L'orientation scolaire et professionnelle

30/1 | 2001

Incertitudes professionnelles, conduites d'orientation
ou d'insertion et nouveaux rapports au travail

Incertitude et implication professionnelle lors de l'entrée au travail. L'exemple des nouveaux recrutés dans l'enseignement supérieur Brigitte Almudever

*Uncertainty and work involvement when starting work. The example of
newcomers in higher education and research*

Sandrine Croity-Belz et Violette Hajar

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5706>

DOI : 10.4000/osp.5706

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2001

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Sandrine Croity-Belz et Violette Hajar, « Incertitude et implication professionnelle lors de l'entrée au travail. L'exemple des nouveaux recrutés dans l'enseignement supérieur
Brigitte Almudever », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 30/1 | 2001, mis en ligne le 15 mars 2004, consulté le 22 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5706> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5706>

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2020.

© Tous droits réservés

Incertitude et implication professionnelle lors de l'entrée au travail. L'exemple des nouveaux recrutés dans l'enseignement supérieur

Brigitte Almudever

Uncertainty and work involvement when starting work. The example of newcomers in higher education and research

Sandrine Croity-Belz et Violette Hajar

Si les incertitudes grandissantes, liées notamment au contexte actuel de l'emploi et aux difficultés de l'insertion professionnelle, ne peuvent manquer d'affecter les représentations que les jeunes se forgent de leur avenir et, partant, la dynamique des projets qu'ils élaborent, il ne faut cependant pas considérer que l'obtention d'un emploi signe pour eux l'effacement de tout doute, hésitation, inquiétude ou ambivalence.

La transition que représente l'entrée dans une organisation de travail est lourde de questions. Ces questions concernent aussi bien la découverte du nouvel environnement professionnel que la mise à l'épreuve, pour le nouveau recruté, de ses propres capacités à faire face à des attentes et exigences organisationnelles plus ou moins clairement spécifiées. Quelle est la réalité de l'emploi qu'il vient d'obtenir et quel sera le niveau de difficulté des tâches afférentes ? Qu'attend-on de lui dans l'accomplissement du travail mais aussi dans l'établissement de relations interpersonnelles avec ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques ? Quelles seront les répercussions de cette activité professionnelle nouvelle sur ses autres engagements - familiaux, sociaux, amicaux ?

On pourrait prolonger cette liste d'interrogations à l'envi...

L'existence - voire le poids - d'autant d'incertitudes dans cette phase « critique » de la vie professionnelle pose la question aussi bien aux chercheurs qui s'intéressent aux processus de la socialisation organisationnelle qu'aux responsables, sur les lieux mêmes de travail, qui ont en charge l'accueil et la formation des nouveaux entrants. Les recherches des uns rencontrent les pratiques des autres, dans une commune préoccupation pour la prise en compte des effets - mais aussi des modes de traitement - de l'incertitude liée à l'insertion. Aux modèles théoriques de la socialisation organisationnelle élaborés par les premiers répondent souvent les « tactiques » et dispositifs institutionnels mis en place par les seconds.

Différentes conceptions des effets de l'incertitude dans la socialisation organisationnelle des nouveaux recrutés

Nous présenterons quatre classes de travaux récents ainsi que les modèles théoriques qui les fondent et leur font accorder une place spécifique à l'incertitude dans le processus de socialisation organisationnelle. Seront ainsi distingués : les modèles adaptatifs de l'« ajustement » au travail, les modèles de la proactivité, les modèles du stress et du coping, puis le modèle d'une socialisation active et plurielle qui oriente nos propres recherches. Précisons auparavant que, Incertitude et implication professionnelle dans la majorité des recherches que nous avons répertoriées, anglo-saxonnes pour la plupart, l'incertitude est étudiée soit à travers l'ambiguïté de rôle perçue par le nouvel entrant, soit à travers les décalages que le sujet repère entre les représentations qu'il s'était forgées de son insertion professionnelle et la réalité qu'il rencontre sur le terrain.

L'ambiguïté de rôle

C'est à Kahn et al. (1964) que l'on doit l'introduction des concepts de conflit de rôle et d'ambiguïté de rôle dans la recherche sur les organisations. Ces deux variables sont souvent étudiées de pair - voire assimilées l'une à l'autre ; elles doivent néanmoins être distinguées (cf. King & King, 1990). Concernant l'incertitude, on peut considérer que l'ambiguïté de rôle en constitue un meilleur indicateur que le conflit de rôle. Même si celui-ci est susceptible d'en générer, ce n'est que de manière seconde.

L'ambiguïté de rôle a été définie comme « une information déficiente ou incertaine quant aux conduites de rôle mobilisables dans une organisation donnée » (King & King, 1990, p. 49). On peut distinguer l'ambiguïté de rôle relative à ce qui est demandé (incertitude quant à l'étendue des responsabilités attribuées) ; l'ambiguïté relative à la façon dont les responsabilités doivent être assumées (incertitude quant aux conduites de rôle nécessaires à l'accomplissement de ces responsabilités) ; l'ambiguïté relative aux prescripteurs de rôle (« role senders ») (incertitude relationnelle quant aux personnes aux attentes desquelles on doit répondre) ; ambiguïté relative, enfin, aux conséquences de ses conduites (incertitude quant à leurs effets socioémotionnels tant sur son propre bien-être que sur l'organisation dans son ensemble) (ibid., p. 50). Il importe aussi de distinguer l'ambiguïté de rôle objective - liée aux caractéristiques de la situation organisationnelle - et l'ambiguïté de rôle telle qu'elle est perçue par le sujet.

Les décalages entre attentes et réalité professionnelles

L'incertitude liée à la non-réalisation de ce que le nouveau recruté avait prévu, anticipé à propos de son insertion à venir, est étudiée classiquement à travers la mesure des « attentes non-réalisées » (« unmet expectations »). Wanous, en particulier, a posé qu'elles étaient souvent irréalistes, la plupart du temps largement exagérées (Wanous et al., 1989, 1992). L'importance accordée à cette forme d'incertitude vécue par le nouvel entrant va de pair avec l'intérêt porté à ce qu'il est convenu d'appeler la phase de « socialisation anticipatrice » : à savoir la phase de pré-entrée, caractérisée par des processus représentationnels qui visent, en quelque sorte, une réduction de l'incertitude par le jeu d'un effort d'anticipation.

Ceci étant posé, nous pouvons examiner quel statut et quels effets contrastés l'incertitude se voit octroyer selon le modèle théorique de référence convoqué par le chercheur.

Les modèles adaptatifs de l'« ajustement au travail »

Depuis quelques années, les modèles adaptatifs, pour lesquels la socialisation consiste avant tout en un processus de conformisation imposé au sujet, semblent délaissés au profit de modèles dits « proactifs » qui accordent au sujet une part active dans sa socialisation (cf. paragraphe suivant). Pourtant, nombreux sont les travaux qui continuent de mettre l'accent sur l'« ajustement » du nouvel entrant à son travail ; ils le font cependant sans s'inscrire de manière explicite dans une perspective adaptative. Ils se réfèrent même à une approche proactive pour étudier la participation active du sujet à sa propre « mise en conformité ».

Il n'en demeure pas moins que, conformément à l'approche adaptative, classique, de la socialisation organisationnelle, l'incertitude est considérée dans ces travaux comme une perturbation qui ne peut que nuire à l'adaptation du sujet à son travail et à l'organisation. Pour évaluer un tel impact de l'incertitude, les recherches examinent les relations entre ambiguïté de rôle ou attentes non réalisées d'un côté, et, de l'autre côté, certains critères d'ajustement tels que la satisfaction professionnelle, l'implication dans le travail et l'organisation et, bien sûr, la performance.

Sont ainsi avancés des résultats qui, effectivement, montrent que la perception, par les sujets, d'une forte ambiguïté de rôle est associée à une moindre satisfaction professionnelle, à un engagement organisationnel et à une implication dans l'emploi plus faibles, ainsi qu'à une plus grande propension à quitter l'organisation (Porter & Steers, 1973; Jackson & Schuler, 1985; Baker, 1995).

Il en va de même pour ce qui est des attentes non réalisées (Van Maanen, 1975 ; Wanous, 1977, 1980; Wanous et al., 1992). Notons toutefois, que, dans les travaux cités, aucun lien significatif n'a pu être établi entre ces deux formes de l'incertitude (ambiguïté de rôle, attentes non réalisées) et le niveau de performance des sujets : là où l'engagement dans le travail, à différents niveaux, se trouve menacé par l'incertitude, la performance, par contre, ne semble pas affectée.

Dans le droit fil de ces approches et prenant appui sur les résultats qui soulignent les effets négatifs de l'incertitude, sont développées des « tactiques » d'information des futurs recrutés qui visent à réduire cette incertitude. Les « realistic job previews »

(Wanous, 1977) ou techniques de développement d'anticipations professionnelles réalistes, ont ainsi pour objectifs de faire baisser le niveau des attentes des futurs recrutés, de rendre celles-ci plus réalistes ou, sinon, de « décourager » des candidats qui trouveraient là l'occasion de se rendre compte que l'emploi proposé ne peut leur convenir. Dans une perspective managériale qui vise à assurer l'adaptation des sujets à leur emploi et, partant, à réduire les coûts, pour l'organisation, d'un mauvais « ajustement » possible, l'incertitude est « idéalement » traitée — voire éliminée — avant l'entrée dans l'organisation.

Les modèles de la proactivité

L'approche des effets de l'incertitude sur les conduites d'insertion des nouveaux recrutés se fait ici de manière plus nuancée. Si des effets négatifs sont postulés dans certaines hypothèses, des effets potentiellement positifs sont aussi envisagés dès lors que l'incertitude apparaît comme une possible motivation à la mise en œuvre de conduites d'insertion proactives. Par conduites « proactives », les auteurs représentatifs de ce courant de recherches (Major et al., 1995 ; Major & Koslowski, 1997 ; Louis, 1980 ; Morrison, 1993b ; Ashford & Black, 1996) entendent des conduites qui rendent compte des efforts et initiatives du sujet pour participer activement à sa socialisation au lieu de subir, de manière plus ou moins passive, la pression à se conformer.

Les comportements de recherche d'information et de feed-back sont certainement l'indicateur de proactivité le plus souvent utilisé dans ce type de recherches (Ashford, 1986 ; Miller & Jablin, 1991 ; Morrison, 1993a).

Comme le postule le premier axiome de la théorie de la réduction de l'incertitude (Uncertainty Reduction Theory) de Berger et Calabrese (1975), plus les sujets sont soumis à de hauts niveaux d'incertitude, plus l'information est valorisée et plus les nouveaux entrants sont motivés pour la rechercher. Miller et Jablin (1987) ont développé une typologie des conduites de recherche d'information et insisté sur l'intérêt d'examiner dans quelle mesure l'évaluation que le sujet fait de l'incertitude oriente ses choix en matière de stratégie de recherche d'information.

On peut suivre le raisonnement qui conduit à penser que l'incertitude incite le sujet à être actif dans sa recherche d'information, mais aussi, et cela va souvent de pair, dans l'établissement de contacts et de relations interpersonnelles qui vont l'amener à s'impliquer davantage dans le collectif de travail. Les études empiriques qui mettent à l'épreuve une telle hypothèse ont cependant fourni des résultats très contradictoires ; les uns cautionnent l'hypothèse d'une stimulation de la recherche d'information par l'incertitude, les autres révèlent, à l'inverse, un effet d'inhibition de ces conduites. Nous avons eu l'occasion de commenter ce type de contradiction (Almudever et al., 1999). L'effet de surprise provoqué par les attentes non réalisées stimule-t-il le sujet, ou bien le « choc de la réalité » et l'incertitude qu'il génère vont-ils plutôt inhiber ses démarches et lui faire redouter les coûts psychosociaux de la recherche d'information (par exemple, la crainte de perdre la face) ?

Le caractère indécidable, sur la base des données empiriques disponibles, de la réponse à cette question, conduit les recherches actuelles à s'orienter vers la prise en compte de variables modératrices — telles que le sentiment d'efficacité personnelle ou la

valorisation du travail — pour rendre compte de cette variabilité des effets de l'incertitude sur la recherche d'information.

Une remarque, cependant : ce n'est pas parce qu'ils se réfèrent à la recherche active d'information que tous les travaux évoqués sous ce paragraphe échappent pour autant à une conception adaptative de la socialisation et ce, en dépit de leur label « modèle de la proactivité ». Beaucoup, en effet, laissent entendre que les démarches de recherche d'information et de feed-back mises en œuvre par le nouvel entrant sont autant d'efforts et d'initiatives pour identifier les normes, valeurs et modèles en vigueur dans l'organisation afin de s'y mieux conformer.

De ce point de vue, les travaux sur la proactivité qui étudient la variable « orientation de rôle » (Jones, 1986) et sa modalité « orientation innovatrice » nous paraissent plus illustratifs d'une remise en question des modèles adaptatifs ; ils examinent, en effet, la possibilité d'une participation du nouveau recruté à la transformation du travail et de son contexte organisationnel. Il s'agit alors d'examiner si l'incertitude vécue par le nouvel entrant oriente dans le sens du conformisme, ou, à l'inverse, dans le sens de l'innovation, la façon dont il s'approprie son nouveau rôle professionnel. Dans leur recherche sur l'incertitude et les comportements de communication des nouveaux recrutés, Mignerey et al. (1995) formulent l'hypothèse que le degré d'incertitude vécu a une influence sur l'orientation de rôle. Selon eux ; a) un faible degré d'incertitude autoriserait les attitudes d'implication critique (« critical involvement ») définies par Coombs (1985) comme « la tendance de l'individu à user de son influence pour faire en sorte que l'organisation — ou un sous-ensemble de l'organisation — corresponde mieux à sa conception de l'organisation parfaite » (pp. 21-22) ; b) c'est par l'intermédiaire de telles attitudes qu'un faible degré d'incertitude favoriserait la mise en œuvre de conduites relevant d'une orientation de rôle innovante. Cette étude conclut cependant à l'absence de lien entre ambiguïté de rôle et orientation de rôle.

C'est l'hypothèse inverse que posaient, en 1990, Allen et Meyer en considérant, à la suite de Jones (1986), que le facteur « certitude de rôle », s'il a un effet positif sur l'engagement organisationnel, conduit cependant à une orientation conformiste ; le nouveau recruté se satisfait du rôle tel qu'il est prescrit par les autres. D'après ces auteurs, c'est l'incertitude de rôle qui peut pousser les nouveaux à innover, à inventer et à personnaliser leur rôle (voir aussi Nicholson, 1984; Depolo et al., 1994). La réanalyse de leurs données par Baker (1995), à l'aide d'un modèle d'équations structurales, ne permet cependant pas, ici non plus, de mettre en évidence des relations significatives entre certitude de rôle et orientation de rôle.

Cette ligne de recherche reste donc ouverte., qui se double d'un débat concernant les dispositifs d'accueil des nouveaux entrants. Faut-il privilégier des tactiques dites « formalisées » qui, régulières, séquentielles, collectives apportent aux futurs recrutés des informations ciblées et spécifiquement élaborées pour eux, ou des tactiques dites « individualisées » bien moins structurées et programmées, qui allient le hasard et la formation « sur le tas », laissant place au jeu d'une plus grande incertitude pour le nouveau ? Si les premières favorisent l'engagement organisationnel en réduisant l'incertitude au maximum, n'est-ce pas les secondes qui gardent vif le potentiel d'innovation des nouvelles recrues ?

Les modèles du stress et du coping

Tout un courant de recherches s'est développé autour des théories du stress et du coping (Lazarus & Folkman, 1984) appliquées au travail (Weiss, 1982, par exemple) ; les transitions professionnelles et, notamment, l'entrée dans l'organisation, y apparaissent comme des situations potentiellement stressantes en raison de l'incertitude dont elles sont porteuses. Ambiguïté de rôle, « surprise » liée à un défaut d'anticipation et attentes insatisfaites sont alors considérées comme des facteurs de stress (Keenan & McBain, 1979; Keenan & Newton, 1984; Saks, 1994) dont le sujet doit réguler les possibles effets désorganisateur par la mise en oeuvre de conduites de faire-face (coping) appropriées.

Les travaux menés dans cette perspective s'intéressent tout particulièrement aux effets de l'incertitude sur la santé physique et psychologique (anxiété, tension, mal-être psychologique). Une recherche de Nelson et Sutton (1991), consacrée aux effets du manque d'anticipation, par les nouveaux recrutés, des stressés professionnels illustre bien ce type de préoccupation.

À partir des trois activités de base qui caractérisent la phase de la « rencontre du terrain » (« encounter stage », Porter et al., 1975) — apprendre les tâches requises, découvrir le nouveau rôle et établir de nouvelles relations interpersonnelles — les auteurs distinguent plusieurs facteurs de stress potentiels. Certains sont liés aux exigences de la tâche (étroitesse ou, à l'inverse, trop grande étendue des responsabilités, difficultés à développer un plan de carrière, pression temporelle) ; d'autres aux exigences du rôle (conflits travail/hors-travail) ; d'autres, enfin, aux relations interpersonnelles (manque de soutien de la part du supérieur hiérarchique, fortes pressions à se conformer de la part du groupe).

Il apparaît que, globalement, le manque d'anticipation des stressés et, par conséquent, l'incertitude quant aux moyens d'y faire face, a des effets négatifs sur les « résultats » de la socialisation, même si ces effets s'exercent à différents niveaux, en fonction des stressés considérés. L'incertitude liée au défaut d'anticipation est ici considérée comme une perturbation, mais une perturbation qui, si on doit s'attacher à la réduire dans la phase de pré-entrée (cf. les modèles adaptatifs), doit aussi faire l'objet d'un apprentissage ; apprentissage à y faire face.

Autrement dit, cette approche suggère que des tactiques telles que les « realistic job previews » ne doivent pas se contenter d'apporter des informations sur le contenu du travail et la connaissance de l'organisation, mais aussi sur les aspects potentiellement stressants de l'activité et du contexte professionnels. Au-delà, ces dispositifs de pré-entrée devraient intégrer une préparation — ou au moins des conseils — en matière de stratégies de faire-face. Il s'agirait donc, à la fois, de réduire l'incertitude et d'apprendre à traiter les perturbations.

Le modèle d'une socialisation plurielle et active

La perspective d'une socialisation plurielle et active développée dans notre équipe de recherche (Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; Dupuy & le Blanc, 1997; Almudever et al., 1999) conduit à considérer que l'incertitude dont un sujet peut faire l'expérience, à un moment donné de sa vie, et de manière particulièrement aiguë dans l'un de ses domaines de vie, est susceptible d'affecter non seulement la sphère concernée, mais, de

manière solidaire, l'ensemble de ses domaines de vie. Dans cette logique systémique, les modes de traitement de l'incertitude élaborés par le sujet peuvent relever de stratégies fort différentes selon qu'elles mobilisent ou non les échanges (de ressources, de contraintes) entre domaines de vie. Dans le cas qui nous occupe, celui de l'entrée au travail, le traitement de l'incertitude peut être circonscrit à la seule sphère professionnelle (par exemple, recherche d'information dans l'entourage professionnel); c'est le cas de figure envisagé dans les travaux que nous avons examinés jusqu'à présent. De notre point de vue, nous pouvons interpréter la « clôture » de la sphère professionnelle comme une stratégie d'isolement de la perturbation liée à l'incertitude : le sujet cloisonne ses différents domaines de vie pour éviter la diffusion des effets de la perturbation à l'ensemble de son système d'activités. Mais l'incertitude dans la sphère professionnelle peut aussi — et à l'inverse — être traitée par une mobilisation accrue des ressources en provenance des autres domaines de vie (familial, social, personnel) : le sujet s'appuie alors sur une stratégie d'activation des échanges entre sous-systèmes d'activités.

Posée en ces termes, la dynamique de la socialisation organisationnelle s'inscrit dans un cadre beaucoup plus large que le cadre professionnel et appelle un effort de redéfinition, aux plans théorique et opérationnel, des processus mis en jeu dans cette dynamique.

Afin de développer et d'illustrer les implications d'une telle approche, nous présenterons une étude empirique réalisée dans le but d'étudier l'impact de l'incertitude sur l'implication professionnelle de nouveaux entrants. Cette recherche a été conduite auprès de titulaires d'un doctorat de l'enseignement supérieur récemment recrutés dans des organismes de formation et/ou de recherche. Il nous a paru intéressant de la confronter à une recherche menée aux États-Unis sur une population proche (Bauer & Green, 1994), composée d'étudiants intégrant une équipe de recherche pour la préparation de leur doctorat.

Doctorants et titulaires d'un doctorat de l'enseignement supérieur en situation d'insertion dans un nouveau contexte de travail

Proches par les populations visées et le contexte professionnel concerné, l'étude de Bauer et Green (1994) et la nôtre ont aussi en commun de s'intéresser aux effets de l'incertitude sur l'insertion des nouveaux entrants en mettant l'accent sur le rôle de l'expérience antérieure des sujets au niveau de leur cursus.

Les approches théoriques et les hypothèses qui sous-tendent ces deux recherches diffèrent néanmoins de manière significative comme nous allons nous attacher à le montrer.

Intégrer un nouveau cursus et une équipe de recherche : l'étude de Bauer et Green (1994)

Cette étude, de caractère longitudinal, a été menée auprès de 193 nouveaux étudiants en doctorat (Ph.D) relevant de 29 départements de sciences et technologie d'une grande université américaine. Les sujets, âgés en moyenne de 26 ans, ont été interrogés à leur

entrée dans les programmes de doctorat et leurs équipes de recherche respectives, puis, neuf mois plus tard.

Nous ne présenterons pas ici l'ensemble des hypothèses formulées par les chercheurs, mais le schéma général qui pose que l'expérience du nouveau recruté dans la phase de pré-entrée — et, partant, son niveau d'incertitude — a une influence sur son adaptation (« accommodation ») et sur les résultats (« out-cornes ») de l'insertion. Cette influence s'exercerait par l'intermédiaire de l'implication du sujet dans les activités liées au travail de chercheur.

L'expérience antérieure est caractérisée à l'aide de trois critères qui sont : avoir eu ou non une première expérience de la recherche dans le cursus antérieur ; avoir formulé des anticipations plus ou moins réalistes ; avoir suivi ou non le cursus antérieur dans la même université.

Il est alors présumé que :

- les nouveaux entrants qui ont eu une expérience antérieure de la recherche et qui ont formulé des anticipations réalistes s'impliquent plus que les autres dans les activités liées au travail de chercheur ;
- plus les nouveaux entrants s'impliquent dans les activités liées au travail de chercheur, mieux ils s'adaptent à leur nouveau contexte professionnel ;
- meilleure est l'adaptation des nouveaux entrants et meilleurs sont, à la fois, leur engagement (dans les études et leur future carrière) et leur performance.

Autrement dit, on s'attend à ce que ce soit les étudiants qui ont le niveau d'incertitude le plus faible au moment de l'entrée en doctorat qui s'adaptent le mieux et qui se montrent les plus performants.

Les indicateurs d'adaptation retenus sont : un faible niveau d'ambiguïté et de conflit de rôle perçus, le sentiment d'être accepté par le groupe, et un sentiment d'efficacité personnelle élevé.

Les « résultats de l'insertion » sont, quant à eux, évalués en termes de « productivité » (nombre d'articles soumis à publication et nombre d'articles publiés) et en termes d'engagement (dans les études et la carrière future).

La perspective développée ici met l'accent sur les processus d'accommodation en jeu dans l'insertion et sur une socialisation conçue avant tout comme un apprentissage. Selon ce qui peut apparaître comme un effet « boule de neige », les sujets les plus familiarisés avec le milieu de la recherche (donc les moins incertains au moment de l'insertion) sont ceux qui vont le plus s'investir dans les activités de travail et, par là-même, se créer les plus fortes opportunités de nouveaux apprentissages qui renforceront leur meilleure adaptation et, par là-même, leur « réussite ».

Inversement, l'incertitude de départ (peu d'informations sur le milieu de la recherche et des anticipations peu réalistes) ne peut qu'engendrer davantage d'incertitude pendant la période d'insertion (ambiguïté de rôle perçue plus forte) en inhibant l'implication du sujet dans les activités liées au travail qui auraient permis de réduire cette incertitude.

Il est ainsi admis — mais les arguments théoriques font défaut — qu'un faible niveau d'incertitude est un facteur d'adaptation et, partant, un gage de performance accrue.

Certaines de ces hypothèses se trouvent confirmées par les résultats de l'étude. Une analyse de régression permet d'établir que : l'expérience antérieure de la recherche induit une plus forte implication dans les activités quotidiennes de la recherche ($R^2 = .$

36, $p < .01$), qui entraîne elle-même une plus grande productivité (plus d'articles soumis, $R^2 = .26$, $p < .01$ et plus d'articles publiés, $R^2 = .35$, $p < .01$) ; des anticipations réalistes induisent une plus forte implication dans des activités facultatives liées au travail (participation à des séminaires ou à des activités de sociabilité). Cette implication est elle-même associée à une moindre perception d'ambiguïté de rôle ($R^2 = -.20$, $p < .01$).

Cependant, un résultat fort intéressant échappe à la logique développée dans ce modèle : si, comme prévu, un fort niveau d'ambiguïté de rôle perçue est lié à un engagement moindre ($R^2 = -.16$, $p < .01$), par contre, ce sont les étudiants qui perçoivent l'ambiguïté de rôle la plus forte qui se montrent les plus productifs ; ce sont eux qui ont soumis le plus grand nombre d'articles à publication ($R^2 = .19$, $p < .05$) ! Ce résultat, que les auteurs ont du mal à interpréter dans le cadre d'une approche normative où l'incertitude est perçue comme une perturbation néfaste à l'adaptation du sujet, semble par contre soutenir l'idée que l'incertitude peut favoriser la créativité.

Intégrer un établissement d'enseignement et/ou de recherche après l'obtention d'un doctorat de l'enseignement supérieur : une approche plurielle de l'insertion professionnelle

Comment les titulaires d'un doctorat de l'enseignement supérieur, récemment recrutés, s'insèrent-ils dans leur nouvel environnement de travail selon qu'ils ont été — ou non — allocataires de recherche ou allocataires-moniteurs ? Telle est la façon dont nous avons posé la question du rôle de l'expérience antérieure des sujets dans le processus d'insertion. Par une recherche menée auprès de 94 docteurs venant d'obtenir un emploi (44 ont été allocataires ou allocataires moniteurs pendant leur doctorat, 50 ne l'ont pas été, cf. ci-après la présentation de la population), nous avons voulu étudier l'impact de l'expérience professionnelle et de la formation acquises au sein d'une équipe de recherche (pour les moniteurs cette formation se double de celle délivrée par les Centres d'Initiation à l'Enseignement Supérieur) sur les dynamiques d'insertion professionnelle des sujets.

À la différence de Bauer et Green :

a) Nous n'avons pas étudié cet impact au niveau de critères d'adaptation et de réussite, mais au niveau de l'implication professionnelle des sujets, re-définie sous l'angle d'une socialisation plurielle. Ainsi, il nous a paru intéressant d'évaluer non pas l'intensité de l'implication professionnelle, mais différentes modalités de cette implication appréhendées sur deux dimensions :

- le niveau des aspirations professionnelles des sujets par rapport aux niveaux des aspirations qu'ils développent dans leurs autres domaines de vie ;
- la manière dont les sujets articulent leur sphère professionnelle à leurs autres sphères de vie : mobilisation de ressources, en provenance des autres domaines de vie, pour l'atteinte des objectifs professionnels et, réciproquement, contribution des activités professionnelles à l'atteinte des autres objectifs du sujet ; comportements de recherche d'information auprès des sources professionnelles, mais aussi auprès des sources extérieures à la sphère professionnelle. De manière générale, on pourra distinguer des stratégies d'insertion et des modalités d'implication strictement circonscrites à la sphère professionnelle versus des stratégies d'insertion et des modalités d'implication ouvertes aux échanges entre domaines de vie.

Par ailleurs, nous avons présumé l'existence d'incidences différenciées de l'incertitude sur l'implication professionnelle des sujets. Si l'incertitude peut conduire à un « désinvestissement » de la sphère professionnelle et à un cloisonnement entre cette sphère et les autres domaines de vie (par crainte d'une diffusion de la perturbation), elle peut aussi constituer un motif puissant de centration sur cette sphère et de mobilisation des ressources externes pour traiter le « problème » qui lui est afférent.

Afin d'expliquer la variabilité de ces effets de l'incertitude, nous avons formulé l'hypothèse que l'expérience antérieure de formation module de tels effets. En ce sens, l'expérience acquise durant la formation jouerait moins sur le niveau d'incertitude vécue à l'entrée dans l'organisation de travail — incertitude qui fait partie intégrante des métiers de haut niveau de qualification — que sur la façon dont le sujet traite cette incertitude.

L'hypothèse qui sous-tend la recherche que nous allons présenter est donc la suivante : le niveau d'incertitude vécue lors de l'entrée dans l'organisation oriente les modalités de l'implication professionnelle des nouveaux recrutés, mais cette influence est modulée par l'expérience antérieure de formation des sujets.

Dispositif de la recherche

Population

Rappelons qu'elle est composée de 94 titulaires d'un Doctorat Nouveau Régime, dont 55 hommes et 39 femmes, âgés en moyenne de 33 ans, récemment recrutés à l'Université (57 maîtres de conférences) et dans des organismes de recherche ou de formation (11 chargés d'études ou de recherche dans des Laboratoires publics ou privés ; 26 enseignants ou formateurs dans des structures de formation).

Au sein de cette population, deux sous-groupes ont été constitués : le premier comprend 44 sujets qui ont bénéficié d'un contrat d'allocataire de recherche ou d'allocataire-moniteur de l'enseignement supérieur pour réaliser leur thèse ; le second rassemble 50 anciens doctorants qui n'ont pas bénéficié d'un tel contrat pendant la préparation de leur thèse. On a retenu cette variable « statut antérieur » pour caractériser, via deux types de parcours de formation distincts, des expériences différentes de familiarisation des sujets avec leur futur milieu professionnel.

Instruments de recueil des données et Construction des variables

Les données ont été collectées lors d'entretiens individuels sur le lieu de travail des sujets à l'aide d'un questionnaire et du protocole I.S.A. (Inventaire du Système des Activités : Curie et al., 1990; Hajjar, 1995; Baubion-Broye et al., 1998).

L'implication professionnelle

Comme nous l'avons indiqué précédemment, nous avons appréhendé les modalités de l'implication professionnelle sur différentes dimensions.

Le niveau des aspirations professionnelles des sujets par rapport aux aspirations développées dans leurs autres domaines de vie

Il est mesuré à partir des réponses fournies par les sujets à l'exercice « aspirations » de l'Inventaire du Système des Activités dans sa version à 40 items (Almudever et al., 1995; Dupuy et al., 1997). Pour cet exercice, les sujets indiquent les objectifs qu'ils considèrent comme « peu importants », « moyennement importants » ou « très importants » à atteindre dans chacune des quatre sphères d'activités distinguées (familiale, professionnelle, sociale, personnelle). On calcule le rapport du nombre d'objectifs jugés « moyennement importants » et « très importants » dans un domaine sur le nombre total d'objectifs ainsi catégorisés dans les différents domaines de vie des sujets et on obtient les indices suivants (cf. tableau 1):

TABLEAU 1. Aspirations relatives des sujets dans leurs différents domaines de vie

NIVEAU D'ASPIRATIONS RELATIVES DANS LE DOMAINE	MOYENNE	ÉCART-TYPE
	–	
– familial	24,14	11,38
– professionnel	26,71	12,35
– personnel	30,27	11,25
– social	18,89	10,33

TABLE 1. DIFFERENT LIFE DOMAINS' ASPIRATIONS (MEAN AND STANDARD DEVIATION)

Les échanges de ressources entre domaines de vie

L'exercice « échanges entre sous-systèmes » du protocole I.S.A. permet d'évaluer le degré d'interdépendance versus segmentation du système des activités. Les sujets indiquent si, au regard des objectifs prioritaires qu'ils s'assignent dans chacun de leurs domaines de vie, les activités réalisées dans ces différents domaines sont une « aide », un « obstacle » ou « sans rapport » avec l'atteinte de ces objectifs. De nombreux indices peuvent être calculés pour caractériser l'intensité et la nature des échanges entre les différents domaines de vie. Ont été pris en considération, dans cette recherche, les trois indices suivants :

- aides des autres domaines de vie à l'atteinte des objectifs du domaine professionnel (« aidpro ») ; il correspond à la somme des activités des trois domaines (familial, personnel et social) que les sujets perçoivent comme « aides » à l'atteinte de leurs objectifs professionnels. Un score élevé à cet indice témoigne d'une forte mobilisation des ressources extra-professionnelles vers la sphère professionnelle;
- aides du domaine professionnel à l'atteinte des objectifs des trois autres domaines de vie (« aiprsa ») ; il correspond à la somme des activités professionnelles considérées comme « aides » pour l'atteinte des objectifs visés par les sujets dans leurs trois autres domaines de vie. Un score élevé à cet indice témoigne d'une forte mobilisation des ressources professionnelles vers les sphères extra-professionnelles ;

- aides et obstacles des autres domaines de vie à l'atteinte des objectifs du domaine professionnel (« ecapro ») ; il correspond à la somme des activités des trois domaines extra-professionnels considérées par les sujets comme « aides » ou comme « obstacles » pour l'atteinte de leurs objectifs professionnels. Cet indice prend donc en compte la totalité des échanges (de ressources et de contraintes) entre la sphère professionnelle et les trois autres sphères d'activités.

Les comportements de recherche d'information

À partir des réponses fournies par les sujets à une série de 30 items permettant de répertorier aussi bien les types que les sources d'information sollicitées (Morrison, 1993; Almudever et al., 1999), nous avons mesuré l'intensité de la recherche active d'informations auprès de sources professionnelles : supérieur hiérarchique direct (R.I. chef ; alpha de Cronbach = .84) ; collègue plus expérimenté (R.I. expert ; alpha de Cronbach = .84) ; collègue de même niveau (R.I. pair ; alpha de Cronbach = .82) ; et de sources extra-professionnelles : membres de l'entourage familial ou amical (R.I. hors pro ; alpha de Cronbach = .80).

L'expérience de formation antérieure des nouveaux recrutés

La distinction de deux groupes selon que les nouveaux recrutés sont ou non d'anciens allocataires et allocataires-moniteurs, permet d'opérationnaliser la variable « expérience antérieure des sujets » liée à leur parcours de formation. Les anciens allocataires, en raison de leur insertion dans une équipe de recherche (doublée pour les moniteurs d'une formation spécifique aux fonctions d'enseignant-chercheur dispensée dans le cadre d'un Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur (C.I.E.S)), ont eu une expérience significativement différente de celle des autres ex-doctorants, des conditions d'exercice de leur future profession.

L'incertitude dans la phase d'entrée au travail L'ambiguïté de rôle

Le degré d'ambiguïté de rôle est évalué à l'aide de l'échelle de Rizzo et al. (1970) sur la base des réponses des sujets aux quatre items suivants (A.R. ; alpha de Cronbach = .76) :

- « dans mon travail, je sais exactement ce que l'on attend de moi » (1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord) ;
- « la plupart du temps, je sais ce que j'ai à faire dans mon travail » (1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord) ;
- « dans mon travail, il y a des procédures pour régler tout ce qui se présente » (1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord) ;
- « il y a des règles pour presque tout ce que je dois faire ou dire dans mon travail » (1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord).

Décalages perçus entre attentes et réalité professionnelles

Sur une série de douze items relatifs aux différents aspects du travail (l'autonomie, le cadre de travail, la sécurité de l'emploi, la diversité des tâches, les relations avec les collègues, etc.), on demande aux sujets d'indiquer l'écart qu'ils perçoivent entre leurs attentes initiales et leur situation professionnelle actuelle (1: « la réalité professionnelle est bien pire que ce que j'attendais » ; 2: « pire que ce que j'attendais » ; 3 : « comme je m'y attendais » ; 4: « mieux que ce que j'attendais » ; 5 : « bien mieux que »).

ce que j'attendais »). Après vérification de l'homogénéité de l'échelle (α de Cronbach = .74), on a retenu trois indicateurs de décalages perçus :

- orientation des décalages : on calcule la somme des réponses fournies par les sujets aux 12 items codés en 5 points. Une partition en trois classes des scores ainsi obtenus permet de distinguer trois types de décalages : décalage négatif (la réalité professionnelle est au-dessous des attentes des sujets), décalage nul (la réalité correspond aux attentes du sujet), décalage positif (la réalité va au-delà des attentes du sujet) ;
- intensité des décalages négatifs : le score calculé tient compte des seules modalités de réponses « bien pire » et « pire » ; un score élevé correspond ici à une forte perception de décalages négatifs ;
- intensité de la surprise : on calcule la somme des valeurs absolues des écarts entre attentes et réalité professionnelles. Ici, ce n'est pas l'orientation des décalages (positifs ou négatifs) mais l'ampleur de ces décalages (faible ou forte) qui est prise en considération. Plus le score obtenu est élevé, plus la surprise est importante.

Présentation des résultats

Relation entre incertitude et implication professionnelle

Nous n'observons pas de corrélation significative entre l'ambiguïté de rôle et les différentes dimensions de l'implication professionnelle. Il en va de même pour ce qui concerne les trois indicateurs de décalages entre attentes et réalité professionnelles et l'implication professionnelle. On peut donc conclure qu'il n'existe aucune relation directe entre l'incertitude ressentie par les sujets dans leur nouveau contexte de travail et les modalités de leur implication professionnelle.

Relation entre expérience antérieure des nouveaux recrutés et incertitude

Comme nous l'avons envisagé, le fait d'avoir été ou non allocataire ou allocataire-moniteur n'a pas d'incidence directe sur l'incertitude vécue dans la phase d'insertion.

Ce résultat nous paraît imputable au fait que les emplois de haut niveau de qualification se caractérisent par la marge d'initiative qu'ils laissent aux professionnels qui les occupent. Cette marge d'initiative représente en même temps une marge d'incertitude inhérente à la définition même de l'emploi et ne serait donc pas réductible par une formation quelconque.

Relation entre expérience antérieure et implication professionnelle

Les résultats montrent que le statut antérieur du nouveau recruté a des effets sur deux des dimensions de l'implication professionnelle que nous avons distinguées.

Il apparaît ainsi que comparés aux autres doctorants, les anciens allocataires et allocataires-moniteurs accordent relativement moins d'importance à l'atteinte de leurs objectifs professionnels ($t = -1,98$; $p = .05$).

De plus, les anciens allocataires et allocataires-moniteurs cloisonnent davantage leur système d'activités en inhibant, lors de l'entrée dans la nouvelle organisation de travail,

les échanges de ressources et de contraintes des domaines extra-professionnels vers le domaine professionnel ($t = -2,06$; $p < .05$), tout comme les échanges d'aides du domaine professionnel en direction des autres sphères d'investissement ($t = -2,974$; $p < .005$).

Par contre, le fait d'avoir été allocataire ou allocataire-moniteur n'a pas d'incidence sur les comportements de recherche d'information.

Effets de l'incertitude sur l'implication professionnelle en fonction de l'expérience antérieure

Effets de l'incertitude sur la dynamique des échanges entre domaines de vie en fonction du statut antérieur

Effet de l'ambiguïté de rôle

On observe que les effets de l'ambiguïté de rôle sur la mobilisation des ressources extra-professionnelles au service du domaine professionnel varient selon que les sujets ont été ou non allocataires-moniteurs.

Ainsi, lorsqu'il y a perception d'une forte ambiguïté de rôle au moment de l'insertion, les anciens allocataires et allocataires-moniteurs mobilisent davantage les aides provenant des autres domaines de vie, alors que les ex-doctorants qui n'ont pas eu ce statut inhibent le recours à des aides extra-professionnelles (cf. figure n° 1 : $F = 5,56$; $p < .03$).

En motivant, dans les sous-groupes comparés, des stratégies inverses, la perception d'une forte ambiguïté de rôle annule ainsi la différence observée (cf. paragraphe 4.3.) entre des anciens allocataires-moniteurs qui ont tendance à isoler leur domaine de vie professionnelle et les autres ex-doctorants qui eux en font la cible d'échanges plus nombreux.

FIGURE 1. Échanges de ressources des domaines extra-professionnels vers le domaine professionnel en fonction du statut antérieur et de l'ambiguïté de rôle

* AIDPRO -= aides des autres domaines de vie à l'atteinte des objectifs du domaine professionnel

FIGURE 1. Means exchanges between extra-occupational domains and occupational domain as a function of previous status and role ambiguity

Effet de la surprise

Une forte surprise affecte de manière importante la représentation que les ex-doctorants non allocataires-moniteurs ont des transferts possibles de ressources du domaine professionnel vers les autres domaines de vie ; elle n'a, en revanche, aucune incidence de ce type auprès des anciens allocataires et allocataires moniteurs (cf. figure n° 2: $F = 4,95$; $p < .03$).

FIGURE 2. Échanges de ressources du domaine professionnel aux autres domaines de vie en fonction du statut antérieur et de l'intensité de la surprise

* AIPRSA : aides du domaine professionnel à l'atteinte des objectifs des trois autres domaines de vie

FIGURE 2. Means exchanges from occupational domain towards other life domains as a function of previous status and surprise

Effets de l'incertitude sur les aspirations des sujets en fonction du statut antérieur

Effet de la surprise

FIGURE 3. Aspirations dans la sphère personnelle en fonction du statut antérieur et de la surprise

* ASPIPERS : niveau des aspirations personnelles des sujets par rapport aux aspirations développées dans leurs autres domaines de vie

FIGURE 3. Personal domain's aspirations as a fonction of previous status and surprise

En cas de forte surprise lors de l'entrée au travail, les ex-doctorants non allocataires-moniteurs investissent davantage leur sphère personnelle, alors que les anciens allocataires-moniteurs lui accordent moins d'importance (cf. figure n° 3: $F = 5,31$; $p < .03$).

Effets des décalages perçus entre attentes et réalité professionnelles

La partition en trois classes du score global de décalage (décalage négatif, pas de décalage, décalage positif) permet d'affiner le résultat précédent. On observe que la perception de décalages négatifs entre attentes et réalité professionnelles est associée à une plus forte valorisation de la sphère personnelle pour les sujets qui n'ont pas été allocataires et allocataires-moniteurs, et à une moindre valorisation de cette sphère pour les anciens allocataires et allocataires-moniteurs (cf. figure n° 4: $F = 3,27$; $p < .05$).

FIGURE 4. Aspirations dans la sphère personnelle en fonction du statut antérieur et des décalages perçus

* ASPIPERS : niveau des aspirations personnelles des sujets par rapport aux aspirations développées dans leurs autres domaines de vie

FIGURE 4. Personal domain's aspirations as a function of previous status and mismatches

Effets de l'incertitude sur la recherche d'information en fonction du statut antérieur

Alors que ni les indicateurs de l'incertitude, ni le statut antérieur du recruté n'ont d'incidence directe sur la recherche d'information, on observe un effet d'interaction statistiquement significatif entre ces deux variables sur la recherche d'information auprès de certaines sources. Ainsi, lorsque l'on considère l'orientation des décalages entre attentes et réalité professionnelles, on constate qu'en cas de perception de décalages négatifs, les sujets qui n'ont pas été allocataires ou allocataires-moniteurs inhibent la recherche directe d'information auprès de leur supérieur hiérarchique, et

ce, contrairement aux anciens allocataires et allocataires moniteurs qui eux, activent ce type de démarche (cf. figure n° 5, $F = 3,82$, $p < .03$).

FIGURE 5. Recherche d'information auprès du chef en fonction du statut antérieur et du sens des décalages perçus

* R.I. CHEF: intensité de la recherche d'informations auprès du supérieur hiérarchique

FIGURE 5. Information seeking from supervisor as a function of previous status and mismatches orientation

Lorsque l'on ne prend en compte que l'intensité du décalage négatif entre attentes et réalité professionnelles, on note que la perception d'un fort décalage négatif oriente de manière différente la recherche d'information vers les sources extra-professionnelles, selon que les sujets ont été ou non allocataires-moniteurs. Une telle perception stimule la recherche d'information vers les sources extra-professionnelles pour les anciens allocataires mais l'inhibe pour les autres ex-doctorants (cf. figure n° 6: $F = 4,69$; $p < .04$).

FIGURE 6. Recherche d'information auprès de l'entourage extra-professionnel en fonction du statut antérieur et du décalage négatif

* R.I. HORS PRO: intensité de la recherche d'informations auprès de membres de l'entourage familial ou amical

FIGURE 6. Information seeking from extra-occupational circle as a function of previous status and negative mismatches

Discussion

L'un des résultats notables de cette étude est que la formation et l'expérience préalable du futur métier au sein d'une équipe de recherche semblent, au moment de l'insertion effective après l'obtention du doctorat, orienter les anciens allocataires vers un cloisonnement de leur sphère professionnelle par rapport aux autres domaines de vie et vers une moindre valorisation des objectifs relatifs à cette sphère. Il semblerait que la socialisation anticipatrice qui a été la leur les a conduits ; d'une part, à relativiser l'importance du travail (peut-être parce que, à la différence des ex-doctorants non allocataires, leur insertion professionnelle pouvait apparaître comme plus « facile », plus « probable ») ; d'autre part, à se « protéger » d'une emprise trop grande du travail sur leur vie, en cloisonnant leurs différents sous-systèmes d'activités.

Par contre, lorsqu'ils ont à faire face à une incertitude importante, ces sujets vont, plus que les autres, activer les échanges intersous-systémiques, de même qu'ils vont relativiser leur investissement dans les sphères extra-professionnelles (dans la sphère personnelle en particulier), pour, peut-on penser, se recentrer sur les objectifs professionnels. Les nouveaux recrutés qui n'ont pas bénéficié d'un contrat d'allocataire de recherche durant leur cursus, développent, quant à eux, davantage d'aspirations professionnelles et articulent de manière plus étroite la sphère professionnelle à leurs autres domaines de vie. Mais, lorsqu'ils sont confrontés à de hauts niveaux d'incertitude, ils restreignent les échanges entre la sphère professionnelle et les autres sphères, de même qu'ils ont tendance à surinvestir alors la sphère personnelle.

Il apparaît donc que si l'expérience antérieure n'a pas d'effet significatif sur le niveau d'incertitude vécue au moment de l'insertion, elle oriente par contre de manière différente les modalités de l'implication professionnelle des nouveaux recrutés et

module les effets de l'incertitude sur cette implication. On peut penser que la variabilité de ces effets relève de modes de traitement différents de l'incertitude, eux-mêmes liés à des significations différentes attribuées par les sujets à l'incertitude.

Sous l'hypothèse interprétative que l'un des effets majeurs de l'intégration dans une équipe de recherche, au moment de la formation, est de familiariser les sujets avec l'incertitude inhérente au travail du chercheur, on est amené à considérer que par là-même, elle leur donne les moyens de mieux la contrôler par la suite.

Cette hypothèse trouve appui sur des résultats complémentaires de notre étude qui montrent que :

Aussi bien sous la forme de l'ambiguïté de rôle ($r = - .395$, significatif à $p < .001$), que sous la forme de la perception de décalages négatifs ($r = - .363$, significatif à $p = .001$) l'incertitude est liée à de plus faibles sentiments de contrôle professionnel interne (mesurés à l'aide de l'échelle de Argentero & Vidotto, 1994).

Lorsque l'on prend en compte l'expérience antérieure des nouveaux recrutés, on observe que le fait d'avoir été allocataire « protège » les sujets vis-à-vis de cette perte de contrôle professionnel interne liée à l'incertitude ($F = 3,91$, significatif à $p = .05$).

Cette différence des effets de l'incertitude sur l'internalité des sujets, nous semble témoigner des significations différentes qui lui sont attribuées par les sujets selon qu'ils ont été ou non allocataires. Ceux qui n'ont pas été allocataires signifieraient l'incertitude comme une perturbation et une menace qui entame leurs sentiments de contrôle interne ; partant, dans leurs modes d'implication professionnelle, ils viseraient avant tout à circonscrire et contenir les effets de cette perturbation à la seule sphère professionnelle en limitant les échanges entre celle-ci et les autres domaines de vie. De même, un plus fort investissement dans la sphère personnelle permettrait de « relativiser » la « menace » perçue dans la sphère professionnelle.

Les anciens allocataires, par contre, du fait même de leur expérience préalable de l'incertitude liée au travail de chercheur, considéreraient celle-ci comme une composante « normale » de ce type de profession. Ainsi signifiée, elle n'affecte pas leurs sentiments de contrôle professionnel interne et n'est pas un obstacle à l'ouverture de la sphère professionnelle à des échanges avec les autres domaines de vie ; au contraire, elle les stimule.

Ces résultats incitent à envisager la question de la formation et de la socialisation anticipatrice sous un autre angle, ainsi qu'à en reformuler les visées. À la différence des conceptions et dispositifs de formation classiques qui, majoritairement, affichent comme objectif prioritaire la réduction de l'incertitude par anticipation, on peut penser qu'il serait pertinent de mettre l'accent sur un travail d'intégration de l'incertitude en tant que dimension intrinsèque des métiers de haut niveau de qualification, mais peut-être aussi, de manière plus large, en tant que composante, aujourd'hui inévitable, de toute trajectoire professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.
- Almudever, B., Depolo, M., Fraccaroli, F., & Hajjar, V. (1995). 11 sistema delle attività in giovani in transizione psicosociale. Un' applicazione della versione italiana dell'inventario del sistema delle attività (I.S.A.), *Risorsa Uomo*, 3, 2, 183-195.
- Almudever, B., Croity-Belz, S., & Hajjar, V. (1999). Sujet proactif et sujet actif : deux conceptions de la socialisation organisationnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28, 3, 421-446.
- Argentero, P., & Vidotto, G. (1994). *Loc-L: Una scala di locus of control lavorativo*. Manuale. Torino: Mediatest.
- Ashford, S. J. (1986). The role of feed-back seeking in individual adaptation: A resource perspective. *Academy of Management Journal*, 29, 465-487.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry : The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 2, 199-214.
- Baker, W. K. (1995). Allen and Meyer's 1990 longitudinal study: A reanalysis and reinterpretation using structural equation modeling. *Human Relations*, 48, 2, 169-186.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broxé (Éd.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Toulouse : Eres.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effects of newcomer involvement in work related activities: a longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 2, 211-223.
- Berger, C. R., & Calabrese, R. (1975). Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. *Human Communication Research*, 1, 99-112.
- Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, 48, 3, 239-263.
- Coombs, W. T. (1985). A conceptualization and exploratory analysis of critical involvement. Unpublished master's thesis, Purdue University, Lafayette, IN.
- Curie, J., Hajjar, V., Marquié, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53, 2, 103-118.
- Depolo, M., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (1994). Le décalage entre attentes et réalité dans le processus de socialisation au travail. *Le Travail Humain*, 57, 2, 131-143.
- Dupuy, R., & le Blanc, A. (1997). Transitions psychosociales et conduites de projet. *Pratiques Psychologiques*, 1, 3-12.
- Hajjar, V. (1995). Interdépendance, conflits et significations des activités de socialisation : approche psychosociale. H.D.R. Université de Toulouse-Le Mirail, décembre.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 2, 262-279.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Occupational stress : Studies in role conflict and ambiguity*. New York : Wiley.
- Keenan, A., & McBain, G. D. M. (1979). Effects of Type A behavior, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work related outcomes. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 277-285.
- Keenan, A., & Newton, J. J. (1984). Frustration in organizations: relationships to role stress, climate and psychological strain. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 57-65.
- King, L. A., & King, D. W. (1990). Role conflict and role ambiguity: A critical assessment of construct validity. *Psychological Bulletin*, 107, 1, 48-64.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer.
- Lester, R. E. (1987). Organizational culture, uncertainty reduction and the socialization of new organizational members. In S. Thomas (Ed.), *Culture and communication* (pp. 105-113). Norwood, NJ: Ablex.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making : what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Major, D. A (1995)?
- Major, D. A., & Koslowski, S. W. J. (1997). Newcomer information seeking: individual and contextual influences. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 16-28.
- Mignerey, J. T., Rubin, R. B., & Gorden, W. I. (1995). Organizational entry : An investigation of newcomer communication behavior uncertainty. *Communication research*, 22, 1, 54-85.
- Miller, V. D., & Jablin, F. D. (1987).?
- Miller, V. D., & Jablin, F. D. (1991). Information seeking during organizational entry : influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16, 1, 92-120.
- Morrison, E. W. (1993a). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 3, 557-589.
- Morrison, E. W. (1993b). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 2, 173-183.
- Nelson, D. L., & Sutton, C. D. (1991). The relationship between newcomer expectations of job stressors and adjustment to the new job. *Work and Stress*, 5, 3, 241-251.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York : McGraw-Hill.
- Rizzo, J., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self-efficacy for the relationship between training method and anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 639-654.
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in a urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20, 207-228.

Wanous, J. P. (1977). Organizational entry : from naive expectations to realistic beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 61, 22-29.

Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Wanous, J. P., & Colella, A. (1989). Organizational entry research : Current status and future directions. In G. Ferris & K. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 7, pp. 59-120). Greenwich, CT: J.A.I. Press.

Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L., & Davis, K. S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors : A review of meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 3, 288-297.

Weiss, H. M., Ilgen, D. R., & Sharbaugh, M. E. (1982). Effects of life and job stress on information search behaviors of organizational members. *Journal of Applied Psychology*, 67, 60-66.

RÉSUMÉS

La phase d'entrée dans une organisation de travail confronte les nouveaux recrutés à des incertitudes multiples, parmi lesquelles ; l'incertitude relative à la définition de leur rôle et aux exigences et attentes organisationnelles qui y sont attachées (ambiguïté de rôle) ; mais aussi l'incertitude liée aux décalages qu'ils perçoivent entre leurs attentes et la réalité professionnelle. L'objectif de la recherche est de présenter en quels termes la référence au modèle d'une socialisation plurielle et active — par différence avec d'autres modèles de la socialisation organisationnelle — conduit à poser la question des effets de l'incertitude sur l'implication professionnelle des nouveaux entrants.

Sur une population de titulaires d'un doctorat de l'enseignement supérieur, récemment recrutés, a été testée l'hypothèse selon laquelle les effets de l'incertitude sur les modalités de l'implication professionnelle (niveau d'aspirations dans la sphère professionnelle et articulation de cette sphère aux autres domaines de vie), sont modulés par l'expérience antérieure des sujets au niveau de leur cursus (anciens allocataires de recherche versus non-allocataires). Les résultats montrent que l'expérience antérieure au sein d'une équipe de recherche n'a pas d'influence directe sur le niveau d'incertitude des sujets lors de leur entrée au travail mais oriente les modalités de leur implication professionnelle ; vers un moindre niveau d'aspirations dans la sphère professionnelle et vers une plus grande clôture de cette sphère par rapport aux autres domaines de vie. Cependant, en cas de forte incertitude, les anciens allocataires activent les échanges entre leurs différents domaines de vie et la sphère professionnelle, alors que les non-allocataires inhibent ces échanges et surinvestissent la sphère personnelle.

The research examines the effects of uncertainty on newcomers' work involvement among a population of doctorate holders entering a job in higher education and research. It aims to present the specific point of view of the multi-domain and active socialization model compared with other theoretical models of organizational socialization.

The hypothesis states that the effects of uncertainty on work involvement (described by means of occupational aspirations and interactions between the work domain and the other domains of life) are moderated by subjects' previous experience (fully integrated trainees in a research team versus not fully integrated trainees).

Results show that previous experience in a research team has no direct effect on subjects' uncertainty during organizational entry. Nevertheless it influences the way of being involved in work : for ex-fully integrated trainees it reduces occupational aspirations and leads to greater « enclosure » of the work sphere with respect to other domains of life.

But, when facing great uncertainty, these subjects develop interactions between their different domains of life and the work domain, when not fully integrated trainees reduce those relations and overvalue the personal sphere.

The results lead us to reconsider training practices which principally aim to reduce uncertainty.

INDEX

Mots-clés : Incertitude, ambiguïté de rôle, décalages entre attentes et réalité professionnelles, implication professionnelle, échanges entre domaines de vie, socialisation plurielle et active

Keywords : Uncertainty, role ambiguity, mismatches between expectancies and occupational reality, work involvement, relations between domains of life, multi-domain and active socialization

AUTEURS

SANDRINE CROITY-BELZ

est A.T.E.R. à l'Université de Toulouse-le Mirail et stagiaire doctorante au Laboratoire « Personnalisation et Changements Sociaux ».

VIOLETTE HAJAR

est Professeur de Psychologie Sociale et du Travail à l'Université de Toulouse-le Mirail et membre du Laboratoire « Personnalisation et Changements Sociaux ».