

Université d'Ottawa

La construction de l'identité professionnelle des jeunes professionnels

Natalie Beaudry

Département de sociologie et d'anthropologie  
Faculté des sciences sociales

Thèse présentée à la Faculté des sciences sociales  
en vue de l'obtention du grade de maîtrise en sociologie

octobre 2011

© Natalie Beaudry, Ottawa, Canada, 2011

Université d'Ottawa  
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Cette thèse intitulée : **La construction de l'identité professionnelle des jeunes professionnels**

Présentée par :  
Natalie Beaudry

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Maurice Lévesque, directeur de recherche  
Stéphanie Gaudet et Willow Scobie, membres du jury

## Résumé

Cette thèse vise à comprendre comment l'identité professionnelle des jeunes professionnels se construit dans les espaces de travail. Plus particulièrement, comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans) influencent-elles la construction de l'identité professionnelle? Plusieurs concepts sont considérés aux fins d'analyse soit : l'espace de travail, les relations sociales au travail, le rapport à l'emploi, le rapport au travail et l'intégration au travail. L'objectif ultime de ce travail est de produire une typologie des identités professionnelles. Une dizaine d'entrevues individuelles semi-structurées ont été effectuées auprès de jeunes professionnels de la fonction publique (25-35 ans), soit auprès de 9 femmes et 1 homme. L'ensemble de la population appartient à un même lieu géographique, soit la région de la capitale nationale. Quatre modèles des identités professionnelles ont été dégagés soit : engagé, désengagé, complice et réfléchi. Ces quatre modèles se situent à de différents pôles des uns des autres.

Mots-clés : identités professionnelles, jeunes professionnels, travail, emploi, relations sociales au travail, rapport à l'emploi, rapport au travail, intégration au travail et typologie.

# Table des matières

Résumé .....	iii
Liste des tableaux .....	vi
Liste des figures .....	vii
Remerciements .....	ix
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Revue de littérature .....	4
1.1 L'identité.....	4
1.1.1 Identité personnelle et professionnelle .....	5
1.1.2 Identité professionnelle et insertion professionnelle .....	11
1.2 Études et recherches .....	13
Chapitre 2 : Cadre théorique.....	24
2.1 Espace de travail et relations sociales au travail.....	24
2.2 L'intégration au travail : rapport à l'emploi et au travail .....	30
Chapitre 3 : Méthode .....	48
3.1 Population et collecte de données .....	48
3.1.1 Population .....	48
3.1.2 Données .....	50
3.2 Considérations éthiques .....	52
3.3 Plan d'analyse.....	52
Chapitre 4 : L'analyse des données .....	57
4.1 Analyse des assises de l'identité professionnelle .....	57
4.1.1 Rapport à l'emploi et au travail .....	58
4.1.2 Intégration au travail.....	61
4.1.3 Relations sociales au travail.....	65
4.2 Analyse des éthos .....	72
4.3 La typologie des identités professionnelles .....	82
Conclusion .....	92

Bibliographie .....	96
Livres et articles.....	96
Sites internet .....	99
Annexe 1 : Courriel de recrutement.....	101
Annexe 2 : Formulaire de consentement .....	102
Annexe 3 : Guide d’entrevue.....	104

## Liste des tableaux

Tableau 2.1 : Modèle d'identité collective ayant comme fondement les relations sociales .....	29
Tableau 2.2 : Types d'intégration professionnelle.....	35
Tableau 2.3 : Principales dimensions des éthos du travail à la dominante économique .....	44
Tableau 2.4 : Principales dimensions des éthos du travail à la dominante expérientielle.....	46
Tableau 3.1 : Guide de matrice d'entrevue.....	51
Tableau 4.1 : Données par rapport aux éthos .....	72
Tableau 4.2 : Fondements de la typologie des identités professionnelles.....	83
Tableau 4.3 : Typologie des identités professionnelles.....	85

## Liste des figures

Figure 3.1 : Opérationnalisation des concepts .....	53
---	----

Nul ne naît appris et instruit.

*A. de Montluc, la Comédie de  
proverbes, III, VII (1616)*

## Remerciements

J'adresse mes remerciements sincères aux personnes qui m'ont aidé dans la réalisation de cette thèse. Tout d'abord, mon directeur de thèse, Maurice Lévesque, pour son temps, son respect et sa patience inconditionnelle. Il a toujours su me ramener à mon enthousiasme initial par temps laborieux. Également, aux participants-es de cette recherche qui se sont si généreusement investis et sans qui je n'aurais pu faire aussi bien mon travail d'analyse. Ensuite, à ma famille, mes amis-es, ainsi qu'aux connaissances et professeurs, qui ont participé de près ou de loin à mon cheminement, tant par nos nombreuses discussions que par leurs encouragements, dans ce long projet qui a finalement vu jour. J'allais presque oublier de remercier tous ceux et celles à qui j'ai dit NON lors des nombreuses invitations reçues durant ma rédaction, donc merci pour votre fidèle amitié. Enfin, à mon amoureux, Michael, qui a toujours su m'apporter un support moral, croire en moi et bien plus...

À tous, je vous dis mille mercis !!

# Introduction

Aussi loin que l'on puisse remonter dans l'histoire, le travail a toujours été omniprésent dans le quotidien et ce, peu importe sa forme. La place et la portée du travail ont évolué à travers le temps, en occident le travail a connu de nombreuses transformations, l'acceptation contemporaine de cette notion trouve son origine au XVII<sup>e</sup> siècle et connaît son apogée au XIX<sup>e</sup> siècle (Mercurio et Spurk, 2003, p.2). Ainsi, «les difficultés de la vie professionnelle, les mutations éthiques et pratiques du monde du travail modifient profondément les attitudes devant le travail et constituent des prétextes aux remises en cause des conditions de travail, de vie, des contenus du travail, à une amélioration de ceux-ci, à une revalorisation du travail» (Potocki Malicet, 2006, p.28). Le travail est plus que jamais au cœur des débats de la société. On s'interroge ainsi quant à sa place, trop grande pour certains et pas assez pour d'autres, ses formes, les conditions de travail, la nature et les transformations du lien d'emploi et du rapport salarial. Ces débats sont sous plusieurs formes, par exemple, observations quotidiennes, critiques des pratiques, formulation d'idéologies mobilisatrices ou utopiques. Les questionnements sont omniprésents, tant sur la place du travail, que sur son sens au quotidien (Mercurio et Spurk, 2003, p.1).

Dans le cadre de cette recherche, on tente d'analyser la construction de l'identité professionnelle, dans le but de comprendre comment celle-ci se construit dans les espaces de travail. Pour ce faire, on débute la réflexion en discutant les concepts d'identité et d'identité personnelle, pour se diriger vers l'identité professionnelle. On traite par la suite de comment les différentes identités se construisent et, de manière plus précise, comment se construit l'identité professionnelle et ce qui peut l'influencer.

Ainsi, on se penche sur des concepts clés qui permettent de répondre à la question de recherche du présent travail qui est : Comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans) influencent-elles la construction de l'identité professionnelle? Les concepts clés étant, l'espace de travail, les relations sociales au travail et l'intégration au travail, le rapport à l'emploi et au travail.

Pour répondre à la question de recherche, on a organisé ce travail en quatre chapitres, soit le chapitre 1 : la revue de littérature, le chapitre 2 : le cadre théorique, le chapitre 3 : la méthode et finalement le chapitre 4 : l'analyse des données. Dans le cadre de ces parties, on présente les différents concepts clés qui structurent la présente recherche, l'angle de la recherche, notre méthodologie, de même que l'analyse de nos résultats.

Tout d'abord, le chapitre 1 : la revue de littérature, permet une mise en contexte du présent travail. Dans cette partie, on introduit les concepts d'identité, d'identité personnelle et professionnelle, de même que l'identité professionnelle et l'insertion professionnelle. Puis, on dresse un survol des connaissances scientifiques, en exposant des travaux qui ont étudié des sujets reliés à la présente thèse.

Par la suite, dans le chapitre 2 : le cadre théorique, présente les concepts clefs qui permettent du même coup d'exposer l'angle de la recherche et de comprendre les mécanismes qui structurent ce travail. Les concepts clés de ce travail sont : l'espace de travail et relations sociales au travail et l'intégration au travail : rapport à l'emploi.

Dans le chapitre 3 : la méthode, permet d'exposer la population et la collecte de données de même que, la structure d'analyse. On décrit tout d'abord la population et la

collecte de données. Puis, on présente le plan d'analyse utilisé dans le cadre de ce travail, qui décrit de manière précise la méthode employée pour l'analyse des données.

Dans la dernière partie, le chapitre 4 : analyse des données, on procède à l'analyse des données, qui est effectuée en trois temps. Dans un premier temps, l'analyse des assises de l'identité professionnelle, explicite les résultats par rapport aux concepts clés du présent travail. Dans un deuxième temps, l'analyse des éthos, montre la position de chaque participante concernant la variété des éthos. Ce qui mène finalement, à l'analyse transversale, qui est l'aboutissement de cette thèse soit, à la production d'une typologie des identités professionnelles.

# Chapitre 1 : Revue de littérature

Pour étayer la situation actuelle, on définit dans un premier temps, l'identité, l'identité personnelle et professionnelle, puis l'identité professionnelle et l'insertion professionnelle. Dans un deuxième temps, on présente l'état des connaissances et des recherches faites au sujet de la construction de l'identité, l'insertion socioprofessionnelle et professionnelle, la satisfaction professionnelle des jeunes professionnelles et des typologies des formes générales d'orientation au travail.

La présente recherche comporte un caractère unique dans la mesure où de nombreuses études et recherches ont été faites auprès des adolescents afin de comprendre l'identité professionnelle des jeunes qui sont sur le marché du travail (Dandurand 1986, p. 232 in Dumont 1986). Toutefois, malgré les quelques recherches existantes au Québec, on connaît moins bien la situation qui suit la première intégration au marché du travail, soit celle des 25-35 ans, cette recherche cible donc cette catégorie d'âge. Cet angle est particulièrement intéressant dans la mesure où il permet de considérer l'identité comme n'étant pas statique, mais plutôt en constante évolution. De plus, la génération des 25-35 ans apporte un élément d'étude particulier, dans le sens où ces jeunes professionnelles sont sur le marché du travail depuis grosso modo moins de 10 ans. Donc, qu'en est-il de leur intégration et leur identité professionnelle ?

## 1.1 L'identité

L'identité est d'une manière globale «ce qui unit, de ce qui fait «un» dans le «multiple». Répondre à la question «Qui suis-je ?», c'est trouver ce qui, malgré la diversité

de nos sentiments et de nos expériences dans le temps, demeure une référence relativement stable à laquelle on se réfère pour se définir » (Legault, 2003, p.1). L'identité a donc une multitude de facettes. Avec le temps et l'histoire, le concept d'identité a évolué et s'est spécialisée pour répondre à un éventail plus grand de besoins. Plus spécifiquement, «en tant qu'être personnel et social, notre identité se construit dans un triple mouvement : se connaître soi-même comme être différent, singulier et, en même temps, reconnaître ce que les autres membres de la tribu, de la famille, du groupe, du pays ont de commun entre eux et avec soi-même ; de plus, la formation de l'identité s'inscrit dans un processus de reconnaissance mutuelle entre soi et les autres» (Erikson 1968, p. 17 in Simard 1980, p. 22).

La prochaine section, décrit de manière plus précise, l'identité personnelle et professionnelle de même que la construction de celles-ci.

### **1.1.1 Identité personnelle et professionnelle**

L'identité est un concept très large et complexe qui a évolué à travers le temps et qui possède diverses définitions. L'identité est intimement liée à l'individu et à son individualité, dans la mesure où elle répond à un besoin individuel de se découvrir et d'être à la fois unique et partie intégrante de la société. L'individu se découvre à travers l'autre, et ce, à l'aide de la société. Le fait que les individus ont plus d'une identité (identité sociale, professionnelle, etc.) exige de comprendre comment les différents types d'identités s'influencent et interagissent les unes envers les autres (Garner, Méda et Senik, 2006).

De manière plus précise, l'identité personnelle est pour Goffman, « liée à l'hypothèse que chaque individu se laisse différencier de tous les autres, et que, autour de ces éléments de différenciation, c'est un enregistrement unique et ininterrompu de faits sociaux qui vient s'attacher, s'entortiller, comme de la « barbe à papa », comme une substance poisseuse à laquelle se collent sans cesse de nouveaux détails biographiques » (Goffman, 1975, p. 74). L'identité sociale, est l'identité pour soi, l'identité sentie, qui est en fait l'identité subjective qui est vécue par l'individu impliqué (Goffman, 1975, p. 128). De plus, Goffman démontre le va-et-vient entre l'identité personnelle et l'identité sociale. Ainsi, du seul fait de posséder ces deux types d'identité, chaque individu voit le monde des autres autour de lui partagé d'une certaine façon.

L'angle d'étude de Goffman permet de comprendre et d'inclure tous les individus de la société, et ce peu importe leur groupe d'appartenance.

Il existe également l'identité réelle et virtuelle. L'identité réelle se caractérise principalement par le construit de l'individu qui « tout au long de sa vie, à travers son héritage familial, son histoire personnelle et la formation qu'il a reçus dans l'école et dans son milieu social » (Schnapper, 1999, p. 81). L'identité virtuelle, quant à elle, se caractérise par « les attentes et les exigences propres de l'organisation du travail : c'est celle que l'entreprise attend de leurs salariés en fonction de cette organisation » (Schnapper, 1999, p. 81). C'est deux types d'identités, bien que complémentaires, ne se confondent pas, ce qui amène l'individu à devoir « concilier » les deux types d'identités. Ainsi, les individus sont en présence de plus d'une identité venant de milieux complètement différents soit d'un côté le

noyau familial, l'éducation et d'un autre côté l'organisation du travail. Malgré cette quête de conciliation l'individu garde, malgré les contraintes du collectif, une marge d'autonomie dans la définition de soi (Schnapper, 1999, p.85).

Pour Dubar une des formes identitaires est la forme sociétaire. Dans cette forme chaque individu possède de multiples appartenances qui peuvent changer au cours d'une vie. Cette forme défend l'idée que l'identité est conditionnée par les formes d'identification aux divers groupes (familiaux, professionnels, religieux, politiques) considérées comme des résultantes de choix personnels et non comme des assignations héritées (Dubar 2000, p. 5).

Ainsi, l'identité personnelle peut-être définie de diverses manières, dans le cadre de ce travail, on retient la définition suivante : «l'identité personnelle est une configuration dynamique de diverses identifications, dont le projet de vie qui assure la cohérence intime. Ainsi, dans le développement de sa personnalité, l'enfant trouve les ressources identitaires qui lui sont nécessaires pour construire sa propre configuration d'identifications qui relèvent de forment identitaires différentes. La configuration qui résulte de cette socialisation primaire n'est généralement que provisoire : elle va devoir (et pouvoir) être remaniée, reconstruite tout au long de la vie» (Dubar 2000, p. 176).

La construction de l'identité personnelle s'inscrit ainsi dans un processus complexe impliquant plusieurs éléments, dont, les ressources de la trajectoire sociale qui s'inscrit dans une histoire sociale, qui détermine dans une certaine mesure certaines normes, règles, rôles et statuts qui sont reproduits de génération en génération (Dubar 2000, p. 198). De plus, l'identité personnelle n'appartient pas à une culture figée, elle fait partie d'un processus d'appropriation de ressources et de construction de repères. Ainsi, la mise en œuvre de

l'identité personnelle inclut des relations significatives avec autrui pour permettre aux individus de créer leur propre histoire. Ces appartenances se renouvellent sans cesse au cours d'une vie et se gèrent par l'entremise de crises identitaires (Dubar, 2000, p. 201). On peut dire également que la construction de l'identité personnelle est associée à une société, à une époque, à une étape dans une vie, bref, sujet à changements et à une évolution constante.

Pour Dubar «les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi» (Dubar, 2000, p. 95). Ainsi, «les identités sociales et professionnelles typiques ne sont ni des expressions psychologiques de personnalités individuelles ni des produits de structures ou de politiques économiques s'imposant d'en haut, ce sont des constructions sociales impliquant l'interaction entre des trajectoires individuelles et des systèmes d'emploi, de travail et de formation» (Dubar, 2002, p. 240).

«La construction des identités professionnelles est inséparable de l'existence des filières d'emploi-formation et des types de relations professionnelles qui structurent les diverses formes spécifiques de marchés du travail, marchés internes des firmes, marchés professionnels ou de métiers, marchés externes...» (Dubar, 2002, p. 238). Les configurations identitaires typiques pourraient abstraitement être associées à des «moments» privilégiés d'une biographie professionnelle idéale. Tout d'abord, le moment de la *construction* de l'identité correspondant à la formation professionnelle initiale. Le moment de la *consolidation* de l'identité, lié à l'insertion et à l'acquisition progressive de la qualification dans des filières de métier. Le moment de la *reconnaissance* de l'identité, maîtrisé par

l'accès à des responsabilités dans des filières de l'entreprise. Finalement, le moment du *vieillessement* de l'identité est le passage progressif à la retraite (Dubar, 2002, p. 238).

Ainsi, la construction de l'identité professionnelle peut s'inscrire dans le cadre de divers processus analytiques, peut varier au cours d'une même vie chez un individu et est bien souvent multidimensionnelle. En surplus, la construction de l'identité est fonction de la place accordée aux institutions et le rapport établi avec celles-ci de même qu'avec leurs acteurs. Cette place est à prendre en considération, puisqu'elle permet d'étudier la structure et l'organisation sociale de l'environnement de travail, qui sont essentielles à l'analyse de la construction de l'identité professionnelle.

Jadis, la construction de l'identité reposait sur la participation de fait à l'élaboration de réseaux sociaux qui étaient relativement stables. Dans la mesure où il existait une certaine loyauté et participation qui assurait un certain maintien des liens forts. On naissait dans une famille, une communauté, une religion, etc. Ces institutions étaient considérées comme naturelles et intouchables et l'appartenance à celles-ci était stable basée sur la loyauté et la tradition. Par exemple, l'adhésion politique se transmettait de père en fils, si on naissait dans une famille libérale il était plutôt rare de voir des individus changer de camps. De la même manière se construisaient les identités professionnelles. Le fait de vivre et d'agir dans un certain milieu professionnel avec d'autres professionnels encourageait la formation de l'identité grâce à la normativité du milieu qui s'imposait graduellement. De même pour l'éthique professionnelle, qui se créait et qui s'imposait d'elle-même par la simple participation au groupe (Legault, 2003, p.196).

Toutefois aujourd'hui, les lieux d'appartenance sont dans une modalité contractuelle plutôt que « naturelle » ou sociale. L'appartenance à un groupe joue un rôle différent étant donné qu'un individu peut maintenant changer de communauté, d'adhésion, d'association, de religion, de pays, etc., selon la vision de ce qu'il considère ce qu'est une bonne vie, puisque c'est l'adhésion ou la création d'une entente qui est la base des formes de vie (Legault, 2003, p. 196). Ainsi, les institutions ont changé et évolué. À titre d'exemple, la famille n'est plus ce qu'elle était, il en existe différentes formes et différentes conventions d'après les ententes des individus. De même, qu'un individu peut changer, par exemple, d'affiliation politique plusieurs fois au courant de sa vie, sans répercussions majeures, s'il le juge pertinent et en concordance avec sa vision de la vie. La construction de l'identité professionnelle peut s'inscrire dans ce même processus puisqu'elle s'inscrit dans un cheminement de carrière. On peut en déduire que les relations sociales au travail et le rapport au travail et à l'emploi sont assujettis au même processus. Puisque les relations sociales au travail ne sont pas stables, elles peuvent se transformer puisqu'il n'existe pas de règles fixes quant aux rapports que les individus doivent entretenir avec leurs collègues de travail. Toutefois, on suppose qu'il existe minimalement un rapport professionnel permettant à chacune des parties d'accomplir son travail.

Ce qui mène plus près du questionnement du présent travail, à savoir pourquoi certains individus sont plus portés à avoir un rapport de proximité et de confiance envers certains collègues, en leur parlant de leur vie privée et de certains aspects personnels; tandis qu'avec d'autres il existe seulement des conversations liées au travail sans aller au-delà des limites du cadre du travail ? Le même raisonnement s'applique au rapport au travail et à

l'emploi. Puisqu'à une certaine phase de sa carrière ou avec un certain emploi un individu peut établir un certain rapport et celui-ci peut se transformer avec le temps pour diverses raisons. Par exemple, pourquoi un individu est-il prêt à effectuer des heures supplémentaires et se dévouer pour une tâche ou un projet ? Puis, à un autre moment, il est hors de questions de faire plus que le minimum requis pour l'accomplissement de la tâche ? Cela amène Legault à parler de l'appropriation qui «constitue cet engagement du sujet à participer d'une façon déterminée au social. C'est la construction d'un «qui je suis» dans un «qui sommes nous» (Legault, 2003, p. 197).

Ainsi, on peut dire que l'identité professionnelle s'inscrit dans le cadre d'un processus individuel qui est rendu possible par le contact et le rapport avec l'environnement de travail de manière à ce que, «l'identité professionnelle telle qu'elle s'élabore dans la mouvance de la professionnalisation a un caractère unique qui tient de la participation à une démarche vécue» (Legault, 2003, p. 196). Dans la prochaine section, on aborde plus spécifiquement l'identité professionnelle et l'insertion professionnelle afin de mieux comprendre la spécificité de l'insertion professionnelle.

### **1.1.2 Identité professionnelle et insertion professionnelle**

Ces différentes approches proposent une explication de ce qu'est l'identité personnelle et professionnelle et de manière générale comment celles-ci se construisent. Pourtant, on ne sait pas de manière plus particulière comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail influencent la construction de l'identité professionnelle. Donc, le présent travail propose d'analyser l'existence d'une relation entre la construction de

l'identité professionnelle et ces différents aspects du travail. Plus particulièrement, comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans) influencent-elles la construction de l'identité professionnelle? Certains auteurs parlent quant à eux d'insertion socioprofessionnelle considérée «comme étant un processus de socialisation au monde du travail qui s'étire sur toute la vie professionnelle» (Fournier et Monette, 2000, p.6). Cette approche tient compte de la formation, des orientations, des comportements des divers agents de socialisation avant l'entrée sur le marché du travail, la culture des occupations et des organisations dans lesquelles se produit l'insertion (Fournier et Monette, 2000, p.7). Ce processus d'insertion socioprofessionnelle tient compte de quatre étapes : la fin des études, le début de la vie professionnelle, le départ du milieu familial d'origine et la formation du couple, qui font tous partie d'un phénomène socialement structuré (Fournier et Monette, 2000, p.7).

En somme, l'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans le cadre d'un processus de longue haleine, pouvant durer toute une carrière.

Dans la prochaine section, on fait un survol de l'état des connaissances scientifiques dans le but de comprendre ce qui a été accompli jusqu'à présent sur le sujet pour ainsi démontrer la pertinence et la spécificité du présent travail. Les principaux concepts élaborés sont l'insertion socioprofessionnelle, la valeur rattachée au travail, de même que la position hiérarchique du travail par rapport aux autres activités de la vie courante et également la position hiérarchique du travail par rapport aux valeurs de la population québécoise. Ces concepts permettent d'une part, de mettre en lumière les assises de la présente thèse et par le fait même soutenir l'élaboration du cadre théorique du prochain chapitre. Pour y parvenir,

des études et recherches sont présentées, celles-ci ont un précieux apport dans cette thèse, puisqu'elles exposent des résultats empiriques importants, qui sont dans le même axe de recherche que le présent travail.

## **1.2 Études et recherches**

Fournier et Monette (2000) présentent des résultats de recherche d'une étude longitudinale (1993-2000) dont l'objectif premier était de déterminer les cheminements d'insertion socioprofessionnelle de diplômés pour une période de cinq ans. Les données furent recueillies par méthodes d'entrevues individuelles. Les résultats de cette recherche montrent que les individus utilisent spontanément différents indicateurs ou paramètres qui constituent l'essentiel de leur définition de l'insertion socioprofessionnelle. Ils peuvent être regroupés en sept thèmes, touchant différentes dimensions telles que l'aspect psychologique et identitaire, instrumental et économique ou encore liées au travail.

Dans un premier temps, 30% des participants ont considéré qu'une personne a complété son insertion socioprofessionnelle principalement lorsqu'elle se sent stimulée par les tâches confiées et se sent vraiment engagée et valorisée dans ce qu'elle fait, et ce, peu importe le statut d'emploi (précaire ou stable, temps partiel ou temps plein) et peu importe que le travail soit lié ou non au domaine d'études. Bref, pour ce groupe, l'insertion socioprofessionnelle est accomplie lorsqu'une personne a atteint un certain bien-être psychologique au travail et qu'elle a l'impression d'avoir trouvé sa place sur le marché de l'emploi (Fournier et Monette, 2000, p. 13).

Pour 23 % des participants, une personne a complété son insertion socioprofessionnelle principalement lorsqu'elle occupe un emploi en relation avec le diplôme qu'elle a obtenu. L'insertion est donc atteinte lorsque l'occupation d'un emploi lui permet de poursuivre son cheminement professionnel et d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée en poursuivant ses études dans un domaine particulier. Donc, la personne insérée professionnellement a l'occasion de mettre en pratique ce qu'elle a appris au cours de ses études et de cheminer sur le marché du travail, dans une ligne bien précise en ayant un projet professionnel qu'elle a construit avant d'entrer sur le marché du travail (Fournier et Monette, 2000, p. 13).

Selon 10% des participants, la personne insérée socioprofessionnellement doit non seulement avoir un emploi dans son domaine d'étude, mais aussi, développer une expertise pertinente sur le marché du travail conduisant à créer professionnellement à l'opposé de simplement exécuter. Ce type de personne ne craint en rien le chômage parce qu'elle possède suffisamment d'expérience sur le marché du travail pour se considérer apte à réaliser des projets professionnels qui reposent sur ses propres choix (Fournier et Monette, 2000, p. 13). Ainsi, les trois premières définitions touchent principalement le travail dans la mesure où, ce dernier est le noyau de la définition.

Un autre 10% des participants considèrent la personne insérée professionnellement si elle se sent a priori valorisée et appréciée par ses pairs. La reconnaissance sociale se traduit principalement par des promotions et des projets d'envergure. Ces marques de reconnaissance par les pairs et le milieu dépassent largement la crédibilité obtenue par le titre professionnel ou le diplôme. Bref, ce type de personnes est inséré professionnellement

avec la confiance de leur employeur et possède la conviction que ses compétences peuvent aussi être reconnues par d'autres entreprises (Fournier et Monette, 2000, p. 14).

Également 10% des participants considère que l'insertion socioprofessionnelle renvoie principalement au fait d'être en emploi. Cette personne doit d'abord et avant tout avoir un emploi rémunéré, peu importe le domaine, le statut, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, à durée déterminée ou indéterminée. La personne a atteint son insertion socioprofessionnelle lorsqu'elle arrive à se maintenir en emploi pendant quelques années.

Tout compte fait, l'accomplissement de l'insertion socioprofessionnelle se définit presque exclusivement par une activité relativement constante et récurrente sur le marché du travail (Fournier et Monette, 2000, p. 14). Les deux définitions précédentes, sont quant à elles, liées à l'aspect psychologique et identitaire.

Pour 9 % des participants, l'insertion socioprofessionnelle se définit principalement par le contrôle de leur situation financière. Ainsi, ce type de personnes a l'assurance de sa survivance quotidienne, également une véritable sécurité et autonomie financière qui, leur permet, de planifier leur vie professionnelle et de réaliser leurs projets personnels. Les inquiétudes de se tailler une place sur le marché du travail sont moins importantes, l'atteinte de l'équilibre entre les différentes sphères de sa vie professionnelle et personnelle est plus importante. La conception du présent groupe n'exclut pas la question de la satisfaction et du développement personnels au travail, mais leur accorde simplement une place moins prépondérante que le revenu et le statut d'emploi (Fournier et Monette, 2000, p. 14).

Finalement, pour 8 % des participants, la fin de l'insertion socioprofessionnelle équivaldrait à la fin du développement personnel et professionnel. Pour ces sujets,

l'insertion socioprofessionnelle est un processus sans fin, continu et jamais achevé dans lequel la personne doit continuellement se tenir à l'affût des occasions pour s'améliorer et se développer. En résumé, ces personnes considèrent que rien n'est vraiment acquis sur le marché du travail, puisque l'insertion socioprofessionnelle se poursuit tout au long des expériences personnelles et professionnelles qui se présentent (Fournier et Monette, 2000, p. 15). Ces deux dernières définitions sont donc plutôt instrumentales et économiques.

En guise de discussion, les auteurs font remarquer que le comportement des nouveaux arrivants est plus réceptif aux opportunités d'être inclus et reconnus par le milieu professionnel (Fournier et Monette, 2000, p. 21). Aussi, ils constatent par cette étude que pour la majorité des jeunes, l'obtention d'un emploi ne marque pas la fin du processus de l'insertion socioprofessionnelle (Fournier et Monette, 2000, p. 21). Ainsi, on note que de grandes tendances regroupées par thèmes ou idées directrices peuvent être établies au sujet de la définition de ce qu'est l'insertion socioprofessionnelle. Dans le cadre de ce travail, on tentera également d'établir une typologie des identités professionnelles.

La prochaine étude, traite des valeurs des jeunes et de l'impact que cela peut avoir sur les stratégies d'insertion professionnelle.

La valeur rattachée au travail prend chez les jeunes une connotation qui étonne parfois leurs aînés (Dupuis 2007, p. 280). Ainsi, les jeunes réclament un travail intéressant; «ils valorisent et revendiquent plus que les générations précédentes la possibilité de mettre à profit leurs habiletés, celles de participer aux décisions et d'assumer des responsabilités» (Dupuis 2007, p. 279). Aussi, en 2001, une des premières enquête menée sur la migration des jeunes, la question suivante a été posée à 5 000 jeunes adultes de 20 à 35 ans : « Quelle

est la caractéristique de l'emploi que vous trouvez la plus importante : l'emploi stable, l'emploi bien payé, l'emploi intéressant ?» Parmi les diplômés universitaires, 76.8 % des répondants considèrent qu'un emploi intéressant est de mise, ensuite 17.7 % ont répondu un emploi stable, puis 5.5 %, ont répondu un emploi bien payé à la question (Dupuis, 2007, p.280). L'article démontre que les priorités en matière d'insertion professionnelle se résume à obtenir de la gratification de l'entreprise, de la reconnaissance, un transfert des qualifications acquises, un climat de travail qui leur procure plaisir et bonne qualité de vie tant au travail que dans leur vie personnelle.

Ainsi, chez les jeunes on remarque que l'obtention d'un emploi et le fait de travailler fait partie d'un tout qui s'inscrit dans un processus voulant répondre à divers besoins et attentes qu'ils ont envers ce travail.

La prochaine étude, dont on traite, porte sur l'importance accordée au travail par rapport aux autres activités de la vie courante. Ceci permettra de mettre en perspective la vision des individus par rapport à leur travail et aux «autres» activités.

Réalisée en 2003, l'enquête Histoire de vie –Construction des identités (Garner, Méda et Senik, 2006), s'intéresse à la place du travail dans l'identité des personnes selon une perception subjective de l'importance accordée au travail par les individus. Cette étude a interviewé 8 403 européens afin de savoir quelle était la place du travail dans leur vie par rapport à d'autres activités qui sont objets d'investissements affectifs et en même temps des engagements consommant beaucoup de temps. Durant un entretien qui aborde les grands domaines de leur vie (situation familiale, nationalité, généalogie, parents, lieux, politiques, religion, emploi, loisirs, santé, relation avec les autres,) on a demandé aux individus : «Parmi

les thèmes que nous venons d'aborder, quels sont les trois qui vous correspondent le mieux?» Parmi les 8 403 personnes interrogées, 86% ont cité au moins une fois la famille, 40 % leur métier, situation professionnelle et études. Deux éléments semblent être constitutifs d'une appartenance forte au travail soit appartenir aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées et ne pas avoir de charge famille. L'importance relative accordée au travail la plus élevée selon les catégories socioprofessionnelles sont les indépendants (40%), les cadres supérieurs (37%) et les agriculteurs (34%). Pour ces catégories, le travail est au moins aussi important que d'autres choses. La pratique d'autres activités (politiques, militantes, associatives, de loisirs) n'a pas de lien (statistiquement) avec le fait d'accorder de l'importance au travail. L'importance accordée au travail a tendance à décroître avec les bas salaires, les mauvaises conditions de travail et d'emploi, la faible sécurité d'emploi, etc. (Garner, Méda, Senik, 2006, p.31). Cette étude démontre également qu'on a plus de chance de se déclarer satisfait dans son travail si l'on est indépendant, cadre ou salarié du secteur public. De plus, la satisfaction augmente avec le niveau d'études.

Cette étude démontre l'importance et la place du travail parmi des Européens par rapport à d'autres activités ou d'autres valeurs, et ce, en ordre d'importance. Il en ressort que selon certaines conditions l'identité professionnelle est jugée plus ou moins importante par rapport à d'autres valeurs particulièrement selon les types de profession et certains groupes tels que : les professions intermédiaires, des employés, des ouvriers ainsi que des femmes avec jeunes enfants. Par conséquent, l'importance et la place du travail sont très peu reliées à

l'activité de loisirs, mais plutôt aux conditions d'emploi propice ou non à la valorisation du travail.

La dernière étude que l'on présente, réalisée par Mercure et Vultur (2010), tente de cerner la place du travail chez la population active québécoise. Cette étude sera particulièrement utile puisqu'elle se questionne sur un sujet apparenté de près cette à thèse.

Les principaux objectifs de cette recherche sont de cerner la place du travail dans la hiérarchie des valeurs de la population active québécoise, de dégager les différentes valeurs, attitudes et croyance associées au travail et aussi de s'interroger au sujet de la signification du travail (Mercure et Vultur, 2010, p.7). L'enquête empirique fut effectuée en deux volets. Dans un premier temps, un sondage téléphonique fut mené auprès de 1 000 personnes représentatives de la population active québécoise de 18 ans et plus et n'étudiant pas à temps plein, et ce, dans trois grandes régions du Québec : la région métropolitaine de Montréal (400 répondants), la région métropolitaine de Québec (300 répondants) et les autres régions (300 répondants) (Mercure et Vultur, p.24). Dans un deuxième temps, 52 entrevues semi-dirigées ont été menées auprès de la population active québécoise de 18 ans et plus n'étudiant pas à temps plein, dans trois grandes régions du Québec : Montréal, Québec et Outaouais (Mercure et Vultur, p.25).

Les résultats de cette recherche sont présentés relativement à l'importance accordée au travail en général, l'importance du travail par rapport aux autres sphères de la vie, les principales raisons pour lesquelles un individu travaille, la référence au travail idéal et les normes formelles et informelles au travail.

Pour ce qui est de l'importance accordée au travail en général, la recherche montre que le travail occupe une place importante dans l'univers des valeurs de la population active québécoise. Ainsi, 74,8 % des répondants ont jugé le travail au moins parmi les valeurs les plus importantes de leur vie en général, alors que moins de 2 % l'ont jugé parmi les valeurs les moins importantes. Une proportion de 7,4% de la population visée par l'enquête considère le travail comme la valeur la plus importante de leur vie (Mercure et Vultur, p.61). Les plus qualifiés et les mieux situés sur l'échelle socioprofessionnelle, soit : les chefs d'entreprise, les cadres, les professionnels et les semi-professionnels, les diplômés d'études postsecondaires et les diplômés universitaires et ceux qui gagnent plus de 40 000\$ par année, classent dans une grande proportion, le travail parmi les valeurs les plus importantes de leur vie. Le travail est important parce qu'il procure un ensemble de gratifications par rapport au salaire et à la réalisation personnelle, et les autres espaces d'investissement personnel, notamment la famille, viennent le compléter (Mercure et Vultur, p.62).

L'importance du travail par rapport aux autres sphères de la vie, démontre que le travail est une valeur prépondérante pour la population active québécoise, mais qu'il ne constitue pas généralement sa priorité. Le travail ne vient qu'au deuxième rang derrière la vie de couple et la vie familiale, suivi d'assez près par les loisirs et les amis, 77% des répondants déclarent que la vie de couple et la vie familiale constituent la sphère la plus importante de leur vie, seulement 12,5% en font autant pour le travail. Le travail se retrouve plus souvent au deuxième rang, près de 46% des répondants le classant ainsi, comparativement à un peu moins de 34% pour les loisirs et les amis. Après la vie de couple et la vie familiale, le travail est donc, pour la population active québécoise, ce qu'il y a de

plus important dans la vie, et ce, indépendamment de l'âge et du statut socioprofessionnel et familial (Mercure et Vultur, p.64).

Au sujet des principales raisons pour lesquelles un individu travaille et, la référence au modèle de travail idéal (Mercure et Vultur, p.12), quatre répondants sur dix (41,7%) ont indiqué l'argent comme finalité principale du travail. Ensuite, arrive la réalisation personnelle à 31,1%, viennent ensuite d'autres finalités centrées sur l'expérience vécue au travail qui comporte des dimensions de nature collectives plus marquées, notamment entretenir des liens avec d'autres personnes (10,7%), faire œuvre d'utilité envers la société (9,1%) et enfin la reconnaissance et sa résultante, le prestige au travail. (7,5%). Il est observé que les individus situés au haut de l'échelle professionnelle, scolaire et financière, associent le travail plus à la réalisation personnelle qu'à une finalité économique. Ainsi, les catégories des cadres et des professionnels, les diplômés universitaires et les chefs des PME placent la réalisation personnelle au sommet de leur échelle des finalités du travail (Mercure et Vultur, p.69).

Finalement, relativement aux normes formelles et informelles, de manière générale, la population active québécoise juge positivement la plupart des normes liées à l'engagement envers les objectifs des normes dominantes associées au travail. Les normes liées à l'engagement envers les objectifs des employeurs, puis, celles envers le travail, récoltent les plus hauts niveaux d'adhésion, soit près de 9 répondants sur 10 (89,2%) se disant tout à fait d'accord ou d'accord avec les premières, et près de huit sur dix (78,7%) avec les secondes. L'appui aux normes de flexibilité est également élevé, près de trois répondants sur quatre se disent d'accord avec les énoncés liés à la polyvalence (76,3 %), à la responsabilité

individuelle en matière de sécurité et d'avenir professionnel (70,4%) et à la rémunération et au rendement (69,9%). Les catégories situées au sommet de l'échelle socioprofessionnelle sont également plus favorables aux normes exigeant un niveau élevé d'investissement en ressources personnelles. La tendance générale est manifeste : ceux qui ont un statut socioprofessionnel relativement élevé adhèrent plus fortement aux normes managériales dominantes, par contre ceux qui sont situés au bas de la hiérarchie socioprofessionnelle, y adhèrent plus faiblement (Mercure et Vultur, p.78).

Somme toute, la place du travail, de même que sa signification et les attitudes à l'égard des normes (formelles et informelles) prennent diverses formes et sont influencées par une multitude de facteurs qui peuvent prendre des tangentes autant opposées que similaires, les changements structurels et culturels en sont pour beaucoup dans cette analyse.

En somme, les études présentées ont montré que l'identité et l'insertion socioprofessionnelle sont influencées par divers facteurs et qu'elles peuvent également être perçues de différentes manières dépendamment de la situation de chaque individu.

Tel que vu précédemment, l'insertion professionnelle renvoie à obtenir de la gratification de l'entreprise, de la reconnaissance, un transfert des qualifications acquises, un climat de travail qui procure plaisir et bonne qualité de vie tant au travail que dans la vie personnelle des individus qui est directement en lien avec la notion de satisfaction en emploi et de satisfaction dans la vie. De plus, à certains moments de la vie des individus l'identité professionnelle est jugée plus ou moins importante par rapport à d'autres valeurs dépendamment du stade de vie et des conditions d'emploi propices ou non à la valorisation du travail. Dans le cadre de cette recherche, on tente d'analyser la construction de l'identité

professionnelle dans le but de comprendre comment celle-ci se construit dans les espaces de travail en étudiant, plus particulièrement, l'influence des espaces de travail, des relations sociales au travail, de l'intégration au travail et du rapport à l'emploi et au travail.

Il existe de multiples formes d'identité professionnelles Legault (2003) est également d'avis que l'identité est sans cesse en construction et en reconstruction principalement due au fait que de nouvelles personnes y participent et que les événements changent les perspectives. C'est ce qu'on tentera d'analyser dans le cadre de ce travail, à partir de l'hypothèse que la construction de l'identité professionnelle est un processus mixte qui peut être analysé de plusieurs manières. On tente de comprendre les liens qui peuvent exister entre la construction de l'identité professionnelle, les relations sociales au travail et l'intégration au travail. Cette intégration peut être reliée à d'autres dimensions du travail soit le rapport à l'emploi et au travail. Puis, les relations sociales au travail sont directement liées à l'espace de travail.

Dans la prochaine partie, les différents concepts : relations sociales au travail, intégration au travail, rapport à l'emploi et au travail et espace de travail sont examinés, dans le but de présenter sous quel angle de recherche aborde la compréhension de la constitution des identités professionnelles.

## **Chapitre 2 : Cadre théorique**

Dans le cadre de ce chapitre, on effectue une synthèse des concepts les plus représentatifs de la revue de littérature pour la présente recherche. Pour y parvenir, on explicite de manière plus précise certains concepts, à savoir leur pertinence et leur apport dans le présent travail. Tout d'abord, on expose l'espace de travail et les relations sociales, qui sont, d'après la question de recherche, étroitement interreliés. Par la suite, on explicite davantage l'intégration au travail : rapport à l'emploi et au travail.

### **2.1 Espace de travail et relations sociales au travail**

Le concept d'espace de travail est associé à une approche qui tente de démontrer l'importance de l'aménagement des lieux de travail comme facteur d'organisation et de réalisation des activités. L'espace est considéré tout d'abord comme l'ensemble des lieux, organisés, aménagés et utilisés en vue d'une activité définie. Ainsi, l'espace est considéré tant au niveau architectural qu'au niveau des aménagements intérieurs, qui comportent des propriétés physiques, fonctionnelles et esthétiques, sans pour autant s'y réduire (De Coster et Pichault, 1998, p. 476). De plus, l'espace doit être considéré comme étant un lieu où se vivent des relations professionnelles et sociales. Les espaces de travail sont exprimés sous deux principales formes soit : l'espace fonctionnel et l'espace vécu.

Tout d'abord, l'espace fonctionnel est associé aux caractéristiques physiques des lieux de travail et désigne différents usages qui peuvent en être fait. L'espace fonctionnel morcelé, repose sur une logique du travail qui définit une affectation stricte des tâches et qui repose sur un principe qui ne permet d'accueillir dans un lieu que l'activité strictement

prévue à cet effet. L'espace fonctionnel assigné fixe les individus dans des places auxquelles ils sont affectés, et ce, parfois de manière stricte délimitant ainsi sa sphère d'activité et l'étendue de son champ d'insertion sociale et professionnelle (De Coster et Pichault, 1998, p. 477). Finalement, l'espace fonctionnel contrôlé implique l'idée que les lieux sont organisés non seulement pour que les employés travaillent le mieux possible, mais aussi qu'ils sont également aménagés socialement pour que les employés puissent être contrôlés dans leurs activités. Cette idée d'espace contrôlé inclut également l'organisation spatiale des communications au sein d'une entreprise, l'espace jouant le rôle d'imposer des voies de circulation, des canaux formels qui déterminent une structure fonctionnelle des échanges.

En deuxième lieu, l'espace de travail est également un espace vécu, autrement dit «un langage qui informe sur la façon dont les individus vivent le travail, et ce, à travers les valeurs attribuées aux lieux dans lesquels les activités sont effectuées» (De Coster et Pichault, 1998, p. 478). Donc, l'espace de travail est considéré comme étant un territoire social, c'est-à-dire, qu'il est structuré par un rapport social exprimant la manière dont l'individu accepte ou rejette leur propre travail (De Coster et Pichault, 1998, p. 478).

Ainsi, on est tenté de croire que l'espace de travail peut influencer directement la construction des identités professionnelles de par sa structure et son organisation. On suppose ainsi que l'espace de travail a une certaine influence sur la construction des relations sociales au travail. Certaines structures de l'espace de travail pourraient en effet influencer positivement ou négativement la construction des relations sociales au travail. On suppose qu'un espace de travail contrôlé ne permet pas une aisance dans la construction des relations sociales.

Différentes recherches ont été conduites sur les relations sociales dans les milieux de travail, dont celles de Sainsaulieu (Sainsaulieu, 1997, Lallement, 2007) qui se sont intéressées aux relations interpersonnelles et aux styles de relations de travail.

Sainsaulieu a élaboré un modèle d'identité collective qui a comme fondement les relations sociales entre les individus (Sainsaulieu, 1997, p. 200), autrement dit, en ciblant la dimension « espace vécue » du milieu de travail. L'objectif ultime, de cet auteur, est de montrer que, à côté de la famille et de l'école, l'entreprise est un lieu d'apprentissage de normes et de valeurs que les individus s'approprient à l'occasion d'expériences liées aux nécessités et aux vicissitudes de l'univers professionnel (Lallement, 2007, p. 259). Les rapports quotidiens avec d'autres individus peuvent favoriser le développement de l'ouverture, cela signifiant que « l'on puisse en quelque sorte jouer à être l'autre pour changer de perception sur soi-même et par extension sur le monde qui nous entoure » (Sainsaulieu, 1997, p. 200). De ce fait, d'après la masse des enquêtes faites sur la réalité sociale des entreprises, Sainsaulieu tire quatre modèles d'identité collective au travail : fusionnel, négociation, affinitaire et de retrait (Sainsaulieu, 1997, p. 200).

Le modèle fusionnel renvoie à la valorisation du collectif comme un refuge et une protection contre les divergences et les clivages. Les relations entre les pairs sont intensément affectives, mais peu axées sur le débat d'idées. Pour ce qui est du rapport au leader, il est indispensable pour orienter le groupe, les valeurs de la masse, de l'unité et de la camaraderie l'emportent (Sainsaulieu, 1997, p. 201).

Le modèle de négociation est plutôt marqué par l'acceptation des différences. Il est caractérisé tout d'abord par la grande richesse affective et cognitive des relations

interpersonnelles et par l'importance d'une vie collective de type démocratique. Ce type d'identité valorise la solidarité, mais aussi la différence et l'expérience de groupe (Sainsaulieu, 1997, p. 201).

Dans le modèle affinitaire l'exclusion du groupe et des affinités sélectives paraissent marquer la vie relationnelle. Les rapports interpersonnels avec les collègues sont peu nombreux, mais intenses sur les plans affectif et cognitif. L'appartenance aux groupes est considérée comme dangereuse, parce qu'on y voit un frein à la promotion individuelle. Le leader est rejeté, car il évoque trop l'idée du groupe; en revanche le commandement hiérarchique est vu comme indispensable, mais il doit être libéral et attentif aux problèmes des subordonnés (Sainsaulieu, 1997, p. 201).

Le dernier modèle, le retrait, est caractérisé par une très faible entrée dans le jeu des relations interpersonnelles et collectives avec les pairs. Les relations restent superficielles dans le travail, le groupe est refusé, le leader aussi, et l'on se cantonne dans une sorte de séparatisme prudent. Le rapport au chef est alors d'autant plus important, étant donné que les autres formes de relations sont minimisées, tout passe par le chef qui doit être à la fois compréhensif et responsable (Sainsaulieu, 1997, p. 202).

Ainsi, on remarque que le niveau et l'implication des relations interpersonnelles dans les différents modèles sont le reflet de leur rapport avec l'autorité. De plus, chaque modèle possède une assise qui les distingue : le modèle fusion met l'accent sur le collectif comme mécanisme de défense, tandis que le modèle négociation perçoit le collectif comme favorisant fortement la démocratie. Le modèle affinité repousse la vie collective et les relations interpersonnelles et le modèle retrait repousse tout type de relation avec les

collègues de travail et la démocratie. On remarque que les modèles retrait et négociation sont des extrêmes, de même que les modèles affinité et fusion, dans le sens, qu'ils ont des assises et caractéristiques diamétralement opposés.

Sur le plan des relations sociales, quatre grands thèmes sont récurrents. Pour le modèle de retrait, les relations entre collègues, dans le groupe de pairs et le rapport avec le leader sont plutôt faibles et les relations hiérarchiques sont partagées. Le modèle fusion, est composé à part égales de relations avec le groupe de pairs et de relations hiérarchiques, puisque les relations avec les collègues et le leader sont plutôt présentes. Le modèle négociation entretient, d'un côté, de fortes relations avec les collègues et, d'un autre côté, des relations faibles avec la hiérarchie, puis des relations partagées avec le groupe de pairs et le rapport au leader. Finalement, le modèle affinité entretient des rapports plutôt étroits avec les collègues et plutôt distants avec le leader et le groupe de pairs et des relations partagées avec la hiérarchie (Sainsaulieu, 1997, p. 203).

Ainsi, il y a certaines valeurs qui sont vécues dans le travail dans chaque modèle. Pour le modèle « retrait », les principales valeurs sont : la loi, la règle, l'aspect pécuniaire et les activités extérieures, alors que le modèle « fusion », repose sur des valeurs comme : unité, camaraderie et lutte. Dans le modèle « négociation », les valeurs centrales sont métier, débat collectif, accord et démocratie. Finalement, dans le modèle « affinité », les valeurs clés sont : personne, esprit et relation affective.

**Tableau 2.1 : Modèle d'identité collective ayant comme fondement les relations sociales**

	Retrait	Fusion	Négociation	Affinités
<b>Normes de relations</b>				
<b>Entre collègues</b>				
Quantités d'amis	-	+	+	-
Quantité affective des relations	-	+	+	+
Qualité cognitive	-	-	+	+
<b>Dans le groupe de pairs</b>				
Expérience du groupe	-	+	+	-
Décision unanimité	-	+	-	-
Décision démocratique	-	-	+	-
Séparatisme	-	-	-	+
<b>Dans la relation hiérarchique</b>				
Souhait d'un chef désigné	+	+	-	+
Style de commandement:				
-autoritaire	-	+	-	-
-libéral	-	-	-	+
-réglementaire	+	-	-	-
<b>Dans le rapport du leader</b>				
Acceptation d'un leader	-	+	+	-
Style charismatique	-	+	-	-
Style expert culturel	-	-	+	-

(Sociologie de l'entreprise, Sainsaulieu, 1997, p. 203)

Avec le modèle d'identité collective de Sainsaulieu qui vient d'être présenté, on constate que le travail est une source d'apprentissage culturel qui varie en fonction des types d'organisation du travail (Sainsaulieu, 1997, p. 209).

Dans la prochaine section, on traite de l'emploi et du travail, de même que de l'intégration au travail en relation au rapport à l'emploi et au travail, pour tenter de comprendre comment ces éléments peuvent influencer l'identité professionnelle.

## **2.2 L'intégration au travail : rapport à l'emploi et au travail**

Dans le cadre de cette recherche, l'intégration est étroitement en relation avec le concept d'identité qu'on a présenté précédemment. Le niveau et la manière dont est intégré un travailleur influence potentiellement la construction de son identité professionnelle, entre autres, parce que les rapports quotidiens que celui-ci entretient avec les individus de son entourage peuvent influencer son développement et son ouverture (Sainsaulieu, 1997, p. 200). De plus, l'intégration professionnelle permet aux individus une reconnaissance de leur travail de manière à marquer leur contribution à l'univers de production du marché du travail en surplus des protections élémentaires attachées à leur travail qu'elle permet (Fournier et Bourassa, 2004, p.39).

L'intégration professionnelle est perçue et conceptualisée de manière variable dépendamment des écoles de pensées. Ainsi, Paugam établit une typologie des types d'intégration. Cette typologie réfère au rapport au travail et au rapport à l'emploi qui forment ses assises. Analyser le rapport à l'emploi et au travail permet de clarifier le lien qu'établissent les individus avec ces deux éléments. Ce rapport n'est pas le même pour tous les individus et est sujet à changement tout au long de la carrière d'un individu (Davoine 2007).

Tout d'abord, définissons les termes emploi et travail, afin de mieux établir leur rapport et de les lier à l'intégration au travail. L'emploi se distingue du travail, dans la mesure où il constitue la forme juridique d'exercice de l'activité professionnelle rémunérée, généralement un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération. On pourrait affirmer que l'emploi est plus

qu'un emploi étant donné qu'il permet d'accéder à tout un environnement de travail, autant physique que social. De plus, l'emploi permet d'accéder à une rémunération. Donc, il va bien au-delà des tâches et responsabilités de l'emploi en question (Dadoy, 2004, p. 270-271 in Tremblay 2004). L'emploi peut avoir une double fonction pour les individus qui s'y adonnent. D'un côté, il répond au besoin pécuniaire qui assure les fonctionnalités matérielles: c'est-à-dire, les besoins primaires d'ordre physiologique, auxquels on répond avec les gains en argent. Puis, d'un autre côté, l'emploi peut servir à des utilités sociales variées telles que : activités de socialisation, accès à la formation, développement de carrière, établissement et maintien d'un réseau social, accomplissement personnel, etc. (Davoine 2007). En reprenant le terme de Castel, (conférence Castel, 2007) l'emploi donne un support minimal à l'individu pour lui permettre d'accéder à la vie en société.

Quant à elle, la notion de travail est définie par l'activité, la tâche, la fonction et la production des individus. Le travail caractérise plus spécifiquement les tâches de l'emploi spécifique à l'individu. Donc, l'emploi est l'enveloppe contractuelle du travail, le travail quant à lui ne donne pas toujours lieu à un emploi, un même travail peut être exercé dans plusieurs formes d'emploi définissant des droits et des devoirs différents associés à l'exécution d'une tâche socialement valorisée (Présentation Léa Lima, 2008).

Par exemple, un individu peut avoir un travail d'adjoint administratif ayant des tâches qui consistent à fournir une gamme complète de services de soutien administratif. Puis, son emploi peut-être de type fonctionnaire, ce qui a une connotation plus générale, ne précisant pas le genre de travail exercé, mais qui sous-entend que cet individu a un type de contrat de travail particulier avec un employeur. Ce qui distingue le travail de l'emploi,

c'est le niveau de spécificité lié à l'activité quotidienne exercée par les travailleurs. Le travail a un aspect plus spécifique sur le genre de fonction exercée de manière journalière. L'emploi quant à lui décrit davantage le contrat conclu entre deux partis.

Le rapport à l'emploi et au travail est pour Paugam associé au niveau d'intégration professionnelle (voir tableau 2.2) directement liée au niveau de satisfaction dans le travail et à la stabilité dans l'emploi. Paugam mesure l'intégration d'une part en lien avec le degré de satisfaction qu'obtient un individu à l'exercice de ses fonctions professionnelles, soit par l'entremise de la valorisation et du contentement à l'accomplissement d'un travail. Ainsi, on suppose que plus un individu obtient de la satisfaction à l'exécution d'un travail, plus les possibilités d'intégration professionnelle augmentent. De plus, l'intégration est également mesurée par Paugam par la notion de stabilité en emploi faisant référence aux probabilités d'exercer une activité professionnelle sans risque d'être licencié, et ce, peu importe la nature du contrat de travail qui lie le travailleur à son employeur (Fournier et Bourassa, 2004, p.41). Ainsi, on suppose qu'un individu qui n'a pas à se préoccuper de sa stabilité d'emploi sera plus enclin à s'intégrer. La stabilité d'emploi implique à la fois des avantages financiers et non financiers, y compris la participation à la vie sociale, l'estime de soi et le développement personnel. La sécurité d'emploi est une source de loyauté, d'engagement et de motivation accrue (Tremblay et Rolland, 1998 in Tremblay 2004). Par conséquent, on suppose qu'un individu qui est satisfait dans son travail et qui a de la stabilité dans son emploi est beaucoup plus sujet à avoir une intégration professionnelle entière.

Paugam précise également que les individus qui sont surqualifiés souffrent au travail, ils ne parviennent plus à s'épanouir et à se sentir reconnus (Fournier et Bourassa, 2004, p.

36). Dans la même logique, cette dynamique peut influencer négativement l'interaction avec son espace de travail, avec ses collègues ainsi que sa productivité. Également, influencer l'intégration de l'individu au travail pourrait avoir un impact direct sur la construction de son identité. Paugam caractérise le rapport à l'emploi comme étant le :

«type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi... la première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, satisfaction qui peut relever de l'homo faber, de l'homo oeconomicus et de l'homo sociologicus, ce qui définit le rapport au travail. La deuxième condition sera remplie si l'emploi exercé n'est pas aléatoire et s'il implique une certaine durée» (Paugam, 2008, p. 74).

L'homo faber, est l'idée qu'un individu tente de se réaliser dans son travail, c'est-à-dire, de se reconnaître dans son œuvre et de se l'approprier. Paugam considère que l'idée centrale de cette dimension est de *faire en faisant*, dans une structure où les individus qui travaillent ont conscience de réaliser une œuvre et de contribuer à l'activité sociale par le biais de leurs qualifications personnelles et professionnelles. Cette dimension est liée au sentiment de réalisation des individus dans l'accomplissement des actions au travail, qui est accessible par l'utilité d'un produit ou d'un service que l'individu a accompli. À contrario, lorsque les individus ne se reconnaissent plus dans leurs actions professionnelles, ils ont l'impression de ne plus être utiles et d'exercer une activité qui n'a aucun sens pour eux et probablement aucun sens également pour autrui (Fournier et Bourassa, 2004, p.44).

L'homo oeconomicus, quant à lui, est lié à l'aspect pécuniaire du travail. Puisqu'on vit dans une société marchande, les individus vendent leur force de travail. Ainsi, une sous-estimation de la valeur de la force de travail d'un individu l'amènera à être moins productif et à dévaloriser son travail, puisqu'il considère subir de l'exploitation de la part de son

employeur. Dans le cas contraire, une évaluation juste de la valeur de la force de travail d'un individu aura pour effet d'augmenter la productivité et de favoriser le sentiment d'épanouissement professionnel (Fournier et Bourassa, 2004, p.44).

L'homo sociologicus, est fondé sur le regard de l'autre sur l'individu et sur le fait que chaque individu est sensible à la reconnaissance sociale de l'activité qu'il exerce. Ainsi, l'individu fera tout ce qui est en son pouvoir pour obtenir la gratification de son entourage. Les éléments centraux de cette composante comprennent à la fois l'ambiance de travail et les relations avec les collègues (Fournier et Bourassa, 2004, p.45).

En plus de cette dimension du rapport au travail, telle que l'a développée Paugam, l'intégration professionnelle est influencée également par le rapport à l'emploi qui renvoie à la plus ou moins grande stabilité des emplois occupés.

Paugam définit ainsi la forme complète de l'intégration comme étant le type assuré. Le type assuré, est le type idéal, non pas considéré comme la norme, mais plutôt comme étant la situation où un individu est totalement intégré dans son milieu de travail. Le type assuré, correspond à une situation de complète satisfaction dans le travail accompli associé à une stabilité de l'emploi (voir tableau 2.2).

Paugam fait ressortir trois autres types d'intégration professionnelle qui sont des déviations du type assuré soit : incertaine, laborieuse et disqualifiante (Fournier et Bourassa, 2004, p. 53). Les types d'intégration se positionnent à l'intersection de la satisfaction dans le travail et de la stabilité de l'emploi. L'intégration incertaine est représentée par une satisfaction dans le travail et par le manque de stabilité d'emploi. Soit, un rapport positif avec leur travail, mais en situation d'instabilité. Tel qu'un individu qui a du contentement à

exécuter ses tâches est en bon terme avec ses collègues de travail et satisfait de sa rémunération et qui en même temps, a un emploi à durée déterminée.

**Tableau 2.2 : Types d'intégration professionnelle**

	Satisfaction dans le travail	Stabilité de l'emploi
Type idéal : L'intégration assurée	+	+
L'intégration incertaine	+	-
L'intégration laborieuse	-	+
L'intégration disqualifiante	-	-

(*La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux* Fournier et Bourassa, 2004, p. 53)

L'intégration laborieuse correspond à un manque de satisfaction dans le travail associé à une stabilité d'emploi. C'est le cas où un individu a un emploi assuré, c'est-à-dire, à durée indéterminée et qu'il n'arrive pas à obtenir une valorisation dans l'exécution de ses tâches, à être en harmonie avec ses collègues et son environnement de travail.

Finalement, l'intégration disqualifiante est la forme la plus négative qui se caractérise par un manque de satisfaction dans le travail et un manque de stabilité de l'emploi. Tel est le cas des personnes qui vivent habituellement une souffrance intense au travail et n'osent pas espérer que leur situation puisse changer. Leur position professionnelle est également confuse et elles sont privées de reconnaissance, de moyen d'expression, de revendication et se sentent menacées dans leur dignité et leur identité.

Paugam insiste sur le fait que les états mentionnés précédemment ne sont pas statiques, mais plutôt en constante évolution. En conséquence, un individu peut se retrouver à un certain moment de sa vie dans un type d'intégration et à un autre moment sa situation

peut changer et il peut se retrouver dans un autre type. Par exemple, au début de sa carrière un individu peut manquer de stabilité dans son emploi, tel qu'avoir des emplois temporaires, ce qui le placera dans l'intégration incertaine. Puis, au fil des années il peut gravir les échelons et obtenir un emploi permanent sans pour autant être entièrement satisfait de son emploi, ce qui le placera dans le type d'intégration laborieuse.

La typologie de Paugam au sujet des types d'intégration, s'avère particulièrement utile à la compréhension de la position des individus dans leurs rapports à l'emploi et au travail.

Ainsi, on peut conclure que la typologie de Paugam s'inscrit sur deux axes. Le premier axe étant la stabilité de l'emploi et le second faisant référence à la satisfaction dans le travail. Ces deux axes étant balisés par un pôle positif et un pôle négatif selon qu'il représente la stabilité (positif) ou l'instabilité (négatif) dans l'emploi et la satisfaction (positif) ou l'insatisfaction (négatif) dans le travail (Fournier et Bourassa, 2004, p. 81).

On suppose que la construction de l'identité est plus facile dans le type idéal de l'intégration assurée, puisque l'individu est entièrement intégré, c'est-à-dire, complètement satisfait dans le travail et ayant une stabilité d'emploi. Si l'individu est satisfait et stable dans son travail on présume que celui-ci aura plus de facilité à définir et construire son identité professionnelle étant donné qu'il n'a pas à se soucier de son travail.

Tel que mentionné dans le chapitre précédent, Mercure et Vultur (2010) ont étudié la place du travail chez les Québécois. Dans cette partie, on présente de manière plus détaillée les concepts étudiés dans cette recherche dans le but d'exposer leur apport dans la présente thèse.

La typologie des formes générales d'orientation au travail (FGOT) de Mercure et Vultur (2010) intègre le modèle d'identité collective ayant comme fondement les relations sociales de Sainsaulieu (1997) et les types d'intégration professionnelle de Fournier et Bourassa (2004). L'approche vise à regrouper à la fois la composante des relations sociales au travail et l'intégration professionnelle, en ajoutant également l'aspect identitaire. Les principaux objectifs étant de cerner la place du travail dans la hiérarchie des valeurs de la population active québécoise et de dégager les différentes valeurs, attitudes et croyances de la centralité du travail et aussi à s'interroger au sujet de la signification du travail (Mercure et Vultur, 2010, p.7).

Les concepts qui structurent l'étude sont la centralité du travail, les finalités du travail et les normes managériales dominantes. Tout d'abord, la centralité du travail est ce qui informe de l'importance générale de la place qu'occupe le travail pour l'individu, et ce, indépendamment de sa finalité. La centralité, se situe à deux niveaux, soit la centralité absolue et la centralité relative.

La centralité absolue, renvoie à l'importance accordée au travail en général, sans égard au fait que le travail soit considéré comme une fin satisfaisante en soi, c'est-à-dire, ultimement comme une simple nécessité dont l'objectif est d'assurer la survie. La centralité relative, pour sa part montre la hiérarchie des valeurs d'un individu permettant de situer le travail par rapport aux autres sphères de la vie à l'extérieur du travail (Mercure et Vultur, 2010, p.12).

La finalité du travail, pour sa part renvoie à la signification du travail, soit aux principales raisons pour lesquelles un individu travaille et d'autre part, fait référence au

modèle de travail idéal (Mercure et Vultur, 2010, p.12). Le travail idéal étant relié aux aspirations, plutôt qu'à ce qui est vécu. Les aspirations, peuvent se retrouver dans trois grands champs : les conditions matérielles de travail (salaire, sécurité, promotions) et de confort (horaire, charge de travail), le contenu du travail (autonomie, intérêt pour la tâche et possibilités de réalisation de soi au travail) et les dynamiques relationnelles (relations avec les collègues et ambiance de travail) (Mercure et Vultur, 2010, p.186).

Le dernier concept, pour cette étude, est les normes managériales dominantes, plus particulièrement les attitudes à l'égard de ces dites normes. Elle englobe non seulement au système d'attentes codifiées ou non relatives au travail et à l'emploi et des modèles culturels qui, valorisent ou non le travail, mais aussi, et surtout à des préceptes d'action, à des modes de conduite au travail valorisé et plus explicitement à des règles (Mercure et Vultur, 2010, p.17). Deux grandes voies peuvent être prises pour expliquer les normes en question. Tout d'abord, s'inscrivant dans une logique contractuelle qui se limite à établir les normes de l'échange et celles de la justice distributive au sein de la coopération au travail. Plus précisément, en comparant les attentes des employeurs en regard de celles des salariés. Puis, de déceler le degré d'adhésion à un certain nombre de normes qui témoignent des pratiques managériales et du discours dominant, soit en répondant à la question suivante : comment les travailleurs interprètent-ils et intériorisent-ils les principales normes du travail qui participent de l'idéologie managériale contemporaine (Mercure et Vultur, 2010, p.18)?

Suite aux analyses des résultats obtenus de leurs recherches les auteurs ont dégagé six formes générales d'orientation au travail (FGOT). Celles-ci sont orientées sur deux grands axes le premier économique et le second expérientiel, dans la dimension économique,

on retrouve la FGOT à dominante économique centrée sur le travail, la FGOT à dominante économique équilibrée et la FGOT à dominante économique centrée sur la vie à l'extérieur du travail. Ces trois catégories priorisent, dans une certaine mesure, l'aspect économique du travail, et ce, à divers niveaux et de diverses manières dépendamment de la catégorie. Puis, dans le deuxième axe, expérientiel, on y retrouve la FGOT à dominante expérientielle centrée sur le travail, la FGOT à dominante expérientielle équilibrée et la FGOT à dominante expérientielle centrée sur la vie à l'extérieur du travail. Ceux-ci mettent l'accent sur une vision «d'expérience», étant donné que le travail est plus qu'un travail, mais plutôt un tremplin à une certaine expérience soit personnelle ou sociale.

De manière plus spécifique, les formes générales d'orientation au travail aboutissent aux éthos, se trouvant sous deux types d'éthos le premier à dominante économique et le second éthos à dominante expérientielle.

L'éthos se caractérisant comme «l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien» (Mercure et Vultur, 2010, p.6). Dans chacun des deux éthos se trouvent des sous éthos, tout d'abord, pour l'éthos à dominante économique il y a l'éthos de l'autarcie (FGOT à dominante économique centrée sur le travail), l'éthos de l'utilitarisme (FGOT à dominante économique équilibré) et l'éthos de la résignation (FGOT à dominante économique centrée sur la vie à l'extérieur du travail) (Mercure et Vultur, 2010, p.188). Pour l'éthos à dominante expérientielle il y a également trois sous éthos, l'éthos de la professionnalité (FGOT à dominante expérientielle centrée sur le travail), l'éthos de l'égotélisme (FGOT à dominante expérientielle équilibrée) et l'éthos de l'harmonie (FGOT à dominante expérientielle centrée

sur la vie à l'extérieur du travail) (Mercure et Vultur, 2010, p.196). Ces éthos furent étudiés sous les trois angles suivants : la valeur du travail, les valeurs associées au travail et les attitudes à l'égard des normes managériales.

Reprenons tout d'abord, les trois grandes dimensions étudiées, ensuite on se penche sur chaque type d'éthos afin de mieux les comprendre.

La valeur du travail se définit comme le degré d'importance que revêt le travail dans la vie de manière absolue ou relative, de même que la nature du rapport entre la vie au travail et à l'extérieur du travail. Cette dimension comporte deux sous-dimensions soit la centralité du travail et le rapport entre le travail et la vie à l'extérieur du travail. Tout d'abord, la centralité du travail se compose en trois catégories : forte, moyenne et faible, dans le premier cas le travail est une véritable priorité de vie ; dans le deuxième cas, il est fortement valorisé, mais ne constitue pas la sphère de la vie la plus importante, souvent au bénéfice d'une quête d'équilibre ; dans le troisième cas, le travail n'a que peu d'importance et ne constitue pas une priorité de vie ou encore, s'il a une certaine importance, il est au dernier rang des sphères de vie. Le rapport entre le travail et la vie à l'extérieur du travail, quant à lui, est exposé dans un rapport fusionnel, imbriqué, complémentaire ou cloisonné. Le rapport fusionnel, désigne un rapport de la vie au travail et la vie à l'extérieur du travail forme un tout, une unité sans cloisonnement. Le rapport imbriqué, est particulier, dans la mesure où, la vie professionnelle et personnelle s'interpénètrent, s'enchevêtrent et se recouvrent partiellement sans se fondre en un tout fusionnel ni se séparer de manière complémentaire. Le troisième, le rapport complémentaire, met l'accent sur l'apport mutuel sur chaque sphère de vie, chacune apportant un élément jugé essentiel, sans pour autant qu'il y ait nécessairement équilibre

entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Le dernier, le rapport cloisonné, renvoie à une stricte séparation entre vie professionnelle et vie personnelle, se rapport cloisonné se divise en deux sous-catégories : il peut être vécue soit selon une logique d'équilibre ou de déséquilibre en entre la vie au travail et la vie à l'extérieur du travail (Mercure et Vultur, 2010, p.185).

Les valeurs associées au travail, rendent compte des raisons pour lesquelles un individu travaille et de ses aspirations à l'endroit du travail, qui est, son modèle de travail idéal, qui est décomposé en deux grandes sous-dimensions soit la finalité du travail et les aspirations. La finalité du travail, se décompose en deux grandes finalités, soit matérielles, économiques et non matérielles expérientielle. La finalité expérientielle, peut revêtir différentes formes pouvant être structurante, revendiquée ou subsidiaire selon qu'elle est un lieu de construction de son identité, un lieu jugé légitime et important d'affirmation de celle-ci, ou encore un lieu accessoire d'affirmation de son identité. La finalité économique, peut s'orienter de diverses manières : une instrumentalité revendiquée, qui est, affirmée et assumée selon une logique de droit à l'échange équitable (instrumentalité classique selon la logique contribution/rétribution); une instrumentalité dénigrée, qui est décriée parce qu'elle contrevient à un idéal de travail; enfin une instrumentalité morale en ce qu'elle est conforme à ses mœurs, à ses règles de vie (par exemple une instrumentalité associée à une dimension morale, tel le sens du devoir). La deuxième sous-dimension renvoie aux aspirations, c'est-à-dire, au modèle de travail idéal plutôt qu'à ce qui est vécu. Les aspirations peuvent se retrouver dans trois grands champs : les conditions matérielles de travail (salaire, sécurité, promotions) et de confort (horaire, charge de travail), le contenu du travail (autonomie,

intérêt pour la tâche et possibilités de réalisation de soi au travail) et les dynamiques relationnelles (relations avec les collègues et ambiance de travail) (Mercure et Vultur, 2010, p.186).

La troisième dimension, étant les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes du travail, renferme l'attitude générale à l'endroit des attentes codifiées ou non relatives au travail et à l'emploi. Particulièrement, l'engagement moral envers le travail et l'employeur, de l'adhésion aux nouveaux objectifs de flexibilité (fonctionnelle, salariale et numérique) et de l'investissement de ressources personnelles aux fins de son travail (disponibilités et formation). Il existe également trois sous-dimensions à considérer le rapport à la norme, l'adhésion à la norme et l'implication au travail. Le rapport à la norme peut prendre différentes formes, dont les six suivantes : obligation morale, affinité participative, réciprocité tacite par transaction subjective, négociation par transaction objective, détachement relatif et soumission critique.

Tout d'abord, l'obligation morale, est marquée par la vision du travail comme une obligation morale, un devoir (Mercure et Vultur, 2010, p.192).

L'affinité participative, est une vision du travail qui correspond aux attentes prescrites par les nouvelles formes de gestion en entreprise. En plus, d'adhérer fortement aux normes managériales, les individus s'en font les promoteurs, voire participent à leur mise en application (Mercure et Vultur, 2010, p.200).

La réciprocité tacite par transaction subjective, est lié au fait que puisque l'organisation offre les conditions d'expression de son individualité, les individus leur garantissent en retour son dévouement et son implication. Cette entente implicite, repose sur

une logique du droit à l'expression de soi, qui permet de multiplier les possibilités d'épanouissement dans la sphère professionnelle (Mercure et Vultur, 2010, p.201).

Finalement, la soumission critique, aborde très négativement les normes managériales, en particulier celles qui sont liées à l'investissement personnel, mais, ils se sentent contraint d'y adhérer en partie à celles-ci et de s'impliquer minimalement afin de financer sa vie personnelle (Mercure et Vultur, 2010, p.193).

Pour ce qui est de l'adhésion à la norme, cette sous-section permet de classer le degré de consentement envers les normes (faible, moyen ou fort) de même que les principaux champs de rejet ou d'adhésion à celles-ci. Il y a également l'implication au travail à considérer qui aide à repérer de quelle manière les dispositions se traduisent en comportements, qui permet de distinguer selon l'intensité et les modalités d'implication au travail. Par exemple, un engagement fort, moyen ou faible envers l'emploi, l'employeur ou l'activité de travail, engagement qui peut être constant ou variable (Mercure et Vultur, 2010, p.186).

Regardons maintenant plus attentivement les six éthos qui furent mentionnés précédemment. Dans l'éthos du travail à la dominante économique tout d'abord l'éthos de l'autarcie, (FGOT dominante économique centrée sur le travail) qui renvoie à un ensemble de valeurs et d'attitudes dont le pivot est l'indépendance financière, l'autonomie personnelle et la reconnaissance fondée sur le statut de travailleur (Mercure et Vultur, 2010, p.188). L'éthos de l'utilitarisme, (FGOT à dominante économique équilibré) est l'ensemble de valeurs et d'attitudes fondées sur les principes tant de la maximisation des satisfactions personnelles par l'accroissement des avantages matériels tirés du travail que du maintien

d'un équilibre entre la vie privée et la vie au travail (Mercure et Vultur, 2010, p.188). L'éthos de la résignation, (FGOT à dominante économique centrée sur la vie à l'extérieur du travail) qui est défini comme l'ensemble de valeurs et d'attitudes selon lesquelles le travail est peu valorisé, sans intérêt et contraignant. Cependant que la vie à l'extérieur du travail est le pivot de l'existence : le travail ne remplit qu'une fonction instrumentale et vue de répondre à des besoins économiques et de soutenir des projets personnels porteurs de sens (Mercure et Vultur, 2010, p.189). Le tableau 2.3 synthétise ce qui fut explicité au sujet de l'éthos du travail à dominante économique.

**Tableau 2.3 : Principales dimensions des éthos du travail à la dominante économique**

	Valeur du travail	Valeurs associées au travail	Attitudes normes managériales
Type d'éthos au travail			
Éthos de l'autarcie	<p><b>Centralité</b> : Forte</p> <p><b>Rapport au travail/Extérieur</b></p> <p><b>Travail</b> : Cloisonné-déséquilibré</p>	<p><b>Finalité</b> : Instrumentalité moral</p> <p><b>Aspiration</b> : Sécurité économique et autonomie personnelle</p>	<p><b>Rapport norme</b> : Devoir</p> <p><b>Adhésion norme</b> : Forte à l'exception de la flexibilité</p> <p><b>Implication travail</b> : Fort engagement, identification envers l'emploi</p>
Éthos de l'utilitarisme	<p><b>Centralité</b> : Moyenne</p> <p><b>Rapport au travail/Extérieur</b></p> <p><b>Travail</b> : Cloisonné-équilibré</p>	<p><b>Finalité</b> : Instrumentalité revendiquée</p> <p><b>Aspiration</b> : Condition matérielle de travail</p>	<p><b>Rapport norme</b> : Négociation (transaction objective)</p> <p><b>Adhésion norme</b> : Faible à l'exception de la norme du travail comme convention sociale légitime</p> <p><b>Implication travail</b> : Variable, négociable</p>
Éthos de la résignation	<p><b>Centralité</b> : Faible</p> <p><b>Rapport au travail/Extérieur</b></p> <p><b>Travail</b> : Cloisonné-déséquilibré</p>	<p><b>Finalité</b> : Instrumentalité dénigrée</p> <p><b>Aspiration</b> : Condition matérielle et de confort</p>	<p><b>Rapport norme</b> : Soumission critique</p> <p><b>Adhésion norme</b> : Faible</p> <p><b>Implication travail</b> : Très faible</p>

(Mercure et Vultur, 2010, p.194)

Pour ce qui est de l'éthos du travail à la dominante expérientielle, il y a tout d'abord l'éthos de la professionnalité, (FGOT à dominante expérientielle centrée sur le travail), incluant un ensemble de valeurs et d'attitudes selon lesquelles la professionnalité. Plus particulièrement, le développement et la valorisation de soi par ses compétences, au même titre que la reconnaissance de celles-ci par les pairs, est centrale et constitue le principal projet de vie (Mercure et Vultur, 2010, p.196). Ensuite, l'éthos de l'égotélisme, (FGOT à dominante expérientielle équilibré) rassemble un ensemble de valeurs et d'attitudes selon lequel le travail, à l'instar d'autres domaines de l'existence, doit être un lieu d'expression de soi et de réalisation personnelle (Mercure et Vultur, 2010, p.196). Finalement, l'éthos de l'harmonie, (FGOT à dominante expérientielle centrée sur la vie à l'extérieur du travail) regroupe un ensemble de valeurs et d'attitudes qui ne font pas du travail une priorité de vie. Cependant qu'un tel *éthos* s'appuie sur des principes expressifs selon lesquels il doit être en accord avec les valeurs personnelles et concourir à l'unité d'existence tout en étant un lieu privilégié de lien à l'autre et à la société. Le travail est un choix complémentaire à la vie quotidienne qui contribue à tisser des liens conviviaux (Mercure et Vultur, 2010, p.196). Le tableau 2.4 synthétise ce que fut explicité au sujet de l'éthos du travail à dominante expérientielle.

**Tableau 2.4 : Principales dimensions des éthos du travail à la dominante expérientielle**

	Valeur du travail	Valeurs associé au travail	Attitudes normes managériales
Type d'éthos au travail			
Éthos de la professionnalité	<p><b>Centralité</b> : Forte</p> <p><b>Rapport au travail/Extérieur</b></p> <p><b>Travail</b> : Fusionnel</p>	<p><b>Finalité</b> : Expérientialité structurante</p> <p><b>Aspiration</b> : Autonomie professionnelle et possibilités de réalisation par le travail</p>	<p><b>Rapport norme</b> : Affinité participative</p> <p><b>Adhésion norme</b> : Très Forte</p> <p><b>Implication travail</b> : Identification et engagement très forts,</p>
Éthos de l'égotélisme	<p><b>Centralité</b> : Moyenne</p> <p><b>Rapport au travail/Extérieur</b></p> <p><b>Travail</b> : Imbriqué-équilibré</p>	<p><b>Finalité</b> : Expérientialité revendiquée</p> <p><b>Aspiration</b> : Contenu, possibilité de réalisation, dynamique relationnelles</p>	<p><b>Rapport norme</b> : Réciprocité tacite (transaction subjective)</p> <p><b>Adhésion norme</b> : Forte adhésion, tant qu'elle ne menace pas le contenu expressif</p> <p><b>Implication travail</b> : Forte</p>
Éthos de l'harmonie	<p><b>Centralité</b> : Faible</p> <p><b>Rapport au travail/Extérieur</b></p> <p><b>Travail</b> : Complémentarité</p>	<p><b>Finalité</b> : Expérientialité subsidiaire</p> <p><b>Aspiration</b> : Condition de confort, dynamiques relationnelles</p>	<p><b>Rapport norme</b> : Détachement relatif</p> <p><b>Adhésion norme</b> : Moyenne</p> <p><b>Implication travail</b> : Sélective, dictée par ses valeurs d'utilité sociale et de convivialité</p>

(Mercure et Vultur, 2010, p.202)

Tout compte fait, les éthos exposent la place et la portée du travail de même que le rapport entretenu avec l'autorité par les individus. Cela permet d'avoir un portrait des différentes avenues possibles en matière de rapport global au travail.

De plus, les éthos se situent sur deux axes ayant des fondements tout à fait opposés. D'une part, priorisant l'aspect économique du travail, et ce, à divers niveaux et d'autre part, sur le fait que le travail est un tremplin à une certaine expérience soit personnelle ou

sociale. Ainsi, les éthos s'avèrent particulièrement utiles à la compréhension du rapport à l'emploi et au travail qu'entretiennent les individus.

Dans la prochaine partie, on développe au sujet de la méthode de ce travail. On décrira la population et la collecte de données. De plus, on présente le plan d'analyse qui fut utilisé dans le cadre de ce travail, qui décrit de manière précise la méthode employée pour l'analyse des données.

## **Chapitre 3 : Méthode**

Dans le cadre de ce chapitre, la méthodologie du présent travail sera exposée en quatre temps. Tout d'abord, la population à l'étude est explicitée plus en détail de même que la manière utilisée pour procéder à la collecte de donnée. Ensuite, les considérations éthiques sont présentées, soit les règles déontologiques respectées dans le cadre de cette recherche. L'établissement d'un plan d'analyse est une étape primordiale à l'exécution d'une analyse rigoureuse, le plan est également présenté dans ce chapitre.

### **3.1 Population et collecte de données**

#### **3.1.1 Population**

La méthode d'enquête de cette recherche est l'entrevue semi-structurée. On considère cette méthode pertinente puisqu'elle permet de diriger l'entrevue tout en laissant une place suffisante à la discussion et à la contribution active de l'interviewé pour élaborer sur certains sujets connexes. Une dizaine d'entrevues individuelles ont été effectuées auprès de jeunes professionnels de la fonction publique (25-35 ans), soit auprès de 9 femmes et 1 homme. L'ensemble de la population appartient à un même lieu géographique, soit la région de la capitale nationale. L'échantillon de cette recherche est non probabiliste, c'est-à-dire que les participants-es furent sélectionnés par une méthode subjective (Statistique Canada 2003, p. 97). L'échantillon se qualifie également de volontaire, autrement dit, que les participants-es de cette recherche se sont portés volontaire pour faire l'entrevue (Statistique Canada 2003, p. 99), à condition qu'ils remplissaient les critères de bases soit l'âge (25-35 ans), l'éducation (minimalement un baccalauréat) et travaillant à la fonction publique fédérale. Les

participants-es furent recrutés par un système de réseautage à l'intérieur de la fonction publique fédérale, via courriel. Les participants-es recrutés travaillent dans trois différents ministères soit : Ministère numéro 1 (3 participantes) Ministère numéro 2 (6 participants-es), et le Ministère numéro 3 (1 participante). Parmi ces participants-es 3 sont âgées de 25 ans, un de 27 ans, une de 28 ans, une de 30 ans, une de 32 ans et une de 35 ans, cette information n'est pas disponible pour deux personnes. La majorité est célibataire soit six participants-es, deux sont en couple sans enfant et deux autres sont en couple avec enfants, dont neuf sont hétérosexuelles et un homosexuel. Au niveau de la scolarité, trois ont un baccalauréat et sept possèdent une maîtrise, les participants-es ont étudié dans trois domaines différents, soit arts et sciences (trois participantes), sciences sociales (quatre participants-es) et en science (trois participantes). Les participants-es appartiennent à trois groupe professionnels différents soit : Économique et services de sciences sociales (EC ou ES dépendamment des ministères, cinq participants-es), le groupe mathématiques (MA, trois participantes) et finalement le groupe ressources humaines (RH, deux participantes). Les participants-es s'adonnent à différents types de loisirs tel que le sport (neuf), le bénévolat (deux), la lecture (sept), les arts (neuf), le magasinage (deux), des rencontres entre amis au restaurant (sept), voyager (sept). Les participants-es sont originaires de différentes régions soit de la Mauricie (trois), Québec (une), Outaouais (trois), Laval (un), Montréal (une) et Nord de l'Ontario (une). Pour ce qui est de leur lieu de résidence actuel, la moitié d'entre eux habitent l'Outaouais québécois et l'autre moitié l'Outaouais ontarien.<sup>1</sup> L'ensemble des entrevues fut effectuée à l'automne 2010, sur une période de 5 semaines. Tout les individus interviewés possèdent un emploi à

---

<sup>1</sup> Afin de préserver l'anonymat des participants-es l'information à leur sujet demeure générale.

durée indéterminée au sein de la fonction publique fédérale depuis au moins un an, pouvant aller jusqu'à onze ans.

Puisque la très grande majorité des entrevues fut effectuée auprès de femmes, on utilise communément le terme participante. Toutefois, le masculin sera utilisé lorsqu'il est question du participant.

Dans la prochaine section, on présente la collecte de donnée de même que le guide de matrice d'entrevue.

### **3.1.2 Données**

L'objectif des entretiens est de recueillir l'information nécessaire pour comprendre comment les jeunes professionnels construisent leur identité professionnelle et ce qui peut influencer cette construction. Le processus de collecte de données vise à recueillir cette information par l'entremise de divers indicateurs pour chacun des concepts présentés précédemment. Le tableau 3.1 présente la liste des concepts, dimensions, et indicateurs retenus. Le guide d'entrevues est présenté en annexe 3.

**Tableau 3.1 : Guide de matrice d'entrevue**

	<b>Dimensions</b>	<b>Indicateurs (liste préliminaire)</b>
<b>Concepts</b>		
<b>1-Identité professionnelle</b>	Types de savoirs: *Savoirs d'organisation *Savoirs théoriques *Savoirs techniques *Savoirs professionnels *Savoirs pratiques  Emploi-formation: *Étape d'une carrière	*Qu'est-ce que les individus apprennent au travail et l'usage qu'ils en font  * Les différents types de formations aux différentes étapes d'une carrière
<b>2-Intégration au travail</b>	Assuré Incertaine Laborieuse Disqualifiante	* Stabilité d'emploi *Satisfaction et gratification qu'apporte le travail (niveau social, niveau personnel) *Rapport avec collègues *Rapport avec environnement de travail
<b>3-Espaces de travail</b> <b>3A-Relations sociales au travail</b>	<b>Modèle Identité collective:</b>  Affinités Retrait Fusionnel Négociation	*Types de contacts établis avec les pairs et l'autorité *Perception des relations avec les pairs et l'autorité
<b>3B-Rapport à l'emploi et au travail</b>	Homo faber: *Réalisation de soi  Homo oeconomicus: *Aspect pécuniaire  Homo sociologicus: *Regard d'autrui	*Perception/satisfaction des individus de: leur salaire leurs tâches leurs relations avec leur collègues et supérieurs

Ainsi, il a été possible par l'entremise des entrevues de recueillir l'information nécessaire pour procéder à une analyse qui a permis de répondre au questionnement initial à savoir : comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans) influencent-elles la construction de l'identité professionnelle? La

méthode utilisée a permis d'obtenir des données précises permettant la construction de la typologie des identités professionnelles qui est décrite plus loin.

Dans la prochaine section, on présente les considérations éthiques entourant la collecte de données.

### **3.2 Considérations éthiques**

Dans cette recherche, on a fait une demande au comité d'éthique de l'Université d'Ottawa avant d'entamer le processus d'entrevue auprès des jeunes professionnels. Suite au processus administratif requis par cette demande et l'obtention du consentement du comité d'éthique de l'université, on a interviewé 10 participants-es de la fonction publique fédérale. Avant chaque entrevue, un formulaire de consentement fut lu par chaque participants-es et signés par ceux-ci et l'intervieweuse et sont conservés dans les dossiers. De plus, comme le veut la recherche avec les êtres humains, on a détruit les bandes audio suite aux transcriptions des dix entrevues, les analyses ont porté strictement sur les transcriptions des dites entrevues.

Dans la prochaine section, on expose plus en détail le plan d'analyse, soit la manière dont on a procédé pour répondre à la question de recherche et analyser les entrevues qu'on a effectuées.

### **3.3 Plan d'analyse**

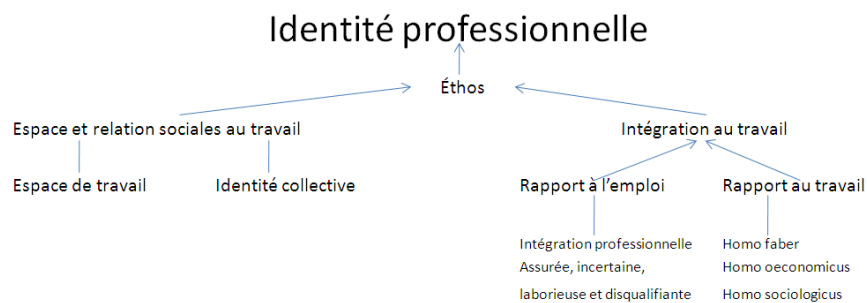
L'objectif de la recherche est d'analyser l'existence d'une relation entre la construction de l'identité professionnelle et différents aspects du travail. Plus

particulièrement, comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans) influencent-elles la construction de l'identité professionnelle? Le but ultime est d'établir une typologie de l'identité professionnelle pour ces jeunes professionnels.

On définit l'identité professionnelle comme étant un processus individuel qui est rendu possible par le contact et le rapport avec l'environnement de travail. Dans ce sens, «l'identité professionnelle telle qu'elle s'élabore dans la mouvance de la professionnalisation a un caractère unique qui tient de la participation à une démarche vécue» (Legault, 2003, p. 196).

Plusieurs aspects influencent la constitution de l'identité soit l'espace de travail, les relations sociales au travail, le rapport à l'emploi, le rapport au travail et l'intégration au travail. La figure 3.1, inspirée des auteurs exposés précédemment, exprime la manière dont on a modélisé la présente étude.

**Figure 3.1 : Opérationnalisation des concepts**



Tout d'abord, l'espace de travail est un lieu où les individus peuvent interagir avec leurs collègues de travail et ainsi établir des relations sociales à divers niveaux. Ces rapports

contribuent à former l'identité professionnelle de sorte que le rapport ponctuel avec d'autres individus peut favoriser le développement et l'ouverture pour ainsi influencer leur identité professionnelle (Sainsaulieu, 1997, p. 200).

Le rapport à l'emploi et le rapport au travail, indique le niveau d'intégration au travail d'un individu. L'intégration au travail, influence la constitution de l'identité professionnelle en agissant sur le niveau d'implication et de satisfaction au travail.

Comme on a vu précédemment, les éthos sont «l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien» (Mercure et Vultur, p.6). Les assises de l'identité professionnelle qu'on a présentées, soit le rapport à l'emploi et au travail, l'intégration au travail ainsi que les relations sociales au travail contribuent à « former » des éthos. Dans la modélisation, les éthos agissent comme un intermédiaire entre les relations sociales au travail, l'intégration au travail et l'identité professionnelle.

L'analyse des résultats concernant les assises de l'identité professionnelle et les éthos permettra de mieux comprendre la formation des identités professionnelles. L'objectif est de produire une typologie des identités professionnelles observée parmi les participants-es. Pour produire la typologie, on s'inspire de la méthode de Schnapper, qui pour sa part se réfère au modèle élaboré par Grémy et Le Moan (Grémy et Le Moan 1977, p.15 in Schnapper, 1999). La démarche est composée de trois grandes étapes. La première consiste à «situer les unités étudiées par rapport à un ensemble de types abstraits ou «types-idéaux», démarche empruntée à la tradition de Weber» (Grémy et Le Moan 1977, p.19 in Schnapper, 1999). La deuxième étape est la «structuration de l'univers à étudier à partir des dimensions

servant à décrire les unités», ce que l'on désigne par la «réduction de l'espace d'attributs» (Grémy et Le Moan 1977, p.18 in Schnapper, 1999). La dernière étape consiste en un regroupement «des unités autour d'un petit nombre d'entre elles choisies comme noyaux de la typologie (agrégation des unités)» (Grémy et Le Moan 1977, p.18 in Schnapper, 1999). Cette dernière étape, est plus couramment appelée la procédure des «tas», qui se résume à un procédé d'essais et erreurs.

Pour arriver à une analyse rigoureuse des résultats, on a, a priori, effectué une analyse du contenu de chaque entrevue à partir des transcriptions. Tout d'abord, on a procédé à au codage des résultats d'entrevue sur la base d'une variété de thèmes reliés au sujet de recherche. Ce débroussaillage a permis d'avoir une première vue d'ensemble des résultats. Une fois, les transcriptions d'entrevues divisées en différentes catégories cela a permis de synthétiser chacune des entrevues sous forme de récits dans le but d'avoir un portrait plus concis des résultats. Ensuite on a procédé à l'analyse du matériel qui renvoie aux assises de l'identité professionnelle (espace de travail, relations sociales au travail, intégration au travail, rapport à l'emploi et au travail). Par la suite, on a remanié les résultats d'entrevues afin de déterminer où se positionne chaque participant-e par rapport aux éthos. On a pu ainsi procéder à l'analyse des résultats concernant les quatre éthos à l'étude soit l'éthos de l'autarcie, l'éthos de la résignation, l'éthos de la professionnalité et l'éthos de l'égotélisme. Dans un dernier temps, la typologie des identités professionnelles observées parmi les participants-es fût créée à partir du croisement des résultats concernant les assises de l'identité professionnelle et des éthos. Ce croisement consistait à regrouper les données des individus qui démontrent des attributs identiques, c'est-à-dire qui appartiennent aux

mêmes catégories, soit intégration (assurée et laborieuse), relations (social ou individualiste) et éthos (expérientielle et économique), ce qui a permis d'observer les tendances qui se dessinent parmi les participants-es de cette étude, pour ainsi créer la typologie des identités professionnelles.

Dans la prochaine partie, on présente les résultats des analyses. Cette présentation est effectuée en trois parties, soit : l'analyse des assises de l'identité professionnelle, l'analyse des éthos et finalement l'analyse transversale, qui permet de créer la typologie des identités professionnelles.

## **Chapitre 4 : L'analyse des données**

Dans ce chapitre, on procède à l'analyse des données en s'appuyant sur la démarche analytique proposée plus tôt. Le but étant de répondre à la question : Comment les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels influencent-elles la construction de l'identité professionnelle? L'objectif final étant de produire une typologie des identités professionnelles.

Dans un premier temps, l'analyse cible les assises de l'identité professionnelle, qui sont, rappelons-le, espace de travail, relations sociales au travail, intégration au travail, rapport à l'emploi et au travail. Ensuite, on analyse les éthos, à savoir où se positionne chaque participants-es. Finalement, on procède à une analyse transversale qui mène à la construction de la typologie des identités professionnelles.

On doit également préciser qu'étant donné que tous les participants-es occupent des espaces de travail équivalents, aucune variation entre les individus fut notée. Ainsi, l'analyse relativement au concept espace de travail fut retiré de ce chapitre puisqu'aucune réelle tendance et conclusion n'a pu être établie.

### **4.1 Analyse des assises de l'identité professionnelle**

Dans cette partie, les résultats sont présentés à partir des concepts suivants : rapport à l'emploi et au travail, intégration au travail, et le modèle d'identité collective ayant comme fondement les relations sociales. (Tableau 2.1)

#### **4.1.1 Rapport à l'emploi et au travail**

Paugam établit trois catégories par lesquelles peuvent se vivre le rapport à l'emploi et au travail soit relever de l'homo faber, de l'homo oeconomicus et de l'homo sociologicus.

On a classé les participants-es de cette recherche dans la catégorie qui s'avérait la plus pertinente. Ainsi, cinq participants-es se retrouvent dans l'homo faber, (1, 3, 4, 5 et 6), une participante dans l'homo oeconomicus (10) et finalement quatre participantes dans l'homo sociologicus (2, 7, 8 et 9)

Tout d'abord, l'homo faber est l'idée qu'un individu tente de se réaliser dans son travail, notamment, de se reconnaître dans son œuvre et de se l'approprier. Paugam considère que l'idée centrale de cette dimension est de *faire en faisant*, dans une structure où les individus qui travaillent ont conscience de réaliser une œuvre et de contribuer à l'activité sociale par le biais de leurs qualifications personnelles et professionnelles. Les participants-es qui se retrouvent dans cette catégorie ont grandement besoin de s'épanouir par leurs activités professionnelles, puisque leur travail fait partie intégrante d'eux-mêmes. Comme l'explique la participante 3 :

«Ok j'te dirais que je suis une personne curieuse, qui aime comprendre, j'aime ça faire des recherches, c'est pour ça que je travaille dans ce domaine-là, je suis intéressée à plein de sujets, mais plus particulièrement à la famille et aux relations interpersonnelles j'te dirais ce que j'aime faire c'est ce qui me passionne, c'est pour ça que je travaille là dedans et je suis bien contente ce n'est pas tout le monde qui a cette chance-là. J'ai étudié en sociologie et fais une maîtrise en service social c'est pour ça que je m'intéresse à ça.»

Cette dimension est liée au sentiment de réalisation des individus dans l'accomplissement des actions au travail qui est accessible par l'utilité d'un produit ou d'un service que l'individu a accompli. À contrario, lorsque les individus ne se reconnaissent plus

dans leurs actions professionnelles, ils ont l'impression de ne plus être utiles et d'exercer une activité qui n'a aucun sens pour eux et probablement aucun sens également pour autrui. Ainsi, il y a une certaine confusion entre l'environnement de travail et la vie personnelle comme l'exprime le participant numéro 6 :

«Je sais pas comment je définirais ça mon identité, ça passe par le travail ça fait partie de moi, car je travaille à temps plein je suis déménagé à Ottawa pour travailler à la fonction publique mon milieu social c'est bin des fonctionnaires et ça teint ma vision des choses et ça affecte mon identité dans le sens que, je fais partie d'un groupe, je m'identifie beaucoup comme étant fonctionnaire, humm, je suis pas workaholic, ce n'est pas juste ma vie le travail, j'ai une bonne vie sociale humm je fais du bénévolat ça fait partie de mon identité aussi»

L'homo oeconomicus, quant à lui, est lié à l'aspect pécuniaire du travail. Puisqu'on vit dans une société marchande, les individus vendent leur force de travail. Ainsi, une sous-estimation de la valeur de la force de travail d'un individu l'amène à être moins productif et à dévaloriser son travail, puisqu'il considère subir de l'exploitation de la part de son employeur. Dans le cas contraire, une évaluation juste de la valeur de la force de travail d'un individu aura pour effet d'augmenter la productivité et de favoriser le sentiment d'épanouissement professionnel. La seule participante possédant un lien fort avec l'aspect pécuniaire du travail est la participante 10, qui est, pour elle, quasiment le seul motif valable d'être dans cet emploi. Comme elle l'explique si bien :

«Ah bin la personne elle est ce quelle est et elle fait comme travail, elle est analyste en planification de la main-d'œuvre ....pis en fait je me rends compte que cette sécurité la vau pas grand-chose parce que tu t'emmerde et tu compenses ailleurs, au niveau type d'emploi je pense que c'est pas moi et je pense qu'il va avoir une réorientation de carrière, c'est pas moi dans le sens que, je pense que je peux le faire, mais tu vois que tu es pas complètement épanouie pis c'est tellement difficile de performer c'est même pas un plaisir, c'est pas difficile, c'est juste pas un plaisir, malgré la sécurité c'est tout le temps plus difficile, même quand c'est pas difficile...moi en ce moment l'argent que je fais

la je suis arrivée à un stade de ma vie, je veux pas faire de l'argent, c'est comme l'argent je fais un bon salaire, bon je fais pas LE salaire, mais je vis bien, sans trop d'excès, sans trop, j'arrive, hummm, je me sens pauvre à comparer de tout le monde qui m'entoure, parce que tout le monde a des salaires plus élevés que moi, car dans la fonction publique c'est quand même élevé et je sens que ça répond à mes besoins et en fait je veux pas monter plus loin pour avoir plus d'argent parce que ce n'est pas un bon investissement»

Finalement, l'homo sociologicus, est fondé sur le regard de l'autre sur l'individu et sur le fait que chaque individu est sensible à la reconnaissance sociale de l'activité qu'il exerce. Ainsi, l'individu fera tout ce qui est en son pouvoir pour obtenir la gratification de son entourage. De plus, l'homo sociologicus comprend les relations avec les collègues. Les éléments centraux de cette composante comprennent à la fois l'ambiance de travail et les relations avec les collègues. Les participantes 2, 7, 8 et 9 font partie de manière plus marquée de cette catégorie. Elles sont à la recherche de l'équilibre dans leur vie, un environnement de travail dans une ambiance de travail favorable ainsi que de bonnes relations avec leurs collègues qui peuvent favoriser leur individualité. Comme explique la participante numéro 8 : «Humm je suis contente d'être employée de la fonction publique et je suis aussi un individu ensuite avec F. je suis un couple ensuite on est des parents faut jamais oublier les 3 couches». La participante numéro 9 l'exprime dans son rapport avec ses collègues de travail :

«Pis M. au bureau, c'est que S. et moi on commence à travailler à 7h faque on est les 2 tout seules et M. arrive à 7h30 et se joint à la conversation elle va chercher son café nous on l'a déjà ou on l'attend et on y va toutes les 3 et la on jacasse ah la la a les enfants ta ta faque M. fait partie du trio, trio McCroquette, \*rire\*...ouin c'est différent humm F. il est la ça fait 10 ans il parle juste anglais pis c'est un homme \*rire\* ... il est super gentil, mais strictement professionnel, je dis ça, mais lui il a deux filles et sont vieilles ils ont comme 20 ans , F. est comme un p'tit peu à l'extérieur malheureusement à cause de la langue et s'est un homme... il fait pas monsieur vieux tsé, mais il a comme des barrières tsé on

est moins ouvertes, c'est normal, quand nous 3 on jase lui il comprend pas, il rentre au bureau il nous dit allo et il va dans son bureau et des fois on va dire Hey F. how are you»

L'intégration se mesure selon le rapport à l'emploi et au travail qui relève de l'homo faber, de l'homo oeconomicus et de l'homo sociologicus. On observe la moitié des résultats qui exprime le besoin de s'épanouir par leurs activités professionnelles (l'homo faber). Tandis qu'une autre grande partie, réclame la reconnaissance sociale, comme faisant partie de leur intégration. Finalement, une participante possède un lien fort avec l'aspect pécuniaire et son intégration. (l'homo oeconomicus)

Dans la prochaine section, on analyse les résultats par rapport à l'intégration au travail, et ce, à partir du modèle d'intégration de Paugam (Voir Tableau 2.2).

#### **4.1.2 Intégration au travail**

Comme on a montré, Paugam mesure l'intégration d'une part en lien avec le degré de satisfaction qu'obtient un individu à l'exercice de ses fonctions professionnelles, soit par l'entremise de la valorisation et du contentement à l'accomplissement d'un travail. D'autre part, l'intégration est également mesurée par Paugam par la notion de stabilité en emploi, faisant référence aux probabilités d'exercer une activité professionnelle sans risque d'être licencié, et ce, peu importe la nature du contrat de travail qui lie le travailleur à son employeur.

Paugam définit la forme complète de l'intégration comme étant le type assuré. Dans le cadre de ce travail, on a les participants-es 1, 2, 3, 6, 7 et 8 ayant une intégration assurée. Le type assuré est le type idéal, non pas considéré comme la norme, mais plutôt comme étant la situation où un individu est totalement intégré dans son milieu de travail. Les participants-

es mentionnés précédemment ont une intégration entière, dans la mesure où la nature du travail, les tâches à accomplir et le milieu de travail sont valorisant comme l'explique la participante 2 :

«J'adore ma job ce que j'aime de ma job c'est que c'est technique, la manipulation de chiffres la manipulation de tableaux c'est de la création de graphiques de couleur de tableaux la mise en forme la mise en page c'est ce que j'aime c'est recevoir une demande et répondre le plus vite possible ce que j'aime moins pis ça viens du faite que je suis paresseuse, c'est l'analyse, moi j'aime l'instant gratification si j'ai une demande pis le client me demande c'est quoi l'éligibilité à la retraite slaq slaq je l'envoi, j'aime ça, travailler sur un projet à long terme analyser les tendances j'aime moins ça, je sais que ça fait partie de mon travail pis que j'ai faite ma maitrise en démographie ça devrait être quelque chose que j'aime mais non, je suis vraiment technique c'est sur que les projets où il a de l'analyse qui sont les plus intéressant en tant qu'analyste de données probablement que je vais m'y faire je vais me faire à l'idée d'être plus à l'aise un peu plus ouin mais à part ça non je suis vraiment tombée dans la job et dans l'équipe qui me fallait c'est un perfect match, j'ai toute le temps cette image là comme un morceau de casse –tête qui est tombé à la bonne place, ce que j'aime moins c'est le travail d'équipe j'aime moins ça car je suis control freak, s'il a un projet à faire je vais le faire au complet achale moi pas ouin... Comme je dis si dans 35 ans je suis dans l'équipe de démographie je suis heureuse, je dis ça aujourd'hui A. a une grosse part là-dedans, on a une super relation si A. part ça serait autre chose je sais pas comment je réagirais, humm ouin faque rester ici augmenter si je peux monter de niveaux parce que je peux montrer que je peux faire mes taches monter ES-03-ES-04 mais pas plus aujourd'hui je voudrais pas avoir des responsabilités»

L'intégration est également mesurée par Paugam par la notion de stabilité en emploi faisant référence aux probabilités d'exercer une activité professionnelle sans risque d'être licencié, et ce, peu importe la nature du contrat de travail qui lie le travailleur à son employeur. Dans la présente étude, tous les participants-es ont un emploi à durée indéterminée, depuis au moins un an, allant jusqu'à onze ans.

Paugam fait ressortir trois types d'intégration professionnelle qui sont des déviations du type assuré soit : incertaine, laborieuse et disqualifiante. Les types d'intégration se

positionnent à l'intersection de la satisfaction dans le travail et de la stabilité de l'emploi (voir tableau 2.2). Dans le cadre de ce travail, puisque les participants-es ont tous un emploi à durée indéterminée, le seul type de déviance possible est laborieuse.

L'intégration laborieuse, correspond à un manque de satisfaction dans le travail associé à une stabilité d'emploi. On y retrouve les participantes 4, 5, 9 et 10, qui se retrouvent dans une certaine forme d'insatisfaction dans le travail, et ce à divers niveaux. Par exemple pour leurs postes ou les tâches à accomplir où l'on peut voir l'insatisfaction de ne pas contribuer à l'accomplissement vers un progrès commun. Comme l'explique la participante 9 :

«Explore ça c'est ça que je veux et la je retourne ah non non on oublie ça, on fait d'autre chose et la tabarnouche, mais la je me dis ça fait partie de ma job, ça occupe mes journées et je suis payée pour faire ça... c'est ça, c'est correcte, ça m'écœure d'avoir fait du temps où souvent j'ai faite des rapports, elle voulait explorer dans un domaine et je fais des recherches sur tel sujet et là je vais faire un beau rapport et la elle le lit et dit merci, bravo merci, je me dis mon rapport de 20 pages ça fait 6 mois que je travaille dessus elle est contente elle a appris quelque chose, mais tsé j'ai appris que c'est comme ça est c'est ça ma job, et c'est correct ça été utile c'est ça quelle voulait elle la lu et elle appris des choses et c'est tout, je trouve que c'est beaucoup de travail pour rien, j'aime moins ça, mais bon»

On observe aussi une, insatisfaction envers le poste c'est-à-dire, que le niveau dans la hiérarchie, dans une certaine mesure, provoque une implication à la baisse et pousserait même les participantes à partir à la recherche d'un autre emploi ou du moins le considérer.

Comme l'exprime la participante 5 :

«Hummm, pis en même temps, connexe à ça, c'est normale je comprends très bien les raisons, humm c'est que au début peut-être moins la, je sentais que j'étais moins impliquée des fois il avait des messages importants qui passaient comme le nom de la variable a changé bin j'étais pas au courant, c'était M. qui le savait moi j'étais comme, c'est moi la remplaçante, mais je sais que c'est lui qui savait si ça se faisait ou pas, mais tsé au moins être mis en c.c. en tu cas faque il

avait ça que j'aimais moins, mais ce que j'aime bien en même temps, c'est un peu contradictoire, mais c'est l'effet de débrouillardise que ça amène et me dire bon je vais aller chercher les ressources et les ressources sont là il faut juste que j'apprenne ils sont où, humm c'est les opportunités de carrière humm..... Oui de développement, si l'année prochaine je suis tannée de mon projet bin je vais demander un autre projet oui ça se fait, je peux même changer de je peux même devenir EC même si je veux la flexibilité, je sais que je peux faire ma vie à ministère 2 sans faire nécessairement la même chose et j'ai des défis aussi côté langue je trouve ça intéressant, les horaires flexibles j'aime ça, hummm»

On note également une insatisfaction au niveau des relations sociales qui semblent s'être stabilisées avec l'unité de travail plus élargie, mais qui s'est avéré important dans le processus d'intégration. Voici ce qu'exprime la participante 4 au sujet de son insatisfaction :

«Non non des jeunes métho de 3-4 ans, il avait rien à faire je sais pas pourquoi, j'ai essayée vraiment pendant une couple de semaines pis je sais pas ça cliquait pas, pis dans le meilleur des cas s'ils m'avaient acceptée c'est pas mon genre de monde.....Oui je sais elle est jeune et son profil on pourrait dire ouin ça pourrait marcher, mais non c'est je sais pas un peu faique un peu artificiel je trouve, je sais pas pourquoi...Dans mon équipe, pis qui a mon âge en théorie on s'entendrait bien il a quelque chose qui clique pas, c'est pas que je l'aime pas, mais je ne verrai pas diner avec elle ..... Oui c'est civilisé quand même, il a un bonjour, la présentement il a un gars de 35 avec des enfants, bin tsé c'est sympathique, si on se voit dans l'ascenseur on se raconte notre weekend et s'est sympathique, mais tsé»

On peut aussi noter une insatisfaction généralisée au travail. Ce qui est le cas de la participante 10 qui ne retire aucune satisfaction tant par rapport à l'accomplissement du travail que la vie sociale, son estime et son développement personnel. Le seul élément dont la participante prend avantage sans faire d'effort outre mesure est le salaire qu'elle considère suffisant pour le moment. Voici ce qu'elle partage sur le sujet :

«Ah bin la personne elle est ce quelle est et elle fait comme travail, elle est analyste en planification de la main-d'œuvre...pis en fait je me rends compte que cette sécurité la vau pas grand-chose parce que tu t'emmerde et tu compense ailleurs, au niveau type d'emploi je pense que c'est pas moi et je pense qu'il va avoir une réorientation de carrière, c'est pas moi dans le sens que je pense que je peux le faire mais tu vois que tu es pas complètement épanouie

pis c'est tellement difficile de performer c'est même pas un plaisir, c'est pas difficile, c'est juste pas un plaisir, malgré la sécurité c'est tout le temps plus difficile, même quand c'est pas difficile...moi en ce moment l'argent que je fais la je suis arrivée à un stade de ma vie, je veux pas faire de l'argent, c'est comme l'argent je fais un bon salaire, bon je fais pas LE salaire, mais je vis bien, sans trop d'excès, sans trop, j'arrive, hummm, je me sens pauvre à comparer de tout le monde qui m'entoure, parce que tout le monde a des salaires plus élevés que moi, car dans la fonction publique, c'est quand même plus élevé et je sens que ça répond à mes besoins et en fait je veux pas monter plus loin pour avoir plus d'argent parce que ce n'est pas un bon investissement»

Ainsi, l'intégration se situe, aux antipodes en ce qui concerne la satisfaction dans le travail. Un peu plus de la moitié des résultats se situe dans une intégration entière. Tandis que, un peu moins de la moitié des résultats démontrent une insatisfaction quelconque dans le travail, tel que pour le poste, la tâche ou encore les relations sociales au travail, qui peut même mener dans certains cas à une insatisfaction généralisée au travail.

Dans la prochaine section, on analyse les résultats par rapport aux relations sociales au travail, et ce, à partir du modèle d'identité collective de Sainsaulieu (Voir Tableau 2.1).

#### **4.1.3 Relations sociales au travail**

Sainsaulieu a élaboré un modèle d'identité collective qui a comme fondement les relations sociales entre les individus, c'est-à-dire, en ciblant la dimension espace vécu du milieu de travail. L'objectif ultime de cet auteur est de démontrer que, à côté de la famille et de l'école, l'entreprise est un lieu d'apprentissage de normes et de valeurs que les individus s'approprient à l'occasion d'expériences liées aux nécessités et aux vicissitudes de l'univers professionnel. Les rapports quotidiens avec d'autres individus peuvent favoriser le développement de l'ouverture, autrement dit, que « l'on puisse en quelque sorte jouer à être l'autre pour changer de perception sur soi-même et par extension sur le monde qui nous

entoure.». De ce fait, d'après la masse des enquêtes faites sur la réalité sociale des entreprises, Sainsaulieu tire quatre modèles d'identité collective au travail : fusionnel, négociation, affinitaire et de retrait. Dans le cadre des entrevues, les participants-es ont démontré différentes formes d'interaction avec leurs collègues de travail qui renvoient à ces formes d'engagement collectif. Dans cette partie, on examine où se situe chaque participants-es.

Tout d'abord, le modèle fusionnel, renvoie à la valorisation du collectif comme un refuge et une protection contre les divergences et les clivages. Les relations entre les pairs sont intensément affectives, mais peu axées sur le débat d'idées. Le rapport au leader est indispensable pour orienter le groupe, les valeurs de la masse, de l'unité et de la camaraderie l'emportent. Dans ce modèle, on y retrouve les participantes 1 et 9, où l'on observe un grand besoin affectif avec les personnes dans leur environnement de travail, les discussions se rapportant plutôt aux sentiments et aux passions dans un esprit de camaraderie. Voici un exemple de la participante 9 : «J'ai commencé à travailler humm j'avais j'avais été 5 ans avec un gars et j'ai commencé à travailler et j'étais en grosse peine et je lui racontais ma grosse peine et je rencontrais des gars qui étaient poches et je lui racontais ça, ah je suis sortie avec un tel c'est un poche et je pleurais dans son bureau et en septembre j'ai rencontré A. et c'est l'homme de ma vie...»

Pour ce qui est du modèle de négociation, il est plutôt marqué par l'acceptation des différences. Il est caractérisé tout d'abord par la grande richesse affective et cognitive des relations interpersonnelles et par l'importance d'une vie collective de type démocratique. Ce type d'identité valorise la solidarité, mais aussi, la différence et l'expérience de groupe. Dans

ce modèle, on retrouve les participantes 2, 3, 5 et 7. Elles s'entourent de différents types de personnes avec lesquelles elles apprennent beaucoup, il en est de même avec leur gestionnaire avec qui elles entretiennent des rapports égalitaires. Dans un premier temps, la participante 3 explique son besoin d'alliance avec son environnement : «Oui \*rire\* ils mon recrutée au début j'étais gêné parce que j'avais jamais joué, mais finalement, c'était le fun et on s'est même rendu en finale et pour ceux qui jouait pas il avait plein de supporteur et de curieux, et ça, quand même permis de créer des liens dans la division, c'est drôle, car des fois ils organisent des journées divisionnelle pis finalement c'est le soccer»

La participante 5 démontre l'étendue de ses rapports qui sont marqués par trois types de relations très différentes :

«K. ça va être plus numéro 2 car c'est un gars, en partant, je sais même pas si je vais lui dire pour la «date», bin K. je pense qu'il sait pas, comme je disais avec C. je parle de la relation avec mon père, avec K. c est plus comment on voit la vie, philosophique un peu ... je sais pas comment exprimer ma relation avec elle, hummm, c'est un peu le genre de personne qui va prendre beaucoup de place, on va lancer un sujet et elle peut parler pendant des heures, donc, c'est une amie que je peux aller magasiner avec elle, mais passer une soirée c'est comme je sais pas encore»

Finalement, la participante 7, parle de son rapport avec son gestionnaire qui démontre également une certaine affiliation marquée par la différence :

C'est vraiment flexible, je vais lui demander : est-ce que je prendre 2 jours de vacances pour tel tel affaire il dit oui oui pas de problème, ça, c'était au mois de septembre pour l'Action de grâce et la le lundi de l'Action de grâce je suis comme en passant je veux juste te rappeler que je vais pas être ici, il est comme ah ouin tu seras pas ici ? Oui oui tsé mon congé ah oui j'ai dit ça moi ? Oui oui ok bin pas de problème, je pense que je pourrais faire n'importe quoi et il serait correcte \*rire\* pis en plus j'ai passée un mois sans superviseur le temps de remplacer, je me suis comme habituée de travailler comme je veux, mes heures pis, comme donc quand il est venu ça comme resté comme ça tsé avec D. je faisais l'effort d'aller la voir au moins une fois par semaine pour faire la mise à jour sur le projet , mais la avec P. on est tellement occupés avec les changements

dans le recensement il a pas le temps de s' occuper de mon projet bin c'est moi qui s'en occupe en ce moment, je peux pas faire de mise à jour avec lui, car il est tellement occupé.....Je pense aussi avec l'arrivée de P., en tu cas, je suis devenue plus confiante dans mes capacités dans mes compétences et dans mes décisions pis avant bin j'étais jamais forcée à faire des décisions, je donnais mes idées, mais c'était D. qui prenait les décisions, car c'était elle l'experte, mais comme la c'est à moi de décider si on fait ça ou ça et la je réalise que j'ai les compétences et je devrais avoir plus confiance en moi»

Dans le modèle affinitaire, l'exclusion du groupe et des affinités sélectives paraissent marquer la vie relationnelle. Les rapports interpersonnels avec les collègues sont peu nombreux, mais intenses sur les plans affectif et cognitif. L'appartenance aux groupes est considérée comme dangereuse, parce qu'on y voit un frein à la promotion individuelle. Le leader est rejeté, car il évoque trop l'idée du groupe; en revanche le commandement hiérarchique est vu comme indispensable, mais il doit être libéral et attentif aux problèmes des subordonnés. Dans ce groupe, on retrouve les participants-es 4, 6 et 8. On remarque, qu'ils ont peu de rapports interpersonnels, mais ce sont des liens plus forts comme l'explique la participante 4 :

« Oui je sais elle est jeune et son profil ont pourraient dire ouin ça pourrait marcher, mais non c'est je sais pas un peu faique un peu artificiel je trouve, je sais pas pourquoi... Dans mon équipe pis qui a mon âge en théorie on s'entendrait bien il a quelque chose qui clique pas, c'est pas que je l'aime pas, mais je me verrai pas diner avec elle ..... Oui c'est civilisé quand même il a un bonjour, la présentement il a un gars de 35 avec des enfants, bin tsé c'est sympathique, si on se voit dans l'ascenseur on se raconte notre weekend et s'est sympathique, mais tsé...«Bin tu va rencontrer M. et il a D. faque la ça juste adonné qu'il était sur mon étage pis était nouvelle aussi je me suis dis ils vont pas me snober eux autres, ils vont pas me dire non j'ai des plans \*rire\* faque je suis allée voir D. est arrivée en premier, elle vient de la région, je l'avais déjà vue à l'université, elle était une année plus jeune, ça me donner une raison Hey on vient d'Ottawa les deux pis tu veux venir diner avec A. pis moi si ça te tente pis ça cliquer les 3 faque c'était le fun pis la M. est arrivée, tout ce que je me souviens, ça bien fonctionner avec D., et M. je la connais pas elle vient de Trois-Rivières, je savais pas de quoi elle avait l'air, on reçoit toujours un courriel bin tsé M. qui vient de l'université de nana passer la voir à son bureau pour lui

souhaiter la bienvenue, ils font toujours ça pis personne le fait, en tu cas pas pour moi. Je suis allée la voir et on fait souvent des farces avec tsé \*veux tu être mon amie\* \*rire\*... Oui il a pas de filtres, quand je suis devenue proche c'était facile, je dirais pas qui sont nécessairement proches entre elles comme elles vont pas nécessairement se téléphoner pour faire quelque chose entre elles moi je vais les voir individuellement et ensemble, mais elles entre elles elles vont moins pas»

Pour ce qui est de la réticence à l'appartenance aux groupes, les participants-es ne mentionnent pas spécifiquement qu'elles y voient un frein à la promotion individuelle, mais plutôt un risque de situations inconfortables ou ambiguës, tel que l'explique la participante 8 : «Non, j'aurais peur même, je voudrais pas, j'aurais peur que dans le travail ça brise quelque chose qui aurait des conflits, des amis c'est des amis et le travail c'est le travail, par contre il a des collègues avec qui je m'entends super bien que j'ai fait quelques activités à l'extérieur, mais on est pas encore rendue de s'inviter chez l'un et chez l'autre» Puis, pour ce qui est du rapport avec l'autorité le participant 6 explique clairement sa position face à ses attentes de son gestionnaire :

« Ouais je m'attends un superviseur, dans la position et le poste que j'ai, je m'attends un superviseur qui me reste la liberté, je peux pas être tout le temps dans son bureau à lui demander si le gars quand il va faire la mise à jour s'il va cliquer à gauche ou à droite, je m'attends pas à ce qui me descende tout le temps à mon bureau, ça, c'est du micro-management, je m'attends à un gestionnaire qui me laisse le champ libre, j'aimerais qui soit plus présent, car des fois il manque des meetings qui sont vraiment importants il a de l'information que lui doit avoir et il a pas la même perspective de moi et il est pas capable à cause de sa vie personnelle, donc ça peut créer certains problèmes, mais en général il a pas de problème et je lui relais l'information »

Finalement, le dernier modèle, le retrait, est caractérisé par une très faible entrée dans le jeu des relations interpersonnelles et collectives avec les pairs. Les relations restent superficielles dans le travail, le groupe est refusé, le leader aussi, et l'on se cantonne dans une sorte de séparatisme prudent, alors tout passe par le chef qui doit être à la fois

compréhensif et responsable. La seule participante faisant partie de ce modèle est la participante 10, qui démontre clairement son désintérêt à établir des contacts ou des relations avec ses collègues de travail, comme elle l'exprime : «Le travail est assez individuel humm il a des fois que bon, à cause des deadlines on va se demander des trucs, sinon le travail est assez individuel en soi... quand j'ai quelque chose à dire je vais le dire, si c'est sympathique et agréable tant mieux, mais je peux passer une semaine sans parler à personne»

Le rôle de l'autorité est essentiel, dans la mesure où c'est la gestionnaire, qui gère et organise le travail, comme elle le confie :

«C'est pas de sa faute elle est juste intérimaire, très efficace dans le sens elle ira pas dire «non mais comment ça que tsé comment» elle va faire avec ce que tu peux qu'est ce que tu peux faire et pour quand, elle va te donner les options et elle te demande ton avis et ça j'adore ok je suis d'accord avec ça elle essaye pas de, non...c'est très clair, les ressources humaines c'est souvent du mémérage de filles et elle est assez pas production pour produire, ok on a ça on peut faire ça et pas ça, mais on veut livrer qu'est ce que je peux te donner, elle va consulter à la place d'exiger, non j'aime bien...»

Ainsi, on remarque, auprès des personnes interviewées, que le niveau et l'implication des relations interpersonnelles dans les différents modèles sont le reflet de leur rapport avec l'autorité. Autrement dit, les personnes rencontrées, entretiennent des rapports de même intensité avec leurs collègues et leur gestionnaire. On observe une symétrie dans leur investissement dans les deux types de relations sociales.

Comme on a pu observer, les individus de cette recherche sont répartis par les résultats de manière inégale entre les quatre types de modèles. Plus fortement réparti entre le modèle négociation et affinitaire, qui renvoi à une grande valorisation du collectif avec les collègues. En plus faible nombre, on observe les données dans le modèle fusionnel et de

retrait, qui d'une part, entretiennent peu de relations affectives, mais qui sont plutôt professionnelles et d'autre part, des relations intensément affectives.

Comme on vient de l'exposer, les résultats des entrevues démontrent la présence de chacune des assises de l'identité professionnelle. Somme toute, celles-ci s'expriment sous différentes formes de manière à contribuer à «former» des éthos et par le fait même, éclairer ce qui influence la construction de l'identité professionnelle.

Le rapport à l'emploi et au travail, des personnes rencontrées, peut se manifester de différente manière, permettant de répondre à différents besoins soit : un épanouissement par les activités professionnelles, une reconnaissance social ou encore financier. L'intégration au travail quant à elle, peut être entière ou bien marqué d'une insatisfaction dans le travail, malgré la stabilité d'emploi. Finalement, les relations sociales au travail sont définies par le rapport entretenu avec les collègues et l'autorité, préconisant à différents niveaux des rapports de coopération ou de rejet.

Les assises de l'identité professionnelle contribuent au processus de construction de l'identité professionnelle, puisque les assises expriment le rapport qu'entretiennent les interviewés avec le travail de même qu'avec la structure sociale au travail. On a observé que, plus leurs rapports avec le travail et leur environnement sont forts, mieux sont intégrés ces individus et plus la construction de l'identité professionnelle est influencé positivement.

Dans la prochaine section, on présente l'analyse des résultats sur les éthos en montrant où se situe chaque participants-es par rapport aux différents éthos qu'on a explicités précédemment, soit ceux proposés par Mercure et Vultur (2010).

## **4.2 Analyse des éthos**

Comme on l'expliquait dans la modélisation, les éthos agissent comme un intermédiaire entre les relations sociales au travail, l'intégration au travail et l'identité professionnelle. Dans la présente partie, dans un premier temps, on rappelle les composantes des éthos et les résultats seront exposés, ce qui permet par la suite d'établir la typologie des identités professionnelles. Voici un tableau montrant la position de chaque participants-es concernant la variété des éthos.

**Tableau 4.1 : Données par rapport aux éthos**

Éthos	
Dominante économique	Dominante expérientielle
Éthos de l'autarcie : 4 et 6	Éthos de la professionnalité : 1, 3 et 5
Éthos de la résignation : 10	Éthos de l'égotélisme : 2, 7, 8 et 9

Comme on l'a vu précédemment et comme le montrent les tableaux 2.3 et 2.4, les éthos furent proposés par Mercure et Vultur (2010) à partir de l'analyse des trois aspects suivants : la valeur du travail, les valeurs associées au travail et les attitudes à l'égard des normes managériales. La valeur du travail, se définit comme le degré d'importance que revêt le travail dans la vie, de manière absolue ou relative, de même que la nature du rapport entre la vie au travail et à l'extérieur du travail. Les valeurs associées au travail, rendent compte des raisons pour lesquelles un individu travaille et de ses aspirations à l'endroit du travail, c'est-à-dire, son modèle de travail idéal. Les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes du travail, renferment l'attitude générale à l'endroit des attentes codifiées ou non relatives au travail et à l'emploi, particulièrement l'engagement moral envers le travail et

l'employeur, de l'adhésion aux nouveaux objectifs de flexibilité (fonctionnelle, salariale et numérique) et de l'investissement de ressources personnelles aux fins de son travail (disponibilités et formation).

Les éthos se retrouvent sous deux grandes dominantes, soit économique et expérientielle. Les éthos à dominante économique priorisent, dans une certaine mesure, l'aspect économique du travail, et ce, à divers niveaux et de diverses manières dépendamment de la catégorie. Puis, les éthos à dominante expérientielle sont dans une vision «d'expérience», dans la mesure où le travail est plus qu'un travail, mais plutôt un tremplin à une certaine expérience soit personnelle ou sociale. Sous la dominante économique on retrouve les éthos de l'autarcie, de la résignation et de l'utilitarisme. Puis, sous la dominante expérientielle se trouvent les éthos de la professionnalité, de l'égotélisme et de l'harmonie.

Dans le cadre de cette partie, on analysera les résultats concernant les quatre éthos mentionnés au tableau 4.1 soit : éthos de l'autarcie, éthos de la résignation, éthos de la professionnalité et éthos de l'égotélisme. Notons que les deux autres éthos ne ressortent pas de l'analyse de nos résultats.

L'éthos de l'autarcie, renvoi à un ensemble de valeurs et d'attitudes dont le pivot est l'indépendance financière, l'autonomie personnelle et la reconnaissance fondée sur le statut de travailleur. Dans cet éthos, on retrouve les participants-es 4 et 6.

Pour ce qui est de la valeur du travail, on observe chez ces participants-es une centralité du travail forte puisqu'ils considèrent le travail comme un pivot et un devoir de vie, en retirant une grande valorisation de l'activité de travail et du statut de travailleur. Les

deux participants-es travaillent dans leurs domaines d'expertise et en sont fiers, c'est ce qui, en fait, les décrit le mieux. D'entrée de jeu lorsqu'on leur demande de se décrire, le travail est un point central. Voici ce qu'exprime le participant 6 :

«Je sais pas comment je définirais ça mon identité, ça passe par le travail ça fait partie de moi, car je travaille à temps plein je suis déménagé à Ottawa pour travailler à la fonction publique mon milieu social c'est bin des fonctionnaires et ça teint ma vision des choses et ça affecte mon identité dans le sens que je fais partie d'un groupe, je m'identifie beaucoup comme étant fonctionnaire, humm, je suis pas workaholic, ce n'est pas juste ma vie le travail, j'ai une bonne vie sociale humm je fais du bénévolat ça fait partie de mon identité aussi»

Le rapport entre le travail et la vie à l'extérieur du travail, est vécu de manière à ne pas établir de séparation stricte entre la vie professionnelle et la vie à l'extérieur du travail. Par exemple, les réseaux sociaux sont une extension du travail. Tel que l'indique le participant 6 : «Pis c'est ça à partir de cours la j'ai commencé à développer des amitiés plus solides, la majeure partie de mon réseau social à Ottawa est ministère 2 des fonctionnaires ou des fonctionnaires qui connaissent d'autres fonctionnaires»

Pour ce qui est des valeurs associées au travail, on observe tout d'abord chez les participants-es 4 et 6 une finalité économique du travail plus spécifiquement une instrumentalité morale. Les participants-es se contraignent et se responsabilisent de la tâche à accomplir, et ce, en faisant abstraction de leurs propres besoins. Par exemple, le participant 6, doit arriver au travail à 9h le matin, mais puisqu'il doit être au poste pour servir ses clients il entre plus tôt, tel qu'il l'explique :

«Sinon moi je travaille sur des projets aux services centraux faque je dirais plus de développement donc des échéanciers à plus long termes donc, moi je fais, je m'arrange pour faire du je m'arrange pour être la entre 8h30 et 4h30 j'aimerais ça commencer un petit peu plus tard, mais en même temps, je suis dans une job

que j'ai toujours des réunions pis si je veux rencontrer tout le monde j'essaye de rentrer tôt je fais tout ce que j'ai à faire dans ma journée il en a qui commence à 10 et d'autres à 6 et je dois accommoder tout le monde et je me retrouve dans un paquet d'horaires et la meilleure façon de faire ça et bin c'est de faire du 8h30-4h30, mais je sais pas si je suis malade ou j'ai un rendez-vous chez le médecin bin je peux quitter pour l'après-midi il a pas de problème et si je voulais comme quand je travaillais aux données fiscales bin la je travaillais de 9 à 5 c'était pas vraiment important, car je travaillais tu seul, mais la j'ai des clients qui dépendent de moi et c'était pas le même rapport que j'avais avec mon travail et j'aime ce que je fais, donc c'est pas une grosse contrainte»

Pour ce qui est des aspirations, elles sont reliées au contenu du travail et aux conditions matérielles de travail. Par exemple, pour le participant 6, il est important pour lui d'avoir de l'autonomie dans son travail. Tel qu'il l'explique :

«Ouais je m'attends un superviseur, dans la position et le poste que j'ai, je m'attends un superviseur qui me reste la liberté, je peux pas être tout le temps dans son bureau à lui demander si le gars quand il va faire la mise à jour s'il va cliquer à gauche ou à droite, je m'attends pas à ce qui me descende tout le temps à mon bureau, ça, c'est du micro-management, je m'attends à un gestionnaire qui me laisse le champ libre, j'aimerais qui soit plus présent, car des fois il manque des meetings qui sont vraiment important il a de l'information que lui doit avoir et il a pas la même perspective de moi et il est pas capable à cause de sa vie personnelle, donc ça peut créer certains problèmes, mais en général il a pas de problème et je lui relais l'information»

Pour les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes du travail, tout d'abord le rapport à la norme des participants-es 4 et 6 se caractérise par une obligation morale (devoir) envers le travail. Puis, l'adhésion à la norme, des participants-es 4 et 6, est forte à l'exception de la flexibilité. L'implication dans le travail est également forte, dans la mesure où les participants-es s'impliquent dans leur environnement de travail, autant envers le travail lui-même que les activités qui y sont reliées. Comme l'exprime la participante 4, elle considère important de participer aux activités sociales : «Oui c'est ça toute l'après-midi pis tu es payé tu vas la c'est ça, c'est le fun car j'aime bien la randonnée, j'y vais moi-même

la fin de semaine, c'est sur qu'il en a des moins sportifs qui disent yark... Non, mais si tu viens pas tu restes au bureau»

L'éthos de la résignation, est défini comme l'ensemble des valeurs et des attitudes selon lesquelles le travail est peu valorisé, sans intérêt et contraignant. Cependant la vie à l'extérieur du travail est le pivot de l'existence : le travail ne remplit qu'une fonction instrumentale en vue de répondre à des besoins économiques et de soutenir des projets personnels porteurs de sens. Seule la participante 10 fait partie de cette catégorie.

Pour ce qui est de la valeur du travail, la centralité du travail, pour la participante 10, est faible. Le travail n'a que peu d'importance et ne constitue pas une priorité de vie ou encore, s'il a une certaine importance, il est au dernier rang des sphères de vie. Voici ce qu'elle confie à ce sujet :

«Pis en fait je me rends compte que cette sécurité la vau pas grand-chose parce que tu t'emmerde et tu compense ailleurs, au niveau type d'emploi je pense que c'est pas moi et je pense qu'il va avoir une réorientation de carrière, c'est pas moi dans le sens que je pense que je peux le faire, mais tu vois que tu es pas complètement épanouie pis c'est tellement difficile de performer c'est même pas un plaisir, c'est pas difficile, c'est juste pas un plaisir, malgré la sécurité c'est tout le temps plus difficile, même quand c'est pas difficile»

Le rapport entre le travail et la vie à l'extérieur du travail, quant à lui, est dans un rapport qui renvoie à une stricte séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. Voici la distinction que la participante fait entre sa vie professionnelle et sa vie privée :«Ah bin la personne elle est ce quelle est et elle fait comme travail, elle est analyste en en planification de la main-d'œuvre à ministère 3 alors je travaille dans des bases de données, c'est comme du reporting, minding».

Pour ce qui est des valeurs associées au travail, on observe une finalité économique plus spécifiquement une instrumentalité dénigrée, qui contrevient à un idéal de travail; comme l'a exprimée à plusieurs reprises la participante 10.

Au sujet des aspirations, elles sont reliées aux conditions matérielles et de confort. Comme on l'a vu précédemment, le seul vrai motif liant la participante à son emploi est l'aspect pécuniaire qui lui donne accès à de meilleures conditions matérielles et de confort.

La troisième dimension est les attitudes à l'égard des normes managériales. Dans le cas de la participante 10, le rapport à la norme est abordé très négativement, plus particulièrement lorsqu'il est question d'investissement personnel. Toutefois, elle ressent une contrainte d'y adhérer en partie à celles-ci et de s'impliquer minimalement, dans la mesure où, ce travail lui permet de financer sa vie personnelle.

Puis, on note une faible adhésion à la norme. L'implication au travail est très faible, tout au long de l'entrevue la participante 10 a démontré un désintéressement généralisé à l'égard de son emploi et de son environnement de travail. Que ce soit pour les relations sociales, la formation ou encore le travail lui-même, voici un passage qui résume bien la position de la participante 10 :

«Il a mon cheminement, est la recherche de mon identité de dire je pense que l'identité peut pas dire je vais juste faire en tu cas, pour être vraiment pour exploité le potentiel de toi je pense pas que tu peux dire que ton identité est reliée au travail, car être et faire va te permettre d'avoir, mais les 2 actions, quand tu fais, tu fais, mais quand tu fais pis tu es motivé malgré les difficultés ça te permet d'avoir assez, ça dépend pas du salaire, c'est vraiment au niveau de la motivation, lorsque tu es bonne dans tes affinités, et la je sens pas que je suis bonne»

Sous les éthos à dominante expérientielle, on retrouve l'éthos de la professionnalité et l'éthos de l'égotélisme.

L'éthos de la professionnalité, inclut un ensemble de valeurs et d'attitudes selon lesquelles la professionnalité, plus particulièrement le développement et la valorisation de soi par ses compétences, au même titre que la reconnaissance de celles-ci par les pairs, est centrale et constitue le principal projet de vie. Trois participantes font partie de cet éthos (1,3 et 5).

Au sujet de la valeur du travail, tout d'abord la centralité du travail est forte, étant donné que le travail est une véritable priorité de vie. Le rapport entre le travail et la vie à l'extérieur du travail quant à lui forme un tout, une unité sans cloisonnement. Comme l'exprime la participante 3 au sujet de son réseau social au travail :

«Il y a des soirées 5@7 au début je ne participais pas beaucoup j'avais pas beaucoup de temps libre dans les premières années, car j'étais avec mon copain et on avait acheté une maison et on faisait des rénovations, mais là on s'est séparés faque ça me donnait plus de temps puis, je suis plus ouverte à me faire des nouveaux amis, pis à ministère 2 il embauche beaucoup de nouvelles recrues des nouveaux diplômés des 5@7 de recrues pour les gens se connaissent... En tu cas, ces souvent les même, mais dans l'espace d'un an ça change les nouveaux employés venait pas faque finalement dans le fond c'est vous autres que j'aimerais voir c'est devenu avec le temps des rencontres d'amis que des rencontres formelles»

Les valeurs associées au travail sont, quant à elles associées à un lieu de construction de l'identité. Voici ce que partage la participante 5 par rapport à son insatisfaction et à son manque d'inclusion, qui témoigne de l'importance du travail dans la construction de son identité :

«Oui et non, par rapport à mes attentes, je m'attendais à faire plus de statistiques dans un sens humm mais, étant au traitement je fais plus un peu d'informatique donc, côté défi c'est correcte j'aime vraiment ça apprendre l'informatique je suis partie un peu à zéro et maintenant je suis fière de dire j'en sais plus, le côté statistique me manque un peu, faudrait que je change un peu de position pour en faire un peu plus... est que au début peut-être moins la je sentais que j'étais moins impliquée des fois il avait des messages importants qui passaient comme

le nom de la variable a changer bin j'étais pas au courant, c'était M. qui le savait moi j'étais comme c'est moi la remplaçante, mais je sais que c'est lui qui savait si ça ce faisait ou pas, mais tsé au moins être mis en c.c. en tu cas faque il avait ça que j'aimais moins»

Au sujet des aspirations, elles sont dans le contenu du travail. Comme le démontre la participante 1 : «Je dirais toute mon travail, tout est super important, moi j'ai une formation en service social, c'est juste le principe dans le fond de permettre à ces personnes-là qui on des incapacités quelconques de pouvoir participer, ça me tient beaucoup à cœur, c'est comme tsé à ce niveau là faque c'est toute mon travail au complet qui est positif à ce niveau-là je sens vraiment que je fais une différence»

La troisième dimension, étant les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes du travail. Le rapport à la norme est très fort. Les individus s'en font les promoteurs, voire participe à leur mise en application.

Les participantes montrent de plus une adhésion à la norme très forte. Somme toute, les participantes 1, 3 et 5 ont une grande implication au travail et l'activité professionnelle fait partie d'un projet de vie, comme le résume la participante numéro 3 :

«Ce que j'aime le plus, en fait j'aime mon travail en gros \*rire\* parce que c'est vraiment dans mon domaine, ça me donne beaucoup de liberté ça me donne beaucoup de créativité malgré toutes les limites j'ai beaucoup de liberté je choisis mes sujets, j'aime mes relations de travail, d'un autre côté qui avec le temps et qui est à la base très solitaire les analyses, je travaille beaucoup avec M. j'en ai aussi beaucoup à apprendre j'imagine qu'avec le temps je vais plus travailler toute seule, je sais pas comment ça va se dérouler avec le temps on se complète bien on aime beaucoup partager nos affaires bin surtout moi j'ai besoin de lui. »

L'éthos de l'égotélisme, rassemble un ensemble de valeurs et d'attitudes selon lesquelles le travail, à l'instar d'autres domaines de l'existence, doit être un lieu d'expression de soi et de réalisation personnelle. Quatre participantes en font partie (2, 7, 8 et 9).

Tout d'abord, au sujet de la valeur du travail, la centralité du travail est pour les participantes 2, 7, 8 et 9 moyenne. Le travail est fortement valorisé mais ne constitue pas la sphère de la vie la plus importante, souvent au bénéfice d'une quête d'équilibre, comme l'indique la participante 8 «Humm je suis contente d'être employée de la fonction publique et je suis aussi un individu ensuite avec F. je suis un couple ensuite on est des parents faut jamais oublier les 3 couches... Oui oui pas mal, je suis pas une carriériste j'aime bien avoir un équilibre entre le travail et la maison, et je vais toujours prioriser la maison et la vie personnelle»

Le rapport entre le travail et la vie à l'extérieur, est particulier puisque, la vie professionnelle et personnelle s'interpénètrent, s'enchevêtrent et se recouvrent partiellement sans se fondre en un tout fusionnel ni se séparer de manière complémentaire.

Les valeurs associées au travail sont considérées comme un lieu jugé légitime et important d'affirmation de l'identité. Comme l'explique la participante 7, elle sera plus satisfaite de son travail lorsqu'elle pourra être plus impliquée dans son travail, ce qui indique le besoin d'affirmation de soi au travail. Voici ce qu'elle confie :

«Je vais être bien honnête, j'avais pas d'attente, je savais pas à quoi m'attendre je savais juste que c'était ministère 2 et que j'étais pour travailler en stat et que je devrais être correcte et je vais aimer ça, quand je suis arrivée j'étais pas mal étonnée que le gros de mon travail était pas mal relié à la programmation et que mon travail est pas relié avec les stats humm donc, j'étais un peu étonnée, bin il a des stats mais en gros, mais c'est juste de la programmation, tous les jours c'est juste comme 75% de mon travail c'est de la programmation au début c'est pas vraiment à ça que je m'attendais et la j'ai réalisé que c'est vraiment les premières années qui sont comme ça humm comme des fois que tu deviens plus compétent plus d'expérience bin tu gères plus le projets et les autres font la programmation pour toi je pense que je peux me voir facilement passer comme de ma carrière à ministère 2 pis hummm c'est pas j'aime pas la programmation j'aime ça j'aime le travail que je fais, mais je pense que j'aimerai plus quand je pourrais gérer plus le projet moi-même»

Les aspirations, quant à elles, renvoient au contenu du travail, c'est-à-dire, faisant référence à l'autonomie, l'intérêt pour la tâche et la possibilité de réalisation de soi au travail. Voici comment la participante 8 voit le contenu de son travail :

«Pis la c'est ça comme tel les tâches que j'ai, le monde j'aime ça, planifier, déléguer j'aime ça faire confiance aux autres, faire confiance à J., ce que j'aime pas c'est des dossiers mal documentés, mal faite, la personne a pas eu le temps de m'expliquer , ce que j'aime pas c'est répondre aux clients, car j'ai peur de me tromper, j'ai pas encore assez la connaissance de nos systèmes et de comment ça marche pour bien répondre... et même plus, ça dépasse (ses attentes)»

Au sujet de l'adhésion à la norme, on note une forte adhésion. Il y a également l'implication au travail, qui est pour ces participantes forte. La position de la participante 2 démontre clairement cet engagement fort :«Comme je dis si dans 35 ans je suis dans l'équipe de démographie je suis heureuse, je dis ça aujourd'hui A. a une grosse part là-dedans, on a une super relation si A. part ca serait autre chose je sais pas comment je réagirais, humm ouin faque rester ici augmenter si je peux monter de niveaux parce que je peux montrer que je peux faire mes tâches monter ES-03 ES-04 mais pas plus aujourd'hui je voudrais pas avoir des responsabilités »

Les éthos ont permis de mettre en perspective la valeur du travail, les valeurs associées au travail de même que les attitudes à l'égard des normes managériales des personnes rencontrées. Les éthos sont divisés en deux grands axes, soit la dominante économique et la dominante expérientielle qui sont en tout point distinct. On a observé une majorité de nos participantes considérant le travail comme une expérience totale. Ensuite, une faible minorité ont une vision et un rapport instrumental avec le travail.

Ainsi, de manière globale, les éthos explicitent la perspective des individus interviewés eu égard au travail et à ses composantes. Il a été observé parmi les participants-es, que plus la valeur du travail, les valeurs associées au travail de même que les attitudes à l'égard des normes managériales, sont positives, plus leur construction de leur identité professionnelle est simplifiée et accessible. Toutefois, on observe le contraire lorsqu'un rapport négatif est établi avec ces mêmes variables, la construction de l'identité professionnelle est plus difficile et remise en question.

Finalement, il reste à dégager les tendances générales des entrevues, c'est-à-dire, de dégager la signification et la portée de ces résultats pour répondre à la question de recherche. Ce qu'on tente de faire dans la prochaine partie, en établissant la typologie des identités professionnelles.

#### **4.3 La typologie des identités professionnelles**

L'analyse des résultats concernant les assises de l'identité professionnelle et les éthos a permis de mieux comprendre la formation des identités professionnelles. Dans cette partie, on procédera à une analyse transversale visant la production d'une typologie des identités professionnelles observée parmi les participants-es.

Dans un premier temps, on explicite le tableau 4.2 et ses composantes, pour ensuite exposer les modèles qu'on a créés permettant d'établir la typologie des identités professionnelles.

**Tableau 4.2 : Fondements de la typologie des identités professionnelles**

Participants-es	Intégration		Relations		Éthos	
	Assurée	Laborieuse	Social	Individualiste	Expérientielle	Économique
1	X		X		X	
2	X		X		X	
3	X		X		X	
4		X		X		X
5		X	X		X	
6	X			X		X
7	X		X		X	
8	X			X	X	
9		X	X		X	
10		X		X		X

Le tableau 4.2 est le produit du croisement des résultats concernant les assises de l'identité professionnelle et des éthos.

Tout d'abord, l'intégration au travail est, comme on l'a vu précédemment, le niveau de stabilité, d'implication et de satisfaction au travail. Comme nous le disions antérieurement les participants-es ont tous un emploi à durée indéterminée. Dans le cadre de cette analyse, on traitera donc de l'intégration assurée et laborieuse, puisque seulement celles-ci se rapportent aux individus ayant une stabilité d'emploi,

Les relations sociales au travail, quant à elles, s'inscrivent dans le modèle d'identité collective de Sainsaulieu. En ciblant la dimension espace vécue du milieu de travail. Sainsaulieu tire quatre modèles d'identité collective au travail : fusionnel, négociation, affinitaire et de retrait. Pour l'exercice de l'analyse transversale, on a regroupé les quatre modèles en deux grandes catégories de relations sociales.

D'une part, le modèle fusionnel et négociation fut regroupé sur la base de la sociabilité dû à l'importance et à la grande place accordée aux relations sociales au travail, formant ainsi la catégorie sociale.

D'autre part, les modèles affinitaire et retrait furent regroupés sous la base de leur caractère plutôt solitaire, puisque les relations sociales au travail sont peu nombreuses ou même rejetées. De plus, l'appartenance au groupe est même considérée comme une entrave à la promotion individuelle. On a ainsi formé la catégorie individualiste.

Pour ce qui est des éthos, comme on l'a vu auparavant, Mercure et Vultur ont dégagé six formes générales d'orientation au travail (FGOT) se trouvant sous deux types d'éthos le premier à dominante économique et le second à dominante expérientielle. Dans chacun des deux éthos se trouvent des sous catégories. Tout d'abord, pour l'éthos économique on a l'éthos de l'autarcie, l'éthos de l'utilitarisme et l'éthos de la résignation. Pour l'éthos à dominante expérientielle, on a également trois sous éthos, l'éthos de la professionnalité, l'éthos de l'égotélisme et l'éthos de l'harmonie. Dans le cadre de cette analyse on a retenu les deux types d'éthos principaux, soit à dominante économique et le second à dominante expérientielle. On a retenu les deux types d'éthos principaux, étant donné qu'ils expriment de manière concise les principes de base des deux axes à l'étude.

On a regroupé les données des individus qui démontrent des attributs identiques, c'est-à-dire, qui appartiennent aux mêmes catégories. De cette manière, on sera en mesure d'observer les tendances qui se dessinent pour ainsi créer la typologie des identités professionnelles.

À partir des résultats présentés au tableau 4.2 on a pu construire une typologie des identités professionnelles ayant des modèles absolus et un modèle mixte. Pour ce qui est des modèles absolus ils sont au nombre de trois soit : engagé, désengagé et complice. Puis, pour le modèle mixte il est unique se nommant réfléchi. Le tableau 4.3 exprime la répartition des deux grands modèles (absolu et mixte).

**Tableau 4.3 : Typologie des identités professionnelles**

Modèles absolus	Modèle mixte
Modèle engagé : 1, 2, 3 et 7	Modèle réfléchi : 6 et 8
Modèle désengagé : 4 et 10	
Modèle complice : 5 et 9	

Pour construire les modèles absolus on a regroupé les participantes faisant partie des mêmes catégories, et ce, pour les trois dimensions à l'étude (intégration, relations et éthos). Le modèle mixte, quant à lui, comprend des individus ayant en commun deux des trois dimensions qui sont à l'étude, soit intégration et relations. Pour ce qui est de la catégorie éthos, les deux participants-es appartiennent à des éthos différents.

Les participantes faisant parties des trois modèles absolus sont les 1, 2, 3 et 7 (engagé) ensuite on a les participantes 4 et 10 (désengagé) et finalement les participantes 5 et 9 (complice). Pour ce qui est du modèle mixte (réfléchi), les participants-es 6 et 8 composent ce modèle.

Ainsi, on constate, que la majorité des participantes (8 sur 10) font parties d'un modèle absolu.

Le premier modèle absolu, engagé, est composé des participantes 1, 2, 3 et 7, qui possèdent une intégration assurée, des relations sociales au travail de type social et font partie de l'éthos à dominante expérientielle.

Pour ce qui est de l'intégration, la majorité d'entre elles ont eu une période d'adaptation à leur nouvelle vie de travailleurs. Puisqu'avec leur nouveau travail, elles vivaient également de nombreuses autres transitions dans leur vie, par exemple, déménagement et stress personnel. De plus, le rythme de travail fut également une adaptation, principalement par les méthodes de travail. Elles sont maintenant pleinement intégrées et satisfaites de ce que le travail leur apporte dans leur processus identitaire et ce, au même titre que les autres facettes de leur vie pour certaines. Ainsi, on peut qualifier leur intégration professionnelle comme étant complète, soit, une intégration assurée.

Pour ce qui est des relations sociales au travail, ces participantes sont plutôt sociables. Les relations sont positives et dans certains cas vont se transposer à l'extérieur du milieu de travail. On sent une certaine réticence unanime envers le leader à certains moments de leur carrière, on note aussi des relations partagées avec le groupe de pairs.

L'étude a montré, de manière manifeste, que la vie au travail est considérée par ces participantes comme étant une expérience totale (éthos à dominante expérientielle). Toutefois, on remarque que pour certaines (1 et 3) le travail est au cœur de leur vie et faisant partie intégrante de leur projet de vie et de leur quête d'identité. Tandis que, pour d'autres (2 et 7) elles sont plutôt à la recherche d'une quête d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, sans toutefois négliger la place du travail. Comme on vient de le voir, ce

modèle absolu démontre des caractéristiques d'individus investis dans leur travail, pour ces raisons ce modèle fut nommé engagé.

Le deuxième modèle absolu, désengagé, est composé des participantes 4 et 10, qui possèdent une intégration laborieuse, des relations sociales au travail de type individualiste et font partie de l'éthos économique.

Ces participantes sont dans une période d'insatisfaction professionnelle. Bien que l'insatisfaction de la participante 10 soit plus marquée, elles sont toutes deux dans une réflexion de changement d'emploi. Ainsi, on peut dire que leur intégration professionnelle est laborieuse, par son manque incontestable de satisfaction au travail, en étant tout de même en présence d'une stabilité d'emploi.

Ces participantes sont plutôt individualistes au niveau de leurs relations sociales au travail puisque leurs relations avec leurs collègues de travail immédiats sont restreintes. Bien que les rapports se fassent dans le respect et la cordialité, il n'en reste pas moins que ceux-ci sont limité. Le gestionnaire, quant à lui, occupe une place indispensable dans la mesure où il est la clé à l'activité de travail.

Ces deux participantes se positionnent dans l'éthos économique. On remarque qu'elles ont un rapport instrumental avec le travail, et ce, à différents niveaux. La participante 4 en retire une gratification plutôt marquée par son prestige et sa reconnaissance. Tandis que la participante 10 a un rapport strictement pécuniaire avec son travail. Comme mentionné précédemment ces participantes sont plutôt centrées sur elles-mêmes c'est pourquoi on a nommé ce modèle désengagé.

Le troisième modèle absolu, complice, est composé des participantes 5 et 9, qui possèdent une intégration laborieuse, des relations sociales au travail de type social et faisant partie de l'éthos à dominante expérientielle.

Les participantes sont fières d'être fonctionnaires et sont comblées par ce qui entoure leur vie de travail. Toutefois, elles sont dans une situation marquée par leur insatisfaction relativement à leur poste, principalement aux tâches. C'est pourquoi elles sont dans une intégration laborieuse.

Les relations sociales qu'elles entretiennent au travail sont très positives et vont même se transposer à l'extérieur du milieu de travail. Les participantes entretiennent de très bons rapports avec leur environnement de travail, les relations sociales avec les collègues et le leader font partie intégrante du travail. On peut ainsi qualifier leurs relations sociales au travail de type social.

Les participantes font partie de l'éthos à dominante expérientielle, considérant le travail comme une expérience totale. Pour la participante 5, le travail fait partie intégrante de sa vie et de son quotidien, pour cette dernière il est primordial à sa définition d'individu. Pour la participante 9, bien que le travail fait partie d'une expérience totale, elle le priorise au même titre que d'autres facettes de sa vie. Ces individus sont très collaborateurs malgré le fait qu'ils sont temporairement dans un état d'insatisfaction face à leurs tâches, c'est pourquoi on a nommé ce modèle complice.

Le modèle mixte, réfléchi, est composé par les participants-es 6 et 8, qui possèdent une intégration assurée et des relations sociales au travail de type individualiste. L'aspect qui les différencie est l'appartenance à leur éthos, le participant 6 appartient à l'éthos

économique tandis que la participante 8 fait partie de l'éthos à dominante expérientielle. Pour ce qui est de l'intégration, les participants-es ont eu une période d'adaptation à leur nouvelle vie de travailleurs, tel que, par exemple, le manque de collégialité. Pour le participant 6 son intégration semblait plus pénible par la difficulté à s'établir un certain réseau social au travail. Par ailleurs on peut maintenant voir que les deux participants-es sont pleinement intégrés à leur milieu. Gravier les échelons rapidement et occuper un poste de superviseur fait partie des priorités du plan de carrière des deux participants. On remarque également que le participant 6 est très axé sur la performance, à titre d'exemple, il a mis moins de deux ans suite à son embauche à obtenir un poste de superviseur.

Les participants-es (6 et 8) ont maintenant une intégration assurée, dans la mesure où ils ont un rapport de satisfaction avec leur travail et ils ont une stabilité d'emploi.

Les participants-es ont un très bon rapport avec leur environnement de travail, ils ont de bonnes relations sociales au travail, en surplus leur réseau social inclut des personnes du même milieu de travail. Pour le participant 6, son réseau social est entièrement composé de fonctionnaires. Une particularité de ces deux participants-es est qu'ils refusent délibérément d'entretenir des rapports d'amitiés intimes avec leurs collègues immédiats de travail invoquant que cela pourrait créer des situations d'inconfort ou d'ambiguïté. On doit aussi préciser que ceux-ci occupent un rôle de supervision. Ainsi, les participants-es 6 et 8 ont des relations sociales au travail de type individualiste.

Le participant 6 fait partie de l'éthos à dominante économique ayant un rapport instrumental avec le travail et en retire une gratification, par son prestige, sa reconnaissance et pour son aspect pécuniaire. Le participant 6 serait prêt à considérer un emploi dans une

organisation privée si le salaire était avantageux. Au contraire, la participante 8 fait partie de l'éthos à dominante expérientielle, elle considère le travail comme une expérience totale, faisant partie intégrante de sa vie et de son quotidien, toutefois, le travail est aussi important que d'autres facettes de sa vie. Par leurs caractéristiques les individus du modèle mixte se montrent attentifs à leurs agissements, par exemple, le niveau et l'implication de leur relation avec les autres, c'est pourquoi ce modèle fut nommé réfléchi.

La typologie des identités professionnelles qui a été créée se caractérise principalement par ses assises, c'est-à-dire, par le type d'intégration, de relations sociales et d'éthos. Les assises sont des indicateurs de la construction de l'identité professionnelle, permettant de clarifier ce qui influence cette construction. Cette typologie permet de mieux comprendre la formation des identités des jeunes professionnelles auprès des personnes de cette étude. Bien qu'une quantité limitée d'entrevues fût réalisée, il en ressort que, parmi les participants-es, les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnelles, influencent la construction de leur identité professionnelle. Ainsi, plus les personnes rencontrées ont entretiennent un rapport positif avec leur emploi et leur travail meilleure est leur intégration, par conséquent la construction de son identité professionnelle est positive et par le fait même facilité. À contrario, il a été observé, chez ces participants-es qu'un rapport négatif avec leur emploi et leur travail freine l'intégration et la construction d'une identité professionnelle positive. De plus, le niveau et le type de socialisation au travail influencent la construction de leur identité professionnelle. Ainsi, plus ces individus entretient des liens sociaux forts et diversifiés quotidiennement, meilleure est leur intégration conséquemment cela favorise positivement la construction de l'identité professionnelle. À

l'opposé, il a été observé qu'un rapport négatif avec l'environnement social freine leur intégration et leur construction d'une identité professionnelle positive.

Finalement, la perspective globale qu'ont les individus rencontrés de la fonctionnalité absolue du travail, influence aussi la construction de leur identité professionnelle. Une perception positive du travail facilite leur implication et l'intégration au travail, donc soutient la construction de l'identité professionnelle, tandis qu'une conception instrumentale du travail nuit à l'intégration et à la construction de l'identité professionnelle.

En conséquence, on peut dire que des relations sociales positives ainsi qu'une intégration entière des personnes de cette étude, soit, une intégration assurée favorisent la construction de leur identité professionnelle, et ce de différentes manières et sous différents angles. Principalement dû, aux différentes manières d'aborder le travail et la vie au travail, les différents types de personnalités, d'étapes de la vie, des valeurs et des priorités des individus.

Il n'est pas négligeable de mentionner l'aspect évolutif de l'identité, puisque l'identité personnelle est un amalgame des influences des différentes sphères de la vie d'un individu qui lui permet de s'identifier en tant qu'être humain. Cela implique que cette identité n'est pas statique, au contraire, elle est en constante évolution au fur et à mesure qu'un individu franchit des étapes dans sa vie.

Dans un dernier temps, dans la prochaine partie, on conclut l'ensemble de la présente thèse. On rappelle l'ensemble du questionnement, la démarche, de même que les principaux résultats.

## Conclusion

L'objectif ultime de cette thèse était de produire une typologie des identités professionnelles des jeunes professionnelles œuvrant dans la fonction publique fédérale. Rappelons comment on a procédé pour y parvenir.

On a tout d'abord dressé un portrait des connaissances scientifiques sur le sujet, afin de mieux mettre en contexte et cerner la spécificité de la recherche. Cette partie consistait principalement à introduire les concepts d'identité et d'exposer les travaux qui ont étudié des sujets reliés à la présente thèse.

Par la suite, on a mieux cadré et spécifié l'angle de la recherche, et ce, en définissant les concepts clés et en conceptualisant le projet, voir figure 3.1. Plus particulièrement, en ce qui concerne l'espace de travail et relations sociales au travail et l'intégration au travail : rapport à l'emploi; afin de mieux concevoir le travail, dans l'objectif d'établir un plan d'analyse, ce dernier a permis de procéder à une analyse rigoureuse des résultats.

L'analyse des résultats fut réalisée en trois étapes. Rappelons qu'on a réalisé une dizaine d'entrevues individuelles auprès de jeunes professionnels (25-35 ans), soit auprès de 9 femmes et 1 homme, de la fonction publique fédérale, de la région de la capitale nationale. Tous les individus interviewés possèdent un emploi à durée indéterminée au sein de la fonction publique fédérale depuis au moins un an pouvant aller jusqu'à onze ans.

Tout d'abord, l'analyse des assises de l'identité professionnelle a permis de présenter les résultats par rapport aux concepts clés du présent travail (l'espace de travail et relations sociales au travail et l'intégration au travail : rapport à l'emploi). Dans un deuxième temps, l'analyse des éthos, a permis de dresser un portrait des résultats parmi la variété des éthos

(éthos de l'autarcie, éthos de la résignation, éthos de la professionnalité et éthos de l'égotélisme). Finalement, l'analyse transversale a permis de produire la typologie des identités professionnelles.

Suite à l'analyse des résultats, on a dégagé quatre modèles des identités professionnelles soit : engagé, désengagé, complice et réfléchi. Ces quatre modèles se situent à des pôles différents des uns des autres.

Le modèle engagé, regroupe les participantes 1, 2, 3 et 7 qui possèdent une intégration assurée, des relations sociales de type sociales et appartenant à l'éthos à dominante expérientielle. Ces participantes démontrent un intérêt marqué pour le travail et son environnement, elles possèdent un lien fort avec le travail et ce qui en découle.

Le modèle désengagé, regroupe les participantes 4 et 10 qui possèdent une intégration laborieuse, des relations sociales de type individualiste et appartenant à l'éthos à dominante économique. Ces participantes ont clairement démontré un rapport instrumental avec le travail et son environnement.

Le modèle complice, regroupe les participantes 5 et 9 qui possèdent une intégration laborieuse, des relations sociales de type sociales et appartenant à l'éthos à dominante expérientielle. Ces participantes ont démontré une complicité généralisée avec leur environnement de travail et sont motivées à retrouver leur satisfaction que leur procurait jadis leur travail.

Finalement, le modèle réfléchi, regroupe les participants-es 6 et 8 qui possèdent une intégration assurée, des relations sociales de type individualiste. Ce modèle appartient à l'éthos à dominante expérientielle et à l'éthos à dominante économique, puisque c'est le

modèle mixte de la typologie. La première particularité de ces participants-es, est leur réserve par rapport à leur engagement envers leur relation avec les autres, qui est muri et qui déteint sur leur vie au travail. La seconde, ils se trouvent chacun dans des éthos différents. La participante 8, fait partie de l'éthos à dominante expérientielle, qui démontre sa conception «d'expérience» qu'elle attribue au travail. Tandis que le participant 6 fait partie de l'éthos à dominante économique, qui témoigne d'un certain rapport instrumental avec son travail.

En somme, la construction de l'identité professionnelle s'inscrit dans un tout influencé par une multitude de facteurs, qui par la force de la vie sociale est appelé à se renouveler sans cesse dans une quête de stabilité et d'adaptation dans les nombreux cycles de la vie.

Le travail étant au cœur des débats de la société, il semblerait que ce dernier ait une place prépondérante dans la vie des individus. La majorité de nos résultats démontrent l'omniprésence du travail. Néanmoins on a remarqué le vif désir de trouver un équilibre entre la vie au travail et la vie personnelle-familiale. Ce qui nous confirme que, le travail n'est pas à la veille de disparaître, mais plutôt en processus de changement quant à sa portée.

Bien qu'on n'ait pas réalisé une quantité substantielle d'entrevues pour établir une réelle tendance à sujet, on a toutefois pu remarquer que les participantes étant à l'étape de vie d'avoir une petite famille étaient plus enclines à chercher l'équilibre dans leur vie. Au contraire celles qui étaient au début de leur carrière cherchent davantage la performance et le prestige. Il est possible que si on rencontrait ces mêmes participants-es dans disons, 10 ans,

on verrait probablement une évolution, ou du moins, un changement, dans leur identité professionnelle par rapport à leur style de vie et étape de vie du moment.

# Bibliographie

## Livres et articles

1- ALTER, Norbert, *Sociologie du monde du travail*, PUF, 2006, 360 p.

2-BESNARD, Philippe, *L'anomie : ses usages et ses fonctions dans la discipline sociologique depuis Durkheim*, PUF, 426 p.

3-CASTEL, Robert, Conférence Université d'Ottawa, Octobre 2007

4-DE COSTER, Michel et PICHAULT, François, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 1998, 584 p.

5-DEGENNE, Alain et FORSÉ, Michel, *Les réseaux sociaux*, Armand Colin, France, 2004, 296 p.

6-DUBAR, Claude, *La crise des identités, L'interprétation en mutation*, Presses Universitaires de France, 2000, 229 p.

7-DUBAR, Claude, *La socialisation*, Armand Colin, Paris, 2002, 258 p.

8-DUMONT, Fernand, *Une société des jeunes ?*, Institut québécois de recherche sur la culture, Canada, 1986, 102 p.

9-DUPUIS, Jean-Pierre, *Sociologie de l'entreprise*, Gaëtan Morin éditeur, Canada, 2007, 461 p.

10-ERBÈS-SÉGUIN, Sabine, *La sociologie du travail*, Repères, La découverte, Paris, 2004, 128 p.

11-FOURNIER, Geneviève et BOURASSA, Bruno, *La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux*, entretien du Crievat-Laval avec PAUGAM, Serge, Les Presses de l'Université Laval, 2004, 106 p.

12-FOURNIER, Geneviève, DRAPEAU, Sylvie et THIBAUT, Jacques A., *Croyances vocationnelles des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion professionnelle selon leur profil sociodémographique*, Revue Canadienne de l'éducation, 20 :2, 1995, p. 109 à 128

13-FOURNIER, Geneviève et MONETTE, Marcel, *L'insertion socioprofessionnelle, un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Les Presses de l'Université Laval, 2000, 102 p.

14-GARNER, Hélène, MÉDA, Dominique et SENIK, Claudia, *La place du travail dans les identités*, Économie et Statistique No 393-394, 2006, p.21 à 40

15-GIROUX, Sylvain, *La méthodologie des sciences humaines*, ERPI, Canada, 1998, 266 p.

16-GOFFMAN, Erving , *Stigmate*, Les éditions minuit, Paris, 1975, 171 p.

17-KHATTAB, Nabil et FENTON, Steve, *What makes young adults happy? Employment and non-work as determinants of life satisfaction*, Sociology, Volume 43, number 1, February 2009, p. 11 à 26.

18-LALLEMENT, Michel, *Le travail, une sociologie contemporaine*, Folio essais inédit, 2007, 690 p.

19-LAFLAMME, Claude, *Inflation des diplômés et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi*, Revue des sciences de l'éducation, Vol XXII, no 1, 1996, p. 47 à 72

20-LEGAULT, Georges A., *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*, Presses de l'Université du Québec, 2003, 218 p.

21-MALENFANT, Romaine, LARUE, Andrée, MERCIER Lucie et VÉZINA, Michel, *Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale*, NPS, vol 15, no 1, p. 111 à 130

22-MARUANI, Margaret et REYNAUD, Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, Repères, Éditions La Découverte, Paris, 2004, 130 p.

23-MERCURE, Daniel et VULTUR, Mircea, *La signification du travail, nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Presses de l'Université Laval, Laval, 2010, 292 p.

24-PIOTET, Françoise et SAINSAULIEU, Renaud, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1994, 382 p.

25-PIOTET, Françoise, *Emploi et travail, le grand écart*, Armand Colin, 2007, 268 p.

26-PAUGAM, Serge, *Le lien social, Que sais-je ?* Puf, 2008, 128 p.

27-PAUGAM, Serge, *La disqualification sociale, Essai sur la nouvelle pauvreté*, Presses Universitaires de France, Quadrige/Puf, 2002, 256 p.

28-POTOCKI MALICET, Danielle, *Éléments de sociologie de l'entreprise*, Economica Anthropos, 2006, 124 p.

29-ROGEL, Thierry, *La stigmatisation*, DESS 107, mars 1997, p. 53 à 60

30-SAINSAULIEU, Renaud, *Sociologie de l'entreprise : organisation, culture et développement*, Presses de sciences PO et Dalloz, France, 1997, 480 p.

31-SCHNAPPER, Dominique, *Qu'est-ce que l'intégration*, Folio actuel inédit, Gallimard, 2007, 258 p.

32-SCHNAPPER, Dominique, *Contre la fin du travail*, Les éditions Textuel, Conversations pour demain, Paris, 1997, 112 p.

33-SCHNAPPER, Dominique, *La Compréhension sociologique, Démarche de l'analyse typologique*, Presses Universitaires de France, 1999, 125 p.

34-SIMARD, Catherine, *Santé mentale au Québec*, vol.5, nu 2, 1980, p. 22 à 32

35-Statistique Canada, *Méthodes et pratiques d'enquête*, No. 12-587-XPF, Octobre 2003, 424 p.

36-THUDEROZ, Christian, *Sociologie des entreprises*, Repères, Éditions La Découverte, Paris, 2005, 130 p.

37-TREMBLAY, Diane G. et ROLLAND, David, *Modèles de gestion de main-d'œuvre : typologies et comparaisons internationales*, Ville de Québec, Presses de l'Université du Québec, 1998, 415 p.

38-TREMBLAY, Diane G., *Travail et société, évolution et enjeux*, Télé-université, Canada, 2004, 617 p.

#### **Sites internet**

39-Banque de Ressources Interactives en Sciences Economiques et Sociales :

<http://brises.org/notion.php/solidarite-mecanique/solidarite-organique/integration/regulation/cohesion-sociale/lien-social/notId/106/notBranch/106/>, 2010-04-02, 19h40

40-BRISES, Banques de ressources interactives en sciences économiques et sociales, Lyon, France, <http://brises.org/notion.php/identite/notId/82/notBranch/82/>, 2009-02-27, 11h24

41-COENEN-HUTHER, Jacques, *Compréhension sociologique et démarches typologiques*, Revue Européenne des sciences sociales, <http://ress.revues.org/272>, 2006, p. 195 à 205, 2011-07-15, 11h17

42-DAVOINE, Lucie, *Le rapport au travail et à l'emploi : quelques éléments d'analyse dans une perspective comparative et générationnelle*, Ce document est une note de travail pour le projet de recherche européen SPREW (*Social Patterns of Relation to work*) <http://matisse.univ-paris1.fr/davoine/noteSPREW.pdf>, janvier 2007  
2009-04-19, 14h55, 28 p.

43-LIMA, Léa, [www.cnam.fr/sociologie/uv/pagespresentUV/BSocioEmploi.ppt](http://www.cnam.fr/sociologie/uv/pagespresentUV/BSocioEmploi.ppt), 2008-12-06, 11h07

44-MASLOW, Abraham, *Pyramide de Maslow*, Théorie des besoins de l'homme selon Maslow

<http://www.occe93.net/ressources/documents/1/630Etw48Vvhoh5pa45BvvGZD.pdf>

2009-03-14, 12h34

45-MERCURE, Daniel et SPURK, Jan, *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Les Presses de l'Université Laval, 2003, 297 p.

[http://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=GxcqjeMb69cC&oi=fnd&pg=PA1&dq=jan+spurk+mutation+travail&ots=V8BMLL3q0U&sig=jHaMIUfyKMw\\_FKqLP-gTuVitQrM#v=onepage&q&f=false](http://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=GxcqjeMb69cC&oi=fnd&pg=PA1&dq=jan+spurk+mutation+travail&ots=V8BMLL3q0U&sig=jHaMIUfyKMw_FKqLP-gTuVitQrM#v=onepage&q&f=false), 2011-07-26, 16h34, 297 p.

46-TREMBLAY, Diane G., *Les déterminants sociaux de la santé: La sécurité d'emploi comme facteur déterminant de la santé*, Agence de la Santé Publique du Canada, 2004,

[http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/oi-ar/04\\_securite-fra.php](http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/oi-ar/04_securite-fra.php), 2011-07-15, 13h30, 6 p.

# Annexe 1 : Courriel de recrutement

**Objet : La construction de l'identité professionnelle des jeunes professionnels**

Madame, Monsieur,

Nous aimerions solliciter votre participation à la recherche « la construction de l'identité professionnelle des jeunes professionnels ». Cette recherche a pour objectif de produire une typologie afin de comprendre ce qui influence la construction de l'identité professionnelle, plus particulièrement les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans). Cette recherche fait partie d'un projet de maîtrise réalisé au département de Sociologie et d'Anthropologie de l'Université d'Ottawa.

Votre participation consisterait en une entrevue individuelle à Ottawa. Lors de cette rencontre, la chercheure vous posera des questions **en français** portant sur l'identité professionnelle des jeunes professionnels.

Cette participation s'effectue sur une base entièrement volontaire et le fait de ne pas participer n'entraîne aucune pénalité. De même, vous pourrez refuser de répondre à toute question et vous retirer de la recherche ou mettre fin à la séance à tout moment sans aucune pénalité.

Les informations recueillies demeureront **anonymes** et **confidentielles**. Aucun nom, ni information permettant de vous identifier n'apparaîtra dans la thèse de maîtrise. Seuls la chercheure et son superviseur de thèse auront accès aux informations recueillies. Les données serviront uniquement aux fins de la recherche. Un formulaire de consentement vous sera présenté et expliqué au début de la rencontre avant de débiter l'entrevue.

Si vous êtes intéressé(e) à participer à cette recherche, vous pouvez nous contacter par courriel avant le 30 septembre 2010.

Veillez agréer, Madame Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Natalie Beaudry Département de sociologie et d'anthropologie Université d'Ottawa
--

## Annexe 2 : Formulaire de consentement

**Titre du projet:** La construction de l'identité professionnelle des jeunes professionnels

Natalie Beaudry, Département de sociologie et d'Anthropologie de l'Université d'Ottawa.

Maurice Lévesque, Département de sociologie et d'Anthropologie de l'Université d'Ottawa.

**Invitation à participer:** Je suis invité(e) à participer à la recherche nommée ci haut qui est menée par Natalie Beaudry.

**But de l'étude:** Le but de l'étude est de produire une typologie afin de comprendre ce qui influence la construction de l'identité professionnelle, plus particulièrement les relations sociales au travail et l'intégration au travail des jeunes professionnels (25-35 ans).

**Participation:** Ma participation consistera essentiellement à une entrevue enregistrée, d'une durée d'environ quarante cinq minutes, avec la chercheure. Lors de cette séance, la chercheure posera quelques questions portant sur la construction de l'identité professionnelle des jeunes professionnels. Je peux refuser de répondre à toute question et me retirer de la recherche ou mettre fin à ma participation à tout moment, sans aucune pénalité.

**Risques:** Je comprends que puisque ma participation à cette recherche implique que je donne de l'information personnelle, *advenant que cette situation* crée de l'inconfort, j'ai reçu l'assurance du chercheur que tout se fait en vue de minimiser ces risques notamment en me laissant toute liberté quant à la possibilité de ne pas répondre à certaines questions ou à mettre fin à l'entrevue

**Bienfaits:** Ma participation à cette recherche aura pour effet de contribuer à l'avancement de la recherche en science sociales, plus particulièrement au sujet de l'identité professionnelle.

**Confidentialité et anonymat:** J'ai l'assurance de la chercheure que l'information que je partagerai avec elle restera strictement confidentielle. Je m'attends à ce que le contenu ne soit utilisé que pour des fins de recherche au sujet du projet mentionnée plus haut et selon le respect de la **confidentialité**, seuls, Natalie Beaudry et son superviseur de thèse auront accès aux informations recueillies. **L'anonymat** est garanti, un système sera mis en place pour anonymiser les informations recueillies soit en retirant toute information permettant d'identifier les participants au moyen de l'utilisation de code numérique et de pseudonymes.

**Conservation des données:** Les données recueillies de recherche seront conservées de manière sécuritaire pour 5 années à compter du moment de la collecte. Seules les

transcriptions électroniques seront conservées, les bandes sonores seront détruites après transcription. Seuls, Natalie Beaudry et son superviseur de thèse auront accès aux informations recueillies. Les données serviront uniquement aux fins de la recherche. Les formulaires de consentement seront conservés sous clé dans le bureau de la chercheuse principale. Les données seront détruites 5 ans après la fin de la recherche.

**Participation volontaire:** Ma participation à la recherche est volontaire et je suis libre de me retirer en tout temps, et/ou refuser de répondre à certaines questions, sans subir de conséquences négatives. Si je choisis de me retirer de l'étude, les données recueillies jusqu'à ce moment seront détruites.

**Acceptation:** Je, \_\_\_\_\_, accepte de participer à cette recherche menée par Natalie Beaudry du département de sociologie et d'Anthropologie de l'Université d'Ottawa laquelle recherche est *supervisée par* Maurice Lévesque.

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je peux communiquer avec le chercheur ou son superviseur.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je peux m'adresser au Responsable de l'éthique en recherche, de l'Université d'Ottawa.

Il y a **deux copies** du formulaire de consentement, dont une copie que je peux garder.

Signature du participant:

Date:

Témoin (*nécessaire dans le cas où le participant serait illettré, aveugle, etc.*):  
(Signature) Date: (Date)

Signature du chercheur:

Date:

## **Annexe 3 : Guide d'entrevue**

### **1-Identité (suite question 4)**

**Question 1 :** Est-ce que vous pouvez me décrire qui vous êtes comme personne ?

### **2-Intégration au travail**

Nous tentons de déterminer les moyens utilisés par les individus pour s'intégrer de même que le niveau d'intégration de ces derniers.

**Question 2 :** Pourriez-vous me parler de votre parcours professionnel après vos études ? Quel genre de travail avez-vous occupé à votre entrée au gouvernement fédéral jusqu'à votre emploi actuel ? À quel moment avez-vous obtenu votre emploi actuel ? (quand et comment)

### **Points de discussion :**

-Quand vous avez commencé votre travail au gouvernement fédéral, est-ce que vous vous sentiez bien dans votre environnement est-ce que les gens vous parlaient ?

-Pouvez-vous m'expliquer quel est votre emploi du temps au travail ? (heures d'arrivée et de sortie, horaire flexible, heures supplémentaires, participation aux activités sociales, etc.)

-Quel statut d'emploi possédez-vous ? Depuis combien de temps (permanent, temporaire, etc.)

-Pouvez-vous m'expliquer les exigences de formations/expériences initialement exigées par le groupe professionnel du poste que vous occupez et votre propre bagage professionnel ?

-Est-ce que vous pouvez m'expliquer le genre de formation que votre employeur vous fournit et à quelle fréquence ?

-Est-ce que votre travail, activité de loisir, études, garderie, etc. se trouvent dans un même rayon territorial ? (travail, habitudes de vie, lieu de résidence, etc.)

-Est-ce qu'il existe un programme de reconnaissance des employés dans votre ministère ? Si oui comment le considérez-vous ?

### **Ce que nous voulons savoir :**

- Si les individus possèdent une stabilité d'emploi
- Ce que les individus apprennent au travail et l'usage qu'ils en font

- La formation offerte aux individus par leur employeur
- L'expérience et la formation que possèdent les individus par rapport à leur emploi actuel
- S'il existe des mécanismes dans l'entreprise pour reconnaître les employés et renforcer les rapports entre ceux-ci

### **3-Espaces de travail**

#### **3a-Relations sociales au travail**

Nous tentons de comprendre les rapports sociaux qu'entretiennent les individus avec leur espace de travail et leur rapport au travail et à l'emploi.

**Question 3a :** Est-ce qu'il y a des activités sociales organisés au travail ?

**Si oui**, est-ce que vous y participez ? (sur les heures de travail, après les heures de travail ?)

**Si non**, est-ce que vous aimeriez qu'il y en ait ? Est-ce que vous y participeriez ? (sur les heures de travail, après les heures de travail ?)

#### **Points de discussion :**

-Est-ce que vous connaissiez des collègues avant d'arriver dans son emploi

-Est-ce que vous avez des contacts avec des collègues de travail à l'extérieur du milieu de travail (organisé par le travail ou non organisé par le travail) (à savoir si les relations dans le cadre du travail deviennent des relations personnelles)

-Les activités sociales organisées dans le milieu de travail et à l'extérieur vous semblent-elles intéressantes ? (Advenant le cas qu'il y a des activités d'organisés)

-Pouvez-vous m'expliquer le genre de conversation que vous entretenez avec vos collègues de travail, c'est-à-dire parlez-vous principalement du travail ou abordez-vous des sujets personnels ?

-Est-ce que vous avez des contacts avec votre gestionnaire ? De quel genre ? Comment cela se passe ? Quel est son style de gestion ? Quel genre de relation aimeriez-vous avoir avec votre gestionnaire ?

-Est-ce qu'il y a des réunions d'équipe dans votre section ? Si oui, à quelle fréquence ? De quoi discutez-vous et sous quel format ?

### **3b-Rapport à l'emploi et au travail**

#### **Question**

**3b :** Qu'est-ce qui se passe quand vous terminez un projet ou une tâche d'envergure ? (procédures, communication avec les collègues, gestionnaires, publication, etc.)

#### **Points de discussion :**

-Pouvez-vous m'expliquer vos attentes et capacité par rapport aux tâches effectuées dans le cadre de votre travail et votre capacité?

-Expliquez-moi comment vous considérez votre salaire par rapport à votre travail effectué ?

-Dans quelle circonstance accepteriez-vous de remplir les mêmes tâches pour un salaire moindre ?

-Qu'est-ce qui vous plaît le **plus** dans votre travail actuel ?

-Qu'est-ce qui vous plaît le **moins** dans votre travail actuel ?

-À long terme, comment envisagez-vous votre plan de carrière ? (Est-ce que vous prévoyez effectuer votre travail actuel au cours des prochaines années ?)

#### **Ce que nous voulons savoir :**

- Le type de contacts qu'établissent les individus avec leurs collègues de travail et l'autorité
- La perception qu'ont les individus de leurs relations avec leurs collègues de travail et l'autorité
- La perception et la satisfaction qu'ont les individus de : leur salaire, tâches, relations avec collègues et supérieurs
- La satisfaction qu'obtiennent les individus à l'exercice de leur travail (personnel et social)
- Le rapport qu'établit les individus avec leurs collègues de travail, leurs supérieurs, de même qu'avec leur environnement

### **4-Identité professionnelle**

Nous tentons de déterminer la manière dont l'individu définit son identité professionnelle. De manière plus spécifique, nous tenterons d'analyser l'identité professionnelle par rapport aux tâches des individus.

**Question 4 :** Est-ce que vous pouvez me dire ce qui est pour vous votre identité ?

**Points de discussion :**

- Principaux aspects de votre identité, comment vous vous identifiez ?

**Ce que nous voulons savoir :**

- Le niveau d'inclusion des individus dans l'entreprise
- La place qu'occupe le travail dans la vie des individus