

Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle

Jean-Luc Mègemont

enseignant associé (PAST) à l'université de Toulouse-Le Mirail, responsable de formation à Airbus France, docteur en psychologie, membre du laboratoire « Personnalisation et changements sociaux ».

Alain Baubion-Broye

professeur de psychologie à l'université de Toulouse-Le Mirail, directeur de la formation doctorale, membre du laboratoire « Personnalisation et changements sociaux ».

Transitions, vie professionnelle et vie personnelle

n°76 –2001/2

↓ Résumé de l'article

Dans le contexte d'une société marquée par une relative fragilité de ses cadres institutionnels, les transitions professionnelles et/ou personnelles constituent des moments privilégiés de délibération sur le sens de nos engagements existentiels. Par l'étude d'une situation de mobilité professionnelle, nous montrons que ces processus de signification mettent en jeu une pluralité d'expériences de socialisation et qu'ils expliquent les restructurations des représentations de soi qui interviennent en cette transition.

In the context of a society where institutional frameworks are relatively weakened, the professional and/or personal transitions constitute privileged moments of deliberation on the sense of our existential commitments. By the study of a situation of professional mobility, we show that these processes of meaning involve a plurality of experiences of socialization and that they explain the reorganizations of self representations which occur in this transition.

Les transitions comme moments de délibération sur soi

Mobilité professionnelle et construction de l'identité

Processus de représentation de soi lors d'une mobilité professionnelle ascendante

- *Variation des positionnements identitaires en fonction des phases de la transition*

- *Variation du positionnement identitaire en fonction des phases de la transition et de l'estime de soi*

Discussion et perspectives d'application

Bibliographie

Entre les problèmes collectifs et individuels qui émergent au cours des évolutions sociales et les modèles de connaissance que, pour leur part, les sciences humaines développent à l'égard de ces problèmes, il existe évidemment des connivences. Celles-ci instruisent sur les réciprocitys entre les mutations saillantes des sociétés « postmodernes » et les modèles (paradigmes, procédures d'investigation...) qui, en une époque et un contexte donnés, caractérisent chaque discipline des sciences humaines : sa dynamique interne comme ses coopérations ou ses divergences avec d'autres.

Nombre de recherches étudient les mécanismes et les conséquences des transformations qui affectent de nos jours l'ensemble des secteurs de la société. Bien qu'elles procèdent de points de vue et d'orientations disciplinaires différents, ces recherches témoignent en commun de l'actualité d'un intérêt, à la fois scientifique et social, pour les phénomènes de transition. Pour leurs auteurs, les transformations actuelles traduisent des ruptures importantes avec les sociétés modernes caractérisées, selon Touraine (1992), par « la diffusion des produits de l'activité rationnelle » et par « l'idée utilitariste d'institutions normatives ». L'un des indices en est, par exemple, une forte remise en question du savoir scientifique qui ne permet plus véritablement de garantir le progrès continu de nos sociétés que promettait l'idéologie des Lumières (Lyotard, 1979). Mais au-delà de la science, la plupart des grandes institutions se trouvent aujourd'hui fragilisées (Castoriadis, 1996) dans la mesure où elles ne parviennent plus à délivrer les repères incontestables nécessaires à l'orientation des actions individuelles et collectives dans un environnement complexe et changeant. Elles subordonnent les individus à des pressions fortement contraignantes mais reconnaissent en même temps leurs revendications d'autonomie, dans une sorte d'exaltation des vertus de l'individualisme. Une conflictualité dont Touraine (2000), en particulier, souligne qu'elle est centrale dans les

changements actuels et qu'elle est un des enjeux 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 » (p. 32).

Aussi, la moindre légitimité des « grands systèmes explicatifs » traditionnels (Goguelin, 1995) ou des « garants métasociaux » (selon le terme de Touraine) grève en quelque manière les certitudes établies, affecte les régulations normées par les institutions sociales. En réponse aux sollicitations souvent contradictoires de ces systèmes sociaux en changement, l'élaboration des parcours existentiels suscite chez les sujets de fortes interrogations sur la valeur et le sens à donner à leurs engagements. Comme l'explique Boutinet : « Ce qui est devenu caractéristique de nos modes de vie actuels, c'est la perte d'automatisme et d'uniformité des étapes de notre vie adulte ; ces étapes sont dorénavant jalonnées de choix, de perspectives sans cesse à redéfinir, d'accidents à conjurer ou à assumer » (1995, p. 54). Ainsi, au modèle de trajectoires linéaires et progressives, composées de phases et paliers ordonnés, faut-il désormais substituer la conception d'itinéraires de vie plus ou moins hasardeux où prédominent bifurcations, carrefours et, parfois, impasses. Ce déroulement tourmenté des étapes de l'existence exige et, en conséquence, rend problématique la recherche du sens des activités : de leur coordination et de leur continuité dans l'histoire personnelle. Cette recherche requiert de la part du sujet un travail réflexif, de mise à distance et de signification de ses multiples expériences de socialisation. Dans les contextes où de fortes incertitudes traversent les conditions d'accomplissement de soi, les transitions professionnelles et personnelles constituent dès lors des moments particulièrement cruciaux de la socialisation des activités individuelles et des restructurations institutionnelles.

LES TRANSITIONS COMME MOMENTS DE DELIBERATION SUR SOI

Dans une perspective d'analyse psychosociale et développementale du sujet adulte, très nombreux ont été les travaux intéressés par les différentes étapes du déroulement d'un parcours de vie au-delà de l'enfance et de l'adolescence [1]. Plusieurs de ces travaux s'inscrivent dans le courant théorique dit du « cycle de vie » (Houde, 1991). Ils font porter l'accent sur les transformations qui se produisent durant la vie adulte et suggèrent que celles-ci s'opèrent par étapes distinctives peu ou prou coordonnées dans le temps. Si ce courant théorique contribue à mettre en relief les possibilités de changement du sujet tout au long de son développement, on ne saurait les réduire à l'intervention de programmes ou de schèmes prédéterminés par lesquels ce développement obéirait à quelque diktat d'une horloge biologique ou sociale. Assurément, l'explication des transformations qui se produisent durant toute existence et de leur succession suppose de ne pas sous-estimer l'influence de facteurs « externes » à l'individu ou même l'influence de déterminants constitutionnels. Toutefois, ces transformations ne peuvent consister en de simples résultantes de cette influence dès lors que l'on prend en compte ses capacités à infléchir sa trajectoire existentielle, à agir en quelque sorte sur « sa destinée » selon des modes et des rythmes qui interstructurent des visées de transformation personnelle et des changements sociaux. En ce cas, il est moins pertinent de mettre au jour et de décrire l'ordre des phases de développement du sujet adulte que de s'interroger sur les modalités de leur articulation et, par là, d'examiner en quoi le passage d'une de ces phases à une autre procède de choix, de négociations avec autrui, de renoncements et de projets, de séparations mais aussi de rencontres, de souffrances ou de doutes, mais également d'espoirs.

C'est l'analyse de ces processus qui doit fonder l'étude des transitions de vie dès lors qu'elle vise à saisir l'importance des délibérations et des arbitrages qui sous-tendent les conduites du sujet et les significations dont ils les dotent. Dans le champ professionnel, en particulier, les situations qui constituent des moments « charnières » dans le développement de carrière sont relativement nombreuses et diversifiées : entrée dans la vie active, insertion dans une organisation professionnelle, moments d'apprentissage et de formation, périodes de chômage, départ à la retraite... Ces situations de passage, réelles ou anticipées, entraînent « une réorganisation des rapports que les sujets entretiennent avec eux-mêmes, avec autrui, avec leurs milieux de socialisation » (Baubion-Broye et Le Blanc, 2001, p. 4). En tant que transitions, les phases de mobilité professionnelle se révèlent particulièrement propices à l'analyse des processus psychosociaux de construction et de transformation de l'identité. En effet, en ces transitions, le sujet est en général mis en demeure de redéfinir ses liens d'appartenance et de revisiter son parcours existentiel en fonction de projets qui, à la fois, le prolongent et le contredisent. Il est alors incité à opérer des retours sur soi, à se placer face aux divergences de ses engagements de vie (actuels, passés ou projetés), à rechercher et à donner un sens à ses activités personnelles et à ses relations avec le monde qui l'entoure. Ce

travail réflexif, qu'induisent les transitions, correspond aux tentatives que les sujets élaborent eux-mêmes, dans le cadre de relations interpersonnelles, pour se réaliser par des voies originales « qui leur paraissent, soit les plus conformes à leur identité, soit les plus propices à transformer celle-ci selon un modèle choisi » (Baubion-Broye et Malrieu, 1987).

MOBILITE PROFESSIONNELLE ET CONSTRUCTION DE L'IDENTITE

La période de transition qu'ouvre l'engagement du sujet dans une mobilité professionnelle le confronte notamment au problème de son intégration dans une nouvelle communauté socioprofessionnelle par la médiation de laquelle il accède à des systèmes de valeurs, à des normes et des modèles de rôle spécifiques – ceux des « cadres » par exemple (Boltanski, 1982). Cette situation peut cependant accentuer les conflits de socialisation, provoquer des confrontations entre des expériences de vie multiples et les représentations de soi qui leur sont liées, entre des ancrages identitaires actuels et anciens, entre des possibles différents et parfois concurrents. Les psychologies sociales peuvent contribuer à l'investigation des processus de construction et de reconstruction identitaires et des conditions où le sujet opère des transformations de ses propres activités, des représentations qu'il se fait de lui-même, de ses rapports aux autres et à ses milieux sociaux dans ce type de transition. Bien sûr, ces processus et conditions peuvent être examinés sous des points de vue scientifiques contrastés.

Par exemple, les courants fonctionnalistes vont surtout privilégier la nécessaire adaptation du sujet aux attentes de statuts et de rôles qui spécifient le groupe social dans le lequel il s'insère ou cherche à s'insérer. Ces courants, largement inspirés des travaux fondateurs de Merton sur les structures et la personnalité bureaucratiques (1949), soutiennent une conception du sujet façonné par les normes et valeurs organisationnelles dont il serait un principe d'intériorisation. Dans une autre recherche, Merton et Kitt (1950) envisagent sous ce jour que l'intériorisation du rôle professionnel puisse se réaliser, dans certaines situations, préalablement à l'occupation effective d'une position sociale. Ce phénomène de « socialisation anticipée » se rencontrerait chez des personnes désireuses de s'orienter vers des groupes sociaux différents de ceux auxquels elles appartiennent. Ainsi, ces auteurs considèrent-ils que la subordination des individus à des rôles prescrits peut concerner des groupes « de référence » qu'ils souhaitent intégrer et dont ils cherchent à adopter, de manière anticipée, les normes et valeurs. Dans cette optique, les représentations de soi correspondent à une organisation interne de qualités ou dispositions qui résultent des expériences sociales de l'individu. C'est essentiellement par une imitation de modèles sociaux, par une « conformisation » (Kastersztein, 1990) aux attentes du groupe social d'appartenance ou d'insertion et par l'exercice des rôles correspondants que le sujet parvient à se définir. Les représentations de soi résulteraient ici d'une juxtaposition de rôles liés à des modèles normatifs et mis en œuvre en différentes situations d'interactions sociales (Goffman, 1973). L'optique fonctionnaliste présume donc une évolution des représentations de soi à partir d'une incorporation des modèles de rôle préfixés par les systèmes sociaux au sein desquels ce sujet s'engage, en particulier celui du travail. Dans la lignée des conceptions durkheimiennes est ainsi promue l'idée d'un sujet relativement « soumis à la collectivité, moulé par elle, incapable de s'en détacher » (Dubet et Martucelli, 1996, p. 513). C'est un sujet conduit à s'adapter de manière plus ou moins passive aux injonctions normatives de l'organisation qu'il intègre, à accomplir les comportements de rôle qu'on attend de lui et auxquels il souscrit. Se trouvent de la sorte minorées les capacités de ce sujet à se déjouer des déterminations sociales de ses milieux d'insertion. Comment, dès lors, expliquer les conduites d'invention par le sujet de nouvelles modalités d'être et d'agir dans et sur ses milieux, d'organiser en ceux-ci des représentations de soi autonomes selon des aspirations et des possibles qui le constituent comme acteur de sa socialisation ?

À l'encontre de l'approche théorique que nous venons d'examiner, pour laquelle (en résumé) le développement de l'identité s'opère par une simple internalisation de modèles de rôle, nous voulons souligner l'intervention des processus subjectifs de délibération et de choix dans la construction/reconstruction des représentations de soi au cours d'une transition. La prise en compte de ces processus demande de distinguer (à l'instar de James qui fut à l'origine des premiers travaux sur le concept de soi) deux dimensions majeures de l'identité : le « Moi » et le « Je ». Le « Je » correspond au soi comme sujet connaissant qui « continuellement organise et interprète l'expérience de manière purement subjective » (Hermans, 1987, p. 10). Le « Moi » est identifié comme le soi empirique constitué par tout ce par quoi une personne peut se désigner elle-même. Il y aurait deux facettes de l'identité : l'une renvoie au soi en tant qu'objet (c'est-à-dire la structure des représentations relatives à soi); l'autre procède d'un travail d'élaboration de cette structure en fonction des activités de signification du sujet. Ce sont ces activités de signification qui concourent aux remaniements identitaires au cours des

transitions, jamais indépendamment des relations à autrui. Elles s'effectuent, notamment, à partir des soutiens et/ou des résistances qu'offrent et/ou qu'opposent les différents partenaires en des situations sociales partiellement normées. C'est sur la base de délibérations (personnelles et interpersonnelles), qui reposent en partie sur des négociations réelles ou symboliques avec autrui (McNulty et Swan, 1994), que le sujet livre les significations de ses engagements sociaux – actuels, passés ou projetés. L'identité est à la fois « genèse et structure » (Palmade, 1996) : la construction du système de représentations de soi (le versant du « Moi ») résulte des processus de nature cognitive et socio-affective (le versant du « Je ») qui vont notamment mettre en tension des engagements et expériences de vie liés à différents moments et lieux de socialisation, ainsi que les images de soi que le sujet y a élaborées et qu'il désire modifier. Cette approche de la construction identitaire relève d'une conception d'un sujet actif dans l'accomplissement de ses insertions sociales et dans la (re)construction des représentations de soi qu'elles suscitent. Un sujet dont la personnalité n'est pas le reflet des structures sociales qu'il intègre, dans la mesure où il peut en infléchir, voire en combattre, les influences par l'exercice d'une relative liberté de choix, c'est-à-dire par sa capacité à arbitrer entre différentes options qui s'offrent à lui, à délibérer et à dépasser les contradictions que suscitent ses insertions consécutives et simultanées dans des milieux de socialisation diversifiés. La mise au jour de tels processus permet de comprendre comment le sujet, en présence de rôles disparates, les interprète en fonction de fins qui ne sont pas préconçues dans les structures sociales, ni d'ailleurs dans son histoire propre.

Dans cette optique, une conception systémique des activités du sujet et de leur développement tout au long de la vie est, selon nous, nécessaire à l'analyse des dynamiques identitaires qui se déploient dans une situation de transition. C'est une telle perspective (génétique et systémique) qui, régulièrement, a été étoffée par les recherches théoriques et empiriques au sein du laboratoire « Personnalisation et changements sociaux [2] » (Baubion-Broye *et al.*, 1994 ; Curie et Hajjar, 1987 ; Le Blanc, 1993 ; Mègemont, 1998). Il s'agit de mettre à l'épreuve l'hypothèse que, lors de transitions, par exemple à finalité de mobilité professionnelle, les transformations identitaires traduisent l'exigence du sujet de se situer entre des engagements (personnels, sociaux, professionnels, familiaux...) dont la compatibilité n'est pas donnée, que ces transformations dépendent des significations et des valeurs que ce sujet attribue à chacun de ces engagements et aux rapports qu'ils entretiennent, qu'elles dépendent aussi des représentations de soi que, par eux, il cherche à faire prévaloir dans les milieux de sa socialisation.

L'une des dimensions de ces activités de signification correspond à l'estime de soi, c'est-à-dire, selon James (1946), au rapport que nous établissons entre nos réussites et nos prétentions : un individu aurait une haute estime de lui-même dans la mesure où ses succès seraient égaux ou supérieurs à ses aspirations. Cette définition (succincte) de l'estime de soi pourrait toutefois laisser penser qu'elle s'élabore dans une sorte de vide social, en dehors de toute interaction à autrui. Cooley (1902), contemporain de James, s'opposait déjà à cette définition réductrice et soulignait que le sentiment de valeur de soi est avant tout une 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). Toutefois, ces deux conceptions ne sont pas antagonistes. Elles indiquent, d'une part, que l'estime de soi relève de processus subjectifs d'évaluation personnelle, d'autre part, que cette évaluation est étroitement dépendante des images plus ou moins valorisées que nous adresse autrui. L'évaluation de soi dans les dynamiques identitaires au cours de la transition peut se traduire par des régulations entre des composantes identitaires hétérogènes. Par exemple, Broadhead (1980) montre comment, dans une situation de transition, les individus – en l'occurrence des étudiants en médecine – tentent de concilier leurs différentes identités liées à des contextes sociaux spécifiques par leur hiérarchisation : « Il est impératif pour eux d'engager un processus continu d'articulation des identités, en cherchant à en valoriser certaines, à en minorer d'autres, et en essayant de les agencer selon différentes configurations » (p. 172).

À partir de quelques résultats empiriques issus d'une recherche récemment réalisée auprès d'une population de techniciens en situation de mobilité professionnelle ascendante, nous voulons montrer que cette transition (choisie) est à la fois professionnelle et personnelle, qu'elle s'accompagne d'une restructuration des représentations de soi et qu'elle convoque des processus qui qualifient « un sujet actif » dans les définitions de ses activités et de soi au sein de ses différents milieux d'existence.

PROCESSUS DE REPRESENTATION DE SOI LORS D'UNE MOBILITE PROFESSIONNELLE ASCENDANTE

Cette recherche porte sur une population de 251 techniciens préparant un diplôme d'ingénieur par la voie de la formation professionnelle continue. Cette formation, organisée par le Centre d'études supérieures industrielles, s'adresse à des salariés ou à des demandeurs d'emploi qui justifient d'une expérience professionnelle en entreprise d'au moins cinq années. Trois groupes de sujets situés à différentes étapes du cursus sont comparés : à l'entrée (T 1, n = 86), au milieu (T 2, n = 85), et à la fin du parcours de formation (T 3, n = 80) dont la durée est de deux années.

Les représentations de soi ont été appréhendées à partir du positionnement identitaire des sujets en mobilité vis-à-vis des activités attribuées aux cadres et ingénieurs (le groupe « cible »). À cette fin, nous avons construit un inventaire de ces activités sur la base d'une étude de Bourdieu (1979) sur les phénomènes de distinction sociale. Cet inventaire comprend dix activités « types » qui correspondent au modèle de rôle des ingénieurs et cadres ; par exemple « lire des magazines scientifiques ou techniques », « aller au théâtre ou à l'opéra », « visiter des musées ou des expositions culturelles », « porter une tenue vestimentaire soignée ». Pour chacune de ces activités, les sujets indiquent avec quelle fréquence ils les exercent eux-mêmes sur une échelle de type Likert comportant 4 niveaux(1 = rarement ou jamais, 4 = très souvent). Puis, sur cette même échelle, ils doivent évaluer la fréquence avec laquelle ils estiment qu'elles sont accomplies par les ingénieurs. Les indices de positionnement identitaire sont établis à partir du calcul des distances algébriques entre les fréquences d'activités exercées par les sujets et celles attribuées aux ingénieurs. Les valeurs obtenues pour chaque item varient ainsi de 0 (distance nulle) à 3 (distance maximale). Le coefficient de consistance interne de l'échelle est suffisant (alpha de Cronbach > 0,70) pour constituer un indicateur global de positionnement à partir de l'addition des scores obtenus à chaque item.

Afin de mesurer le niveau d'estime de soi des sujets, nous avons élaboré un inventaire largement inspiré de celui de Coopersmith dans sa version adulte. Il présente une bonne adéquation aux objectifs de notre recherche dans la mesure où il permet d'évaluer l'estime de soi du sujet en différents domaines de vie (personnel, social, familial et professionnel). L'inventaire ainsi établi comporte 32 items formulés de manière positive (ex : « Les gens ont tendance à se confier à moi ») ou négative (ex : « J'ai souvent des rapports difficiles avec les autres ») à proportion égale. Les sujets doivent indiquer le degré de correspondance entre chacune de ces affirmations et l'image qu'ils ont d'eux-mêmes sur une échelle à 4 niveaux (de 1 = « ne me correspond pas » à 4 = « me correspond »). Une analyse en composantes principales effectuée sur les données recueillies a conduit à retenir trois facteurs distincts qui permettent d'appréhender le niveau d'estime de soi dans les domaines de la vie familiale (valeur propre = 5,78; inertie expliquée = 18%), sociale (valeur propre = 2,96 ; inertie expliquée = 9,3 %) et professionnelle (valeur propre = 2,26 ; inertie expliquée = 7,1 %).

VARIATION DES POSITIONNEMENTS IDENTITAIRES EN FONCTION DES PHASES DE LA TRANSITION

Une analyse de la variance entre les scores moyens de positionnement identitaire des trois groupes de sujets situés à différents moments de la formation (T1, T2 et T3) ne montre pas de variation significative de la distance entre les activités des sujets et celles attribuées aux ingénieurs (n = 239, F = 1,07, p = 0,34). Bien que les écarts soient peu importants entre chaque phase du cursus, nous remarquons (voir tableau ci-dessous) qu'ils indiquent une « baisse » progressive des distances à l'égard de l'ingénieur, sans toutefois que la comparaison entre groupes situés aux temps T 1 et T3 ne révèle de différence significative (n = 157, t = 1,40, p = 0,20).

<i>Phases de la formation</i>	<i>Distance soi/ingénieur (moyenne)</i>
Groupe T1 (début)	0,73
Groupe T2 (milieu)	0,71
Groupe T3 (fin)	0,66

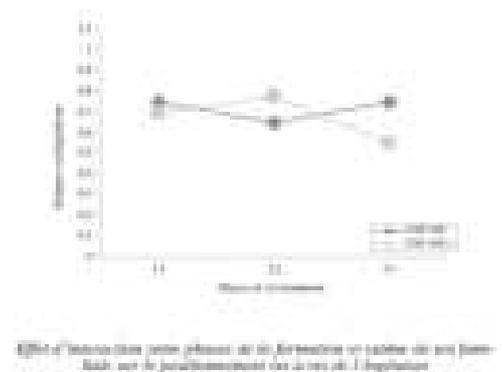
Moyennes des scores de distance vis-à-vis de l'ingénieur en fonction des phases de la formation

Cette relative stabilité du positionnement à l'égard des ingénieurs va, nous semble-t-il, à l'encontre des théories fonctionnalistes de la socialisation, voire de certains travaux anglo-saxons sur les transitions organisationnelles (Feldman, 1976; Schein, 1978; Louis, 1980) qui privilégient les processus d'une adaptation du sujet aux normes et valeurs du groupe social dans lequel il s'insère. À les suivre, nous devrions, en effet, observer un rapprochement entre les activités exercées par le sujet et celles qui constituent une sorte de modèle de rôle de l'ingénieur (pris comme référent). Or, bien que cette tendance existe, elle reste statistiquement non significative.

De plus, une comparaison des variances montre que la dispersion des scores de positionnement vis-à-vis de l'ingénieur tend à être plus forte en fin de cursus qu'au début ($n_1 = 80$, $n_2 = 75$, $f = 0,70$, $p < 0,10$). Ces résultats contribuent à mettre en doute un effet de « modelage » des sujets à partir des attentes de rôle liées au statut d'ingénieur. Ils sont cohérents avec l'étude longitudinale réalisée par Hajjar (1980) auprès de sujets engagés dans le même parcours de mobilité : l'auteur a établi que, lors de la dernière phase du cursus, les sujets tendent à se démarquer du modèle de rôle de l'ingénieur tel qu'il est proposé et « enseigné » dans la formation.

VARIATION DU POSITIONNEMENT IDENTITAIRE EN FONCTION DES PHASES DE LA TRANSITION ET DE L'ESTIME DE SOI

Alors qu'il n'existe pas de relation directe significative entre les différents niveaux d'estime de soi et la distance soi-ingénieur, nous observons (cf. graphique ci-dessous) un effet d'interaction entre phases du cursus et estime de soi familiale sur le positionnement identitaire à l'égard de l'ingénieur ($n = 111$, $F = 5,32$, $p = 0,025$) : la distance entre le sujet et l'ingénieur est plus grande en fin (T 3) qu'en milieu de formation (T 2) quand le niveau d'estime de soi familiale est faible (ESFAM -). Dans le cas contraire (ESFAM +), la tendance s'inverse : on note un rapprochement par rapport au modèle de l'ingénieur. Notons que l'estime de soi mesurée dans les autres domaines de vie des sujets n'intervient guère (peu significativement) sur la relation entre phases de formation et positionnement par rapport à l'ingénieur.



Le rôle médiateur joué par l'estime de soi familiale entre les différentes phases du parcours et la distance entre les activités exercées par le sujet et celles attribuées aux ingénieurs est particulièrement marqué au cours de la deuxième année de formation (entre T2 et T3). L'hypothèse, soutenue par plusieurs résultats de notre recherche (Mègemont, 2000), que les changements provoqués par l'engagement en mobilité entraînent certaines perturbations plus ou moins maîtrisées dans la vie familiale des sujets peut être évoquée pour l'interprétation de ces résultats. Sans doute les difficultés rencontrées dans l'accomplissement des activités familiales (moindre disponibilité pour les activités domestiques ou de loisir, perte de revenus, évolution du mode de vie...) sont susceptibles d'affecter l'estime de soi dans cette sphère de vie. On peut supposer que ceux qui ne parviennent pas, à l'issue du parcours de mobilité, à réguler les effets de ces perturbations familiales, sont confrontés à un conflit entre les exigences de leur engagement dans une mobilité professionnelle et leurs implications familiales. Ils se trouveraient alors en face d'un choix crucial en fin de parcours (au temps T3): soit adopter le mode de vie des ingénieurs au risque d'affecter les relations avec leur entourage proche et les représentations de soi qu'ils y ont cultivées, soit renoncer au changement de rôle afin de préserver ces relations et représentations. Cette hypothèse interprétative permet d'expliquer « l'éloignement » des sujets par rapport à l'ingénieur en dernière phase du parcours lorsque leur niveau d'estime de soi familiale est faible.

DISCUSSION ET PERSPECTIVES D'APPLICATION

Les résultats de cette recherche attestent notamment que la définition de soi dans le champ professionnel mobilise des composantes de l'identité liées à d'autres lieux et activités de socialisation, en l'occurrence ceux du domaine familial. Ces résultats soulignent l'intérêt d'une approche systémique et constructiviste de ces activités qui permet de saisir les relations d'interdépendance – mais aussi d'autonomie relative – entre les visées d'affirmation de soi du sujet dans des domaines et des temps de vie différents. Ils étayent l'argument d'un sujet actif dans l'orientation des choix professionnels et personnels que commandent les transformations qu'il initie lui-même durant la transition. C'est que les expériences que le sujet accomplit sont objets de partage, de litige, de négociation avec autrui dans le domaine de vie professionnel et simultanément dans ses divers domaines de vie (familial, social, personnel). Et les représentations de soi qu'il forme dans ces domaines ne sont guère homogènes. Elles ne dépendent pas seulement des opportunités ni des influences qu'il y rencontre. Constructions subjectives, elles sont mises à l'épreuve, dans un univers de pairs (proches ou lointains, alliés ou adversaires), d'une singularité non réductible aux seules déterminations du domaine professionnel. De la sorte et contrairement à ce que prétendrait une conception strictement fonctionnaliste de la socialisation professionnelle, on peut mieux comprendre pourquoi l'hétérogénéité des positionnements identitaires est au moins aussi importante en fin du cursus de formation qu'au début. Devenir ingénieur n'implique nullement une identification progressive et linéaire au groupe professionnel « cible ». Les sujets, qui pourtant aspirent à appartenir à ce groupe, « résistent » en cette situation de transition aux pressions plus ou moins explicites qui s'exercent sur eux au cours de la formation pour les conformer aux normes et valeurs du groupe professionnel des ingénieurs. Comme nos résultats le soulignent, les sujets ne réagissent pas tous de la même manière, ni au même rythme, à l'apprentissage de leur futur rôle professionnel. Ils n'interprètent pas de façon identique les expériences vécues durant leur parcours de mobilité. C'est pourquoi la variabilité des positionnements identitaires n'est pas uniquement explicable à partir des étapes de la formation. Cette variabilité témoigne plutôt de l'intervention de processus (transitionnels) de délibération, d'arbitrage et de choix entre les engagements souvent contradictoires, ou du moins perçus et vécus comme tels par les sujets.

Une telle perspective d'analyse peut se révéler féconde si l'on veut appréhender pleinement les enjeux de la mobilité au sein des organisations, impulser de nouvelles orientations dans les pratiques de gestion des carrières, imaginer des dispositifs originaux d'aménagement ou de suivi des transitions professionnelles. L'accompagnement (dans les milieux de travail) des transitions qu'illustrent les phases de mobilité professionnelle ne peut consister en une simple élaboration de programmes de formation assujettis à des finalités d'adaptation « passive » des individus aux besoins de l'organisation de travail. Comme y convient les observations de notre étude, ne conviendrait-il pas de considérer les sujets comme acteurs de leur mobilité professionnelle et de susciter ou de soutenir les processus de redéfinition de soi et de repositionnement social associés aux transformations réciproques de ces sujets et de l'organisation de travail ? En ce cas, il faut rompre avec les dérives instrumentales et « industrialistes » qui caractérisent le développement actuel de la formation continue (Delamotte, 1993), par exemple renoncer à penser les stages de formation comme de simples outils de mise en adéquation des ressources individuelles avec les tâches et les compétences prescrites ou attendues par l'organisation. Ainsi il conviendrait, au

plan pratique, de concevoir des actions d'accompagnement à la mobilité qui substituerait des objectifs de construction de nouvelles significations au travail à ceux d'un simple apprentissage de rôles, d'attitudes, de savoirs professionnels normés. Seraient à privilégier des « pédagogies » susceptibles de développer ou de réactualiser les capacités réflexives des individus à partir d'une confrontation de leur engagement au travail et de leurs engagements relatifs à une pluralité de domaines de vie. L'élaboration de sens qui résulte de cette confrontation et de l'interrogation sur les valeurs de ces engagements ne constitue-t-elle pas précisément certaines des ressources que requièrent non seulement l'autonomie et l'initiative au travail mais aussi celles de la personne « sous » l'acteur social ? Car la quête du sens de soi que mène l'acteur en interaction avec d'autres, tout au long de son existence et dans les structures sociales qui en forment les cadres, est consubstantielle de la recherche non pas seulement de raisons de faire mais aussi de ses raisons d'être. Celles-ci relèvent de « systèmes de fins et de valeurs » qui, à travers « l'exigence d'autonomie et de liberté fait de l'homme une personne » (Zazzo, 1968).

L'étude des processus psychosociaux des transitions invite les praticiens en organisation à réintroduire la « complexité du sujet » dans leurs analyses et leurs modes d'interventions. C'est-à-dire un sujet toujours plus vaste que son travail, dont la socialisation professionnelle n'est pas séparable de ses socialisations en d'autres milieux et temps de sa biographie, qui se déjoue des déterminismes organisationnels par lesquels on voudrait le capter pour l'ajuster à des rôles assignés. Car, par ses actes de « signification de soi », il se transporte en des places où on ne l'attend pas. Ici et ailleurs en même temps, semblable et étranger à autrui, identique à lui-même et différent, il construit et déconstruit sans cesse, en fonction des conflits et des régulations qu'il instaure entre des engagements de vie multiples – antérieurs et présents –, la trame de ses projets existentiels.

BIBLIOGRAPHIE

- BAUBION-BROYE, A. ; MALRIEU, Ph. 1987. « Pour une étude de la structure et de la genèse du projet », dans Bru, M. ; Not, L. (sous la direction de), *Où va l'idéologie du projet ?* Toulouse, Éditions universitaires du Sud, p. 129-150.
- BAUBION-BROYE, A. ; ALMUDEVER, B. ; HAJJAR, V. 1994. « Les rapports travail/hors travail/chômage : approches psychosociales des conséquences du chômage », *Empar*, n° 14, p. 27-30.
- BAUBION-BROYE, A. ; LE BLANC, A. 2001. « L'incertitude dans les transitions : nouvelles approches ; présentation », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 30, n° 1, p. 3-8.
- BOLTANSKI, L. 1982. *Les Cadres : la formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- BOURDIEU, P. 1979. *La Distinction*, Paris, Éditions de Minuit.
- BOUTINET, J.-P. 1995. *Psychologie de la vie adulte*, Paris, PUF.
- BROADHEAD, R.S. 1980. « Multiple identities and the process of their articulation : the case of medical students and their private lives », *Studies in Symbolic Interactions*, vol. 3, p. 171-191.
- CASTORIADIS, C. 1996. *La Montée de l'insignifiance*, Paris, Le Seuil.
- COOLEY, C.H. 1902. *Human Nature and the Social Order*, New York, Charles Scribner & Sons.
- CURIE, J.; HAJJAR, V. 1987. « Vie de travail-vie hors travail : la vie en temps partagé », dans Levy-Leboyer, C. ; Spérandio, C. (sous la direction de), *Traité de psychologie du travail*, Paris, PUF, p. 37-55.
- DELAMOTTE, E. 1993. « La formation comme lieu d'une industrialisation », *Études et communication, Bulletin du CERTEIC*, n° 14, p. 61-72.
- DUBET, F. ; MARTUCCELLI, D. 1996. « Théories de la socialisation et définitions socio-logiques de l'école », *Revue française de sociologie*, vol. 37, p. 511-535.
- FELDMAN, D.C. 1976. « A contingency theory of socialization », *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, p. 433-449.
- GOFFMAN, E. 1973. *La Mise en scène de la vie quotidienne*, Paris, Éditions de Minuit.
- GOGUELIN, P. 1995. *La Formation continue en société postindustrielle*, Paris, PUF.
- HAJJAR, V. 1980. *L'Évaluation dans un contexte de formation d'adultes : une approche psychosociale de la transformation des conduites*, thèse de doctorat de troisième cycle, université de Toulouse-Le Mirail.
- HARTER, S. 1998. « Comprendre l'estime de soi de l'enfant et de l'adolescent : considérations historiques, théoriques et méthodologiques », dans Bolognini, M.; Prêteur, Y. (sous la direction de), *Estime de soi : perspectives développementales*, Lausanne, Delachaux et Niestlé, p. 57-81.
- HERMANS, H.J. 1987. « Self as organized system of valuations : toward a dialogue with the person », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 34, n° 1, p. 10-19.
- HOUDE, R. 1991. *Les Temps de la vie : le développement psychosocial de l'adulte selon la perspective du cycle de vie*, Québec, Gaëtan Morin.
- JAMES, W. 1946. *Précis de psychologie*, Paris, Librairie Marcel Rivière et Cie.
- KASTERSZTEIN, J. 1990. « Stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités », dans Camilleri, C. *et al.* (sous la direction de), *Stratégies identitaires*, Paris, PUF, p. 27-42.
- LE BLANC, A. 1993. *La Socialisation des jeunes en attente d'emploi : projets professionnels et interdépendance des domaines de vie*, thèse de doctorat nouveau régime, université de Toulouse-Le Mirail.
- LOUIS, M.R. 1980. « Surprise and sense-making : what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings », *Administrative Science Quarterly*, vol. 25, p. 226-251.

- LYOTARD, J.-F. 1979. *La Condition postmoderne*, Paris, Éditions de Minuit.
- MC NULTY, S.E.; SWAN, 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, p. 1012-1023.
- MÈGEMONT, J.-L. 1998. « Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne », dans Baubion-Broye, A. (sous la direction de), *Événements de vie, transitions et construction de la personne*, Toulouse, Érès, p. 87-109.
- MÈGEMONT, J.-L. 2000. *Processus de socialisation et de construction de l'identité dans une situation de mobilité professionnelle : le cas des élèves ingénieurs du Centre d'études supérieures industrielles*, thèse de doctorat nouveau régime, université de Toulouse-Le Mirail.
- MERTON, R.K. 1949. « Bureaucratic structure and personality », dans Merton, R.K. (sous la direction de), *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Free Press, p. 151-160.
- MERTON, R.K. ; KITT, A. 1950. *Continuities in Social Research*, Glencoe, Free Press.
- PALMADE, J. 1996. « L'identité comme travail de l'écart », *Éducation permanente*, vol. 3, n° 128, p. 85-99.
- SCHEIN, E.H. 1978. *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, M.A., Addison-Wesley.
- TOURAINE, A. 1992. *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.
- TOURAINE, A. 2000. *La Recherche de soi : dialogue sur le sujet*, Paris, Fayard.
- ZAZZO, R. 1968. « Pour une psychologie intégrale », dans Zazzo, R., *Conduites et consciences*, Paris, PUF.

NOTES

[1] Ni ces travaux ni les définitions de la notion de transition auxquelles ils ont donné lieu ne seront présentés ici. Un article de ce numéro, « Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles », par Dupuy et Le Blanc, en fournit un examen détaillé.

[2] Université de Toulouse-Le Mirail.

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=CNX&ID_NUMPUBLIE=CNX_076&ID_ARTICLE=CNX_076_0015