans la construction de la personnalité.

2 L'identité un concept complexe

Au départ, l'identité est complexe et certains de ces caractères sont contradictoires voire paradoxaux, comme l'unicité et la similitude, traduisant que chaque individu est à la fois unique et semblable à d'autres et qu'elle s'inscrit dans un rapport de continuité, ancrée dans une temporalité. Elle est ce qui est identique et représente l'unité, et en même temps, elle nous renvoie, à ce qui est distinct. Elle est à la fois objective, au regard du contenu de la pièce d'identité, où les caractéristiques de la personne sont précisées et permettent de l'identifier sans confusion. L'identité a aussi une face subjective, la conscience qu'à chacun « *d'être soi* », d'être unique et d'être la même personne et de le rester durant toute la vie. C'est d'ailleurs ce que soulignent Costalat-Founeau, & Lipiansky, (2008/1 n° 89, p 7) :

« L'identité est à la fois personnelle et sociale ; elle exprime en même temps la singularité individuelle et l'appartenance à des « catégories sociales » (familiales, locales, ethniques, sociales, idéologiques, religieuses...) dont chacun tire certaines de ses caractéristiques identitaires ».

Sur le plan subjectif, l'identité renvoie à la notion de conscience (je suis moi) et le dérèglement au trouble psychique (Costalat-Founeau, & Lipiansky, (2008/1 n° 89, p 7) :

« Mais elle traduit aussi un mouvement réflexif par lequel je vise à me ressaisir, à me connaître (qui suis-je ?). À rechercher une cohérence interne, une consistance et une plénitude d'existence, à coïncider avec ce que je voudrais être ou devenir ».

C'est donc en même temps, un état et un mouvement, un acquis et un projet, dont on perçoit déjà le caractère paradoxal. L'identité exprime à la fois, la permanence et le changement, l'individu et le social, l'objectif est le subjectif, comme le souligne Marc (2005, p 3).

« Elle se révèle à l'analyse davantage comme un processus dynamique tendant à concilier les polarités fondatrices de la conscience de « soi » et de son évolution temporelle. Ce processus trouve ses racines dans l'enfant, mais reste actif tout au long de l'existence ».

Le terme d'identité est riche en signification et les apports des chercheurs en sciences humaines et sociales, philosophie, psychanalyse, psychologie, sociologie, etc., ont montré les controverses dans les nombreuses disciplines et sous disciplines. Ce qui apparaît en premier lieu, c'est la dualité entre « *identification et différenciation* ».

L'identification est en lien avec la socialisation dans la construction de l'identité et s'inscrit dans un mécanisme déséquilibre/équilibre. À partir de ces éléments, l'identification devient un facteur central dans le processus de la dynamique identitaire. Chaque individu intériorise son ou ses groupe(s) d'appartenance pour que le « *nous* » s'enracine dans une stratification sociale. Marc (2009, p 33) en invoquant les identifications souligne qu'elles s'inscrivent aussi dans :

« Une stratégie individuelle ou collective qui projette le sujet dans l'avenir, dans une compétition en la reconnaissance sociale, l'ascension, la valorisation ou de changement. Ainsi, les identifications ne procèdent pas seulement de l'appartenance, mais aussi des références dans lesquelles le sujet puise ses modèles ou auxquels il cherche à s'intégrer ».

Cette identification constitue les bases des fondations sur lesquelles ce type de construction s'étaye, elles se créent à partir du lien social au travers de la « *reconnaissance de soi* » dans autrui. Elles sont donc progressives et commencent au début de la vie. Elles s'élaborent au moment où la distinction de l'activité psychique s'opère. Wallon (1949) précisait que c'est à partir de trois ans que l'enfant commence à se connaître en tant que sujet distinct d'autrui.

Mead (1934) a d'ailleurs souligné le rôle fondamental des interactions sociales dans la conception de l'identité. Cette approche de la notion de conception a été reprise ensuite par Goffman dans Stigmate (1963). Cette influence commence dès l'enfance et se prolonge tout au long de la vie comme l'a montré Sainsaulieu (1977, p. 333) lorsqu'il précise que :

« Le concept d'identité est précieux pour désigner cette part du système du sujet qui réagit en permanence la structure du système social ».

Il désigne donc à la fois la permanence des moyens sociaux de la reconnaissance et la capacité pour le sujet à conférer un sens durable à son expérience.

« Désireux d'être, le sujet ne trouve cette plénitude que dans les moyens sociaux de codifier son expérience. » (Ibid., p. 333).

Alors que la notion de « *différenciation* » suppose que l'identité s'inscrit dans un processus dynamique puisqu'elle est à la recherche de « *l'unicité de soi* » en réaction à la multiplicité des rôles et des places et à la diversité des « *perceptions de soi* ». Elle instaure une continuité de la « *conscience de soi* », mais cette continuité est gagnée par les changements constants qui l'affectent parce qu'elle est médiatisée par le regard que pose autrui. Elle tend à l'individuation, mais elle se doit de respecter les modèles proposés par les normes sociales.

Pour Erikson (1972, p. 13) l'identité renvoie au :

« Sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle (sameness) et d'une continuité temporelle (continuity) » (...) « Au cœur de la culture de l'individu ainsi qu'au cœur de la culture de sa communauté ».

En outre, Erikson (1972, p. 17) précise que la formation de l'identité met en jeu un processus de réflexion et d'observation simultanées. Ce processus actif opère à tous les niveaux de fonctionnement mental par lequel l'individu se juge lui-même à la lumière de ce qu'il découvre être la façon, dont les autres le jugent par comparaison avec eux-mêmes, et par l'intermédiaire d'une typologie, à leurs yeux significatifs :

« Ce processus est en majeure partie inconscient, à l'exception des cas où des conditions internes et des circonstances externes se combinent pour renforcer une conscience d'identité douloureuse ou exaltée ».

L'identité intègre les tensions issues de ces deux pôles, le premier est subjectif par la « *valorisation de soi* » et l'autre est objectif puisqu'il est formulé vers autrui. En lien avec les travaux d'Erikson, Goffman & al (1975, p. 127) souligne que l'identité pour « *soi* » est le sentiment subjectif de sa situation et de la continuité de son personnage que :

« L'individu en vient à acquérir par suite de ses diverses expériences sociales ».

Par conséquent, l'identité d'un individu s'élabore par l'interaction résultant de l'opposition entre une « *identité pour autrui* » et une « *identité pour soi* ». Nous en déduisons que l'identité est le résultat d'un travail continu ou l'ajustement est permanent entre « *l'identité objective* » mise en place par autrui et « *l'identité subjective* » que chacun s'accorde à soi-même (De Queiroz & Ziolkowski, 1997).

De manière générale, Goffman & al (1975) mentionne que selon le lieu, son désir et ses intérêts, un individu se crée plusieurs identités qu'il actualise. En tenant différents rôles, il cherche à d'établir des échanges qui répondent aux attentes sociales de l'individu qu'il a en face de lui. Ainsi, il peut être caractérisé comme acteur social jouant un rôle attendu et conforme aux attentes sociales prescrites et s'il est déviant, il sera stigmatisé (Baugnet, 1998). Mais, lorsqu'un individu ne se sent pas identifié par autrui, alors qu'il est en interaction, l'identité de l'individu se trouve déformée par rapport à l'image qu'il se faisait de lui-même. C'est dans ces moments de désorganisation entre la « *réalité objective* » et la « *réalité subjective* » que l'individu en devient pleinement conscient.

De même Dubar (2010, p. 104) précise que la division interne de l'identité doit être éclairée par la dualité :

« L'identité pour « soi » et l'identité pour « autrui » sont à la fois inséparables et liées de façon problématique » (...) « Inséparables puisque l'identité pour « soi » est seconde et corrélative d'autrui et de sa reconnaissance : je ne sais jamais qui je suis que dans le regard d'autrui ».

L'identité semble s'inscrire dans la continuité, mais du point de vue de la sociologie, l'identité n'est « *qu'un état de choses simplement relatif et flottant* » (Weber, 1992, p. 331).

En effet, ce qui semble être stable et solide peut se révéler fragile dans certaines circonstances, ce qui souligne la difficulté de l'individu à se construire. Ce constat montre que cet état est propre à l'individu et non aux espaces sociaux dans lequel il intervient.

Le concept d'identité a pris une ampleur dans tous les domaines où l'intervention à autrui s'est révélée nécessaire. Pour s'en convaincre et l'apprécier, il suffit de consulter les publications sur cet objet, dont les éléments de compréhension sont souvent rappelés (Barbier, 2006). L'identité est décrite au travers de composantes, où la notion d'intégration donne à l'identité une dimension particulière, du fait qu'elle s'inscrit dans une approche globale et conduit, dans les discours portés sur les individus, à rompre avec un certain nombre de distinctions jugées mutilantes. Distinction entre psychologique et social, subjectif et objectif, individuel et collectif, cognitif et affectif, etc., ce que rappelle Dubar (1991, p. 113) lorsqu'il précisait que 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 ».

Cette intégration peut d'ailleurs à terme être porteuse de redéfinition des organisations disciplinaires (Barbier, 2006) parce qu'elle comporte une composante d'affirmation « *d'intérêt* » pour tout ce qui touche aux individus concernés, d'une signification donnant à l'activité, une autonomie de gestion de leur propre itinéraire notamment. Cette affirmation est d'autant plus remarquable qu'elle émane d'autres acteurs que les intéressés eux-mêmes. Barbier (2006, p 17) précise que :

« Ceux qui recourent à la notion d'identité y voient en général davantage un processus qu'un état, et se situent dans une approche que l'on peut qualifier de fait de constructiviste, sur les plans tant intellectuels que professionnels. Le fait que le cas échéant ils s'opposent à des partisans d'une conception fixiste de l'identité sert souvent à mieux faire valoir leurs propres positions ».

La diversité des écrits permet de mieux appréhender la dynamique identitaire de l'identité qui est apparue dans la psychologie sociale avec Erikson, dont les racines plongent dans différents champs et courants de pensée, s'intéressant à l'individu et à « *l'image de soi* ». Ce que soulignent Lipiansky, Taboada-Leonetti, & Vasquez, (1998, p 7), lorsqu'ils mentionnent que :

« L'identité apparaît aujourd'hui comme un concept qui serait la synthèse de tous ces courants, et dont il resterait à trouver une définition consensuelle, qui serait opératoire dans chacune des disciplines et chacun de champs qui l'utilisent ».

3 Un processus progressif d'élaboration de la conscience de soi :

Pour Marc (2005), l'identité apparaît comme une intrication entre un processus dynamique et les sous-processus :

- *Un processus d'individuation*, ou de différenciation, intervenant dans les premières années, par lequel l'enfant arrive à se percevoir comme un être différencié, séparé des autres ; sujet de ses sensations, de ses pensées et de ses actions (pouvant dire *je*) ; il devient peu à peu conscient de sa singularité face aux autres et capable de se reconnaître et de reconnaître autrui ;
- *Un processus d'identification*, par lequel l'individu se rend semblable aux autres, s'approprie leurs caractéristiques, se trouve des modèles pour construire sa personnalité et se sent solidaire de certaines communautés ;
- *Un processus de valorisation narcissique*, qui fait que le soi est investi affectivement

- *Un processus de conservation*, qui assure une continuité temporelle dans la conscience de soi et lui confère un sentiment de permanence ;
- *Un processus de réalisation* du fait que l'identité n'est pas la simple perpétuation d'un passé, mais s'ouvre sur l'avenir et le possible à travers la poursuite d'un idéal et d'un projet d'accomplissement.

Pour cet auteur, ces processus sont dynamiques et évolutifs bien qu'ils n'aient pas la même forme et la même accentuation tout au long de la vie. Ils aspirent à la stabilisation de la « *conscience de soi* », cette stabilité en apparence n'a rien de statique. L'identité est constamment affectée par les rôles assumés, les relations avec autrui et les événements extérieurs (Lipiansky, 2008).

Ces processus renvoient au « *sentiment d'identité* » dont la construction commence au premier âge de l'enfance avec une évolution temporelle parsemée de crises de rupture chez l'individu. Pour atteindre la plénitude et l'équilibre, les transformations génétiques doivent suivre le cours normal des mécanismes d'adaptation naturels, où s'opèrent la croissance biologique, la maturation génitale et la socialisation. L'individu doit sentir cette progressivité entre ce qu'il est parvenu à être et ce qu'il promet de devenir (Erikson, 1972). C'est à partir de ce qu'il pense être lui-même, de ce qu'il observe et ressent d'autrui et ce qu'autrui voit en lui et attend de lui. L'identité se construit à partir de périodes de rupture et d'abandon, au profit de nouvelles socialement valorisées, des modèles incarnant ses aspirations. Par conséquent, l'identité dépend de l'influence que l'individu ressent à l'égard d'un sentiment collectif d'identité comme le souligne Erikson (1972), ce qui caractérise les groupes sociaux auxquels il appartient ou souhaite appartenir.

Dans cette approche deux éléments sont à prendre en compte : d'une part, comment l'individu s'identifie à autrui et, d'autre part, comment le collectif va l'identifier et lui proposer une définition de lui-même, en tenant compte de ses spécificités personnelles. Ainsi, le « *sentiment d'identité* » varie entre ces deux positions, la première représentée par l'idéal du moi et le surmoi, soulignant ainsi l'intériorisation des modèles sociaux, et la seconde en lien avec la perception que le sujet a de lui-même (identité du « *moi* ») dans son engagement au sein d'une réalité sociale mouvante. Il s'efforce ainsi d'opérer une clarification terminologique (« *je* », le « *moi* », le « *soi* ») afin qu'ils ne deviennent pas une réalité substantielle. Le « *je* » correspond à l'assurance verbale et renvoie à une appréciation personnelle :

« Je sens que je suis le centre de la conscience d'un univers d'expérience où j'ai une identité cohérente, et que je suis en possession de tous mes esprits et capable de dire que je vois et ce que je pense » (Erikson, 1972, p. 222).

Le sentiment d'identité est donc, la conséquence du « je » au niveau de la perception qu'il a de son corps et de sa personnalité et des rôles qu'il devra tenir, cela revient à dire, que la notion de « soi » rejoint donc ici celles de « *perception de soi* », « *sentiment de soi* », « *image de soi* ».

Erikson (*Ibid.*, p. 219) préfère réserver au « moi » le sens élaboré par la psychanalyse :

« D'instance interne cautionnant une existence cohérente en filtrant, et en synthétisant, dans la série des instants, toutes les impressions, les émotions, les souvenirs et les impulsions qui essaient de pénétrer dans notre pensée et réclament notre activité et qui nous mettraient en pièce s'ils n'étaient pas triés et contrôlés par un système de protection progressivement établi et constamment en éveil ».

En mentionnant cette préférence, il suggère que le point de vue psychosocial doit se surajouter au point de vue de la psychanalyse.

4 L'identité et le « moi »

Le « moi » a été développé par Freud (1923) dans la seconde théorie de l'appareil psychique, le « moi » se situe dans une relation de dépendance. Défini comme la partie consciente de la personnalité au contact avec la réalité et assujetti au principe de réalité, inconsciemment, par la mise en place des mécanismes de défense, il joue ainsi, un double rôle, celui de régulateur et de médiateur. Il est issu du « ça » et confronté à la réalité extérieure. Il se manifeste lorsque le désir et les pulsions ne peuvent être acceptés. Néanmoins, le « moi » se constitue au cœur des interactions sociales en gardant son individualité, « le moi » n'est pas isolé lorsqu'il est fonctionnant. La fonction de synthèse du « moi » s'opère lorsqu'il est confronté aux normes, aux valeurs, aux modèles sociaux, alors que l'identité du « soi » se rapporte à l'image du corps, à « *l'idéal du moi* » et aux « *images de soi* » lié aux différents rôles tenus (Erikson, 1972). L'identité du « moi » renvoie au pouvoir synthétique, c'est-à-dire à sa « *fonction psychosociale centrale* » et à l'identité du « soi » quand l'objet de la discussion porte sur « *l'intégration des images de soi et des images de rôle chez l'individu* » (Erikson, 1968, p. 212).

En outre, comme le précisent Guichard et Scali (2008, p 323) en s'appuyant sur les écrits d'Erikson :

« L'identité de l'ego est un processus de synthèse du « moi » assurant un sentiment de continuité du caractère personnel. Elle correspond à des croyances indispensables relatives à soi, relevant de la sphère privée, voire inconsciente, pouvant être en lien avec des conflits intrapsychiques intériorisés depuis l'enfance ».

Pour Erikson (1978, p. 232) :

« Ce n'est qu'après avoir séparé du « moi » le « je » et les « soi » que nous pouvons assigner au moi le domaine qu'il a toujours occupé ».

L'identité du « moi » fait référence au sentiment à la certitude que le « moi » se développe en un « moi » bien organisé dans le cadre d'une réalité sociale. C'est ce que précise Erikson (*Ibid.*, pp. 48-49 lorsqu'il mentionne :

« Ce que j'ai appelé identité du moi embrasse bien plus que le simple fait d'exister, ce serait plutôt la qualité existentielle propre à un « moi » donné (the ego quality of this existence). Envisagée sous son aspect subjectif, l'identité du « moi » est la perception du fait qu'il y a une similitude avec soi-même et une continuité jusque dans les processus de synthèse du « moi », ce qui constitue le style d'individualité d'une personne, et que ce style coïncide avec la similitude et la continuité qui font qu'une personne est significative pour d'autres, elle-même significative, dans la communauté immédiate ».

Le concept d'identité du « moi » ne peut être ramené à une entité unique.

5 Le « soi » et l'identité

Le « soi » est une structure cognitive qui permet aux individus de penser toutes les actions. Il indique le rapport du sujet à lui-même, à la conscience qu'il peut avoir de lui-même. Nous détenons tous une multitude d'informations sur nous-même, elles nous guident dans nos actions et nos jugements. Ces renseignements autobiographiques de nous-même constituent le « soi », dont une partie est accessible à un moment donné lors d'une prise de conscience. Martinot (2009, p. 37) évoque le « concept de soi de travail » et précise que :

« Le concept de soi de travail » correspond à la partie éclairée à un moment donné, et les représentations de « soi » qui s'y trouvent vont réguler la manière dont l'individu va réagir, que ce soit en termes de pensées, d'émotions ou de comportements ».

Ces représentations de « *soi* » servent à réguler les réactions, à mieux se connaître, à saisir le sens des réponses cognitives, émotionnelles et comportementales des individus. Cette manière d'aborder le « *soi* » nous montre que l'identité se présente comme un objet kaléidoscopique et que le « *soi* » devient multidimensionnel par des schémas intervenant dans le traitement des informations. Il intervient également dans la construction sociale et dans la culture où nous évoluons. Dans ce cadre, le statut social joue un rôle important (Lorenzi-Cioldi, 2009). Le groupe d'appartenance en fonction de sa position dominante, développe un « *soi* », basé sur un sentiment d'unicité et sur des caractéristiques propres à l'individu. Cette construction s'appuie donc sur un « *processus de personnalisation* ». En outre, le « *soi* » est fondé sur les caractéristiques groupales, collectives et se construit au travers du regard d'autrui et des comparaisons sociales (Tesser, 1988). La voie empruntée par Kaddouri (2002) à propos du « *soi* » consiste à dire qu'il n'est pas un objet, mais une construction, ce qui a pour conséquence de poser cette construction comme objet de compréhension. Il est assimilable à un discours évaluatif, qualifiant ou finalisant (Barbier, 1996a).

Cette approche psychosociale permet d'investiguer « *l'organisation cognitive* », des motivations qui pilotent le traitement des informations. Puisque le « *soi* » constitue une construction sociale en fonction de l'appartenance, de la culture à laquelle on appartient, il s'établit à travers l'image que nous renvoie autrui de nous-mêmes et au cours des échanges sociaux que nous réalisons. Les interactions que nous avons avec autrui sont souvent stratégiques. Elles ont pour but l'amélioration de soi. C'est pourquoi, Martinot (2009, p 44) mentionne que :

« *Le rôle d'autrui dans la construction du soi se traduit également dans la façon dont chacun d'entre nous élabore la structure de son soi* ».

La construction cognitive par « *le soi* » est sans cesse réaménagée par l'individu, dans le but d'échapper à la stigmatisation, lors d'un processus social d'interaction, où le « *soi* » s'inscrit dans une dynamique pour s'adapter à son environnement. L'interaction désigne ce processus d'influence réciproque, que les individus exercent sur « *leurs actions respectives* ». C'est donc l'ensemble de ces interactions qui se produisent lorsque les individus sont ensemble (Goffman, 1973).

Pour étayer cette approche du « *soi* » et démontrer son côté dynamique, les représentations mentales qui le composent sont les caractéristiques que l'individu utilise pour se définir et régler son comportement. Ces représentations sont construites à partir des expériences de vie et de

leur élaboration mentale. Elles sont stockées en mémoire au même titre que les objets, réels ou imaginaires, appartenant au monde physique ou social.

Cette manière d'aborder le « *soi* » en psychologie sociale nous montre que l'identité se présente comme un objet comportant de multiples facettes et que le « *soi* » devient multidimensionnel, ce qui nous informe du nombre important de schémas entrant dans l'organisation de la mémoire et des représentations du « *soi* », ainsi que sur l'organisation du « *soi* » intervenant dans le traitement des informations.

Quatre éléments requièrent notre attention :

- La motivation à la valorisation de « *soi* » nous renvoie à l'image positive que cherche à donner une personne d'elle lorsqu'elle est placée sous le regard d'autrui.
- La motivation à la vérification de « *soi* » qui consiste à maintenir une image stable et cohérente dans le temps vis-à-vis d'autrui.
- La motivation à l'évaluation de « *soi* » qui impose l'absence de distorsion et de toujours être irréprochable à tout moment.
- La motivation à l'amélioration de « *soi* » qui réclame une recherche permanente d'amélioration au niveau des capacités et des performances.

En outre, la construction du « *soi* » et son développement s'inscrivent dans un processus de personnalisation où se renforce le sentiment d'unicité et s'inscrit dans un comparatif social renvoyé par autrui. Par cette approche, le « *soi* » est considéré comme un organisateur cognitif ayant une action sur le traitement de l'information.

Le rapport à autrui nous renvoie au mécanisme de la construction de l'identité sociale. Les informations données par Vinsonneau (2009, p 64) résument bien, comment se tisse le lien conduisant à la socialisation. Elle souligne que c'est au cours de sa vie, l'individu fait des rencontres au regard des situations traversées avec autrui et tisse avec lui des liens, au gré des groupes sociaux. La socialisation se produit à cette occasion des rapports de chacun avec son environnement et avec soi-même, siègent des modifications :

« Chaque groupe social possède des significations culturelles propres, auxquelles est confronté le sujet. D'origine collective, ces significations culturelles sont reliées à des logiques partagées et elles se transmettent, en perdurant dans le temps, au point d'être confondues avec un patrimoine consensuel et durable. Le sujet se les approprie donc les incorpore, en quelque sorte, sous l'effet du processus « d'enculturation »,

dynamique procédant de la socialisation et qui varie largement selon le type de société dans laquelle elle opère ».

Chaque groupe social possède des significations culturelles propres, auxquelles est confronté le sujet.

D'origine collective, ces significations culturelles sont reliées à des logiques partagées et elles se transmettent, en perdurant dans le temps, au point d'être confondues avec un patrimoine consensuel et durable. Le sujet se les approprie donc, les incorpore, en quelque sorte, sous l'effet du processus d'« *enculturation* », dynamique procédant de la socialisation et qui varie largement selon le type de société dans laquelle elle opère .

Le « *soi* » organise les informations à traiter de l'individu. L'information pertinente est collectée et organisée par le « *soi* » de manière à former le « *concept de soi* », en fonction des aptitudes, qualités de l'individu.

Le « *soi* » devient un concept et renvoie à la perception, à l'évaluation cognitive de la compétence, aux jugements sur les habiletés et les aptitudes personnelles que l'on possède. En revanche, « *l'estime de soi* », est essentiellement une notion d'évaluation affective du concept de soi. L'évaluation de soi-même peut donner lieu à des réactions émotionnelles ou affectives telles que la fierté ou la honte (Rosenberg, 1979). En outre, si l'on a une haute estime de soi cela peut signifier être narcissique et dans ce cas nous sommes en phase avec un trouble de la personnalité.

6 La subjectivité

La subjectivité est basée sur les arguments et le point de vue du sujet, influencés par ses intérêts particuliers, Marc (2005, p. 25) nous donne la définition suivante :

« La subjectivité est la perception qu'un sujet a de lui-même et de son individualité ».

En opposition à la subjectivité, nous avons l'objectivité qui correspond à un point de vue distant, où les concepts sont traités en tant qu'objets. Ainsi, la différence entre la subjectivité et l'objectivité est dans l'analyse des écrits et des propos. Ceux qui énoncent un avis sont subjectifs et ceux qui essaient de se limiter aux données concrètes et aux faits sont objectifs.

Pris sous l'angle de l'activité cognitive, la subjectivité renvoie au comportement témoignant d'un manque d'objectivité, d'une attitude partielle. Mais lorsque l'on s'adresse à un individu, on parle alors d'appréciation d'un comportement, d'une conduite, d'une posture qui résulte d'une perception de la réalité, d'un choix réalisé en fonction de ses états de conscience :

« Le nombre de critères typologiques ne pouvant être défini, et leur combinaison étant laissés à la subjectivité du linguiste, tout classement sera dans une certaine mesure arbitraire (Pottier, 1968, p. 313).

Aujourd'hui, ce sont les mécanismes cognitifs qui focalisent l'attention en se centrant sur les notions de sens et de valeur, réintroduisant ainsi, la notion de subjectivité dans le champ de la psychologie. Dans la perception des prédicats humains et sociaux, sa signification cognitive et affective, renvoie à sa perception subjective de la réalité, en lien avec les relations subjectives qui se nouent entre l'individu et l'objet. Ces interactions comportementales avec autrui influent sur la perception de son image. Cette approche rejoint celle développée par Marc (2005, p. 25) lorsqu'il souligne que :

« C'est l'univers subjectif de chaque individu qui constitue pour lui « la réalité ». La conscience qu'il a de lui-même est le facteur central qui oriente ses comportements et ses relations avec autrui (ainsi, quelqu'un qui manque de confiance en lui, peut percevoir le monde social comme dangereux, ce qui entraîne une attitude de retrait et un comportement peu assuré). Cependant cette conscience est en interaction constante avec son contexte, et notamment avec autrui ; ces interactions influent sur la façon dont le sujet se perçoit, car elle lui renvoie une certaine image de lui-même. Ainsi la subjectivité est intrinsèquement liée à l'intersubjectivité ».

Si la philosophie s'est emparée de la notion de subjectivité et de l'intersubjectivité, les travaux de Laing (1971) sur la phénoménologie sociale ont permis de distinguer deux types de données sur l'humain, d'une part, les comportements que l'on peut observer et d'autre part, le ressenti qu'éprouvent les personnes, marquant ainsi, un intérêt sur le vécu subjectif, c'est-à-dire l'expérience. Il précise que :

« Le rôle de la phénoménologie sociale est de rattacher mon expérience du comportement d'autrui à l'expérience que fait autrui de mon comportement. Son but est d'étudier la relation entre expérience et expérience ; son véritable terrain est l'expérience » (p. 17). [...] L'expérience de l'autre n'est jamais directement vécue par soi... En sorte que nous comptons sur notre communication pour nous renseigner sur l'identité qu'autrui nous attribue... et donc pour nous forger une identité pour nous-mêmes » (p. 29). [...] Les inférences que l'on fait concernant l'expérience de l'autre à partir des perceptions réelles et immédiates qu'on a de ses actes font partie de la catégorie des actes d'attribution » (p. 31).

Nous comprenons que la meilleure façon d'aborder l'identité subjective consiste à appréhender les interactions sociales.

7 La subjectivité et la communication

Appréhender le vécu subjectif impose d'établir une communication avec l'individu. Cette approche permet de mettre l'accent sur les différentes formes de réponses possibles ; qu'elles soient réflexives, narratives et discursives de l'identité, elles répondent à la question « *qui suis-je ?* ». Car, nous partons du postulat que le sujet est le mieux à même de décrire la façon dont il se perçoit. Les questionnaires, les listes d'adjectifs, les phrases types sont des outils pertinents, mais ils ont leur limite, ils peuvent induire, voire suggérer des réponses et ainsi engendrer des biais en orientant et en faussant les réponses des individus. Même si l'on est convaincu que ces techniques de recueil d'informations sont d'excellentes méthodes qui restent conformes aux pratiques utilisées par les enquêteurs et les statisticiens, il n'en demeure pas moins qu'elles présentent par leur structuration certains risques, celui d'orienter les réponses et qu'elles ne reflètent pas fidèlement la subjectivité spontanée de l'individu.

Ainsi, un individu peut au regard de sa perception, à l'instant « *T* » entrer dans une forme de déni et mettre en place ses mécanismes de défense, faussant ainsi, la connaissance de « *soi* ».

En s'appuyant sur la technique de verbalisation, la psychanalyse donne accès aux dimensions préconsciente et inconsciente de l'identité, point de départ d'un travail associatif et interprétatif, du discours de l'individu à ses significations. Marc (2005, p. 27) souligne :

« Par rapport aux limites des démarches introspectives que la psychanalyse peut apporter un mode d'approche et une compréhension irremplaçable en permettant l'accès aux dimensions préconscientes et conscientes de l'identité. Elle aussi s'appuyait sur la libre verbalisation des contenus de la conscience du sujet, mais de verbalisation le point de départ d'un travail associatif, interprétatif et méta communicationnel, ramenant le discours manifeste des sujets à ses significations latentes. Elle le replace aussi dans le contexte de la relation intersubjective entre l'analyse et le patient, relations marquées par le transfert et les résistances traduisent l'actualisation dans le cadre analytique des mécanismes de défense ».

La subjectivité trouve un écho dans les sciences sociales, pour Deleuze & Guattari (1980) l'individu est un multiple, une pluralité, traversé par les subjectivités sociales, en constant mouvement.

Le concept d'une pluralité en mouvement laisse la possibilité d'un changement.

Cette pensée se retrouve chez Foucault (2001, p. 1051) qui a toujours été préoccupé par le sujet et a son émancipation :

« Sans doute l'objectif principal aujourd'hui n'est-il pas de découvrir, mais de refuser ce que nous sommes. Il nous faut imaginer et construire ce que nous pourrions être pour nous débarrasser de cette « double contrainte » politique que sont l'individualisation et la totalisation simultanées des structures de pouvoir moderne. Il ne s'agit pas d'essayer de libérer l'individu de l'État et de ses institutions, mais de nous libérer nous de l'État et du type d'individualisation qui s'y rattache. Il nous faut promouvoir de nouvelles formes de subjectivité en refusant le type d'individualité qu'on nous a imposé pendant plusieurs siècles ».

Par cette approche, l'individu a un caractère « *fondamental et originaire* ». Foucault (*Ibid.*, p. 590) mentionne que :

« Le sujet a une genèse, le sujet a une formation, le sujet a une histoire ».

Dans le cadre de notre étude cette phrase résonne dans le sens où nous ne devons pas perdre de vue que les CPRP ont une histoire professionnelle et que, dans le cadre de leur réorientation, leur histoire pourra, peut-être, être un frein à leur investissement dans cette nouvelle fonction. C'est là, où la notion de représentation dans le processus de subjectivation est pertinente comme objet de réflexion et de choix, où la notion « *d'identité narrative* » ne se suffit pas à elle-même ; il faut la penser avec « *l'identité relationnelle* » (Flahault, 2006). Si ce genre de situation nous fait écho, c'est qu'elle nous renvoie à la notion de reconnaissance, qui se manifeste, parce que nous souhaitons être reconnus par les autres.

Ainsi que le constate Laing (1971, p. 191) :

« C'est une performance de se rendre compte qu'on n'est pas nécessairement celui pour qui l'on vous prend. Cette conscience du décalage entre l'identité du soi, l'être pour soi et l'être pour autrui est douloureuse ».

Au travail, le récit aide l'individu à se former, à se « *forger* » et il s'inscrit dans la continuité temporelle, permettant à l'identité de se construire. Une cohérence interne apparaît, faisant de cet individu, un individu singulier en accord avec les éléments sociaux et culturels qui l'entourent. Le travail façonne cet individu et lui permet d'être acteur de sa propre vie. Dans ce processus, Ricœur (1990, p. 137) démontre qu'au sein du récit de soi, narrateur et personnage se fondent en un « *je* » — « *référence identifiante* » — qui offre unicité et, par là-même, identité

; le soi apparaît « à la jonction de l'agir et de l'agent ». C'est dans *Soi-même comme un autre* que la dialectique entre mêmeté (la permanence) et ipséité (la cohérence) trouve sa pleine expansion, en élargissant la théorie de l'action (« mimésis »). Cette identité est le résultat d'un savoir raconté qui se perpétue au fil du temps et qui constitue notre singularité et s'insère dans une unité temporelle au caractère discontinu des événements. Au fur et à mesure que les identités stables disparaissent, les identités ont besoin d'être racontées aux autres comme à soi-même. Et selon cet auteur, c'est par le biais de ces récits que l'identité apparaît comme :

« *Ce qui est censé résister au changement* » (Martuccelli, 2008).

L'identité n'est pas un récit individuel, elle est le fruit d'une tradition permettant d'établir notre singularité personnelle et de nous insérer dans une représentation collective. Le récit dictant l'unité de « soi » n'est jamais la construction solitaire d'un individu, mais s'intègre dans une continuité de l'histoire personnelle, dans une appartenance culturelle. Or, la narration identitaire n'est pas simplement en lien avec notre passé, elle dépend aussi d'un travail de sélection plus ou moins arbitraire, de quelques éléments de vie pour leur donner une certaine cohérence. Ainsi, comme le précise (Bonetti & De Gaulejac, 1988, p 63), dans leur article, « *l'individu, produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet* » où ils mentionnent :

« *Se réaliser revient à assumer son propre devenir dans une société où disparaissent les réseaux de socialisation personnalisés. Le projet de l'individu n'est plus de s'intégrer à une communauté et à ses normes mais il doit trouver sa propre finalité. Il gagne indéniablement une certaine liberté de comportement, bien que la prégnance des normes sociales demeure* ».

Les recherches réalisées par Stern (1992 ; 1997) en psychologie du développement ont mis en évidence l'articulation entre identité narrative et identité relationnelle. En s'intéressant à la relation entre l'enfant et l'adulte, en prenant comme support les séquences d'interaction, où se développent les sensations, (le jeu, les effets sonores ou visuels), cela crée un environnement chargé d'histoire et d'émotions où se mêlent les personnes. L'enfant apprend à se raconter en utilisant le verbal de l'adulte qu'il intègre. Ce qui confirme que le « soi » s'éprouve en lien avec l'environnement et avec autrui, ce qui se révèle indispensable.

En outre, l'identité narrative exige qu'un tiers soit présent afin qu'il y ait une écoute active qui entend et comprend ce qui est énoncé ; l'interaction avec autrui prend donc un caractère particulier en devenant fondamentale puisque c'est sur l'individu que l'on peut agir, par l'appropriation des savoirs.

Sous cet angle, les fondements du constructiviste sont présents dans l'évolution temporelle de l'humain au travers de sa personne et dans son histoire personnelle et culturelle.

« Le milieu où elle grandit lui fournit les instruments dont elle a besoin pour se développer, à travers lesquels se sont cristallisés au fil de l'histoire socioculturelle de l'humanité, des significations, des savoirs, des savoir-faire, des valeurs, qu'elle s'approprie à son tour » (Vanhulle, 2009, p. 9).

Les constructions de « sens » définies par Barbier (2000), sont des mises en relation entre des représentations issues d'expériences présentes et des représentations issues d'autres moments de la trajectoire d'un sujet. Ainsi, lorsqu'une relation établit un lien avec une activité spécifique et un individu, on est en présence de « *représentation identitaire* » comme l'a défini (Erikson (1972, p. 14), en référence à deux éléments fondamentaux : l'unité et la continuité. C'est pourquoi, Erikson a précisé (*Ibid.*, p. 20) que :

« L'identité n'est jamais installée, jamais achevée puisque l'environnement du « Moi » est mouvant ».

En outre, suivant la pensée de Bourgeois (2006, p 67) selon laquelle il précise que :

« L'identité est une représentation de soi » et que « l'identité est une représentation de soi qui définit l'individu dans son unité et sa continuité : ce qu'il est et ce qu'il n'est pas, comme individu singulier et comme membre de groupes sociaux ».

Le processus social du « soi » est semblable à tous les individus. Il reconnaît néanmoins que le « soi » peut avoir une individualité spécifique voire unique, dans la mesure où chaque processus social peut différer d'un individu à l'autre. Par conséquent, comme le souligne Mead, (1963, p. 202) :

« Chaque « soi » reflète cette spécificité et le fait que les « soi » individuels tiennent leur origine et leur élaboration structurale d'une source sociale commune n'exclut pas qu'il existe entre les individus de grandes variations et de profondes différences ».

Deux éléments sont essentiels, les gestes et le langage pour une prise en compte du rôle de l'autre individu, une capacité à se mettre à sa place et d'adopter son attitude envers soi-même, c'est l'aptitude à la communication. Ainsi, la communication est une suite continue comportant différentes phases qui comprend :

- La conversation gestuelle : c'est une communication inconsciente. Lorsqu'une personne fait un geste vers une autre personne, elle est inconsciente de la réaction de cette personne :

« Les gestes deviennent des symboles significatifs quand ils font naître implicitement chez celui qui les accomplit la même réaction qu'ils font naître explicitement chez ceux à qui ils s'adressent » (Ibid., 1963, p 41).

- Le langage : représente une communication éloquente ayant du sens et provoque chez autrui une réaction consciente parce que le propos tenu a une signification et provoque une réaction adaptée. Par conséquent, le langage tend à se substituer à la communication inconsciente, du geste au symbole.

Ces deux types de conversation demandent qu'il y ait un « *feed-back* » entre deux individus qui interagissent entre eux dans un environnement social stable qui s'inscrivent dans des actes sociaux. Selon Mead (1963), tout acte social est composé de trois éléments :

- Un geste initial venant de la personne ;
- Une réponse à ce geste de la seconde personne ;
- La réponse à l'action initié par la première personne.

Ainsi, l'acte social comporte deux éléments, le langage et le geste, il révèle chez la personne sa capacité à s'adapter, à gérer une situation communicationnelle, en ayant le respect de lui-même, tout en permettant de développer sa compétence.

Mead (1963) a mis au point une approche du « *soi* » fondé sur le réalisme social, une construction avec autrui, où sont omniprésentes les structures environnementales et sociales, ainsi que le langage utilisé dans la mise en place du « *soi* » de la personne.

En outre, si les « *soi* » se constituent au cours du processus social, il n'apparaît pas que les « *soi* » soient identiques et interchangeable pour les individus. Ces travaux l'ont amené à distinguer deux aspects dans le « *soi* », le « *je* » qui renvoie au « *soi* » en tant que sujet et le « *moi* » représentant le « *soi* » en qualité d'objet. Le « *soi* » d'un individu est constitué d'un « *je* » et d'un « *moi* ». Le « *je* » représente la réaction de l'individu aux attitudes des autres, du groupe social, de la société à laquelle il appartient, tel qu'elle se fait connaître dans sa propre expérience. Le « *je* » est la force de créativité de la conscience (esprit) et agit sur le « *moi* », c'est-à-dire l'ensemble organisé des attitudes des autres que l'individu assume et endosse lui-même. Selon Mead (*Ibid.*, p. 149), les attitudes des autres sont le « *moi* » organisé auquel l'individu réagit en tant que « *je* ». L'équilibre entre le « *je* » et le « *moi* » influencera la consolidation de l'identité sociale. Le « *soi* » d'un individu est pour ainsi dire une tension dialectique entre le « *moi* » et le « *je* » et peut être représenté par l'équation suivante : *soi* (Self) = *moi* + *je*. Tout comme la conscience, le « *soi* » d'un individu représente une fonction qui jaillit

de l'expérience de l'interaction sociale. Il considère le « je » et le « moi » comme des « éléments constitutifs du « soi » » (*Ibid.*, p. 178).

Le « soi » apparaît au cours d'une interaction entre le « je » et le « moi », ainsi, le « je » est générateur du « soi » répondant aux habitus d'autrui qu'on a mémorisés alors que le « moi » est cet ensemble organisé des jugements d'autrui que le « soi » assume. C'est alors comme le précise Mead, la « conversation » entre le « je » et le « moi » qui constitue le « soi » dans la mesure où celle-ci est transposée au niveau du processus qui lie un organisme à un autre dans les interactions comme l'indique le schéma ci-dessous.

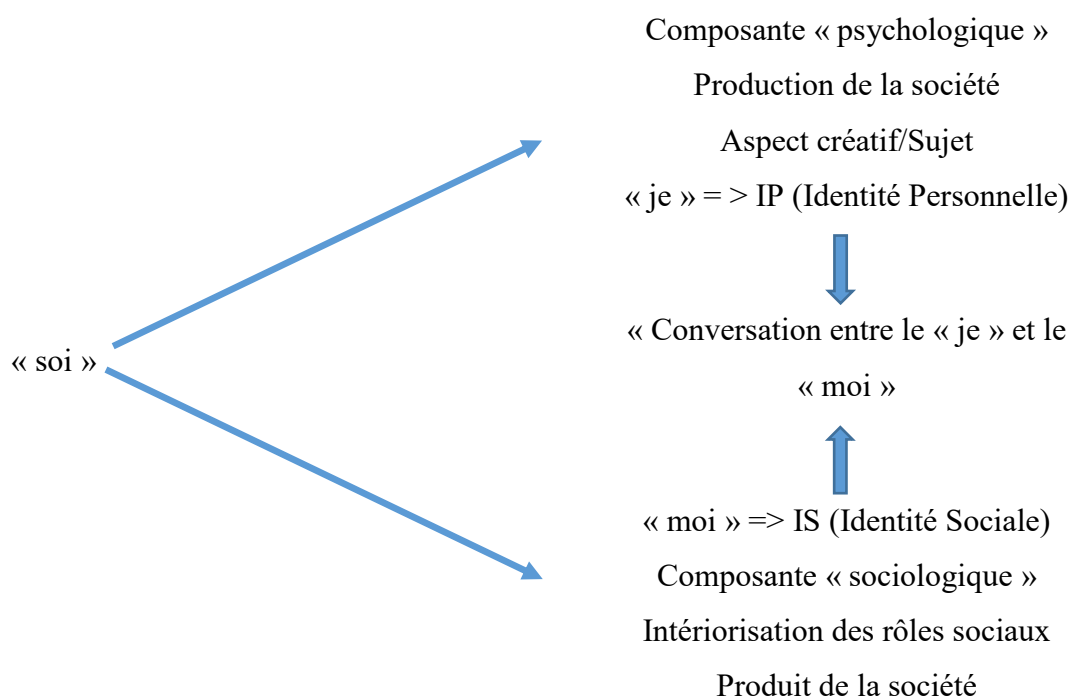


Tableau 2 Le « soi » selon Mead (1863 – 1931)

Mead (*Ibid.*, p. 170) a établi une distinction entre le « moi » conformiste et le « je » créatif et il a précisé que nous disons d'un individu qu'il est conformiste :

« Lorsqu'il a les mêmes idées que ses voisins. En ces circonstances, il est à peine plus qu'un « moi » ; ses adaptations sont faibles et se produisent, comme nous disons, inconsciemment. Opposé à ce « moi », il y a un être qui a une personnalité définie, qui réagit à l'attitude organisée avec une différence significative. Dans un tel homme,

c'est le « je » qui domine l'expérience. Ces deux phases qui apparaissent constamment sont les plus importantes du « soi » ».

Donc, si une relation dialectique se crée entre-le « je » et le « moi » la transposition est possible entre l'individu et son environnement où s'établissent des tensions entre le « soi » et « autrui ». C'est-à-dire, que le « moi » intériorise les attitudes organisées du groupe social dans lequel il vit, ou travaille l'individu (l'unité de « soi ») (Mead), donnant ainsi un cadre de référence dans la constitution de « soi ».

« Aucun individu ne peut transformer toute la société [...] l'homme affecte continuellement la société par sa propre attitude, parce qu'il prend l'attitude du groupe envers lui et y réagit. Par cette réaction, il modifie l'attitude de ce groupe » (Ibid., p. 153).

Dans ce cas, le « soi » n'est pas pris comme un processus ou une structure, il vient du passé, des diverses interactions avec autrui, car doté d'une fonction d'ajustement du présent, il a la capacité de se transformer en se projetant dans le futur et en innovant (Zavalloni, 1973).

L'hypothèse fondamentale de la psychanalyse, à cet égard, est que les représentations que nous avons de nous-mêmes et de notre corps ne sont pas seulement le produit de processus cognitifs conscients. Elles sont aussi le résultat de mouvements affectifs et notamment d'investissements pulsionnels dont la théorie du narcissisme s'est efforcée de rendre compte Marc (2008). Ces représentations sont marquées de manière fondamentale par les premières interactions que le nourrisson entretient avec son environnement familial.

Concrètement, la construction de « soi » résulte d'un triple processus :

- Un processus somato-psychique ou l'image de « soi » s'étaye sur l'image du corps ;
- Un processus pulsionnel par lequel ces images sont investies affectivement et qui commande notamment « l'amour et l'estime de soi » ;
- Un processus relationnel et intersubjectif par lequel « l'image de soi » se constitue dans le regard d'autrui.

Ces différentes orientations ont contribué à faire une place relative dans la pensée analytique au concept de self dont on trouve une tentative de théorisation dans les travaux de Jacobson (1964). Celle-ci considère le « soi » comme renvoyant à la personnalité tout entière, à la fois corps et appareil psychique en constituant une notion descriptive de l'individualité se percevant comme distincte du monde des objets. La démarche psychanalytique est intéressante pour la compréhension de la conscience de « soi » et de l'identité subjective. Elle permet d'avoir accès

à la genèse des phénomènes inconscients, ignorés des dimensions socialisées de l'identité et relevant de la conscience ainsi que des processus cognitifs secondaires.

Synthèse

A la question « *qui suis-je* » nous évoquons notre identité. En effet, les réponses que nous apportons répondent à trois paradoxes :

- Le premier nous renvoie à l'instabilité de l'identité puisqu'elle est à la fois stable et changeante ;
- Le second renvoie à l'individu puisqu'il est unique, mais aussi différent des autres ;
- Enfin, l'identité s'inspire du principe d'homéostasie en recherchant l'équilibre entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui, c'est-à-dire celle que l'on s'attribue à soi-même et celle qu'autrui nous attribue.

Si l'on s'interroge sur la notion de stabilité temporelle de l'identité, le courant essentialiste soutient que l'identité est stable dans le temps (Pezé, 2012). En effet, si l'on considère que l'identité nous est donnée à notre naissance et durant toute notre vie, vu sous cet angle nous garderons cette même identité (Tap, 1998 ; Dubar, 2010). Ainsi, au fil du temps l'individu sera le même et pour se construire dans le présent, il peut se reconstruire dans son passé et anticiper sur le futur.

Lorsque l'identité est confrontée au système social, aux expériences vécues par l'individu, aux réactions comportementales d'autrui (Sainsaulieu, 1988 -1977 ; Dubar, 2010), l'identité s'inscrit dans une construction dynamique temporelle (Dubar, 2010 ; Watson, 2009)

La notion d'identité « *située* » apparaît pour souligner que les individus sont capables de fournir des récits d'eux-mêmes en fonction des interactions avec autrui (Watson, 2009) ; Goffman, 1973). Ils s'adaptent aux situations à leur environnement social dans lequel ils évoluent (Turner, 1985 ; Tajfel & Turner, 1986 ; Goffman, 1973). L'identité implique donc deux dimensions : celle où le « *soi* » demeure fondamentalement le même à travers tous les changements de l'existence ; celle d'une expérience dynamique dans sa construction lorsque l'individu entre en interaction avec les individus composant son environnement (Sainsaulieu, 1977-1988).

La question « *qui suis-je ?* » nous renvoie à deux interrogations, en quoi :

- Suis-je différent des autres ?
- Suis-je semblable aux autres ?

Lorsqu'il est confronté au regard d'autrui l'individu prend conscience de ce qu'il est. Autrui renvoie l'image de ce que nous sommes, comme notre image qui se reflète dans le miroir ;

c'est le processus d'identification qui intervient lors de la construction identitaire de l'individu (Chanlat, 1998). L'identité se construit ainsi autour d'un paradoxe l'identification et la différenciation (Tap, 1998 ; Dubar, 2010). S'identifier, c'est devenir identique à une personne ; c'est également se rendre par la pensée identique à autrui ou chercher à lui ressembler à partir de point commun (Tajfel & Turner, 1979 ; Dubar, 2010). C'est également marquer sa différence, de se distinguer d'autrui et de se sentir unique (Tajfel & Turner, 1979 ; Dubar, 2010).

Une dualité apparaît au niveau de l'identité (Tajfel & Turner, 1979) sous les concepts d'identité personnelle et d'identité sociale, ou elles sont indépendantes l'une de l'autre

L'identité personnelle représente le « *soi* », elle permet à un individu de se distinguer des autres, « *je suis* », des attributs liés à son appartenance, ce qu'un individu ne partage pas avec autrui (Ashforth & Kreiner, 1999 ; Alvesson & al., 2008). Par contre, l'identité sociale est, selon Tajfel (1981, p 255) :

« Cette partie du concept de soi qui provient de la conscience qu'a l'individu d'appartenir à un groupe social (ou à des groupes sociaux) ainsi que de la valeur et de la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance ».

En référence à ce qui nous rend semblable aux autres. Les groupes sociaux sont décrits à partir de caractéristiques sociales, utilisées par la suite, par les individus pour s'identifier (Tajfel & Turner, 1979).

8 Un regard sur l'identité au travers des différents courants

Erikson a attiré l'attention sur le fonctionnement des mécanismes cognitifs et adaptatifs du « moi ». Dans sa démarche, il s'est efforcé d'analyser l'impact du contexte social sur la problématique identitaire et c'est la « *self psychology* » composée de chercheurs comme Kernberg, Kolut & Jacobson, qui ont répondu en s'intéressant aux théories de la subjectivité et de l'inter subjectivité, permettant de rendre compte de la construction de l'identité et des troubles qui pouvaient l'affecter. Cette remarque rejoint les travaux de Laing (1960) sur les troubles de l'identité, ce que précise Mucchielli (1986, p. 27). :

« Les troubles de l'identité sont fabriqués chez les individus sains à l'origine par les acteurs sociaux pouvant être eux-mêmes malades (individus, couples ou familles, groupes sociaux et société tout entière) qui imposent aux autres leur propre système de relations pathologiques. C'est d'ailleurs pour protéger leur propre système de relations pathologiques ».

Dès le plus jeune âge, la construction du noyau identitaire s'organise au niveau du système cognitif pour lui donner « *sens* » en un savoir cohérent. Dans ce processus interne, les informations sont intégrées ; elles se structurent autour des émotions, des sensations, des pensées et des réflexions que peut avoir l'individu sur soi, ce qui contribue à la construction de l'identité personnelle (Codol, 1981).

Dans la structure de la personnalité, le système cognitif se construit à partir des actes réalisés par l'individu à travers les expériences affectives vécues et les incidences sur la perception du monde et les conduites à tenir dont l'impact peut laisser des traces au niveau du système psychique. Une situation mal acceptée laissera des traces psychiques et pourra en fonction du ressenti de l'individu mettre en place un trouble de l'identité pouvant engendrer une réaction comportementale inadaptée.

En outre, si la construction de la dépendance de l'enfant renvoie au milieu familial, qu'en est-il d'un individu adulte à qui l'on suggère de changer d'emploi parce son métier n'existe plus, de ce qu'on attend de lui, de l'attitude qu'il doit avoir en se soumettant aux injonctions et aux prescriptions ? Il doit s'identifier et assimiler plusieurs propriétés d'un autre que soi, entrant dans un processus « *d'identification d'autrui* » et « *d'identification à autrui* ». Nous comprenons que le noyau identitaire utilise un système de décodage et de perception pour permettre l'identification d'autrui à autrui. Ces processus agissent de manière inconsciente et

permettent d'effectuer une évaluation selon trois niveaux, dans un ensemble culturel, dans un groupe, ou par rapport à soi en situant l'autre, selon ces critères et consciente par l'action :

« Le résultat de l'identification de l'autre intervient et oriente tout le processus de communication avec cet autrui » (Mucchielli, 1986, p. 33).

C'est à partir d'un apprentissage personnel et social que l'individu emmagasine et affine les informations pour les rendre plus performantes dans la discrimination, ce qui lui permet de repérer plus rapidement son identification. Lors de chaque nouvelle expérience, cette aptitude se développe et se renforce. Par cette répétition, l'homme réduit son incertitude en passant de l'inconnu au connu, en consolidant le noyau identitaire.

Cette construction de l'identité trouve sa place dans le milieu professionnel où l'expérience sociale est donnée par les indicateurs d'appartenance, où l'identification des schémas identitaires a un impact sur nos propres conduites sociales. Ces informations guident nos représentations identitaires qui agissent à notre insu, inconsciemment.

Selon Laplanche & Pontallis (1998, p. 187), l'identification est :

« Un processus psychologique par lequel le sujet assimile un aspect, une propriété, un attribut de l'autre et se transforme, totalement ou partiellement sur le modèle de celui-ci. La personnalité se constitue et se différencie par une série d'identifications ».

Le processus de formation de la personnalité passe par l'identification au cours de la période œdipienne chez l'enfant. Cette étape fondamentale conditionne les attitudes dans son rapport à l'autorité, l'amour et l'expression de « soi » où *« l'identité est conçue comme une entité cognitive liée à la pensée représentationnelle et réfère aux modalités d'organisation des représentations qu'un individu a de lui-même et des représentations des groupes auxquels il appartient »* (Cohen-Scali & Moliner, 2008, p. 474).

Dans la reconstruction d'une identité « psychosociale », l'identité apparaît comme un objet qui permet de comprendre la construction de la réalité sociale en lien avec les appartenances sociales et culturelles et les représentations sociales en jeu. Pour Zavalloni (1972, p. 245), le concept d'identité psychosociale désigne le noyau central de la personnalité individuelle, une sorte de résultante d'un ensemble donné *« de composantes psychologiques et sociologiques »*. L'identité permet de souligner la singularité d'un individu. Elle apparaît ainsi comme une articulation entre une histoire personnelle et une tradition sociale et culturelle, ce qui place l'identité dans une dimension sociale à connotation fonctionnelle (les rôles) et une dimension plus personnelle à connotation plus intime (la subjectivité).

A ce stade de notre réflexion, le courant psychanalytique a contribué à éclairer les stades précoces de la formation de l'identité ou l'émotionnel du « *soi* » (Jacobson, 1964). Dans la perspective génétique, les travaux de Winnicott (1971) ont apporté un éclairage sur l'importance de l'environnement et les soins maternels dans le développement identitaire du nourrisson. Leurs recherches ont démontré le rôle et l'importance du « *moi* » à transformer le passif en actif, où chaque « *moi* » met à l'épreuve les informations qu'il reçoit, qu'elles soient d'ordres sensoriels ou affectifs, linguistiques et subliminaux.

Ainsi, lorsque l'identité est confrontée au principe de réalité, le « *moi* » fait office de régulateur et de médiateur, entraînant confirmation ou négation de l'identité (Erikson, 1972). Ainsi, il précise :

« Le domaine d'une instance interne cautionnant une existence cohérente en filtrant et en synthétisant, dans la série des instants, toutes les impressions, les émotions, les souvenirs et les impulsions qui essaient de pénétrer dans notre pensée et réclament notre activité et qui nous mettraient en pièces s'ils n'étaient pas triés et contrôlés par un système de protection progressivement établi et constamment en éveil ». (Erikson, 1968, p. 219) [...] *« Un sentiment conscient de spécificités individuelles, tantôt un effort inconscient tendant à établir la continuité de l'expérience vécue et pour finir la solidarité de l'individu avec les idéaux d'un groupe »* (Erikson, 1972, p. 209).

Pour Erikson, il y aurait une oscillation de l'identité entre deux pôles, le premier concernerait l'idéal du « *moi et le surmoi* » en lien avec les modèles sociaux et le second, de l'ordre de la perception, ce que perçoit le sujet de lui-même dans la réalité sociale où il s'engage. Par ce raisonnement, il pourrait y avoir des effets de langage dans une réalité substantielle entre le « *je* », le « *moi* » et le « *soi* », car pour Erikson (*Ibid.*, p. 222) « le « *je* » n'est rien moins qu'une assurance verbale ».

Mais Mead (1934, p. 226) souligne :

« Tout en gardant son individualité, le « moi » en état de fonctionnement est loin d'être isolé, car une espèce de communauté lie tous les « moi » dans une activité réciproque ».

On peut donc parler de l'identité du « *moi* » quand on discute du pouvoir synthétique du « *moi* » à la lumière de sa fonction psychosociale centrale et de l'identité de « *soi* » quand l'objet de discussions porte sur « *l'intégration des « images de soi » et des images de rôle sur l'individu* » (*Ibid.*, p. 213).

Le « soi » d'un individu se développe à partir des interactions pouvant être des jugements de valeur dans un contexte social où l'individu et autrui interagissent.

« Que les « soi » se constituent dans le processus social et qu'ils en soient des reflets individuels, ou plutôt qu'ils soient des reflets de ce modèle de comportement organisé qu'il présente et que les individus prennent dans leur structure respective, tout cela n'est pas incompatible avec le fait que tout « soi » a sa propre individualité, son modèle unique... L'origine sociale, la constitution et la structure commune des « soi » n'excluent pas de larges différences et variations entre eux, et n'interdisent pas l'individualité plus ou moins distincte que chaque « soi » possède en fait » (Ibid., p. 171-172).

Dans les années soixante, les travaux d'Erikson ont réintroduit la notion du « soi » pour en faire un concept central en psychologie. Se servant de son expérience personnelle, il a analysé le concept d'identité sous l'angle de la construction de l'identité personnelle. Sa mère lui avait caché son véritable nom et c'est à l'âge de trois ans que son beau-père « *Homberger* » lui donna son nom. Allemand de naissance, il a été contraint de fuir l'Allemagne nazie et se réfugia en Amérique. Il a connu ainsi, ce que coûtait de perdre son identité au profit d'une identité d'adoption.

L'étude menée dans la réserve indienne du Dakota du Sud en 1938 par Erikson sur les jeunes Sioux qui étaient confrontés à deux milieux différents, celui de leur naissance (parmi les Sioux) et à l'école américaine représentant le lieu de socialisation. Erikson comprend que ces *adolescents* ont du mal à construire leur identité personnelle parce qu'ils sont partagés entre ces deux cultures, ce qui provoque chez eux une confusion identitaire ; tout ce qu'ils faisaient, était condamné par l'autre milieu. Il émet ainsi l'hypothèse que le développement de l'identité dépend des échanges entre le « moi » du sujet et son « *environnement social* ».

Il commentera cette expérience en soulignant que l'identité était en lien avec l'adolescence :

« La formation de l'identité commence là où cesse l'utilité de l'identification. Elle surgit de la répudiation sélective et de l'assimilation mutuelle des identifications de l'enfance ainsi que de leur absorption dans une nouvelle configuration qui, à son tour, dépend du processus grâce auquel une société (souvent par l'intermédiaire de sous-sociétés) identifie le jeune individu en le reconnaissant comme quelqu'un qui avait à devenir ce qu'il est » (Erikson, 1972, p. 167).

Mais ce n'est pas qu'une affaire d'adolescent, la construction de l'identité va au-delà :

« C'est un développement de toute une vie dont l'individu et la société à laquelle il appartient sont en grande partie inconscients. Ses racines remontent aux premières reconnaissances de soi : dans les tout premiers échanges de sourire du bébé, il a quelque chose comme une prise de conscience de soi associée à une reconnaissance mutuelle » (Erikson, 1980, p. 122).

Cohen-Scali & Guichard (2008, p. 323) soulignent que l'identité doit toujours être proche de la synthèse, sur l'un des pôles entre la « *synthèse identitaire* » et la « *confusion identitaire* » :

« L'identité doit toujours être plus proche de la synthèse. La synthèse identitaire est une reprise des identifications passées et présentes dans un ensemble plus large d'idéaux relatifs à soi et déterminés par soi : elle correspond à une inscription de son présent dans un futur anticipé. La confusion identitaire désigne une incapacité à développer un tel ensemble cohérent d'idéaux sur lequel construire son identité d'adulte. Néanmoins, le fonctionnement psychologique optimal semble se situer à mi-chemin entre synthèse et confusion (certes, un peu plus du côté de la synthèse). L'identité constitue en effet une structure hiérarchisée comprenant trois entités en interaction : l'identité de l'ego, l'identité personnelle et l'identité de groupe. L'identité de l'ego est un processus de synthèse du « moi » assurant un sentiment de continuité du caractère personnel. Elle correspond à des croyances primordiales relatives à « soi » particulièrement privées, voire inconscientes représentant parfois des conflits intrapsychiques intériorisés depuis l'enfance ».

Les travaux ont placé Erikson dans une démarche multi référentielle, en faisant converger les champs scientifiques (psychanalyse, psychologie, psychosociologie et l'anthropologie) vers un même objectif. En évoquant les caractéristiques que possède un individu pour s'affirmer et se reconnaître, Erikson a indirectement évoqué « *l'image de soi* » en précisant qu'un sentiment était le résultat d'un double processus qui s'opère en même temps, d'une part au cœur de l'individu et d'autre part au cœur de sa communauté par sa culture. Il notamment précisé que ce système était évolutif pour atteindre un équilibre remis en question constamment, ou l'individu devait sans cesse s'adapter au regard des transformations biologiques et sociales qu'il vivait.

En s'interrogeant sur les interactions dynamiques et interactives, Erikson a poussé sa réflexion en prenant en compte les processus conscients et inconscients qu'il suspectait être en perpétuel mouvement et dont l'évolution complexe se situait entre le psychologique personnel

(conception de « soi », image de « soi », ou estime de « soi ») et la psychologie sociale comme le rôle ou l'attitude. Erikson démontre que l'identité n'était jamais acquise, qu'elle se situait dans un mouvement de déséquilibre/équilibre et qu'elle nécessitait d'être réaffirmée en permanence, au regard des interactions entre l'individu et son environnement social et que sa perte génère de la souffrance et des crises d'angoisses.

Ainsi, l'individu se perçoit en fonction de la situation présente, où il peut être en position de supériorité et, dans ce cas, sa démarche sera positive ou d'infériorité (dominés, opprimés, ou exclus), ce qui a pour effet d'intérioriser la situation négative que le(s) dominant(s) leur renvoie(ent).

À partir des travaux de Grotevant (1987), Kerpelman (2001) « *la théorie de contrôle* » apporte un éclairage sur les interactions interpersonnelles et leurs conséquences intrapsychiques qui accompagnent le développement identitaire de l'adolescent au cours de sa formation. En appliquant ce raisonnement à un individu en réorientation professionnelle, le processus de reconstruction identitaire peut être analysé, à partir des habiletés en lien avec le savoir, savoir-faire et savoir être, confirmant ainsi, le choix de l'individu dans sa volonté à s'engager psychologiquement et émotionnellement dans ce processus de professionnalisation. Selon cette approche, les individus interprètent les « *feedbacks* » et les transforment en perception de « soi » pour ensuite les comparer au modèle standard (normes et valeurs) identitaire existant, construit par l'action au cours des interactions. Cette théorie conduit à analyser les interactions successives entre l'individu et son environnement social et de mesurer les conséquences intrapsychiques de telles interactions tout en permettant de mieux cerner la reconstruction de l'identité professionnelle et sa consolidation temporelle.

Cet effet dynamique correspond à un développement lié à des processus d'enrichissement et d'intégration qui peuvent intervenir au cours de la vie. Marc (2009, p. 29) a évoqué ce double mouvement dans la construction de l'identité :

« L'identité se construit dans un double mouvement d'assimilation et de différenciation, d'identification aux autres et de distinction par rapport à eux ».

Ce processus d'assimilation permet de s'adapter aux structures existantes et le processus de différenciation contribue à la constitution de la structure cognitive organisatrice de l'activité mentale. L'identité est donc en lien avec la socialisation ; elle s'inscrit dans un mécanisme déséquilibre/équilibre. À partir de ces éléments, l'identification est un facteur central dans le processus de la dynamique identitaire. Au départ, elle se joue dans la sphère familiale en

donnant du sens au modèle de la famille où les bases sont posées, pour ensuite intégrer le milieu scolaire et se mettre en place dans le milieu professionnel. La phase de décentration consiste à se mettre à la place d'autrui ; elle intervient peu après. Elle représente l'aptitude de l'individu à voir les choses comme il le pense et que les autres les voient, ce qui lui permet d'ajuster ses conduites. Ainsi, que ce soit l'enfant, l'adolescent, le professionnel, chaque individu intériorise son ou ses groupe(s) d'appartenance pour que le « nous » s'enracine dans une stratification sociale.

Marc (*Ibid.*, p. 33) mentionne à propos des identifications :

« Elles s'inscrivent aussi dans une stratégie individuelle ou collective, qui projette le sujet dans l'avenir, dans une compétition en la reconnaissance sociale, l'ascension, la valorisation ou de changement. Les identifications ne procèdent pas seulement de l'appartenance, mais aussi des références dans lesquelles le sujet puise ses modèles ou auxquels il cherche à s'intégrer ».

Les bases constituent les fondations sur lesquelles ce type de construction s'étaye ; elles sont donc progressives et commencent au début de la vie ; elles s'élaborent au moment où la distinction de l'activité psychique s'opère.

Sur le plan sociologique, l'identité d'un individu ou d'un groupe est constituée par l'ensemble des caractéristiques et des représentations qui font que cet individu ou ce groupe se perçoit en tant qu'entité spécifique et qu'il est perçu comme tel par les autres. L'identité est donc à la fois une identité « pour soi » et une identité « pour autrui ».

En évoquant l'identité sous cette double approche, il paraît intéressant de rappeler ces deux grands courants qui ont été porteurs de réflexion, « l'holisme » de l'école positiviste de Comte et de Durkheim, repris ensuite par Bourdieu et « l'individualisme », de l'école allemande de Dilthey et Weber, repris également par Boudon (2004) où celui-ci a ajouté le terme « méthodologique » pour devenir finalement « l'individualisme méthodologique ».

Ces deux courants de pensée ont conduit à s'interroger sur la socialisation des individus et cet antagonisme nous renvoie à deux conceptions du statut de l'acteur social en lien avec l'identité. Le premier concerne « l'holisme » et nous renvoie à intégrer les éléments de la notion d'hétéronomie au profit des acteurs sociaux, déterminant dans la socialisation de l'individu, aux rôles joués par la famille et par l'école. Durkheim (1911, p. 51) a privilégié cela dans son approche sur l'éducation, en incluant dans sa réflexion la notion de temporalité, considérant

distinctement l'identité personnelle de l'identité sociale, « l'être social », qui selon lui était le produit créé par l'éducation :

« L'éducation est l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale. Elle a pour objet de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels et moraux que réclament de lui et la société politique dans son ensemble et le milieu spécial auquel il est particulièrement destiné ».

En outre, Durkheim (*Ibid.*, p. 96) a précisé qu'avec l'initiation de l'être social, considéré comme une seconde naissance, au cours de laquelle l'individu acquiert un nouveau nom, est :

« Un élément essentiel de la personne » [...] Cette nouvelle identité sociale, transmise par l'éducation et légitimée par l'initiation, ne peut en aucun cas se déduire des prédispositions psychologiques vagues et confuses... mêlées d'ailleurs à toute sorte de prédispositions contraires », elle constitue plutôt « la forme si définie et si particulière qu'elles prennent sous l'action de la société ».

Cette approche sociale ou réalité sociale étayée et développée par Durkheim, s'inspirait des sciences naturelles, en concevant les faits sociaux comme des choses, indépendamment de leurs auteurs. Il expliquait, par ce biais, le lien de causalité, des prédispositions individuelles aux effets déterministes des structures qui, selon lui, assurait l'appartenance stable de l'individu à une société et à ses propres groupes sociaux de référence. Durkheim (1894, p. 64) a écrit :

« Nous arrivons donc à la règle suivante : La cause déterminante d'un fait social doit être cherchée parmi les faits sociaux antécédents, et non parmi les états de la conscience individuelle. D'autre part, on conçoit aisément que tout ce qui précède s'applique à la détermination de la fonction, aussi bien qu'à celle de la cause. La fonction d'un fait social ne peut être que sociale, c'est-à-dire qu'elle consiste dans la production d'effets socialement utiles. Sans doute, il peut se faire, et il arrive en effet, que, par contrecoup, il serve aussi à l'individu. Mais ce résultat heureux n'est pas sa raison d'être immédiate. Nous pouvons donc compléter la proposition précédente en disant : La fonction d'un fait social doit toujours être recherchée dans le rapport qu'il soutient avec quelque fin sociale ».

Ainsi, pour Durkheim, l'être social s'impose à l'être individuel en lui fixant des buts et des principes pour toute sa vie et il lui accorde le primat à l'inconscient, qu'il soit psychologique ou social. Il concevait les faits sociaux comme des choses, indépendamment de leurs auteurs.

Le second nous renvoie à « *l'individualisme* », aux notions d'autonomie et de responsabilité des acteurs sociaux où Weber avait analysé le caractère systématique et méthodique des individus dans une communauté. Il pensait par cette approche que « l'individualisme » plaçait les individus au centre des entités collectives parce que ces individus étaient d'abord des acteurs et qu'on pouvait toujours reconstruire une propriété collective à partir de propriétés individuelles. Pour lui, ces individus avaient des buts et des intérêts ; ils étaient capables de changer le cours des choses par leurs actions et que tous les phénomènes socio-économiques pouvaient être expliqués si on se référait aux individus.

Weber (1995, p. 28) a donné une définition de la sociologie :

« Nous appelons sociologie [...] une science qui se propose de comprendre par interprétation (deutend verstehen) l'activité sociale et par-là d'expliquer causalement (ursächlich erklären) son déroulement et ses effets ».

Les formes de relations sociales fabriquent des « *types d'hommes* » différenciés ou des « *êtres sociaux* » adaptés à une société pouvant être des « *milieux spéciaux* » auxquels ils sont destinés. Pour Durkheim, elle est une science des faits sociaux ; alors que pour Weber, la sociologie est une science de l'action sociale qui s'inscrit dans une démarche individualiste dans les sciences sociales, où la réalité sociale relève d'interactions individuelles obéissant à des choix subjectifs qu'il faut tenter de comprendre.

Bourdieu a adopté le modèle déterminisme où l'individu est pensé comme un produit en lien avec les structures sociales et les normes collectives où le comportement serait énoncé en fonction des affirmations de son environnement. Il suffit pour s'en convaincre de lire Bourdieu & Passeron (1970) pour en apprécier le contenu. Bourdieu mentionne que « *les forces sociales agissent pour maintenir la domination d'une classe sur une autre* ». Pour lui, l'école est un système de sélection et de reproduction des élites qui favorise les inégalités sociales, où la position initiale ou l'origine sociale auraient une influence sur la position finale de l'individu, c'est-à-dire sur son statut social.

C'est en réponse aux écrits de Bourdieu et de Passeron, que Boudon (1973) a défendu l'idée qu'un certain nombre d'individus échappe aux déterminismes sociaux. Il a souligné (1979) l'action des déterminants qui agissent, où les forces sociales opèrent à l'insu des acteurs sociaux, ne laissent pas de place au potentiel de résistance ou de stratégie des individus. Ces forces mettent en valeur la culture générale de la classe dominante et considéraient les individus en fonction de leur connaissance et de leur culture. Car pour Boudon (1979), « *l'atome logique*

de l'analyse sociologique est l'acteur individuel ». Il s'agit selon lui de ramener les phénomènes macroscopiques (non intentionnels) auxquels la sociologie s'intéresse à leurs causes microscopiques (intentionnelles).

On retrouve chez Bourdieu ce modèle déterministe avec les idées nietzschéenne et marxiste, où les comportements sont déterminés par les forces sociales et que toutes les sociétés se composent de dominants et de dominés. Pour Bourdieu (1973), les forces sociales ne sont pas observables, mais l'autonomie de l'individu demeure fondamentale dans son raisonnement, car pour aller d'un point à un autre, il faut tenir compte des différents paramètres et des causes qui nous poussent à nous déplacer d'un point à un autre, d'où l'erreur fondamentale du courant déterministe. Ainsi, Bourdieu (1972) a structuré sa réflexion autour de deux niveaux : d'un côté la société qu'il plaçait au-dessus de tout et, de l'autre, l'individu qu'il positionnait en bas de l'échelle sociale. Car pour lui, c'était la société qui allait par l'intermédiaire de la socialisation donner à l'individu toutes les normes, règles et valeurs, en jouant sur l'inconscient. Alors que pour Boudon (1973), l'individu est au cœur de l'étude et de la société puisqu'il y a de nombreux individus, la société se constituera à partir de normes et de valeurs pouvant être spécifiques. L'avantage qu'il y voit, c'est qu'une société peut se transformer, à partir du moment où elle adopte différents points de vue et qu'elle intègre les stratégies développées par les individus qui la composent. Donc pour Bourdieu, c'est la société qui influence les normes et les valeurs, et pour Boudon (1973), en devenant « *acteur* » l'individu développe et adopte des stratégies différentes.

Confrontés aux changements structurels, à la mobilité, les individus peuvent « *entrer dans un mécanisme de souffrance* » et générer des habitus individuels clivés ou dissonants. Selon Bourdieu (1972, p. 178), c'est un système de dispositions durables « *une loi immanente* », acquis par l'individu au cours du processus de socialisation et qui est lié à sa classe sociale, que l'individu va mobiliser dans ses stratégies. Cette loi existe en soi-même dans chaque individu lors de l'éducation :

« *Elle est la condition non seulement de la concertation des pratiques, mais aussi des pratiques de concertation* » (Bourdieu (1972, p. 18).

Les adaptations sont réalisées par les individus, ce qui montre le degré de maîtrise d'un code commun dont la conformité est en lien entre l'habitus des individus mobilisateurs et les dispositions de ceux qui s'efforcent d'exprimer les aspirations comme un produit de conditions sociales passées et en tant que :

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

Cet ensemble cohérent est capable à la fois de structurer des représentations et de générer des pratiques qui peuvent être pensées et analysées comme le produit d'une histoire, c'est-à-dire des séquences nécessaires hétérogènes de conditions objectives, celles qui définissent la trajectoire des individus comme mouvement unique à travers des champs sociaux tels que la famille, le système scolaire ou l'univers professionnel. C'est pourquoi Bourdieu (*Ibid.*) a mentionné en parlant de l'habitus qu'il s'agissait d'un :

« Système de dispositions durables transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes ».

Dubar a repris l'affirmation de Bourdieu sur la double réduction, « l'objectivité à la position différentielle » et celle qui concerne la « subjectivité à tendance à la perpétuer » permettant d'assimiler l'habitus à une identité sociale unique définie comme une identification dont la position serait permanente et aux dispositions associées. Ce choix aurait pour conséquence d'assurer selon Dubar (2010, p 74) :

« La permanence des identités individuelles et la reproduction des structures sociales, conçues à la fois comme espace structurer selon les mêmes « positions » et comme rapport de domination entre des positions constamment reproduites à travers les formes de changement qui ne constitue jamais que des reconversions de stratégies objectives ne modifiant pas la structuration de l'espace social ».

En s'interrogeant sur les pratiques éducatives des parents et les effets sur leurs enfants, Dubar a constaté qu'il y avait un rapport entre les pratiques éducatives et la qualité des conditions de vie et de travail des parents dont le statut socio-économique était excellent. Ceci avait pour conséquence de favoriser le développement intellectuel de l'enfant et que la profession du père était proche du sommet de la pyramide social ; plus le type de saturation était souple, à l'inverse

plus la profession était basse socialement, plus le type était rigide (Lautrey, 1980, p. 18 et p. 115). Il en concluait que :

« Les enfants élevés dans une structuration de l'environnement familial souple sont en avance sur les deux autres groupes du point de vue du stade atteint dans leur développement opératoire » (Ibid., p. 214).

Dubar a démontré en s'appuyant sur les travaux de Lautrey que l'environnement familial construit trois types de structuration dont les effets perdurent dans le temps et a des effets sur l'identité :

« Faible correspondant à l'absence de règles et de prévisibilité donc peu favorable à la restructuration en cas de déséquilibre ;

Rigide faite de règles immuables et contraignantes et donc peu favorables au déséquilibre initial nécessaire au développement ;

Souple correspondant à des règles conditionnelles favorables à la fois au déséquilibre et à la restructuration ». (Dubar, 2010, p. 28).

Par ailleurs, les travaux de Percheron (1974) sur les mécanismes de socialisation des enfants précisent que la socialisation est fonction de l'acquisition d'un code dit « *symbolique* » résultant de « *transactions* » entre l'individu et la société. Cette manière d'aborder la socialisation est très intéressante dans la mesure où elle permet d'accentuer l'idée d'un mécanisme « *d'intégration* ». L'auteure emprunte ainsi à la conception piagétienne (Piaget, 1932) les éléments fondamentaux en faisant référence aux « *processus d'assimilation et d'accommodation* ». Ainsi, elle (Ibid., p. 25) mentionne que toute socialisation est le résultat de deux processus différents, l'assimilation et l'accommodation.

« Par assimilation le sujet chercherait à modifier son environnement pour le rendre plus conforme à ses désirs et diminuer ce sentiment d'anxiété et d'intensité ; par accommodation, au contraire, le sujet tendrait à se modifier pour répondre aux pressions et aux contraintes de son environnement ».

En outre, Percheron (1978, p. 140) précise que :

« Chaque individu peut reconnaître sans que cela préjuge ses attitudes à leur égard, certain de ces symboles. Percevoir, coder quelque chose comme politique pourra alors signifier la reconnaissance par un individu donné, que tel acteur, telle action appartienne à une représentation du politique, celles de son groupe d'appartenance, celles d'autres groupes ou celles encore de l'ensemble de la communauté ».

Alors que pour Darmon (2006, p. 6) la socialisation renvoie à :

« L'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit – on dira aussi « formé », « modelé », « façonné », « fabriqué », « conditionné » - par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours duquel l'individu acquiert – « apprend », « intériorise », « incorpore », « intègre » - des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement ».

La définition que donne Darmon de la socialisation permet d'intérioriser le milieu professionnel, dans lequel évolue l'individu. Ce milieu professionnel a défini ses règles et a développé ses valeurs, par modelage omniprésent ; il impose à l'individu de se soumettre en influant sur la construction de son identité professionnelle.

Synthèse de ces différents courants

L'identité est devenue un sujet d'interrogation avec les travaux de Locke, jusqu'à devenir un questionnement pour les cinéastes. Mais ce n'est qu'au XX^{ème} siècle que les travaux de Freud ont apporté des réponses sur l'identité, avec la notion d'identification, en devenant une valeur centrale dans la construction de la personnalité. Ce qu'Erikson a établi en faisant le lien avec autrui, donnant ainsi une place importante au « *moi* », au « *je* » et au « *soi* ». En psychologie, l'identité n'est jamais acquise ; elle se situe dans un mouvement de déséquilibre/équilibre, et nécessite d'être réaffirmée en permanence, au regard des interactions entre l'individu et son environnement social. Les travaux d'Erikson ont souligné que l'identité était un processus dynamique et évolutif en lien avec le développement des processus d'enrichissement et d'intégration des connaissances qui peuvent intervenir au cours de la vie. Elle se construit dans un double mouvement, celui de l'assimilation et de différenciation, contribuant ainsi à la construction de la structure cognitive organisatrice de l'activité mentale. Cette construction joue un rôle fondamental dans le mécanisme de socialisation qui s'effectue dès le plus jeune âge où l'identification et l'accommodation deviennent centrales et s'inscrivent dans un processus qualifié de dynamique identitaire. L'identité est en même temps « *un état et un mouvement, un acquis et un projet, une réalité et une virtualité* ». C'est pourquoi elle génère de la part des chercheurs un certain attrait en étant omniprésente dans les travaux de recherche bien qu'elle soit reconnue comme polysémique.

En même temps, Erikson insiste sur le fait que « *l'identité n'est jamais installée, jamais achevée puisque l'environnement du « moi » est mouvant* » (p. 20). De même, Bourgeois (2006, p. 67) souligne que « *l'identité est une représentation de soi (au sens anglo-saxon de self-concept) qui définit l'individu dans son unité et sa continuité : ce qu'il est et ce qu'il n'est pas, comme individu singulier et comme membre de groupes sociaux* » [...] « *l'identité n'est pas une représentation unique et monolithique, mais plutôt une configuration particulière de représentations plurielles de soi, qui peuvent parfois diverger entre elles et, en outre, changer dans le temps* ». Parce qu'elle se constitue dans les interactions sociales de l'individu avec son environnement, que l'identité est à la fois multiple et changeante.

L'identité renvoie à ce que l'on perçoit de « *soi* », à son auto perception, des éléments que l'on juge fiables et ce qui ne l'est pas, aux éléments que l'on estime solides et sur lesquels

nous pouvons nous appuyer. Mais parfois certaines circonstances viennent jeter le trouble et créer des situations compliquées mettant à mal l'identité. Par ce constat, nous voyons que la communication avec les autres est fondamentale comme Dubar (2010) l'a souligné par l'agir communicationnel, qu'elle était au centre du processus de socialisation dans la construction de l'identité sociale. De même, il précise que la socialisation se produit lorsque l'individu intègre les valeurs, les normes qui permettent de l'identifier, qu'elle ne peut se réduire à une dimension unique parce ce qu'elle est avant tout un processus explicatif qui tend vers l'individualisation.

Aujourd'hui, on évoque l'identité en précisant qu'elle est présente dans tous les domaines entre autres dans le champ « *d'intervention à autrui* » (management, la formation, travail social, action culturelle, etc.), où les publications sur le sujet sont omniprésentes et peuvent être appréciées.

En puisant ses racines dans les différents courants de pensée, telles que l'anthropologie, la psychologie génétique, la psychanalyse et la pensée sartrienne, l'identité a intégré la notion d'image de « *soi* », c'est pourquoi (Lipiansky & al., 1990) a souligné que c'est un concept qui serait la synthèse de tous ces courants, et dont il resterait à trouver une définition consensuelle. (Lipiansky & al., 1998, p. 7).

Nous venons d'évoquer, de manière sommaire, différents champs de recherche sur le concept d'identité. Nous allons maintenant explorer le courant de pensée du constructivisme pour aborder la notion de stratégie identitaire en vue de la professionnalisation.

9 Le constructivisme et l'identité

Aujourd'hui, les recherches sur l'identité s'orientent plus vers les processus qui intègrent durant toute la vie les expériences professionnelles des individus. Cette approche vise les questionnements permettant d'étudier les mécanismes d'intégration et de constructivisme (Barbier, 1996b, p. 11) et est à l'opposé de la conception essentialiste de l'identité.

Le constructivisme est aujourd'hui estimé comme une approche essentielle en didactique des sciences (Matthews, 1997, p. 5).

Cependant que recouvre exactement le terme « *constructivisme* » ?

La réponse s'avère compliquée au regard des « *multiples formes de constructivismes* » (Good, 1993, p. 1015). En effet, il existe différentes formes de constructivismes qui ont été mentionnés par (Gale, 1995 ; Nola, 1997 ; Matthews, 2000 ; Bächtold, 2012) :

- Le courant constructiviste en psychologie du développement cognitif : le sujet se construit des connaissances, pour décrire et prédire ses expériences personnelles lors d'interactions avec son environnement physique et social ;
- Le courant constructiviste en épistémologie : les scientifiques construisent les connaissances pour décrire et prédire l'ensemble des phénomènes survenant ou pouvant survenir lors de notre interaction avec le monde ;
- Le courant constructiviste en didactique des sciences : l'enseignant propose aux élèves des activités qui leur permettent de construire les connaissances à apprendre.

En sciences humaines, la notion d'identité est considérée comme un processus qui s'élabore tout au long de la vie et qui intègre les différentes expériences des individus. Barbier (2006, p. 16) souligne que prise dans son état « *naturelle* », elle présente un indéniable potentiel en ce sens, qu'elle renferme trois types de composantes selon Barbier :

- Une composante d'intégration d'approche auparavant disjointe ;
- Une composante d'affirmation d'intérêt pour tout ce qui touche aux « *sujets* » concernés ;
- Une composante d'affirmation de croyances au potentiel de changement de ces mêmes sujets.

Ces composantes sont susceptibles de mobiliser les acteurs professionnels, parce qu'elles s'inscrivent dans une dynamique « *constructiviste* ». Le concept du « *constructivisme* » considère que l'objet est le produit d'un processus de construction dans lequel les interactions, les activités individuelles jouent un rôle majeur. Piaget avait énoncé en son temps que les structures mentales étaient le « *produit* » des actions effectives de l'individu. Cette affirmation a été réaffirmée par les sociologues Berger & de Luckman (1996, p. 75) lorsqu'ils ont souligné que :

« *L'ordre social est un produit de l'homme ou, plus précisément, une production continue de l'homme* ».

De même, Gergen, (1999/2001 p. 413) a apporté un éclairage sur ces deux courants, où il a précisé que :

« Pour les constructivistes, le processus de construction du monde est psychologique il s'opère « dans la tête » et pour les constructionnistes au contraire, ce qui est tenu pour vrai, est le résultat de relations sociales ».

A partir de cette remarque Guichard & Huteau (2006, p. 218) ont précisé que les anglo-saxons avaient depuis un certain temps discerné les termes « *constructivisme* » (pour les psychologues) et « *constructionnisme* » (par les sociologues) en les utilisant dans des champs différents Gergen (1999/2001) avait mentionné cette distinction et y avait associé le mot « *social* » à ce construit de la réalité, parce qu'il voyait au centre de l'action de communication, les relations sociales, à qui il donnait de l'importance. Ce que Dumora & Boy (2008, p. 348) ont également admis, lorsqu'ils ont précisé que :

« Le constructivisme social et constructionnisme social se définissent donc tous deux par l'importance du langage et des relations dans le processus de construction des structures mentales pour le premier et, pour le second, de l'ensemble des productions humaines sociales telle que les valeurs, les représentations sociales, les traditions, les recherches scientifiques, les idéologies, les pratiques et le self ».

Ces modèles « *constructivisme et constructionnisme* » sont fondamentaux pour comprendre comment les individus peuvent réaliser un changement de perspective dans les pratiques professionnelles en palliant aux insuffisances et aux méthodes existantes. Ces modèles permettent également d'aider les sujets à affronter la complexité et l'incertitude des transitions et des trajectoires professionnelles. Aujourd'hui, l'orientation professionnelle contribue à se construire tout au long de la vie et devient une psychologie de la construction de soi.

Nous retenons de cette approche théorique que le constructivisme et le constructionnisme se définissent tous deux par l'importance du langage et des relations dans le processus de construction des structures mentales, de l'ensemble des productions humaines sociales telles que les valeurs, les représentations sociales, etc...

Cette conception du constructivisme s'oppose à la conception essentialiste qui n'offre qu'une image partielle du phénomène d'identité. Il est donc préférable pour notre recherche d'intégrer la notion de dynamique de l'identité sous l'expression de « *dynamiques identitaires* », parce qu'elle semble être plus intéressante que le concept d'identité. Elle permet de décentrer l'identité en lui donnant une dimension supérieure, dans laquelle seront pris en compte l'aspect dynamique de la construction et reconstruction de soi (Kaddouri, 2006).

Ainsi, nous éloignons les effets de juxtaposition, d'accumulation des expériences de vie (Lipiansky, 1992), mais d'une réactualisation permanente (Broda, 1990), effectuée dans certains cas de manière consciente, mais également inconsciente, puisque le vécu subjectif du sujet est mobilisé par les interventions avec autrui (Mead, 1963) dans son environnement social et professionnel par des interactions dans ses rapports sociaux. Cette approche de la problématique identitaire permet de souligner que :

« C'est l'identité qui expliquerait les activités et non les identités qui seraient construisent à partir des activités » (Barbier, 2006, p 22).

Ces termes de reconnaissance et de professionnalisme aujourd'hui, jouissent d'une notoriété importante en leur donnant un statut particulier dans l'environnement professionnel et en renvoyant chez l'individu un questionnement *« suis-je reconnu comme professionnel » « apprécie-t-on mon travail »*, etc...

Depuis les années 80, la société est entrée dans une époque dite *« post-moderne »* ou la *« pensée »* a été associée à la culture, en ayant pour effet de toucher le monde du travail par la diffusion de discours scientifiques et sociaux, en s'appropriant le sens donné à la notion d'activité par les acteurs. Des termes nouveaux comme flexibilité, activité participative, gestion intégrée, conception de projets, où l'initiative des individus est devenue une référence, au niveau de l'organisation ainsi qu'au niveau de la production.

Le concept d'identité peut apparaître comme un élément unificateur de la demande sociale obligeant les individus à adhérer aux valeurs et à la culture de métier, autrement dit, à penser *« collectif »*. Mais qu'en est-il réellement ? Dans cette société moderne, rien n'est acquis, tout est remis en question au profit d'intérêts économiques (restructuration, réorganisation), les individus sont confrontés à changer de métier pour adhérer à une fonction dont le sens réel parfois leur échappe. Aujourd'hui, le *« monde du travail »* s'est donné les moyens qu'un individu travaillant dans une entreprise ou dans une administration soit professionnel au regard de la qualité du travail réalisé, soit flexible, en s'adaptant aux contraintes qu'on lui impose, qu'il prenne des risques et des initiatives pour montrer le dynamisme de son organisation, toutes ces injonctions sont de plus en plus fortes. Dans cette évolution on prend conscience que les cultures et les modes de pensée soulignés par des auteurs comme Sainsaulieu, (1998) et Osty, (2008), font que :

« L'injonction subjective et d'autonomie oblige les individus à s'impliquer dans des institutions qui offrent sans doute moins que par le passé l'espace d'une appartenance »

commune sous la forme de cultures de métier, statutaires ou d'entreprise » (Lameul, 2016, p. 108).

De même, il est important de signaler que :

« Lorsque le sens n'est plus donné a priori par les institutions, l'identité se forge à partir de fragments d'expériences éparses et selon une nouvelle norme sociale d'autodétermination contraignante (Martuccelli, 2006) venant se substituer aux déterminations sociales d'antan. L'identité comme concept labile montre ses limites dans l'éclairage de la socialisation au travail, dans la mesure où celle-ci devient problématique » (Osty, 2008, p. 76).

Et comme le mentionne De Gaulejac (2006, p. 8), l'idéal est devenu une norme de l'organisation et que :

« La prescription de l'idéal, installe un univers d'exigences sans limites dans lequel on est toujours coupable de n'en faire jamais assez, d'être à la hauteur de ce que l'on attend de vous. Dans le monde du règlement, les contraintes sont connues, visibles, repérables. Dans l'univers de la prescription de l'idéal, elles sont sans bornes, instables, infinies ».

Par conséquent, la notion d'expérience professionnelle et sociale est évincée, faisant la part belle à la représentation classique dénouée de toute subjectivation, où elle peut se transformer en épreuve et contribuer à façonner chez l'individu un mal-être. Cela conduit à une inquiétude d'un avenir incertain, et fait que cette situation devienne une norme sociale. Alors que l'identité au travail pour se construire a besoin de ce rapport subjectif à l'activité et de la qualité des relations de travail, l'absence de ces éléments contribue à faire de l'identité un « *concept piège* » (Martuccelli, 2002). Dans cette mouvance occidentale, circule l'idée que chaque individu doit s'affirmer envers et contre tous, en lui il doit puiser toutes ses ressources (Flahault, 2006).

Le concept de stratégie identitaire renvoie à l'identité professionnelle, plus précisément à sa reconstruction. Elle désigne les conduites et les mécanismes (cognitifs, affectifs, défensifs...) qu'un individu met en œuvre pour obtenir la reconnaissance d'autrui et se valoriser. Cet individu cherche avant tout à développer une image positive, dynamique et régulatrice qu'il défend en mettant en place une stratégie identitaire qui soit cohérente.

Notre préoccupation est justement de savoir comment l'identité évolue au contact des difficultés rencontrées dans un parcours professionnel. Les études sur la construction de l'identité ont permis d'apporter un éclairage sur la manière dont l'identité se reconstruit dans le cas d'une

réorientation professionnelle. Le développement de l'identité nous renvoie vers la notion de changement de statut dans l'engagement pris à un instant « *T* » qui s'inscrit dans un système dynamique, à la fois temporel, dans lequel des variables d'ajustement vont se mettre en place, explorant cet univers nouveau où en fonction des ressentis objectifs et subjectifs l'engagement s'inscrira dans une continuité ou pas.

L'engagement est susceptible de se modifier avec le temps, en se renforçant où en devenant plus faible, en s'adaptant à son environnement, il acquiert une flexibilité adaptatrice. Ce processus de changement génère un développement de l'engagement choisi par soi-même où les mécanismes s'autorégulent en adoptant un fonctionnement stratégique en fonction des circonstances (Marcia, 1993). Ainsi, l'identité se développe à travers des changements produits, entre les interactions de la personne et son environnement professionnel (Bosma & Kunnen, 2001).

En outre, Grotevant (1987) a abordé l'identité sous l'angle d'un développement en lien avec la notion d'interaction qui constitue l'engagement de la personne. Deux éléments se détachent de ce modèle, les caractéristiques individuelles et les facteurs contextuels qui constituent les processus de formation de l'identité :

- Les caractéristiques individuelles renvoient à l'estime de soi, au contrôle de soi, à la résilience du moi, ainsi qu'aux capacités cognitives qui apportent un effet positif au développement de l'identité.
- Les facteurs contextuels sont les attentes culturelles, les croyances et les choix à réaliser, médiatisés par les groupes sociaux. Mais les facteurs contextuels concernent les processus de communication sous toutes ses formes. Ils sont produits au sein de la famille, mais aussi dans le milieu professionnel par les pairs.

L'environnement professionnel offre ainsi, des modèles diversifiés qui favorisent l'opportunité au travail, en créant et en stimulant le développement de l'identité, par l'exploration de processus temporels pouvant prendre chez l'adulte des formes variées dans le traitement de l'information (Berzonsky, 1992).

Comme le souligne Kunnen & Bosma (2006, p. 191) en se basant sur les travaux de Berzonsky (1990) :

« Les personnes qui ont un « style orienté vers l'information » explorent activement et évaluent l'information pertinente avant de s'engager. Elles ont un statut qui est soit moratoire soit identité réalisée. Les personnes qui sont dans le statut d'identité prescrite se

centrent sur les attentes normatives d'autres, significatifs, et sont appelées « orientées vers la norme ». Les personnes qui sont dans le statut « diffusion » tendent à retarder et à faire traîner les choses jusqu'à ce que des valeurs hédonistes dans la situation immédiate leur dictent une voie de comportement. Leur orientation « diffuse » implique des tentatives pour éviter d'affronter les problèmes aussi longtemps que possible. Dans la formation de l'identité, les schémas cognitifs et les scripts comportementaux fonctionnent comme un cadre pour assimiler l'expérience et l'information nouvelles. Quand l'assimilation échoue, il en résulte un état de dissonance qui peut induire des efforts pour réviser des aspects pertinents de l'identité du moi. Les mécanismes d'assimilation sont supposés opérer de façon relativement automatique. Bien qu'un tel traitement soit très économique, il peut produire des distorsions de la réalité. Avec un contrôle relativement objectif de la réalité, « les données » de la situation nécessiteront éventuellement des réponses d'accommodation. Par conséquent, une utilisation équilibrée, flexible, des mécanismes d'assimilation et d'accommodation devrait maximiser l'adaptation efficace. Les individus orientés vers l'information sont ouverts au feed-back et prêt à réviser leur théorie sur eux-mêmes. Une orientation normative amènera probablement à une théorisation de soi plus dogmatique en défense de croyances centrales. Les individus orientés vers la diffusion donneront des réponses de caméléon aux influences situationnelles. Il est cependant vraisemblable que de telles modifications impliquent des actes éphémères de conformité verbale ou comportementale, plutôt qu'une restructuration cognitive stable d'une théorie de soi cohérente. ».

Nous comprenons, par ce raisonnement, que l'identité se construit et se développe dans un processus relationnel et dynamique où la communication est au cœur de cette construction.

La figure ci-dessus décrit comment se construit l'identité à partir du contexte et de l'engagement du sujet dans lequel un contrat est passé pour occuper la fonction de CPRP.

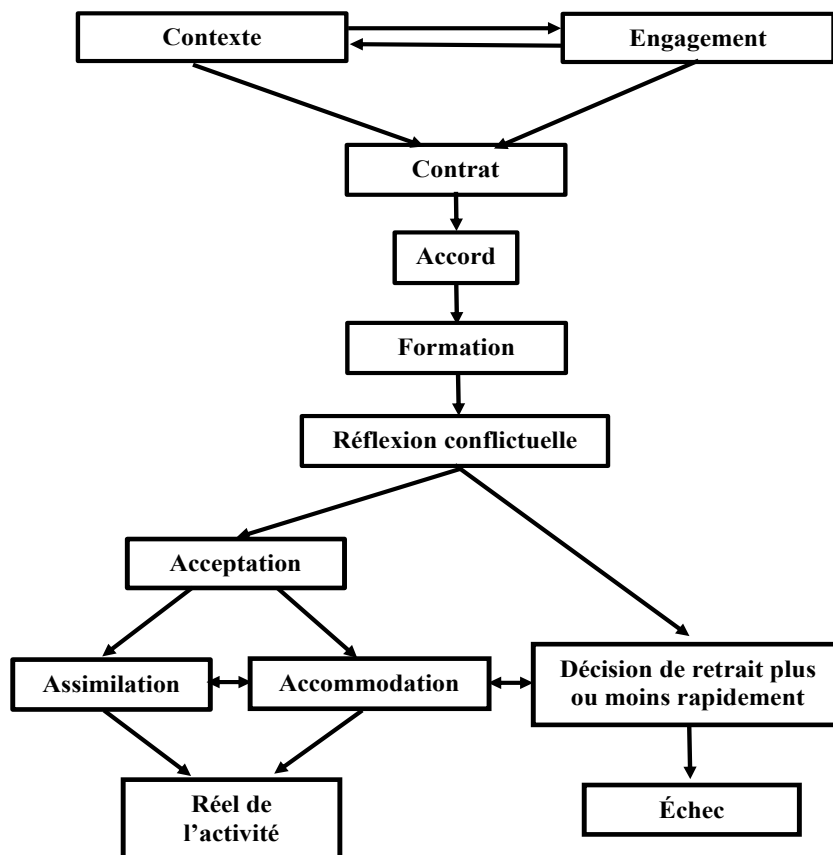


Figure 1 : Construction de l'identité dans le contexte et l'engagement du sujet

Au cours de la formation d'adaptation à l'emploi, l'individu réfléchit et s'interroge sur le choix réalisé. Cette réflexion intervient au cours des modules de formation, par une projection du futur CPRP qui prend conscience de sa future activité et en fonction de son degré de motivation, soit adhère à cette fonction, soit s'y résigne en attendant de rechercher une nouvelle solution. Un tel engagement peut être très positif, mais il peut générer une situation de conflit interne et être un déclencheur d'action. Plusieurs modèles sur l'identité démontrent qu'un conflit peut provoquer un changement identitaire, Kerpelman, Pittman & Lamke, (1997); Berzonsky, (1990); Adams & Marshall, (1996). Une réflexion conflictuelle se produit lorsqu'il y a perception d'un danger exposant de manière réelle l'individu et devient une préoccupation envahissante sur la manière d'agir. Nous comprenons par cette approche que les émotions sont au cœur du processus ; elles prennent un rôle central dans la perception de la menace, que ce soit pour assimiler ou accommoder (Frijda, 1986).

Le développement s'effectue dans un compromis permanent avec l'environnement, où la notion de répétition est permanente. Ainsi se construit l'identité entre les engagements de l'individu et l'information qu'il reçoit. Mais en cas d'incohérence avec soi-même où d'information dissonante, le conflit naît, mais il peut être résolu au moyen de l'assimilation, ou de l'accommodation, générant des changements chez l'individu.

Ce modèle souligne le rôle central des émotions, et met en évidence le lien entre les émotions et les cognitions ; il soumet à notre réflexion un questionnement sur le développement professionnel à partir des différences interindividuelles et des trajectoires prises par l'individu tout au long de sa vie. Pour notre recherche, la principale caractéristique de ce modèle dynamique est qu'elle s'inscrit dans une approche du développement individuel, dans ses engagements, qui vont lui permettre de s'inscrire dans un modèle de pensée facilitant la construction identitaire.

10 Processus interactionniste de l'identité

L'identité est inséparable du travail où l'individu se construit dans une continuité temporelle, où il acquiert à l'aide des éléments sociaux et culturels, le sentiment de cohérence en étant un individu singulier. Cette identité est le fruit de notre singularité ; elle s'intercale dans des représentations collectives/partagées organisées où l'agir est interprété et reconstruit dans des productions langagières. Elles intègrent l'agir en lui donnant une cohérence d'ensemble.

Le travail identitaire est ainsi :

« Dans le contact avec soi-même d'un individu situé (inscrit dans des situations réelles chargées d'histoire), relié, engagé dans des interactions, imprégné par une culture (des représentations forgées dans son histoire, des habitus, une encyclopédie de savoirs intériorisés, une inscription dans un milieu et des pratiques sociales). C'est aussi le travail d'un sujet physiquement incorporé dans des situations de vie, de travail ou de formation – génératrices de mouvement, de contingence, d'imprévu, bref, de mises sous tensions permanentes. Au-delà du simple examen des problèmes à résoudre, ce travail suppose la prise en compte, précisément de ces tensions et de ce qu'elles affectent chez les sujets. Ces « expériences cruciales » tant intellectuelles qu'affectives (Vygotski, 1997) influent l'action – effective ou projetée – du sujet sur lui-même et son environnement » (Vanhulle, 2009, p. 11).

Ce travail identitaire se déroule tout au long de la vie (Boutinet, 1998). En cas de crise, l'individu se transforme et la continuité du soi est mise à l'épreuve. L'individu peut être amené dans ce cas à se construire et se déconstruire pour se reconstruire en se forgeant une nouvelle identité. C'est dans ce sens que Martuccelli (2008, p. 28) mentionne :

« Aucun individu ne dispose d'une seule identité, au contraire même, il en adopte plusieurs, issues de positions multiples, distribuées au long de divers axes de différences et traversées par des dispositifs qui peuvent être parfaitement contradictoires ».

La pluralité des représentations de soi peut être présente dans le cas d'une nouvelle orientation professionnelle où le futur CPRP peut se sentir malmené entre deux métiers différents, où la notion d'appartenance est différente de celle dans laquelle il s'était construit et impliqué. Ce tiraillement entre ces rôles sociaux et ces statuts différents peut être un élément de motivation au regard des valeurs et du nouveau positionnement social qui le conduit à mettre en place de nouvelles stratégies.

11 Dynamiques identitaires et transition

Aujourd'hui, la plupart des grandes institutions se trouvent fragilisées par les changements organisationnels (Castoriadis, 1996) et peuvent être en perte de repère, ce qui augmente leurs difficultés à afficher une visibilité sur la politique d'orientation à prendre, à la fois sur les actions individuelles que sur les actions collectives à conduire, dans cet environnement soumis à des contraignantes et à des pressions visant à réduire les coûts de production. Cette situation est soulignée par Touraine (2000, p. 32) qui précise qu'elle est devenue centrale dans les changements actuels et parfois un enjeu de négociation :

« Entre d'une part les exigences de la technologie, les formes d'emprise du pouvoir et de la domination, les problèmes du corps, et d'autre part, une redécouverte, dans la vie publique et souvent en son cœur, de l'autonomie, de la liberté, de la responsabilité des sujets individuels et collectifs ».

En outre, ils peuvent être contradictoires et susciter chez les individus des interrogations sur le sens donné au travail, sur la notion de valeur et son engagement.

Les constructions identitaires s'opèrent au cours d'une vie d'adulte, s'inscrivent dans le « cycle de vie » où l'individu est considéré comme un produit « sophistiqué ». Houde (1991, p. 296) mentionne que :

« Sur le plan théorique, tel est le sens de l'individuation : permettre une plus grande expression de « soi », c'est-à-dire de la totalité de la personnalité, individualisation qui est à l'œuvre pendant tout le cycle de la vie et plus fortement au milieu de la vie ».

Dans cette approche, les étapes distinctives se mettent en place, en essayant de bien se coordonner temporellement, en agissant sur « le devenir professionnel », en interagissant sur l'identité personnelle et sociale de l'individu.

Dans la fonction publique, la mobilité est conseillée au fonctionnaire ; par ce terme de mobilité, il est fait état d'un changement d'affectation qui valorise le développement de carrière, mais n'impose pas de se réorienter professionnellement en changeant de fonction ou de métier. Dans le cadre de notre recherche, le changement de fonction ou de métier est imposé par la restructuration ou la délocalisation ; il est en lien avec la perte d'activité ou un choix personnel. Ce changement d'activité entraîne une modification du rapport de « soi » à autrui :

« Une réorganisation des rapports que les sujets entretiennent avec eux-mêmes, avec autrui, avec leurs milieux de socialisation » (Baubion-Broye & Le Blanc, 2001, p. 4).

Les phases de transitions de la réorientation professionnelle se révèlent être propices à l'analyse des processus sociaux lors de la reconstruction et de la reconstruction de l'identité professionnelle, ainsi que le contexte dans lequel il se déroule. L'individu est donc convié à repenser son activité professionnelle en choisissant une autre activité, c'est-à-dire en se projetant dans le futur de ce qu'il pourrait être en fonction de son projet. Il est alors contraint de réaliser un ou plusieurs retours sur soi, de se positionner face aux divergences, aux engagements pris, à donner du sens à son choix, en matière d'activité professionnelle.

Ce travail réflexif élaboré par l'individu correspond à la volonté de se réaliser en saisissant « la » ou « les » voie « s » officielle « s », celle (s) qui lui paraît (ssent) :

« Soit les plus conformes à leur identité, soit les plus propices à transformer celle-ci selon un modèle choisi » (Baubion-Broye & Malrieu, 1987).

11.1 Les composantes identitaires

Les composantes identitaires repérées par Kaddouri (2006) sont :

1. *Les identités héritées* : sont en lien avec nous nos origines. Elles peuvent être changeables (nom, prénom, nationalité, appartenance à des groupes socioculturels), d'autres pas (appartenance familiale, place au sein de la lignée, certaines dimensions biologiques) et avoir un impact sur la construction de l'identité professionnelle.

2. *Les identités acquises* : sont en lien avec nos appartenances socio-professionnelles, nous les construisons à travers les rôles sociaux que nous tenons. Cette construction est en interaction avec l'identité héritée et parfois des tensions peuvent naître.
3. *Le projet de soi pour soi* : mis en place par l'individu pour réduire l'écart entre le « Soi » présent (ce qu'il est) du « Soi » futur (ce qu'il voudrait être) ou, dans un deuxième cas, atténuer l'écart concernant le projet de « Soi » pour « Soi » et le projet de « Soi » pour « autrui ».

11.2 Les tensions identitaires

Des tensions peuvent naître entre toutes ces composantes chez le sujet, certaines sont conscientes et d'autres agissent à son insu. Selon Kaddouri (2006), les identités que nous construisons peuvent générer des tensions *intra* et *intersubjectives* dans les différents milieux sociaux et professionnels. Les tensions *intra-subjectives* sont celles que génère l'incohérence ou l'incompatibilité au sein des dimensions temporelles de l'identité, c'est-à-dire entre les identités héritées, conquises et visées, alors que les tensions *intersubjectives* sont celles que génèrent les situations d'interactions sociales entre l'individu et autrui. (.

En conclusion, on peut considérer que les dynamiques identitaires englobent différentes composantes comme le souligne Bournissen, (2010, p 7).

- « *Les identités passées, acquises et visées* ;
- *Les projets de soi pour soi et les projets de soi pour autrui* ;
- *Les tensions inter et intra-subjectives* ;
- *Les stratégies identitaires : la gestion des tensions qu'elles soient inter ou intra-subjectives, conduisent à la mise en place de positionnements identitaires ou stratégies identitaires* ».

Afin de compléter les composantes de la dynamique identitaire, nous nous référons au schéma développé par Kaddouri (2006, p. 130), qui nous semble éclairant et nous donne une synthèse des éléments cités.

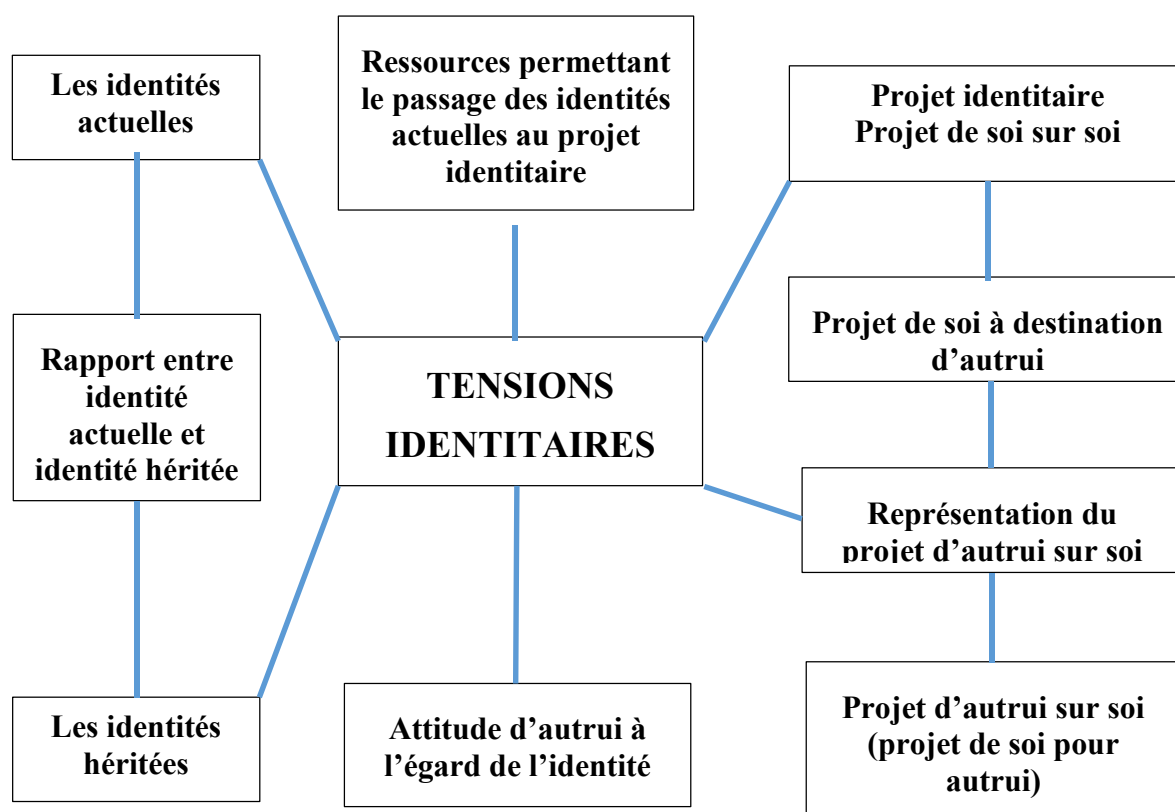


Figure 2 : Les différentes composantes de la dynamique identitaire : selon le schéma de Kaddouri

Dans la même approche, Bourgeois (2006, p. 68) souligne que la pluralité d'images de soi est a priori source de tensions ou de conflits internes parce que les images de soi peuvent être contradictoires ou divergentes (Bournissen, 2010, p 8) souligne par cet exemple :

« L'individu, à un moment de sa trajectoire, peut se sentir tiraillé entre l'image qu'il a de lui-même tel qu'il est et celle qu'il a de lui tel qu'il voudrait être, ou entre ce qu'il voudrait être et ce qu'il croit qu'il devrait être, ou encore entre l'image qu'il a de lui-même tel qu'il est et celle qu'il croit que les autres voudraient qu'il soit. »

Il précise qu'une dimension n'a pas été abordée jusqu'ici : « la pluralité des rôles sociaux auxquels sont confrontés les individus aujourd'hui » (ibid, p 8), qui selon lui, joue un rôle important. L'individu peut se sentir mal à l'aise entre son groupe d'appartenance social qui est différent de celui qu'il cherche à s'identifier.

Aussi, selon Merhan (2009) :

« La pluralité des images de soi, est très présente dans un dispositif de formation en alternance et les rôles peuvent être multiples ».

Cette remarque très pertinente est également présente chez les CPRP qui, en fonction du « public » qu'ils ont en face d'eux, doivent s'adapter et répondre à l'attente d'autrui. Dans le cadre de notre recherche, il sera intéressant de rechercher les différentes tensions, de les déceler et d'en observer l'évolution, afin de mettre à jour les liens entre les dynamiques identitaires des CPRP et leur engagement professionnel pour se reconstruire.

En résumé, l'identité est constituée de multiples composantes, le Soi comporte une multiplicité d'images, ce qui entraîne une transformation constante de la construction identitaire, en étant dans une continuité temporelle et une unité permanente. L'intégrité de l'identité et la cohérence de ses différentes composantes sont maintenues par l'action des stratégies identitaires (Camilleri & al., 1990), que le sujet met en place, notion que nous allons aborder.

11.3 Les stratégies identitaires

Ces différentes stratégies (Kaddouri, 2006) ou conduites permettent de réduire des écarts entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui et /ou l'identité héritée et l'identité visée. Certaines servent à les maintenir ou empêcher leur avènement, mais, elles peuvent aussi s'exprimer sous forme d'actes. Dans le contexte de la réorientation professionnelle des CPRP, nous constatons un engagement au départ lors de la formation, le besoin d'acquérir des connaissances pour faire face lorsqu'ils seront sur le terrain, alors que d'autres prennent du recul et attendent de voir comment ils pourront s'investir sur le terrain. Chaque CPRP investit la fonction de manière différente en se projetant pour devenir un professionnel, c'est-à-dire, qu'il cherche à réduire l'écart qui existe entre l'identité réelle et l'identité souhaitée. Comme le précise Bournissen, (2010, p 9) :

« Ces différentes stratégies identitaires semblent donc être une des clés de compréhension de l'engagement ou non dans la fonction. Il est nécessaire ici de relever que l'on ne retrouve pas une universalité dans la mise en place des stratégies. Les fonctions de ces stratégies dépendent de la trajectoire sociale et du parcours biographique de chaque individu ».

A partir de la définition de la dynamique identitaire développée par Kaddouri (*Ibid.*, p. 129), ce dernier précise :

« Il s'agit d'une totalité complexe, jamais stabilisée puisque soumise de façon permanente à un travail identitaire de construction, de destruction et de reconstruction de soi ».

Les différents mécanismes et stratégies en jeu, dont le but est de maintenir une cohérence identitaire souhaitée tout en réduisant les tensions qui peuvent apparaître ou exister entre les différents « *soi* » d'un individu en réorientation professionnelle devraient nous permettre de comprendre les liens entre l'engagement professionnel et la construction de l'identité professionnelle.

12 La construction de l'identité dans cette phase de reconstruction

Le choix de l'individu, dans une nouvelle activité professionnelle, l'oblige à intégrer une nouvelle communauté, à communiquer avec autrui et tenter d'accéder à d'autres systèmes de valeurs, de normes, de modèles et à jouer un rôle spécifique, celui de « *CPRP* » (Boltanski, 1982).

Cette situation peut générer des conflits au niveau de la « *socialisation* » dans ce nouvel environnement professionnel, provoquer des confrontations entre les expériences antérieures et celles à venir en influençant sur les représentations de « *soi* ». Pour faciliter sa reconstruction identitaire, l'individu opère des transformations sur lui-même et sur ses rapports avec autrui. Ces processus peuvent être analysés sous des points de vue scientifiques différents, avec entre autres, le courant fonctionnaliste qui privilégie l'adaptation de l'individu aux attentes du groupe social dans lequel il cherche à s'insérer (Merton, 1949). Dans cette conception, l'individu respecte les normes et les valeurs organisationnelles. Cette forme de « *socialisation anticipée* » se rencontre chez les personnes dont le choix est finalisé et qui ont comme objectif de changer d'environnement professionnel. Vues sous cet angle, les représentations correspondent à une organisation interne de qualités où les dispositions résultent des expériences sociales passées de l'individu. C'est par imitation à un modèle social (Kastersztein, 1990), ou aux attentes du groupe social, que l'individu parvient à se définir. Ainsi, les représentations de « *soi* » découleraient d'un assemblage de rôles en lien avec les modèles normatifs, mis en œuvre dans de multiples situations d'interactions sociales (Goffman, 1973). Cette approche fonctionnaliste suppose qu'il y aura une évolution des représentations de « *soi* », à partir de l'intégration des modèles et des rôles préétablis par la structure organisationnelle, au sein de laquelle cette nouvelle activité professionnelle stimule l'engagement de l'individu. Par conséquent, nous sommes dans une conception durkheimienne « *déterministe* » où l'individu est relativement « *soumis à la collectivité, moulé par elle, incapable de s'en détacher* » (Dubet & Martucelli, 1996, p. 513). C'est un individu qui est conduit à s'adapter en adoptant une forme de passivité

et à s'engager à répondre aux injonctions normatives de la structure organisationnelle qu'il intègre, rôle qu'on attend de lui et auquel il a souscrit. Ainsi, nous pouvons nous interroger sur le développement de l'identité dans ce milieu où les capacités de l'individu sont minimisées par une internalisation du modèle et du rôle qu'il intègre progressivement, soit parce qu'il ne peut pas faire autrement, soit parce que c'est un choix délibéré et voulu.

Le processus de reconstruction dans la représentation de « *soi* » se met en place et se développe au cours de cette transition ; il permet de souligner que le « *Je* » correspond au « *soi* » comme « *sujet* ». Cette approche souligne le travail de structuration qui s'élabore en fonction des significations de l'individu dans le cadre de sa future activité et dont le but contribue aux modifications identitaires en relation avec autrui. Elles s'effectuent sous forme de négociations réelles ou subjectives, à la fois dans le soutien mais aussi dans le conflit par opposition à autrui (Mc Nulty & Swan, 1994).

L'individu est acteur dans sa reconstruction professionnelle ainsi que dans sa construction identitaire. Il va s'adapter aux structures sociales en intégrant au fur et à mesure les éléments qui vont l'aider à s'y développer, tout en développant des résistances au regard d'une liberté relative, par le choix et les options offertes. Ces processus permettent de comprendre le mécanisme d'interprétation qui s'opère chez l'individu lorsqu'il est confronté aux structures sociales et à sa propre histoire.

Cette conception systémique du développement de l'individu dans le cadre de son activité professionnelle se déroule dans un espace temporel et permet de démontrer le dynamisme identitaire mis en œuvre dans cette situation de transition, en matière de changements sociaux (Baubion-Broye & al., 1994 ; Curie & Hajjar, 1987).

Lors de la réorientation professionnelle, l'individu s'est positionné entre ses engagements professionnels et personnels. Ce choix va influencer sa reconstruction identitaire, en fonction du sens qu'il donne à son engagement, aux représentations de « *soi* », à ce qu'il recherche, à l'importance qu'il attribue à ce nouveau milieu professionnel, lieu de socialisation. Nous percevons que la motivation est au cœur de l'action. C'est la manière dont l'individu se voit dans cette nouvelle activité, la signification qu'il se donne et qu'il donne à l'estime de « *soi* », où ses aspirations, ses prétentions (James, 1946), ses échanges avec autrui, vont être déterminants dans cette construction sociale.

« Ce qui deviendra le « soi » pour Cooley correspond à ce que nous imaginons que les autres pensent de nous, de nos besoins, de notre caractère, de nos motivations, etc.,

c'est-à-dire les évaluations réfléchies de l'individu. Ceci signifierait que l'estime que nous avons de nous-mêmes augmenterait dans la mesure où les autres auraient une haute opinion de nous » (Harter, 1998, p. 60).

Par cette vision nous constatons que l'estime de soi relève de processus subjectifs ou l'évaluation personnelle est au cœur de la dynamique identitaire et qu'elle est valorisée par autrui. Nous pouvons ainsi faire le lien avec notre recherche auprès des futurs CPRP en situation de réorientation professionnelle. Ce choix ou cette contrainte s'accompagne d'une restructuration des représentations de « soi » ou « *l'individu est actif* » de son destin et doit par son investissement, sa motivation se reconstruire dans un nouvel espace professionnel, dans une nouvelle activité.

Cette nouvelle activité mobilise les composantes de l'identité à la fois professionnelle que personnelle et souligne l'attention que l'on doit apporter à cette approche constructiviste pour en saisir les éléments en rapport avec la relation d'interdépendance. Le choix réalisé par l'individu « *en qualité d'acteur et d'auteur* » de sa réorientation professionnelle, le conduisant à sa reconstruction identitaire, est initié par lui-même, en s'investissant dans la fonction de CPRP. Lorsqu'il est confronté au réel de l'activité, il doit faire face à certaines contraintes qui peuvent se révéler « *être des freins* » à la reconstruction de son identité professionnelle, à moins qu'il surmonte ces contraintes et les transforment en actions positives qui le valoriseront auprès de ses pairs et de la hiérarchie. C'est par le réel de l'activité que le CPRP y est confronté, en négociant avec autrui, en gérant les divergences professionnelles, liées à la réflexion subjective que chacun porte sur une situation, où une réponse apportée fera l'objet de discussion pouvant aboutir à un litige. En qualité de « *professionnel de la prévention* », il lui faut s'affirmer en imposant les mesures à prendre, face à des « *professionnels de métier* », ce qui impose de trouver un compromis, entre la mise en place de mesures préventives, où la notion de risque peut être partiellement maîtrisée et les propositions d'autrui dont l'objectif s'appuie sur la culture du moindre coût, en matière de réduction des contraintes, dont les effets sont temporels et financiers.

Les représentations de « soi » ne sont pas marquées d'homogénéité. Elles sont en lien avec les influences rencontrées à l'instant « *T* », lors de la confrontation avec les pairs et avec autrui, par une mise à l'épreuve, autrui pouvant être un professionnel d'un domaine spécifique.

Cette conception fonctionnaliste de la socialisation professionnelle conduisant à la reconstruction de l'identité professionnelle est en rapport avec les informations reçues et assimilées lors de la formation et marque le positionnement identitaire du CPRP.

Dans ce cadre spécifique d'une réorientation professionnelle, vouloir devenir CPRP suppose une construction progressive et permanente au groupe professionnel « *cible* ». Les individus à la base souhaitent occuper cette fonction et en faire un métier, mais la confrontation au réel de l'activité leur permet d'évaluer les difficultés rencontrées, où ils peuvent se remettre en question et réanalyser leur choix initial et décider de l'orientation future. Mais tous ne réagissent pas de cette manière et certains voient, dans cette fonction, une opportunité, de progresser hiérarchiquement en passant un concours de fonctionnaire de catégorie A. En saisissant cette opportunité, ils vont s'investir dans cette fonction pour en faire un métier, vont chercher la reconnaissance de leurs pairs ainsi que de la hiérarchie.

Ce positionnement identitaire témoigne de l'intervention de processus transitionnels, de questionnement sur le choix de l'engagement vécu et plus ou moins perçu comme positif au cours de sa confrontation au réel de l'activité par l'individu. Cette analyse peut être perçue comme féconde car elle permet d'appréhender les enjeux de la reconversion, d'impulser la volonté de s'investir dans ce champ professionnel et d'être une belle opportunité, d'acquérir par le biais de la formation, de la motivation, la reconnaissance qui, jusqu'alors, pouvait être inexistante. Mais, cette reconversion interne ne serait-elle pas une manière de permettre une adaptation stratégique des individus aux besoins de l'organisation de travail ?

Les observations de notre étude tendent à démontrer que les individus sont acteurs et auteurs de leur reconversion professionnelle et que la prise de risque qu'ils prennent en allant dans cette fonction peut, dans certains cas, se retourner contre eux, par une méconnaissance lors d'une évaluation des risques d'activité, ou lors de la prise de conscience qu'ils ne sont pas faits pour tenir cette fonction. Par conséquent, la reconstruction de l'identité professionnelle ne peut s'opérer par une redéfinition de soi et remet en question leur positionnement social au sein de l'organisation de travail.

Sur le plan pratique, l'accompagnement des pairs au niveau supérieur, pourrait être une alternative pour fidéliser les individus dans leur fonction de CPRP et apporter une plus-value dans un accompagnement professionnel, sous forme d'un tutorat, auquel le CPRP se référerait pour atteindre ses objectifs professionnels et trouver un soutien, l'aide nécessaire pour faire face aux difficultés rencontrées. Cet accompagnement pédagogique permettrait de développer

les capacités réflexives des CPRP, lors d'une confrontation au réel de l'activité. Ainsi, le sens donné à l'action résulterait d'une confrontation au réel et d'une interrogation sur les valeurs et les actions de certaines prises de décisions en matière de prévention qui requièrent une autonomie et une prise d'initiative au travail, « *sous* » l'angle d'être un acteur social.

Cette quête de sens pour « *soi* » est en interaction avec autrui dans la structure sociale, elle relève d'un « *système de fins et de valeurs* » qui, à travers « *l'exigence d'autonomie et de liberté fait de l'homme, une personne* » (Zazzo, 1968).

13 L'identité professionnelle

L'activité sociale ou professionnelle contribue à la transformation de l'individu. Elle s'opère en fonction de la manière de concevoir sa pratique et la façon dont l'individu l'incorpore dans le réel de l'activité. Les effets de cette approche vont influencer les relations, les échanges et les pratiques des individus entre eux et feront naître d'autres représentations, d'autres manières d'être chez les individus ou le groupe (Giust-Desprairies, 2006).

13.1 Définition et sens de l'identité professionnelle

Dubar (2010, p. 95) définit les identités professionnelles comme :

« *Des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi* ».

Il présente ainsi « *l'identité située* » à l'intérieur d'un processus continu de socialisation qui permet une construction d'une image de soi. Pour cet auteur, l'identité se construit autour de trois dimensions : le moi, le nous et les autres, représentés dans le schéma ci-dessous (*Ibid.*).

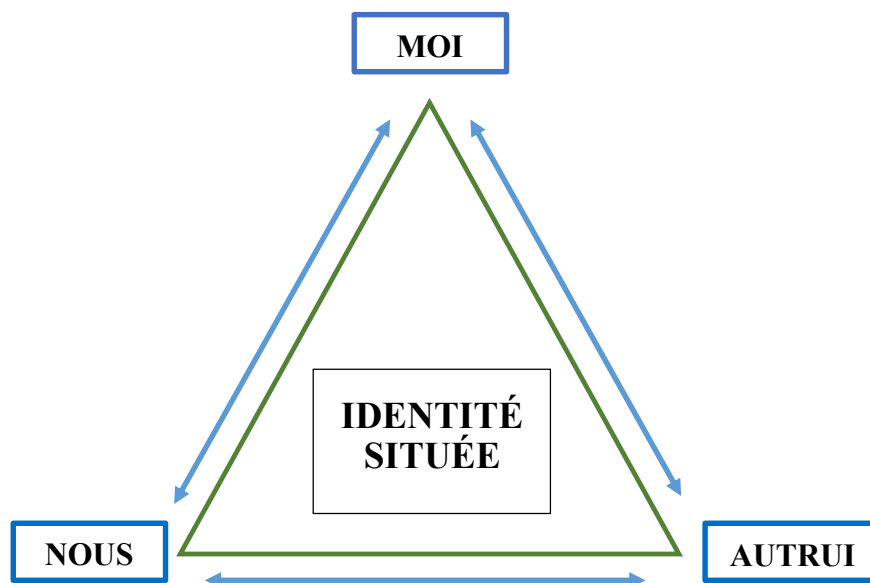


Figure 3 : « *l'identité située* » selon Dubar

L'identité est d'abord une identité pour soi et une identité pour autrui, elle se construit de la manière suivante :

- L'identité pour soi nous renvoie à l'image que l'on se crée soi-même ;
- Identité pour autrui c'est l'image que nous renvoyons aux individus qui nous entourent.

Aussi, nous pouvons préciser que l'identité se construit à travers l'image que nous renvoient aux individus, en s'inscrivant dans ce processus de construction au cours desquels les interactions s'établissent autour de ces trois paramètres. Cela nous permet de décrire l'identité professionnelle.

L'identité professionnelle est une composante que l'individu développe à partir de son identité personnelle au cours d'une vie sociale (Gohier & Alin, 2000).

Elle renvoie à trois éléments principaux :

- Une signification objective du travail ;
- Une perception subjective des relations interpersonnelles au travail ;
- Une perception de l'avenir avec des changements afférents à l'activité professionnelle

Elle s'appuie également sur des représentations collectives, sur une identification à autrui, en fonction de la participation de soi dans les relations sociales (Sainsaulieu, 1977). Ce concept se caractérise par une définition de « *soi par soi* », et de « *soi par autrui* ». Dubar souligne que cette construction identitaire dépend de trois formes de reconnaissance que l'individu reçoit : ses savoirs, sa compétence et de l'image qu'il donne de lui-même, mais aussi, comme le précise Osty (2008), d'une identité de métier.

L'identité professionnelle est en lien avec le sentiment d'appartenance à une profession et d'une socialisation en conformité aux normes collectives, dont l'objectif est d'atteindre une reconnaissance de soi.

L'identité professionnelle est donc selon Donnay & Charlier, (2006, p. 181) :

« Un processus dynamique qui consisterait en la prise de conscience par l'individu de sa phase, de son stade ou de ses caractéristiques de développement professionnel et de sa propre posture dans la création de savoir professionnel dans ses interactions avec les autres et les « objets » en situation de travail ».

13.2 Caractéristiques de l'identité professionnelle

Les caractéristiques de la construction de l'identité professionnelle font état de processus

13.2.1 Un processus continu

La construction de l'identité professionnelle est un processus continu fait de moments, de régulations dans le travail avec autrui et un travail réflexif sur soi sur le travail. Selon Plante & Moisset (2004), l'identité professionnelle se fonde sur la notion de permanence et de continuité vis-à-vis des rapports sociaux et sur la capacité à se reconnaître soi-même différent par rapport à autrui. L'identité professionnelle est liée à la reconnaissance manifestée par les pairs et par l'environnement professionnel de l'organisation. Elle est également liée à la capacité de se différencier et à s'organiser par rapport aux autres professions Le Boterf, (2000), Plante & Moisset, (2004). Cohen-Scali (2000) considère que l'identité professionnelle et l'identité sociale sont proches et qu'elles se manifestent dans et par l'engagement au travail.

13.2.2 Un processus conscient

L'identité professionnelle renvoie à la connaissance de soi, à l'acquisition de connaissances, au développement de compétences professionnelles, à l'habileté et à l'appropriation du langage

professionnel spécifique de chaque métier, de chaque fonction. Cela demande un engagement de l'individu pour que la reconstruction identitaire puisse s'opérer avec les autres. Selon Barbier, Berton & Boru (1996), la signification accordée à la formation prend « *sens* » dans la dynamique de changement dans laquelle l'individu se situe, accentuant ainsi la prise de conscience dans la construction identitaire

C'est l'aspect subjectif.

En considérant l'identité comme une construction évolutive, les représentations auxquelles l'individu recourt dans ses relations, en lien avec le champ social, convergent vers une affirmation, une évolution ou une rupture, aux valeurs, aux pratiques, aux constructions représentatives déjà intériorisées dans les situations professionnelles. Les changements d'orientation professionnelle font souvent naître des questions sur différentes situations et déstabilisent les relations établies avec les acteurs sociaux ou professionnels. Ils provoquent une remise en question d'éléments importants, comme la notion de reconnaissance ou de valeurs en lien avec leur identité au travail (Sainsaulieu, 1977).

13.2.3 Un processus situé

L'identité professionnelle s'organise avec les expériences professionnelles en établissant un rapport temporel et s'inscrivant dans l'histoire de vie à la fois professionnelle et sociale. Si la reconnaissance de l'individu s'effectue en établissant l'inventaire des caractéristiques personnelles dont la stabilité est plus ou moins forte, font de lui ce qu'il est ou ce qu'il veut être. L'individu peut se reconnaître dans le cadre établi où les structures professionnelles, sociales, familiales qui l'entourent sont dans un cadre établi.

Ainsi, selon Landry (2012, p 31) :

« Les contextes sociaux dans lesquels l'individu évolue agissent sur lui en présentant des éléments qui peuvent converger ou non vers ses forces intérieures, ou caractéristiques sans qu'il en soit toujours pleinement conscient. Toutefois, par sa façon de réfléchir, de décider et d'agir, il peut choisir des interventions, des actions qui contribueront consciemment à la construction de son identité professionnelle ».

Et selon Zavalloni (2007, p 2) :

« La mémoire, l'affect, la cognition, les croyances, les projets, l'action, le « soi », les attitudes, l'engagement opèrent en simultanéité comme des complexes identitaires vivants à l'arrière-plan des représentations du monde social ».

13.2.4 Un processus vécu dans une expérience collective

L'identité professionnelle n'est pas le résultat d'une construction individuelle et collective. Elle s'inscrit dans un système d'échange qui peut être sous forme de réseaux ou la réflexion sur les pratiques faciliteront la compréhension des situations parfois complexes dans les différents contextes permettant une prise de distance vis à vis de l'action tout en favorisant les choix d'autres actions. Et comme l'a mentionné Obin (1995) l'identité collective qui se construit par les représentations et les pratiques du milieu où elles s'exercent.

Sainsaulieu (1977 -1988) et Ion (1996) ont souligné à des époques différentes que :

« L'identité professionnelle désigne la permanence des moyens sociaux que les individus acquièrent afin de se reconnaître eux-mêmes dans la profession et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur. Elle suppose donc un double travail d'identification interne, d'une part, en permettant au sujet de donner un sens durable à son action et de reconnaissance externe, d'autre part, dans le groupe professionnel et dans la société ».

13.2.5 Un processus nommé

Demazière & Dubar (1997) rappellent que l'individu se construit lui-même, il doit s'inscrire dans une logique, entre ce qu'il dit et ce qu'il fait et ce qu'il dit en le faisant. Cette construction donne du sens à la construction identitaire. Dubar (2010), où les parcours professionnels sont construits au cours des interactions avec autrui.

Zavalloni & Louis-Guérin (1984) dans leur approche nous invitent à nous s'interroger au-delà de la représentation et des discours, à rechercher parmi, la pensée et le langage, l'imbrication dans le monde social au travers des expériences vécues. Les mots deviennent des outils dans le projet de l'individu, parce qu'ils sont chargés de sens, mais, il faut s'affranchir du sens premier, parce qu'ils sont utilisés dans une multitude de situations. Ce que souligne Landry (2012, p 32) lorsqu'il mentionne :

« Il est donc important que le sens, les intentions et les catégorisations émergeant de ces propos soient exprimées, nommées, communiquées pour soi, dans et avec la communauté de l'environnement professionnel ».

13.2.6 Un processus associé au milieu professionnel

La construction de l'identité professionnelle des CPRP s'apparente à un modèle de développement dynamique et interactif où la réflexivité, l'autonomie sont des éléments clés.

Cette approche coïncide avec l'approche de Le Boterf (1999) quand il qualifie un « *individu professionnel* ». En évoquant la construction identitaire, Bouchamma (2004, p. 66) considère l'identité professionnelle comme un élément de l'identité globale « *qui devrait assurer une certaine cohérence de son être et de son agir dans son travail* ».

Ainsi, la « *métis* » serait-elle une composante de l'identité professionnelle qui se développerait en même temps que l'identité professionnelle se construit, ou la résultante d'une situation, dans laquelle la « *métis* » permettrait d'atteindre un but fixé ?

Cette composante serait-elle en lien avec l'exercice des compétences professionnelles, où les situations de rupture remettent en cause son identité ?

Ces diverses situations peuvent favoriser chez l'individu une vulnérabilité et l'entraîner dans un mécanisme de précarité au niveau « *de ses stratégies d'adaptation et de ses conditions d'existence* » (Landry, 2012, p. 33), ou entraîner « *panne de sens et panne d'action dans la perte d'estime de soi* » (Kaufmann, 2004, p. 197). Comme le souligne (Landry, 2012), il est important :

« *De déterminer un but et des valeurs liées aux choix d'actions et de produire l'énergie nécessaire en passant à l'action* ».

13.3 L'approche de Dubar

L'approche sociologique de l'identité contribue à nous aider à comprendre la manière dont les CPRP ont construit leur identité professionnelle, à partir d'une réorientation professionnelle. Leurs formes identitaires développées sont liées à leurs expériences, celles vécues au cours des activités passées où les acquis (expériences de terrain, formations) ont contribué à appréhender leur nouvelle fonction. Il s'agit là d'un travail sur « soi » réalisé dans un contexte professionnel où la reconnaissance sociale et personnelle, doivent être au rendez-vous. Cette approche sociologique nous permet de faire le lien entre les « *identités collectives* » et les « *identités individuelles* ». L'objectif est d'établir un lien entre un comportement, une attitude d'une personne et une appartenance collective dans la notion de « *vécue* » ou « *d'intériorisation* ». Puisque Elias (1991, pp. 55-56) a constamment mentionné dans ses écrits que :

« *L'individu est un processus dynamique* », il précise : « *le comportement qu'adoptent les individus est toujours déterminé par des relations anciennes ou présentes avec les autres [...]. Ils sont liés à la société par les dispositions les plus élémentaires de leur nature* ».

Par cette citation nous comprenons que l'individuel et le social sont intimement imbriqués, ce qui va favoriser sa socialisation.

L'identité professionnelle est un processus dynamique et évolutif d'adaptation, d'intégration et de dénomination que le regard de l'individu porte sur son milieu professionnel environnant. Ce processus contribue à construire l'individu avec les autres, une représentation de soi et celle qu'il s'est fait de lui-même dans la posture professionnelle qu'il adopte et qui conditionne son action.

L'identité, telle que nous l'avons abordée, nous a permis de comprendre, au travers des différents champs de recherche, les éléments essentiels conduisant à la socialisation, qu'elle était à la fois personnelle et collective, où les dimensions sociales et culturelles étaient présentes. Cette distinction analytique étant fondamentale dans l'approche compréhensive, comme a pu le réaliser Sainsaulieu dans ses recherches (1977). En s'attachant aux effets culturels de la vie au travail, Sainsaulieu (*Ibid.*, p. 345) souligne que :

« L'action du sujet s'inscrit dans une relation, aussi bien avant d'être posée, au moment même de sa conception, quand les partenaires ne cessent d'exercer de multiples pressions, qu'après avoir été décidée et exécutée, quand déjà les autres tentent d'y réagir. Tout l'intérêt de l'approche des conduites humaines en termes stratégiques, dans le cadre des organisations, tient précisément au fait qu'on peut y comprendre comment chacun se sert du pouvoir qu'il tire de sa position dans les structures pour exercer une pression sur ses partenaires d'échanges ».

En intégrant dans son analyse la dimension culturelle du travail, Sainsaulieu souligne que l'entreprise contribue fortement à la socialisation de l'individu. Ses enquêtes lui ont permis de repérer dans des entreprises publiques et privées, les différents processus identitaires en fonction des moyens dont les individus disposent pour obtenir la reconnaissance d'autrui. Autrement dit, l'identité au travail dépend des conditions d'accès au pouvoir dans les interactions de travail. L'individu peut trouver sa place dans l'organisation en marquant son intérêt par le désir d'afficher sa différence, ou à l'inverse entrer dans un mécanisme conflictuel et se mettre en retrait. Mais il recherche avant tout une certaine cohérence pour construire ou reconstruire son identité professionnelle car c'est bien au sein des entreprises publiques ou privées que les interactions se créent et que les modèles de sociabilité se développent (affinité, retrait et négociation), donnant accès de manière inégalitaire au pouvoir et à la construction identitaire.

Cette approche sur les interactions dans le travail a été également reprise par des chercheurs comme Goffman, Laing, Bourdieu & Dubar. Ce dernier, dans sa réflexion, s'est attaché à mettre en lien l'individu et son milieu professionnel car, pour lui, il y avait une interface à prendre en compte entre l'individu et sa position professionnelle. Alors que dans le champ de la psychologie, la construction de l'identité relevait essentiellement de l'individu, par un processus d'inculcation de normes et de valeurs. Dubar a rejeté cette approche en précisant que l'identité professionnelle pouvait être négociée et renégociée, conséquence d'un double processus, d'appartenance (identité pour soi) renvoyant aux choix ou refus de l'individu, qui s'élaboraient en fonction de ses identifications, de sa trajectoire sociale et d'attribution (identité pour autrui).

En évoquant la notion « *d'identité pour soi* », il a rejoint la pensée de Laing (1971, p. 114) qui mentionnait que : « *les identités de soi* » ne sont rien d'autre que « *l'histoire que les individus se racontent sur ce qu'ils sont* » et celle de Goffman (1963) lorsque ce dernier mentionnait que « *les identités pour autrui* » sont des formes variables d'étiquetage produisant des identités sociales virtuelles. Goffman a précisé également que « *l'identité pour soi* » était une « *identité réelle* » et que « *l'identité pour autrui* » et « *l'identité pour soi* » n'étaient pas spécialement en correspondance puisqu'en cas de divergence, les stratégies identitaires entraient en action pour réduire l'écart. Stratégiquement parlant, elles prennent deux formes différentes : la première est appelée « *transaction objective* » et la seconde « *transaction subjective* » :

- La transaction objective renvoie à la confrontation de l'individu à son environnement professionnel où un ajustement s'élabore entre l'identité attribuée et l'identité pour soi ;
- La transaction subjective : l'individu établit un lien avec le passé au niveau des identifications (identités héritées et forgées) et celles qu'il utilise pour la construction de sa nouvelle identité (identité visée). Les identités forgées et visées se structurent autour d'un mécanisme de continuité ou de rupture.

Dans sa dimension sociale, l'identité est un processus en perpétuelle évolution, un processus de construction, reconstruction et déconstruction d'une définition de soi. En outre, l'identité est un processus relationnel en interactions avec autrui où se confrontent l'individuel et le collectif. La construction de l'identité s'articule entre deux axes, l'axe biographique et l'axe relationnel (définition de soi), renfermant ainsi une perspective constructiviste et interactionniste.

13.4 Acquérir une identité au travers de deux processus

Dubar (2010, p 112) définit deux processus concourant à l'identité, le processus biographique de l'identité pour « *soi* » et le processus relationnel de l'identité pour « *autrui* » et précise qu'ils utilisent un mécanisme commun entrant dans une dualité :

« De cette dualité entre notre identité pour autrui conférée et notre identité pour soi construite, mais aussi entre notre identité sociale héritée et notre identité scolaire visée naît un champ du possible dans lequel se déploient dès l'enfance, à l'adolescence, puis tout au long de la vie, toutes nos stratégies identitaires ».

Ce processus a été constaté par Goffman, (1963), Camilieri et al., (1990) au cours des récits de pratiques. En évoquant ce sujet Dubar (1996, p 43) a précisé :

« En effet, toute définition « subjective » de Soi (identité « pour soi ») n'a aucune raison de coïncider avec les catégories « objectives » attribuées par les institutions et leurs agents (identité « pour autrui ») et la gestion de cette « dualité » constitue bien une des questions centrales des « récits de pratiques » mettant en scène des « stratégies identitaires » ».

13.4.1 L'identité pour autrui : un processus relationnel

L'individu est l'objet d'actes d'attribution qu'il lui est manifesté (Dubar, 2010). Il s'agit avant tout de l'identité attribuée par les autres.

Selon Dubar, les appellations des individus constituent des actes d'attribution qui caractérisent un ensemble d'individus. Les avis portés dépendent des connaissances, des intentions et des représentations de l'individu qui juge. Ainsi, l'identité sera décrite par deux caractéristiques, « *identité numérique* » (nom attribué) et « *identité générique* » (genre attribué). Une identité sociale virtuelle est créée sous la forme d'un jugement, donnant accès à une transaction objective entre les identités « *attribuées – proposées* » et les identités « *assumées – incorporées* », en forgeant un avis qui peut s'enraciner momentanément voire définitivement, dans une expérience relationnelle et sociale. L'identification à une structure est ainsi espérée.

13.4.2 L'identité pour soi : un processus biographique

Les actes d'appartenance se déploient, ce processus est en lien avec le pôle individuel de l'identité, ainsi, selon Fisher (1996, p 177) :

« Il traduit le concept du soi, c'est-à-dire les caractéristiques individuelles que quelqu'un s'attribue et qui lui permet de se dire et de montrer qui il est [...] ».

Selon Fisher, cette identité est construite en confrontation avec le réel de l'activité, elle intervient à l'initiative des individus. Les savoirs pratiques sont recherchés et il n'est pas certain que ces savoirs soient en lien avec les connaissances apprises en formation. Les individus n'imaginent pas qu'on puisse supprimer leur emploi. Ils pensent qu'ils sont utiles, voire indispensables au bon fonctionnement de l'organisme, et la stabilité de leur travail leur paraît être une évidence car ils n'envisagent pas une possibilité de changement, ce qui serait perçu comme une sanction et non pas comme une action dynamisante. Ces types de transactions sont appelées « *subjectives* » entre les identités héritées et les identités visées où les individus peuvent faire l'expérience de discriminations et d'inégalités sociales.

Le temps de formation est un moment important. Il prépare l'individu à la confrontation avec le milieu professionnel. Ce travail de maturation est essentiel et contribue à la construction de l'identité sociale et à la reconstruction identitaire. Cette confrontation au « *presque réel* » de l'activité pose les bases de la création d'une identité professionnelle, tout en anticipant sur une trajectoire d'emploi. Le danger dans la fonction publique n'est pas de confronter l'individu au risque d'une exclusion de son emploi stable mais de rendre instable la construction de son identité professionnelle en raison de l'incertitude du choix de sa future fonction.

Le tableau cité ci-après résume les principaux éléments de compréhension :

Tableau 3: Catégorie d'analyse de l'identité

Processus relationnel	Processus biographique
Identité pour autrui	Identité pour soi
Actes d'attribution : <i>Quel type de personne vous êtes ?</i> = <i>dit-on que vous êtes ?</i>	Actes d'appartenance <i>Quel type d'homme ou de femme voulez-vous être ?</i> <i>Dites-vous que vous êtes ?</i>
Identité numérique (nom attribué) Identité générique (genre attribué)	Identité prédicative de « soi » (Appartenance revendiquée)
Identité sociale « virtuelle »	Identité sociale « réelle »
Transaction objective entre : • Identités attribuées/proposées • Identités assumées/incorporées	Transaction subjective entre : • Identités héritées • Identités visées
Alternative entre : • Coopération - reconnaissances • Conflits - non - reconnaissances	Alternative entre : • Continuités reproduction • Ruptures production
« Expérience relationnelle et sociale du POUVOIR »	« Expérience des stratifications, discriminations et inégalité sociales »
Identification à des institutions jugées structurantes ou légitimes	Identification à des catégories jugées attractives ou protectrices
IDENTITE SOCIALE MARQUEES PAR LA DUALITE	
(Dubar, 2010, p. 109)	

Ainsi, l'identité professionnelle est examinée à partir du processus biographique dont l'ancrage social se situe entre une « *identité pour soi* » et une « *identité pour autrui* ». C'est dans ce rapport à soi et à autrui que s'établit la frontière dans laquelle l'identité professionnelle apparaît comme une résultante d'une sorte de compromis entre l'identification et celle qu'il se voit attribuer par autrui (Cattonar, 2005). Cette articulation favorise la mise en place de formes identitaires, comme le précise Dubar (2010, p. 6) :

« Ces dimensions « relationnelles » et « biographiques » de l'identification se combinent pour définir ce j'appelle des formes identitaires, formes sociales d'identification des individus est en relation avec les autres dans la durée de vie ».

Par ce raisonnement sur l'identité professionnelle, Dubar souligne qu'elle n'est jamais fixée et qu'elle se modifie en fonction de la manière dont se construit l'individu lorsqu'il évolue dans un groupe social :

« Les identités professionnelles sont intensément vécues par des individus concernés et renvoient à des définitions de soi autant qu'à des étiquetages par autrui » (Dubar, 2010, p. 231).

L'identité professionnelle se construit de la confrontation de l'individu au monde du travail où l'organisme propose des « *identités virtuelles* » et reconnaît ou non les « *identités réelles* ». En ayant cette approche Dubar (2001, p. 95) souligne l'importance « *des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi* »

Synthèse de l'identité professionnelle

La construction de l'identité professionnelle est un processus permanent, dynamique et interactif qui s'exerce au fil du temps tout au long d'une vie professionnelle. Soumise aux changements et aux contraintes économiques et sociales. Ces évolutions imposées sont parfois vécues difficilement par les individus eux-mêmes. L'identité professionnelle n'est pas un état immuable. Bien au contraire, ce processus s'actualise et s'adapte lors des interactions avec les différents acteurs, aux contextes et aux expériences de l'individu.

D'ailleurs Dubar (2010), dans sa définition sur l'identité professionnelle, souligne que :

« Ce processus de construction est permanent dans le temps » et « l'identité est à la fois stable et provisoire ».

Ainsi, l'identité professionnelle est une construction évolutive temporellement, faite de quatre éléments essentiels : un choix professionnel initial, une formation donnant les bases de la future activité, d'expériences acquises au fil du temps et des rencontres avec les acteurs travaillant dans l'environnement professionnel.

Nous retenons de cette présentation élargie de l'identité à travers ces différents champs de recherche, qu'elle est polysémique et difficile à cerner, malgré notre volonté à essayer de trouver une logique dans cette approche. Nous sommes contraints d'admettre qu'elle demeure encore un mystère. Nous avons, certes, élucidé certains points, mais nous sommes convaincus qu'il reste un travail d'élucidation à réaliser.

Chapitre II : Le risque

Aujourd'hui, la notion de risque a pris une place centrale en s'invitant dans le débat public et, plus précisément, dans le champ du travail où certaines personnes mentionnent que le risque est omniprésent dans la société, alimentant, ainsi, sa médiatisation et les controverses qui l'entourent. Bien qu'ambigu, il reste un mot clé qui mérite toute notre attention puisqu'il constitue un élément important de notre recherche.

« Les chargés de prévention de risques professionnels (CPRP) sont-ils plus ou moins exposés au risque qu'un individu travaillant dans un autre secteur d'activité ? »

Avant d'y apporter une réponse, nous allons examiner ce que le terme risque nous enseigne, aussi, nous centrons notre réflexion sur les questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un risque ;
- Le risque un « *artefact symbolique* » ;
- Perception du risque et prise de risque ;
- Risque objectif et risque subjectif ;
- Évaluation du risque, prise de décision et prise de risque ;
- Perception du risque et régulation du comportement ;
- Les biais dans la perception du risque ;
 - Le biais de la supériorité ;
 - Le biais d'optimisme ;
 - L'illusion d'invulnérabilité.

1 Qu'est-ce qu'un risque

La notion de risque est une notion familière, bien qu'évidente par sa familiarité, il n'en demeure pas moins, dans le champ professionnel, qu'il n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît de l'appréhender parce qu'il renvoie à des questions fondamentales, comme par exemple la prise de risque, c'est-à-dire l'engagement du personnel. Nous citons pour l'exemple trois définitions de chercheurs qui se sont interrogés à des époques différentes et qui montrent que la notion de risque dans son champ sémantique est complexe à saisir.

- Knight (1921) pour lui c'est un état de connaissances opposées à celui de l'incertitude, *« le risque caractérise les situations où l'on dispose de distributions de probabilité des*

principales variables. L'incertitude définit celles où ces distributions ne sont pas connues avec certitude ».

- Savage (1954) s'est interrogé pour savoir si le risque avait un lien avec une quelconque probabilité, « *le risque est-il une probabilité ?* » ;
- Peretti-Watel (2001) apporte une définition du risque en faisant le lien avec la notion de danger « *c'est un danger sans cause, un dommage sans faute, qui pourtant devient prévisible et calculable* »

Comme nous pouvons le constater, elles soulignent la confusion et les incohérences sémantiques entre les termes « *risque* » et « *danger* » souvent induits par le langage courant et par les disciplines spécifiques.

2 Le risque un « *artefact symbolique* »

Dans le champ de la prévention, la norme formalise la notion de risque sous forme d'un algorithme linéaire. Cet algorithme représente un « *artefact symbolique* » comme le souligne Rabardel (1995, p. 19) « *une chose susceptible d'un usage, élaboré pour s'inscrire dans des activités finalisées* ».

L'auteur ajoute :

« L'instrument n'est donc pas « donné » mais doit être élaboré par le sujet. L'appropriation de l'instrument par les utilisateurs résulte d'un processus progressif de genèse instrumentale. (...) L'instrument constitué n'est pas éphémère, il a un caractère permanent et fait l'objet d'une conservation comme moyen disponible pour des actions futures, même si, bien entendu, il évoluera en relation avec les situations d'action auxquelles il sera associé par le sujet » (...) « L'instrument est une entité mixte qui comprend d'une part, l'artéfact matériel ou symbolique et d'autre part, les schèmes d'utilisation, les représentations qui font partie des compétences de l'utilisateur et sont nécessaires à l'utilisation de l'artefact. C'est cette entité mixte, qui tient à la fois du sujet et de l'objet qui constitue l'instrument véritable pour l'utilisateur » (Ibid., p. 64)

Ainsi, l'artefact devient un instrument que s'approprie le CPRP, un processus par lequel le sujet trouve un intérêt au cours de son activité. C'est pourquoi Rabardel (1995) parle d'une genèse instrumentale.

En santé, sécurité au travail, le risque s'évalue conformément aux textes élaborés par ministère des armées, décret 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 9 août 2012 qui ne sont qu'une transposition de l'application des articles L.4121-1 et suivants du code du travail, du décret n°2001- 1016 du 5 novembre 2001 et de la circulaire d'application du 18 avril 2002, obligeant l'employeur à transcrire, dans le document unique, les résultats de l'évaluation des risques professionnels.

La fonction de CPRP oblige cet agent de l'État à identifier et à classer les risques professionnels par niveaux de priorité afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Pour cela, il utilise une grille de criticité en prenant les paramètres cités ci-dessous.

L'évaluation des risques s'effectue à partir d'une formule mathématique $R = F \times G$:

- Objectif (R), évaluation quantitative ;
- Fréquence (F) exposition au danger ;
- Gravité (G) conséquence de l'accident.

Cette évaluation des risques s'effectue en croisant, sur une matrice, la fréquence d'exposition (ou probabilité d'apparition d'un dommage) avec le niveau de gravité. Ce croisement permet ainsi d'attribuer une valeur à chaque risque.

Gravité					
Très grave	4	8	12	16	
Grave	3	6	9	12	
Moyen	2	4	6	8	
Faible	1	2	3	4	
		Très improbable	Improbable	Probable	Très probable
		Probabilité d'occurrence			

Figure 4 : Grille de criticité.

De la formule classique du risque $R = F \times G$, Degobert & Le Ray (2004) ont défini une formule suivante :

- $R = D/P \times (N \times T)$.

Elle prend en compte la « Fréquence » avec :

- Le nombre de personnes exposées au danger (N) ;
- Le temps moyen d'exposition des personnes (T) ;

Et la gravité (apprécier le danger) avec :

- La dangerosité (D) ;
- Le niveau de prévention et/ou de protection mis en œuvre (P) :

Avec ces facteurs, le CPRP essaie d'évaluer le risque et d'en apprécier le danger afin qu'il soit mieux maîtrisé.

3 Perception du risque et prise de risque

3.1 Risque objectif et risque subjectif

La notion de risque est souvent liée aux taux d'accidents et certains considèrent qu'il est synonyme de danger ou de menace. Leplat (1995) distingue la notion de risque de la notion de danger et mentionne qu'il existe deux raisonnements sur sa perception :

- L'évaluation peut être qualifiée d'objective parce que le risque nous est donné à partir de données quantitatives (nombre d'accidents, de victimes) ; il est donc objectif.
- L'évaluation peut être subjective parce que le risque est fondé sur des opinions et correspond au risque perçu par l'individu, c'est-à-dire à une perception s'inscrivant dans une probabilité estimée, comportant des erreurs, une situation reconnue comme dangereuse ; dans ce cas, on dit que le risque est subjectif.

Cependant, le risque peut être apprécié à partir des théories de la décision. Oppé (1988) précise que le risque est lié aux décisions prises que prend l'individu en fonction de l'information mise à sa disposition et du traitement qu'il en fait.

3.2 Évaluation du risque, prise de décision et prise de risque

Fréquemment, on entend « *prendre des risques fait partie de la vie* » ou « *qui ne risque rien n'a rien* » (Kouabenan, 2000, p 299).

Apprécié sous cet angle, la prise de risque prend une double connotation :

- Elle est dépeinte comme normale, voire valorisante, lorsqu'on fait référence au courage à la bravoure, d'ailleurs certains métiers y font référence en soulignant :
« *Qu'on ne peut pas exercer efficacement sans prendre de risques* », ou « *ça fait partie des risques de métier* » (Kouabenan, 2000, p 299).
- À l'inverse, elle est perçue comme impliquant une responsabilité individuelle, à une imprudence, renvoyant à la culpabilité lorsqu'il s'agit d'un accident.

Cette double connotation nous permet de montrer que la prise de risque est un acte conscient et délibéré.

L'évaluation du risque intervient avant la prise de risque, et dépend de trois facteurs :

- Le premier est lié à la mesure avec laquelle le risque est considéré ;
- Le second est lié à la connaissance qu'on a du risque et de ses conséquences ;
- Enfin, il est lié au nombre de personnes susceptibles d'être affectées (Mullet, 1993).

La perception du risque est en rapport avec son niveau d'acceptation dans laquelle plusieurs variables interviennent, comme « *économiques, politiques, sociologiques* » (Vlek, 1996) ou « *culturelles* » (Taylor, 1976). Si nous prenons comme exemple deux métiers différents, des techniciens travaillant dans une entreprise chimique et des pompiers :

- Chez les techniciens travaillant au contact des produits chimiques dont les effets sont nocifs pour la santé et dont l'activité est réputée dangereuse, on observe chez eux un niveau de tolérance à partir du moment où les salaires sont élevés alors qu'ils ne sont pas très satisfaits de leur métier. Ils ont ainsi tendance à minimiser les effets nocifs des produits chimiques ;
- A l'inverse, les pompiers tolèrent mieux le risque parce que celui-ci est lié à une perception valorisante, influencée par le prestige, l'image véhiculée et une identité professionnelle forte.

Nous comprenons que la perception du risque conditionne à la fois l'évaluation de la gravité du risque et les exigences de contrôle par la législation (Slovic, 1987). Ainsi, percevoir le risque, c'est à la fois l'évaluer et prendre des mesures pour le prévenir.

Kouabenan (2000, p. 301) précise :

« *On ne peut prendre de risque que dans un environnement qui comporte un danger potentiel, c'est-à-dire une forte probabilité d'être confronté à des événements indésirables ou fâcheux* ».

Le risque apparaît donc comme la probabilité qu'un danger s'actualise, et, comme le souligne Vlek (1996), la prise de risque est comprise dans l'interaction de l'homme avec son environnement, ce dernier n'étant pas nécessairement sain. On en déduit que la prise de risque est humaine et que les conditions de travail en lien avec l'activité y contribuent fortement. Une telle conception nous montre que la prise de risque est un processus complexe, dans lequel la prise de décision prend en compte les paramètres de l'environnement de travail, les contraintes organisationnelles, les moyens mis à disposition pour exécuter l'activité et les caractéristiques de l'individu, tant au niveau de ces savoirs savoir-faire savoir-être, de sa capacité à faire face à l'imprévu, à sa réactivité. Vlek (1996, p. 49) précise :

« Évaluer les risques et les bénéfices qu'on peut en tirer, décider entre plusieurs cours d'actions possibles et maîtriser les situations de travail à risque, constitue les points focaux de toute théorie sur la prise de risque. Une telle théorie devrait prendre en compte aussi bien le jugement et le comportement individuel que les choix sociaux et l'action organisée ».

Ainsi se référant à Vlek, Kouabenan (2000, p. 301) souligne :

« Une gestion efficace du risque doit prendre en compte non seulement les caractéristiques cognitives et motivationnelles des opérateurs, mais aussi les variables situationnelles et organisationnelles qui contribuent à son émergence. Très souvent, l'acceptation du risque ou la prise de risque résulte d'un processus dynamique d'évaluation, de décision et du contrôle qui fait référence à plusieurs principes de décision. La prise de risque décrit une exposition anormale un danger réel ou objectif. Il reste à savoir si cette exposition est volontaire ou si elle est contrainte ».

Par conséquent, la prise de risque en tant que conduite délibérée ne peut se manifester qu'à partir du moment où on a connaissance de l'existence d'un danger.

3.3 Perception du risque et régulation du comportement

Comprendre le rôle joué par le risque dans la régulation des comportements des individus, se révèle pertinent au travers de deux modèles :

- D'homéostasie du risque ;
- Du zéro défaut ;

Le modèle d'homéostasie du risque (Wilde, 1988) est lié à un processus de régulation développée de manière subjective par l'individu. Il est réalisé de manière implicite, de rétroaction contribuant à maintenir à un niveau constant le risque, c'est-à-dire ce qu'il est prêt à accepter indépendamment de toute variation externe dans le système. Ce modèle permettrait d'expliquer le maintien du risque individuel à un niveau constant ; alors, le nombre d'accidents est en déclin suite aux améliorations techniques alors qu'ils ne décroissent plus au-delà d'une certaine valeur.

Pour Wilde, les actions réalisées par l'individu qui ajuste son comportement en fonction de son évaluation à l'instant « *T* » sont égales à son niveau cible du risque, ce niveau étant généralement supérieur à zéro. Prenons par exemple les améliorations technologiques des voies de circulation, le bon état de la chaussée inciterait le conducteur à rouler plus vite et donc, à élever le niveau de risque subjectif et à abaisser le niveau de risque perçu. C'est d'ailleurs une remarque de Saad (1987, p. 2) dans le domaine de la sécurité routière lorsque cette dernière mentionne :

« Les gains de sécurité seront récompensés par une modification du comportement de sorte que l'on se retrouverait, à plus ou moins long terme, au même niveau de risque objectif ».

Dans le cas de notre recherche, le CPRP, en prenant confiance dans ses choix et analyses après deux ou trois actions dans lesquelles le risque était important, aurait tendance à calibrer son niveau de risque subjectif et à abaisser le risque perçu. Mais dans le cadre de son activité professionnelle est-ce que ce modèle est réellement pertinent, et ne serait-il pas mieux adapté à la recherche des comportements des chauffeurs routiers qui sont confrontés à prendre des risques sur la route ? Il semble que selon Kouabenan (2000, pp. 302-303) :

« Ce modèle réponde à cette attente et que les accidents se produisent parce que le seuil de risque subjectif que le sujet est disposé à accepter est trop élevé »... « Ce grand écart entre risque objectif et risque subjectif est susceptible d'engendrer un certain nombre de comportements qui favorisent l'occurrence des risques. Cependant, un certain nombre de facteurs sont susceptibles d'influencer l'évaluation du seuil du risque subjectif ».

Il cite entre autres, « *les erreurs d'évaluation du risque* », « *les motivations individuelles* » propres à l'individu, « *l'absence de renforcement négatif* ». Ces différents facteurs résulteraient

d'une mauvaise évaluation présente dans une situation donnée et s'exerceraient sous la pression d'autres motivations.

Ce modèle ne permet pas de comprendre pourquoi un CPRP, confronté à une situation de risque, a un comportement qui résulte d'une mauvaise perception entre risque objectif et risque subjectif. Rechercher la cause nous paraît important, néanmoins, ce qui expliquerait cet écart et la mauvaise évaluation des risques dans le cadre professionnel c'est le lien avec une méconnaissance des activités réalisées et le degré de motivation qu'il a, à prendre en compte le réel de l'activité.

Ainsi, un comportement peut être analysé sous l'angle de l'utilité subjective qu'elle soit positive ou négative et être lié à l'expérience professionnelle valorisée par la reconnaissance des pairs (intrinsèque) ou aux conséquences ayant abouti à une dévalorisation sociale en lien avec les affects négatifs lors de la réalisation des tâches (extrinsèques).

Le risque perçu par le CPRP renvoie à l'évaluation personnelle du danger, à un instant « T », à la façon dont il se représente la situation, au regard de son analyse des difficultés rencontrées, des habiletés perçues, liées à son manque de compétence et à sa personnalité, à des éléments objectifs et subjectifs.

Parmi ces habiletés contribuant à agir en toute sécurité, Delignières (1991) distingue deux types d'habiletés :

- Les habiletés préventives renvoient à la mise en place de mesures de prévention ;
- Les habiletés d'évitement visent à diminuer la gravité par l'adoption de conduites spécifiques en cas d'accident.

Par conséquent, nous en déduisons qu'avec le modèle du zéro défaut lorsqu'un individu perçoit un écart entre le risque objectif et le risque subjectif, il essaie de réduire cet écart en adoptant une stratégie qualifiée de « *moins risquée* ». Par ce raisonnement, il aura tendance à adopter un comportement plus dangereux s'il perçoit que le risque objectif est inférieur à son niveau de risque subjectif. Cette approche renvoie l'individu à sa capacité décisionnelle, c'est-à-dire à faire le bon choix à l'instant « T ».

3.4 Les biais dans la perception du risque

Les travaux menés sur la perception des risques montrent l'existence de biais perceptuels (supériorité, optimisme, invulnérabilité illusion de contrôle), susceptibles d'engendrer des attitudes défensives et de causer des attitudes négatives vis-à-vis de la sécurité. Ces biais

traduisent la manière défensive de certains individus, lorsqu'ils donnent des explications sur les accidents et l'exposition au risque.

La dimension psycho émotionnelle est intéressante à analyser au regard de la manière dont le risque peut être perçu par les CPRP. Soit le risque apparaît à partir d'une action humaine et dans ce cas, il est évoqué sous forme de prise de risque ; soit le risque est objectivé et, dans ce cas, il caractérise une situation d'accident avec ses conséquences et ceci indépendamment de toute volonté humaine. Ainsi, lorsqu'un CPRP est face à une situation de risque, un CPRP reconnaît l'existence des risques d'autant mieux que ces risques sont acceptables sur le plan psychologique. Selon Obertelli (1996, p. 168) :

« Ceci en partie fonction de ses possibilités et capacités à agir sur la situation, ainsi que des informations dont il dispose pour identifier les différentes composantes de la situation de risque, à savoir son niveau d'incertitude et les différents niveaux de conséquences éventuelles ».

Cette remarque a été élaborée à partir d'une étude dans le milieu nucléaire où la radioactivité est plus ou moins présente à faible dose mais elle crée le doute chez l'homme par ses effets sur l'organisme, même si les valeurs limites d'exposition apportent un relatif sentiment de sécurité par l'instauration du cadre médico-légal (*Ibid.*, p. 169). Cette situation d'incertitude est gérée de plusieurs façons par l'individu où il minimise le risque en se comparant à d'autres populations professionnelles ayant des activités semblables, c'est un déni de peur.

Dans notre recherche nous pouvons faire un parallèle avec cette situation où le CPRP, confronté à une situation à risque, va trouver différents arguments pour se rassurer et ainsi éloigner cette peur liée à l'accident.

3.4.1 Le biais de la supériorité

La majorité des individus s'estiment supérieurs (Hoorens, 1995). Le biais de supériorité peut être apprécié comme « *un biais subtil* » susceptible de développer « *des biais plus explicites* », comme « *le sentiment de contrôle sur les événements* » ou de développer des mécanismes en lien avec « *le sentiment d'invulnérabilité* » (Walster, 1966). Généralement les individus ont le sentiment d'être supérieur et d'être plus habiles que la victime d'un accident et d'être dans un registre où la confiance serait plus efficace. Les recherches, dans le domaine de la prévention routière, montrent cet état de supériorité. Cet élément est apprécié à partir d'un paramètre ayant vocation de médiateur permettant d'expliquer les accidents où sont pris en compte certains

composants comme l'évaluation de ses propres capacités, la prise de risque et l'attitude vis-à-vis de la prévention, où tous ces éléments s'intègrent dans une variable intermédiaire. Ce biais induit chez les conducteurs, renforce l'idée qu'ils sont moins exposés aux risques que les autres.

3.4.2 Le biais d'optimisme

Ce type de biais vient renforcer le sentiment de supériorité par une perception d'invulnérabilité, les personnes pensent ainsi être plus compétentes, ce que souligne Kouabenan (2000, p. 307), lorsqu'il précise :

« Elles entretiennent l'illusion qu'elles pourront contrôler les situations dangereuses et éviter les événements fâcheux ».

Les exemples montrent que les individus optimistes tendront à se montrer moins prudents et à prendre plus de risque que les autres (Sparks & Shepherd, 1994).

3.4.3 L'illusion d'invulnérabilité

Elle renvoie au fait que certains individus ont tendance à croire et à se percevoir comme étant moins exposés qu'autrui aux conséquences d'événements négatifs, (Perloff 1983). Une telle illusion renvoie aux expériences passées, Weinstein (1987), comme le souligne Perloff (1983 p. 41) :

« Les personnes qui n'ont pas connu des événements malheureux de la vie telle qu'une maladie grave, des accidents, ou un crime tendent à se percevoir comme « exceptionnellement invulnérables », c'est-à-dire comme moins vulnérables qu'autrui ».

Ainsi, certains individus pensent que le fait d'exercer une activité depuis plusieurs années, les rend invulnérables et tend à les laisser croire qu'ils sont « exceptionnellement doués », Slovic & al (1981). Les informations sur les accidents pour ces personnes ne fait que renforcer l'idée que leur habileté est supérieure à celle des autres, ce qui les conduit à sous-estimer le danger perçu (Kouabenaar, 1999).

En outre, comme le mentionne Delhomme (1995, p 40) en évoquant le « *contrôle subjectif* » il renvoie à :

« La croyance selon laquelle on peut influencer favorablement l'occurrence d'un événement donné, alors même que la réalisation de cet événement pourrait (parfois) échapper totalement ou partiellement à sa propre action ».

Ainsi, si nous résumons l'ensemble de ces biais, nous constatons qu'ils ont des points communs, bien qu'ils soient issus de travaux expérimentaux. Il appartient à la gestion collective de la sécurité de les tester et de s'y référer pour renforcer la fiabilité des décisions prises par le CPRP. En outre, Schwarzer (1994) précise que la perception des risques peut constituer des freins à l'adoption de comportements préventifs. Selon cet auteur, certains sentiments de vulnérabilité semblent nécessaires pour espérer un changement comportemental. Il souligne qu'en matière de changements des comportements, les croyances optimistes personnelles sont les plus efficaces à cause de leur pouvoir opératif qui permet de se donner des buts, de prendre des initiatives d'actions et de maintenir un certain niveau de motivation. Concernant ce dernier facteur, Delhomme & Meyer (1998) montrent qu'une forte motivation au contrôle favorise la prise de décision plus sécuritaire.

Synthèse

Le risque a pris une position centrale dans notre société en étant dans les débats publics. Cette approche nous a permis de l'observer sous différents aspects où sa perception varie en fonction des différents paramètres « *risque objectif* » ou « *risque subjectif* » appréciés par le CPRP.

Ces deux approches rendent compte de la possible divergence entre plusieurs personnes confrontées aux mêmes risques quant à leurs perceptions. Cela permet néanmoins de comprendre pourquoi les risques ne sont pas redoutés de la même manière alors qu'ils peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé.

En outre, ces déterminants permettent de comprendre pourquoi certains risques sont banalisés voir sous-estimés alors que d'autres sont exagérés. On s'aperçoit que les divergences rendent compte des dispositions cognitives, motivationnelles et affectives de manières différentes. Elles peuvent être guidées par des motivations plus ou moins avouées, des limitations cognitives dans le traitement des informations disponibles sur les risques ou par l'état affectif de la personne qui perçoit le risque par une combinaison de ces différentes sources (Kouabenan, 2006). Néanmoins, tous les biais ou illusions peuvent avoir une influence sur les explications pouvant expliquer le ou les causes d'un accident ou, du moins, elles sont susceptibles d'influencer les explications causales mais, aussi, avoir un impact sur le positionnement, vis-à-vis de la sécurité et des mesures préventives.

Chapitre III : La professionnalisation

Introduction

Le thème de la professionnalisation est utilisé dans tous les milieux professionnels et rencontre un vif succès. En référence au travail et, plus précisément avec la fonction de CPRP, nous allons dans un premier temps examiner les différentes approches à la fois des recherches anglo-saxonne et française pour, ensuite, les mettre en lien avec notre recherche.

C'est au XII^{ème} siècle que le mot apparaît pour la première fois dans sa version latine, il est issu du latin impérial « *professio* » qui veut dire profession (métier), « *profession* » se déclinera en « *professionnal* », puis en « *professionnel* » et évoluera vers le terme « *professionnaliser* » et donnera naissance aux termes « *professionnalisation* » puis « *professionnalisme* » au XX^{ème} siècle.

Le schéma présenté retrace temporellement ces différents termes.

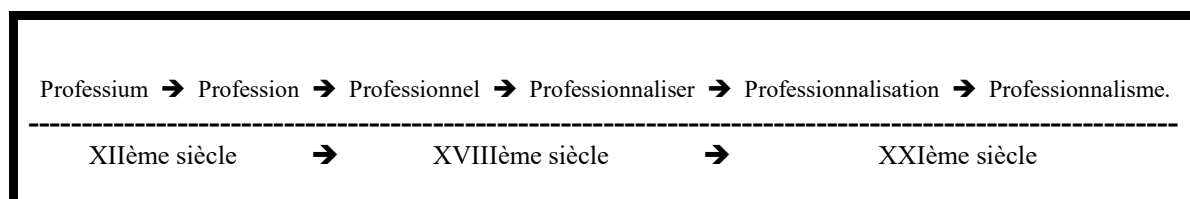


Figure 5 : Étymologie de la professionnalisation

1 L'approche anglo-saxonne de la professionnalisation

La sociologie anglo-saxonne a développé différentes approches, « *fonctionnalistes et interactionnistes* », les différentes formes sociales de la professionnalisation dont les enjeux visaient la reconnaissance (Champy, 2009).

Le courant fonctionnaliste développé par Merton (1957) précisait que la professionnalisation, est un processus par lequel une activité devient une profession libérale, mû par un idéal de service. Par cette approche, les professions étaient nécessairement libérales et au service des personnes parce qu'elles étaient composées de quatre dimensions :

- Elles possèdent une base de connaissances ;
- Elles satisfont l'intérêt général ;
- Elles possèdent un code éthique ;
- Elles font l'objet d'une rétribution.

Ainsi, selon Merton (1957) cité par Wittorski (2008, p. 17), la professionnalisation est :

« Le processus historique par lequel une activité (occupation) devient une profession du fait qu'elle se dote d'un cursus universitaire qui transforme des connaissances empiriques acquises par l'expérience en savoirs scientifiques appris de façon académique et évalués de manière formelle sinon incontestable ».

Par ailleurs, cette approche fonctionnaliste a été critiquée, notamment par Freidson (1970) qui se qualifie lui-même d'interactionniste. Il a démontré que la rationalité des savoirs n'est pas dans les pratiques habituelles voir journalières des professionnels mais dans les apprentissages réalisés temporellement et dans l'expérience personnelle, expérience directe qu'il a sur les patients et la responsabilité personnelle vis-à-vis du malade. Ce concept est devenu central dans les sciences sociales au regard de la division du travail et de la spécialisation des professionnels. Cette spécificité de la professionnalisation renvoie à un modèle de profession, la médecine, le droit, etc., des professions libérales, puisqu'il est adossé à ce terme une exigence de maîtrise, de savoir-faire hautement spécialisés, renvoyant à la notion de pouvoir professionnel (Freidson, 1986).

Les processus de professionnalisation sont de plus en plus complexes puisqu'ils sont liés aux activités et se construisent dans des rapports sociaux en rapport avec l'individu, le métier et la société. Plusieurs sens sont à prendre en compte en matière de professionnalisation :

- Le premier, renvoie au processus d'acquisition et de développement de l'individu pour qu'il soit un professionnel reconnu (l'apprentissage) (Freidson, 2001) ;
- Le second est lié au métier et au statut de la profession, donnant accès à la professionnalisation et à une dynamique en lien avec le professionnalisme, le tout reposant sur une éthique et des valeurs professionnelles jugées universelles. En outre, ce professionnalisme agit comme un principe organisateur de la division du travail, en développant des savoirs valorisés des activités ;
- Enfin le troisième, lorsqu'elle est valorisée elle touche toutes les activités professionnelles, mais celles-ci peuvent perdre de leur prestige et, dans ce cas, on parle de déprofessionnalisation. Ces différents sens de la professionnalisation sont issus de la sociologie des professions.

Le courant interactionniste a agrandi le périmètre de ce concept, en soulignant que :

« L'individu se construit dans ses relations avec son environnement social, humain, affectif, matériel... » (Fernandez & Marche, 2014, p 94),

En y incorporant les activités de travail spécialisées, qu'elles soient manuelles ou intellectuelles, modestes ou prestigieuses, Hughes (1958, p 159) souligne en définissant la notion de carrière qu'elle est :

« La somme totale de ces dispositions et orientations qui fournit la clé de la distribution des professionnels parmi les diverses voies de la carrière et les diverses sortes de pratiques ».

De cet élargissement il n'en reste pas moins que le terme cherche à différencier les professionnels des amateurs et ne peut s'appliquer qu'aux chirurgiens, comme aux ébénistes, des individus à la capacité à bien travailler, ayant une maîtrise du savoir-faire, la faculté de se mettre à la place du client, de comprendre ses attentes. Mais, certains acteurs mettent en place des stratégies pour défendre leur territoire (Hughes, 1996), ce que souligne Dubar lorsqu'il précise qu'un groupe professionnel peut présenter des tensions en son sein (Wittorski, 2008) : il s'agit des « *segments professionnels* » (selon Bucher & Strauss (1961), cités par Dubar & Tripier, 1998), une profession est un conglomérat de segments en compétition en raison de conflits d'intérêts (Wittorski, 2008).

Wittorski (2008, p. 18) précise que l'approche interactionniste défend quatre idées majeures :

- *« Les membres d'une même activité de travail ont tendance à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, et à se protéger de la concurrence ;*
- *La vie professionnelle est un processus biographique qui construit les identités tout au long du déroulement du cycle de vie, depuis l'entrée dans l'activité jusqu'à la retraite ;*
- *Les processus biographiques et les mécanismes d'interaction sont dans une relation d'interdépendance. La dynamique d'un groupe professionnel dépend des trajectoires biographiques de ses membres, elles-mêmes influencées par les interactions existantes entre eux et avec l'environnement ;*
- *Les groupes professionnels cherchent à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en recherchant des protections légales, tous aspirent à obtenir un statut protecteur.*

Cette thèse propose donc une conception de la professionnalisation, au sens de la constitution des professions, qui associe étroitement une analyse des trajectoires individuelles et des trajectoires collectives de négociation sociale au sein d'un groupe professionnel et dans l'espace des professions ».

Ainsi, la définition anglo-saxonne est considérée par Bourdoncle (1993) non pertinente en France.

2 L'approche française de la professionnalisation

La sociologie des professions en France a pris en compte les organisations, les territoires au travers des :

« Groupes professionnels, définis comme des ensembles d'individus confrontés à une même politique, à un dispositif ou encore à un événement identique » (Dubar, 2004a, p. 100).

Qu'elles soient individuelles, collectives, les identités professionnelles sont les constructions complexes ainsi que les processus de carrières. Pour étayer son hypothèse, Bourdoncle (1993, p. 91) s'appuie sur le métier d'enseignant qu'il considère comme une activité modèle, il mentionne à ce sujet :

« Qu'elle est composite, qu'elle mêle le modèle de l'artiste (degré 0 de la formation, ineffable), le modèle du don, le modèle de l'artisan (compagnonnage, tours de main acquis, métaphore du bricolage, science du concret) ».

Ainsi, la notion de profession en France serait plutôt multiforme. Pour affirmer cette remarque, Bourdoncle se réfère aux travaux de Schön sur une conceptualisation du savoir enseignant comme intégré à l'action et non pas entièrement rationalisé.

Bourdoncle (2000) distingue cinq objets et sens de professionnalisation, (éléments repris par Wittorski, 2008, p, 19) :

- *« La professionnalisation de l'activité. C'est lorsque l'activité n'est plus exercée de façon gratuite, mais de façon rémunérée et à titre principal ;*
- *La professionnalisation du groupe exerçant l'activité. Celle-ci passe notamment par la création d'une association professionnelle, d'un code de déontologie et par une intervention de nature politique de manière à obtenir un droit unique à exercer l'activité (Dubar, 1991) ;*
- *La professionnalisation des savoirs. Les savoirs professionnels ont tendance à être abstraits, organisés et validés selon un critère d'efficacité et de légitimité ;*
- *La professionnalisation des personnes exerçant l'activité. Il s'agit d'un processus d'acquisition de savoirs et de compétences professionnelles en situation réelle.*

Bourdoncle (1991) parle à cet endroit de « développement professionnel » entendu comme le processus d'amélioration des savoirs et capacités (Dubar, 1991) et de construction d'une identité. Cela correspond à une dynamique de socialisation professionnelle ;

- *La professionnalisation de la formation. Il s'agit de construire la formation de manière à ce qu'elle rende les individus capables d'exercer une activité économique déterminée ».*

Wittorski (2007, p. 17) souligne qu'en France le mot « *professionnalisation* » apparaît dans différents contextes, et qu'il se caractérise par un état hiérarchique. En effet selon cet auteur, « *la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale, mais davantage sur celui des corps d'état* ». Il précise par cette remarque que « *l'enjeu majeur est la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête, d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique* ».

En outre, l'auteur (2008, p. 12) mentionne que les enjeux qui entourent les conditions d'apparition sont variés et liés à une intention de professionnalisation :

« Entre volonté d'un groupe d'individus partageant la même activité de s'organiser sur un marché libre, intention des institutions de « faire bouger » les salariés de manière à accompagner une flexibilité grandissante du travail et souhait de contribuer au développement des compétences des individus par la formation, tout en augmentant l'efficacité de l'acte de formation ».

La professionnalisation relève également d'une « *rhétorique et d'une dynamique de construction identitaire d'un groupe social* » (Bourdoncle, 1991), puisqu'elle revêt un caractère polysémique, « *puisque'il s'insère dans le jeu de régulation sociale* » (Wittorski (2008) ; Perez-Roux (2010b). La professionnalisation nous renvoie à trois éléments fondamentaux du processus « l'individu, l'activité et l'organisation », mais aussi, à ces différents modes de développement à l'intérieur de groupes professionnels :

« La rhétorique déployée par un groupe professionnel pour se faire reconnaître, processus d'amélioration collectif et individuel de l'exercice d'un métier, elle vise aussi le développement d'une professionnalité, par lequel les acteurs construisent et maîtrisent les compétences et les savoirs essentiels pour la pratique d'un métier. Nombre de travaux ont porté sur la professionnalisation et plus particulièrement à la construction de leur professionnalité » (Perez-Roux, 2010b, p. 84).

Employée par le groupe professionnel pour revendiquer une « *élévation dans l'échelle des activités* » constitue une dimension essentielle de la professionnalisation. Mais comme le mentionne Tardif & Lessard (2000, p. 99) :

« Peut-être est-il plus approprié de concevoir la professionnalisation essentiellement comme une rhétorique, un discours que produit et diffuse un groupe occupationnel dans sa lutte constante pour l'autonomie et la reconnaissance d'une pratique qu'il cherche à maintenir et à contrôler ».

Ce que confirme Wittorski (2008, p 20) :

« Au quotidien, la professionnalisation se construit par et dans l'élaboration identitaire qui dépend d'une reconnaissance par les autres des compétences et des savoirs produits ».

Pour Demailly (2004, p. 110), la professionnalisation, repose sur un ensemble de processus qui :

« Transforment une collection d'individus à la fois en un groupe spécialisé dans la division du travail et en un acteur collectif ».

En outre et selon Roquet (2012, pp. 18-19) :

« La professionnalisation renvoie à l'existence de groupes professionnels composés d'individus qui, objectivement, occupent une place identique dans la division du travail, et qui en même temps offrent à leurs membres une existence subjective plus ou moins garantie, à partir d'une organisation interne et de capacités d'intervention externe plus ou moins forte. La professionnalisation touche à la fois la construction de l'identité individuelle et la construction de l'identité collective ».

Nous retenons que les dynamiques concernent les processus de professionnalisation et de structuration des groupes professionnels, en tenant compte des :

- Dimensions organisationnelles, professionnalisantes,
- Pratiques en lien avec l'autonomie, la sécurité et l'autorité dans le travail.

Et selon (Demaziere & Gadea, 2009) les groupes professionnels relèvent des entités incertaines et évolutives.

3 Les différents aspects de la professionnalisation

Le mot professionnalisation devient un vocable donnant accès à de nouvelles valeurs, telle la culture de l'autonomie, de l'efficacité ainsi que la responsabilité, dont les enjeux se situent au niveau politique et social, pour les groupes sociaux, les organisations et les personnes.

- Au niveau politique et social, c'est donner un certain pouvoir au niveau local avec la territorialisation, qui consiste à transférer la responsabilité et l'efficacité de la gestion des changements et de l'évaluation du travail au niveau des personnes, ce que précise Wittorski (2007).
- Au niveau des groupes sociaux, la professionnalisation se situe au niveau de la constitution des professions, comme le souligne Paradeise (2003) puisque cet auteur la situe au niveau du début du XXème siècle où elle apparaît dans un contexte de « *marché libre* » ou les acteurs économiques cherchent à conquérir des marchés.
- Au niveau des organisations, deux aspects sont à prendre en compte, le premier s'inscrit dans un contexte d'évolution de travail, où la professionnalisation est considérée comme « *une intention organisationnelle, d'accompagner la flexibilité du travail* » (Wittorski, 2008, p 13) et le second, est lié aux compétences et répond à des enjeux dominants de mobilisation des ressources humaines au service de nouvelles normes de travail. Cette dernière est partagée par de nombreux auteurs comme :
 - Stroobants (1993), « *l'adaptabilité permanente génère une individualisation de l'évaluation* » qui conduit selon Linhart (1999, p. 59), à resserrer les contrôles et à « *stimuler les ressorts individuels* » (Ibid., p. 62).

Le recours à la compétence traduit :

« *Un surcroît exige vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit, développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources spécifiquement humaines de raisonnement et de décision* » (Lichtenberger, 1999, p. 71).

- La professionnalisation devient un projet qui consiste à « *mobiliser la subjectivité de tous* » (Durand, 2000, p. 18).
- Pour Dubet (1994), il s'agit là d'une injonction pour que le sujet construise son expérience.

Cette approche permet de constater comme le mentionne Wittorski, 2008, p. 13) que :

« La professionnalisation présente une connotation positive au service d'une nouvelle mobilisation des salariés dans le contexte du travail plus flexible, faisant appel aux ressources subjectives des personnes ».

- Au niveau des enjeux pour les personnes, la professionnalisation représente pour les individus une manière de s'exprimer, dans les faits, sous la forme d'une quête de professionnalité dans les organisations ou d'identité dans la sphère sociale.

Deux aspects sont présents au sein des organisations, une demande de reconnaissance de la professionnalité et plus largement un enjeu de dépassement de la crise des identités.

Pour Dubar (2004b, p. 141), la quête de la professionnalité est en lien avec la recherche d'une nouvelle identité :

« La crise des identités professionnelles s'inscrit dans une remise en cause générale des identités sociales, qui traduit le passage de relations communautaires (le nous) à des relations sociétaires (le je, au sens de la façon dont Weber caractérise le passage à la modernité). Produites autrefois collectivement, les identités professionnelles tendent désormais à être bricolées par les individus en fonction de leur trajectoire professionnelle. Jusqu'au milieu des années 70, dans le cadre de relations communautaires, la qualification déterminait la production des identités collectives, à partir de systèmes stables de négociation d'équivalence entre employeurs et employés. Désormais, sous l'effet du chômage de la libération, dans des relations sociétaires, ce qui compte c'est le résultat que va apporter chaque individu à l'entreprise, accompagné du déclin des syndicats ».

De ce fait, les compétences constituent la trame du référentiel et des différents regards portés sur le CPRP, en fonction des différents contextes de travail et du dispositif de formation. L'acquisition des connaissances permettant d'obtenir cette compétence, mobilise le sujet, qui se situe entre les normes et l'application sur le terrain où des tensions et des ajustements s'opèrent aux environnements professionnels.

Dans le cadre professionnel, les distorsions peuvent apparaître entre les expériences passées et la situation présente et amener le CPRP à développer plusieurs logiques d'actions cohérentes entre soi, les autres et le contexte de travail (Derouet, 1992 ; Dubar, 2010 ; Lahire, 1998). Le parcours professionnel peut apporter un certain nombre de représentations et véhiculer des valeurs dans le sens « *ce qui vaut la peine* » d'être pris en compte au regard des discours, des informations reçues et de la projection que peut réaliser le CPRP sur son avenir professionnel. Comme le

mentionne Perez-Roux (2010b, p 86) en reprenant la citation de Moscovici, « *ces représentations à la fois sociales et professionnelles donnant sens à la pratique et légitiment une certaine « vision du monde »* » (Moscovici, 1961). Comme le précise Perez-Roux (2010b, p. 86) :

« *Elles servent à agir et réagir face à l'environnement tout en conservant un équilibre cognitif dans un contexte professionnel particulier* ».

C'est à partir de ces éléments que s'élabore un « *idéal* » professionnel où « *chacun tente de se référer en essayant de réduire les écarts avec la réalité de la pratique professionnelle* » (ibid, 2010). Mais ce processus est jonché d'obstacles où les représentations initiales sont remises en causes, nécessitant d'en reconstruire « *de nouvelles qui soient cohérentes et nécessaires au développement des compétences professionnelles* » (ibid, 2010). Ces représentations permettent aux CPRP de rationaliser leurs prises de position vis-à-vis de la fonction. S'attacher à leur discours permet de comprendre comment ils construisent leur activité professionnelle et le sens qu'ils y donnent.

En effet, en mettant en évidence le processus de professionnalisation cela permet de revisiter les représentations antérieures et de construire des savoirs mobilisés dans l'action. Ces savoirs « *se combinent dans des représentations et des théories personnelles qui sont réinvesties par la personne dans l'action* » (Charlier, 1996, p. 104). En ce sens, comme le soulignent certains auteurs (Blin, 1997 ; Dubar, 1991 ; Tap, 1998) « *ces représentations sont des matrices d'action constitutives des identités professionnelles* » (ibid, 2010).

Ces représentations apparaissent comme des valeurs et pratiques et sont analysées pour relater le rapport au métier et des ajustements qui s'y opèrent. Cette approche de la professionnalisation nous rapproche du concept de dynamique identitaire développée par Kaddouri (2006). Ces dynamiques renvoient au potentiel énergétique du sujet et intègrent un ensemble de tensions, qui exprime selon cet auteur : « *l'orientation identitaire dans laquelle se trouve inscrit un individu à un moment donné de sa vie* ». (Ibid., p. 124).

À partir de cette orientation, les tensions donnent lieu à des stratégies identitaires qui sont en lien avec les actes et les discours pouvant réduire, maintenir ou empêcher l'avènement des écarts entre identité pour soi et identité pour autrui, permettant à ce processus de s'inscrire dans plusieurs formes de socialisation (Dubar, 1991) qui sont reliées aux contextes de travail.

En outre :

« *Ces stratégies visent une recherche de cohésion entre les différentes composantes de l'identité et la poursuite de la réalisation du projet identitaire (entre permanence et*

inachèvement). Ainsi, le concept de dynamique identitaire est essentiel pour analyser l'identité professionnelle en tant que processus permanent de construction, déconstruction, reconstruction. Les moments de transition professionnelle créent une sorte d'accélération de ces remaniements. En effet, à partir des trajectoires antérieures, des parcours de formation et des nouveaux contextes de travail, se jouent des dynamiques de déstabilisation, de doute et de recomposition identitaires (Balleux & Perez-Roux, 2013, p. 108).

Et comme le souligne Perez-Roux (2010a) en citant Lahire (1998) :

« Le caractère subi ou volontaire du changement engage différemment le travail de recomposition de la personne vis-à-vis de la pluralité des mondes sociaux auquel elle participe ».

Ainsi :

« L'identité professionnelle prend appui sur le « socle » de l'identité personnelle et y intègre des composantes professionnelles : pour trouver un équilibre, l'individu se représente la discipline, le métier, les pratiques professionnelles. En effet, envisagées comme des formes de connaissances porteuses de valeurs, les représentations sociales donnent sens à la pratique et légitiment une vision du monde (Jodelet, 1989 ; Moscovici, 1961). Elles orientent les conduites et amènent à privilégier certains types d'implication. Ainsi, l'individu s'engage d'une part en fonction des valeurs qui l'animent, d'autre part en fonction du sentiment de contrôle de la situation et des formes de reconnaissance sociale qui en découlent (Mias, 1998). L'implication au travail est donc révélatrice des rapports que le sujet établit avec son environnement professionnel » (Tizou-Perez, 2006, pp. 110-111).

Ce que confirme Perez-Roux (2010b, p. 88) lorsqu'elle évoque l'implication qu'a l'individu dans le développement de son parcours professionnel :

« Elles sont à l'œuvre dans le processus de formation et conduisent à des modes d'implication professionnelle en devenir, dans une année où les repères professionnels sont pour le moins bousculés ». (.

Pour se professionnaliser, la professionnalisation devient un élément incontournable. Ce dernier est apparu dès la fin du XIX^e siècle pour signifier des intentions variées (Wittorski, 2007). Cet auteur poursuit en précisant dans son article sur la professionnalisation (2008, p 12) :

« Entre volonté d'un groupe d'individus partageant la même activité de s'organiser sur un marché libre, intention des institutions de « faire bouger » les salariés de manière à accompagner une flexibilité grandissante du travail et le souhait de contribuer au développement des compétences des individus par la formation, tout en augmentant l'efficacité de l'acte de formation ».

Par cette approche de la professionnalisation, la formation devient incontournable et s'inscrit dans une recherche de valorisation des compétences.

4 La professionnalisation d'un CPRP

La fonction publique a développé une politique de formation où elle a demandé aux différents ministères de l'adapter au profit des personnels chargés de la prévention, au ministère des Armées, cet agent porte le nom de CPRP. Cet agent bénéficie d'une formation avant sa prise de fonction, elle est rendue obligatoire par l'arrêté du 9 avril 2013 où les modalités de désignation et les attributions du CPRP servant à la professionnalisation sont explicitées. L'objectif visé par l'administration est de permettre à ce CPRP de se réaliser dans cette fonction, au sein de son organisme de rattachement. C'est pourquoi l'administration précise :

« Un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent » (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art 2).

La formation constitue le point d'entrée majeur pour ce CPRP, car elle s'articule avec l'acte travail. Cette intention sociale place les enjeux de la professionnalisation à un certain niveau. En effet, il s'agit avant tout de permettre à un agent de devenir un professionnel, pour qu'il puisse se différencier par sa fonction des autres personnels, pour qu'il puisse intégrer dans un même mouvement, l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles méthodes de travail. Le but étant de s'inscrire dans une politique de changement basée sur l'élaboration d'un projet et de l'accompagnement des changements organisationnels. Nous constatons par cette nouvelle stratégie que l'ancrage des actions de formation est plus important par rapport aux situations de travail et s'articule autour de trois éléments habituellement séparés :

« L'acte de « production travaillée » (le travail dans l'entreprise), l'acte de réflexion/recherche à propos des conditions de transformation des pratiques professionnelles et l'acte de formation » (Wittorski, 2008, pp. 14-15).

D'autre part, la formation professionnalisante constitue un enjeu fort et apparaît comme un critère « *d'efficacité* », une technique qui permet de renforcer la démarche qualité et de légitimer les pratiques de formation. Par cette approche, la professionnalisation s'insère dans le jeu des régulations sociales et répond à des significations différentes selon les acteurs en ayant trois sens particuliers qui s'opposent dans le débat social selon Wittorski (2008, p 15 :

- *« La constitution d'un groupe social autonome (professionnalisation-profession) ;*
- *L'accompagnement de la flexibilité (professionnalisation-efficacité du travail) ;*
- *Le processus de fabrication d'un professionnel (professionnalisation-formation) ».*

Selon Wittorski, aujourd'hui, la professionnalisation s'est invitée dans le débat social à la demande des organisations (entreprises et organismes de la fonction publique) et des individus. Cette approche par la confrontation à l'activité et à l'acquisition de nouveaux savoirs, est très pertinent, parce qu'elles facilitent la professionnalisation des individus.

Champy-Remoussenard, (2008, p. 59) précise :

« Être un professionnel, c'est savoir le faire savoir, le dire, le manifester, c'est savoir exprimer l'expérience singulière qui caractérise distingue chacun. (...) Dans cette même logique, le faire valoir, le faire savoir deviennent quasiment aussi importants que la détention du savoir et de l'expertise. Il s'agit d'être à même de faire savoir à tout moment à quoi on peut être utile, utilisable sur quel registre d'activité l'individu peut être mobilisable, sachant que dans cette logique les compétences professionnelles sont périssables et doivent toujours être renouvelées et que l'employabilité se redéfinit au jour le jour ».

Synthèse

Cette approche de la professionnalisation nous a permis de vérifier qu'elle est inscrite dans le débat social où les enjeux du mot professionnalisation nous ont renvoyé à des significations différentes pouvant être contradictoires et, dans un débat théorique où les recherches oscillent entre les modèles d'actions et de compréhension. Nous nous plaçons dans le contexte du ministère des Armées : d'une part, en nous intéressant au développement professionnel qu'il met en place pour ses CPRP, et, d'autre part, en analysant ses activités et son organisation : le tout peut être réuni dans une trilogie comme le précise Wittorski en concevant « *un paradigme de recherche susceptible de penser dans le même temps théorie du sujet, théorie de l'activité, théorie de l'organisation* » (Wittorski, 2008, p. 33).

PARTIE III : RETOUR SUR LA PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES

Chapitre I : Problématique

Dans le contexte d'une réorientation professionnelle, comment s'effectue la reconstruction de l'identité professionnelle d'un CPRP. Nous l'appréhenderons comme un processus de construction venant de l'agent dans sa nouvelle activité ou de socialisation (Dubar, 1987), par le passage progressif d'une formation à une activité professionnelle pour qu'une nouvelle identité professionnelle puisse se développer (Cohen-Scali, 2001). Mais lorsqu'il est confronté au réel de l'activité, il peut être amené à se mettre en infraction (Dejours, 1993) dans l'accomplissement de sa tâche et, ce faisant, de s'exposer à des risques juridiques pour faute personnelle.

La reconstruction de l'identité professionnelle consiste à s'interroger sur la dynamique identitaire, sur le développement de l'identité à la fois sociale et professionnelle de l'individu ainsi que sur sa capacité à se mobiliser, se motiver pour réussir sa professionnalisation. Dans un ministère où « *l'échec n'est pas une option* », cette fonction est inscrite dans un réseau structuré, ayant des valeurs humaines très développées, dans lequel des échanges communicationnels sont présents.

Les aspects théoriques seront majoritairement examinés selon deux approches :

- L'approche constructiviste qui souligne la capacité de l'agent à s'investir dans cette nouvelle activité ;
- L'approche psychosociologique qui prend en compte l'expérience de l'agent en situation sociale et organisationnelle.

De ces points de vue, l'agent devient acteur de son orientation et de son engagement professionnel, ce qui implique une anticipation (Dubar, 1994) sur son devenir, son implication dans l'organisation pré construite qui doivent l'amener à s'identifier par son appartenance à une famille professionnelle dans le champ de la prévention, visant à le consolider dans cette fonction et à s'y reconnaître.

Les transformations sociales affectent et provoquent des interrogations par la perte de repères nécessaires à l'orientation des actions individuelles et collectives dans un environnement professionnel qui était stable, soumettent les agents à de fortes pressions tout en reconnaissant leur autonomie et leur individualité (Touraine, 2000).

L'État dans sa légitimité des « *grands systèmes explicatifs* » (Goguelin, 1996) remet en question les certitudes établies et normées en créant chez les agents « *de fortes interrogations sur la valeur et le sens à donner à leurs engagements* » (Mègemont & Baubion-Broye (2001, p16).

Ainsi, au modèle connu où la trajectoire était progressive et linéaire, ordonnée par des étapes inscrites et incontournables, se substitue une nouvelle conception dont les itinéraires de vie qui sont plus ou moins hasardeux et entraînent des réorientations professionnelles pouvant conduire à des impasses.

Ce nouveau développement de carrière professionnelle génère des inquiétudes sur les futures étapes de l'existence, rend problématique la continuité dans une activité et requiert, comme le précisent Mègemont & Baubion-Broye (2001) : « *de la part du sujet, un travail réflexif de mise à distance et de signification de ses multiples expériences de socialisation* ». Nous comprenons que dans ce contexte, les incertitudes affectent l'accomplissement de soi, où le changement professionnel constitue un moment déterminant dans le mécanisme de réorientation.

L'approche psychosociale met en relief la probabilité qu'un agent au cours de sa carrière se réoriente vers une autre fonction ou un métier, dans le cadre de son développement professionnel. Des transformations personnelles peuvent se produire au cours de la vie d'un agent, et l'affecter dans son changement professionnel et social. C'est par l'analyse de ces différents processus que doit s'orienter l'étude des transitions dans la reconstruction professionnelle, d'une situation réelle qui entraîne une réorganisation dans le cadre d'une réorientation que l'agent entretient avec lui-même et son milieu de socialisation (Baubion-Broye et Le Blanc, 2001). La réorientation professionnelle se révèle comme une transition appropriée dans l'analyse des processus de construction et de l'identité où l'agent redéfinit son lien d'appartenance, par la réalisation de son projet et revisite son parcours professionnel. Il opère ainsi un retour sur soi, en se plaçant face à ses divergences, ses engagements de vie, en donnant un sens à ses activités professionnelles et personnelles. Ce travail réflexif correspond aux efforts que réalise l'agent pour lui-même, pour être conforme à son identité (Baubion-Broye et Malrieu, 1987).

La réorientation professionnelle le projette dans un nouveau champ professionnel, la prévention, accédant ainsi à un système de valeurs réglementaires, à des normes (Boltanski, 1982). Cette situation peut intensifier sa socialisation, provoquer des conflits par une confrontation entre ses anciennes expériences professionnelles et les représentations de soi, aux ancrages identitaires actuels et anciens. La psychologie sociale concourt à l'exploration des

processus de construction et de reconstruction identitaires où l'agent opère à partir de son activité des transformations et acquiert de nouvelles représentations qu'il se fait de lui-même, de ses rapports avec autrui.

Le courant fonctionnaliste privilégie l'adaptation de l'agent à sa fonction, du rôle tenu dans l'environnement dans lequel il s'insère. Ce courant issu des travaux fondateurs de Merton (1949) sur les structures et la personnalité bureaucratiques, étaye une conception du sujet façonné par les normes et valeurs organisationnelles dont il serait un principe d'introspection. Dans cette optique, les représentations de soi correspondent à une organisation interne de qualités ou dispositions qui résultent des expériences sociales de l'agent, qui connaît son environnement professionnel et dont les comportements sont ceux attendus et auxquels il a souscrit.

Travailler c'est agir, c'est un acte orienté vers un objectif de production, indissociable de la pensée, qui permet de combler l'écart entre le prescrit et l'effectif, Dejours (2003) précise que « *pour bien faire, il faut se mettre en infraction* » par cette phrase il sous-tend, qu'il faut transgresser les règles pour bien faire son travail, car pour lui, travailler c'est « *combler l'écart entre le prescrit et l'effectif* ». Cette approche donne un sens particulier à la notion de « *dynamique et de construction identitaire* » dans laquelle l'agent s'investit car pour le CPRP le professionnalisme comme la reconnaissance sont des objectifs à atteindre.

Cette activité impose de développer des stratégies, d'user de la « *ruse* », de s'adapter à son environnement et aux dysfonctionnements et de composer avec les éléments de dernière minute. Cette fonction est en lien avec le « *juridique* » où les responsabilités civiles et pénales engagent la responsabilité du CPRP en cas de faute professionnelle, à être vigilant sur toutes les activités professionnelles de son organisme. C'est justement dans la multiplication des situations à risques et de la complexité des rapports humains que réside le risque pour le CRPP. La faute, l'oubli d'une action majeure seraient considérés comme un manque à la sécurité, la non-prise en compte d'un risque ou une minimisation de ce risque qui l'obligeraient à s'expliquer devant les tribunaux en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Bien qu'en qualité de fonctionnaire, le CPRP est protégé par son statut. Il n'en demeure pas moins qu'en cas de faute professionnelle avérée, en plus de la sanction pénale, le ministère peut lui demander de rembourser les sommes versées à la victime dans le cadre de l'indemnisation. Par cette confrontation au réel de l'activité, la notion de risque prend un sens particulier pour le chargé de prévention, même si l'on sait que le responsable en cas d'accident est le chef d'organisme,

il n'en demeure pas moins que dans sa fonction de CPRP, une part de « *responsabilité* » peut lui être reprochée. Ce type de « *responsabilité* » au regard du risque lié à l'activité nous permet de nous questionner sur l'impact psychique qu'aurait ce genre de situation.

La notion de « responsabilité » est-elle un frein, ou au contraire favorise-t-elle l'engagement du CPRP lui permettant d'accéder au professionnalisme ?

Comme les responsabilités pénales et civiles sont enseignées dans la formation du CPRP pour le sensibiliser à être très attentif au risque d'accident et à ses conséquences, n'auraient-elles pas un effet démotivant. Cette prise de conscience ne déclencherait-elle pas une forme de « *psychose* » basée sur la peur qui aurait un effet contraire à celui attendu, celui d'engendrer un retrait progressif du CPRP dès qu'il se sera mesuré au réel de l'activité.

Cette épée de Damoclès pas toujours brandie à bon escient aurait-elle un impact sur le professionnalisme du CPRP ?

La question peut être analysée à partir d'une affirmation statistique de la logique développée par Bird (1969), lors d'une étude pour « la Cie Insurance of North America ». Il en a conclu que :

« Pour 1 accident grave, il y a eu 10 accidents mineurs, 30 accidents avec dommages, et 600 accidents sans blessure ni dommage ».

La théorie sur la modélisation du risque d'accident de Bird (*Ibid.*) nous permet de nous interroger sur la probabilité d'accident grave auquel un CPRP pourrait être confronté au cours de sa carrière. Pour nous, elle n'est pas neutre car les incidents sont méconnus et généralement passés sous silence. La peur de la sanction est forte alors les agents victimes d'incidents préfèrent garder le silence, surtout parce qu'il n'y a pas de blessures, et que la probabilité qu'un accident du même type puisse se reproduire est faible. Mais ce qu'ignorent les agents, c'est que cette probabilité existe néanmoins, même si elle se réduit en passant de 600 à 30 événements accidentels. Cette remarque renvoie le CPRP à être vigilant et à faire remonter tous les dysfonctionnements à l'autorité détentrice du pouvoir de décision. En soulignant cet état de fait, nous attirons l'attention qu'un CPRP ne peut pas tout savoir de ce qui se passe sur le terrain parce que les incidents et petits accidents sans blessure sont dissimulés et, qu'aujourd'hui, les CPRP se plaignent d'être en surcharge de travail, les tâches administratives, les statistiques, etc. ces tâches ont pris le dessus sur les actions de terrain.

Si l'on examine maintenant l'aspect socio-économique, cette approche permet, dans le contexte d'une réorientation, de garder son emploi tout en étant obligé de se diriger vers une autre

fonction. Cette volonté de se réorganiser « *participe à sa façon à la recherche de la flexibilité et de nouvelles normes salariales* » (Mehaut & al, 1987, p. 109). Cela signifie-t-il qu'il y a là une logique d'état qui cherche à réduire ses coûts de fonctionnement et à positionner ses agents au bon poste pour que celui-ci rende un service de qualité aux contribuables. Cette réforme impose aux organismes de repenser leur organisation et de favoriser le partage des rôles entre le pilotage et l'exécution et d'effectuer une analyse d'activité permettant de placer les agents au bon poste du service rendu, en s'assurant de la bonne gestion des deniers de l'état.

Cette réorganisation soumet les agents à une logique professionnelle et aux exigences du milieu qui impose de se conformer aux idées et aux valeurs. Pour cette « *logique* », former un professionnel constitue essentiellement une affaire de culture générale permettant d'accéder à une nouvelle fonction, celle de CPRP, de développer une pensée autonome et critique, des attitudes et des valeurs spécifiques ainsi qu'une éthique liée aux métiers. Cette vision témoigne des valeurs dites académiques et des fortes croyances dans le sens ou se réinvestir dans cette nouvelle fonction paraît normal.

A priori, on peut penser qu'après avoir acquis les connaissances de base professionnelles sous forme théorique, le CPRP peut être immergé dans son milieu professionnel où son activité est de nature à favoriser la reconstruction de son identité professionnelle afin de devenir un professionnel averti. Or, ainsi que le souligne Cohen-Scali (2000) lorsqu'elle évoque l'alternance, que nous repositionnons dans le champ de la formation :

« Si la formation (alternance) apporte des ressources pour l'identité, elle pose également une série de problèmes spécifiques liés au fait qu'elle correspond pour ces adultes à un processus de transition complexe qui s'accompagne de nombreux changements sur le plan des relations qu'ils entretiennent avec leur environnement. Ces changements touchent à la fois la sphère familiale, culturelle, sociale, économique et professionnelle (Cohen-Scali, 2000, p. 7).

Par ailleurs, cette auteure souligne que, dans certains cas, cela conduit à développer chez les étudiants :

« Des sentiments de dissonance entre différentes représentations de soi, provoquer des ruptures dans leur trajectoire, des conflits sur le plan des prises de rôles » (Ibid., p. 9).

Par conséquent, cela peut perturber leur socialisation ainsi que la constitution de leurs référents identitaires que ce soit en termes de modèles individuels ou collectifs (Barbier, 2006). En conséquence, nous nous interrogerons sur un tel dispositif qui agit sur les processus de

socialisation et sa reconstruction de l'identité professionnelle, et, plus précisément, sur le début de prise de fonction dans cette nouvelle activité professionnelle en relation avec la professionnalité et la reconnaissance professionnelle.

Ces préoccupations représentent la question centrale de notre réflexion : quels outils épistémologiques, théoriques et méthodologiques permettent de repérer et de saisir les dynamiques identitaires de ces agents dans leur nouvelle fonction et de comprendre comment s'effectue la reconstruction de leur identité professionnelle au regard de leur engagement dans cette nouvelle fonction.

Cette interrogation porte sur le rapport entre construction identitaire et mobilisation des individus. Cela nous a amené à préciser le statut exact de la notion d'identité, condition indispensable au travail méthodologique, et, en même temps, à préciser la nature des liens établis avec les différents concepts et notions qui s'y réfèrent. Ainsi, avons-nous été amenés à préciser la notion de « *dynamique identitaire* » dont l'usage aujourd'hui tend à se généraliser dans diverses de pratiques sociales et scientifiques. En rupture avec le déterministe très souvent propagé par les conceptions structuralistes, cette notion nous a permis d'approcher l'identité sous ses aspects processuels en déclinant la perception naturaliste ou essentialiste de certaines approches qui finissent par systématiser les individus (Kaddouri, 2005). Les auteurs (Kaddouri, 2006 ; Barbier, 2006 ; Barbier & al, 2006) qui se réfèrent à cette notion expriment « *l'idée que l'identité n'est pas une donnée figée* » selon Merhan (2010), mais qu'elle se situe dans un mécanisme « *en constante restructuration* » (Ibid 2010), correspondant au « *potentiel de changement, de transformation* » (Ibid 2010) des individus, mettant en lien avec cette approche, « *le rôle fondamental des rapports sociaux dans les situations d'interactions sociales qui sont à l'œuvre dans les processus identitaires* » (Ibid 2010).

C'est d'ailleurs un axe de recherche sur lequel les équipes de recherches qui travaillent sur la formation au conservatoire national des arts et métiers. En effet, depuis de nombreuses années, ces chercheurs se sont centrés sur le sens de l'engagement en formation et sur les rapports entre identité et formation, comme le souligne Barbier (2006, p 34).

« Des constructions représentationnelles opérées par des sujets sur eux-mêmes ou sur d'autres avec lesquels ils sont en relation et que ces constructions participent du même mouvement que les constructions représentationnelles et discursives que ces mêmes sujets opèrent autour de leurs activités ».

Cette approche épistémologique nous a conduits à nous interroger sur la question de la construction identitaire des CPRP dans une construction sociale que nous avons cherché à comprendre. Nous nous sommes référés à une conception dynamique et interactionniste qui puise son histoire de ces derniers dans leur vécu professionnel, où leurs activités étaient significatives et dotées de sens social pour eux.

Cette vision nous a amené à articuler un cadre de références situé au cœur d'une intersection entre théorie et action, donnant ainsi de l'importance à autrui dans la construction identitaire, à la fois pour soi, mais également pour se différencier ou s'adapter et s'ajuster aux autres, ou pour se valoriser, afin de se faire reconnaître.

Au plan méthodologique, la recherche s'est interrogée sur les problèmes liés aux aspects épistémologiques et théoriques et sur le statut accordé aux discours que peuvent tenir les CPRP, à la fois sur leur vécu dans la formation d'adaptation à l'emploi et sur leurs pratiques professionnelles.

L'intérêt pour ces représentations identitaires, c'est qu'elles nous renvoient aux activités, aux événements autres que cognitifs qui se sont produits ou qui ont impliqué les chargés de prévention des risques professionnels dans leur histoire. Cette approche permet de leur donner du sens ; elles sont généralement chargées d'affects associés à des problématiques de dynamique identitaire.

Chapitre II : Hypothèses

- **La première hypothèse concerne le processus d'intégration et d'adaptation de la fonction :**

« Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation ».

Par cette approche, nous allons vérifier comment s'effectue la confrontation au réel de l'activité pour un agent réorienté professionnellement dans le champ de la prévention. Elle peut inhiber sa perception du risque ou favoriser la prise de risque. Pour Dejours (2003), « travailler, c'est combler un écart entre le prescrit et l'effectif » et pour lui, le travail introduit « la notion de tricherie » parce qu'elle « est inhérente au travail bien fait ». L'auteur précise que « si les travailleurs cessaient de tricher, ils mettraient en panne l'atelier, l'administration, l'entreprise ou l'État ... Alors, pour ne pas se faire repérer, il faut faire preuve de discrétion, car le travail est ce qu'il faut ajouter aux prescriptions ».

Cette approche est particulièrement intéressante pour notre étude. Nous allons vérifier si les CPRP sont obligés d'user de la « triche » pour travailler. En entrant dans cette nouvelle activité, l'agent possède un cadre de référence, avec lequel il s'est construit.

Confronté à une difficulté comment va-t-il gérer cette situation réelle, quelle stratégie va-t-il mettre en place pour répondre à la demande ?

En outre, quels effets auront ces situations compliquées sur la dynamique identitaire et sur la reconstruction de leur identité professionnelle.

- **La deuxième hypothèse, concerne la reconstruction de l'identité professionnelle :**
« La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau ».

Cette approche nécessite que nous nous interrogeons sur la notion de groupe et sur le processus de construction de cette nouvelle identité par l'appartenance à un groupe chargé de mettre œuvre la réglementation et de la faire appliquer. Cette approche par la constitution d'un réseau

peut être aidante dans la reconstruction de l'identité professionnelle et peut faciliter l'accès à la professionnalisation.

Les informations recueillies lors des entretiens permettront d'étayer notre réflexion sur la construction et la reconstruction de l'identité professionnelle au travers de la reconnaissance professionnelle, en nous fondant sur l'approche de Dejours (1995) avec le jugement d'utilité et le jugement de beauté, sur les écrits de Wittorski (2007) où il voit les « *enjeux de la professionnalisation pour les individus qui sont en quête de professionnalité dans les organisations* » et de Jorro (2011) où elle voit la reconnaissance comme « *un acte d'évaluation et de valorisation de l'activité* » et sur les travaux de Wittorski (2012) lors qu'il précise que la professionnalisation relève avant tout d'une « *intention sociale* ».

- **La troisième hypothèse concerne la reconnaissance des CPRP dans leur fonction.**
« *Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi* ».

La réflexion sous-jacente consiste à vérifier le ressenti subjectif des CPRP sur la notion de reconnaissance de leur fonction, de s'interroger sur son action dans le désir de devenir chargé de prévention et de s'y développer, ou son contraire. En effet, le turn-over constaté nous interpelle dans le sens où la formation dispensée est-elle suffisante pour appréhender la fonction en toute sérénité ou l'absence de reconnaissance fait-elle que les agents se démotivent, parce que sur le terrain ils ont l'impression de prêcher la bonne parole à un environnement qui ne veut pas entendre les messages de la prévention ?

PARTIE IV : ETUDE DE TERRAIN :

METHODOLOGIE, ENTRETIENS, ANALYSE

Chapitre I : Méthodologie

La méthodologie employée est une démarche collaborative dont le but consiste à produire des connaissances scientifiques sur des problématiques d'action. Cette recherche a une visée qualitative et compréhensive des phénomènes difficiles à mesurer quantitativement, étant donné leur caractère hautement subjectif et la complexité des liens qui les unissent (Dumez, 2013). L'intelligibilité des processus de transformation de l'identité professionnelle et personnelle sera recherchée au niveau de chaque CPRP.

Sur les plans théoriques et méthodologiques, nos travaux s'appuient sur les sciences de l'éducation et plus précisément, la problématique des processus identitaires (Kaddouri, 2005) lors des processus d'apprentissage et de professionnalisation (Wittorski, 2012) et les incidences sur la problématique de l'engagement professionnel (Jorro & De Ketele, 2011). Les interactions humaines sont néanmoins au cœur de notre recherche en psychosociologie des organisations au regard de leur complexité, ce qui implique une approche multidisciplinaire et il s'agit là, d'axes fondamentaux de recherche du Centre de Recherche sur la Formation (CRF) du Cnam.

1 Population

Cette étude a été réalisée avec deux types d'agents travaillant au ministère des armées :

- Les agents qui ont été contraints de se réorienter professionnellement à cause d'une délocalisation de leur organisme ;
- Les agents qui ont choisi volontairement de changer d'orientation professionnelle pour convenance personnelle.

Ces deux types d'agents ont choisi de s'orienter dans le champ de la prévention pour occuper la fonction de CPRP à temps plein et dont l'activité se situe dans des organismes à vocation industrielle, ce qui nous a conduits à exclure les CPRP travaillant dans des activités tertiaires, parce que les enjeux de santé physique et psychique sont d'autant plus importants dans les autres services. En outre, pour ces CPRP le « *recrutement* » n'impose pas de connaissances spécifiques.

2 Méthodologie

Cette recherche s'est appuyée sur deux méthodes permettant de recueillir des données, une démarche d'ensemble composée de deux questionnaires et d'entretiens semi-directifs, ces deux

techniques ont permis de réunir un matériau riche et diversifié. Le but était de sélectionner les CPRP dont l'activité nous permettait d'apprécier leurs compétences, au regard de leur parcours professionnel.

La démarche que nous avons utilisée a eu recours, pour le dire de façon imagée, à la technique de « *l'entonnoir* », ce qui nous a permis de recueillir et de traiter les informations, de sélectionner des CPRP à forte contribution pour l'objet de notre recherche. Par conséquent, la méthodologie que nous avons employée se décompose en trois niveaux : le premier, avec un questionnaire très large pour identifier les bons interlocuteurs et leurs compétences ; le second, avec un autre questionnaire qui nous a permis de cibler les potentiels des CPRP susceptibles d'accepter les entretiens et, enfin, un troisième niveau constitué par les entretiens semi-directifs.

2.1 Les questionnaires

2.1.1 Le premier questionnaire

Le premier questionnaire a été transmis par courriel à un échantillon de cent CPRP appartenant à deux populations (civiles et militaires). Le questionnaire comportait soixante-seize questions fermées à choix multiples, des questions génériques comme l'ancienneté dans la fonction, l'itinéraire professionnel, la formation, un inventaire des activités. Le but était de repérer les compétences des CPRP qui étaient dans le processus de réorientation professionnelle, ainsi que les agents qui souhaitaient changer de fonction ou de métier. Parmi ces agents nous cherchions à identifier ceux qui s'étaient investis en réalisant leurs documents officiels, définis par le ministère des Armées, comme les fiches emplois nuisances (FEN), le recueil des dispositions de prévention (RDP), le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les plans de prévention, ou qui avaient mené des actions de formation à la sécurité.

Soixante-quinze CPRP ont répondu à ce premier questionnaire qui avait vocation de « *tamis* » et nous permettait après analyse d'en sélectionner trente, répondant ainsi, au profil que nous nous étions fixés. Tous les CPRP étaient en poste et occupaient cette fonction, mais parmi eux, ils y en avait qui s'étaient retrouvés en réorientation professionnelle et d'autres qui avaient souhaité changer de métier ou de fonction.

2.1.2 Le second questionnaire

Nous l'avons dit, ce second questionnaire visait à identifier les potentiels des CPRP susceptibles d'accepter les entretiens. Il comprend cinquante questions, dont vingt-six questions fermées et vingt-quatre questions ouvertes.

Nous avons eu recours au logiciel appelé « *Sphinx IQ* ». Ce logiciel est un outil d'enquêtes qui apporte une plus-value au niveau de la construction du questionnaire et de l'analyse des données, puisqu'il présente plusieurs particularités, l'utilisation de la technique de l'emailing permettant de contacter par courriel les CPRP, en les invitant à répondre au questionnaire. En cas de non-réponse, une relance automatique était effectuée. En outre il permet d'organiser les réponses des questions fermées de manière automatique, c'est-à-dire de répartir les réponses aux questions posées, de les comptabiliser, d'effectuer un graphe automatique et pour les questions ouvertes d'avoir une analyse textuelle et sémantique, à partir de mots clés en différenciant le contexte du contenu. Par cette technique trente CPRP ont été contactés et les trente ont répondu au questionnaire.

Comme certaines questions ouvertes comportaient des réponses succinctes (*Oui, non, néant, sans objet*), nous les avons éliminées pour n'en garder que quinze. Puis nous avons contacté les trente CPRP pour leur demander s'ils acceptaient de s'entretenir avec nous, pour approfondir certaines questions. Les trente personnes ont été contactées, nous avons évoqué les questions du questionnaire au téléphone et nous leur avons demandé :

« *Avez-vous répondu à toutes les questions en développant vos réponses* »,

Ainsi, j'ai pu identifier les CPRP qui n'avaient pas totalement répondu au questionnaire, et parmi ces CPRP restants, douze ont accepté de s'entretenir avec nous, pour exposer leur ressenti professionnel.

Les entretiens se sont déroulés sur une période de six mois, en raison de la localisation des CPRP. Des rendez-vous ont été programmés avec les intéressés en respectant leur emploi du temps, leur permettant de s'organiser en fonction de leur planning. Sur les douze entretiens, trois ont été annulés deux fois et quatre CPRP se sont dédités en invoquant la notion de confidentialité des informations. Parmi les candidats sélectionnés, aucun ne savait quelles étaient les autres personnes que nous rencontrions. Ainsi, il est resté huit CPRP avec qui nous avons eu des entretiens semi-directifs. Sur les huit, deux CPRP n'ont pas voulu aborder les questions sur « *les apports professionnels de la formation et le non-respect de la réglementation* », par conséquent, six entretiens semi-directifs ont été retranscrits.

Certaines questions ont été regroupées pour structurer, ce qu'il allait être posé, lors des entretiens, ainsi, nous avons sélectionné les points suivants :

- Parcours biographique ;
- Les apports professionnels de la formation ;
- Difficultés et stratégies déployées ;
- Constitution d'un réseau ;
- Gestion du risque ;
- Non-respect de la réglementation ;
- Reconstruction identitaire ;
- Synthèse.

En outre, nous avons cherché à explorer au travers des questions posées, leur ressenti sur la formation, comment ils géraient le risque, comment ils faisaient pour être respectueux dans l'application de la réglementation et comment ils s'étaient reconstruits professionnellement.

2.2 Les entretiens semi-directifs

Le recueil de données à partir d'entretiens semi-directifs a été réalisé conformément aux méthodes cliniques utilisées dans ce type de recherche. Ils ont permis de recueillir des informations sur leur ressenti dans le cadre de leur activité. Nous avons procédé en deux temps : nous avons contacté les agents et nous leur avons demandé de réaliser un récit sur le déroulement de leur carrière professionnelle.

- Comment ils sont devenus CPRP ;
- Qu'est ce qui les a motivés au départ ;
- Pourquoi aujourd'hui sont-ils dans ce poste de CPRP et que comptent-ils faire dans le futur ?

Nous leur avons demandé d'évoquer par écrit les différentes phases de leur parcours professionnel, la finalité étant de solliciter la rédaction d'un écrit, afin de les impliquer dans leur démarche réflexive (Demazière & Dubar, 1997). Deux CPRP ont accepté de retracer leur carrière professionnelle et quatre ont accepté oralement lors des entretiens semi-directifs. Au cours des entretiens, les interviewés nous ont demandé de ne pas entrer dans le détail lors de la restitution de l'écrit pour garder une certaine confidentialité.

Une analyse de structuration de la pensée sur leurs logiques internes et respectives a été effectuée, afin d'isoler les mots clés de leurs écrits. Puis, nous avons procédé à des entretiens semi-directifs. Ainsi, nous avons tenté de mettre en exergue leurs références ou savoirs professionnels mobilisés par les personnes interrogées, les mots-clés et l'articulation entre elles des unités significatives. Puis nous avons recherché les oppositions et avons pu corrélérer les plus structurantes par affinité de l'ensemble des logiques mises à jour. Ainsi, elles ont révélé les différentes caractéristiques des formes identitaires en présence.

L'entretien constitue une étape clé dans la compréhension de la situation étudiée. Il mérite, à ce titre, une attention particulière et une préparation préalable minutieuse. On peut y recourir dans le cadre de l'écoute pour une mise en évidence ou pour la régulation d'une situation.

L'interviewer dont la mission, à cet instant, est de recueillir des informations sur une situation doit garantir la confidentialité des propos et des éléments portés à sa connaissance. L'entretien avec l'interviewé doit permettre d'exposer librement sa position et ne doit faire l'objet d'aucun jugement de valeur ou d'hypothèse de la part de l'interviewer, d'autant plus que très souvent interviewé et interviewer peuvent se connaître. C'est le cas dans la situation que nous analysons. Par ailleurs, il est souhaitable que cet exposé permette un échange pour ensuite établir un climat de dialogue serein. Il est absolument nécessaire d'instaurer un climat de confiance et de neutralité, même s'il n'existe pas de règles types en la matière. Ainsi chaque entretien est spécifique et l'interviewer doit s'adapter à son interlocuteur et à la situation.

Les entretiens semi-directifs ne sont pas assimilables aux entretiens directifs ou non directifs ; il s'agit d'entretiens décrits par Goguelin (1990). Dans ce type d'entretiens, on a besoin de renseignements dans un domaine précis, comprendre le vécu subjectif du CPRP dans son activité quotidienne en matière de prévention dans le domaine de la santé, sécurité au travail. Le souhait de l'interviewer est avant tout que l'interviewé approfondisse librement les points du contenu des réponses qui lui paraissent importantes. Une question est posée au CPRP et il s'exprime librement. C'est pourquoi la technique semi-directive présente un grand intérêt, parce que l'on peut considérer que ce type d'entretien est riche de renseignements à la fois au niveau de la spontanéité, des attitudes que prend l'interviewé lors des réponses et la façon dont il raisonne, c'est-à-dire son mode de pensée, positive, négative ou neutre. La qualité de l'entretien est mise en valeur dans la mesure où l'adaptation à la situation est observable dans l'approfondissement du contenu de l'entretien qui s'effectue dans une totale liberté, où l'interviewé doit aussi percevoir, chez l'interviewer, l'adaptation de ce qui se dit avec le

réalisme de la situation et l'intérêt suscité par ses réponses. Dans cette forme d'entretien, les erreurs d'attitude de l'interviewer ont des répercussions sur l'interviewé. L'attitude d'enquête est utilisée, au départ, conformément au domaine à explorer. Ensuite, l'interviewer aura le choix entre plusieurs techniques en faisant appel à la technique d'exploration, à la technique rétro prospective, ou à la technique d'imagination réalisante. Il pourra adopter une attitude de compréhension, en reformulant une partie de la réponse de l'interviewé pour le pousser à aller plus loin dans son approfondissement. Les questions d'exploration ont été établies pour l'interviewer à partir d'une grille permettant ainsi d'avoir une fonction de structuration de l'activité.

Les entretiens semi-directifs nous ont permis d'appréhender la dimension individuelle, d'évaluer l'impact du changement dans l'orientation professionnelle et écouter le discours subjectif sur les difficultés rencontrées. Ce point a été particulièrement intéressant à analyser par l'analyse discursive puisqu'elle nous a permis de comprendre comment « *la métis* » s'est mise en place pour pallier au manque de connaissances.

En outre, la retransmission intégrale des six entretiens a été réalisée ainsi qu'une analyse thématique de l'ensemble des discours permettant de rendre compte du ressenti des CPRP à partir des thèmes que nous avons définis. Ainsi, nous avons comparé les propos tenus par chaque interviewé et recherché les éléments présentant une similarité.

2.3 Traitement des données des questionnaires

Le premier questionnaire nous a permis d'effectuer un « *tamissage* » des profils recherchés que nous nous étions fixés. Les questions portaient sur des renseignements à caractère général (nom, prénom, le temps passé dans la fonction, etc. (questionnaire en annexe)) et plus spécifique sur le niveau de compétence (faites-vous des évaluations de risques, des analyses d'accidents, des audits sécurité, etc.). Ce premier questionnaire avait avant tout pour but de rechercher les CPRP qui avaient mené des actions concrètes sur le terrain, l'objectif étant de leur faire passer le second questionnaire.

Le deuxième questionnaire nous a permis de nous centrer sur les questions d'appréciations générales où la notion de subjectivité était présente. Ainsi, nous avons regroupé les questions de la manière suivante en nous centrant sur :

- Les informations généralistes centrées sur les éléments d'identifications :

Tableau 4 : éléments de la population étudiée

Éléments	Pourcentages
Hommes	86,7%
Femmes	13,3 %
Personnel civil	86,7%
Personnel militaire	10%
Administratif	20%
Technique	80%
Volontaire	50%
Réorientation/délocalisation	50%

- 16,7 % sont issus du concours technicien supérieur d'études et fabrications (TSEF) où de secrétaire administratif (SA), demandant à intégrer la fonction de CPRP et 83,3% des agents sont soit volontaires, soit en réorientation professionnelle.

Ils mentionnent en évoquant la formation et les connaissances acquises :

Tableau 5 : Qualification des données sur la formation

Éléments	Pourcentages
Acquisition suffisante des connaissances	33,3%
Acquisition insuffisante des connaissances	66,7%
Souhait de durée plus importante	73,3%
Souhait de durée moins importante	26,7%

« Les cours sont dispensés de manière à informer les futurs CPRP et non pas de leur donner les éléments concrets leur permettant d'être de vrais professionnels. Ces lacunes sont au niveau de tous les thèmes abordés ».

« D'un point de vue global, trop de sujets sont traités durant les quatre semaines. Ils ne sont pas tous adaptés à la future prise de fonction. Parti d'aucune connaissance c'est un vrai métier "exposé" en peu de temps. Le vernis est trop succinct pour être vraiment opérationnel de suite ».

« Aborde presque uniquement, que l'aspect théorique et ne fait pas voir la réalité du terrain et les futures problématiques auxquelles les CPRP doivent faire face ».

« Les lacunes portaient essentiellement sur le travail quotidien et pratique du CPRP, comme l'étude de poste, les visites préalables de chantiers avec l'analyse de risques, la rédaction des documents prévention et des documents pour les accidents (enquêtes, déclaration, etc.) ».

Pour pallier à ce manque de formation, 20% des CPRP ont eu recours à la demande de formation lors de l'entretien annuel et 80% se sont formés en allant dans un organisme de formation privé (Cnam, INRS, etc. ou en suivant des formations en e-learning).

A la question « ressentez-vous le besoin de continuer à vous former ? » les CPRP répondent « OUI » à 86,7% et 13,3% estiment que « NON ».

En outre, lorsque l'on demande aux CPRP « qu'elles sont les améliorations à apporter en matière de formation pour renforcer la compétence ? », ils mentionnent :

« Que les modules de formation soient mieux structurés et mieux développés avec un approfondissement qui permet de toucher le réel du terrain par sa mise en application et non pas de rester sur de la théorie avec des discours très vagues sur le sujet ».

« Le partage de compétences et de bonnes pratiques, associées à un fort réseau et un parcours de formations diplômantes, avec un cursus sur une ou plusieurs années ».

« Il y a un besoin d'échange en permanence entre CPRP, donc il faut organiser des petites formations qui nous permettent d'échanger sur nos problèmes rencontrés ».

Ils nous précisent que la formation de base présente trop de lacunes pour permettre de se professionnaliser et qu'elle doit être complétée par des modules mieux structurés permettant de mieux aborder les problématiques de terrain.

- 76,7% des CPRP estiment être en difficulté pour assumer les missions et 23,3% précisent qu'ils n'ont pas de difficultés.

Voici quelques remarques :

« Elles sont décrites dans la lettre de cadrage, mais bien souvent elles sortent complètement de la fonction, étant donné les interactions avec de nombreux domaines, dont l'infrastructure. Dans les grandes lignes, plan de prévention avec les entreprises extérieures, suivi des contrôles de visites périodiques obligatoires, animation des CCHPA et CHSCT, mener une politique de prévention auprès du personnel, conseiller le chef d'organisme, gestion des EPI, suivi et mise en formation du personnel en rapport avec le domaine prévention, établir le DUERP et le règlement des dispositions de prévention, visiter les ateliers, contrôler les fiches FEN et leur adéquation, etc. ».

« Rédaction des besoins prévisionnels EPI, rédaction des actes juridico-administratifs, rédaction des fiches d'évaluation des risques et propositions d'actions correctives et préventives, rédaction des actes environnementaux et prise en charge des sites isolés, suivi des dossiers d'aménagements des postes handicaps, animation des réunions, sensibilisations, et participations aux conférences de bassin, audits d'évaluation des risques professionnels in situ... »

Les réponses des CPRP à la question : *« pourquoi les missions sont-elles difficiles à assumer » :*

« Charge de travail et surtout par le fait de la multiplicité des tâches (et sujets) à effectuer avec un flux permanent d'informations sur des sujets complètement différents. Il est impossible de se "poser" pour finir un travail avant d'en aborder un autre. Il y a une mauvaise volonté de la part des agents ! Pas de moyens donnés pour se mettre en conformité, le billet sillage jamais honoré ! Il n'y a pas de moyens financiers pour acheter le matériel ! Nombre d'agents SST incohérent avec le volume et le périmètre de l'organisme. Un code du travail est déjà « lourd », il est noyé sous une nuée d'instructions, de directives, recommandations et autres notes qui émanent d'entités différentes Minedef ; direction centrale, responsable d'emprise...) ».

« La définition des priorités est peu lisible et laissée à l'appréciation des régions, le soutien juridique est quasi inexistant, la ressource formée compétente est insuffisante et le temps de présence au poste est trop court, l'absence de parcours professionnel est un frein, le dimensionnement financier des actions de prévention est insuffisant et dépend de trop d'acteurs ou chaînes différentes, l'hétérogénéité textuelle, l'absence

d'harmonisation des pratiques et interprétatives entre les différentes strates hiérarchiques rendent le métier usant ».

« Actuellement, je ne suis pas en mesure d'assumer toutes mes missions à la suite d'un manque de personnel. En effet, nous sommes deux personnes pour assumer la sécurité d'environ mille personnes sur plusieurs sites ».

Les remarques soulignent les difficultés rencontrées par les CPRP sur le terrain et font état de contraintes variées. Nous constatons que les appréciations sont parfois subjectives, c'est-à-dire qu'elles émanent de leurs réflexions personnelles et non pas d'une réalité concrète en lien avec l'activité de la fonction.

« Répéter sans arrêt les règles à respecter et de se sentir seul devant cette immensité ».

« L'éventail des sujets à traiter, le manque d'implication ou de compréhension de l'importance de certains chefs et personnels, le manque de moyens humains le manque de reconnaissance par le gestionnaire RH, du métier et du niveau d'implication. Pour preuve, les ouvriers d'état dans le domaine sont largement favorisés par rapport aux TSEF (domaine que je connais) par l'étude de création d'un grade HCC. L'intégration en catégorie A de la fonction de CPRP est retoquée régulièrement. Cela risque d'entraîner, si ce n'est pas déjà le cas vers des réorientations professionnelles moins stressantes. Usure rapide du personnel ».

« La disponibilité, l'investissement peut se retourner contre le CPRP. Savoir gérer le fait de ne jamais avoir l'esprit tranquille ».

Le pourcentage élevé (76.7%) montre la réelle difficulté des CPRP, mais aussi les réflexions subjectives qui les accompagnent.

La satisfaction et l'insatisfaction sont des éléments qui ont été pris en compte dans notre questionnaire. Les CPRP répondent de la manière suivante :

➤ Satisfaction :

« La satisfaction consiste à apporter une aide à notre personnel par une amélioration des conditions de travail par exemple : trouver des solutions pour réduire le bruit dans des locaux occupés par le personnel les équiper avec des EPI qui sont vraiment adaptés à leur besoin. Résoudre des problèmes risques psychosociaux (RPS) » ;

« Avoir répondu aux attentes des personnels en matière de santé-sécurité au travail (aménagement d'un poste de travail...acquisition d'EPI...concertation entre différents interlocuteurs...) ».

➤ **Insatisfaction :**

« Les principales sources d'insatisfaction sont le manque de reconnaissance de la fonction. L'absence de reconnaissance dans les avancements et la définition d'un parcours professionnel, la reconnaissance réside trop souvent sur des aspects catégoriels et pas sur la compétence ou l'énergie dépensée à tenir ce type de poste ».

« Le manque de temps, la charge de travail et le sentiment justifié du travail inachevé ».

« Les conflits, le pseudo RPS mis à toutes les sauces et alimentés en permanence par tous les acteurs, travaillés et devenus source de RPS, recevoir un ordre est devenu du harcèlement. Les demandes « SST » pour bloquer vis-à-vis du système (l'obligation d'avoir l'avis d'instances où les participants ne sont pas constructifs) ».

Les CPRP en s'exprimant de la sorte montrent que l'insatisfaction est en partie liée au manque de reconnaissance de la fonction et 86,7 % estiment ne pas être reconnus contre 13,3%.

Ils donnent leur point de vue en précisant :

« La prévention est malheureusement mal considérée parce que le CPRP impose de respecter un certain nombre de règles de sécurité que les agents ne veulent pas appliquer ».

« Manque de valorisation de la fonction par le commandement direct, mais aussi par l'institution ».

« La fonction de CPRP n'est pas forcément bien identifiée par les personnels, on le juge plus souvent comme responsable sécurité, surveillant de chantier, fourrier comptable délivrant les EPI. Son rôle d'interface entre les personnels, le commandement, la médecine de prévention et du travail, l'assistance sociale paraît secondaire, voire occulté, et ce par manque de professionnalisme des CPRP eux-mêmes et/ou par la chaîne fonctionnelle ».

« Le fait de rappeler les consignes et les règles de sécurité nous fait ressentir par une partie du personnel comme des perturbateurs dans leurs habitudes ou comme des gêneurs, d'autres ne prêtent pas attention à nous, et enfin une troisième population nous demande conseil et avis et nous perçoit positivement ».

Par ces remarques nous comprenons que ces acteurs de terrain sont très mal perçus par les agents qui ne voient que des « perturbateurs » dans la mise en place de la prévention et que le soutien du commandement est défaillant.

En matière de compétence 70% estiment avoir des difficultés à devenir compétents et cherchent à développer une stratégie, alors que 30% précisent ne pas rencontrer d'obstacles pour devenir compétent :

➤ Difficultés rencontrées :

« Une méconnaissance de la fonction et une projection brutale dans l'activité avec toutes les responsabilités que cela comporte ».

« Il faut tout savoir tout de suite, et on est tout seul. On est jalouse, car autonome et tout près du chef, donc critiqué en permanence. Il faut être très solide, ne pas avoir peur d'être solitaire et avoir le dos large ».

« La méconnaissance pose des inquiétudes, les tâches administratives toujours plus conséquentes, la principale difficulté a été d'acquérir les compétences et connaissances pour mon travail quotidien ».

➤ Stratégies développées pour faire face au manque de compétences :

« Se frotter aux personnels de terrain et travailler avec eux pour cerner leurs métiers et déduire des mesures préventives qui servent l'intérêt des agents, des mesures qui soient comprises, acceptées et acceptables. C'est un lien de confiance à établir cette fonction, ce n'est pas écrire des textes ou des mesures dénuées de tout sens pratique. Faire toucher du doigt par l'utilisateur ses propres risques métiers et les mesures de sécurité à annexer ».

« Établir un réseau avec les acteurs de la prévention des autres organismes, s'informer par internet ».

« Recherche permanente de performance, ne jamais dire "je ne sais pas", mais "je me renseigne et vous recontacte", cela engendre une attitude positive et volontaire. La recherche permet de renforcer ses connaissances, le conseil au demandeur, favorise notre intégration ainsi que notre crédibilité ! ».

93,3% précisent qu'ils travaillent en réseau et 6,7% mentionnent ne pas travailler en réseau.

Ceux qui travaillent en réseau précisent :

« Il est fondamental, il permet de confronter les pratiques, l'expérience des uns permettent d'enrichir les connaissances des autres en amenant des réponses et méthodes de travail aux principaux cas pouvant se présenter. La recherche de ces solutions n'est plus à faire ce qui nous permet de gagner un temps précieux ».

« Permet d'opposer des idées, de se renseigner et de voir comment les autres travaillent, cela permet une émulation du travail qui est très intéressante ».

« Je prends contact avec des CPRP qui ont de l'expérience et qui peuvent ainsi m'aiguiller ou me "remettre sur les rails" ».

Par ces remarques nous comprenons que leur stratégie est aussi de se tourner vers les CPRP qu'ils reconnaissent comme de bons professionnels et qui ont une bonne expérience du terrain.

La notion de responsabilité est fortement ancrée dans l'esprit des CPRP et ils reconnaissent que *« c'est un risque qu'il faut garder à l'esprit »*. Aussi, pour le gérer ils ont des stratégies :

« C'est un gros risque, parce que ma responsabilité peut être recherchée par un juge et que je ne me suis pas préparé à passer devant un juge pour manque à la sécurité ».

« Elle représente un risque surtout en présence d'une caractérisation pénale - délit - manquement délibéré à une obligation de prudence ou la notion de diligence nécessaire ».

« C'est un risque qu'il faut garder à l'esprit maintenant ayant quitté mon poste je suis plus serein ».

➤ Les stratégies employées :

« En rédigeant des fiches afin de me protéger quand ma position sur l'interprétation du risque pénal diverge de celle de ma hiérarchie. Elle me permet d'établir une défense

de cadrer une éventuelle mise en cause soit lors d'une audition en qualité de témoin assisté sur accident ou décès ».

« Être vigilant sur le terrain, écrire les procédures, expliquer sur le terrain aux agents (faire adhérer), et demander systématiquement les moyens et interdire l'utilisation ou la mise en œuvre quand il y a danger ».

« Pousser les agents au respect des règles, non pour valider une case, mais pour leur propre sécurité. J'ai repris la cigarette ».

Des stratégies peu ordinaires qui méritent une attention particulière.

Les CPRP pour réaliser leur travail précisent qu'ils contournent la réglementation et qu'ils sont 60% à le faire contre 40% qui soulignent qu'ils la respectent. Cependant, lorsque nous posons la question « pouvez-vous préciser à quelle fréquence vous avez été contraint de contourner la règle établie ? », ils répondent *« rarement : 13,3%, très rarement : 6,7% et fréquemment : 46,7% »*, ce qui montre que 66, 7% contournent la réglementation :

➤ Les raisons du contournement :

« Tous les éléments entrant dans le champ de la prévention n'étaient pas réunis pour démarrer le chantier, alors devant l'arrivée de l'entreprise sur le chantier, j'ai dû laisser faire, je ne pouvais pas renvoyer l'entreprise ».

« Si, en matière de suivi de chantier on applique strictement la procédure, on n'avance pas. Les sorties incendie sont encombrées... (Oui, mais c'est temporaire). L'entreprise "TRUC" arrive, elle n'a pas prévenu. Si elle ne rentre pas maintenant, elle reviendra, peut-être dans 6 mois... ».

« Un temps restreint pour obtenir toutes les signatures pour une ouverture de chantier ou pour réaliser la visite préalable, fait que cette dernière est faite le jour de l'ouverture et les documents contrôlés et signés le jour même également ».

70% des CPRP estiment qu'ils se sont construit une nouvelle identité professionnelle, 30% mentionnent que ce n'est pas le cas. Ils l'expriment en évoquant le travail, c'est à partir de lui qu'ils se sont reconstruits une nouvelle identité professionnelle :

« À force de travailler et d'être confronté aux difficultés de terrain, j'ai fini par aimer avec un petit "a" cette fonction, mais je dois avouer que quelquefois j'aurais préféré faire autre chose ».

« C'est une nécessité intrinsèque, elle implique du recul, de la sérénité, de la loyauté, de la patience et du courage parfois même en dépit de tout espoir de promotion sociale ou d'avancement ».

Le changement s'est opéré au fil du temps en étant dans la fonction, les CPRP soulignent :

« J'ai pris conscience que l'accident n'était pas une fatalité, au quotidien on construisait sa propre pyramide dont la base n'était pas aussi solide qu'on pouvait le penser ».

« Mais je me suis tout simplement senti mieux par rapport à mon métier d'ancien militaire, avec certes le poids des contraintes administratives, mais avec une liberté d'action ».

« Une vision différente du monde de la prévention et la découverte de la multiplicité des métiers exercés au quotidien par nos techniciens. Cela m'a ouvert un peu plus l'esprit et m'a permis d'acquérir une vision différente de mon environnement ».

Le changement d'activité professionnelle a eu comme impact de modifier la vision du travail des CPRP :

« Elle m'a transformé en me donnant une autre vision du travail ».

« Beaucoup plus de confiance en moi. Plus aucune angoisse face à la hiérarchie ».

« Une prise de conscience du danger et développer le sens des responsabilités de chacun dans le domaine ».

66,7% des CPRP précisent qu'ils sont toujours motivés et 33,3% estiment ne plus l'être. Ils mentionnent par ces mots leur motivation où leur démotivation :

➤ Motivation :

« Travailler au profit des autres afin qu'ils n'aient pas d'accident ».

« Aider les gens à se protéger et leur donner un autre regard sur la prévention ».

« L'utilité publique et l'importance de la fonction dans la sphère du travail. Participer activement, ce afin d'améliorer les conditions de travail et être un des acteurs principaux de ces améliorations ».

➤ **Démotivation :**

« De plus en plus d'administratif et de moins en moins de terrain. Le but premier de CPRP se perd dans la paperasse... ».

« Plus on avance et reste dans ce métier, moins la motivation est là ».

« Fonction épuisante, car vous donnez beaucoup et en retour vous ne recevez pas grand-chose ».

Malgré les difficultés rencontrées, les CPRP ont conscience d'être au profit de la collectivité.

Synthèse

Cette présentation du questionnaire met en évidence certains points importants sur lesquels nous nous sommes appuyés pour réaliser les entretiens semi-directifs. Les réponses aux questions du CPRP questionnaire nous donnent une première approche des difficultés rencontrées sur le terrain. Entre autres, ils évoquent par leurs remarques que :

- La formation est insuffisante et qu'elle n'est pas adaptée à la future prise de fonction, parce qu'elle est très théorique ;
- La charge de travail est importante par les tâches annexes qui leur sont demandées ;
- Le manque d'implication ou de compréhension de la hiérarchie procure le sentiment de solitude ;
- Le manque de reconnaissance de la fonction est bien réel par un défaut de valorisation de la fonction par le commandement ;
- La stratégie qu'ils développent consiste à établir un réseau avec les acteurs de la prévention, de réaliser des recherches pour renforcer leurs connaissances ;
- La notion de responsabilité est bien présente et elle représente un risque non négligeable ;
- Les contournements de la règle sont bien réels dans certaines activités présentant malheureusement des risques spécifiques.

Les réponses à ce questionnaire montrent que la fonction de CPRP est compliquée à exercer au quotidien, malgré le sentiment d'être utile à la collectivité.

Les entretiens que nous allons évoquer maintenant vont nous permettre de confirmer ou d'infirmer ces premiers éléments.

Chapitre II : Les entretiens

Introduction

Dans ce chapitre, nous présentons l'analyse de six cas à travers la transcription des entretiens que nous avons réalisés avec *Jean, Béatrice, Alain, François, Isabelle* et *Armand*. Les propos évoqués par chaque CPRP sont chargés d'émotion, de joie, mais aussi d'amertume devant les difficultés rencontrées. Le contenu de ces entretiens met en évidence leur ressenti, la manière dont ils ont vécu le début de carrière dans la fonction qu'ils ont choisie pour se reconstruire professionnellement. Le risque pris au départ en s'orientant dans le champ de la prévention a été complété par ceux liés à la fonction, lorsqu'ils ont été confrontés au réel de l'activité où le risque était présent par une tâche importante provoquant une surcharge de travail, pouvant occasionner une erreur d'appréciation avec pour conséquences l'accident.

Ces éléments seront analysés et confrontés aux hypothèses que nous avons formulées. Nous commencerons par évoquer le parcours biographique (contexte diachronique) en cherchant à restituer le construit pour en arriver au choix, devenir CPRP, la manière dont a été vécue l'entrée dans la fonction de CPRP et le ressenti au regard des difficultés rencontrées. Ainsi, la prise de risque est associée à la place que prend cette fonction dans la vie (contexte synchronique).

Il s'agit de mettre en évidence le réel de l'activité de chaque CPRP vis à vis du passé et du présent lorsqu'il cherche à comprendre comment il est arrivé à reconstruire son identité professionnelle et à transformer sa situation en fonction du sens qu'il a donné pour être reconnu comme professionnel.

Puis, nous nous attachons à mettre en relief les mécanismes de construction identitaires permettant d'accéder au professionnalisme et à la reconnaissance opérée par chacun en les mettant en lien avec la fonction motivationnelle.

Enfin, chaque étude de cas fera l'objet d'une synthèse permettant d'établir un lien avec les hypothèses présentées.

Le contenu des entretiens est relaté dans les annexes, seule la synthèse est mentionnée avec le tableau regroupant les éléments de chaque entretien.

1 Jean

1.1 Synthèse

En ce réorientant professionnellement vers la fonction de CPRP, Jean a vécu cette épreuve avec une certaine tension, elle était liée à cette obligation de changement. Mais, par sa prise de distance, il était néanmoins confiant de l'aide que pouvait lui apporter le conseiller mobilité carrière. Ce dernier par son professionnalisme avait amené les éléments de réflexion permettant à Jean d'analyser sereinement la situation. Le conseiller avait ainsi permis de mettre en avant les points forts et les faiblesses de Jean. Ce travail réalisé en étroite collaboration a eu comme conséquence de faciliter la projection de Jean dans sa future fonction. Son vécu professionnel lui avait permis de connaître un peu cette fonction, c'est pourquoi Jean n'avait pas émis de restrictions à l'occuper, mais aussi, parce qu'il avait un intérêt personnel à rester dans la région. Deux éléments importants dans sa prise de décision à vouloir occuper cette fonction.

La période de formation a été vécue comme un moment de remise en question de soi, il fallait apprendre et retenir les éléments qui constituaient les bases théoriques permettant ensuite d'accéder au professionnalisme. Cette phase de professionnalisation a été vécue à la fois de façon enrichissante, par les apports des intervenants qui étaient de bons pédagogues et à la fois pas très intéressante par les formateurs qui ne faisaient que lire leur Powerpoint. Ces derniers n'apportaient pas de plus-value à la formation jugée très théorique et qui ne faisait pas le lien avec le terrain, du moins que très sommairement.

A son retour dans l'organisme, Jean a été confronté au réel de l'activité, aux difficultés. Cette petite réflexion le montre, « *pendant plus de six mois j'étais complètement perdu* », il avait reçu une quantité importante d'informations, qu'il lui fallait organiser et approfondir, pour en délimiter le périmètre. Cette affirmation est très intéressante, dans le sens où nous avons conscience que ce type de formation ne répond pas aux attentes des futurs CPRP et qu'elle est beaucoup trop théorique et ne fait pas le lien avec la pratique, qu'elle ne permet pas d'aborder les sujets en profondeur, mais reste superficielle.

L'activité d'un CPRP consiste à conseiller l'autorité et toutes les personnes travaillant dans son environnement professionnel. A ce titre, il n'est pas confronté à un risque physique, comme peut l'être un agent. Cependant le CPRP est confronté au risque juridique à partir du moment où il fait mal son travail. Jean reconnaît que quelque fois, il a dérogé à la règle pour que le travail puisse se réaliser.

Si nous nous interrogeons sur notre première hypothèse en faisant le lien avec les propos de Jean, nous pouvons constater que Jean a été contraint de se mettre en infraction avec la rédaction des plans de prévention et dans une situation liée à son activité professionnelle.

Tableau 6 : Entretien avec Jean

Éléments biographiques	• Homme de 45 ans marié deux enfants. • Titulaire d'un BTS mécanique, concours de TSEF/chef d'atelier • Fermeture de l'organisme – reconversion – conseiller mobilité carrière (CMC) – poste de CPRP • Souhait : rester dans la région – Famille – immobilier • En fonction depuis cinq ans • Stage de quatre semaines • Nostalgique de ne plus exercer son métier	
Thèmes abordés	Éléments positifs	Éléments négatifs
Les apports professionnels de la formation	• Occupe la fonction CPRP pendant deux mois avant de partir en formation. • Possibilité de revenir sur sa décision • Motivé pour occuper la fonction de CPRP • En formation, prend des notes (motivation) et réalise des fiches synthétique le soir - stage de quatre semaines	• Pensait avoir des outils pour occuper la fonction (déception) • Vision négative de la fonction de CPRP à la base, mais corrigée par le CMC • Formateurs pas toujours professionnels (critiques) • Remarques négatives sur la formation – trop théorique et pas ou peu d'exercices pratiques
Les difficultés	• Soutien de la hiérarchie • Prend conscience qu'il faut se former pour rester dans la fonction	• Constat : perdu pendant six mois avant de trouver ses bases professionnelles • Inefficace pendant deux ans avant d'être « opérationnel » • Difficulté avec l'élaboration des documents officiels • Pas de connaissance pour l'aider à démarrer dans son organisme • Difficulté à faire appliquer la réglementation • Hiérarchie peu sensibilisée à la prévention qui remet en cause la note d'organisation de la prévention • Note d'organisation refaite quatre fois • Déni d'information technique préventive (chef d'atelier)

Les stratégies déployées	• Réalise un audit sécurité à sa prise de fonction • Signale les dangers à l'autorité • Présence plus importante sur le terrain pour détecter les dysfonctionnements • Travaille à partir d'un plan (cartographie) pour réaliser son audit sécurité et visite les locaux et ateliers pour établir un diagnostic • Par sa stratégie, évite un accident très grave	• Mauvaise entente après la mise en sécurité avec le responsable du casernement et la personne chargée de relever les compteurs • Mauvaise réputation pour le CPRP après une action de protection et le développement de rumeurs négatives
La constitution d'un réseau	• Rencontre un TSEF compétent qui accepte de partager les outils et la connaissance technique • Une aide précieuse qui favorise la professionnalisation du CPRP • Permet de mieux gérer la notion de responsabilité • Évite les jugements de valeur du chef d'organisme et d'autrui • Recherche des CPRP compétents	• Réalise un constat, ses connaissances sont insuffisantes
Gestion du risque	• Communique avec la hiérarchie et les agents avec diplomatie (souple et ferme à la fois) • Met en place des plans de prévention pour renforcer la sécurité • Le réseau agit comme une protection et atténue l'appréhension de l'accident	• Approche négative en estimant qu'il est fortement impacté par le risque lorsqu'il est en surcharge de travail ou lorsqu'il rédige des procédures • Reconnaît que son organisme est générateur de risques importants • Appréhension et inquiétude de la responsabilité pénale
Non-respect de la réglementation	• Est rigoureux dans l'application de la réglementation • Ne pas tricher dans le travail	• Des chefs d'entreprises qui ne respectent pas les règles établies • Dans l'organisme les procédures sont mal établies, avec des responsabilités mal partagées • Des vérifications non réalisées dans les délais réglementaires • L'absence d'expérience professionnelle favorise l'infraction

La reconstruction identitaire	• En cinq ans d'activité Jean est toujours motivé • Les difficultés l'ont aidé à grandir • La polyvalence permet de gérer d'autres activités	• La suractivité crée des surcharges de travail et rend les CPRP plus vulnérables au risque pénal, de ce fait la reconstruction identitaire est plus difficile (trois ans pour faire le deuil de son ancien métier) • Le manque de reconnaissance est un frein à la reconstruction identitaire
----------------------------------	--	---

Tableau 7 : Entretien avec Jean - Vérification des hypothèses

Hypothèse 1	<i>« Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation ».</i>	Jean a été contraint de se mettre en infraction avec la rédaction des plans de prévention, au cours d'une situation liée à son activité professionnelle, mais ce n'est pour autant qu'il est démotivé. Hypothèse 1 Non vérifiée
Hypothèse 2	<i>« La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau ».</i>	Jean a mis en place un réseau composé de professionnels de la prévention dans le but de devenir un professionnel reconnu, afin de faciliter sa reconstruction de son identité professionnelle. Par sa stratégie il se sent impliqué dans sa fonction. Hypothèse 2 vérifiée
Hypothèse 3	<i>« Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi ».</i>	Jean souligne qu'il n'est pas suffisamment reconnu dans sa fonction, mais il trouve des motivations autres pour rester dans la fonction et se projeter dans l'avenir, ce qui favorise la construction de l'image de soi Hypothèse 3 vérifiée

2 Béatrice.

2.1 Synthèse

La situation vécue par Béatrice est très intéressante. Elle démontre qu'une personne peut par sa volonté, sa motivation exercer une fonction en ayant une faible connaissance dans le domaine de la santé, sécurité au travail, par son intelligence elle s'est constitué un réseau composé de CPRP compétents.

La formation lui a permis d'acquérir les bases pour exercer la fonction de CPRP, mais comme le reconnaît Béatrice, cette formation présente des lacunes. La théorie est enseignée en faisant venir une multitude d'intervenants qui n'ont pas tous des qualités pédagogiques pour enseigner cette discipline, qu'elle juge complexe. Elle précise que les exercices pratiques sont quasi inexistantes, alors qu'ils devraient être développés, afin d'être mis en lien avec la théorie, ce qui faciliterait la prise de poste. En outre, la formation devrait plus longue et comporter plus d'heures de cours centrés sur des exercices pratiques, permettant de créer un lien avec le terrain, ce qui est réellement vécu.

Elle souligne en se confiant qu'elle a rencontré des difficultés dès sa prise de fonction avec un dossier sur l'environnement, thème qui n'avait pas été abordé en formation. Ce sujet épineux auquel elle devait répondre lui avait causé beaucoup de soucis. Néanmoins, elle s'en était sortie grâce à une aide extérieure qui lui avait permis de répondre de ceux qui demandaient des renseignements. Ensuite, Béatrice a été confrontée à la recherche d'informations concernant les matériels soumis à vérifications. Elle a rencontré des difficultés alors qu'elle demandait aux chefs d'atelier des informations. Elle pensait qu'il y avait une solidarité, mais, devant les difficultés rencontrées, elle a dû utiliser une stratégie pour les obtenir.

Consciente de ses faiblesses, Béatrice s'est constituée un réseau, ce qui lui a permis de travailler avec l'aide et le regard d'autrui qui pouvait l'aider à progresser. Ce réseau composé de personnes de confiance a permis de créer un groupe dynamique, solidaire, où la réflexion a été au cœur de leurs actions. Ensemble ils ont créé des outils pour faciliter leur quotidien, minimisant ainsi le risque lié à leur activité de CPRP.

Tableau 8 : Entretien avec Béatrice

Éléments biographiques	• Femme de 33 ans marié un enfant • Titulaire d'un BEP professionnel de secrétariat, concours de secrétaire administrative (SA) – secrétaire de direction • Fermeture de l'organisme – reconversion – conseiller par RH – bourse national des emplois – poste de CPRP • Souhait : rester dans la région – famille • En fonction depuis trois ans • Stage de trois semaines • Ne souhaite plus travailler dans un poste de secrétaire • Volontaire pour le poste de CPRP	
Thèmes abordés	Éléments positifs	Éléments négatifs
Les apports professionnels de la formation	• En formation, prend des notes (motivation) et réalise des fiches synthétique le soir - stage de trois semaines • Remarques pertinentes – la formation devrait comporter plus d'heures de cours mais cette fois « pratiques » pour établir le lien avec la théorie • Apporte les bases pour commencer dans la fonction	• Constat négatif sur les cours dispensés par manque de professionnalisme de certains formateurs – pas de réponses aux questions posées • Constat, les cours sur la réglementation sont fidèles aux instruction ou arrêtés publiés, donc pas de plus-value • Remarques négatives sur la formation – trop théorique et pas ou peu de d'exercices pratiques
Les difficultés	• S'affirme en faisant face aux chefs d'atelier • Soutien du chef d'organisme • Prend conscience qu'elle doit se former pour rester dans la fonction	• Hiérarchie peu sensibilisée à la prévention qui remet en cause la demande de renseignements • Pas de coopération des chefs d'atelier • Constat sur les difficultés, deux ans avant d'arriver à avoir la fonction en main • Difficulté avec l'élaboration des documents officiels • Pas de connaissance pour l'aider à traiter les dossiers • Résistances fortes de la part des chefs d'atelier

Les stratégies déployées	• Action stratégique en faisant remonter tous les dysfonctionnements constatés au chef d'organisme • Prend conscience qu'elle doit se former pour rester dans la fonction	• Travail de recensement des matériels pour contrôle de conformité • Résistance mise en place par les chefs d'atelier • Conflit permanent avec les chefs d'atelier • Mauvaise réputation pour le CPRP après une action de protection, le développement de rumeurs négatives
La constitution d'un réseau	• Le réseau partage les connaissances et crée des outils techniques • Une aide précieuse dans la mise en place de la professionnalisation du CPRP • Se soutiennent pour faire face aux difficultés • Permet de mieux gérer la notion de responsabilité • Recherche des CPRP compétents pour mieux travailler et se sent plus forte pour traiter les sujets • Une aide aux échanges formels et informels avec l'apport de connaissances techniques	• Parle de stress devant les difficultés rencontrées et est en difficulté face aux problèmes posés. • Constat : connaissances insuffisantes
Gestion du risque	• Mise en place de plans de prévention et rencontre des difficultés par manque de connaissances lors de l'analyse des risques • Le réseau agit comme une protection et atténue l'appréhension de l'accident • Manque de précision dans l'analyse des risques ce qui entraîne une prise de risque et une part de responsabilité en cas d'accident	• Estime que le risque est lié à une formation trop courte en durée par rapport à la responsabilité détenue par le CPRP • Le risque est lié également à la surcharge de travail et à la variété des actions menées par le CPRP • L'activité de l'organisme est génératrice de risques importants • Appréhension de la responsabilité pénale

Non-respect de la réglementation	• Être rigoureux dans l'application de la réglementation • Recherche des solutions au problème posé	• Des chefs d'atelier négligeant avec la prévention, ils ne respectent pas les règles établies (vérification et contrôle du matériel) • Ne respecte pas la réglementation et les règles établies en interne • Des vérifications non réalisées dans les délais réglementaires
La reconstruction identitaire	• Bilan positif, la reconstruction de l'identité professionnelle se met en place progressivement • Ne regrette pas d'occuper sa fonction • Les difficultés l'on aidées à grandir • Le chef actuel lui marque sa reconnaissance ainsi que les chefs d'atelier • Certains agents n'hésitent pas à se confier, elle a acquis leur confiance et ils se montrent reconnaissants	• Estime ne pas être suffisamment formée et ne pas maîtriser les savoirs professionnels

Tableau 9 : Entretien avec Béatrice - Vérification des hypothèses

Hypothèse 1	« <i>Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation</i> ».	Béatrice se met en infraction dans des situations liées à son activité professionnelle, pour ne pas bloquer le système, mais elle n'est pas démotivée pour autant. Hypothèse non vérifiée
Hypothèse 2	« <i>La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau</i> ».	Béatrice a mis en place un réseau composé de professionnels de la prévention dans le but de devenir un professionnel reconnu, afin de faciliter la reconstruction de son identité professionnelle. De ce fait elle s'intègre dans cet organisme et affiche ainsi son appartenance Hypothèse 2 vérifiée
Hypothèse 3	« <i>Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi</i> ».	Béatrice souligne qu'elle est reconnue par sa hiérarchie et un certain nombre d'agents, ce qui renforce l'estime de soi Hypothèse 3 vérifiée

3 Alain

3.1 Synthèse

Lorsqu'Alain est désigné pour aller en formation, il l'apprend lorsqu'il reçoit la convocation l'invitant à se présenter au centre de formation à Paris. Le chef d'organisme en le choisissant n'a pas fait d'erreur, il connaît ses hommes et il sait qu'Alain est l'homme de la situation.

En revenant de formation, il a appris la théorie, mais il n'a pas eu de pratique ou très peu. Ainsi, il est en difficulté lorsqu'il doit mettre en œuvre les actions qui lui sont demandées. Pour répondre à la demande du chef d'organisme, il fait appel au responsable prévention de la tête de chaîne dont il dépend et comprend que rien n'a été réalisé et que tout est à monter.

Avec, le peu de connaissances qu'il a acquises, il essaie malgré tout de mener ses actions. Mais étant militaire, il se heurte à certaines personnes qui par jalousie ou méchanceté essaient de l'empêcher, en ne lui donnant pas les informations demandées, pour créer ses fichiers de travail. Malgré toutes ces difficultés, il arrive à mener ses missions en travaillant en réseau avec les stagiaires rencontrés au stage de formation. Certains stagiaires ont un riche passé en prévention, aussi, Alain, va leur demander conseil et utiliser leur compétence pour compléter ses connaissances. Par cette manière d'agir stratégique, il démontre qu'il a pris pied dans la prévention, alors qu'au départ, il était réfractaire.

Il reconnaît aujourd'hui que ce métier présente des risques, et qu'un accident peut se produire et le conduire devant un juge, malgré toute l'attention qu'il déploie et l'énergie consacrée. Sa crainte est en lien avec la surcharge de travail qu'il a à certains moments, où toutes les demandes se bousculent, c'est dans ces moments qu'il peut commettre une erreur, ou oublier un point important.

Avant d'être CPRP il était militaire, un professionnel aguerri à l'art du combat, en choisissant de devenir fonctionnaire catégorie B, il s'est lancé un nouveau défi, faire de cette fonction un métier pour se professionnaliser comme par le passé. Ainsi, le temps a été son allié, jour après jour, situation après situation, il a acquis la compétence et la reconnaissance de son chef d'organisme en faisant remonter les dysfonctionnements dans le but de les corriger et de renforcer la sécurité au travail du personnel de l'organisme.

Tableau 10 : Entretien avec Alain

Éléments biographiques	• Homme de 39 ans pas de précision sur sa situation familiale • Ancien militaire a demandé à bénéficier de la loi 4139-2 permettant d'intégrer le statut de fonctionnaire catégorie B corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF) • Formation sur quatre semaines • Spécialité (n'a pas souhaité l'évoquer) • En fonction depuis cinq ans • A la base, il est désigné d'office pour occuper le poste de CPRP en tant que personnel militaire, puis il demande à intégrer le corps des fonctionnaires (TSEF) ensuite, il demande occuper le poste de CPRP qu'il déjà tenu pendant deux avant sa reconversion	
Thèmes abordés	Éléments positifs	Éléments négatifs
Les apports professionnels de la formation	• Porte un intérêt au contenu de la formation lorsqu'il découvre les modules	• Constat négatif sur l'absence d'exercices pratiques ce qui a été handicapant pour la mise en place de l'activité • La formation est incomplète par l'absence d'exercices pratiques
Les difficultés	• S'affirme en faisant face aux chefs d'atelier et aux agents	• Constate que les documents à mettre en place sont complexes à élaborer et qu'il n'y a pas d'aide • Constate les résistances de certains chefs de service, certains agents et à des difficultés à communiquer, à se faire entendre • Hiérarchie peu sensibilisée à la prévention remet en cause la demande de renseignements • Constate les résistances des agents à appliquer les textes réglementaires

Les stratégies déployées	• Action stratégique par écrit pour sensibiliser les agents réfractaires • Travail sur soi-même pour ne pas entrer en conflit • Essaye de déjouer les résistances mises en place par les chefs de service et les agents	
La constitution d'un réseau	• Recherche des CPRP compétents pour mieux travailler et partager les réflexions de chacun dans le travail • Les CPRP du réseau se soutiennent entre eux et ont moins de pression pour tenir les délais et moins de stress • Le réseau permet de partager les connaissances et de développer les compétences individuelles et collectives pour mieux travailler • Un moyen de faire face aux exigences croissantes, nécessitant des savoirs et de combiner les ressources	
Gestion du risque	• Essaye de respecter et d'appliquer la réglementation • Perçoit le risque lié à la fonction de CPRP • Souligne la surcharge de travail comme génératrice de prise de risque supplémentaire au travail	• Reconnaît ne pas maîtriser tous les risques à cause de la surcharge de travail • Appréhension de la responsabilité pénale • Estime que le risque est lié à une formation trop courte en durée au regard de la responsabilité détenue par le CPRP • Les documents officiels n'ont pas été réalisés, ou s'ils sont présents, ils ont été rédigés de manière succincte et il faut les reprendre ce qui crée une surcharge de travail
Non-respect de la réglementation	• Applique la réglementation, mais reconnaît qu'il y a des fois où cela pose un certain nombre de problème	• Une réalité différente lorsqu'il est confronté au réel • Des chefs d'entreprise négligents avec la prévention, ils ne respectent pas les règles établies (plans de prévention) • Absence de contrôles sur le terrain ce qui favorise les prises de risque

La reconstruction identitaire	• En cinq ans d'activité Alain s'est affirmé dans sa fonction • Bilan positif, la reconstruction de l'identité professionnelle se met en place progressivement • Il prend du plaisir à travailler dans cette fonction • Souligne que cette activité est riche de par son contenu • Aujourd'hui Alain pense que c'est un métier	• Peur du risque pénal • Écrit des comptes rendus tous les jours et rend compte à l'autorité
-------------------------------	--	---

Tableau 11 : Entretien avec Alain - Vérification des hypothèses

Hypothèse 1	« <i>Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation</i> ».	Alain se met en infraction pour ne pas être un frein au bon fonctionnement du service, mais il n'est pas démotivé. Hypothèse 1 non vérifiée
Hypothèse 2	« <i>La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau</i> ».	Alain a mis en place un réseau composé de professionnels de la prévention dans le but de devenir un professionnel reconnu, ce qui facilite la reconstruction de son identité professionnelle. De ce fait il affirme son appartenance Hypothèse 2 vérifiée
Hypothèse 3	« <i>Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi</i> ».	Alain souligne qu'il est reconnu par sa hiérarchie parce qu'il y a la transparence, ce qui renforce l'estime de soi Hypothèse 3 vérifiée

4 François

4.1 Synthèse

François s'ennuyant dans son activité a demandé à son chef d'organisme d'occuper le poste de CPRP qui allait se libérer par suite d'un départ en retraite. N'ayant pas de connaissances spécifiques dans le domaine de la santé, sécurité au travail et environnement, François est allé en formation pour acquérir les bases élémentaires, lui permettant de tenir la fonction.

Il a trouvé la formation très intéressante bien que trop théorique. En effet, cette formation avait pour objectif de donner un premier vernis avant qu'il prenne sa fonction. François a regretté le manque de pratique qui selon lui, permettait de faire le lien entre les enseignements théoriques et la pratique de terrain. Il a retiré de cet enseignement, bien que succinct, les outils qui lui ont permis de rebondir et de démarrer dans la fonction.

Dès le départ, François avait compris que pour faire face aux difficultés que l'on peut rencontrer dans cette fonction de CPRP il fallait mettre en place un réseau sur lequel il pouvait s'appuyer. Aussi, fallait-il développer une stratégie en interne de l'organisme pour faire face à ces difficultés. Elles sont apparues lorsqu'il a demandé au chef de service et au personnel de lui fournir certaines informations pour qu'il puisse travailler et mettre en place la réglementation. Il donne un exemple avec les protections auditives, significatif des résistances qui peuvent se mettre en place à l'encontre de la prévention, alors qu'elles sont faites pour protéger l'audition des hommes contre les effets du bruit.

Au fur et à mesure du temps, les difficultés apparaissaient. Convaincu de l'importance de travailler en groupe en constituant un réseau qui permettait les échanges de documents ainsi que les points de vue, François au bout de trois ans avait réussi à se constituer son réseau composé de CPRP compétents où la confiance mutuelle était au rendez-vous. Par ce réseau, il a pu construire la prévention dans son organisme, en élaborant des documents et des procédures de travail qui avaient été contrôlés au préalable par le réseau et pour lesquels il était confiant.

La problématique de toute activité est la gestion du risque. Dans le champ de la prévention, les CPRP estiment que le risque est important parce qu'il est lié à la surcharge de travail, alors qu'ils ne sont que le conseiller du chef d'organisme et qu'à ce titre ils ne devraient pas être inquiétés par la justice en cas d'accident. François pense également que la surcharge de travail est un élément non négligeable, qui peut être générateur d'accidents. Il cite en exemple un chargé de prévention qui a été inquiété par ce qu'il avait validé des procédures de travail qu'il avait jugé conformes et qui se sont révélées non conforme lors de l'analyse d'un accident. Cette

remarque ouvre le débat de la responsabilité des CPRP dans le cadre de leur mission. Aussi, pour éviter de se retrouver dans une situation similaire et inconfortable en lien avec le juridique il est fondamental que le CPRP fasse remonter les informations au chef d'organisme pour que celui-ci prenne les décisions. Ce qui impose pour le CPRP d'être transparent par rapport à son activité.

Cependant il arrive parfois que le CPRP soit mis en défaut par un tiers, parce que celui-ci n'a pas répondu dans les délais impartis ou qu'il n'a pas signé un document lui donnant des informations précises, avant de commencer un chantier ou lorsque les vérifications périodiques ne soient pas effectuées parce que les crédits n'étaient pas en place. On voit que dans ces exemples le CPRP peut être contraint à déroger à la réglementation sans que ce soit volontaire de sa part.

Enfin, la reconstruction de l'identité professionnelle de François s'est faite avec le temps, avec les échanges avec autrui sur les difficultés rencontrées, ce qui lui a permis de développer une dynamique identitaire dans son activité.

Tableau 12: Entretien avec François

Éléments biographiques	• Homme de 49 ans marié deux enfants. • Titulaire d'un BTS bâtiment, concours de TSEF et avait comme activité gestion des stocks • Décide de changer d'orientation professionnelle et prend le poste de CPRP • Souhait : rester dans la région – Famille • En fonction depuis six ans • Stage de quatre semaines • Volontaire pour occuper le poste de CPRP	
Thèmes abordés	Éléments positifs	Éléments négatifs
Les apports professionnels de la formation	• Occupe la fonction CPRP pendant deux mois avant de partir en formation • Apprécie la formation malgré qu'elle soit théorique • Motivé pour occuper la fonction • Apprend à réaliser un audit sécurité et un diagnostic • Détecte les anomalies et petits avantages accordées sans raison	• Regrette qu'il n'y ait pas d'exercice pratique (déception) • Remarques négatives sur la formation – trop théorique et pas ou peu de d'exercices pratiques • Constat avec l'audit, beaucoup d'actions à réaliser • Entre dans un conflit « larvé » avec les ouvriers
Les difficultés	• Soutien du chef d'organisme	• Malgré son appréciation de la formation il se sent démuni devant l'ampleur du travail à réaliser • Résistance des chefs d'ateliers et des agents • Hiérarchie peu sensibilisée à la prévention remet en cause le bien-fondé de la prévention • Dénî d'information technique préventive (chef d'atelier/ouvriers) • Difficulté à faire appliquer la réglementation

Les stratégies déployées	• Réalise un audit sécurité à sa prise de fonction • Détecte les manques à la sécurité • Détecte les dysfonctionnements	• Mauvaise foi, incompréhension des actions préventives de certains chefs d'atelier et d'agents • Mauvaise réputation pour le CPRP après une action de mise place de protection individuelle
La constitution d'un réseau	• Recherche de l'aide pour échanger et travailler sur les documents officiels et les actions préventives • Tisse un réseau qu'il organise • Une aide précieuse dans l'activité réelle • Une aide à la professionnalisation du CPRP • Permet de mieux gérer la notion de responsabilité	• Rencontre des difficultés à convaincre du bien-fondé du réseau • Constate que ses connaissances sont insuffisantes • Rencontre des difficultés pour constituer le réseau
Gestion du risque	• Agir en toute transparence en informant le chef d'organisme • Conscient que le risque est présent • S'active à être très prudent dans ses actions, d'où l'importance d'échanger avec d'autres CPRP • Appréhension de la responsabilité pénale • Le réseau agit comme une protection et atténue l'appréhension de l'accident	• Mesure le risque pendant la formation avec le risque pénal • Différents cas d'accidents expliqués par un avocat, où les CPRP ont été inquiétés • Possibilité de sanction au pénal • Responsabilité des CPRP engagée • Reconnaît que son organisme est générateur de risques importants, ce qui génère des peurs et inquiétudes
Non-respect de la réglementation	• Peur de prendre une décision qui pénalise l'entreprise et l'organisme du ministère des armées • Recherche des solutions diplomatiques pour faciliter l'activité • Cherche à être rigoureux au travail • Ne veut pas entrer en conflit	• Doit s'adapter au réel de l'activité et arrondir les angles • Des chefs d'entreprises qui ne respectent pas les règles de sécurité au niveau du matériel • Absence d'expérience professionnelle favorise la peur de prendre une décision où il faut dire « NON »

La reconstruction identitaire	• En six ans d'activité François est toujours motivé • A pris confiance en lui au bout de deux ans d'activité • Sentiment d'exercer un métier non plus une fonction par la richesse de son contenu • La fonction de CPRP lui a permis d'acquérir de l'assurance et a favorisé l'estime de soi et la confiance de soi • Les difficultés l'ont aidées à grandir • Il est polyvalent puisqu'il a d'autres activités à gérer • Se projette dans l'avenir avec le développement de sa carrière professionnelle	
--	---	--

Tableau 13 : Entretien avec François - Vérification des hypothèses

Hypothèse 1	« <i>Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation</i> ».	François a été contraint de se mettre en infraction avec la rédaction des plans de prévention et dans certaines situations liées à son activité professionnelle, il s'est exposé à des risques juridiques, mais il est toujours très motivé Hypothèse 1 : vérifiée en partie
Hypothèse 2	« <i>La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau</i> ».	François a mis en place un réseau composé de CPRP compétents pour lui permettre à la fois d'enrichir ses compétences et de répondre le plus précisément à la demande du chef d'organisme. Le sentiment d'appartenance est présent chez François. Hypothèse 2 : vérifiée
Hypothèse 3	« <i>Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi</i> ».	François souligne que le chef d'organisme lui fait confiance et lui marque des signes de reconnaissance en appréciant son travail. Hypothèse 3 : vérifiée à moitié

5 Isabelle

5.1 Synthèse

Titulaire d'une licence en droit, Isabelle a été recrutée dans le corps des secrétaires administratives, où elle occupait un poste de secrétaire juriste. À la suite de la fermeture de son organisme, Isabelle a demandé à occuper une fonction de CPRP dans sa région. Bien qu'elle ne fût pas dans le champ professionnel de la prévention, mais avait un atout, sa connaissance dans le domaine juridique. Isabelle, a suivi une formation de trois semaines, au centre de formation où les intervenants se sont succédés, en apportant chacun leurs connaissances théoriques, avec parfois avec des difficultés à faire passer le message, par manque de pédagogie, et en ne faisant pas le lien avec la pratique de terrain.

Isabelle s'est installée dans cette fonction et elle a découvert les premières difficultés de la fonction dans cet organisme. Elle reconnaît qu'être conseillé du chef d'organisme, de la hiérarchie, et des agents, implique d'avoir une bonne connaissance de la santé sécurité au travail. Elle souligne également avoir mesuré la charge de travail que cette fonction représente. C'est à ses dépens qu'elle a découvert les détails de sa fonction, où elle aura parfois des difficultés à surmonter. Confrontée au réel de l'activité, elle décide de créer un réseau. Mais ce n'est pas simple, car le travail en réseau renvoie à une pluralité d'acteurs qui s'ignoraient jusqu'à présent ou qui avaient des logiques de fonctionnement contradictoires. Aussi, elle apprend à travailler en réseau et comprend que ça ne se limite pas à l'utilisation des outils informatiques, à communiquer ou à échanger, travailler en réseau suppose de travailler en coopération et pas seulement de juxtaposer son rôle à celui des autres acteurs.

En acceptant la fonction de CPRP Isabelle a pris un double risque, le premier en acceptant une fonction dont elle n'avait aucune connaissance et le second est lié à l'activité où elle est contrainte de réaliser des compromis pour que l'activité ne s'arrête pas et qu'elle ne soit pas perçue comme un frein.

Au sein du ministère Isabelle travaille depuis vingt ans, elle a acquis une identité communautaire, avec qui elle partage les valeurs, elle a néanmoins cherché à reconstruire son identité professionnelle. Mais aujourd'hui, elle s'interroge sur son engagement en santé sécurité au travail, pour savoir si elle souhaite continuer dans cette fonction. Avec les propos qu'elle a tenus, elle est actuellement en recherche d'une autre fonction et sa stratégie s'affine temporellement.

Tableau 14 : Entretien avec Isabelle

Éléments biographiques	• Femme de 45 ans marié trois enfants. • Titulaire d'une licence de droit, concours de secrétaire administrative et occupait un poste bureau études juridiques • Réorientation professionnelle suite à fermeture de l'organisme elle prend le poste de CPRP • Souhait : rester dans la région – Famille • En fonction depuis deux ans • Stage de trois semaines • A pris le la fonction pour rester dans la région (volontaire par contrainte)	
Thèmes abordés	Éléments positifs	Éléments négatifs
Les apports professionnels de la formation	• Apprécie la formation bien que celle-ci soit trop théorique, parce qu'elle donne les bases de l'activité prévention • Choix raisonné pour occuper la fonction • Apprend à réaliser un audit sécurité	• Regrette qu'il n'y ait pas d'exercice pratique (déception) • Remarques négatives sur la formation – trop théorique et pas ou peu de d'exercices pratiques • Reproche le manque de professionnalisme de certains formateurs • En difficulté pour mener à terme son audit sécurité (actions préventives)
Les difficultés	• Soutien du chef d'organisme et appréciations positives et reconnaissance du travail bien réalisé • Etre dans la juste « communication » quelle soit écrite ou verbale	• Difficultés à avoir un retour d'information par les chefs de service et d'atelier • Commet des erreurs en matière de communication avec les chefs de service • Résistance des chefs de service à communiquer les informations, de ce fait Isabelle doit réaliser le travail seule • Difficulté à retranscrire un texte officiel pour être adapté à l'organisme • Difficultés dans la gestion au jour le jour, par manque de connaissances professionnelles

Les stratégies déployées	• Se réfère à la réglementation et au droit sans déroger à la règle	• Difficulté à répondre aux attentes du chef d'organisme en matière de réglementation sur l'application technique
La constitution d'un réseau	• Cherche avant tout à pallier aux manques de connaissance techniques • Recherche de l'aide pour échanger et travailler sur les documents officiels et les actions préventives • Cherche à se protéger contre le risque d'accident et les conséquences juridiques • Une aide précieuse dans l'accomplissement de l'activité réelle et de la professionnalisation du CPRP • Permet de mieux gérer la notion de responsabilité	• Accumulation des difficultés techniques par manque de connaissances pratiques • Difficultés à trouver les bons CPRP pour constituer le réseau
Gestion du risque	• Consciente que le risque est bien réel et qu'il est bien présent dans l'activité quotidienne	• Mesure le risque lié à l'activité pendant la formation avec le risque pénal • Pense que la lettre de cadrage peut se révéler pénalisante, parce qu'elle responsabilise et définit la part de responsabilité du CPRP • Prend des risques en s'orientant dans le champ de la prévention par le manque de connaissance • Prend des risques en s'orientant dans le champ de la prévention par le manque de connaissance
Non-respect de la réglementation	• Prend une décision pour ne pas pénaliser l'intervention de l'entreprise et l'organisme en attente des travaux, pour ne pas bloquer un chantier ou l'activité	
La reconstruction identitaire		• En deux ans d'activité Isabelle n'est plus motivée elle cherche à quitter sa fonction de CPRP, parce qu'elle estime qu'elle est vulnérable et que les risques sont trop importants, parce qu'il y a trop de paramètres qui entrent en jeu, qu'elle ne maîtrise pas

Tableau 15 : Entretien avec Isabelle - Vérification des hypothèses

Hypothèse 1	<i>« Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation ».</i>	Isabelle est consciente des risques liés à la fonction, elle préfère abandonner et se chercher un autre poste moins risqué. Hypothèse 1 : vérifiée
Hypothèse 2	<i>« La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau ».</i>	Isabelle a mis en place un réseau composé de CPRP compétents pour faire face aux difficultés rencontrées dans l'exercice de sa fonction. Mais, comme elle souhaite quitter la fonction de CPRP, elle n'est pas dans un sentiment d'appartenance Hypothèse 2 : Non vérifiée
Hypothèse 3	<i>« Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi ».</i>	Isabelle souligne que le chef d'organisme lui a marqué des signes de reconnaissance en appréciant son travail, mais, comme elle souhaite quitter cette fonction, elle ne se projette pas dans l'avenir Hypothèse 3 : Non vérifiée

6 Armand

6.1 Synthèse

Armand est un ancien militaire qui a opté pour la loi 4139-2, entrant ainsi dans un cycle de reconversion. Aujourd'hui, il a 48 ans, il ne s'est jamais marié et a préféré rester célibataire pour des convenances personnelles. Comme la loi l'autorise, il a demandé à intégrer le statut de fonctionnaire catégorie B, dans le corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF), spécialité santé, sécurité au travail. Il est affecté depuis deux ans dans un organisme, différent de celui lorsqu'il était militaire, il découvre ainsi, une nouvelle ambiance de travail. Il se réjouit d'occuper la fonction de CPRP dans cet organisme, il redécouvre la fonction sous un angle nouveau, sur un site où il n'a aucune connaissance.

Armand a déjà occupé la fonction de CPRP et il avait acquis une somme de connaissances qu'il avait mises en pratique en suivant la formation dans les années 2000. À la suite de sa demande de réorientation professionnelle il doit reprendre les bases de la réglementation et repartir en formation. Son ressenti est important, il nous a informé sur la qualité des prestations pour tenir la fonction avec le constat d'un manque d'informations importantes.

Aujourd'hui, il redécouvre la fonction de CPRP sous un angle nouveau en qualité de personnel civil. Il affronte les difficultés en prenant un peu de distance pour se confronter à la réalité de sa nouvelle position sociale et des difficultés qui l'entourent. Il sait que la constitution d'un réseau est fondamentale dans le cadre de l'activité du CPRP, il permet les échanges d'informations entre professionnels de la prévention, sur des documents à améliorer et sur la conception de nouveaux documents qui une fois réalisés feront gagner du temps. La création ou l'amélioration de ces documents doivent servir dans le cadre professionnel à faciliter sa tâche de CPRP en réduisant le temps consacré à la rédaction de tâches administratives. Si le réseau permet ces échanges d'informations et de documents, il permet aussi de renforcer et d'améliorer ses connaissances techniques de CPRP. C'est à partir des échanges verbaux, qu'il prend en compte les différents éléments pour s'améliorer et renforcer la sécurité au travail.

Gérer le risque semble naturel pour Armand, lorsqu'il est confronté au danger, il réagit pour y faire face. En changeant de métier Armand s'est de nouveau orienté dans le champ de la prévention, son expérience passée lui avait laissé un bon souvenir, aujourd'hui, il souhaite se professionnaliser dans cette fonction de CPRP. Les difficultés qu'il a rencontrées lui ont permis d'élaborer des stratégies pour que la réglementation soit correctement appliquée, mais malgré cela, il rencontre quelques oppositions dans son travail.

La notion de reconstruction identitaire d'Armand s'inscrit dans une identité propre au ministère des Armées où les valeurs sont développées dans lesquelles l'identité professionnelle et l'identité de métier vont se construire et permettre sa reconstruction dans la fonction de CPRP.

Tableau 16 : Entretien avec Armand

Éléments biographiques	• Homme de 48 ans, célibataire sans enfants. • Ancien militaire ayant bénéficié de la loi 4139-2 • Technicien supérieur d'études et de fabrications (TSEF) • En fonction depuis deux ans • Il a effectué deux stages à douze ans d'intervalle, le premier de quatre semaines et le second de trois semaines	
Thèmes abordés	Éléments positifs	Éléments négatifs
Les apports professionnels de la formation	• Dispose de bonnes connaissances en prévention • A apprécié certains cours • A souhaiter occuper la fonction de CPRP	• Remarques négatives sur la formation – trop théorique et pas ou peu de d'exercices pratiques avec un manque de professionnalisme de certains formateurs
Les difficultés	• Affronte les difficultés avec précaution et discernement • Sait que l'image des CPRP n'est pas positive et qu'à ce titre il doit être prudent dans ses démarches auprès de la hiérarchie et des agents • Soutien du chef d'organisme et appréciations positives et reconnaissance du travail bien réalisé • Est dans la juste « communication » quelle soit écrite ou verbale	• Difficultés à avoir un retour d'information par les chefs de service et d'atelier et agents • Les agents ont une attitude négative envers le CPRP • Sentiment de ne pas être écouté par les agents • Mise en place de résistances par les agents
Les stratégies déployées	• Se réfère à la réglementation et au droit sans déroger à la règle • Explique la réglementation, la rappelle régulièrement et insiste périodiquement	

La constitution d'un réseau	• Cherche avant tout à pallier aux manques de connaissance techniques • A bien pris la situation en main en recherchant des CPRP compétents et ayant des connaissances spécifiques • Arrive à mieux gérer la notion de responsabilité	• Accumulation des difficultés techniques par manque de connaissances pratiques • Difficultés à trouver les bons CPRP pour constituer le réseau
Gestion du risque	• Conscient que le risque est bien réel et qu'il est bien présent dans l'activité quotidienne • Certaines entreprises extérieures fournissent une évaluation des risques avant d'entreprendre les travaux • Sait trouver des compromis tout en respectant la réglementation	• Oblige les entreprises extérieures à remettre leur évaluation des risques avant chaque début de chantier ou intervention • Difficulté à obtenir les signatures des plans de prévention • Conscient de s'exposer inutilement à des risques
Non-respect de la réglementation	• Prend sur lui pour ne pas pénaliser l'activité de l'organisme pour ne pas bloquer un chantier ou l'activité • Met tout en place pour que tout rentre dans l'ordre rapidement	• Chefs d'atelier pas impliqués dans la prévention
La reconstruction identitaire	• Cherche à s'investir en se donnant les moyens de réussir dans la fonction de CPRP • Est conscient qu'il aborde les sujets plus sereinement • Au fil du temps il prend confiance en lui • Déclare que la fonction de CPRP est un métier • Par son investissement dans cette activité son identité professionnelle se construit	

Tableau 17 : Entretien avec Armand - Vérification des hypothèses

Hypothèse 1	« <i>Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation</i> ».	Armand gère le risque en se mettant parfois en infraction, mais cette situation ne le démotive pas. Hypothèse 1 : Non vérifiée
Hypothèse 2	« <i>La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau</i> ».	Armand par son ancien métier revendique cette appartenance et a constitué un réseau pour mieux gérer les risques et faire face aux difficultés rencontrées dans l'exercice de sa fonction. Hypothèse 2 : vérifiée
Hypothèse 3	« <i>Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi</i> ».	Armand est dans une démarche positive en s'investissant dans son activité, il acquiert ainsi la reconnaissance de sa hiérarchie et des agents, c'est pourquoi, il se projette dans l'avenir de sa fonction. Hypothèse 3 : Non vérifiée

Chapitre III : Analyse des entretiens

Introduction

Nous venons de relater six entretiens réflexifs de chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) en nous appuyant sur leurs discours écrits et oraux (questionnaire et entretiens). *Jean, Béatrice Alain, François, Isabelle et Armand* ont été choisis pour leur spontanéité et leurs dynamiques identitaires contrastées.

Pour l'analyse de ces entretiens, des questions nous ont guidé et permis de les mettre en lien avec les situations vécues par ces CPRP, vis-à-vis d'une représentation de soi, d'une image de soi donnée à autrui, en l'occurrence, la hiérarchie, l'encadrement et les agents, susceptibles de jouer un rôle dans le développement du CPRP. L'objectif que nous nous étions fixé consistait à tenter de comprendre, à partir du questionnaire et des entretiens semi directifs, les révélateurs des dynamiques identitaires.

Dans cette partie de la recherche, nous cherchons à produire du sens à partir des matériaux obtenus, à découvrir des connaissances à partir des données récoltées (Bardin, 2003).

A partir du tableau ci-dessous nous rappelons de manière synthétique les éléments essentiels évoqués par le CPRP au cours de leur entretien.

Tableau 18 : Synthèse des entretiens

Thèmes	Positifs	Négatifs
Les apports professionnels de la formation	• Les CPRP ont apprécié la formation dans son ensemble ; • Ils étaient motivés pour suivre la formation ; • Ils ont pris des notes et réalisé des fiches synthétiques ; • Reconnaissent que la formation apporte les bases pour exercer la fonction de CPRP.	• Jugent que les formateurs ne sont pas tous compétents pour dispenser les cours ; • Pensent qu'ils vont avoir des outils à la fin de la formation pour les aider sur le terrain, mais ils n'en ont pas ; • Formulent des critiques sur le fait que c'est une formation trop théorique et qu'il n'y a pas ou peu d'exercices pratiques ; • Conscients que cette fonction est perçue comme négative dans le milieu professionnel.
Les difficultés	• Soutien de la hiérarchie ; • S'affirme en faisant face aux chefs d'ateliers et de services ainsi qu'aux agents ; • Prend conscience qu'il faut se former pour rester dans la fonction ; • Faut être dans la juste communication, qu'elle soit écrite ou orale ; • Image véhiculée du CPRP n'est pas toujours positive.	• Sentiment de ne pas être écouté ; • Forte résistance de certains chefs d'atelier, de service et d'agents ; • Difficulté à avoir un retour des informations demandées aux chefs de services, aux chefs d'ateliers et aux agents ; • Certains chefs hiérarchiques sont peu sensibilisés à la prévention ; • Les documents officiels sont complexes à mettre œuvre et il n'y a pas d'aide.

Thèmes	Positifs	Négatifs
Les stratégies déployées	• Réalise des audits sécurité et des diagnostics ; • Se réfère à la réglementation constamment ; • Explique la réglementation, rappelle régulièrement, insiste périodiquement ; • Détecte les manques à la sécurité ; • Présent sur le terrain pour signaler les dysfonctionnements.	
La constitution d'un réseau	• Recherche les CPRP compétents qui acceptent de partager les informations, les outils et les connaissances techniques ; • Aide précieuse pour se professionnaliser ; • Permet de mieux gérer les risques et la responsabilité ; • Permet de traiter les sujets en les approfondissant.	• Constate que les connaissances sont insuffisantes ; • Développement du stress devant les difficultés rencontrées.
Gestion du risque	• Met en place des plans de prévention (entreprises extérieures) des consignes au poste de travail pour renforcer la sécurité ; • Essaye de respecter la réglementation ; • Souligne la surcharge de travail comme générateur de prise de risque supplémentaire au travail ; • Renforce les actions du réseau pour plus de sécurité.	• Reconnaît que l'activité de l'organisme présente des risques importants ; • La formation étant trop courte ne permet pas de se former à analyser le risque ; • Appréhension de la responsabilité pénale ; • La responsabilité du CPRP peut être engagée.
Non-respect de la réglementation	• Est rigoureux dans l'application de la réglementation ; • Ne pas tricher dans le travail ; • Rechercher des solutions diplomatiques pour faciliter l'activité ; • Ne veut pas entrer dans des conflits.	• Absence d'expérience professionnelle favorise la peur de prendre une décision, où il faut dire « <i>Non</i> » ; • Absence de contrôle sur le terrain ce qui favorise la prise de risque ; • Chefs d'ateliers négligeant avec la prévention en ne respectant pas les règles établies.

Thèmes	Positifs	Négatifs
La reconstruction identitaire	• La motivation est toujours présente ; • Les difficultés aident à grandir ; • Ne regrette pas d'occuper la fonction ; • Marque de reconnaissance de l'autorité supérieure ; • Prend du plaisir à travailler dans cette fonction et déclare que cette fonction s'apparente davantage à un métier au regard de l'étendue de la connaissance.	• Cherche à quitter sa fonction de CPRP, parce que plus motivé et estime être vulnérable, que les risques sont trop importants, parce qu'il y a trop de paramètres non maîtrisés ; • La fonction n'est pas suffisamment reconnue ; • Peur de la responsabilité pénale.

Nos analyses ont mis en évidence un certain nombre de points que nous allons traiter :

- Structuration identitaire des futurs CPRP qui s'engagent dans la fonction ;
- La « *Métis* » au cœur des dynamiques identitaires ;
- Le choix de la fonction de CPRP comme devenir professionnel ;
- La formation comme support à la professionnalisation ;
- La logique dans l'engagement stratégique et identitaire ;
- Les difficultés rencontrées et les stratégies déployées ;
- Les premiers ressentis dans la fonction ;
- La remise en question personnel du CPRP ;
- Un enjeu : réduire les tensions ;
- Enjeu relationnel et émotions ;
- La perception des risques et les effets sur l'appropriation d'une identité professionnelle ;
- Les effets de la tension identitaire sur la fonction ;
- La fonction de CPRP comme enjeu de construction identitaire ;
- Le réseau professionnel comme force d'action ;
- Réduire l'incertitude en partageant l'information

1 Structuration identitaire des futurs CPRP qui s'engagent dans la fonction

Notre interrogation porte sur la réorientation professionnelle des CPRP qui s'engagent dans cette fonction, il ressort des entretiens qu'il existe un lien entre l'engagement de ces agents et la dynamique identitaire dans laquelle ils se trouvent à un moment donné de leur trajectoire personnelle et professionnelle. Ces différents entretiens mettent en évidence que ces CPRP sont à un tournant de leur vie professionnelle par une rupture de leur passé professionnel. Contraint ou volontaire, le choix a constitué un acte réfléchi pour entrer dans cette fonction, où une nouvelle identité professionnelle se profilait, à la fois significative et spécifique en lien avec cette nouvelle activité. Nos analyses soulignent que les CPRP se sont engagés sur des objectifs qu'ils se sont assignés, à la fois personnels comme professionnels, en tenant compte de l'importance qu'ils accordent à cette fonction, à la perception qu'ils en ont et à la volonté de s'investir pour réussir. Mais, cet engagement est en lien avec les interactions sociales de leur

environnement et des divergences qui se construisent sur le plan identitaire. Ainsi, la dimension individuelle des dynamiques en jeu dans l'engagement des CPRP dans la fonction, met aussi en évidence une dimension sociale, protéger les personnes contre le risque d'accident.

2 La « *Métis* » au cœur des dynamiques identitaires

Dans notre approche théorique de l'identité, nous avons évoqué qu'elle était à la fois individuelle et collective, personnelle et sociale, qu'elle reflète en même temps la singularité et l'appartenance à un ministère spécifique dont chacun tire ses caractéristiques et où chaque CPRP intériorise son groupe d'appartenance, pour que le « *nous* » s'enracine dans une stratification sociale. Cette mouvance peut être source de tensions, ce qui prend sens, par rapport à l'engagement dans la fonction.

Les dynamiques identitaires guident les conduites du CPRP à un moment donné de la vie professionnelle. Elles sont définies en fonction des « *stratégies raisonnées* », ou la « *métis* » se met en place pour atteindre le but fixé, au regard de l'engagement pris pour que l'action puisse trouver une issue finale, et que les tensions soient résolues dans un mouvement dialectique. Il apparaît que les activités de chaque CPRP ne se réduisent pas à une simple action, mais, à une approche plus technique de la réglementation et à une banale communication. Pour que les messages que l'on cherche à faire passer soient accompagnés d'une application concrète où la réflexion est au cœur des actions à entreprendre, qu'elles soient comprises par tous les acteurs de terrain. Nos analyses mettent en évidence les stratégies de chaque CPRP pour faire face aux tensions ressenties, aux difficultés rencontrées, ce qui peut avoir pour effet de présenter le CPRP comme un acteur incontournable et stratégique, biaisant chaque fois par la « *ruse* », renvoyant ainsi son action à une méthode de « *manipulation* » permettant d'imposer l'application de la réglementation. Chacun agit en fonction de l'évaluation qu'il réalise à l'instant « *T* », parfois en contradiction avec la réalité, dans le cadre des rapports sociaux et dans des formes d'actions collectives (Bronckart, 2005), créant ainsi des interrogations existentielles, susceptibles de modifier sa dynamique initiale. En outre, avant qu'il occupe sa fonction, chaque CPRP a pu être confronté au cours de sa trajectoire de vie professionnelle à des événements biographiques marquants, résultant de choix délibérément posés et pouvant être en lien avec sa dynamique identitaire. Ces choix peuvent être analysés à partir des déterminants sociaux dont il dépend, qui pèsent sur lui.

3 Le choix de la fonction de CPRP comme devenir professionnel

Nos analyses mettent en évidence que les CPRP avant d'entrer dans leur fonction, avaient un ou des parcours professionnels comportant des configurations identitaires différentes en mettant en jeu des représentations du « *Moi* » sous différents angles « *actuel, projectif, intime, social et professionnel* ».

Leur engagement a fait l'objet d'une approche « *historisante* » plus ou moins détaillée permettant de présenter leur parcours biographique et leur souhait de s'engager dans cette fonction. Ce choix est à relier à leur construit personnel et à leur dynamique de construction où cette dimension est appréciée, vis à vis de la contrainte liée à la réorientation professionnelle, aux déterminants sociaux, aux représentations qu'ils ont et se font de la fonction de CPRP, aux tensions qu'ils ont à résoudre et à leurs souhaits.

Par conséquent, leur engagement dans la fonction est à analyser comme une tentative de réduire l'écart entre ce qu'ils désirent devenir et la contrainte rencontrée au projet souhaité. C'est par le repérage de l'écart entre son « *identité héritée* » et son « *identité visée* » que comme le souligne Kaës que :

« *Le sujet peut se constituer dans sa subjectivité à se former* » (Kaës & al., 1973, p. 68).

Ainsi, l'engagement des CPRP dans cette fonction s'apprécie dans un premier temps, à la volonté de rester dans la région où ils sont affectés. Ces raisons sont en lien avec la famille, le travail, la position sociale du conjoint, les études des enfants et le rejet de devenir célibataire géographique, ce qui pourrait occasionner à terme plus ou moins long (bien que ce ne soit pas précisé) un divorce. La famille constitue pour ces personnes un point d'ancrage très fort qu'il faut préserver, malgré la situation professionnelle vécue. Dans un second temps, le souhait de vouloir changer d'orientation professionnelle est conditionné par les réorganisations du ministère et la volonté de garder le statut de fonctionnaire. Mais, ensemble ils ont un point commun qui consiste à s'orienter vers cette fonction, pour enrichir leurs connaissances et continuer à travailler au sein du ministère des Armées. Cette approche va bien au-delà des représentations qu'ils se font de leur devenir identitaire, parce que ce choix s'effectue pour certains de manière fortuite, sans qu'il y ait une représentation construite, d'une connaissance précise du champ de la prévention, de ce qu'elle couvre du point de vue technique et des connaissances à avoir pour occuper cette fonction. Ce n'est que lorsqu'ils sont confrontés au réel de l'activité qu'ils en mesurent la difficulté et comme le précise Isabelle :

« Je savais qu'au départ, je serais démunie » (...) que je ne pourrais pas être en mesure de répondre de manière précise à la demande ».

Instinctivement, ils préservent leur famille, l'activité du conjoint, la scolarité et les études des enfants, en voulant rester dans la région là où ils ont des attaches, alors que leur activité professionnelle est mise à mal, par un changement organisationnel.

4 La formation comme support à la professionnalisation

Pour ces CPRP, la formation est au départ, un moyen d'acquérir les connaissances fondamentales à la tenue de la fonction, les bases théoriques essentielles à la pratique de terrain. Presque tous les CPRP mettent en évidence lors des entretiens que l'entrée en formation à une grande importance, c'est une aide précieuse, y compris pour Alain qui, au départ contraint par son autorité, mentionne *« motivé, je ne l'étais pas » (...)* *« Moi j'étais à l'opposé d'eux, je n'avais qu'une hâte, c'était en finir » (...)* *« mais comme je suis quelqu'un de correct et de discipliné, j'ai écouté avec beaucoup d'attention ce qu'on me disait »*. Ainsi, sur six CPRP cinq pensent que la formation constitue une source fondamentale d'acquisition, de motivation pour s'engager dans la fonction, le sixième rejoint le groupe, lorsqu'il se rend compte que cette formation peut lui permettre de rebondir professionnellement. Ainsi, la formation rassure les CPRP sur la tenue de leur future fonction. Mais, cette formation n'est pas qualifiante, son contenu jugé superficiel et incomplet, n'apporte pas la connaissance attendue permettant d'ancrer les savoirs, savoir-faire et savoir-être dans chacun des CPRP confrontés au réel de l'activité. Néanmoins, ils ont tous admis que si les cours théoriques avaient constitué une bonne base pour aborder l'activité, le manque d'exercices pratiques avait été un handicap pour mener à bien les missions sur le terrain, lors de leur retour dans leurs organismes respectifs. Bien qu'ils admettent que la formation a constitué une bonne base au départ, elle ne constitue pas une finalité, bien au contraire, car si l'on établit un lien avec le turn-over constaté, nous pouvons nous interroger sur la raison de ce dernier. L'explication donnée est que les mutations du personnel militaire occupant une fonction de CPRP contribuent fortement à alimenter le turn-over. Cette affirmation n'est pas recevable à nos yeux, pour la simple raison, qu'un personnel militaire ayant reçu une formation en prévention est identifié par sa chaîne ressources humaines d'armées, qui essaiera de le repositionner dans ce champ d'activité, surtout qu'actuellement les compétences sont recherchées avec la diminution des effectifs.

En outre, il paraît intéressant d'établir un parallèle avec la formation reçue par les CPRP issus d'un recrutement par concours. En plus de leur diplôme technique (DUT-HSE ou équivalent), ils suivent une formation comportant des contrôles de connaissances et la rédaction d'un mémoire, qu'ils présentent devant un jury d'examen. Nous constatons la différence de traitement entre ces deux populations pour une même finalité, occuper la fonction de CPRP dans un organisme. Ce qui montre de façon flagrante l'inanité d'une formation de quelques semaines sur un sujet aussi complexe que vaste.

Ainsi, Jean pensait qu'en ayant suivi la formation, il disposerait d'outils pour tenir sa fonction. Les autres CPRP ont fait les mêmes remarques concernant la formation, elle leur a permis d'acquérir des connaissances théoriques, mais pas la pratique, ce qui a contribué, à générer des difficultés pour mettre place les documents officiels et mener les actions pratiques liées à la fonction.

En outre, nous pouvons souligner, que l'approche théorique de la formation, et aussi le temps consacré à celle-ci, ne sont pas suffisants pour former les CPRP. De ce fait, l'aspect théorique aide à « *brasser large* », et les trois semaines de formation en place ne permettent pas de développer les spécificités concrètes. C'est d'ailleurs ce que souligne Béatrice lorsqu'elle mentionne que « *trois semaines, c'est fou* », parce que tous les CPRP sortant de cette formation se voient confier une responsabilité, sans qu'il y ait un référent soit nommé pour les guider au départ.

Cette remarque réelle nous montre que nous devons proposer une solution qui aille dans le sens de la sécurité et qui permette de mieux former et mieux encadrer ces CPRP débutants qui ont la même responsabilité que les CPRP issus du concours de TSEF.

5 La logique dans l'engagement stratégique et identitaire

Les éléments fournis par les CPRP sur leur parcours professionnel et parfois scolaire mettent en évidence que la décision de s'engager dans la fonction se fonde sur des motifs et des intérêts divers et ceci en fonction de leur dynamique en cours. Si les CPRP interviewés ne visent pas les mêmes enjeux et ne se fixent pas les mêmes objectifs, soulignons, que leur engagement répond à un souhait, celui d'être reconnu comme étant un bon professionnel, cette attente liée à la professionnalisation est supposée donner accès à la reconnaissance, par le chef d'organisme, les hiérarchiques, et les agents. Autrement dit une prépondérance de la reconnaissance par autrui.

Cependant plusieurs logiques d'engagement sont présentes chez les CPRP, par exemple avec la formation, elle peut répondre à des besoins non plus professionnels, mais personnels. Cet engagement s'intègre au besoin de reconnaissance, conditionné par l'environnement social, ou acquérir une meilleure définition et représentation de soi.

Les CPRP interviewés s'inscrivent dans une problématique de réorientation professionnelle vécue comme un « *événement* » ou une « *transition* » mettant en jeu une trilogie entre les constructions représentationnelles de « *soi* », l'activité professionnelle dans son environnement, et les relations à autrui. Ainsi, nous retrouvons « *au travail* » les représentations du soi actuel, les représentations projectives de soi, les représentations des représentations d'autrui sur soi, les représentations de soi issues de l'image de soi donnée à soi-même et à autrui, les affects et les stratégies identitaires.

Les logiques d'engagement de ces CPRP dans la fonction sont stratégiques et motivées. L'engagement se comprend par le désir d'occuper cette fonction et peut être d'en retirer quelques avantages qui permettront de se positionner favorablement au sein de l'organisme. Dans ce cas, la fonction est souhaitée, elle agit comme un catalyseur, dans le but d'acquérir des compétences professionnelles et de la reconnaissance. Ils attendent ainsi être bien formés pour acquérir de nouvelles connaissances permettant d'obtenir des compétences techniques pour mieux aborder le rapport au travail dans le champ de la prévention. Les attentes intellectuelles peuvent être également très fortes. De ce fait, ils attendent de la formation de pouvoir s'ouvrir aux disciplines techniques permettant de développer leurs réflexions et leurs critiques.

6 Les difficultés rencontrées et les stratégies déployées

Dans leurs organismes d'affectation, les CPRP ont été confrontés au réel de l'activité, ce qui les a conduits à s'interroger sur la mise en place des mesures préventives et à les décliner sur le terrain, sachant que les acteurs affectés dans l'organisme peuvent émettre des résistances et être auteurs de conflits larvés. Certains CPRP ont commencé en créant leur note d'organisation comme *Jean* et *Alain*, mais devant la feuille blanche, ils ne savaient ni comment l'organiser, ni quel contenu développer. Autant de questions qui ont nécessité pour certains d'entre eux de faire appel à des personnes extérieures. En exemple, nous pouvons citer les dossiers techniques confiés à *Béatrice*, le dossier de recensement des cuves et des réservoirs, ce qui a créé chez elle un moment de panique très intense, parce que ce thème n'avait pas été abordé lors de la formation des CPRP. Ce dossier relevait d'une autre formation dispensée en environnement, et

le chef d'organisme lui avait malgré tout confié le dossier. Elle précise ses premiers contacts avec le terrain, ses échanges pour obtenir des informations sur les matériels soumis à vérification qui se sont révélés difficiles où pour se faire respecter elle a déployé une stratégie visant à montrer les dysfonctionnements constatés. Par cette technique, elle a rebondi, ce qui s'apparente à l'habileté, à la ruse, et donc à la « *Métis* ». Lorsqu'il a pris ses fonctions « *Alain* » n'avait aucun document en place, il devait tout créer et organiser la prévention. Sa stratégie a été de s'orienter vers sa chaîne de commandement, pour que celle-ci l'aide et lui apporte un soutien. Un modèle de note lui avait été remis et c'est à partir de celle-ci qu'il a commencé à poser les bases de la prévention dans son organisme. La rédaction des fiches emploi nuisances, demande la participation de trois acteurs, le médecin de prévention, la hiérarchie de l'agent et l'agent. Ensemble, ils remplissent la fiche et le CPRP vérifie la véracité des informations avant de la faire signer à l'autorité. Lors de ce travail, Alain s'était retrouvé à devoir gérer les résistances des agents, qui s'inventaient des nuisances, là où il n'y en avait pas et que le chef de service par méconnaissance avait accepté. De son côté, François confronté aux résistances de certains agents avait développé une stratégie pour réaliser son travail, le port de bouchons d'oreilles. Les résistances rencontrées par Isabelle se sont caractérisées lors de la demande d'informations sur l'activité des agents afin d'évaluer les risques potentiels aux postes de travail. Les agents sont conditionnés à la culture de la « *confidentialité* », ce n'est pas qu'ils ne parlent pas lorsque le CPRP pose une question, c'est surtout qu'ils restent « *flous* » dans leurs explications, ils ne veulent pas trop en dire tout en répondant aux questions, mais en restant réservés sur les réponses, ils font état du minimum à connaître. Alors, il est difficile d'avoir un retour d'informations qui soit précis et détaillé. Enfin Armand, fort de sa connaissance de la fonction, a préféré travailler sa communication avant d'aller sur le terrain rencontrer les agents et la hiérarchie.

Cela concerne la structuration du rapport à l'action en situation de forte incertitude et un manque de compétences important.

Les CPRP agissent en déployant des stratégies, où ils tirent leur motivation dans le projet qu'ils traitent. Cet engagement se comprend par la volonté de bien faire leur travail et le désir d'en retirer certains avantages leur permettant d'obtenir une forme de reconnaissance. Dans ce cas, l'entrée dans cette fonction a pour but d'acquérir des compétences professionnelles. Nous en déduisons que cette entrée en formation correspond pour ces personnes à une chance supplémentaire, une façon de redonner un second « *souffle* », de donner du sens à leur carrière

professionnelle, d'apprendre, de développer leur réflexion et la volonté ainsi que le désir de se former au-delà de la spécialité initiale. Mais, cet engagement en formation permet aussi de découvrir un « *début de réalité* », qui par un processus de régulation permet de poser et de mettre en place une rupture avec leur trajectoire antérieure. Cette formation agit en faisant prendre conscience de l'étendue et la diversité des sujets à traiter et constitue une forme de mise à l'épreuve de leur identité, où les résistances sont susceptibles d'apparaître, ou à une prise de conscience des efforts à déployer pour se construire dans cette fonction.

7 Les premiers ressentis dans la fonction

L'analyse des entretiens montre que les enjeux identitaires sont importants. Les CPRP critiquent la formation en évoquant l'absence d'exercices pratiques en lien avec la théorie. Néanmoins, si certains sont satisfaits des connaissances apportées, d'autres, formulent des incertitudes et s'interrogent à partir de questions existentielles. Ces moments de tensions correspondent à des « *transitions* » qui se caractérisent par une rupture avec le passé professionnel, où tout semblait possible. Mais voilà, qu'ils sont maintenant dans un organisme différent avec des risques spécifiques avec une fonction qui met en jeu « *l'image de soi* » liés à des tensions.

Le CPRP est au centre d'un dispositif qui au regard de sa fonction doit :

- Acquérir des connaissances ;
- Atteindre ses objectifs ;
- Se professionnaliser.

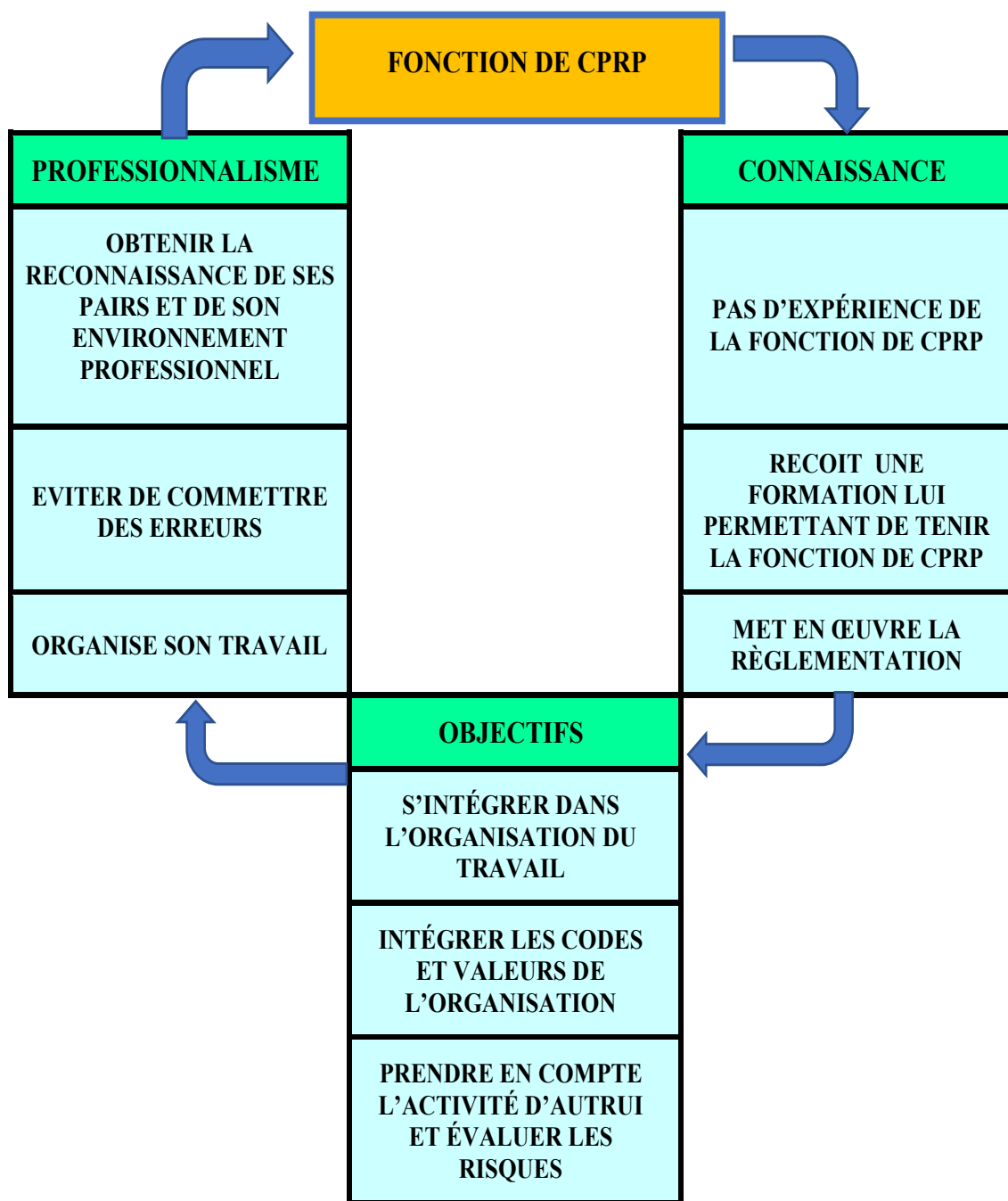


Figure 6 : Cycle de l'activité professionnelle du CPRP

8 La remise en question personnel du CPRP

En s'interrogeant sur les effets de la tenue de la fonction de CPRP, cela implique de s'interroger sur le sens donné. Ce dernier peut être déstabilisé par la responsabilité portée par cette fonction et de ce rôle d'acteur soucieux de faire respecter la réglementation. Ces interrogations suscitent des tensions au niveau cognitif et affectif, des émotions pouvant être antinomiques par la crainte de ne pas être à la hauteur de ce qui est attendu et du désir de se lancer un défi avec ce projet professionnel. L'entrée dans cette fonction peut être appréciée comme un défi et c'est entre autres le cas pour Jean, Béatrice, Alain et Isabelle. Ils évoquent clairement que cette nouvelle socialisation s'est opérée, dans les faits, à travers une multitude d'étapes avant d'être nommés dans la fonction, ce qui a généré de l'angoisse et une certaine exaltation. Ce double sentiment renvoie à une interrogation sur sa propre capacité à tenir la fonction et un défi qui impose une remise en question de soi.

Mais quoi qu'il en soit, c'est avant tout lié à la motivation de la fonction, ce qui nous permet de constater la non validation de l'hypothèse 1.

L'entrée en formation a été appréciée comme un passage nécessaire pour acquérir les bases « utiles » à la tenue de la fonction, mais aussi un moyen de rencontrer d'autres futurs CPRP et de tisser des liens professionnels.

Notre analyse met en évidence que cette nouvelle activité leur permet d'entrer dans une nouvelle « communauté professionnelle spécifique », dotée de « manières de penser et d'agir » et « de régulations stables de pouvoir » (Quéré & al., 2000).

Cette approche nous renvoie à la question de la compétence des CPRP couplée à la notion d'identité professionnelle de leur engagement dans la fonction. Cette insertion engageante dans la fonction et dans ce nouvel organisme peut être vécue comme déstabilisante et présenter des risques comme :

- Risque de ne pas trouver sa place vis-à-vis du travail demandé ;
- Risque de ne pas avoir suffisamment de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Ces risques peuvent générer des tensions et sont à même de porter atteinte à l'estime de soi. Dans le cadre de leur activité, les CPRP sont susceptibles d'avoir des difficultés à se faire reconnaître comme des personnes compétentes dans le domaine de la prévention. On constate ainsi, que ces situations particulières provoquent soit des conflits au niveau de leur rôle, soit un sentiment d'inefficacité, ne pas avoir su gérer la situation. Elles sont vécues comme un échec, capable de perturber la reconstruction de leur identité professionnelle.

9 Un enjeu : réduire les tensions

Les tensions apparaissent entre identité pour « soi » et identité pour « autrui », elles sont mal vécues, puisqu'un décalage peut apparaître entre l'image qu'a le CPRP de lui-même et celle renvoyée par autrui. Autrui étant la hiérarchie, les chefs de services, d'ateliers, et les agents, à l'occasion d'échanges au travail.

En outre, chaque CPRP réagit différemment et résulte de la perception qu'il en a, à l'instant « T », de ses valeurs, de son jugement, du sens qu'il attache et qu'il donne à ce qui l'entoure. Mais, nous sommes en mesure de penser que cette volonté révèle que les CPRP sont dans l'attente des réactions d'autrui, peuvent être déstabilisés, avec la peur de mal faire ou de manquer quelque chose d'important, qui aurait des conséquences sur leur reconnaissance par les différents acteurs de référence. Les propos des CPRP relatifs à leur activité montrent la forte implication au contact de leur population professionnelle.

10 Enjeu relationnel et émotions

Les CPRP mettent en évidence les tensions dans le cadre de leur activité, elles sont perçues et vécues comme des relations fortes, voire conflictuelles qui les perturbent et leur permettent de développer des réactions défensives, sur les valeurs professionnelles et préventives. Ces stratégies multiples sont développées en lien avec leur conduite professionnelle, elles s'expriment de deux manières soit par :

- Une mobilisation offensive permettant de renforcer l'affirmation de soi pour s'imposer dans la fonction ;
- Des mobilisations défensives dans lesquelles se développent le repli, le doute sur la capacité de bien faire, les réactions d'infériorisation ou d'auto dévalorisation.

Comme notre approche se situe dans le courant des constructivismes sociaux de l'identité, en reprenant les écrits de (Dumora et Boy, 2008, p, 360) :

« Les sujets élaborent des représentations de soi et de leur environnement ».

Nous, constatons que les expériences en lien avec les savoirs, les activités et les pairs jouent un rôle dans la constitution des représentations de « soi » et dans la construction de l'identité professionnelle, qui s'inscrit dans un processus long et complexe qui commence très tôt dès l'enfance et se poursuit tout au long de la vie. L'approche de la construction identitaire que nous avons adoptée relève d'une conception d'un CPRP actif dans ses insertions sociales et dans l'élaboration des représentations de soi. Il apparaît ainsi que les CPRP sont un mécanisme

de socialisation et de construction des représentations de soi. Ce que souligne Merhan (2009, p 264) lorsqu'elle mentionne que cela dépend :

« De facteurs liés à certaines de leurs dispositions, susceptibles de leur faciliter (ou non) les transitions plus ou moins difficiles qu'ils vivent ».

De nos analyses, nous constatons que « *l'estime de soi* » (Dubar, 2010 ; Cohen-Scali, 2000) est fortement mobilisée avec « *l'identité de projet* » (Tap (1986) ; Chaix, 2007) avec la mise à l'épreuve. Ces capacités permettent aux CPRP de mettre en place le mécanisme des transactions, qui comme nous pensons sont la base des processus de socialisation (Dubar, 2010).

Par cette approche nous voyons qu'un CPRP dont la personnalité n'est pas un simple reflet des structures sociales intègre lorsqu'il dispose d'une liberté de choix les différentes options qui s'offrent à lui, à délibérer et à dépasser les contradictions.

11 La perception des risques et les effets en termes de professionnalisation

Les CPRP rapportent dans les entretiens, les tensions qui existent lors des échanges avec les acteurs de terrain et avec la hiérarchie, ils sont souvent amenés à négocier, afin de donner du sens à leurs actions. Leur fonction permet de s'approprier des compétences, et de s'inscrire dans un contexte social.

Leur reconversion dans la fonction de CPRP ne sera reconnue que si l'environnement professionnel reconnaît la fonction comme importante au sein de l'organisme d'affectation. Ces « *stratégies* », de positionnements dépendent de l'estime de soi, nous constatons néanmoins, que dans nos analyses elles sont présentes au niveau de la fonction. En outre, il apparaît que la formation reçue influe sur la construction de l'identité professionnelle, lorsque l'adhésion se réalise. La fonction de CPRP est alors vécue de manière positive, lorsqu'il y a une reconnaissance du milieu professionnel et que celle-ci est réelle, parce qu'elle joue un rôle clé dans la construction identitaire. Cette adhésion agit de manière significative sur la représentation de soi, elle contribue à faciliter la construction de la compétence par l'utilisation de savoirs. Nos analyses indiquent que les contextes de travail (qu'ils soient opportuns ou dommageables à leur intégration), génèrent le plus souvent chez les CPRP des tensions vécues comme importantes. Même s'ils pensent ne pas avoir bénéficié d'une formation complète (théorie et pratique), ils finissent par exprimer une forme de reconnaissance du rôle tenu

professionnellement, et ceci, malgré les tensions qui peuvent apparaître au niveau de la notion de responsabilité et de gestion du risque.

Ce risque est souligné par plusieurs CPRP :

- Jean nous en fait part de sa crainte de perdre son statut de fonctionnaire, s'il venait à être impliqué dans une affaire et ce qu'un juge estimerait s'il avait une part de responsabilité « *et ça je ne veux pas* ».
- Béatrice pense que le risque est lié aux multiples fonctions que doit tenir le CPRP, à la charge de travail, à l'oubli qui peut générer un accident :
« *Un CPRP doit être à la fois un administratif, un technicien, un communicant* » (...) « *vous voyez le risque se situe au niveau de la charge de travail, dans l'accumulation de tâches à réaliser* ».
- Alain mentionne que la fonction présente des risques non négligeables et qu'il faut bien réfléchir avant de s'y engager, parce qu'il y a une forte responsabilité.
- François croit qu'aujourd'hui, le risque est de plus en plus présent dans l'activité du CPRP, parce que la charge de travail est plus importante.
- Isabelle voit le risque au niveau de la diversité et de la quantité des actions menées par le CPRP dans le cadre de son activité professionnelle.
- Armand reconnaît qu'il prend beaucoup de risque pour peu de choses et qu'il a une responsabilité non négligeable, bien plus importante que certains chefs de service.

Par ces différentes remarques, les CPRP évaluent le risque, comme un danger potentiel qui peut se mettre en place et les atteindre, à partir d'une simple maladresse, une imprudence, une inattention, ils sont conscients que ces formes de négligence sont répréhensibles avec le Code pénal. En outre, ils perçoivent la responsabilité qu'ils portent au quotidien, à travers le manquement à une obligation de prudence de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

Néanmoins, il est intéressant de constater que cette fonction a une action sur le sommeil des CPRP puisque certains se plaignent d'avoir des insomnies, ils se réveillent en pensant à leur travail et pour se rassurer, ils refont l'analyse des travaux déjà effectués. En pensant à ce qui pourrait arriver s'ils étaient vraiment confrontés à un accident.

Ces extraits donnent des informations sur la perception de la notion de responsabilité et du risque tel qu'il est perçu par les CPRP, ainsi que la démotivation qu'Isabelle mentionne lorsqu'elle nous dit : « *je suis en quête d'une recherche de poste dans un autre domaine que la*

prévention », ce qui permet de confirmer pour Isabelle notre première hypothèse qui concerne le processus d'intégration et d'adaptation de la fonction :

« Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation ».

Ces différentes remarques nous permettent de mesurer l'écart entre les compétences des CPRP et les connaissances maîtrisées permettant d'avoir une bonne image de soi dans le contexte professionnel. Avec cette approche nous comprenons que si les tensions sont vécues comme importantes, elles mettent en jeu des images de soi, symbolisant les enjeux « *existentiels* ».

Chaque CPRP membre du réseau va développer ses propres ressources et permettre, par la combinaison des savoirs, d'exercer cette compétence par la mise en œuvre d'actions pertinentes. Ce travail, vise à améliorer la coordination des actions entre les CPRP, dans le sens souhaité, et ce type d'apprentissage va leur permettre de prendre conscience qu'il existe d'autres façons de faire.

L'activité constitue le support du développement professionnel du CPRP, c'est d'ailleurs ce qu'ils ont mentionné dans les réponses du questionnaire, où à force de travailler et d'être confrontés aux difficultés certains d'entre eux reconnaissent que parfois ils auraient aimé avoir une autre activité moins contraignante. Ces propos sont issus de l'analyse des résultats du questionnaire ainsi que des six entretiens précédemment explorés.

En outre, le changement s'est opéré au fil du temps en étant dans la fonction, où ils ont pris conscience que l'accident n'était pas une fatalité et qu'il fallait être attentif et rigoureux pour que la base soit solide et qu'ils puissent s'appuyer et leur donner « *une liberté d'action* », afin de leur permettre d'acquérir une vision différente de leur environnement professionnel.

Néanmoins, si nous recherchons dans le tableau ci-dessous, les éléments de la professionnalité en jeu dans les voies de la professionnalisation développées par Wittorski (2007), nous identifions les éléments entrant dans la construction de la nouvelle identité professionnelle des CPRP. Ainsi, nous considérons comme important les processus de professionnalisation cités dans le tableau développé par Wittorski que nous mettons en « *gras* », afin qu'ils ressortent en s'inscrivant à la fois dans logique de réflexion et d'action.

Tableau 19 : Éléments de professionnalité en jeu dans les voies de la professionnalisation selon Wittorski (2007)

Voies de la professionnalisation	1. Logique de l'action	2 Logique de la réflexion et de l'action	3. Logique de la réflexion sur l'action	4 Logique de la réflexion pour l'action	5. Logique de la traduction culturelle par rapport à l'action	6. Logique de l'intégration assimilation
Compétences ! Capacités produites	« Compétences incorporées » (inscrites dans les gestes et le corps)	Compétences « Intellectualisées où Mentalisées »	« <i>Compétences de processus</i> » ou de « <i>gestion de l'action</i> »		Compétences « Intellectualisées ou mentalisées »	Compétences liées à la « situation pédagogique » et capacités méthodologiques
Fonctions assurées par les compétences/ capacités produites	Routines	Compétences investissables	<i>Développement de connaissances sur son propre fonctionnement</i>		Compétences investissables	Capacités investissables
Connaissances ou savoirs produits	Connaissances d'action sur les situations (à l'occasion du faire)	Connaissances et/ ou savoirs d'action DANS l'action et savoirs théoriques	<i>Connaissances et/ ou savoirs d'action SUR l'action</i>	<i>Connaissances et/ou savoirs d'action POUR l'action</i>	<i>Connaissances et/ ou savoirs d'action DANS l'action et savoirs théoriques</i>	<i>Savoirs théoriques (disciplinaires) ou d'action (techniques)</i>
Caractéristiques des compétences, connaissances et savoirs produits	<i>Compétences et connaissances individuelles</i>	Compétences, connaissances ou savoirs individuels ou collectifs	<i>Savoirs partagés et compétences collectives</i>	<i>Savoirs et compétences collectifs</i>	<i>Savoirs partagés compétences individuelles et/ ou collectives</i>	<i>Compétences et capacités individuelles ou savoirs partagés</i>
Dynamiques identitaires	<i>Identité « agie »</i>				<i>Identité « agie et prescrite »</i>	

La logique de la réflexion sur l'action devient primordiale. La particularité de ce tableau, c'est qu'il met en évidence la primauté dans le processus d'adaptation et de professionnalisation de la logique de la réflexion sur l'action, ainsi que, l'aspect culturelle de l'intégration autour des connaissances et des compétences.

12 Les effets de la tension identitaire sur la fonction

De nos analyses, il ressort que les CPRP ont constitué des réseaux de pratiques professionnelles permettant une coopération entre les différentes personnes appartenant à ces groupes, dans lesquelles ils développent des rapports aux savoirs, des stratégies et une autoformation donnant accès à un apprentissage basé sur la réflexion et l'amélioration des documents officiels ainsi que des pratiques professionnelles. Ces échanges provoquent chez chaque participant une remise en question de ses pratiques professionnelles, tant au niveau technique qu'administratif de ce qu'il pense être conforme à la réglementation. Ce travail réflexif donne parfois un sentiment de dissonance entre ce que pensait le CPRP de la notion de conformité et ce qui est constaté et/ou des conflits d'identification capables d'entraver le développement de nouvelles dimensions identitaires. Isabelle, en fonction depuis deux ans, par sa connaissance initiale dans le domaine juridique a bien mesuré le risque vis à vis de la responsabilité et a décidé de quitter sa fonction de CPRP pour se rediriger vers une fonction beaucoup moins risquée. Ainsi, sa transformation identitaire ne s'est pas faite, alors que pour les cinq autres personnes interviewées ont su maîtriser les tensions et se reconstruire une nouvelle identité professionnelle. Au regard du conflit qui s'inscrit dans une interaction sociale, certains CPRP ont trouvé dans cet échange une façon de s'affirmer en tenant tête à des personnes dotées d'une autorité, c'est le cas de Béatrice qui a démontré qu'elle était opiniâtre dans le travail et qui à partir d'éléments concrets relevés sur le terrain a su en tirer parti pour imposer une méthode de travail et ainsi s'imposer en tant que femme dans un milieu majoritairement masculin.

Les problématisations issues des situations de travail confirment donc la première hypothèse selon laquelle les tensions vécues par les CPRP peuvent conduire soit à leur engagement ou soit à leur désengagement dans la mesure où ceux-ci perçoivent de manière positive ou négative leur ressenti sur les actions qu'ils mènent sur le terrain et la façon dont ils apprécient le risque lié à leur fonction et à la notion de responsabilité qu'ils estiment plus ou moins importante. Cette hypothèse se fonde sur l'idée que l'engagement dans la fonction de CPRP est lié à la perception que le CPRP en a et qui contribue à la régulation des tensions éprouvées entre

l'image de soi actuelle (telle qu'on est) et l'image de soi (telle qu'on *voudrait où devrait* être) (Higgins, 1987). Ainsi, l'engagement dans la fonction dépend essentiellement de la perception qu'a le CPRP de la situation, une image positive de soi-même et la reconnaissance d'autrui.

13 La fonction de CPRP comme enjeu de construction identitaire

L'analyse de la fonction de CPRP révèle que la réorientation professionnelle contrainte ou volontaire est une expérience difficile, mettant en jeu des processus identitaires importants. La réorientation professionnelle apparaît comme une épreuve à dominer et à maîtriser, qui crée une rupture professionnelle et génère des conflits sur le plan personnel dans lesquelles viennent se réguler les tensions cognitives et affectives éprouvées, ce qui favorise les capacités réflexives dans le processus d'autoévaluation. C'est alors que l'organisme d'affectation apparaît comme différent de la situation vécue auparavant.

Les entretiens avec les CPRP montrent toute l'importance que l'on doit accorder aux dynamiques et stratégies identitaires dans lesquelles ces fonctionnaires s'inscrivent. Ils élaborent et donnent du sens à leur fonction dans le cadre de leurs activités professionnelles, garant de leur engagement dans le processus professionnel. Par ailleurs, la formation dispensée avant la prise de fonction permet d'apporter les bases élémentaires, et permet de favoriser la réflexion sur la fonction. Mais, en prenant du recul, nous nous apercevons que cette formation est très insuffisante, le turn-over constaté et des critiques des CPRP en fonction appuient ce constat. Ce turn-over ne dépend pas seulement du fait que la fonction est occupée par des personnels militaires, régulièrement mutés, mais aussi, de la charge de travail qui touche les différents domaines de la prévention, de l'exigence et de la qualité à réaliser des dossiers techniques qui doivent répondre à la politique mise en place par le ministère. Nous notons néanmoins, que les personnes interviewées ont trouvé des stratégies d'adaptation pour rester dans leur fonction.

14 Le réseau professionnel comme force d'action

A son retour de formation, le CPRP se retrouve seul confronté aux difficultés qu'il rencontre. Son premier réflexe consiste à chercher de l'aide auprès des CPRP qu'il a rencontrés au cours de sa formation. Mais, ces derniers sont dans la même situation, en difficulté. Ne trouvant pas de réponse, il élargit sa recherche en se tournant vers sa chaîne d'appartenance, qui est la chaîne de commandement (Terre, Marine, Air, etc.), ou vers le CPRP d'un organisme voisin, ou vers

le conseiller prévention du COMBdD, un autre réseau. Le CPRP en difficulté essaie de tisser des liens avec un autre réseau, autrement dit, il y a un noyau central de CPRP formés qui rencontrent des difficultés et qui font appel à un deuxième réseau composé de CPRP, de conseiller à la prévention qui se trouvent en périphérie et qui ont une grande expérience du terrain avec une compétence reconnue dans la fonction. Nous comprenons que la notion de réseau est essentielle, surtout lorsque les métiers sont mal cadrés ou mal définis, le réseau devient un appui fondamental dans la construction de l'identité professionnelle et d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une reconstruction.

Le réseau prend ainsi un sens particulier puisqu'il devient un « *système d'action* » qui s'inscrit dans une dynamique, visant à apporter une réponse globale et répondant aux besoins par la mutualisation des compétences des CPRP. Ces réunions comportent des échanges riches qui par leur contenu interagissent autour du problème ciblé.

C'est donc autour d'un l'objectif fixé, permettant de prendre en charge un problème commun que l'agencement des actions menées pourra se développer par des interactions entre les CPRP. Développer, proposer des solutions innovantes qui permettront aux CPRP de conforter leur engagement.

Comment le réseau composé de CPRP peut-il favoriser cette coordination ?

Les échanges réciproques de savoirs contribuent au développement de ces savoirs fondamentaux au travail entre les CPRP. Mais, ce qui est visé c'est le développement des compétences et notamment d'une « *compétence transversale* » qui permettra de réduire les incertitudes (Dumont, 1966). Cette compétence ne pourra s'exercer dans l'action, en situation, que si chaque CPRP dispose des « *ressources* » pour l'alimenter.

Le réseau se développe en quatre temps :

- Par les échanges, lors des réunions ;
- Par la pratique professionnelle et les ajustements mutuels ;
- Par la thésaurisation des actions « *travail* » ;
- Par l'analyse des échanges sur les difficultés rencontrées.

Ces quatre phases sont essentielles et fondamentales.

Ces échanges sur les savoirs s'établissent autour d'une dynamique et se réalisent sous l'égide de la « *réciprocité* ». Ainsi, l'objectif du réseau est le développement et la mise en œuvre de nouvelles pratiques, tout en cherchant à enrichir ses propres connaissances, en échangeant avec les participants.

Le réseau constitué par les CPRP en difficultés, est un réseau composé de pairs, ayant une expérience dans le domaine de la santé, sécurité au travail depuis de nombreuses années. Ce réseau de pairs agit en tant que réseau d'entraide, de soutien psychologique et de reconnaissance professionnelle mutuelle, clé essentielle dans la construction de l'identité professionnelle.

15 Réduire l'incertitude par le partage de l'information

Il s'agit d'expérimenter et de privilégier les réflexions partagées, les actions qui vont favoriser la coordination. C'est reconnaître que l'on a des pensées différentes et apprendre à développer une sorte de « *compétence transversale* ».

Cette compétence transversale sera le résultat d'un travail de concession mutuelle trouvée par les CPRP pour régler leur coopération avec les différents acteurs de terrain autour du problème commun de coordination. Cette approche du compromis nécessite de développer d'autres pratiques visant à améliorer la coordination et modifier les standards en place. Mais ce réseau ne sera efficient que si les objectifs fixés sont admis par les membres du réseau constitué, c'est-à-dire des CPRP réunis pour débattre d'une question technique ou administrative. Ce réseau pourra s'initier dès lors qu'il s'appuiera sur un réseau relationnel, informel, existant, impliquant les CPRP autour du problème commun. Ainsi, il devient une organisation formelle dotée de règles de fonctionnement interne et qui va essayer de développer les objectifs qu'il s'est fixés, en matière de réunions de travail en groupe, de productions écrites.

Dumont (2006, p 26), mentionne que :

« Le réseau professionnel est considéré comme une structure organisationnelle variable, mutante, changeante, passant tour à tour de l'informel au formel ».

Ce réseau est donc une structure organisationnelle qui se réunit au sein d'un organisme. Par conséquent, nous voyons dans ce schéma de réseaux deux réseaux, le premier composé de la structure formelle qui serait à construire et le second créé par les CPRP pour débattre d'une question liée à la prévention. Mais, Dumont (2006, p 27) précise qu'en devenant formel, le réseau informel devient visible et des problèmes peuvent surgir :

« Lorsque le réseau professionnel passe de sa forme spontanée, informelle, invisible et illisible à sa forme formelle, donc en principe plus contrôlable, qu'il commence à déranger les responsables des services desquels sont issus ses membres ».

C'est à partir des pratiques de terrain, que le réseau va développer des connaissances différentes de celles mises en place et répondre à la problématique soulevée, tout en permettant aux CPRP de

développer des compétences nouvelles qu'ils pourront mettre en œuvre. L'avantage qu'ils tireront de sa participation en matière de compétence, leurs permettront d'anticiper les changements dans son mode d'intervention, tout en renforçant leur position sociale auprès des différents acteurs de leur organisme, ce qui pourra également agir sur leur motivation.

C'est par cette volonté qui vise à réduire le manque de compétence et l'incertitude devant les difficultés rencontrées, que l'on peut expliquer la motivation à créer et à faire vivre le réseau. C'est à la fois l'envie de développer une identité pour soi, mais aussi pour autrui, avec un objectif final acquérir la reconnaissance de ses pairs et de la hiérarchie. Cette approche est en lien avec la motivation, une volonté qui vise à retrouver un équilibre perdu, afin de réduire l'incertitude, par la compétence qui est source de pouvoir.

PARTIE V : CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Chapitre I : Conclusion

Notre recherche porte sur la reconstruction de l'identité professionnelle et la prise de risque lors d'une réorientation dans le champ de la prévention. Il s'agit de s'interroger sur les dynamiques identitaires et sur les processus développés par l'agent dans l'accomplissement de son projet de réorientation, lorsque celui-ci s'expose aux risques de reconstruction de son identité professionnelle, pour acquérir compétence, reconnaissance et professionnalisme.

En souhaitant occuper la fonction de chargé de prévention de risques professionnels (CPRP), ces agents ont réalisé un choix, celui de s'investir dans une activité qu'ils connaissent souvent peu.

Cet objet de recherche a constitué pour nous un défi, une manière de s'interroger sur cette fonction que nous connaissons pour l'avoir exercée et enseignée. L'objectif est de mieux comprendre les processus de transformation de l'identité professionnelle dans un contexte contraint (choix limité), et, par la distanciation ainsi permise, d'apporter des éléments de réponse opérationnels aux deux questions suivantes :

- La formation dispensée répond-elle aux attentes des CPRP ?
- Quelles propositions pouvons-nous élaborer pour renforcer les connaissances des CPRP ?

Le but étant d'avoir une réflexion constructive visant à améliorer cette activité au profit de ceux qui en sont les acteurs.

En même temps, examiner cette fonction en tenant compte des remarques des CPRP sur les raisons profondes de leurs difficultés quotidiennes s'est révélé extrêmement délicat pour nous, mais en même temps formateur pour comprendre ce qui se jouait pour ces CPRP en matière de reconstruction de l'identité professionnelle. Cette approche nous a permis de démontrer que l'ancrage familial permet de faire face aux situations particulièrement difficiles, du point de vue professionnel, malgré l'absence flagrante d'une formation adaptée, ces CPRP sont arrivés malgré tout à y faire face. En effet, l'intérêt des résultats est l'identification des éléments dynamiques qui conduisent ces agents qui malgré leurs difficultés sont motivés par le travail.

Dans ce chapitre nous rappellerons notre problématique et nous allons revenir sur les principaux éléments de notre recherche permettant ainsi de proposer une réflexion sur les perspectives possibles en matière de modalités d'accompagnement des CPRP issus d'une réorientation professionnelle, afin de faciliter les processus de construction de l'identité professionnelle.

1 Rappel de la problématique

Le projet consistait à comprendre comment des agents en réorientation professionnelle optaient pour une fonction de CPRP, alors qu'ils n'avaient pas ou peu de connaissances dans le domaine de la prévention et que ce choix devait les amener à se reconstruire une nouvelle identité professionnelle. La prise de risque évaluée au départ lors de l'engagement dans la fonction, puis lors de la confrontation au réel de l'activité, ou les CPRP prenaient conscience des responsabilités inhérentes à cette fonction.

Pour la mise en œuvre de ce projet, nous avons défini notre terrain de recherche, en nous adressant à des CPRP en fonction, confrontés à quitter leur emploi pour cause de délocalisation ou de restructuration, ou par un choix volontaire. Notre thèse, étayée par l'intention de donner la parole aux CPRP, nous a conduits à adopter une posture de recherche et de rencontrer ces CPRP en fonction dans leur singularité pour qu'ils puissent donner leur avis sur leur ressenti et leur vécu.

Pour parvenir à notre objectif, nous avons différencié différentes approches théoriques et épistémologiques, afin de repérer les dynamiques identitaires en jeu dans la fonction de CPRP. Nous avons cherché à les mettre en évidence, en mesurant l'impact sur le ministère des Armées, sur les processus de construction de l'identité et sur la motivation de ces CPRP.

Cette approche nous a permis de façonner un cadre de référence centré sur la fonction, en prenant comme base les théories de l'action, qui concernent l'agir et les théories de l'identité, permettant de donner de l'importance à la construction identitaire dans le rapport à autrui, pour se protéger ou se faire reconnaître.

Nous avons donc cherché à comprendre comment dans ce contexte de réorientation professionnelle, s'effectuait la reconstruction de l'identité professionnelle que nous avons appréhendée comme un processus de construction venant du CPRP dans sa nouvelle activité ou de socialisation (Dubar, 1987), par le passage progressif d'une formation à une activité professionnelle pour qu'une nouvelle identité professionnelle puisse se développer (Cohen-Scali, 2001).

En évoquant la reconstruction de l'identité professionnelle, nous nous sommes interrogés sur la dynamique identitaire, sur le développement de l'identité à la fois sociale et professionnelle de l'individu ainsi que sur sa capacité à se mobiliser, à se motiver pour réussir sa professionnalisation. Dans un ministère où « *l'échec n'est pas une option* », cette fonction est

inscrite dans un réseau structuré, ayant des valeurs humaines très développées, dans lequel des échanges communicationnels sont présents.

Les aspects théoriques ont été examinés selon deux approches :

- L'approche constructiviste qui souligne la capacité de l'agent à s'investir dans cette nouvelle activité ;
- L'approche psychosociologique qui prend en compte l'expérience de l'agent en situation sociale et organisationnelle.

De ces points de vue, l'agent est devenu acteur de son orientation et de son engagement professionnel, ce qui lui a impliqué, une anticipation (Dubar, 1994) sur son devenir, sur son implication dans l'organisation pré construite qui doit l'amener à s'identifier, par son appartenance, à une famille professionnelle appartenant à la prévention, dont le but est de se consolider dans cette fonction et à s'y reconnaître.

Les transformations sociales affectant et provoquant des interrogations par la perte de repères nécessaires à l'orientation des actions individuelles et collectives dans un environnement professionnel qui était stable. Les agents subissent de fortes pressions tout en reconnaissant leur autonomie et leur individualité (Touraine, 2000).

Par conséquent, s'intéresser à l'identité professionnelle des CPRP et plus précisément à sa construction, permet de faire converger plusieurs points théoriques, où chacun renseigne un aspect de cette construction sans trouver une finalité. L'approche théorique correspondant à l'état de l'art et portant sur la problématique identitaire aura permis de démontrer que l'identité constitue un questionnement qui ne semble pas avoir de limites en se situant dans un champ interdisciplinaire, traduisant que l'identité est complexe par sa pluralité disciplinaire, théorique et sociale dont elle est l'objet.

Les entretiens et les questionnaires qui ont composé notre corpus, pour lesquels nous avons opté, nous ont permis d'envisager que les identités devaient être appréciées comme des constructions représentationnelles, communicationnelles et discursives (Barbier, 2006) que les CPRP mettent en place pour eux-mêmes et pour autrui, dans le cadre de leur fonction. Nous avons donc imaginé que dans ce processus l'identité est en lien avec l'activité où chaque CPRP se forge par son récit, son interprétation une cohérence qui lui assure une continuité dans le temps et lui permet de se saisir comme un être singulier dans son environnement professionnel. Par cette approche, l'identité s'insère dans des représentations collectives qui sont partagées, voire organisées et reconstruites dans « *l'agir* » mises en forme dans des productions

langagières, elles constituent des éléments d'analyse réflexive permettant de développer des compétences tout en favorisant la reconnaissance de la fonction.

2 La prévention, la réglementation, ses apports et ses effets

En évoquant la prévention nous avons souligné sa lente mise en place qui a commencé au moment de la construction des monuments et qui ensuite au fil du temps s'est renforcée pour prendre plus d'ampleur au moment de l'ère industrielle. Aujourd'hui, elle est présente dans notre environnement de travail où elle s'est imposée par la mise en place de règles visant à protéger les hommes et les femmes et à qui on demande de les respecter. Pour cela, une fonction a été mise en place au sein de la fonction publique et plus précisément au sein du ministère des Armées, pour que la prévention soit respectée et que des agents nommés chargé de prévention des risques professionnels (CPRP) soient le garant de son application et puissent contrôler son application.

Mais, il a été démontré que la mise en place de la prévention était parfois contraignante et que les agents s'en affranchissaient. En réponse à ce constat, une politique préventive a été développée au fil du temps, basée sur des actions de prévention visant à informer les agents et à imposer d'appliquer des procédures réglementaires, pour diminuer le nombre d'accidents et de maladies professionnelles. En réponse aux demandes de réparations des accidents souvent très graves, la justice par le biais du Code pénal et du Code civil a fixé des règles en matière de responsabilité et s'est efforcée de rechercher par l'intermédiaire d'un juge la responsabilité de chaque acteur professionnel. Ainsi, le chef d'organisme a été nommé responsable de la sécurité des personnes placées sous son autorité et à qui il a été demandé des résultats au vu des moyens mis à sa disposition. Le CPRP étant le second acteur de la prévention après le chef d'organisme, sa responsabilité au cours d'un accident est d'autant plus forte qu'il est chargé de la mettre en place et de veiller à son application.

C'est pourquoi il est d'autant plus difficile pour les CPRP de tenir cette fonction lorsqu'ils sont confrontés au réel de l'activité, que la charge de travail est non négligeable et qu'ils doivent gérer les risques au quotidien dans tous les domaines et que ce panel de domaines est très large.

3 L'engagement des CPRP dans la fonction

Nos entretiens mettent en évidence que les CPRP sont démunis lorsqu'ils prennent leur fonction, en se trouvant confrontés au réel de l'activité. La formation est essentiellement

théorique, bien qu'elle soit censée donner les bases, elle n'en demeure pas moins insuffisante et l'on ne peut considérer qu'elle soit satisfaisante. En effet, elle doit être considérée comme un facteur majeur d'intégration dans le poste. En outre, certains CPRP ont souligné qu'il ne fallait plus considérer cette fonction comme une fonction ordinaire, mais plutôt comme un métier, puisqu'il faisait appel à une importante connaissance technique. Pour notre part, nous considérons que le développement d'un métier de la prévention doit s'opérer au travers d'un développement d'une culture de sécurité qui s'inscrit dans la durée.

Si certaines représentations jouent un rôle déterminant dans l'engagement du CPRP dans la fonction, au regard des représentations sociales, à l'égard du travail et de l'avenir professionnel. Il s'agit avant tout des représentations qui renvoient à « *l'estime de soi* » comme une capacité essentielle pour faire face aux situations d'incertitude liées à la fonction. En outre, « *l'identité de projet* » permet de prendre en compte les « *transactions identitaires* » qui sont la base des processus de socialisation. Dans cette perspective, le développement identitaire s'inscrit dans un double processus, relationnel et biographique (Dubar, 2010) : relationnel, pour autrui, qui n'est autre qu'un compromis entre les identités proposées et l'identité assumée, et biographique, pour soi, une conciliation entre des identités héritées et l'identité visée.

Ces différentes composantes de la définition de soi par le CPRP, ont un impact sur la manière dont il appréhende sa fonction dans l'organisme qui l'accueille. Au départ il se construit, en accord ou en contestation avec l'identité attribuée par les personnels de l'organisme. Ces représentations ont un rôle important dans son engagement où il apprend en même temps qu'il met en pratique la théorie enseignée au centre de formation. Notre étude met ainsi en évidence la manière dont chacun s'approprie les différents risques, entre ce qu'il en a retenu et ce qu'il en a compris. Cette approche est largement subordonnée à sa quête identitaire, elle est ancrée dans son histoire de vie professionnelle, personnelle antérieure, cette quête détermine la nature de ce que chacun vient puiser dans le dispositif, afin de se sentir efficace et/ou de se rendre utile.

Ainsi, nous mettons en évidence la période de transition complexe, à laquelle s'associe la rupture avec l'ancienne activité, les questionnements existentiels, les tensions et le doute contribuent au bouleversement identitaire. La première transition est une transition fonctionnelle en lien avec l'activité et un type de savoir, mais, cette transition « *génère, convoque ou actualise une deuxième transition qui est, elle, de nature identitaire* » (Kaddouri, 2008, p. 177). La fonction de CPRP génère indéniablement des tensions, car les logiques de

fonctionnement et de positionnement sont différentes. Les CPRP endossent de nouveaux rôles, ce qui peut permettre de comprendre les sentiments de « *décalage* », dans l'espace de la socialisation.

En outre, nous constatons que même, s'ils ne savent pas faire, cela ne les démotive pas. Il y a là une question fondamentale :

- Comment ces CPRP arrivent-ils à se développer, alors que d'autres préfèrent renoncer ?

Parce qu'on ne peut pas en déduire que tous les CPRP s'inscrivent dans un même schéma, parce que certains se sentent mal et veulent fuir cette fonction, parce qu'ils sont en échec.

La vraie logique se situe au niveau d'une rupture dans la reconstruction identitaire et professionnelle de ces agents, et plus précisément au niveau de la reconstruction de l'identité professionnelle, parce qu'ils sont tous en situation imposée, ils sont tous dans une logique de rupture. Cependant, nous constatons que ce n'est pas toute l'identité qui change, parce que le point d'ancrage familial reste régional, il permet de stabiliser à la fois l'identité personnelle et familiale, dans laquelle peut se réintégrer une identité professionnelle mise à mal. D'autres paramètres sont à prendre en compte, par exemple le soutien hiérarchique, qui à sa manière contribue en jouant un rôle important dans le développement des compétences, ainsi que le réseau constitué par les pairs qui apportent par leur expérience et de leurs compétences les savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Par conséquent la piste à suivre se situe donc dans l'action qui consiste à mieux former les CPRP, ce que nous développerons dans les perspectives, en lien avec la dimension relationnelle du contexte social et humain.

4 La professionnalité des CPRP

Les CPRP dans leur développement professionnel sont confrontés à la professionnalité où celle-ci se situe dans « *l'émergence* », dans le sens où accédant à nouvelle fonction, ils vont devoir acquérir une compétence à la fois technique et communicationnelle pour obtenir la reconnaissance de leurs pairs et de leur hiérarchie. Ainsi, cette professionnalité émergente renvoie à l'incorporation des compétences et à l'acquisition des gestes professionnels qui annoncent un processus d'appropriation de la fonction (Jorro, 2011).

Comprendre comment la professionnalité émergente se met en place chez ces CPRP dont le devenir consiste à devenir des professionnels de la prévention. En examinant les solutions possibles, deux notions apparaissent :

- Une « *construction d'un soi professionnel* » où dans ce mécanisme, ils peuvent avoir eu un ou plusieurs échec(s) professionnel(s) et se diriger vers une autre activité, par exemple, en souhaitant entrer dans le champ de la prévention ;
- Une « *construction renouvelée d'un soi professionnel* » pour les acteurs qui ont déjà eu une expérience professionnelle.

Cette forme de professionnalité est une caractéristique de tout professionnel qui cherche à se développer dans son activité et qui peut être une période de restructuration pour lui. (Jorro, 2011). De ce fait, les savoirs génériques propres à la fonction de CPRP et aux savoirs singuliers sur lesquels ils s'appuient pour se faire reconnaître ne pourraient pas se faire.

Comme cet engagement dans cette fonction permet aux CPRP de suivre une formation, cela suppose une acquisition de connaissances sur soi, sur autrui, de compétences en matière de savoirs professionnels permettant d'avoir confiance en soi pour gérer les risques et se développer dans cette nouvelle activité.

Ce cheminement place le sujet en tension et parfois en contradiction, entre les habitus longuement incorporés et les représentations, dont il devient difficile de se défaire.

Le développement professionnel est un processus complexe qui engage l'individu dans une dynamique à la fois personnelle ou collective et il s'inscrit dans une temporalité (Frenay, Jorro & Poumay, 2011, p 109). Pour l'apprécier, nous notons que deux processus sont en actions :

- Un processus d'internalisation, dans lequel il y a une appropriation des éléments professionnels qui sont dans l'environnement du CPRP ;
- Un processus d'externalisation où ce dernier interagit en gérant les situations qui se présentent à lui dans son environnement.

Ainsi, le développement professionnel apparaît comme un processus de transformation agissant à la fois sur l'identité du CPRP, mais aussi, sur la compétence des CPRP. Ces savoirs évoluant sans cesse en fonction de la réglementation et des apports technologiques, ils font place à une remise en question de l'agir sur les éléments constitutifs de la professionnalité et de ce fait, ils s'inscrivent dans un rapport constamment renouvelé (Jorro, 2011). Cette transformation de la professionnalité évolue temporellement, elle repose également sur des transactions en lien avec

la notion de reconnaissance et sur l'éthos professionnel où trois processus (Jorro, 2009) y sont repérés :

- Un processus d'incorporation des savoirs, des valeurs et des normes ;
- Un processus d'engagement permettant de se positionner professionnellement ;
- Un processus de projection en lien avec le projet professionnel et le désir de s'accomplir.

Cet éthos professionnel donne ainsi une certaine épaisseur à la représentation professionnelle (Jorro 2011).

5 Le réseau professionnel comme base d'apprentissage

En tant « *qu'organisation apprenante* », le réseau pourrait se définir comme un lieu d'échanges où :

- On place le CPRP au centre des préoccupations ;
- On étudie les dysfonctionnements et les avancées, à partir des expériences concrètes vécues entre les professionnels ;
- On adapte les pratiques professionnelles.

En dehors des réunions de travail, il faut développer les compétences des CPRP parce qu'il est plus facile de travailler le sens et la cohérence des actions préventives ainsi que les conséquences des actions avec leurs effets sur la qualité du travail à rendre.

Il est important de remarquer que le réseau est informel, ce sont les qualités relationnelles qu'entretiennent les personnes en ayant le même objectif, où ils s'estiment lors des réunions formelles, imposant de s'ajuster mutuellement tout en usant de leurs connaissances.

À ce stade du travail en réseau, les CPRP vont :

- Étudier les effets positifs ou négatifs des résultats obtenus ;
- Réfléchir à l'orientation future ;
- Penser à la stratégie à employer pour les points communs.

À ce stade de notre réflexion nous en concluons que ces CPRP en réorientation professionnelle ont su s'adapter à leur nouvelle fonction, qu'ils ont surmonté de multiples épreuves malgré leur manque de formation, jugée par tous comme insuffisante par le manque d'exercices pratiques permettant d'établir un lien avec la partie théorique parfois mal enseignée et comportant des raccourcis pour se centrer sur l'essentiel, alors qu'un développement plus large permettant un ancrage serait nécessaire.

Cette fonction mérite d'être analysée au plus haut niveau de la hiérarchie pour qu'elle devienne un métier où les pratiques devraient être analysées pour créer des compétences et que ces compétences soient mieux reconnues au sein du ministère des Armées. Qu'il y ait une véritable identité de corps reconnu, embryonnaire à ce jour, mais néanmoins existant et qui demande à être développée et à être stabilisée par une formation plus longue comportant des modules où les informations sont stabilisées pour être dispensées de manière identique aux CPRP et non pas comme aujourd'hui, où les formateurs apportent leurs savoirs mal maîtrisés. Que cette formation comporte des tests de connaissances pour que chaque CPRP puisse s'investir dès le départ dans la formation et voit cette formation comme un élément utile et nécessaire à sa reconstruction identitaire.

Car au final, nous pensons que le ministère y gagnerait à professionnaliser des agents, qui pour beaucoup aujourd'hui se plaignent des difficultés rencontrées sur le terrain et qui abandonnent la fonction pour plusieurs raisons, charge de travail trop importante, des risques omniprésents, le sentiment de ne pas avoir les compétences requises et d'être seul pour affronter cette activité, d'où ce constat, les CPRP cherchent à se regrouper pour travailler en réseau, afin de se protéger contre le risque d'accident qui les obligerait à se justifier devant un juge des actions préventives qu'ils auraient mises en place. Là encore, une action au plus niveau devrait être évoquée pour qu'un accompagnement des nouveaux CPRP puisse être mis en place sous forme d'un tutorat. C'est d'ailleurs, une proposition que nous faisons dans le cadre des perspectives.

En outre, les CPRP ont mis en place une stratégie d'adaptation malgré le fait de n'être pas préparés par une formation suffisante, ils ont néanmoins su se situer dans leur environnement professionnel, dans lequel ils ont développé des alternatives qui ne sont pas dans les registres habituels, ils utilisent la ruse, le relationnel pour s'intégrer et ils se placent ainsi dans leur rôle en voulant défendre les autres. Ce qui nous permet de confirmer que notre première hypothèse est invalidée.

Au travers de cette recherche sur la reconstruction de l'identité professionnelle et la prise de risque lors d'une réorientation dans le champ de la prévention au centre de recherche en formation a permis d'analyser le ressenti des CPRP. L'enjeu était avant tout de comprendre comment des agents travaillant dans une activité professionnelle arrivaient à se réorienter dans le champ de la prévention alors qu'ils avaient peu ou pas de connaissance dans le domaine.

L'analyse des entretiens a souligné les difficultés rencontrées sur le terrain, d'une part, par les lacunes de la formation et d'autre part la prise de risque que prenaient ces agents pour bien faire

leur travail. Mais, lors des échanges les CPRP ont précisé que pour effectuer leur travail, ils avaient recherché de l'aide auprès de leurs pairs et de leur chaîne hiérarchie et qu'à travers ces demandes ils avaient réussi à se constituer un réseau communautaire.

Le rôle parfois complexe qu'ils ont avec les acteurs de terrain met en évidence que la parole est au cœur de la communication et que les échanges sur la prise en compte des actions préventives ne sont pas toujours bien acceptés. Cependant, nous avons noté que l'acte de parole avait aussi un rôle prépondérant dans la transmission du savoir et de l'information, qui permettait d'expliquer le bien-fondé de la prévention et entrer ainsi en résonance cognitive (Bougnoux, 1995).

Ainsi, à partir de ces réflexions nous avons tenté de croiser l'agir communicationnel avec l'agir du CPRP. Les analyses mettent en évidence une conception épistémologique de la communication, ce que Quéré (1991, pp. 73-76) évoque lorsqu'il mentionne :

« La communication est, quant à son contenu, une affaire d'acquisition, de transmission et de traitement de l'information » [...] « La communication comme activité conjointe de construction d'une perspective commune, d'un point de vue partagé, comme base d'inférence et d'action ».

6 Synthèse

Cette recherche a permis d'examiner la validité de nos hypothèses :

La première hypothèse concernait le processus d'intégration et d'adaptation de la fonction :

« Un agent réorienté dans la fonction (métier) de chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), est susceptible de se mettre en infraction dans l'accomplissement de sa tâche et ce faisant de s'exposer à des risques juridiques. Cette confrontation au réel peut engendrer sa démotivation ».

Par cette approche, nous avons pu vérifier que la confrontation au réel de l'activité pour un agent réorienté professionnellement dans le champ de la prévention. Elle peut inhiber sa perception du risque ou favoriser la prise de risque. Dejours (2003) avait précisé que : *« travailler, c'est combler un écart entre le prescrit et l'effectif »* et pour lui, le travail introduit *« la notion de tricherie »* en rapport avec le travail bien fait. Nous avons constaté qu'effectivement les CPRP avaient tendance à prendre sur eux pour faciliter le travail et qu'ils comblaient ainsi, l'écart constaté, en s'exposant au risque juridique. Mais, ça n'entamait pas leur motivation. Cette hypothèse était donc infirmée.

La deuxième hypothèse, concernait la reconstruction de l'identité professionnelle :

« La reconstruction de l'identité professionnelle d'un agent en reconversion souhaitant devenir chargé de prévention des risques professionnels est associée au développement d'un sentiment d'appartenance, à la constitution d'un groupe professionnel identifié, afin de constituer un réseau ».

Cette deuxième hypothèse nous avait permis d'investiguer la notion de groupe et le processus de construction de cette nouvelle identité par l'appartenance à un groupe chargé de mettre en œuvre la réglementation et de la faire appliquer. Cette approche par la constitution d'un réseau avait été aidante dans la reconstruction de l'identité professionnelle et peut faciliter l'accès à la professionnalisation. Cette hypothèse a été validée.

La troisième hypothèse concernait la reconnaissance des CPRP dans leur fonction.

« Dans le cadre de la réorientation professionnelle des futurs chargés de prévention des risques professionnels, CPRP, une bonne reconnaissance de la fonction favorise la projection de soi dans l'avenir et la construction de l'image de soi ».

En outre, la réflexion sous-jacente consistait à vérifier le ressenti subjectif des CPRP sur la notion de reconnaissance de leur fonction, et de les interroger sur leur action dans le désir de devenir chargé de prévention et de s'y développer. Nous avons donc constaté que les CPRP souhaitaient rester dans la fonction et qu'au fil du temps ils n'évoquaient plus le terme de fonction, mais considéraient qu'au bout de « N » années ils exerçaient un métier. Cette hypothèse a été validée.

Et cette recherche nous a permis de mettre en évidence et montrer que :

- 1) Les CPRP n'hésitaient pas à s'exposer en prenant des risques pour bien faire leur travail ;
- 2) Les risques n'ont pas d'effets sur leur motivation, mais que c'était néanmoins une préoccupation omniprésente, générant pour certains des insomnies ;
- 3) La formation en place (trois semaines) qu'elle était particulièrement (ou très) insuffisante, parce qu'elle ne les préparait pas suffisamment à tenir leur fonction de CPRP et les mettait en difficulté au travers du jugement de valeur que pouvaient émettre la hiérarchie, les différents acteurs de la prévention et les agents ;

- 4) L'absence de référents, de tuteurs pour accompagner le CPRP en début de carrière avait fait défaut ;
- 5) Pour pallier à ce manque, les CPRP avaient pris l'initiative de constituer un réseau informel et de mettre en commun leurs idées pour se protéger du risque d'accident.
- 6) Pour se construire une nouvelle identité professionnelle, ce n'est pas toute l'identité qui change, parce que le point d'ancrage familial reste régional, il permet de stabiliser à la fois l'identité personnelle et familiale, dans laquelle peut se réintégrer une identité professionnelle en rupture.

Notre recherche trouve néanmoins ses limites dans notre démarche, qui s'est focalisée sur la notion de « *fonction* » en abordant que très partiellement la notion d'activité (Clot, (2002), dans un milieu spécifique et contraint par la culture du secret, où les choses sont dites sans être dites. Cette fonction se sent fragilisée, de ce que nous avons pu retenir de cette étude où nous avons à partir d'un matériel basé sur deux questionnaires et six entretiens approfondis, relevé les difficultés rencontrées, qui se sont révélés pertinentes. Il est indéniable que ces travaux sont à approfondir en élargissant le panel des personnes interviewées, et en examinant la notion d'activité, dans le sens évoqué par Pastré (1999) avec une « *visée pragmatique* » et une « *visée scientifique* ». L'analyse de l'activité aurait comme objectif de rechercher les mesures facilitant la gestion des mesures de prévention et répondrait à une attente formulée lors des entretiens. Nous sommes convaincus que cette nouvelle approche répond à un besoin, dont l'objectif premier consisterait à comprendre les difficultés rencontrées par les CPRP sur le terrain et à rechercher des solutions techniques visant à réduire les dysfonctionnements, liés à la charge de travail. Ce travail fera l'objet pour l'objet d'articles.

Au cœur de cette recherche, il y a la formation qui mérite toute notre attention, dont l'objectif serait de renforcer les connaissances techniques des CPRP, ce qui permettrait d'augmenter leurs compétences professionnelles et une meilleure reconnaissance de la fonction, permettant de donner accès à un « *métier* » reconnu officiellement. En outre, la méthodologie que nous avons employée a été basée sur la technique de l'entonnoir, ce qui nous a permis de recueillir les éléments essentiels à notre recherche.

Jusqu'à maintenant les réseaux informels ont été créés à l'initiative des CPRP, chaque fois qu'ils se sont trouvés en difficulté, afin d'établir des relations entre eux. L'idéal, serait que des réunions formelles puissent naître de ces échanges informels et qu'au niveau des COMBdD, le conseiller prévention soit moteur de cette innovation.

En effet, les réunions seraient formelles, établies selon un calendrier et se déroulant toujours sur un lieu d'ancrage, correspondant à une mise à disposition de locaux par une, des institutions auxquelles appartiennent les membres du réseau de professionnels. Tout le monde pourrait donc se rendre compte de la réalité de cette organisation et en retirer des éléments constructifs, voir moteur pour une meilleure prise en compte de la prévention.

Chapitre II : Perspectives opérationnelles

Les résultats nous permettent d'envisager quatre améliorations possibles :

- 1) La formation ;
- 2) Le réseau formel des CPRP ;
- 3) Le tutorat ;
- 4) Le rôle d'animateur.

1 La formation

Comme il a été démontré, la formation a soulevé certaines remarques de la part des CPRP en réorientation professionnelle, ils ont surmonté les multiples épreuves à leur retour dans leur organisme d'affectation. Bien que la formation ait été jugée par tous comme insuffisante, une remise à plat du contenu et du temps consacré à la formation se révèlent nécessaires.

Cette fonction mérite d'être analysée au plus haut niveau de la hiérarchie pour qu'elle devienne un métier où les pratiques seraient analysées pour créer des compétences et que celles-ci soient mieux reconnues au sein du ministère des Armées. Qu'il y ait une véritable identité de corps reconnu, embryonnaire à ce jour, mais néanmoins existant et qui demande à être développée et à être stabilisée par une formation plus longue comportant des modules bien définis, où les informations seraient stabilisées pour être dispensées de manière identique aux CPRP et qu'au cours et en fin de formation des tests de connaissances soient réalisés, ainsi qu'un mémoire comportant une réflexion sur un sujet technique, afin de faciliter leur reconstruction identitaire. Car au final, nous pensons que le ministère y gagnerait à professionnaliser des agents, qui pour beaucoup aujourd'hui se plaignent des difficultés rencontrées sur le terrain et préfèrent abandonner la fonction pour entre autres, le manque de connaissances pour faire face aux demandes formulées.

2 Le réseau formel des CPRP

Les CPRP confrontés au réel de l'activité, se sont retrouvés en difficulté par le manque de connaissances. Pour pallier à cette situation, ils se sont organisés en recherchant autour d'eux des CPRP compétents. Aussi, il serait intéressant que cette initiative puisse être reprise par l'administration et réalisée au niveau des commandants des bases de défense (COMBdD) qui disposent d'un conseiller santé, sécurité au travail (CSST) et que ce dernier anime le réseau en

planifiant des rencontres de travail, dont l'objectif principal étant le développement de leurs compétences, ainsi que la mise en place des outils nécessaires à leur épanouissement.

En outre, il serait intéressant de renforcer le bureau « *santé, sécurité au travail* » en ayant un regroupement de spécialistes de la prévention (santé, sécurité au travail, environnement, prévention routière, incendie), pour aider les CPRP et les chefs d'organisme dans leurs missions quotidiennes. Cette suggestion impose de revoir le décret 2012-422 du 29 mars 2012, par une mutualisation des compétences, afin d'avoir des spécialistes de la prévention au niveau des emprises.

3 Le tutorat

Le tutorat a pour mission de faciliter l'autonomie des CPRP sortant de formation, de les aider à acquérir des compétences pour qu'ils soient autonomes. Cet encadrement de ce jeune CPRP par un supérieur compétent où le novice écoute et suit les conseils du CPRP expérimenté. L'intérêt de ce dispositif est, que ce débutant CPRP peut demander conseil chaque fois qu'il est confronté à une difficulté, une procédure identique aux armées, où le jeune militaire sortant d'école se voit attribué un parrain sur son lieu d'affectation. Le tutorat permet par cette aide apportée, de mieux gérer les situations difficiles par un accompagnement adapté. Nous conseillons d'étendre ce dispositif au nouveau CPRP où une personne sera désignée parmi les pairs expérimentés, comme référent, ce qui contribuera à renforcer les compétences individuelles.

Le tutorat offre un avantage certain en étant officiellement mis en place par l'administration, de créer une communauté ayant une identité commune, de savoirs, savoir-faire et savoir-être partagés pour gérer les situations difficiles. Ainsi, le tutorat se fonde sur la notion de partage de nouveaux savoirs.

4 Le rôle d'animateur

Au sein de son organisme, le chargé de prévention des risques professionnels a une mission d'analyse, de surveillance, de conseil et d'animation. Cette dernière est mentionnée dans le paragraphe « *quatre* » de l'arrêté du 9 avril 2013. Néanmoins, si cette mission d'animation est exercée auprès de l'ensemble des personnels de l'organisme, il n'en demeure pas moins que par la charge de travail du CPRP elle est très souvent négligée, alors que la prévention y gagnerait en notoriété. Car, ce rôle d'animation est fondamental, il faciliterait la communication,

permettrait d'éviter le développement de résistances de la part de certains hiérarchiques ou de certains agents, dès qu'un CPRP demande des éléments techniques.

Ce rôle d'animateur est fondamental, il permet d'impliquer la hiérarchie et les agents dans le domaine de la prévention des risques professionnels et cette action est au profit du collectif, pour une meilleure applicabilité des règles en prévention.

Bibliographie

- Adams, G. R, & Marshall, S. K. (1996). *A developmental social psychology of identity : understanding the person-in-context*. *Journal of Adolescence*, 19, 429-442.
- Alversson, M. (2008). *The futures of critical management studies*. in D. Barry & H. Hansen. (Eds), *the sage handbook of new approaches in management and organization*, London, Sage : 13-30.
- Ashforth, B. E, & Kreiner, G. E. (1999). *How can you do it ? : Dirty work and the challenge of constructing a positive identity*. *The Academy of Management Review* ; 24, 3 ; p. 413-434.
- Bächtold, M. (2012). *Les fondements constructivistes de l'enseignement des sciences basé sur l'investigation*. *Tréma*, 38 | 2012.
- Balleux, A, & Perez-Roux, Th, (2013). *Transitions professionnelles. Recherche et formations*, (pp. 101-14) n° 74.
- Barbier, J. M. (1996a). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris : PUF, coll. Pédagogies d'aujourd'hui.
- Barbier, J. M, (1996b). *De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation*. *Éducation permanente*, 128, 11-26.
- Barbier, J. M, (2005). *Voies nouvelles de la professionnalisation*. In M. Sorel & R. Wittorski, *La professionnalisation en actes et en question* (pp. 121-134). Paris : L'Harmattan.
- Barbier, J. M, (2006). *Problématique identitaire et engagement des sujets dans les activités*. In J. M. Barbier, E. Bourgeois, G. de Villers & M. Kaddouri (Ed.), *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation* (pp. 15-64). Paris : L'Harmattan.
- Barbier, J. M, Berton, F, et Boru, J-J, (1996). *Situations de travail et formation*. PARIS l'Harmattan.
- Barbier, J. M, & Durand, M. (2006). *Sujets, activités, environnements. Approches transverses*. Paris : PUF, coll. Éducation et formation.
- Barbier, J-M, Bourgeois, E, De Villers, G, & Kaddouri, M. (2006). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris : L'Harmattan.
- Bardin, L. (2003). *L'analyse de contenu*. PUF.
- Baudion-Broye, A. Almudever, B. & Hajjar, V. (1994). *Les rapports travail/hors travail/chômage : approches psychosociales des conséquences du chômage*. *Empan*, n° 14, p. 27-30.

- Baubion-Broye, A., & Malrieu, Ph. (1987). *Pour une étude de la structure et de la genèse du projet*. Où va la pédagogie du projet ? Toulouse, Éditions universitaires du Sud, pp. 129-150.
- Baubion-Broye, A., & Le Blanc, A. (2001). *L'incertitude dans les transitions : nouvelles approches. Présentation*. L'Orientation scolaire et professionnelle, vol. 30, n° 1, pp. 3-8.
- Baugnet, L. (1998). *L'identité sociale*, Paris, Dunod.
- Bonetti, M., & De Gaulejac, V. (1988). *L'individu, produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet*. In : *Espaces Temps*, 37. Je et moi, les émois du je. Questions sur l'individualisme, pp. 55-63.
- Berger, P., & Luckman, Th. (1996). *La Construction sociale de la réalité*. 3e éd. Armand Colin.
- Berzonsky M. D. (1990). *Self-construction across the life-span: a process view of identity development*, in *Advances in Personal Construct Psychology* Vol. 1 eds Neimeyer G. H., Neimeyer R. A., editors. (Greenwich, CT: JAI Press;), 155–186.
- Berzonsky, M. D. (1992). *Identity style and coping strategies*. *Journal of Personality*, 60, 771-778.
- Berzonsky, M. (2003). *The structure of identity: Commentary on Jane Kroger's view of identity status transitions*. *Identity. An International Journal of Theory and Research*, 3, 231-245.
- Binet, A, (1908). *Avant-propos*. L'année psychologique. Paris, Masson.
- Boltanski, L. (1982). *Les Cadres, La formation d'un groupe social*. Collection Le sens commun.
- Blin, J.-F. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*, Paris, l'Harmattan, (Action & Savoir).
- Bouchamma, Y. (2004). *Gestion de l'éducation et construction identitaire sur le plan professionnel des directeurs et des directrices d'établissements scolaires*. Éducation et francophonie, XXX/1(2), Québec, pp. 62-78.
- Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances*. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles. Paris, A. Colin.
- Boudon, R. (1979). *La logique du social. Introduction à l'analyse sociologique*. Paris, Hachette.

- Boudon, R. (2004). *Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ?* Revue du MAUSS 2004/2 (n° 24), pp. 281-309.
- Bounoux, D. (1995). *La communication contre l'information*. Hachette, coll. Questions de Société, Paris.
- Bourdieu, P. (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique, précédé de trois études d'ethnologie kabyle*. Paris/Genève, Librairie Droz.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris, Éditions de Minuit. (coll. Le sens commun).
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1970), « *La Reproduction Éléments d'une théorie du système d'enseignement* », Collection Le sens commun.
- Bourdoncle, R. (1991) *La professionnalisation des enseignants : analyses sociologiques anglaises et américaines*. Revue française de pédagogie, n° 94, p. 73-92.
- Bourdoncle, R. (1993). *La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe*. Revue française de pédagogie, n°105, pp, 83-114.
- Bourdoncle, R. (2000). *Autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs*. Recherche et formation n° 35, pp, 117-132.
- Bourdoncle, R. & Lessard, C. (2002). *Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ?* Conceptions de l'université et formation professionnelle. Revue Française de Pédagogie, n°139, pp, 131-153.
- Bourgeois E, & Durand M. (2013). *Apprendre au travail*. Paris : PUF.
- Bourgeois, E. (2003). *L'adulte, un être en développement*. Former, se former se transformer. Sciences Humaines, n° 40, pp, 56 - 59.
- Bourgeois, E. (2004). *Projet et engagement dans la formation professionnelle continue : l'instrumentalité en question. Perspective Théorique*. In M. Vandamme (Ed.), *Formation continue universitaire et parcours professionnel* (Vol. 102, pp. 167-188). Genève : Université de Genève, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation.
- Bourgeois, E. (2006). *Tensions identitaires et engagement en formation*. In J.-M. Barbier, Bournissen, Ch. (2010). [Thèse de doctorat]. Université de Genève.
- Boutinet, J.-P. (1998). *L'immaturité de la vie adulte*. Paris, PUF.
- Boutinet, J.-P, Denoyel, N., Pineau, G. & Robin, J-Y. (2007). *Penser l'accompagnement adulte. Ruptures, transitions, rebonds*. Paris, PUF.
- Bosma, H. A. & Kunnen, E. S. (2001). *Determinants and mechanisms*. in ego identity développement: A review and synthesis. Developmental Review, n°21, pp, 39-66.

- Broda, J. (1990). *Formation et remaniements identitaires*. Formation - emploi, n° 32, pp 37-39.
- Bronckart, J.-P. (1997). *Activité langagière, textes et discours*. Pour un interactionnisme socio-discursif. Lausanne : Delachaux et Niestlé.
- Bronckart, J.-P. (2001). *S'entendre pour agir et agir pour s'entendre*. In J.-M. Baudouin & J. Friedrich (Ed.), *Théories de l'action et éducation*. (Raisons éducatives n° 2001/1-2/2, pp. 133-154). Bruxelles : De Boeck.
- Bronckart, J.-P. (2005). *Une introduction aux théories de l'action*. Genève : Université de Genève, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation.
- Bronckart, J.-P. (2006). D'une conception de la personne à une conception de la formation. Entretien avec J.-P. Bronckart, par I. Fristalon et M. Meuwly-Bonte. In C. Bota, M. Cifali & M. Durand (Ed.), *Recherche, intervention, formation, travail. Débats et perspectives dans le champ de la formation des adultes* (pp. 209-221). Genève : Cahiers de la Section des Sciences de l'Education 110.
- Bronckart, J.-P. & Bulea, E. (2006). *La dynamique de l'agir dans la dynamique langagière*. In J.-M. Barbier & M. Durand (Ed.), *Sujets, activités, environnements* (pp. 105-134). Paris : PUF.
- Bucher R. et Strauss A. [1961] (1992), « La dynamique des professions », in Strauss A., *La Trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992, p. 67-86.
- Caloni, P. (1960). *Échec aux risques*. (Deuxième édition). Paris : SEFI.
- Camilleri, C, Kasterszein, J, Lipianski, E. M, Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I. & Vasquez, A. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : PUF.
- Castoriadis, C. (1996). *La montée de l'insignifiance*. Les carrefours du labyrinthe. La couleur des idées, éditions Seuil.
- Cattonar, B. (2005). *L'identité professionnelle des enseignants du secondaire en Belgique francophone*. [Thèse de doctorat]. Louvain : Université catholique de Louvain, Département des sciences politiques et sociales.
- Chaix, M.-L. (2007). *Alternance et recomposition d'identités d'ingénieurs*. In F. Merhan, C. Ronveaux, S. Vanhulle (Ed.), *Alternances en formation*, (pp. 225-240). Bruxelles : De Boeck.
- Champy, F. (2009). *La sociologie des professions*. Paris : PUF.

- Champy-Remoussenard, P. (2008). *Incontournable professionnalisation*. Savoirs 2008/2, n° 17, pp, 51-61.
- Chanlat, J. F. (1998). *Sciences sociales et management*. Plaidoyer pour une anthropologie générale. Québec : Les presses de l'université Laval & Éditions Eska.
- Chanlat, J. F. (1990). *L'individu dans l'organisation*. Les dimensions oubliées. Québec : Les presses de l'université Laval & Éditions Eska.
- Chatriot A. (2009). *Réformer le social sous la Troisième République*. Revue d'histoire moderne et contemporaine, n° 56, pp. 40-53.
- Chauvin, B. (2014). *La perception des risques*, Éditions De Boeck.
- Charlier, J. (1996). *The Benelux seaport system*, *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, vol. 87, pp. 310-321.
- Clot, Y. (1998). *Le travail sans l'homme ?* Pour une psychologie des milieux de travail et de vie. (2^e éd.). Paris : La Découverte.
- Clot, Y. (2000). *La formation par l'analyse du travail : pour une troisième voie*. In B. Maggi (Ed.). *Manières de penser, manières d'agir en éducation et en formation*. Paris : PUF.
- Clot, Y. (2002). *Clinique de l'activité et répétition*. *Cliniques méditerranéennes*, 66, 31-55.
- Clot, Y. (2004). *Le travail entre fonctionnement et développement*. Bulletin de psychologie, 57/469, 5-12.
- Clot, Y. (2006 – (1999)). *La fonction psychologique du travail*. PUF.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris, Puf.
- Codol, J. P. (1979). *Semblables et différents*. Recherches sur la quête de la similitude et de la différenciation sociale. Thèse d'État, Aix-en-Provence, Université de Provence, 1979.
- Codol J. P. (1981). *Une approche cognitive du sentiment d'identité*. Social Sciences Information, 20, 1, pp. 111-136.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. Paris : PUF.
- Cohen-Scali, V. (2001). *Socialisation professionnelle et transformations identitaires chez les jeunes*. Psychologie du travail et des organisations. 7, (3-4), pp, 257-276.
- Cohen-Scali, V, & Guichard, J. (2008). *L'identité : perspectives développementales*. L'orientation scolaire et professionnelle, 37/3 | 2008 : Identités & orientations – 1, pp 321 – 345.
- Cohen-Scali, V, & Guichard, J. (2008). *Introduction : identités et orientations*. L'orientation scolaire et professionnelle, 37/3 | 2008 : Identités & orientations – 1, pp, 315-320.

- Cohen-Scali, V, & Moliner, P. (2008). *Représentations sociales et identité : des relations complexes et multiples*. L'orientation scolaire et professionnelle : Identités & orientations-2, 37/4/2008, pp, 465-482.
- Costalat-Founeau, A. M, & Lipiansky E. M. (2008), *Le sujet retrouvé*. Connexions /1, n° 89, pp. 7-12.
- Crozier, M. (1963). *Le phénomène bureaucratique Essai sur les tendances bureaucratiques de systèmes organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*. Paris Éditions du Seuil.
- Cru, D. (2014). *Le risque et la règle*. Le cas du bâtiment et des travaux publics, Éditions Erès.
- Curie, J, & Hajjar, V. (1987). *Vie de travail – Vie hors travail : la vie en temps partagé*. in Lévy-Leboyer, C et Spérandio, J-C, (éds), *Traité de psychologie du travail*, Paris, Puf, pp. 35-55.
- Darmon, M. (2006). *La socialisation*. Paris : Armand Colin.
- De Queiroz & Ziolkowski, (1997). *L'interactionnisme symbolique*. Rennes, FR : Presses Universitaires de Rennes.
- De Certeau, M. (2006). *La culture au pluriel*. Éditions Seuil.
- De Gaulejac, V. (2004). *Identité*. In J. Barus-Michel, E. Enriquez & A. Lévy (Ed.), *Vocabulaire de psychosociologie : références et positions*. Ramonville-Saint-Agne : Erès.
- Dujarier, A. M. (2006). *L'idéal au travail*. Préface de V. De Gaulejac. PUF.
- Dejours, Ch. (1993). *Travail usure mentale*. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Paris, Bayard.
- Dejours, Ch. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation*. Éditions de l'INRA
- Deleuze, G, & Guattari, F, (1980). *Mille plateaux*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Delhomme P., 1995, « Évaluation de ses propres capacités de conduite et activité de conduite », *Recherche Transport et Sécurité*, 48, pp. 39-51.
- Delhomme, P, & Meyer, T. (1998). *Control motivation and young drivers decision making*. *Ergonomics*, 41(3), pp, 373-393.
- Delignières, D. (1991). *Risque perçu et apprentissage moteur*. Rôle des représentations, J.P Famose, P. Fleurance et Y. Touchard. Éditions Revue EPS, Paris

- Demailly, L. (2004). *Une spécificité de la sociologie française des groupes professionnels en France*. Une sociologie non clivée. *Savoirs*,
- Demazière, D, & Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques*. L'exemple de récits d'insertion. Paris : Nathan.
- Demazière, D, & Gadéa, Ch. (2009). *Sociologie des groupes professionnels*. Acquis récents et nouveaux défis. Sous la direction de Didier Demazière et Charles Gadéa. Collection : Recherches, Éditeur : La Découverte.
- Derouet, J. L. (1992). *École et Justice, de l'inégalité des chances aux compromis locaux*. Paris, Métailié, 1992.
- Deschamps, J. C, & Moliner, P. (2012). *L'identité en psychologie sociale : des processus identitaires aux représentations sociales*. Éditions Armand Colin.
- Dubar, C. (1987). *L'autre jeunesse : des jeunes sans diplôme dans un dispositif de socialisation*. (3^e éd.). Lille : Presses Universitaires de Lille.
- Dubar, C. (1991, 2010/2011). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Dubar, C. (1994). *Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel*. Traité de sociologie du travail, Bruxelles, De Boeck.
- Dubar, C. (1996). *Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité*. Éducation permanente, n°128, pp, 37-44.
- Dubar, C. (2001). *La clinique : enjeux d'une position épistémologique*. Éducation et sociétés, De Boeck, 2001/7.
- Dubar, C. (2004a). *Sociologie des groupes professionnels en France*. Un bilan prospectif. *Savoirs, Travail et Sociétés*, vol. 2, n° 2, pp, 91-106.
- Dubar C. (2004b), « Identités professionnelles : le temps du bricolage », in *Identité(s) : l'individu, le groupe, la société* Paris, Sciences Humaines, pp. 141-148.
- Dubar, C. (2010 – (2000)). *La crise des identités*. L'interprétation d'une mutation, Paris. PUF.
- Dubar, C. (2010 – (1991)). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, C, & Sainsaulieu, R. (1988). *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. In : *Revue française de sociologie*, 1988, 29-3. L'école en croissance. pp. 528-531.
- Dubar, C, & Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris, Armand Colin.
- Dubar, C, Tripier P, & Boussard, V. (2011). *Sociologie des professions*. Armand Colin.

- Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil.
- Dubet, F. (2000). *Rôle et expérience*. In Centre de recherche sur la formation (éd.). *L'analyse de la singularité de l'action*. Paris : Presses universitaires de France, pp. 71-83.
- Dubet, F, & Martuccelli, D. (1996). *Théorie de la socialisation et définitions sociologiques de l'école*. *Revue française de sociologie*, année 1996, n° 37-4, pp. 511-535.
- Dulong, J. (1965). *Documentation : enquête sur 5000 accidents mortels du travail* ». RTF, n° 1, pp. 7-18.
- Dumazedier, J. (1970). *La révolution culturelle du temps libre*. Paris : L'Harmattan.
- Dumont, L. (1966). *Homo hiérarchicus : le système des castes et ses implications*. Paris, Gallimard.
- Dumont, M. (2006). *Formes et figures paradoxales de la ville contemporaine produite par la vitesse. Les dossiers de demain*, n°5 (avril), Agence d'Urbanisme de Grenoble, Grenoble, pp. 18-26.
- Dumora, B, & Boy, T. (2008). *Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité*. *Constructivisme et constructionnisme : fondements théoriques. L'orientation scolaire et professionnelle*, (37/3), 347-363.
- Durand, J. P. (2000). *Les enjeux de la logique compétence*. *Annales des mines*, n° 62, pp. 16-24.
- Durkheim, E. (1893). *De la division sociale du travail, étude sur l'organisation des sociétés supérieures*. Paris, F. Alcan.
- Durkheim, E. (1894). *Les règles de la méthode sociologique*. In le cadre de la collection : Les classiques des sciences sociales.
- Durkheim, E. (1911). *Éducation et sociologie*. Extrait de l'article « Éducation » du Nouveau dictionnaire de pédagogie et d'instruction primaire, Paris, Hachette. Reproduit dans *L'éducation, sa nature, son rôle* in *Éducation et Sociologie*, Paris, PUF, Quadrige & Alcan.
- Elias, N. (1991). *La société des individus*. Paris Fayard.
- Erikson, E. (1959/1980). *Identity and the life cycle*. New York : International Universities Press Inc. (Reed. New York : Norton.
- Erikson, E. (1968). *Identity : youth and crisis*. New York : Norton.
- Erikson, E. (1972/1978) *Adolescence et crise, La quête de l'identité*. Paris : Flammarion.

- Fernandez, F, & Marche, H. (2014). *Le façonnement socio sanitaire des émotions*. In, les émotions : une approche de la vie sociale. Sous dir, F, Fernandez, S, Lége & H, Marche. Éditions archives contemporaines.
- Fischer, G. N. (1996). *Les concepts fondamentaux de psychologie sociale*. Paris, Dunod.
- Fischer, G. N. (1997). *La psychologie sociale*. Paris : Seuil.
- Flahault, F. (2006). *Be yourself : au-delà de la conception occidentale de l'individu*. Paris : Mille et une nuits.
- Foucault, M. (2001). *Dits et écrits*. (1954-1988), tome II : 1976-1988. Édition publiée sous la direction de Daniel Defert et François Ewald avec la collaboration de Jacques Lagrange. Collection Quarto, Gallimard.
- Freidson, E. (1970). *Profession of médecine*. A study of the Sociology of Applied Knowledge. New York : Harper and Row Publishers Inc.
- Freidson, E. (1986). *Knowledge and the practice of sociology*. In *Sociological forum* (Vol. 1, n°4, pp, 684-700). Springer Netherlands.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The Third Logic*, Oxford, Polity Press.
- Frenay, M, Jorro, A, & Poumay, M. (2011). *Développement pédagogique, développement professionnel et accompagnement*. Éditions Recherche et formation – N° 67 | 2011, pp,105-116.
- Freud, S. (1921). *Psychologie des foules et analyse du Moi*. In *Essais de psychanalyse*, Édition de 1981, pp. 117-217. Paris, Payot.
- Freud, S. (1923). *Oeuvres complètes psychanalyse*. Psychologie de masse le « moi » et le « ça » autres textes, PUF.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Gale, G. (1995). *Constructivism in éducation*, Préface. Dans L. Steffe et J. Gale, Hillsday (New Jersey) : Erlbaum.
- Gergen, K. G. (1999/2001). *Le constructionnisme social. Une introduction*. Paris : Delachaux et Niestlé.
- Giust-Desprairies, F. (2006). *La clinique : enjeux d'une position épistémologique*. in, De la clinique un engagement pour la formation et la recherche, Le Boeck.
- Goffman, E. (1963). *Stigmates*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi et Les relations avec le public*. Paris : Les Éditions de Minuit. coll. Le Sens Commun.

- Goffman, E., & Kihm, A. (1975). *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*. Les éditions de minuit.
- Goguelin, P. (1996). *La prévention des risques professionnels*. Que-sais-je, n° 3082, Paris, PUF.
- Goguelin, P. (1990). *Le management psychologique des organisations*. Éditions ESF.
- Goguelin, P., & Cuny, X. (1989). *La prise de risque dans le travail*. Éditions Octares.
- Gohier, C., & Alin, C. (2000). *Enseignant-Formateur : la construction de l'identité professionnelle*. L'Harmattan, Collection Éducation et formation.
- Good, R. (1993). *The many forms of constructivism*. Journal of research in science teaching, 30 (9).
- Grotevant, H. D. (1987). *Toward a process model of identity formation*. Journal of Adolescent Research, 2, pp, 203-222.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Guichard, J. (2004). *Se faire soi*. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 33, n° 4, pp, 499-533.
- Higgins, E. T. (1987). *Self-Discrepancy : A Theory relating self and affect*. Psychological review, 1987, n° 94, p 319-340.
- Hoorens, V. (1995). *Self-favoring biases, self-presentation*. and the self-other asymmetry in social comparison. *Journal of Personality*, 63(4), pp, 793-817.
- Houde, R. (1991). *Les Temps de la vie : le développement psychosocial de l'adulte selon la perspective du cycle de vie*. Boucherville, Gaëtan Morin Editeur.
- Hughes, E. C. (1958). *Men at their Work*. Glenoce : The Free Press.
- Hughes, E. C. (1996). *Le Regard sociologique*. Paris, Éditions des hautes études en sciences sociales.
- Ion, J. (1996). *Le travail social à l'épreuve du territoire*, Paris, Dunod.
- Jacobson E. (1964). *The Self and the Object World* », Editions MV Books, 1964.
- James, W. (1890). *The Principles of Psychology*. New York : H. Holt & Company.
- James, W. (1892). *Psychology. Briefer Course*. Publication (1961). Topics Psychology. Publisher New York, Harper. Collection americana.
- Jodelet, D. (1989). *Représentations sociales : un domaine en expansion*. In D. Jodelet (Ed), les représentations sociales, pp, 47-78. Collection : sociologie d'aujourd'hui Paris, PUF.
- Jorro, A. (2007). *Évaluation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.

- Jorro, A. (2009). *La reconnaissance professionnelle en éducation : évaluer, valoriser, légitimer*. Ottawa : Presses Universitaires de l'Ottawa.
- Jorro, A. (2011). *Évaluation de l'expérience et enjeux de reconnaissance professionnelle*. Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle 2011/2 (Vol. 44), pp. 69-83.
- Jorro, A, & De Ketele, J.-M. (2011). *La professionnalisation émergente : quelle reconnaissance ?* Bruxelles, Édition Groupe De Boeck.
- Jorro, A, & Wittorski R. (2013). *La professionnalisation à la reconnaissance professionnelle*. Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle 2013/4 (Vol. 46), p. 11-22.
- Kaddouri, M. (2002). *Les dynamiques identitaires*. Questions pour la recherche et la formation. Recherche et formation, n°41.
- Kaddouri, M. (2005). *Professionnalisation et dynamiques identitaires*. In M. Sorel & R. Wittorski (Ed.), *La professionnalisation en actes et en question*, (pp. 145-157). Paris : L'Harmattan.
- Kaddouri, M. (2006). *Construction identitaire et mobilisation des sujets en formation*. L'Harmattan.
- Kaddouri, M. (2008). *Les formations en alternance entre transition, socialisation et constructions identitaires*. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebois & M. Kaës, R, Anzieu, D, & Thomas, L. V. (1973). *Fantasme et formation*. Paris : Dunod.
- Kastensztein, J, (1990), *Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités* », in Camilleri et al, (Eds.), *Stratégies identitaires*. Presses Universitaires de France, p. 27-41.
- Kaufmann, J. C. (2004). *L'invention de soi : une théorie de l'identité*. Paris : Armand Colin.
- Kerpelman, J. L., Pittman, J. F., & Lamke, L. K. (1997). *Revisiting the identity control theory approach : A rejoinder*. *Journal of Adolescent Research*, 12, 363-371.
- Kerpelman, J. L. (2001). *Identity control theory, exploration, and choice : A commentary on Schwartz's. The evolution of ericksonian and neo-ericksonian identity theory and research*. *Identity. An International Journal of Theory and Research*, 1, pp.81-86.
- Knight, F. (1921). *Risk, Uncertainty, and Profit*, Boston. MA : Hart, Schaffner and Marx Prize, Essays, n° 31. Boston and New York : Houghton Mifflin.
- Kouabenan, D. R. (1999). *Explication naïve de l'accident et prévention*. Paris : PUF.

- Kouabenan, D. R. (2000). *Décision, perception du risque et sécurité*. In J-L, Bernaud, et C, Lemoine, *Traité de psychologie du travail et des organisations*, pp. 279-321. Paris : Dunod.
- Kouabenan D. R. (2006). Introduction : *Psychologie du risque ou pourquoi étudier la perception et l'évaluation du risque ?* In D.R Kouabenan, B. Cadet D. Hermand, M.T.
- Kouabenan, D. R. (2012). *Décision, perception du risque et sécurité*. In *Traité de Psychologie du Travail et des Organisations*, (pp. 281-322). Dunod.
- Kouabenan, D. R, Cadet, B, Hermand, D, & Muñoz Sastre, M.T. (2006) (Éditeurs), *Psychologie du risque : Identifier, évaluer, prévenir* (pp. 9-15). Bruxelles : De Boeck.
- Kunnen, E. S, & Bosma, H. A. (2006). *Le développement de l'identité : un processus relationnel et dynamique*. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35/2.
- L'Ecuyer, R. (1978). *Le concept de soi*. Paris : PUF.
- Lacan, J. (1975). *Les écrits techniques de Freud*. Paris : Seuil.
- Lahire, B. (1998). *L'homme pluriel*. Les ressorts de l'action. Paris, Nathan, Essais et recherches. Sciences sociales.
- Laing, R. (1960) *The divided self : Au existential stufy in sanity and madness*. Middlesex, England : Penguin, 1969.
- Laing, R. (1969). *Le soi pour les autres*. Paris Gallimard.
- Laing, R. (1971). *Soi et les autres*. Paris : Gallimard. (Original Self and the others publié 1961).
- Landry, R. (2012). *Processus de construction de l'identité professionnelle. de directions d'établissement scolaire à travers leur leadership pédagogique par une méthodologie axée sur une pratique réflexive guidée*. Thèse présentée à l'Université du Québec à Montréal.
- Laplanche, J, & Pontallis, J. B. (1998). *Vocabulaire de la psychanalyse*, Quadrige/Presses universitaires.
- Lautrey, J. (1980). *Classe sociale, milieu familial, intelligence*. Paris : PUF.
- Lave, J, & Wenger, E. (1991). *Situated learning*. New York : Cambridge University Press.
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris, Les Éditions d'organisation, pp. 16-18.
- Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris, Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (1999). *L'ingénierie des compétences*, Paris, Éditions d'Organisation.

- Lameul, G. (2016). *Le développement professionnel des enseignants-chercheurs : entre recherche et enseignement, l'élaboration d'une posture d'expertise*. Éducation. Université Rennes 2 Haute Bretagne ; CREAD.
- Leplat, J. (1980). *La psychologie ergonomique*. coll. Que sais-je ? Paris, PUF.
- Leplat, J. (1982). *Psychologie et étude des accidents*. Psychologie du travail, perspective 1990. Actes du IIe congrès de l'Association de psychologie du travail de langue française, Paris, EAP.
- Leplat, J. (1995). *Cause et risque dans l'analyse des accidents*. Revue roumaine de psychologie, n°39, pp 9-24.
- Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail*. Paris, PUF.
- Levi-Strauss, C, Benoist, J. M, & Serres, M. (1977). *L'identité : séminaire interdisciplinaire. 1974-1975*. Paris : PUF.
- Lévy, P. (1995). *Qu'est-ce que le virtuel ?*. Éditions la Découverte.
- Lichtenberger, Y. (1999). *La compétence comme prise de responsabilité*. In Club CRIN (éd.). Entreprises et compétences : le sens des évolutions. Paris : Les cahiers du club CRIN, p. 69-85.
- Linhart, D. (1999). *Des entreprises modernisées, des salariés désarmés*. Éducation permanente, n° 141, p. 55-67.
- Lipiansky, E.M. (1990). *Identité subjective et interaction*. C. Camilleri, J.Kastersztein, E.M. Lipiansky, H. Malewska-Peyre, I. Taboada-Leonetti et A.Vasquez (Sous la dir. de). Stratégies identitaires. Paris : PUF, p.173-211.
- Lipiansky, E. M. (1992). *Identité et communication : l'expérience groupale*. Paris : PUF.
- Lipiansky, E. M, Taboada-Leonetti, I. & Vasquez, A. (1998). *Introduction à la problématique de l'identité*. pp. 7-26. In C. Camilleri, J. Kasterszein, E. M. Lipianski, H. Malewska-Peyre, I. Taboada-Leonetti & A. Vasquez (Dir.). *Stratégies identitaires*. Psychologie d'aujourd'hui. Paris : PUF.
- Lipiansky, E. M. (2008). *L'identité en psychologie*. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebois & M. Vasconcellos, La question identitaire dans le travail et la formation. (pp. 35-49). Paris : L'Harmattan.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés*. Les identités des collections et des agrégats. Grenoble : Presses Universitaires.
- Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité. Soi et le groupe*. Paris, Dunod.

- Marc, E. (2009). *L'identité, l'individu, le groupe, la société*. Éditions sciences humaines.
- Marcia, J. E. (1993). *The ego identity status approach to ego identity*. In J. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, & J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (pp. 1-21). New York : Springer.
- Martinot, D. (2009). *Le soi en psychologie sociale*. In, *L'identité, l'individu, le groupe, la société*. Sous la direction C. Helperin. Éditions sciences humaines.
- Martuccelli, D. (1986). *L'identité* » Que sais-je ?, PUF.
- Martuccelli, D. (2002). *Grammaires de l'individu*. Première édition, collection folio essais, n° 407, Éditions Gallimard.
- Martuccelli, D. (2006). *Forgé par l'épreuve : l'individu dans la France contemporaine*. Paris : Armand Colin.
- Martuccelli, D. (2008). *L'espace de l'identité*. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebois & M. Vasconcellos, *La question identitaire dans le travail et la formation*. (pp. 25-34). Paris : L'Harmattan.
- Martuccelli, D, & De Singly, F. (2009). *Les sociologies de l'individu*. Paris : Armand Colin.
- Marx, K. (1867). *Le capital Critique de l'économie politique*. Traduction française de la première édition allemande par Joseph Roy et entièrement révisée par Karl Marx, 1872-1875, Paris : Éditions sociales.
- Matthews, M. R. (1997). *Introductory comments on philosophy and constructivism in science éducation*. Science et Éducation, volume 6 (issue 1-2), pp, 5-14.
- Matthews, M. R. (2000). *Constructivism in Science and Mathematics Education*. Dans D.C. Phillips (ed.), *National Society for the Study of Éducation, 99 th Yearbook*. Chicago : University of Chicago Press, p. 161-192.
- Méhaut, P, Rose, J, Monaco, A. & Chassey, (de) F. (1987) *La transition professionnelle. Les jeunes de 16 à 18 ans*, Paris, L'Harmattan.
- Mias, C. (1998). *L'implication professionnelle dans le travail social* Paris : L'Harmatan.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris : PUF.
- Moyne, A. (2000). *Une identité progressive*. Cahiers pédagogiques, Paris, janvier.
- Mc Nulty, S.E, & Swann, W. B. (1994). *Identity negotiation in roommate relationships : the self as architecture and consequence of social reality*. Journal of Personality and Social Psychology, vol. 67, n° 6, pp. 1012-1023.

- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago, University Chicago Press. Traduction française (1963) : L'esprit, le soi et la société. Cazeneuve J, Kaelin E. et Thibault. G, Paris, Presses Universitaires de France.
- Mead, G. H. (1963). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : PUF. (Original publié 1934) Mehaut, P, Rose, J, Monaco, A, & De Chasse, F, (1987). La transition professionnelle : les jeunes de 16 à 18 ans. Paris : L'Harmattan.
- Meda, D. (1997). *La fin de la valeur travail*. in O, Mongin, le travail quel avenir ?, Gallimard, coll Folio actuel.
- Meda, D. (2015). *Le travail*. Collection : Que sais-je ? Éditeur : PUF.
- Mègemont, J. L, & Baubion-Broye. A. (2001). *Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle*. Revue Connexions 2001/2, n°76, p. 15-28.
- Merhan, F. (2009). *La construction de l'identité professionnelle chez des étudiants dans un dispositif de formation en alternance*. Canevas de thèse sous la direction de Bronckart J. P. et Bourgeois E, Genève : Université de Genève.
- Merhan, F, & Baudouin, J. M. (2007). *Alternance, exotopie et dynamiques identitaires*. Enjeux et significations du rapport de stage. In Merhan F, Ronveaux C et Vanhulle S, Alternances en formation (pp. 203-223). Bruxelles : De Boeck.
- Merhan, F, Jorro, A, et De Ketele J. M. (2015). *Mutations éducatives et engagement professionnel*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Supérieur.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, Free Press, pp. 195-206.
- Merton, R. K. (1949). *Manifest and Latent Functions*. In Social Theory and Social Structure. Glencoe, Free Press.
- Merton, R, K, (1940), *Bureaucratic structure and personality*. Social Force, pages 560-568.
- Moscovici, S, (1961/1976). La psychanalyse, son image et son public. Paris : Presses Universitaires de France.
- Mucchielli, A. (1986). *L'identité*. Éditions PUF - Que sais-je, N° 2288.
- Mullet, E. (1993). *The evaluative factor in risk perception*. Journal of applied social psychology, 23, 1594-1605.
- Nola, R. (1997). *Constructivism in science and in science education: a philosophical critique* », *Science et Education*, n°6 (1-2), pp, 55-83.

- Obertelli, P. (2011). *Penser, entreprise-société*, Action et Savoir Rencontres, éditions L'Harmattan, pp, 180, 181.
- Obertelli, P. (1996), revue internationale de psychologie, volume III, n°4, p 168.
- Obin, J. P. (1995). *La Face cachée de la Formation professionnelle*. Paris : Hachette Éducation.
- Oppe, S. (1988). *The concept of risk : A decision theoretic approach*. Ergonomics, 31(4), 435-440.
- Osty, F. (2003). *Le désir de métier - Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Presse universitaire de Rennes, Collection des Sociétés.
- Osty, F. (2008). *L'identité au travail à l'épreuve de la crise*. In Kaddouri M, Lespessailles C, Maillabouis M. & Vasconcellos, M, *La question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 69-81). Paris : L'Harmattan.
- Osty, F, Sainsaulieu, R, & Uhalde, M, (2007). *Les mondes sociaux de l'entreprise », penser le développement des organisations*, Éditions la découverte.
- Paradeise, C. (2003). *Comprendre les professions : l'apport de la sociologie*. Sciences humaines, n° 139, p. 26-29.
- Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, Houghton Mifflin.
- Pastré, P. (1999). *L'ingénierie didactique professionnelle*. In P. Carré & P. Caspar (Ed.), *Traité des sciences et techniques de la formation* (pp. 403-417). Paris : Dunod.
- Pastré, P. (2001). *Travail et compétences : un point de vue de didacticien*. In J. Leplat & M. de Montmollin, *Les compétences en ergonomie* (pp. 147-160). Toulouse : Octarès.
- Percheron, A. (1974). *L'univers politique des enfants*. Paris, Presses Fondation Nationale des Sciences Politiques & Armand Colin.
- Percheron, A. (1978). *Les dix - seize ans et la politique*. Paris, Presses FNSP.
- Peretti-Watel, P. (2001). *La société du risque*. La Découverte, Paris
- Peretti-Watel, P. (2005). *La culture du risque, ses marqueurs sociaux et ses paradoxes. Une exploration empirique*. Revue économique 2005/2 (Volume 56).
- Perez, T. (2006). *Identité professionnelle des enseignants : entre singularité des parcours et modes d'ajustement aux changements institutionnels*. Savoirs 2006/2, n° 11, p. 107-123.
- Perez-Roux, T. (2010a). *Identité professionnelle des formateurs d'enseignants de Lycée Professionnel en IUFM : enjeux et dilemmes à l'heure des réformes*, *Recherches en Education*, n°8, pp.38-49. <http://recherches-en-education.net/IMG/pdf/REE-no8.pdf>

- Perez-Roux, Th. (2010b). *Processus de professionnalisation et dynamiques identitaires : deux études de cas chez les enseignants de lycée professionnel en France*. Nouveaux cahiers de la recherche en éducation (NCRE), 2010, 13 (1), pp.83-100.
- Perloff, L. S. (1983). *Perceptions of vulnerability to victimization*. *Journal of Social Issues*, 39(2), 41-61.
- Pezé, S, (2012), « *La construction identitaire en situation : Le cas de managers à l'épreuve de la détresse de leurs collaborateurs* ». *Gestion et management*. Université Paris Dauphine – Paris IX, 2012.
- Piaget, J. (1932). *Le jugement moral chez l'enfant*. in Alcan F, (1995) : Bibliothèque philosophie contemporaine.
- Pottier, B. (1968). *Langage*. Paris, Gallimard
- Quéré, L. (1991). *D'un modèle épistémologique de la communication à un modèle praxéologique*. in Réseaux, n° 46-47, p. 73.
- Quéré, L, de Fornel, M. & Ogien, A. (2000). *L'ethnométhodologie. Une sociologie radicale*. Paris : La Découverte.
- Rabardel, P. (1995). *Les hommes et les technologies ; approche cognitive des instruments contemporains*. Qu'est-ce qu'un instrument ? Appropriation, conceptualisation, mises en situation. Armand Colin.
- Ricœur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris : Seuil.
- Roquet, P. (2012). *La professionnalisation mise en objet* », Action et Savoir, l'Harmattan.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York : Basic Books.
- Royer, D. (2002). *Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ?* Empan n° 46, pp, 18-25.
- Saad, F. (1987). *Prise de risque ou non-perception du danger ?* Communication à la journée de l'INRETS sur le risque routier : du phénomène à son image sociale et à la gestion. PARIS.
- Sainsaulieu, R. (1988 – (1977)). *L'identité au travail*. Les effets culturels de l'organisation. Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Savage, L. J. (1954). *The foundation of Statistics*. Wiley, New-York.
- Schwartz, Y. (2012). *L'expérience du travail*. Paris, Éditions sociales.
- Schwartz, Y. (2000). *Le travail a-t-il une valeur ?* Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe, Octarès, Toulouse, 2000.

- Schwarzer, R. (1994). *Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview*. *Psychology and health*, 9(3), 161-180.
- Slovic, P, Mac Gregor, D, & Kraus, N. (1987). *Perception of risk from automobile safety defects*. *Accident Analysis & Prevention*, 19 (5), 359-373.
- Sparks, P, & Shepherd, R. (1994). *Public perceptions of the potential hazards associated with food production and food consumption : an empirical study*. *Risk analysis*,
- Stern, D. (1992). *Engagements subjectifs : le point de vue de l'enfant*. In A. Carel, J. Hochmann & H. Vermorel, *Le Nourisson et sa famille* (pp. 38-40). Lyon : Césura.
- Stern, D. (1997). *La constellation maternelle*. Paris : Calman-Lévy.
- Stroobants, M. (1993). *Savoir-faire et compétences au travail*. Éditions de l'université de Bruxelles.
- Taboada-Leonetti, C. (1990). *Stratégies identitaires et minorités*, in Camilleri C. & al., *Stratégies identitaires*, Paris, PUF.
- Tajfel, H. (1981), *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Tajfel, H. and Turner, J.C. (1979). *An integrative e theory of intergroup conflict*. In S. Worchel and W. Austin (Eds), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-48). Pacific Grove, CA/ Brooks/Cole.
- Tajfel, H, & Turner, J. C. (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour*. In S. Worchel et L.-W. Austin (Ed.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago : Nelson Hall, pp. 7-24.
- Tap, P. (1986). *Identité individuelle et personnalisation*. Toulouse : Privat.
- Tap, P. (1991). *Socialisation et construction de l'identité personnelle*. In H. Maleska-Peyre, & P. Tap, P. (1998). *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*. Paris : PUF. pp. 49-74.
- Tap, P. (1998). *Estime de soi*. (Préface à M. Bolognini et Y. Prêteur). *Perspectives développementales*, Lausanne, Paris, Delachaux et Niestlé
- Tardif, M, & Lessard C. (2000). *Le travail enseignant au quotidien*. Louvain : De Boeck.
- Taylor, D. H. (1976). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. 3ème édition, sous la direction de Bernaud J. C, & Lemoine, C, Dunod.
- Tesser, A. (1988). *Vers un modèle de maintien de l'auto-évaluation du comportement social*. *Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 181-227). New York : Academic Press.

- Touraine, A. (2000). *La Recherche de soi : Dialogue sur le Sujet*. Paris, Fayard..
- Turner, J. C. (1999). *Some current issues in research on social identity and self categorisation theories*. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.). *Social Identity* (pp. 6-34). Oxford : Blackwell.
- Turner, J. E, Husman, J, & Schallert, D. L, (2002). *The Importance of Students' Goals in Their Emotional Experience of Academic Failure : Investigating the Precursors and Consequences of Shame*. *Educational Psychologist*, 37(2), 79-89.
- Turner, J.-C. (1985). *Social categorization and the self-concept : A social cognitive theory of group behavior*". In *Advances in group process: Theory and research*. edited by E.J. Lawler, 77-121. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Vanhulle, S. (2009). *Des savoirs en jeu au savoir en « je »*. Cheminements réflexifs et subjectivation des savoirs chez de jeunes enseignants en formation. Berne/Neuchâtel : Peter Lang.
- Vlek, C. A.J. (1996). *Understanding, accepting and controlling risk : A multistage framework for risk communication*. *European Review of Applied Psychology*.
- Vinsonneau, G. (2009). *Socialisation et identité*. In, *L'identité, l'individu, le groupe, la société*. Sous la direction C. Helperin. Éditions sciences humaines.
- Voilquin, J. (1993). *Aristote, éthique de Nicomaque* » Éditeur : Flammarion.
- Vygotski, L. S. (1999). *La signification historique de la crise en psychologie*. (C. Barras & J. Barberies, trad.). Paris : Delachaux et Niestlé. (Original publié 1927).
- Vygotski, L. S. (1934-1997). *Pensée et langage*. (F. Sève, trad. 3^e éd.). Paris : La Dispute. (Original publié 1934).
- Wallon, H. (1949). *Les origines du caractère chez l'enfant*. Les préludes du sentiment de personnalité. Paris : PUF.
- Wallon, H. (1930). *Principes de psychologie appliquée*, Paris, Armand Colin.
- Walster, E. (1966). *Assignment of responsibility for an accident*. *J. Pers. Soc. Psychol.* 3-73-79.
- Watson, T. J. (2008). *Managing Identity : Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances*. *Organization*. 15 (1), 121-143.
- Watson, T. J. (2009). *Narrative, life story and manager identity : A case study in autobiographical identity work*. *Human Relations*. 62 (3), 425-452.

- Weber, M. (1994). *Sociological Writings*, Wolf Heydebrand (éd.), Continuum, Encyclopédie Agora, volume 1.
- Weber, M. (1995). *Économie et société* [1922], trad. franç., Paris, Plon, 1971 ; rééd. Presses Pocket. Agora, vol. 1.
- Weber, M. (1992 - 1913). *Essai sur quelques catégories de la sociologie compréhensive*. In M. Weber, M. (Eds) *Essais sur la théorie de la science*. Paris : Presses pocket.
- Weinstein, N. D, (1987). *Unrealistic optimism about susceptibility to health problems: Conclusions from a community-wide sample*. Journal of behavioral medicine, 10(5), 481-500.
- Wilde, G. J. (1982) Critical issues in risk homeostasis theory. Risk. Analysis, 2/4, pp 249-258.
- Wilde, G. J. (1988). *Risk homeostasis theory and traffic accidents* : propositions, deductions and discussion of dissension in recent reactions. Ergonomics, 31 (4), 441-468.
- Winnicott, D. W. (1971). *Jeu et réalité*. L'espace potentiel. Paris : Gallimard.
- Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Action et Savoir, l'Harmattan.
- Wittorski, R, (2008). *La professionnalisation*. n°17, pp 9-36. l'Harmattan, savoir.
- Zavalloni, M. (1972). *L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science*. In S. Moscovici. Introduction à la psychologie sociale (pp. 246-262). Paris : Larousse.
- Zavalloni, M. (1973). *L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science*. In S, Moscovici (sous la dir. de), introduction à la psychologie sociale, Paris, Larousse.
- Zavalloni, M, & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et Conscience. Introduction à l'ego-écologie*. Montréal : Presses Universitaires de Montréal.
- Zavalloni, M. (2007). *Ego-écologie et identité* : une approche naturaliste. Paris, PUF.
- Zazzo, R. (1968). *Pour une psychologie intégrale*. in Zazzo, R., *Conduites et consciences*, Paris, PUF.
- Zazzo, & Bianca. (1968). *Psychologie différentielle de l'adolescence*. In : Revue française de pédagogie, volume 2, pp. 99-103.

Jean-Pierre COMPASTIÉ

**Reconstruction de l'identité professionnelle et
prise de risque lors d'une réorientation en
prévention**

**Le cas des charges de prévention des risques professionnels
(CPRP) dans les armées.**

Résumé

Depuis de nombreuses années, les institutions régaliennes de l'État ont été soumises à d'importants changements organisationnels (délocalisation, restructuration). Dans leur mode de fonctionnement, elles ont dû intégrer la théorie de la « *nouvelle gestion publique* » (NGP), une approche pragmatique de la division du travail, pour mieux gérer le rapport coût/efficacité de leurs services. Ces changements ont contraint certains agents à se réorienter pour poursuivre leur parcours professionnel, tandis que d'autres agents sont dans une dynamique similaire par un choix volontaire d'orientation. La thèse vise à interroger les dynamiques identitaires et les processus développés par l'agent dans l'accomplissement de son projet de réorientation, où celui-ci s'expose aux risques liés à son choix et à la fonction dans la reconstruction de son identité professionnelle, qui lui permettent de s'investir dans un travail et d'acquérir compétences, professionnalisme et reconnaissance.

Elle se propose de contribuer à comprendre comment les chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) s'engagent dans cette nouvelle fonction et les freins qui entravent la reconstruction identitaire de ces agents.

Mots-clés : Identité, identité professionnelle, prise de risque, professionnalisation, émotion.

Résumé en anglais

For many years, state institutions have undergone major organizational changes (relocation, restructuring). In their operation mode, they had to integrate the theory of "new public management" (NGP), a pragmatic approach of the labor dispatchment, to improve the management the cost effectiveness balance of their services. These changes have compelled some agents to reorient themselves to pursue their career path, while others are in a dynamic of voluntary choice of orientation. This thesis endeavors to investigate the identity dynamics and the processes developed by the agent in the accomplishment of his reorganization project, which expose him to the risks associated with his choice and function in the reconstruction of his professional identity, and allow him to invest in his work and to acquire skills, professionalism and recognition.

It aims at contributing to the understanding how the CPRPs engage in this new function and the obstacles that hinder the identity reconstruction of these agents

Keywords: Identity, professional identity, risk taking, professionalisation, emotion.