Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet

Social identity of executive job applicant women: Action and plans

Philippe Jacquin et Anne-Marie Costalat-Founeau

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1780>

DOI : 10.4000/osp.1780

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2008

Pagination : 509-525

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Philippe Jacquin et Anne-Marie Costalat-Founeau, « Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 37/4 | 2008, mis en ligne le 15 décembre 2011, consulté le 23 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/1780> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.1780>

Ce document a été généré automatiquement le 23 octobre 2020.

© Tous droits réservés

Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet

Social identity of executive job applicant women: Action and plans

Philippe Jacquin et Anne-Marie Costalat-Founeau

Introduction

- 1 On constate que les femmes représentent un tiers des cadres d'entreprise et, malgré cette féminisation, des inégalités persistent au niveau des carrières, des rémunérations et de l'accès aux fonctions de pouvoir et de décision (Laufer & Fouquet, 2001). Ce phénomène, appelé « plafond de verre », aurait pour principale cause une inadéquation des valeurs féminines avec la structure des entreprises. En effet, les femmes évoluent dans des environnements professionnels dans lesquels les critères masculins se sont imposés lors de la création des organisations (dureté, agressivité, esprit de décision). Ainsi, les caractéristiques féminines (écoute, médiation, esprit d'équipe) ne seraient pas en phase avec les stéréotypes masculins du *leadership* (Meyerson & Fletcher, 2000). Les femmes cadres, en mettant en avant des valeurs, telles que l'esprit d'équipe ou le refus de la compétition (Coenen-Huther, 2004), seraient donc en décalage avec les attentes latentes de l'entreprise, et par extension, ne pourraient pas accéder aux postes à responsabilités. Pour évoluer au sein des entreprises, les femmes cadres ont mis en place des stratégies d'adaptation afin de coordonner leur environnement professionnel et familial (Laufer, 2001). Guilbert et Lancry (2007), dans une étude sur l'investissement des cadres dans leurs sphères de vie, soulignent la complexité de la dissociation entre la vie privée et la vie professionnelle, et celle de la recomposition d'un équilibre entre leurs objectifs de travail et les rythmes et aspirations de leur vie privée. Pour l'ensemble du groupe cadre, il y aurait également une cassure du lien social entre les cadres et l'entreprise conséquente aux situations rencontrées : suractivité, manque de reconnaissance de la part des employeurs, absence de carrière ascendante, fin de la

sécurité de l'emploi (Bouffartigue, 2001). Déjà au début des années 80, Boltanski (1982) expliquait que le mythe de la carrière à vie pour les cadres était remis en question. Riverin-Simard (1996) évoque, avec le concept de « chaos des carrières », la fin de la linéarité des parcours professionnels pour les salariés. En plus de la discrimination liée au sexe, il existerait donc d'autres sources de malaise présentes dans l'ensemble de la catégorie professionnelle des cadres.

- 2 Le contexte des femmes cadres en activité nous amène à faire la transition avec les études relatives à la situation de chômage. Les premières études sur le chômage ont été réalisées au cours de la crise économique de la fin des années 20, la plus connue est celle des chômeurs de Marienthal en 1931, il faut ensuite attendre les années 70 et l'apparition du chômage de masse pour voir apparaître de nombreuses recherches sur les demandeurs d'emploi. Fink (1967), dans une approche génétique, propose quatre phases durant une période chômage (le choc, l'optimisme, le pessimisme, le fatalisme). Cependant, le chercheur ne prend pas en compte la variabilité interindividuelle au cours de cette transition. Des études sur la comparaison chômeurs/non chômeurs ont été menées sur l'estime de soi (Cohn, 1978 ; Winefield, Tiggeman & Winefield, 1990), le bien-être psychologique (Warr & Jackson, 1983), ou encore sur les interactions sociales (Marsden & Duff, 1975). Ces études n'ont pas considéré la variabilité intraindividuelle et interindividuelle, car les dommages sont perçus comme linéaires et identiques pour tous les individus. Au contraire, les différentialistes ont mis en évidence les contrastes existant au sein du groupe des demandeurs d'emploi. Winefield et Tiggemann (1985) et Shamir (1985) ont dégagé trois grandes catégories de paramètres différenciateurs : les variables sociologiques, la perception de la situation comme menaçante (Fineman, 1979) et le support social (Gore, 1978 ; Warr & Payne, 1983). Ces recherches sur les effets du chômage considèrent seulement le chômeur comme un sujet subissant les changements imposés par son contexte professionnel. Cependant, d'autres recherches se sont intéressées au demandeur d'emploi comme un acteur doté de projets et de stratégies. Ces études s'inscrivent dans le modèle du système des activités (Curie & Hajjar, 1987 ; Curie & Dupuy, 1994). Ce modèle prend en compte la part active du sujet qui tente de concilier ses engagements avec ses différents domaines de vie (professionnel, familial, personnel et social). Ce sont les objectifs que se donnent l'individu dans la sphère professionnelle et son positionnement par rapport aux autres sphères de vie, qui définissent sa situation de demandeur d'emploi. Plusieurs recherches rendent compte des résultats obtenus avec l'approche du système des activités auprès de demandeurs d'emploi. Cascino et Le Blanc (1993) ont étudié chez des chômeurs l'estime de soi, l'attitude à l'égard de l'avenir et la signification accordée à la situation. L'analyse des données a fait émerger trois groupes. Dans le premier, les individus s'investissent exclusivement dans la sphère professionnelle. Le second groupe investit l'ensemble des domaines de vie. Le dernier groupe se désinvestit de la sphère professionnelle mais également des autres sphères de vie. Hajjar, Beelitz et Baubion-Broye (1993) ont mis en évidence dans une étude longitudinale l'influence des supports sociaux (connaissance, conjoint, famille ou amis) sur les comportements de recherche d'emploi. Roques (1995) dans une étude sur la sortie du chômage, établit une relation entre la sortie rapide du chômage et l'intensité des comportements de recherche d'emploi. En poursuivant son investigation, elle découvre un lien entre le fonctionnement du système des activités et la sortie du chômage. En effet, les demandeurs d'emploi retrouvant rapidement un emploi sont ceux qui établissent des liens positifs entre les différents domaines de vie (professionnel, familial, personnel et

social). Une étude plus récente de Dupuy, Le Blanc et Mègemont (2006) s'intéresse au projet de vie des demandeurs d'emploi au sein du contexte d'incertitude des carrières. Ils soutiennent l'idée d'une socialisation active, dans laquelle les projets de l'individu ne résultent pas de sa seule gestion rationnelle de l'information relative à son environnement professionnel anticipé.

- 3 Pour l'étude présente, nous nous sommes inscrits dans une approche égo-écologique (Zavalloni, 2007) centrée sur les représentations identitaires et leur dynamique, car elle prend en compte à la fois l'interaction entre l'environnement intérieur et extérieur.
- 4 Le modèle égo-écologique appréhende conceptuellement et méthodologiquement l'identité psychosociale au travers des interactions de l'individu avec son environnement social. En effet (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) considèrent que toute personne est située dans une matrice sociale, formée de différents groupes d'appartenance constituant l'identité sociale objective de l'individu. Cependant, le groupe étant un concept abstrait, il doit être recodé en images particulières qui concrétisent les représentations. Ces dernières peuvent être des personnes réelles ou imaginaires associées à des situations concrètes vécues et qui déterminent le sens et la valeur des groupes d'appartenance. Le modèle égo-écologique décrit trois mécanismes à l'origine de la construction identitaire. Le « recodage du groupe » traduit la façon dont l'individu découpe son environnement en des unités dotées de sens, de l'histoire personnelle et collective, de la connaissance, de l'affect et d'un projet. Le recodage permet de passer d'un concept abstrait à des référents empiriques (Zavalloni & Louis-Guérin, 1988). En d'autres termes, l'individu associe à un groupe des images et des expériences particulières : la « différenciation » et l'« opposition binaire » entre le Soi/Non-Soi et le positif/négatif. Ce mécanisme implique que toute identité se construit par opposition à une altérité mais également par identification à autrui. Ainsi, pour tout groupe d'appartenance il existe un groupe opposé et pour toute caractéristique positive il existe son pendant négatif. La « réversibilité » entre le Je et le Nous permet un retour au Soi et de projeter dans le groupe ses propres caractéristiques, besoins et motivations, capacités. Les capacités liées à l'action sont un vecteur force de la dynamique identitaire.
- 5 On considère que l'identité est un système complexe qui active une dynamique représentationnelle de soi et de la société pouvant être qualifiée de dynamique identitaire. Cette dynamique entraîne l'interaction de facteurs affectifs et cognitifs avec le contexte qui influencent des phases identitaires plus ou moins conflictuelles (Costalat-Founeau, 2008). Or, on peut constater que dans des situations de changement liées à des modifications des trajectoires identitaires ou d'insertion dans la vie professionnelle, la dynamique identitaire se transforme (Palmade, 2003). Le modèle capacitaire (Costalat-Founeau, 2005) prend en compte l'action et la temporalité ainsi que les régulations émotionnelles. Les études réalisées sur les formateurs (Costalat-Founeau, 1997) et les infirmières (Guillen, 2005) montrent que les effets de congruence entre la capacité subjective « je me sens capable de » et la capacité normative liée à la reconnaissance sociale ont une influence sur la représentation de soi et la construction du projet professionnel.
- 6 Ainsi des phases s'alternent. La phase d'acuité représentationnelle qui correspond à la congruence entre la capacité subjective et normative. On observe une activation du système capacitaire : le sujet contrôle mieux le contexte ainsi que ses ressources et est capable de se projeter dans l'avenir. Par comparaison la phase de diffusion

représentationnelle correspond à une incongruence entre la capacité subjective et normative. Dans cette situation, on observe une augmentation des frustrations, un manque de confiance en soi qui provoque un sentiment de repli dans la sphère privée, une non expression du « soi positif » pouvant aller jusqu'à une résignation. L'individu est moins actif, se soustrait à son environnement, cerne moins ses moyens ; il s'agit d'une attitude typique d'une phase de crise, de reconstruction identitaire au cours de laquelle l'élaboration d'un projet est difficilement réalisable. Cette situation est caractéristique aussi de situations de transition (Cohen-Scali, 2000).

- 7 La dynamique identitaire dépend donc des contextes mais surtout du pouvoir d'ajustement et d'adaptation de son système capacitaire. Les phases identitaires apparaissent ainsi comme une concrétisation cognitive des expériences et des capacités qui participent à la construction de la personne et à son développement, de l'enfance à l'âge adulte (Costalat-Founeau, 2008).
- 8 Cette approche rejoint la théorie de l'auto-régulation du comportement de Carver et Scheier (1998) sur les formes d'équilibre. Les réactions affectives qui accompagnent l'activité autoréglatrice orientée vers les buts sont étroitement enracinées dans les représentations de succès et d'efficacité personnelle (Bandura, 2003 ; Gegas, 1989). Les représentations qui amènent un individu à se sentir inefficace et à penser qu'il ne fait que de faibles progrès vers un but, produisent généralement des états émotionnels pénibles qui peuvent engendrer des actions et des cognitions inefficaces et un échec de l'autorégulation. Or, en nous centrant sur l'importance des « effets capacitaires » émanant de l'action, nous soulignons à la fois la force du pouvoir expérientiel de l'action et du projet. Ils mettent en relation à la fois la connaissance et les capacités propres, les représentations et les aspirations, les émotions et la reconnaissance.

Figure 1. Dynamique identitaire (action et capacité), © Costalat-Founeau, 2009

Figure 1. Dynamic identity (action and capacity), © Costalat-Founeau, 2009

Méthode

- 9 L'*Investigateur multistades de l'identité sociale* (IMIS) est la méthode d'analyse du discours du sujet sur soi, alter et la société. Ce protocole d'entretien vise, d'une part, à recueillir des descripteurs (unités représentationnelles) décrivant les groupes d'appartenance de

l'individu et, d'autre part, d'en faire émerger les contextes expérientiels et imaginaires les sous-tendant. L'exploration de ces contextes rend compte de la structure de l'identité d'un individu et des dynamiques qui l'animent. L'IMIS se compose de trois phases de recueil de données, permettant d'approfondir successivement l'analyse de l'identité du sujet. Dans la première phase, il s'agit d'obtenir « le répertoire sémantique de l'identité » ou répertoire des unités représentationnelles, comportant les « unités représentationnelles » (URs) du sujet (URs caractérisant les différents groupes d'appartenance). Pour cela, le répondant remplit un questionnaire d'associations libres, pour lequel il lui est demandé de produire des mots décrivant chaque groupe *stimulus*, en fonction de deux phrases inductrices : « Nous les (groupe) nous sommes (UR) » et « Eux les (groupe) ils sont (UR) ». La distinction Nous/Eux met en évidence la différenciation intra-groupe ainsi que les relations entre l'individu et le groupe. Cette distinction favorise également l'émergence d'un jugement critique et d'aspects négatifs sur le Soi et les groupes d'appartenance. Au sein de la deuxième phase, il s'agit d'élucider le sens des URs et d'élaborer l'espace élémentaire de l'identité. La première étape de cette phase 2 explore le degré d'application et de valence au Soi. En d'autres termes, le chercheur demande à l'individu, à propos de chacune de ses URs, si elle s'applique à lui ou non et s'il la juge négative ou positive. À partir de ce moment, toutes les URs obtenues lors de la première phase peuvent être ordonnées dans l'« espace élémentaire de l'identité sociale » (voir figure 2), constitué de l'axe de l'identité (Soi/Non-Soi) et celui de l'affectivité (positif/négatif).

Figure 2. Espace élémentaire de l'identité sociale

Figure 2. Elementary space of social identity

- 10 La seconde étape élucide le sens de chaque UR en déployant le contenu de l'« environnement interne opératoire ». Il s'agit d'explorer systématiquement le contexte sous-jacent à chaque UR ou ce que Zavalloni (2007) nomme la « pensée de fond » en liaison avec la mémoire, les souvenirs. Par cet intermédiaire, le chercheur atteint les aspects de l'environnement auxquels le sujet s'identifie, se dissocie, s'oppose ; ce qui est perçu comme une menace (agression ou oppression), une frustration ou encore un support. Dans la troisième phase, il s'agit de déployer l'« environnement interne opératoire », c'est-à-dire le contexte expérientiel et imagé de certains mots du sujet, ceux révélant être particulièrement chargés de sens, d'affect et de projet et constituant la trame de l'identité : les « mots identitaires ». Ce sont

souvent des mots qui ont été évoqués à plusieurs reprises et avec un degré d'application élevé. Le chercheur reprend chacun des mots à explorer selon un protocole thématique précis ; le contenu collectif (histoire du groupe, réalisations, projets, privations au niveau social, relations avec d'autres groupes) et individuel (biographie, réalisations, projets, manques au niveau personnel, stratégies d'adaptation et de défense, prototypes d'identification et d'opposition, relation avec les autres comme source de privation, de victimisation ou de gratification). Cette exploration minutieuse de la pensée de fond permet au chercheur d'organiser et expliciter les relations entre les différents mots identitaires et la logique qui les organise (voir figure 3). Elle lui donne l'opportunité d'atteindre l'organisation structurelle du champ d'action et motivationnel d'un individu ainsi qu'à la dynamique de son identité.

- 11 Le questionnaire IMIS original a été adapté à l'étude de la situation de chômage et du projet de vie de femmes cadres. Nous nous sommes inspirés du modèle du système des activités pour notre choix des groupes d'appartenance des participants. En effet, nous souhaitons retrouver les différents domaines de vie : professionnel, familial, personnel et social, afin d'appréhender l'inscription identitaire au sein de ceux-ci. Nous avons ainsi choisis les groupes d'appartenance « activité » et « famille ». Les groupes sexuel et générationnel ont également été choisis afin d'observer leur rôle sur ces différentes sphères. Nous avons choisi avec précaution les termes employés pour la phrase inductrice de la sphère professionnelle : « Nous, les cadres en recherche d'emploi » / « Eux, les cadres en recherche d'emploi ». En effet, Herman (2007) attire l'attention sur l'importance du choix des inductions sur le comportement des chômeurs. Dans cette thématique de la menace du stéréotype (Steele & Aronson, 1995), Dagot (1997) souligne que les actions centrées sur les demandeurs d'emploi sont propices à l'activation des stéréotypes liés à la catégorie des chômeurs. Ces derniers étant perçus par les

Figure 3. Espace de la dynamique identitaire psychosociale

Figure 3. Psychosocial identity dynamic space.

- 12 travailleurs comme des fainéants, des incompetents ou encore des parasites (Herman & Van Ypersele, 1998). La phrase inductrice choisie rappelle l'identité professionnelle en activité avec « cadres » mais également l'identité professionnelle transitoire avec « en recherche d'emploi », terme suscitant davantage le dynamisme que celui de « chômeur ». Ce choix d'induction permet de ne pas se focaliser sur l'identité négative de « chômeur » et évite l'activation du stéréotype négatif. Les autres phrases inductrices du questionnaire sont les suivantes :

- Sphère familiale : nous, les (mariés, célibataires, etc.), nous sommes / eux, les (mariés, célibataires, etc.), ils sont.
- Sphère sociale / personnelle : nous, les (membres d'un club de sport, etc.), nous sommes / eux, les (membres d'un club de sport, etc.), ils sont.
- Groupe sexuel : nous, les (hommes/femmes), nous sommes / eux, les (hommes/femmes), ils sont.
- Groupe générationnel : nous, les (35-40 ans), nous sommes / eux, les (35-40 ans), ils sont.

Procédure

- 13 Le recueil de données s'est déroulé en deux temps. Une première phase au cours de laquelle le chercheur recueille le répertoire des URs de l'individu et leurs spécifications (Soi/Non-Soi +/-). La seconde phase se déroule sous la forme d'un entretien d'explicitation durant lequel l'individu va recontextualiser chaque UR. Les entretiens ont été enregistrés afin de procéder à une retranscription du discours et une analyse de contenu.

Participants

- 14 Ce sont des femmes cadres (dix), à la recherche d'un emploi depuis au moins six mois. Afin que l'investissement dans l'identité professionnelle transitoire soit effectif, le temps de recherche ne devait pas dépasser un an pour que les cadres ne soient pas dans une problématique de chômage de longue durée. Enfin, les participants devaient être membres d'une association de cadres en recherche d'emploi. Dans ces structures, les adhérents échangent à propos de leur expérience de chômage et méthodologie de recherche d'emploi, et peuvent élaborer conjointement des activités de conseil à destination des entreprises. Ce contexte permet de valoriser l'identité professionnelle de transition puisqu'en se référant aux travaux de Demazière (2006), les chômeurs sont obligés d'assumer une identité négative que la société leur attribue, tout en cherchant à s'en éloigner.
- 15 Nous avons choisi de présenter deux études de cas : un cadre où le projet a des difficultés à émerger et un autre où il est en développement.

Résultats

Étude de la dynamique identitaire de Marjorie

- 16 Significations des URs et relations. (Page number) Dans l'espace de la dynamique identitaire de Marjorie (voir figure 4), la première caractéristique est « Très dynamique ». Selon Marjorie, les cadres sont généralement très dynamiques dans leur

recherche d'emploi car ils n'apprécient pas cette période de chômage. Pour le deuxième élément, « En réflexion », Marjorie indique que lorsqu'elle était en poste, son volume horaire était très élevé, maintenant elle souhaite un équilibre entre travail et famille et réfléchit à postuler pour des emplois à mi-temps. « Sereines » est présente dans la sphère familiale et personnelle.

Figure 4. Dynamique identitaire de Marjorie

Figure 4. Marjorie's identity dynamic

- 17 Le fait d'être mariée et maman donne l'occasion à notre sujet d'aborder posément ses aspirations professionnelles. Plusieurs URs sont présentes en Soi $\oplus$, « En réévaluation de la valeur travail », Marjorie doute du monde de l'entreprise et remet en question un possible épanouissement au travail, c'est pour cela qu'elle ne souhaite pas investir entièrement son dynamisme dans cette sphère. « Moins ambitieuses », pour cette UR Marjorie explique qu'elle a perdu l'ambition pour son travail car elle ne perçoit plus l'entreprise comme un lieu de réalisation mais un lieu de compétition. « Démotivés », pour Marjorie, la jeune génération de salariés est démotivée car elle est souvent dans l'impossibilité d'agir sur son environnement. Ces trois URs liées à la remise en question de la centralité du travail sont en relation de contre-élaboration défensive du soi avec la UR « Très dynamiques ». Le mécanisme de contre-élaboration tente de relativiser la démotivation présente en Soi $\oplus$ par le dynamisme exprimé en Soi $+$. « Constructifs », en Non-Soi $\oplus$, est pour Marjorie une capacité masculine permettant de mettre en place des projets. Cette UR établit une relation de support « En réflexion ».
- 18 *Sentiment de capacité et projet de vie de Marjorie.* Même si Marjorie est valorisée par son statut qui lui donne une capacité normative positive, elle exprime un sentiment de capacité subjectif négatif. Comme nous l'avons vu précédemment, l'association propose aux cadres un espace de valorisation sociale, Marjorie a également conscience de cette reconnaissance sociale. Cependant ce sentiment de capacité normatif positif est en dissonance avec son sentiment de capacité subjectif négatif. Nous pouvons considérer que Marjorie vit une phase de diffusion représentationnelle dans sa sphère

professionnelle. Il semble difficile pour elle de réaliser actuellement un projet professionnel car elle investit essentiellement les sphères familiale et personnelle, puisqu'elle a pour centre d'intérêt principal ses relations avec son conjoint et son enfant. Elle exprime un détachement de l'entreprise, cependant cette remise en question de la centralité du travail provoque un malaise. Marjorie est dans une période de réflexion lui permettant de se projeter vers ses aspirations professionnelles mais également de tenir à distance, pour un temps, ses appréhensions.

Étude de la dynamique identitaire de Martine

Figure 5. Dynamique identitaire de Martine

Figure 5. Martine's identity dynamic

- 19 *Significations des URs et relations.* Dans l'espace de la dynamique identitaire de Martine (voir figure 5) se trouve la UR « Mobilisés ». Martine nous explique qu'elle doit toujours être dans une démarche de recherche d'emploi active. « Dynamiques » appartient à la sphère sexuelle mais également à la sphère personnelle. Selon Martine, c'est être dans l'action, tout en étant acteur de sa vie et non spectateur. Ces URs sont en relation de contiguïté avec « mobilisés », elles soutiennent la recherche d'emploi active de Martine. « Réalistes » pour Martine, à 30 ans, c'est l'heure d'un premier bilan de ses expériences personnelles et professionnelles. « Combatives », Martine cherche à atteindre son but, qu'il soit personnel ou professionnel. « Impatients » est la seule UR présente dans l'espace SoI -. Martine explique qu'elle ne s'est pas encore réalisée sur le plan familial et personnel. Cette UR est en relation de frustration avec « Engagés dans la vie ». Cela signifie pour Martine avoir une situation professionnelle stable afin de faire évoluer sa situation personnelle. Cette UR est également en relation de contre-élaboration avec « Mobilisés ». Cette construction permettrait à Martine de gérer ses frustrations professionnelles et personnelles. « Convaincants » est présent en Non-Soi +, cette capacité lui faisant défaut, elle aspire à devenir plus persuasive auprès d'employeurs potentiels. Cette UR est en relation de support avec « Mobilisés ».

- 20 *Sentiment de capacité et projet de vie de Martine.* Le répertoire des URs de Martine est majoritairement positif et lui appartient, et ce, quel que soit le groupe. Nous pouvons avancer que notre sujet exprime un sentiment de capacité subjectif positif. Martine est consciente de la valorisation sociale apportée par l'association de cadres dans sa situation de recherche d'emploi. Nous pouvons en déduire un sentiment de capacité normatif positif. La consonance entre les deux sentiments de capacité, nous permet de conclure que Martine se trouve dans une phase d'acuité représentationnelle durant laquelle elle peut réaliser ses projets. À court terme, ils sont de trouver un emploi stable dans le domaine de l'environnement. Cette stabilité lui permet de concrétiser enfin ses projets de maternité et d'achats immobiliers.

Discussion

- 21 Les objectifs de cette recherche étaient de cerner l'expérience de chômage avec son contexte d'incertitude, mais également de procéder à un essai méthodologique appréhendant le projet de vie et les phases de la dynamique identitaire. Par l'analyse égo-écologique adaptée à la situation de chômage, nous avons repéré des thèmes liés au groupe des femmes cadres mais également des thèmes plus singuliers. Le bilan de la situation de chômage a été l'occasion pour les cadres d'opérer une réflexion sur leur identité et sa reconstruction. Cet échange, sur le passé et le présent a permis de mettre en évidence autant pour le chercheur que pour les participants, les éléments de ressources composant les différentes sphères de vie : aspirations, capacités, intérêts, motivations, valeurs ; ainsi que les contraintes : appréhensions, manques, démotivations, désintérêts, contre-valeurs. Cette prise de conscience a mis au jour les investissements, les projections ainsi que les interactions des différentes sphères de vie. Cette méthode, en se détachant d'un récit de vie déstructuré et invasif, a facilité la réflexivité des participants sur leur situation. Notre intérêt pour un ajustement au plus près de la problématique de transition se rapproche de celui de Vouillot, Blanchard, Marro et Steinbruckner (2004) pour une orientation adaptée à la problématique du sexe. L'association du modèle capacitaire Costalat-Founeau (2005) et celui de l'égo-écologie Zavalloni (2007), nous a permis, premièrement, de faire le lien entre le Soi et la dynamique identitaire. Ensuite, nous avons pu déterminer les phases identitaires et saisir le niveau de réalisation du projet (remise en question / réflexion/action). Enfin, nous avons également pu mettre en évidence qu'un environnement valorisant, traduisant un sentiment de capacité normatif positif, n'est pas suffisant au développement d'un projet. En effet, une cohérence entre une valorisation externe et interne est obligatoire pour le déploiement du projet. Cette recherche ouvre la voie à une démarche longitudinale pour l'étude et la modélisation de la dynamique de l'expérience de recherche d'emploi. Ce type d'action est encouragé par Wanberg, Song, Glomb et Sorenson (2005). Cependant, les études longitudinales doivent se dérouler au cours d'un empan temporel de plusieurs semaines avec une fréquence élevée de recueils de données, ceci dans le but d'appréhender finement le déploiement d'un projet de vie. L'étude de l'évolution des URs individuelles et des phases identitaires (Costalat-Founeau, 2008) permet de comprendre les dynamiques d'un parcours professionnel au sein de contextes de plus en plus chaotiques. D'ailleurs, Boutinet (2007) souligne l'intérêt de « renoncer aux pédagogies actuelles de l'orientation qui, trop souvent, ont gardé un arrière-goût moderniste de linéarité dans un environnement qui l'est de moins en moins » (p. 21). L'égo-écologie peut devenir un

véritable outil de développement de la réflexivité et de repérage du déploiement d'un projet de vie, au cours d'une transition professionnelle. Notre étude nous a également amenés à réfléchir sur les termes employés, utilisés pour nommer les demandeurs d'emploi. Avec la phrase inductrice de la sphère professionnelle, nous souhaitons éviter d'activer l'identité de chômeur et de ses attributs négatifs. En effet, le terme chômeur peut déclencher chez le récepteur l'idée d'inaction ou d'oisiveté. Il est intéressant d'observer l'influence de l'utilisation d'autres termes dans les structures accueillant les sans-emploi, tels que demandeurs d'emploi ou chercheurs d'emploi sur les individus du groupe et hors du groupe. Ces catégorisations, suscitant moins de menace, permettent aux individus porteurs d'une identité professionnelle transitoire négative de vivre une situation moins stigmatisante. Enfin, il nous semble pertinent que l'exploration de la dynamique identitaire avec l'égo-écologie par investigations successives des mots produits par les participantes, qui révèlent à la fois un contexte autobiographique et environnemental, peut être appliquée à l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour devenir un véritable outil de repérage de l'émergence du projet et de son développement.

BIBLIOGRAPHIE

- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : de Boeck Université.
- Boltanski, L. (1982). *Les cadres : la formation d'un groupe social*. Paris : Minuit.
- Bouffartigue, P. (2001). *Les cadres : fin d'une figure sociale*. Paris : La dispute.
- Boutinet, J.-P. (2007). L'espace contradictoire des conduits à projet : entre le projet d'orientation du jeune et le parcours atypique de l'adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 36, 19-32.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Cascino, N., & Le Blanc, A. (1993). Diversités des modes de réaction au chômage et impact psychologique de la perte d'emploi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 22, 409-424.
- Cœnen-Huther, J. (2004). *Femmes au travail, femmes au chômage*. Paris : L'Harmattan.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Cohn, R. M. (1978). The effects of employment status change on self-attitudes. *Social Psychology*, 41, 81-93.
- Costalat-Founeau, A.-M. (1997). *Identité sociale et dynamique représentationnelle*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Costalat-Founeau, A.-M. (1999). Identity dynamic, action and context. *Journal for the theory of social behaviour*, 29(3), 289-300.
- Costalat-Founeau, A.-M. (2005). (Éd.). *Égo-écologie et identité sociale, théorie et pratique*. Fontenay-sous-Bois : Édition Sides.

- Costalat-Founeau, A.-M. (2008). Identité, action et subjectivité, le sentiment de capacité comme un régulateur des phases identitaires. *Connexion*, 89, 63-74.
- Costalat-Founeau, A.-M., & Lipiansky, E. M. (2008). Le sujet retrouvé. *Connexion*, 89, 6-12.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail – Vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer, & J. C. Sperandio (Éds.), *Traité de Psychologie du travail* (pp. 37-55). Paris : Presses Universitaires de France.
- Curie, J., & Dupuy, R. (1994). Acteurs en organisations ou l'interconstruction des domaines de vie. In C. Louche (Éd.), *Individu et organisations* (pp. 53-80). Neuchâtel, Paris : Delachaux et Niestlé.
- Dagot, L. (1997). Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 36, 357-378.
- Demazière, D. (2006), *Sociologie des chômeurs* (1995). Paris : La Découverte.
- Dupuy, R., Le Blanc, A., & Mègemont, J.-L. (2006). Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12, 167-183.
- Fineman, S. (1979). A psychosocial model of stress and its application to managerial unemployment. *Human Relations*, 32, 323-345.
- Fink, S. L. (1967). Crisis and motivation; A theoretical model. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 48, 592-597.
- Gegas, V. (1989). The social psychology of self-efficacy. *Annual Review of Sociology*, 15, 291-316.
- Gore, S. (1978). The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 157-169.
- Guilbert, L., & Lancry, A. (2007). L'analyse des activités des cadres : l'intérêt de la triangulation des méthodes. *Le travail humain*, 70, 313-342.
- Hajjar, V., Beelitz, N., & Baubion-Broye, A. (1993). Soutiens sociaux et stratégies de recherche d'emploi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 22, 393-408.
- Herman, G., & Van Ypersele, D. (1998). L'identité sociale des chômeurs. *Les cahiers du Cerisis*, 98(10).
- Herman, G. (2007). (Éd.). *Travail, chômage et stigmatisation, une analyse psychosociale*. Bruxelles : de Boeck Universités.
- Laufer, J. (2001). Introduction. In P. Bouffartigue (Éd.), *Cadres, la grande rupture* (pp. 243-248). Paris : La Découverte.
- Laufer, J., & Fouquet, A. (2001). À l'épreuve de la féminisation. In P. Bouffartigue (Éd.), *Cadres, la grande rupture* (pp. 249-267). Paris : La Découverte.
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M., & Seisel, H. (1982). *Les chômeurs de Marienthal*. Paris : Minuit.
- Marsden, D., & Duff, E. (1975). *Workless: Some unemployed men and their families*. Harmondsworth: Pelican.
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78, 126-136.
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Québec : Presses de l'Université de Laval.

- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage, un effet de réorganisation du système des activités*. Bruxelles : Mardaga.
- Shamir, B. (1985). Sex differences in psychological adjustment to unemployment: A question of commitment, alternatives or finance? *Social problems*, 33, 67-77.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Vouillot, F., Blanchard, S., Marro, C., & Steinbruckner, M.-L. (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratique. *Psychologie du travail et des organisations*, 10, 277-291.
- Wanberg, C. R., Song, Z., Glomb, T. M., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology*, 90, 411-430.
- Warr, P. B., & Jackson, P. (1983). Self esteem and unemployment among young workers. *Le travail humain*, 46, 355-366.
- Warr, P. B., & Payne, R. (1983). Social class and reported changes in behaviour after job loss. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 206-212.
- Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1985). Psychological correlates of employment and unemployment: Effects, predisposing factors and sex differences. *Journal of occupational Psychology*, 58, 229-242.
- Winefield, A., Tiggeman, M. I., Winefield, H. (1990). Factors moderating the psychological impact of unemployment at different ages. *Personality and Individual Differences*, 11, 45-52.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité et conscience : introduction à l'égo-écologie*. Montréal : Presses universitaires de Montréal.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1988). La transdimensionnalité des mots identitaires : explorations égo-écologiques. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, 173-187.
- Zavalloni M. (2007). *Égo-écologie et identité : une approche naturaliste*. Paris : Presses Universitaires de France.

RÉSUMÉS

Cette recherche exploratoire étudie la dynamique identitaire de cadres féminins en recherche d'emploi, selon le modèle de l'égo-écologie de Zavalloni (2007) qui définit l'identité sociale dans une transaction entre le sujet-société. Nous avons choisi la méthode IMIS (Investigateur multistade de l'identité sociale) afin de mettre en évidence les mécanismes identitaires de femmes cadres en recherche d'emploi. Cette recherche exploratoire a également observé un lien entre la recherche active d'emploi et le projet de vie. En effet, l'action influencerait positivement le sentiment de capacité et faciliterait le déploiement d'un projet. D'autre part, l'IMIS nous est apparu un outil opératoire quant à l'émergence et l'appréhension du projet.

Based on Zavalloni's ego-ecology model (2007), which defines social identity as a trade-off between the individual and society, this exploratory research investigates the identity dynamics of executive job applicant women. The MISI (Multistage Investigator of Social Identity) was chosen to help identify the various psychological processes through which these women go when looking for a job. In this exploratory research a link has also been observed between active job application and one's life project. Indeed, action would influence self-efficacy and would,

therefore, facilitate the development of a given project. From a methodological standpoint, the MISI was found to be a tool that is well suited to capture the emergence and the approach of the project.

INDEX

Keywords : Ego-ecology, Executive women, Identity exploration, Job application, Life project, Social identity

Mots-clés : Cadres féminins, Égo-écologie, Exploration identitaire, Identité sociale, Projet de vie, Recherche d'emploi

AUTEURS

PHILIPPE JACQUIN

Doctorant en psychologie au Centre de recherche en psychologie, cognition et communication (CRPCC) de l'université de Bretagne – Rennes 2. Thèmes de recherche : dynamiques du Soi, transitions professionnelles, projet de vie, méthode d'orientation tout au long de la vie.

ANNE-MARIE COSTALAT-FOUNEAU

Professeur de psychologie sociale à l'université Montpellier III, laboratoire DCA. Thèmes de recherche : identité sociale, dynamique, action et capacité, contexte. Courriel : anne-marie.costalat@univ-montp3.fr.