

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
in cotutela con l'Università di Parigi 8 (Francia)

DOTTORATO DI RICERCA IN

PSICOLOGIA

Ciclo 32[^]

Settore Concorsuale: 11/E3 PSICOLOGIA SOCIALE, DEL LAVORO E DELLE
ORGANIZZAZIONI

Settore Scientifico Disciplinare: M-PSI/06 PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE
ORGANIZZAZIONI

LA DISSONANZA IDENTITARIA AL LAVORO: SVILUPPO TEORICO E APPROCCIO OPERATIVO DI RICERCA *MIXED-METHOD* SUL COSTRUTTO

Presentata da: Pascale CHAPAUX

**Coordinatore Dottorato
Monica Rubini**

**Supervisore
Lionel Dagot**

**Supervisore (Cotutela)
Marco Depolo**

Esame finale 5 dicembre 2019

Université Paris 8- Vincennes-Saint-Denis
2, Rue de la Liberté. 93526 Saint-Denis
Ecole Doctorale Cognition, Langage, Interaction

Università di Bologna- Alma Mater

Thèse présentée par :

Pascale CHAPAUX

Soutenu le : 5 décembre 2019

Pour obtenir le grade de : Docteur en Psychologie

LA DISSONANCE IDENTITAIRE AU TRAVAIL :
DÉVELOPPEMENT THÉORIQUE
ET DÉMARCHE OPÉRATIONNELLE
PAR UNE APPROCHE *MIXED-METHOD*

Thèse dirigée par :

Mr Lionel DAGOT

Maître de Conférences, HDR. Université Paris 8.

Mr Marco DEPOLO (cotutelle)

Professeur des Universités, Bologne (Italie)

Jury : Mme Evelyne Fouquereau

Présidente

Mme Brigitte Almudever

Rapporteur

Mr Xavier Borteyrou

Rapporteur

Mme Rita Chiesa

Mme Marie Andela

Dédicace

Je dédie cette thèse à mes parents.

Remerciements

Je remercie mes Directeurs de Thèse et de Cotutelle, Lionel DAGOT et Marco DEPOLO, pour le suivi efficace et réactif par lequel ils ont soutenu mon parcours. C'est grâce à nos échanges, à leurs indications et leurs encouragements que j'ai pu mener à bien ce travail. Je leur suis à jamais reconnaissante de la bienveillance et de l'attention reçues.

Je remercie Xavier Borteyrou pour ses indications méthodologiques, toujours les bienvenues.

Merci également à mon Ecole Doctorale, à ses dirigeants et à ses membres, pour leur accueil et de leur soutien durant mon parcours.

Je remercie les membres du jury d'avoir permis et accompagné ma soutenance de thèse.

Je remercie mon amie et collègue Anne Rudelle, pour sa présence stimulante et ses remarques pertinentes lors de nos discussions « techniques ». Elle a été pour moi une compagne de route fidèle et je lui en sais gré.

Je remercie ma famille, Stefano et Lorenzo Yann, pour leur affection et leur patience à mon égard durant ces années intenses.

Je remercie mes amies Nicole et Claudine pour leur soutien indéfectible.

Je remercie les personnes, ami(e)s et collègues ayant eu la gentillesse de bien vouloir répondre aux questionnaires que j'ai pu leur soumettre, notamment les collègues psychologues ayant accepté de participer en tant qu'experts aux tests préliminaires de validation d'échelle, Christelle et Hervé.

Résumé

Avec l'intérêt croissant envers les questions identitaires, la dissonance identitaire au travail devient un enjeu majeur. Il s'agit d'un inconfort psychologique sévère suite à une divergence consciemment éprouvée par l'individu entre ce qu'il pense être et ce qui le contraint dans son sentiment identitaire. Après une présentation des aspects historiques touchant à l'identité, nous avons élaboré, sur la base de la Théorie de la divergence du Self de Higgins (1987), un instrument de mesure à travers une approche inductive, étant donné le manque de littérature spécifique. La construction de l'IDS-Work, a donné lieu à une structure en deux dimensions indépendantes pour un total de onze items. La latitude d'expression identitaire mesure le degré par lequel l'individu exprime sa personnalité et son identité au travail, et la pression normative mesure le degré de contraintes perçues au niveau identitaire. Nous avons ensuite procédé à l'analyse des effets de la dissonance identitaire sur les processus de santé au travail, puis à une étude qualitative où la dissonance est envisagée comme un levier d'évolution. Les résultats de ces différentes études ont permis : de souligner l'effet direct massif de la dissonance identitaire sur l'intention de quitter, le bien-être eudémonique et, très massivement, sur la dissonance émotionnelle ; de dégager des profils latents séparant les individus souhaitant changer de métier ou pas, les premiers ayant des scores faibles d'estime de soi et de focus promotionnel; de souligner l'importance de phénomènes tels que l'héritage social ou le *multi-jobbing*. Les résultats sont discutés et les perspectives futures envisagées.

Mots clés: dissonance identitaire, divergence du self, validation d'échelle, contexte organisationnel, méthode mixte

IDENTITY DISSONANCE AT THE WORKPLACE:
THEORETICAL DEVELOPMENT
AND EMPIRICAL PROCEDURES
THROUGH A MIXED-METHOD APPROACH

Abstract

Considering the increasing interest in identity issues, identity dissonance at work is becoming a major issue. It is a severe psychological discomfort as a result of a conscious discrepancy experienced by the individual between actual self and ought self, at the workplace. After a presentation of the historical aspects of identity and on the basis of Higgins' Self-Discrepancy Theory, we developed an instrument of measurement through an inductive approach, given the lack of specific literature. The construction of the IDS-Work resulted in an independent two-dimensional structure for a total of eleven items. The latitude of expressive identity measures the degree by which the individual expresses his/her personality and identity at work, and normative pressure measures the degree of perceived constraints at an identity level. We then analyzed the effects of identity dissonance on occupational health processes, and realized a qualitative study, in which dissonance is seen as a lever for evolution. The results of such studies have allowed: to highlight the direct effect of identity dissonance on the intention to leave, the eudemonic well-being and, very massively, on emotional dissonance; to identify latent profiles separating individuals who wish to change occupation or not, the former with low scores of self-esteem and promotional focus; to underline the importance of phenomena such as social heritage or multi-jobbing. The results are discussed, and the future research envisaged.

Keywords: *identity dissonance, self-discrepancy, scale validation, French organizational context, mixed-method approach.*

PLAN ABRÉGÉ

PARTIE 1 : VERS LA PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE

Chapitre 1 : Historique et contextes du sentiment identitaire au travail

Chapitre 2 : La théorie de la divergence du self

Chapitre 3 : La théorie Job Demand-Resources

Chapitre 4 : Un modèle de la dissonance identitaire au travail

Chapitre 5 : L'approche *Mixed-method*

PARTIE 2 : DEVELOPPEMENT D'UN INSTRUMENT DE MESURE DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE

Chapitre 1 : Présentation et méthode

Chapitre 2 : Validité de contenu. Etude 1

Chapitre 3 : Structure factorielle. Validité interne. Etude 2

Chapitre 4 : Validité externe convergente et discriminante. Etude 3

Chapitre 5 : Validité de critère. Etude 4

Chapitre 6 : Conclusion, limites et perspectives

PARTIE 3 : LES EFFETS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE

Chapitre 1 : Effets sur les processus de santé au travail. Etudes 5 et 6

Chapitre 2 : La dissonance identitaire, levier d'évolution. Etude 7 (Profils latents) et étude 8 + une étude qualitative

DISCUSSION GENERALE

LIMITES ET PERSPECTIVES GENERALES

CONTRIBUTION THEORIQUE ET PRATIQUE DE LA THESE

Table des matières

Remerciements	4
RESUME	5
ABSTRACT	6
Liste des tableaux	12
Liste des figures	13
Introduction.....	14
PARTIE 1	18
VERS LA PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE :	18
LES FONDEMENTS THÉORIQUES	18
CHAPITRE 1.....	18
HISTORIQUE ET CONTEXTES DU SENTIMENT IDENTITAIRE AU TRAVAIL	18
1.1.LA NOTION D'IDENTITÉ	18
1.2.IDENTITÉ PERSONNELLE ET IDENTITÉ SOCIALE	20
1.3. LE SENTIMENT IDENTITAIRE AU TRAVAIL ET SON APPROCHE PSYCHOSOCIALE	23
1.4.LA THEORIE DU TRAVAIL IDENTITAIRE	25
1.5.L'INTERET SPECIFIQUE DU ROLE PRESCRIT	27
CHAPITRE 2.....	29
LA THEORIE DE LA DIVERGENCE DU SELF	29
2.1. LA THEORIE DE LA DIVERGENCE DU SELF.....	29
2.2. DISSONANCE IDENTITAIRE ET DIVERGENCE DU SOI	30
2.3. LES MESURES EXISTANTES DE LA DIVERGENCE DU SELF	32
CHAPITRE 3.....	34
LA THEORIE DU JOB DEMAND-RESSOURCES	34
3.1. LE MODELE DEMANDES-RESSOURCES	34
3.2. UN MODELE APPRECIE ET RECONNU	35
3.3. DES OBSTACLES AUX DEFIS (<i>challenge vs hindrance</i>)	36
3.4. EVOLUTION DU MODELE : LE JD-R REVISE.....	36
CHAPITRE 4.....	42
UN MODELE DE DISSONANCE IDENTITAIRE AU TRAVAIL	42
4.1. LA DISSONANCE IDENTITAIRE AU TRAVAIL EST UN CONSTRUIT A PART ENTIERE	42
4.1.1. <i>La clarté du concept de soi</i>	42
4.1.2. <i>La cohérence de rôle</i>	42
4.1.3. <i>Les valeurs de la personne et celles du travail</i>	43
4.1.4. <i>L'état de dissonance identitaire comme conséquence de la divergence du soi</i>	44

4.2. LA DISSONANCE IDENTITAIRE SE DISTINGUE DE LA DISSONANCE COGNITIVE	45
4.3. AU TRAVAIL, LA DISSONANCE IDENTITAIRE DERIVE D'ASPECTS SPECIFIQUES	47
4.3.1. <i>L'identité professionnelle</i>	48
4.3.2. <i>Un état, et non un trait</i>	49
4.4. MODELE DE DISSONANCE IDENTITAIRE	50
CHAPITRE 5.....	51
L'APPROCHE MIXED-METHOD	51
5.1. HISTORIQUE DES MÉTHODES MIXTES.....	51
5.2. LES PROCEDURES DE LA RECHERCHE PAR LES METHODES MIXTES	52
5.3. LES AVANTAGES DE LA METHODE MIXTE.....	53
PARTIE 2 :	54
DEVELOPPEMENT D'UN INSTRUMENT DE MESURE.....	54
DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE	54
CHAPITRE 1.....	54
PRESENTATION ET METHODE	54
1.1. RESUME	54
1.2. INTRODUCTION.....	54
1.3. LES DIFFERENTES METHODOLOGIES DANS LES APPROCHES INDUCTIVES ET L'ANALYSE DU DISCOURS.....	56
1.4. L'APPROCHE INDUCTIVE GENERALE.....	58
1.5. PLAN DE RECHERCHE ET SEQUENCE DES DIFFERENTES ETUDES	59
CHAPITRE 2.....	60
VALIDITE DE CONTENU. ETUDE 1	60
2.1. CREATION DES ITEMS.....	60
2.2. REDUCTION INITIALE DES ITEMS : ITEM-SORT TASK	62
2.3. PARTICIPANTS ET PROCEDURE.....	62
2.4. RESULTATS.	62
CHAPITRE 3.....	64
STRUCTURE FACTORIELLE. ETUDE 2	64
3.1. ECHANTILLON 1 : PARTICIPANTS ET PROCEDURE.....	64
3.2. ÉCHANTILLON 1 : MESURES	64
3.3. ÉCHANTILLON 1 : RESULTATS	65
3.3.1. <i>Première analyse exploratoire</i>	65
3.3.2. <i>Deuxième analyse exploratoire</i>	66
3.3.3. <i>Analyse confirmatoire de premier ordre</i>	68
3.3.4. <i>Analyse confirmatoire de second ordre</i>	69
3.3.5. <i>Validité convergente interne. Fiabilité</i>	70
3.4. ÉCHANTILLON 2 : PARTICIPANTS ET PROCEDURE.....	71

3.5. ÉCHANTILLON 2 : MESURES	71
3.6. ÉCHANTILLON 2 : RESULTATS	71
CHAPITRE 4.....	73
VALIDITE EXTERNE CONVERGENTE ET DISCRIMINANTE. ETUDE 3	73
4.1. PARTICIPANTS ET PROCEDURE.....	74
4.2. MESURES	74
4.3. RESULTATS	79
CHAPITRE 5.....	80
VALIDITE DE CRITERE.....	80
5.1. PARTICIPANTS ET PROCEDURE.....	81
5.1.1. <i>Population</i>	81
5.1.2. <i>Mesures</i>	81
5.2. RESULTATS	82
CHAPITRE 6.....	84
CONCLUSION, LIMITES ET PERSPECTIVES.....	84
6.1. CONCLUSION.....	84
6.2. LIMITES ET PERSPECTIVES	86
6.3. ÉCHELLE IDS-WORK. IDENTITY DISSONANCE-WORK	87
 PARTIE 3 :	 88
LES EFFETS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE	88
CHAPITRE 1.....	88
EFFETS SUR LES PROCESSUS DE SANTE AU TRAVAIL	88
1.1. ÉTUDE 5. DISSONANCE IDENTITAIRE, DISSONANCE EMOTIONNELLE ET EPUISEMENT EMOTIONNEL : UNE MEDIATION MODEREE PAR L' AUTO-EFFICACITE PERÇUE.	88
1.1.1. <i>La dissonance émotionnelle</i>	88
1.1.2. <i>L'épuisement émotionnel, dimension du burnout</i>	93
1.1.3. <i>L'auto-efficacité perçue</i>	94
1.1.4. <i>Identité, dissonance identitaire et dissonance émotionnelle.</i>	97
1.1.5. <i>Échantillon 1. Problématique, plan de recherche et hypothèses</i>	98
1.1.6. <i>Méthode et procédures</i>	99
1.1.7. <i>Résultats</i>	100
1.1.8. <i>Conclusion</i>	105
1.1.9. <i>Limites et perspectives</i>	106
1.2. ÉTUDE 6. LES EFFETS DIRECTS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE SUR LE BIEN-ETRE EUDEMONIQUE, L'INTENTION DE QUITTER, ET LA DISSONANCE EMOTIONNELLE.	107
1.2.1. <i>L'intention de quitter</i>	107
1.2.2. <i>Le bien-être eudémonique</i>	108
1.2.3. <i>Méthode et procédures</i>	110

1.2.4. Résultats.....	112
1.2.5. Conclusion et Discussion.....	115
1.2.6. Limites et perspectives	115
CHAPITRE 2.....	117
LA DISSONANCE IDENTITAIRE, UN LEVIER D'EVOLUTION ET DE CHANGEMENT	117
2.1. LES STRATEGIES IDENTITAIRES	117
2.2. LA TRANSFORMATION IDENTITAIRE	119
2.3. ETUDE 7. ANALYSE DES PROFILS LATENTS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE, D'APRES L'ESTIME DE SOI ET LE FOCUS REGULATEUR ORIENTE PROMOTION.	122
2.3.1. La Théorie des Focus Régulateurs	123
2.3.2. Le focus régulateur, l'estime de soi et la souffrance au travail dans le cadre du modèle JD-R.	124
2.3.3. Méthode et procédures.....	126
2.3.4. Résultats.....	130
2.3.5. Labellisation des profils et discussion.....	136
2.3.6. Applications possibles.....	138
2.3.7. Limites et perspectives	139
2.4.ÉTUDE 8 : ESTIME DE SOI, FOCUS REGULATEUR ET VOLONTE DE CHANGER DE METIER : L'EFFET MEDIEATEUR DE LA LATITUDE D'EXPRESSION IDENTITAIRE	1410
2.4.1. Méthode et procédures	141
2.4.2. Résultats	143
2.4.3. Conclusion et Discussion	143
2.4.4. Limites et perspectives	144
2.5. LES LEVIERS DU CHANGEMENT DE METIER : UNE ETUDE QUALITATIVE	145
2.5.1. La dissonance identitaire au travail et ses issues.....	145
2.5.2. Le cas particulier des métiers hérités	147
2.5.3. Le multi-jobbing.....	152
2.5.4. Le choix d'une approche qualitative	156
2.5.5. Le traitement des données recueillies	161
2.5.6. Conclusion et discussion.....	181
2.5.7. L'apport spécifique de la méthode mixte	182
DISCUSSION GENERALE	185
LIMITES ET PERSPECTIVES	189
CONTRIBUTION THEORIQUE ET PRATIQUE DE LA THESE.....	192
RÉSUMÉ EN LANGUE ITALIENNE/ RIASSUNTO IN ITALIANO	194
RÉFÉRENCES / RIFERIMENTI	209
ANNEXES.....	240

Liste des tableaux

Tableau 2 : Analyse factorielle exploratoire. Saturation des items dans chaque facteur. Etude 2.....	66
Tableau 4 : Moyennes selon les clusters. Etude 4.....	81
Tableau 5 : Statistiques descriptives des clusters.....	81
Tableau 7 : Statistiques descriptives. Etude 5.....	99
Tableau 8 : Analyse de médiation simple. VI Latitude identitaire. Etude 5.....	101
Tableau 9 : Analyse de médiation simple. VI Pression normative. Etude 5.....	101
Tableau 10 : Effets indirects conditionnels. VI Latitude identitaire. Etude 5.....	103
Tableau 11 : Effets indirects conditionnels. VI Pression normative. Etude 5.....	103
Tableau 12 : Statistiques descriptives. Etude 6.....	112
Tableau 13 : Statistiques de groupe. Etude 6.....	113
Tableau 14 : Corrélations. Etude 7.....	129
Tableau 15 : Indices d'ajustement. Etude 7.....	132
Tableau 16 : Scores selon les profils. Etude 7.....	135
Tableau 17 : Codage. Etude qualitative.....	164/165

Liste des figures

Figure 1 : Analyse confirmatoire de premier ordre. Etude 2.....	67
Figure 2 : Analyse confirmatoire de second ordre. Etude 2.....	68
Figure 3 : Répartition des profils latents selon les variables. Etude 7.....	132

Liste des annexes

Tableau 1 : Valeurs standardisées des facteurs de saturation. Etude 2	
Tableau 3 : Corrélations. Validité convergente et divergente. Etude 3	
Tableau 6 : Test Post-Hoc. Etude 4	
Matrices de médiation. Etude 5	
Matrices de médiation. Etude 8	

Introduction

Depuis plusieurs décennies, on observe un intérêt croissant envers le bien-être au travail, envisagé sous l'angle du stress ou au contraire de la satisfaction, de la motivation ou des risques de burnout. Autrefois, les travailleurs changeaient rarement de métier dans le cours de leur vie, et restaient dans la même organisation¹. Le fils héritait souvent du travail du père, ou exerçait dans le même secteur d'activité², ce qui se vérifie encore aujourd'hui, surtout dans certains domaines d'activité comme le secteur agricole. Mais, de nos jours, la mobilité et la flexibilité de l'emploi, voire la reconversion professionnelle, font partie des trajectoires envisagées par nombre de personnes actives, de même que la recherche d'une réalisation personnelle à travers le travail. Ainsi, le manque éventuel de concordance entre la personnalité de l'individu et les caractéristiques de son emploi suscite aujourd'hui des questionnements. Les travailleurs s'interrogent sur leur propre bien-être, leurs aspirations, leur potentiel, les opportunités qu'ils pourraient saisir. C'est dans ce contexte et dans le cadre de la Théorie de la Divergence du Self (Higgins 1987) que nous nous sommes intéressés à la dissonance identitaire au travail, en tant qu'inconfort psychologique sévère suite à une divergence consciemment éprouvée par l'individu entre ce qu'il pense être et ce qui le contraint dans son sentiment identitaire, dans l'exercice de sa profession.

Pour ce faire, dans une première partie nous avons traité des aspects historiques et du contexte touchant à l'identité, mais nous nous sommes également attachés à montrer que la dissonance identitaire au travail est un construit à part entière, distinct de la dissonance cognitive, différent de la clarté du concept de soi, de la cohérence de rôle, que l'adéquation aux valeurs organisationnelles ne suffit pas à la définir, qu'il s'agit

¹ Nizet et al., 2009.

² Colombier & Masclat, 2007.

bien d'un état et non d'un trait, au regard de son caractère contextuel, que c'est la conséquence d'une divergence du Self, notamment le soi réel et le soi dû, et que son étude se justifie dans le cadre du travail, du fait qu'elle y dérive d'aspects spécifiques que l'on ne peut comparer au champ de la psychologie où est née la SDT de Higgins (1987), jusqu'à proposer un modèle de dissonance identitaire au travail, alors définie comme un état, conséquence d'une divergence notable entre le soi individuel et le soi attendu dans l'exercice d'une profession, à un moment précis et dans un contexte de travail donné.

Dans une deuxième partie, nous avons élaboré un instrument de mesure de l'état de dissonance identitaire, ce, à travers une approche inductive, étant donné le manque de littérature spécifique. La construction de l'IDS-Work, pour Identity Dissonance Scale at the Workplace, a donné lieu à quatre études successives portant sur l'élaboration des items, la validité de contenu, les analyses exploratoires puis confirmatoires, la validité de construit, et la validité de critère, permettant d'établir une structure en deux dimensions indépendantes, la latitude d'expression identitaire, qui mesure le degré par lequel l'individu exprime sa personnalité et son identité au travail, et la pression normative, qui mesure le degré de contraintes perçues, principalement au niveau identitaire. La troisième partie s'attache à l'analyse des effets de la dissonance identitaire, d'abord sur les processus de santé au travail, avec deux études, puis sur les opportunités de changement, la dissonance identitaire y étant envisagée comme un levier d'évolution. Ici, trois autres études entrent en jeu, d'abord avec une analyse des profils latents, ensuite avec une étude montrant l'effet médiateur de la latitude d'expression identitaire, une des deux dimensions de la dissonance identitaire, entre des variables telles que l'estime de soi ou le focus promotionnel et l'intention de quitter ou de changer de métier. Enfin, une toute dernière étude, qualitative celle-ci, a permis

d'approfondir la thématique globale de la dissonance identitaire au travail mais aussi d'approcher au plus près les ressentis et les motivations des personnes concernées, qu'il s'agisse d'individus ayant simplement souhaité changer de métier par choix délibéré d'exercer une profession plus en concordance avec leur personnalité, par besoin de s'éloigner d'un contexte professionnel vécu comme toxique, pour délaisser (ou au contraire retrouver) un métier hérité, ou pour mettre en œuvre une stratégie d'emploi telle que le *multi-jobbing*. L'ensemble de ces études suit un déroulement logique, où nous avons cherché à respecter le maximum de cohérence, à la fois dans la progression des études et le choix des questionnements. La proposition de validation de notre instrument de mesure est suivie de l'analyse des effets de la dissonance identitaire sur la santé au travail, champ d'application privilégié pour ce type de souffrance psychologique. Dans cette partie, nous avons utilisé aussi bien chacune de nos deux dimensions séparément, à savoir la latitude d'expression identitaire et la pression normative, que les deux combinées en une variable indépendante principale dichotomique séparant les individus d'une population selon qu'ils étaient en dissonance identitaire avérée, ou exempts de cet état. La partie finale de notre travail, destinée à mettre en valeur le potentiel stimulant de la dissonance identitaire en tant que levier d'évolution et de changement, avec une étude de profils latents et une étude qualitative, offre une facette applicative autre de la dissonance identitaire.

Les résultats de ces différentes études ont donc permis :

- de dégager une structure de l'outil de mesure à deux dimensions indépendantes, la latitude d'expression identitaire et la pression normative ;
- de mettre en évidence l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle sur la relation entre chaque dimension de la dissonance identitaire et l'épuisement émotionnel;

- de souligner l'effet direct massif de la dissonance identitaire (en tant que variable unique dichotomique DI faible versus DI élevée) sur l'intention de quitter, la volonté de changer de métier, le bien-être eudémonique et, très massivement, sur la dissonance émotionnelle. ($d=1.80$).
- de dégager des profils latents séparant les individus souhaitant changer de métier ou pas, les premiers ayant des scores faibles d'estime de soi et de focus promotionnel;
- de mettre en évidence, toutefois, qu'une des deux dimensions de la dissonance identitaire, la latitude d'expression identitaire, médiatise la relation entre l'estime de soi et l'intention de changer de métier, ainsi que la relation entre le focus régulateur promotionnel et l'intention de changer de métier;
- Enfin, grâce à l'étude qualitative, de constater que la satisfaction au travail des personnes ayant déjà changé de profession varie selon leur motivation initiale en soulignant, par ailleurs, l'importance de phénomènes tels que l'héritage social ou le *multi-jobbing*.

L'enchaînement de ces différentes études constitue ainsi un éventail riche tout en restant articulé grâce à la cohérence de leur positionnement, notre objectif étant que ces études successives se complètent les unes les autres et offrent une panoramique satisfaisante de la thématique, dans une optique *mixed-method approach*, une approche souhaitable non seulement au regard de l'utilisation novatrice du construit de dissonance identitaire dans le champ du travail, mais aussi de par la nécessité d'explorer ses liens avec des dimensions touchant à la fois à la personnalité de l'individu et à la santé au travail.

PARTIE 1
VERS LA PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE :
LES FONDEMENTS THÉORIQUES

CHAPITRE 1

Historique et contextes du sentiment identitaire au travail

1.1.LA NOTION D'IDENTITÉ

Comme l'ont souligné aussi bien les sociologues (Lipiansky, 2005) que les psychologues, il existe ces dernières décennies « un intérêt croissant pour les phénomènes sociaux liés à l'identité » (Camilleri et al., 2005). Dans le domaine professionnel, cet intérêt accru est sans doute lié à la façon dont on conçoit désormais le travail, c'est-à-dire d'une manière beaucoup plus fluctuante et dynamique qu'auparavant, lorsque on avait coutume de faire carrière dans une entreprise et une seule, jusqu'à la retraite, alors que de nos jours c'est le dynamisme et la mobilité qui ont la part belle. En psychologie sociale, c'est à Erikson (1959) que l'on doit la notion d'identité. Parmi les cognitivistes, la recherche s'est inspirée principalement des travaux de Mead (1934) et Heider (1958). G.H. Mead a été l'un des premiers à nommer le Self comme conscience de soi liée aux processus sociaux. D'après cet auteur, « le Soi, en tant qu'objet pour soi, est essentiellement une structure sociale et naît dans l'expérience sociale » (p.115).

Cependant, la notion d'identité puise dans des champs très divers, de l'anthropologie à la psychanalyse, de la sociologie à la psychologie clinique, à la psychologie sociale (Mead, 1934 ; Kardiner, 1955 ; Erikson, 1959 ; Knapp, 1969 ; Tajfel, 1978). C'est sans doute la raison de la difficulté à la définir de façon consensuelle. Mais, loin d'être le point faible de l'identité, cette pluralité des facettes peut s'avérer un atout, une richesse. Elle permet une intersectionnalité, ou du moins un dialogue, entre des champs

qui d'habitude se « parlent » peu. L'opportunité d'une approche interactionniste du concept de l'identité, plus dynamique, en un mot, plus sociale, s'offre à nous. L'identité, envisagée en tenant compte des nombreuses recherches dans les divers domaines, peut donc être définie comme « une structure polymorphe, dynamique, dont les éléments constitutifs sont les aspects psychologiques et sociaux en rapport à la situation relationnelle à un moment donné, d'un agent social (individu ou groupe) comme acteur social » (Kastersztein, 1998). L'autre paramètre saillant de l'identité réside dans la continuité de la perception. Le sentiment d'identité reste « étroitement lié à celui de continuité dans la perspective temporelle » (Tap, 1988), de même que prévalent le sentiment d'unité et de cohérence interne, d'autonomie et d'affirmation de l'individu par rapport à l'extérieur, l'affirmation de soi par l'action, jusqu'à construire une estime de soi plus ou moins robuste. L'identité et le sentiment d'identité en arrivent ainsi à se confondre. Pour Erikson (1968), le sentiment d'identité est « un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle au principe le plus profond de toute détermination de l'action et à la pensée que je possède » (Erikson, 1988, p.14). Pour cet auteur l'identité se construit selon des processus se basant sur :

- Le sentiment subjectif d'unité personnelle
- Le sentiment de continuité temporelle
- Le sentiment de participation affective
- Le sentiment de différence
- Le sentiment de confiance ontologique
- Le sentiment d'autonomie
- Le sentiment de self-control
- Les processus d'intégration de valeurs et d'identification.

1.2.IDENTITÉ PERSONNELLE ET IDENTITÉ SOCIALE

- *Identité “tout court” ou identité sociale ?*

La théorie de l'identité ou *Identity Theory* place l'individu au centre de la définition qui peut être faite de lui, (Stryker, 1980, cité par Ashforth, 2001). La théorie de l'identité sociale (ou SIT pour Social Identity Theory, Tajfel, 1972 ; Tajfel et Turner, 1979), quant à elle, place l'individu au centre d'une structure sociale, qui le détermine. Dans ce cadre, la personne cherche à atteindre ou à conserver une identité sociale positive, cette dernière étant fondée essentiellement sur des comparaisons plus ou moins conscientes entre l'endogroupe et des exogroupes pertinents. Si son identité sociale est jugée insatisfaisante par l'individu, il essaiera de quitter ce groupe. La catégorisation sociale intervient donc de façon majeure dans la théorie de l'identité sociale. Tajfel définit la catégorisation sociale comme « un système d'orientation qui crée et définit la place particulière d'un individu dans la société » (Tajfel, 1972, p.293). Les travaux qui ont suivi ceux de Tajfel, élaborés par son équipe, ont donné lieu à la Théorie de la catégorisation sociale (Turner et al., 1987). Dans cette théorie, les représentations cognitives du Soi se forment par auto-catégorisations, selon trois niveaux, individuel, groupal et humain. Le fonctionnement du concept de Soi y est lié à la situation : selon le contexte, c'est telle ou telle image de soi qui sera plus saillante que les autres. Ainsi, « cette image de soi émerge en fonction d'une interaction entre les caractéristiques de l'individu et celles de la situation dans laquelle il se trouve » (Licata, 2007, p.28).

Notre conception de la dissonance identitaire s'intègre à la fois dans la Théorie de l'identité sociale et celle de l'auto-catégorisation. En effet, la dissonance identitaire perçue par l'individu peut naître du fait d'une incompatibilité entre le soi individuel et

le soi social (ou professionnel) tel qu'une situation professionnelle l'impose, rendant le soi personnel saillant et « exigeant » envers le soi social. La question de l'intersection entre identité personnelle et identité sociale se pose d'ailleurs particulièrement lorsqu'on aborde le champ professionnel et les enjeux identitaires qu'il mobilise. L'identité personnelle est liée au concept de soi et à la conscience de soi, mais ce sentiment identitaire personnel n'est guère dissociable de la sphère sociale. Ainsi, si Tap (1988) définit l'identité personnelle en tant que « système de représentations et de sentiments à partir desquels le sujet construit et utilise un horizon temporel » (p.53), cet auteur résume l'identité dans « ce qui me rend semblable à moi-même et différent des autres, c'est ce par quoi je me sens exister en tant que personne et en tant que personnage social (rôles, fonctions, relations), c'est ce par quoi je me définis et me connais, me sens accepté et reconnu, ou rejeté et méconnu par autrui, par mes groupes et ma culture d'appartenance » (Tap, 1988, p.69). Le sentiment d'identité ne peut s'émanciper d'une dimension sociale.

L'identité se présente donc à la fois comme une construction du moi autonome et un signe du lien à l'extérieur. Ce deuxième point, sans doute, a amené les chercheurs à considérer l'identité en l'observant du côté de ses failles et de ses troubles. De la même façon que le bonheur est sans histoire et qu'il faut faire l'expérience de son contraire pour le goûter, l'identité devient un thème majeur surtout lorsqu'elle défaille. La réparer, lui offrir la possibilité de se montrer, c'est là le moyen de rappeler qu'elle existe. Toutefois, le fait de mettre le focus sur les empêchements ou les altérations identitaires n'implique pas que cette approche soit « pessimiste ». La dissonance identitaire au travail, par exemple, a ceci de positif qu'elle peut permettre à l'individu de repenser son identité, et d'agir en faveur d'un rétablissement de la consonance, comme nous le verrons dans la dernière partie de notre travail.

Enfin, un autre angle d'approche consiste à s'intéresser à la construction de l'identité, à son mode d'élaboration. Pour E. Lipiansky, par exemple, l'identité se construit par des « remaniements et des tentatives d'intégration plus ou moins réussies », et ne consiste pas en l'accumulation d'expériences. Cette considération peut sembler être en contradiction avec la vision d'autres chercheurs, tel Mead (1934) mais il n'en est rien puisque cet auteur précise que « une fois le Soi apparu, il est dans un certain sens fournisseur d'expériences sociales pour lui-même, ce qui permet de concevoir un Soi absolument solitaire. Mais il est impossible de concevoir un Soi qui aurait émergé en dehors de l'expérience sociale ». De même, les diverses facettes du self n'empêchent pas que ce dernier agisse comme un tout, et cette unité « reflète l'unité et la structure du processus social dans son ensemble » (Mead, 1934). Selon Tap (1988), « Mon identité, c'est donc ce qui me rend semblable à moi-même et différent des autres, c'est ce par quoi je me sens exister en tant que personne et en tant que personnage social (rôles, fonctions, relations), c'est ce par quoi je me définis et me connais, me sens accepté et reconnu, ou rejeté et méconnu par autrui, par mes groupes et ma culture d'appartenance » (p.69). Pour décrire cette position d'individu à la fois unique et inscrit dans un contexte de valeurs communautaires à partager, Morin (1980) adopte cette expression « L'identité constitue une sorte de bouclage indissoluble entre similitude et différence » (Morin, 1980, p. 271) et « L'identité de la personne ne peut rester figée dans le présent et le passé comme une photographie, mais doit prendre en compte la dimension des nouvelles facettes d'adaptation du sujet, son perpétuel état de devenir, son potentiel évolutif et dynamique » (Marti, 2008).

L'identité « finale », non pas qu'elle soit définitive, ad vitam ou figée, « renferme toutes les identifications signifiantes, mais elle les transforme aussi de façon à en faire un tout raisonnablement cohérent et spécifique » (Erikson, 1988, p.168). Et les deux

pôles identitaires (social et psychologique) font émerger cette identité finale, qui gardera cependant son caractère dynamique et évolutif. Et grâce au sentiment identitaire éprouvé, l'individu pourra opter pour une posture d'engagement, notamment au niveau professionnel.

1.3. LE SENTIMENT IDENTITAIRE AU TRAVAIL ET SON APPROCHE PSYCHOSOCIALE

La nuance de signification entre identité personnelle et identité sociale représente un point crucial des enjeux identitaires dans la sphère du travail. L'individu se construit et élabore son identité- au cœur et non en dehors du social. Pour autant, il existe une part identitaire à l'écart des échanges sociaux, non pas parce qu'elle ne serait pas influencée par eux, mais parce qu'elle n'évolue pas en strict parallèle à l'expérience sociale. Or, si cette perméabilité entre la sphère personnelle et le champ social ne permet pas de délimiter une frontière nette entre les deux, on peut néanmoins considérer que l'identité personnelle, étant globale, renfermerait l'identité sociale. Le fait d'articuler l'une et l'autre est particulièrement pertinent dans l'étude des questions identitaires au travail car ce sont à la fois des aspects psychologiques, individuels, et sociaux, au niveau du groupe professionnel ou d'appartenance, qui entrent alors en ligne de compte. Dans le prolongement des études d'Erikson (1968), d'Allport (1970) et de Tap (1988), en extrapolant de façon spécifique vers le champ professionnel, les éléments du sentiment identitaire sont le sentiment de cohérence et d'unité, le sentiment d'appartenance mais aussi de différence, le sentiment de reconnaissance mais aussi d'autonomie (Appriou Ledesma, 2018). On remarquera à ce propos combien ces éléments « voyagent » par couples, par binômes enfermant une opposition potentielle.

- Le sentiment de cohérence et d'unité.

Le sentiment de cohérence correspond à une cohérence interne, au regard du système psychique de l'individu. Le psychisme s'organise en un ensemble cohérent alimenté par les informations qui le nourrissent. « Le noyau identitaire individuel se construit à partir des activités affectives et cognitives et permet au sujet d'avoir une connaissance sur le monde qui l'entoure, et par là-même, également sur lui-même. La source du sentiment d'identité personnelle se situe dans cette connaissance sur soi-même » (Appriou Ledesma, 2018, p.108). Le sentiment d'unité permet de maintenir le lien et l'équilibre dans cet ensemble, même lorsque les états psychiques varient. Les expériences affectives, relationnelles, sociales et intellectuelles y jouent un rôle essentiel, avec la possibilité d'une organisation temporelle : l'individu se sent également « lui-même » à travers le temps. Dans la dissonance identitaire, lorsque l'identité strictement personnelle, au sens des caractéristiques que l'individu s'attribue, entre en contradiction, voire en collision avec son identité professionnelle, le sentiment de cohérence est remis en question, et le sentiment d'unité vient à manquer.

- Les sentiments d'appartenance et de différence

Le sentiment d'appartenance à un groupe ou un ensemble (familial, social, professionnel) indique que l'individu s'est imprégné et a fait siennes des valeurs et des normes, et qu'il adhère à un modèle promu par ce groupe ou cet ensemble. Il en résulte un processus d'intégration et d'assimilation de ces valeurs et normes. Cependant, en concomitance au sentiment d'appartenance, le sentiment de différence permet à l'individu de vivre son unicité et sa singularité. De cette façon, il peut faire émerger son identité personnelle et voir son sentiment d'exister se renforcer. « Il peut désirer simultanément se conformer et se différencier, et ce de manière consciente ou inconsciente. Au niveau du groupe, le sentiment de différence permet au sujet de voir

ce qui le différencie du groupe et permet à l'identité groupale et culturelle de se construire. Les personnes prennent conscience de ce qui les différencie des autres dans un groupe. Par ce processus de différenciation, ils saisissent leur appartenance au groupe » (Appriou Ledesma, 2018, p.110).

- Les sentiments de reconnaissance et d'autonomie.

Le sentiment de reconnaissance qui se développe lorsque l'individu reçoit des témoignages d'appréciation de la part d'autrui(s) signifiant(s) lui permet de considérer qu'il possède de la valeur. Ce sentiment de valeur conforte l'impression d'exister et renforce l'estime de soi, un jugement global à propos de soi (Guichard, 2004), c'est-à-dire la dimension évaluative du concept de soi. Cependant, l'individu a besoin de s'émanciper partiellement de ce lien au regard de l'autre. Si la recherche du sentiment de reconnaissance l'y rend dépendant, il a pourtant besoin d'une certaine latitude dans ses pensées, agissements et initiatives. Le sentiment d'autonomie « permet au sujet de développer des pensées, de prendre des décisions, et de réaliser des actes personnels et professionnels » (Appriou Ledesma, 2018, p.111).

1.4.LA THEORIE DU TRAVAIL IDENTITAIRE

Dans le champ professionnel le travail identitaire consiste d'abord à mettre en œuvre une dynamique de défense identitaire dont l'objectif principal réside dans la protection du soi et le maintien d'une identité positive, à la fois personnelle et sociale, dans les situations où l'individu doit s'intégrer à un contexte stigmatisant ou assumer un rôle source de pressions. Dans la théorie du travail identitaire de ou *Identity work theory* (IWT) (Snow et Anderson, 1987), les auteurs distinguent l'identité personnelle de l'identité sociale, ou identité de rôle, avec d'un côté, les significations que l'individu s'auto-attribue et, de l'autre, les significations que son environnement social lui

confère ou attend de lui. Ces mêmes auteurs définissent le travail identitaire comme « l'ensemble des activités dans lesquelles les individus s'engagent pour créer, présenter, et maintenir des identités personnelles congruentes avec, et protégeant, leur concept de soi » (Snow et Anderson, 1987). L'identité devient plurielle, et son équilibre dépend alors des actions entreprises pour préserver à la fois son caractère unique et sa cohérence dans un contexte social donné, ce qui amène à reconnaître l'intersection entre le champ personnel et le social. Le travail identitaire consiste là en un jeu subtil aussi bien de mise à distance que d'intégration à un rôle. Il se met en place lorsque l'identité d'un individu est menacée, parce qu'une pensée, une action, ou une expérience déstabilise l'identité personnelle et/ou sociale d'un individu ou constitue une menace pour cette identité (Breakwell, 1983, cité par Ibarra et Petriglieri, 2007). Selon le type de menace, le travail identitaire s'oriente « naturellement » vers tel ou tel type de stratégie : il peut s'agir de la catégorisation sélective, pour écarter du soi des étiquettes identitaires négatives (ou perçues comme telles) de l'organisation (Elsbach et Kramer, 1996) ; l'individu peut aussi adopter le déni, la rationalisation, dans une tentative de maintien de l'estime de soi (Brown, 1997 ; Brown et Toyoki, 2013), ou bien des stratégies de pondération sociale, pour repositionner son rôle social ; il peut aussi s'agir d'utiliser la distanciation entre soi et le rôle, dans un but de protection de l'identité personnelle (Sveningsson & Alvesson, 2003), ou le recours à la multiplicité des identités personnelles dans un jeu d'équilibriste pour aplanir tout décalage avec l'identité de rôle (Nadin, 2007).

On note donc que le travail identitaire s'applique dans des situations de menace perçue ou de déphasage entre l'individu et son statut. Le comportement de défense consiste alors pour l'individu soit à se démarquer de son rôle afin de ne pas y être associé, soit

de le justifier d'un point de vue social, mais la divergence reste au centre du questionnement identitaire.

1.5.L'INTERET SPECIFIQUE DU ROLE PRESCRIT

Comme nous le verrons plus avant, notre travail nous a amenés à nous intéresser de façon spécifique à l'écart, ou divergence, entre le soi « obligé », ou dû (au travail) et le soi personnel tel que l'individu le conçoit pour lui-même, l'état de dissonance identitaire étant la conséquence de cette tension. Cet intérêt précis pour la pression subie à cause d'un rôle social ou professionnel prescrit se retrouve dans la littérature, en lien avec le travail identitaire qui en découle. Les recherches dans cette optique portent sur des aspects tels l'expression de convictions personnelles pour contrôler les incertitudes du rôle (McLaughlin, 2003) ; les techniques de narration et de présentation de soi qui rendent l'identité personnelle plus stable et sécurisée (Sveningsson et Alvesson, 2003) ; les stratégies de projection d'images défensives de l'identité (Ibarra et Petriglieri, 2007) ; l'appropriation par l'individu de concepts promus par l'organisation afin de faire siennes certaines valeurs dans son rôle de manager (Clarke et al., 2009). Dans le cas du changement organisationnel, d'autres études s'intéressent aux stratégies de travail identitaire qui sont adoptées par les travailleurs pour se protéger des règles nouvelles qui leur sont imposées (Collinson, 2003), à la renégociation du rôle (McDonald et al., 2010), ou encore aux stratégies de prise de distance vis-à-vis du rôle imposé (Lok, 2010). Comme l'indique Burellier (2015) « Les individus, sous la pression d'un rôle trop strict, trop brutalement imposé, ou bien trop contradictoire avec des composants identitaires préexistants, choisissent de mettre à l'abri leur identité personnelle, voire de combattre l'identité du rôle en question afin de le délégitimer ou de le renégocier ». La menace identitaire qui provoque le travail identitaire repose soit

sur des rôles très stigmatisants avec pour conséquence une baisse notable de l'estime de soi, ou alors sur des rôles désincarnés, avec perte de sens et/ou l'empêchement d'une identification personnelle. « Il s'agit alors principalement pour les individus de défendre leur identité dans l'action en utilisant des discours de distanciation à l'égard du rôle, visant à sauvegarder l'estime de soi, mais également de justification ou de réinterprétation du rôle, permettant de rendre la protection de l'identité moins difficile » (Burellier, 2015). D'autres recherches, en revanche, montrent que l'individu peut aussi chercher à s'adapter au rôle. Il s'agit alors d'un travail de négociation de rôle. Toutefois, on retrouve toujours en amont la question d'une divergence identitaire, qui amènera l'individu à « traiter » sa souffrance de telle ou telle manière.

CHAPITRE 2

La Théorie de la divergence du self

2.1. LA THEORIE DE LA DIVERGENCE DU SELF

La théorie de Higgins (1987) a été largement reconnue, et son caractère novateur fut avant tout de proposer l'idée que chaque type d'écart produit des états émotionnels spécifiques. En particulier, la divergence (ou l'écart) entre le soi réel et le soi-dû devrait provoquer une « agitation » ou une « colère », tandis que l'écart entre le soi réel et le soi idéal conduirait l'individu à un état de dépression. Au fil des ans, le SDT - Self Discrepancy Theory - a donné lieu à une vaste littérature. Le premier article de Higgins sur le SDT (1987) a été cité 5 780 fois, dans diverses langues et disciplines de la psychologie (clinique, sociale, développement) ou en dehors de la psychologie (sociologie, affaires, ...), un tel intérêt étant soutenu par les nombreuses applications de la théorie : focus régulateur et motivationnel (Higgins, 1996; Higgins, Shah et Friedman, 1997; Leonardelli, Lakin et Arkin, 2007; Levinson et Rodebaugh, 2013), différences individuelles (Amico, Bruch, Haase et Sturmer, 2004; Hardin, Weigold, Robitschek et Nixon, 2007; Moretti et Higgins, 1999), leadership (Kark et van Dijk, 2007), satisfaction au travail (Reich, Wagner-Westbrook et Kressel, 2007), processus de développement (Zentner et Renaud, 2007), troubles psychologiques (Fairbrother et Moretti, 1998; Yoo, 2011; Strauman et coll., 2001; Weilage et Hope, 1999), récupération de la mémoire (Schoofs, Hermans et Raes, 2012; Ono et Devilly, 2013), Behavioral Health (Landa et Bybee, 2007), représentations maternelles (Liss, Schiffrin et Rizzo, 2013), perceptions de la personnalité (Schaffhuser et al., 2016), objectifs de vie (Stanley et Burrow, 2015), satisfaction de vie (Busseri et Merrick, 2016; Yu et al., 2016). Cependant, la mesure des différentes divergences a parfois été problématique, comme nous l'expliquerons ci-dessous.

2.2. DISSONANCE IDENTITAIRE ET DIVERGENCE DU SOI

Peu de psychologues ont jusqu'à présent étudié le malaise identitaire en contexte de travail, et beaucoup de recherches ont été faites par des sociologues, comme Costello (2005) ou Demazière (2007), ce qui nous semble une raison pertinente pour aborder le problème du point de vue psychologique et psychosocial. Parmi les psychologues, Marcotte et coll. (2011), sur le « développement identitaire » des jeunes recrues policières : « Le respect croissant des règles et des normes [qui régissent] le travail de la police (...). En retour, cette adhésion progressive signifie pour l'individu une perte de liberté proportionnelle à l'assimilation au corps policier. La dissonance dépend à la fois du « degré de divergence entre les valeurs véhiculées par la culture policière et celle de la personne », mais aussi de « la capacité de l'individu à distinguer son « moi policier » et de son moi personnel, de la capacité de la recrue à rester fidèle à lui-même tout en respectant les normes requises par son travail. Les conséquences en sont la dépersonnalisation et la fatigue émotionnelle, mais aussi la modulation du processus de socialisation professionnelle et d'adaptation psychosociale ».

Warin et al. (2006), enfin, ont mené une étude auprès d'enseignants, en utilisant le terme « dissonance identitaire » pour identifier "la détresse psychologique de l'individu, causée par la perception de la divergence du Soi". La divergence du Soi peut concerner trois types de Soi selon Higgins (1987) : Le soi réel (ce que l'individu pense ou se sent être), le Soi dû (socialement prescrit, c'est la représentation que l'individu a sur les caractéristiques qu'il pense devoir remplir. Il s'agit du rôle, des obligations, des responsabilités), et le Soi idéal. Cette théorie est conçue dans un sens général, tout comme la notion de dissonance identitaire ; il est donc intéressant d'étudier de façon plus spécifique ses aspects et occurrences dans un contexte de travail. La théorie de la divergence du Soi (Higgins, 1987) représente un point de

départ important pour des applications dans le domaine professionnel, ainsi que pour étudier les conditions dans lesquelles les gens ressentent un écart notable entre ce qu'ils pensent être et ce qu'ils doivent être dans l'exercice de leur profession. En effet, nous avons choisi dans le cadre de ce travail de nous concentrer sur une dissonance et une divergence identitaires spécifiques, entre le Soi réel et le soi dû. Ce choix a été fait en tenant compte de trois points : tout d'abord, au travail, l'individu éprouve l'impact quotidien de ce qu'il est réellement et de ce qu'il est forcé d'être ou de montrer. De nombreuses études portent sur les conséquences de cet impact, telles que la dissonance émotionnelle, la motivation, l'engagement, la satisfaction au travail, le sentiment d'auto-efficacité, des dimensions qui ne dépendent pas uniquement des caractéristiques du travail, mais qui sont également liées à des caractéristiques personnelles. Deuxièmement, de nombreux participants ayant eu à répondre au Self Questionnaire de Higgins n'ont pu comprendre clairement la différence entre les concepts, entre le soi réel et le soi idéal notamment (Tangney et coll., 1998). De fait, il est plus facile pour l'individu de discerner l'écart entre ce qu'il pense être, son identité personnelle et ce qui est susceptible, au travail, de contrecarrer cette identité, que de se référer à des concepts abstraits ou perçus comme tels. Troisièmement, les relations prévues entre les écarts et les émotions n'ont pas toujours été soutenues par les recherches, comme le démontrent plusieurs études. Les divergences avec le Soi idéal et le Soi dû n'ont pas toujours pu prédire de façon distincte la dépression et l'anxiété (Bruch, Rivet et Laurenti, 2000) et la validité discriminante de ces divergences du Soi a été remise en question à diverses reprises (Ozgul, Heubeck, Ward et Wilkinson, 2003 ; Tangney et al., 1998). Cela nous a amenés à nous concentrer sur le Soi réel (*actual self*) et le Soi dû (*ought self*), c'est-à-dire sur les situations ou les composantes du travail pour

lesquels l'individu doit afficher des comportements spécifiques qu'il ou elle perçoit comme une contrainte.

2.3. LES MESURES EXISTANTES DE LA DIVERGENCE DU SELF

Bien que la théorie de Higgins (1987) ait été largement acceptée, sa méthode de mesure de l'écart a fréquemment fait l'objet de réserves. Higgins a élaboré le Self-Questionnaire dont le protocole d'administration prévoit ce qui suit :

Les participants sont invités à rédiger une liste allant de une jusqu'à dix caractéristiques associées à leur Soi réel, leur Soi idéal ou leur Soi dû, le sens de chaque concept étant précédemment expliqué. Le Soi réel : vos croyances sur les caractéristiques que vous pensez que vous possédez vraiment. Soi idéal : vos croyances sur les caractéristiques que vous souhaiteriez posséder, dans l'idéal. Soi dû : vos croyances sur les caractéristiques que vous devez posséder ou êtes obligés d'avoir. Les règles normatives et normatives qui vous concernent.

Le calcul de la divergence du Soi (*Self-discrepancy*) se fait comme suit :

- a) le chercheur compare les caractéristiques des différentes listes, et détermine les correspondances entre les listes.
- b) le chercheur calcule la valeur de la divergence en soustrayant le nombre total de concordances au nombre total d'écarts.

Les critiques de ce questionnaire portent sur les points suivants :

- Les participants ont souvent du mal à distinguer les différents types de Soi ;
 - Les participants trouvent souvent que The Selves Q. est trop difficile à remplir.
- Comme Tangney et al. L'ont remarqué (1998, p. 266, 267), « la plupart des gens ne font pas vraiment de distinction entre « Soi dû » et « Soi idéal », ou entre leur propre

perspective et celle d'autres personnes significatives », et le calcul des scores est également difficile : « le codage du Selves-Questionnaire prend beaucoup trop de temps pour le chercheur » (page 267).

- L'association entre le type de divergence et le type d'émotion qui en résulte n'est pas toujours vérifié, à savoir, la divergence entre le Soi réel et le Soi dû, censée donner lieu uniquement à de l'« agitation » selon Higgins (Key et al., 2000).

D'autres façons d'évaluer la divergence du Soi ont été développées. Certains chercheurs ont souhaité ajouter une tâche d'évaluation nomothétique au Questionnaire, comme l'indice ISDI - *Integrated self-discrepancy* de Hardin et Lakin (2009). Tangney et coll. (1998) ont quant à eux proposé aux participants d'évaluer soixante adjectifs pour chaque Soi, sans être en mesure de vérifier la relation entre le type de divergence et les états émotionnels (agitation / colère contre dépression / tristesse).

Enfin, un autre point très délicat réside dans la difficulté pour les participants de comprendre à la fois ce qui leur est demandé et la définition des concepts. Tangney et coll. (1998) ont indiqué que la question la plus fréquemment posée lors de la collecte des données était la suivante : « Quelle est la différence entre Soi idéal et Soi dû ? » et ce, malgré les explications précédemment fournies (p.265).

En outre, la phase comparative des résultats effectuée par le chercheur est également à risque de considérations subjectives. En effet, bien que la théorie de Higgins ait toujours été considérée comme d'un intérêt majeur, certains « problèmes avec la méthodologie de Higgins et al. (1985) » ont été soulignés (p.266).

CHAPITRE 3

La Théorie du Job Demand-Resources

3.1. LE MODELE DEMANDES-RESSOURCES

Le modèle Job Demand-Resources, élaboré par Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli en 2001, a été conçu dans le prolongement des précédentes théories portant sur le stress au travail, comme la Two Factors Theory de Herzberg ; le modèle Job Characteristics de Hackman et Oldham ; le modèle de Karasek Demand-Control, ou encore le modèle de Siegrist. L'objectif est à la fois de permettre de prévoir le niveau de bien-être ou de mal-être des individus au travail et de déterminer les antécédents potentiels du burnout. Selon les auteurs du modèle JD-R, une telle dynamique trouve son explication dans le rapport entre des caractéristiques positives, les ressources, et d'autres négatives, qui constituent une demande, sous forme de contraintes imposées par telle ou telle activité professionnelle. Les demandes sont les « aspects physiques, sociaux ou organisationnels du travail qui demandent un effort physique ou mental, et sont donc associés à certains coûts physiologiques et psychologiques » (Demerouti et al., 2001, p. 501), comme la surcharge de travail ou la précarité. Les ressources sont au contraire « les aspects physiques, sociaux ou organisationnels du travail caractérisés par un ou plusieurs des aspects suivants : ils sont fonctionnels pour la réalisation des objectifs de travail ; ils réduisent les demandes et les coûts physiologiques et psychologiques liés à ces demandes ; ils stimulent l'évolution et le développement personnel » (Demerouti et al., 2001, p. 501). Parmi les ressources on trouve donc le soutien social, l'autonomie, la clarté des objectifs.

Demandes	Ressources
Charge de travail	Autonomie
Complexité de la tâche	Soutien social
Charge cognitive. Emotionnelle, physique	Opportunités de carrière
Responsabilités	Récompenses
Pression temporelle	Clarté des objectifs
Précarité	Flux informationnel
Pénibilité	Feed-back régulier
Présence de risques	Sécurité
Contexte de travail défavorable	Diversité des tâches
Conflits interpersonnels	Leadership
Conflit travail/famille	Mise en valeur des compétences
Ambiguïté ou conflit de rôle	Participation aux décisions
Rémunération inadéquate	Absence de conflits et cohésion d'équipe

3.2. UN MODELE APPRECIE ET RECONNU

Selon Schaufeli et Taris (2014), le modèle JD-R est intervenu sur un terrain déjà fertile mis en place par deux autres modèles, celui de Karasek (1979) et celui de Siegrist (1996), qui avaient déjà sensibilisé les chercheurs sur la notion d'équilibre entre un élément positif, les ressources au travail, et un autre négatif, constitué des demandes générées par lui. Cependant, contrairement aux modèles qui l'ont précédé, le JD-R ne se limite pas à prendre en compte des ressources ou des demandes spécifiques. Le modèle offre donc un champ de vision plus large et des objectifs potentiels plus étendus. Il en résulte une flexibilité accrue, avec une grande richesse d'applications, dans des secteurs d'activités très divers. Le JD-R est « heuristique par nature » (p.44), et représente surtout une façon de penser le travail, d'envisager la dynamique entre les demandes, les ressources (du travail mais aussi personnelles), la santé des individus, leur bien-être, leur motivation au travail.

3.3. DES OBSTACLES AUX DEFIS (*challenge vs hindrance*)

(Tadic et al., 2015 ; Van den Broeck et al., 2010)

Les obstacles demandent un effort pour les surmonter, ce à quoi l'individu peut être préparé, mais ils ont aussi la caractéristique d'entraver l'évolution de la personne et de bloquer son apprentissage. Ils ralentissent le travail, empêchent son bon déroulement, en ajoutant des problèmes supplémentaires à la complexité naturelle de la tâche. Cela cause des dommages importants à la santé du travail et fait barrière à sa motivation. Il peut s'agir de mauvaises relations interpersonnelles, de conflits et litiges, ou de l'ambiguïté de rôle.

Le défi, ou challenge, est en revanche une situation où l'individu, bien que devant fournir un effort conséquent, puise une certaine énergie, un élan qui le fait s'engager et le motive. Il peut s'agir d'une responsabilité prestigieuse ou valorisante, qui augmente le stress ou la charge de travail mais procure de la fierté et rehausse l'estime de soi ; ou bien le défi peut se situer au niveau des délais à respecter, une pression temporelle, qui fait l'effet d'une montagne à gravir mais qui donne la satisfaction du devoir accompli quand on réussit à remplir ce « contrat », et qui pousse à mobiliser toutes les ressources, même des ressources personnelles comme la capacité de concentration, l'optimisme, les affects positifs.

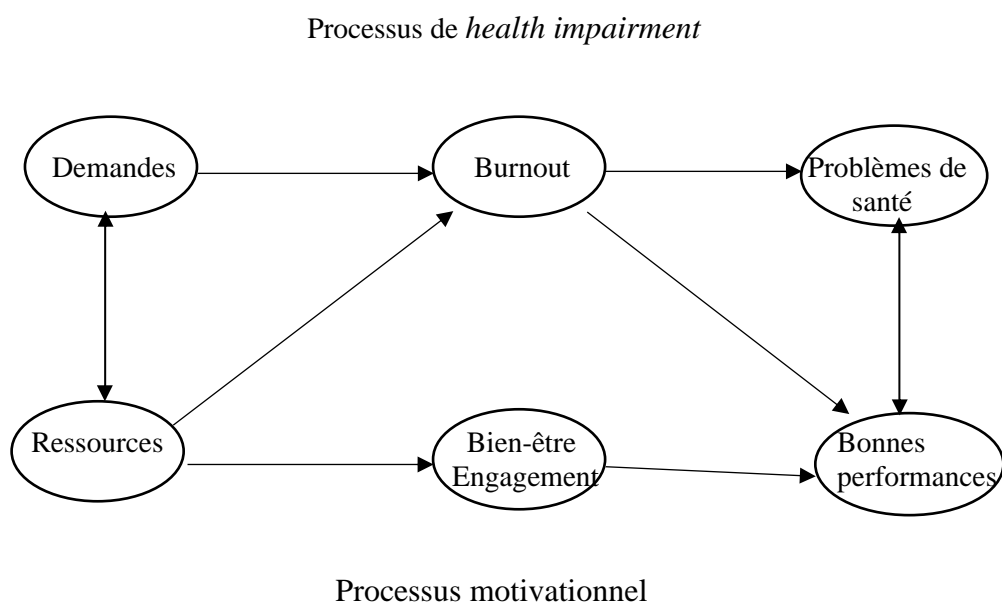
Bien que ces deux versants de la demande corrélerent tous les deux positivement avec le risque de burnout, la différence majeure entre challenge et obstacle est que le premier suscite l'engagement, alors que le deuxième affaiblit la motivation.

3.4. EVOLUTION DU MODELE : LE JD-R REVISE

Une caractéristique importante du modèle est de souligner deux conséquences de la rencontre entre ressources et demandes : une atteinte à la santé psychophysique de

l'individu (*health impairment*) et un processus motivationnel, à savoir que les ressources, du fait qu'elles comblent certains besoins psychologiques, mènent l'individu à s'impliquer dans son travail. Ces ressources exercent donc un rôle protecteur contre l'adversité et des demandes ou contraintes qui pèsent sur l'individu. Ces deux versants du contexte professionnel que sont les ressources et les demandes interagissent donc de deux façons : soit les ressources font effet d'un tampon qui atténue l'impact des demandes sur la santé du travailleur, qui s'y adapte, soit les demandes accentuent l'effet des ressources sur la motivation et l'engagement. Les recherches ont en effet montré que le rôle protecteur des ressources est supérieur quand des demandes également fortes coexistent avec elles.

Ci-dessous, le modèle révisé présenté par Schaufeli et Taris (2014) :



Les recherches effectuées après la conception du modèle ont en effet permis d'y apporter quelques modifications, par exemple en y intégrant l'engagement au travail en tant que facteur qui exerce une influence sur la relation entre les ressources et la

performance. Dans le JD-R révisé, le burnout et l'engagement au travail sont considérés comme des médiateurs entre les demandes et les problèmes de santé, ainsi qu'entre les ressources et l'intention de quitter. D'après Schaufeli et Taris (2014) l'engagement au travail est un « état d'esprit positif et épanouissant lié au travail, caractérisé par la vigueur (des niveaux élevés d'énergie et de résilience), l'application (perception de sens, enthousiasme, stimuli) et l'absorption (focalisation et engagement positifs) » (p.46).

Le burnout conduit à des problèmes de santé, comme la dépression, des maladies cardio-vasculaires, c'est pourquoi il est attendu qu'il médiate la relation entre les demandes au travail et ces problèmes, par le délitement progressif des ressources psychiques. C'est le *health impairment process* du modèle révisé, un processus de dégradation de la santé de l'individu.

En parallèle, le JD-R souligne l'importance mobilisatrice des ressources au travail. C'est le processus motivationnel intégré au modèle révisé. Le fait d'introduire l'engagement au travail apporte une note positive au modèle, qui ne se limite donc plus à expliquer un éventuel mal-être au travail. L'engagement a une influence positive sur le bien-être, sur la santé et sur la performance ou les prestations. Il facilite également l'équilibre famille-travail.

Une autre extension du modèle s'est faite avec l'introduction des ressources personnelles ou individuelles, « les auto-évaluations positives qui influencent la perception des habiletés et de la capacité à contrôler et agir avec succès sur l'environnement » (Bakker et Demerouti, 2014, p. 12 ; Hobfoll, Johnson, Ennis et Jackson, 2003), comme l'auto-efficacité, l'optimisme, la résilience. D'après Schaufeli et Taris (2014), cependant, il reste encore des points à éclaircir à propos du modèle JD-R, notamment cette incorporation des ressources personnelles dans le modèle, et la

définition et la distinction entre les demandes et les ressources au travail. Les auteurs indiquent que les ressources personnelles s'intègrent dans le modèle de cinq façons :

- Les ressources personnelles ont un impact direct sur le bien-être, puisqu'elles agissent sous la forme d'un contrôle ou d'une capacité de résilience. La relation est d'ailleurs réciproque, certains auteurs ayant montré que l'engagement prédisait à la fois la présence et la perception des ressources personnelles sur le moyen ou long terme (Xanthopoulou et al., 2009).
- Les ressources personnelles agissent en modérateurs de la relation entre les caractéristiques du travail et le bien-être. La définition même des ressources personnelles indique que ces dernières sont susceptibles d'atténuer les effets négatifs de certaines caractéristiques du travail, ce qu'ont montré plusieurs études (Van den Broeck, Van Ruysseveldt, Smulders, & De Witte, 2011).
- Les ressources personnelles peuvent médiatiser la relation entre les caractéristiques du travail et le bien-être. C'est le cas de l'auto-efficacité, de l'estime de soi *organization-based*, et de l'optimisme (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, et Schaufeli, 2007), mais aussi de la satisfaction des besoins psychologiques de base (Van den Broeck et al., 2008).
- Les ressources personnelles influencent la perception des caractéristiques du travail. Comme l'indique la Théorie de la Cognition Sociale de Bandura (1997), les ressources personnelles -par exemple l'auto-efficacité- « modulent la façon dont les personnes comprennent leur environnement et y réagissent » (Schaufeli et Taris, 2014, p. 50).
- Les ressources personnelles agissent comme une « troisième variable », au sens où elles touchent à la fois la perception des caractéristiques du travail et le bien-être de l'individu. Cela a été étudié notamment par Bakker et al. (2010).

Parmi ces ressources personnelles, on citera les compétences émotionnelles, l'extraversion, l'espoir, la motivation intrinsèque, un faible niveau de névrotisme, la satisfaction des besoins psychologiques de base (autonomie, appartenance, compétence), l'optimisme, l'estime de soi *organization-based*, le focus régulateur, l'auto-efficacité, la capacité de résilience, l'orientation des valeurs Schaufeli et Taris (2014).

Ces mêmes auteurs font remarquer combien le modèle JD-R peut être une source d'inspiration, et qu'il alimente encore les études de nombre de chercheurs, aussi bien en tant que cadre théorique, pour l'approfondir, utiliser certains de ses aspects spécifiques, ou pour investiguer les dynamiques du modèle. Dans notre cas, il est particulièrement adapté puisque notre conception de la dissonance identitaire (voir chapitre suivant) se base sur la rencontre et l'incompatibilité entre le soi individuel et le soi obligé, au travail, lorsque les contraintes qui s'y appliquent ne correspondent pas à l'identité de l'individu et l'empêchent de mettre en œuvre ses qualités et ressources personnelles.

En effet, les implications pratiques du modèle sont nombreuses. Bakker et Demerouti (2014) en fournissent des exemples :

- Des interventions sur le job crafting. Le job crafting réside dans les « changements physiques (forme, objectif, nombre des activités) et cognitifs (la façon dont la tâche est perçue) que les individus apportent à leur tâche et aux barrières relationnelles » (Bakker et Demerouti, 2014, p. 15). Il s'agit donc pour le travailleur d'intervenir de façon pro-active sur son activité professionnelle, en cherchant à influencer ou modifier les demandes et les ressources au travail, avec pour but d'augmenter son niveau de satisfaction et de bien-être. De par l'accroissement de l'engagement qui en résulte, la

performance est également améliorée. Il job crafting peut ainsi s'opérer de quatre manières:

- l'augmentation des ressources structurelles ;
- l'augmentation des ressources sociales ;
- l'augmentation des ressources *challenge* ;
- diminution des demandes *hindrance*.

Certaines organisations ont ainsi proposé à leurs employés d'instaurer un plan de crafting personnel (PCP) (Van den Heuvel, Demerouti et Peeters, 2012), en les guidant dans cette démarche.

- Des interventions de training, comme des plans de formation.
- Des interventions basées sur les forces individuelles (*strength-based*) définies comme les « traits positifs se traduisant en des pensées, des émotions ou des comportements » ” (Bakker et Demerouti, 2014, p. 21 ; Park, Peterson et Seligman, 2004). Les travailleurs qui parviennent à utiliser ces traits positifs dans leur travail sont satisfaits, plus efficaces, avec des performances accrues. L'organisation peut les soutenir dans ce sens, par exemple grâce à des retours positifs sur ce type d'aptitude, ou grâce à la mise en place de parcours qui feraient que les individus prennent conscience de leurs propres ressources (van Woerkom, Bakker et Nishii, 2015). Ce genre d'intervention semble particulièrement indiqué dans le cas d'une souffrance au niveau identitaire.

CHAPITRE 4

Un modèle de dissonance identitaire au travail

4.1. LA DISSONANCE IDENTITAIRE AU TRAVAIL EST UN CONSTRUIT A PART ENTIERE

4.1.1. *La clarté du concept de soi*

Dans les études réalisées selon le courant de la cognition sociale, le soi apparait comme un ensemble de structures cognitives, les facettes du soi (Markus, 1977 ; McConnell & Strain, 2007) qui stockent les informations à propos du soi et gèrent leur organisation. Concernant le contenu, la différence est faite entre l'estime de soi, la composante affective évaluée selon la valeur que l'individu pense avoir, et le concept de soi, qui est la composante cognitive du soi, c'est-à dire l'ensemble des connaissances que l'individu élabore à son propre égard.

La clarté du concept de soi (Campbell, 1990) est une notion qui rend compte du degré par lequel le contenu du concept de soi sont définis clairement et avec certitude, de façon cohérente et stable dans le temps (Campbell et al., 1996). Le fait que ce construit soit défini non seulement comme un état mais aussi et avant tout comme un trait (Campbell et al. 1996 ; Wu et al., 2010) constitue une différence majeure avec la consonance/dissonance identitaire au travail, conçue comme un état et tout à fait contextuelle. La consonance identitaire est indépendante de la clarté du concept de soi.

4.1.2. *La cohérence de rôle*

Les théories portant sur le rôle et ses stressors au travail définissent le rôle comme l'ensemble généré par ce qui est attendu, notamment en termes d'actes et de comportements, dans une position donnée au sein d'une structure sociale (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Lorsque les attentes au sujet d'un rôle précis sont

conflictuelles, ambiguës ou motif de surcharge de travail – excessives- l'individu qui en est la cible éprouvera un stress spécifique, qui comprend trois facettes : le conflit de rôle, lorsque les attentes sont incompatibles entre elles, l'ambiguïté de rôle, si les actions requises sont mal définies, et la surcharge, quand les ressources ou le temps à disposition pour les réaliser sont insuffisants. Les recherches sur ces différents aspects ont porté sur les liens entre le stress de rôle et d'autres construits tels la dépersonnalisation, l'épuisement émotionnel, la satisfaction au travail, la performance, l'accomplissement personnel, l'intention de quitter, l'engagement au travail (Ortqvist, D., & Wincent, J., 2006). Cependant, le stress portant sur le rôle que l'individu endosse dans son travail ne porte pas sur son identité, ni sur son ressenti identitaire, mais sur des aspects spécifiques au poste qu'il occupe dans une organisation donnée : flou, incohérence, ..., motifs potentiels d'épuisement émotionnel mais indépendants de la non-consonance identitaire.

4.1.3. Les valeurs de la personne et celles du travail

La divergence majeure entre les valeurs d'une profession et celle d'un individu est certes un critère de mal-être, mais il peut exister une dissonance identitaire au-delà des valeurs plus ou moins consonantes. Surtout, la congruence des valeurs peut ne pas suffire à éviter la dissonance identitaire. Il convient d'ailleurs de faire la différence entre les valeurs de l'organisation et les valeurs de tel ou tel métier : la profession d'infirmier véhicule des valeurs d'empathie, de patience, d'humanité, de dévouement à autrui, mais ces valeurs de métier peuvent être contredites au sein d'une structure qui amènerait à ne pas pouvoir les respecter, par manque de temps, par imposition d'une surcharge de travail, etc. Les faits divers ne manquent pas de relater des cas de ce genre dans certains EPHAD, par exemple. Ce n'est donc pas en questionnant l'individu sur

les valeurs de son métier ou celles de son organisation, potentiellement distinctes, que l'on peut déduire le stress au travail du même individu et son éventuel état de dissonance identitaire. De même, l'interaction entre les valeurs de l'individu et celles de l'organisation n'a pas toujours l'effet escompté, par exemple sur l'engagement organisationnel, comme l'a montré Finegan (2000), avec une étude sur l'impact des valeurs à la fois personnelles et organisationnelles sur l'engagement, bien que d'autres auteurs aient relevé cet effet (Chatman, 1989, 1991). Finegan, elle, souligne que « les valeurs personnelles ou la congruence entre les valeurs de la personne et celles de l'organisation ont moins d'importance pour déterminer le niveau d'engagement de l'individu que ne l'est la perception des valeurs de l'organisation » (p.162). La non-consonance des valeurs personnelles avec le travail n'est donc pas superposable à une dissonance identitaire.

4.1.4. L'état de dissonance identitaire comme conséquence de la divergence du soi

Il est important d'établir clairement la distinction entre la dissonance identitaire et la divergence du soi. Joule (1986) précise la différence entre la relation de dissonance et l'état de dissonance, d'un point de vue conceptuel, en proposant deux expressions distinctes. Cet auteur nomme ainsi la relation de dissonance entre cognitions : c'est une « relation d'inconsistance », qui consiste donc en un déséquilibre qualitatif et substantiel lequel, conformément à la Théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1957), mène à un état d'inconfort psychologique, et c'est cet inconfort qui représente l'état de dissonance, ou « dissonance », selon Joule. L'état de dissonance identitaire est donc la conséquence de la divergence entre des « self », telle que la conçoit Higgins (1987), et non son synonyme.

4.2. LA DISSONANCE IDENTITAIRE SE DISTINGUE DE LA DISSONANCE COGNITIVE

De même que la dissonance cognitive, selon la Théorie de Festinger (1957) est un état de tension qui résulte du désaccord entre ses croyances et les actions que l'individu est amené à accomplir, la dissonance identitaire au travail est un état psychologique qui reflète une divergence et une incompatibilité entre l'identité personnelle et l'identité que l'individu est contraint d'endosser au travail. Mais contrairement à la dissonance cognitive qui se rapporte aux actions et comportements, la dissonance identitaire convoque l'identité même de la personne. Lorsqu'un individu ressent une dissonance identitaire dans l'exercice de sa profession, il est probable qu'il ressent également, sinon de façon constante du moins sporadiquement, une forme de dissonance cognitive et/ou de dissonance émotionnelle, s'il est amené à accomplir des actes contraires à ses valeurs ou ses croyances, ou s'il est contraint d'afficher des émotions qu'il n'éprouve pas ou d'en réprimer certaines qu'il ne peut montrer. La dissonance cognitive peut toucher un(e) policier(e) devant mener des opérations répressives qu'il/elle désapprouve, la dissonance émotionnelle peut atteindre l'infirmier(e) censé(e) user d'empathie alors qu'il/elle ne la ressent que peu. Comme nous le verrons plus loin avec le déroulement des études que nous avons réalisées, les individus en état de dissonance identitaire telle que nous la concevons ont également des scores de dissonance émotionnelle significativement plus élevés que tout autre groupe comparatif. Un type de dissonance n'exclut donc pas l'autre. Cependant, la dissonance identitaire engage une part spécifique de la personne, il ne s'agit ni d'émotions, passagères même si elles sont répétées, ni de comportements ou d'actes, ponctuels même s'ils peuvent être réitérés. La dissonance identitaire atteint les strates profondes de l'individu, provoquant des ressentis à la fois violents et diffus, telle une douleur sourde.

Concernant la réduction éventuelle de cette dissonance, à supposer que l'individu parvienne efficacement à réduire un état de dissonance identitaire au travail, l'effort demandé est constant, quotidien et s'étale sur le long terme, puisque ce même individu fait chaque jour l'expérience d'un inconfort majeur. C'est donc un puits sans fond, un gouffre, une divergence impossible à combler puisque sans cesse renouvelée. En outre, le fait que cette dissonance touche l'identité de l'individu, et pas seulement ses actions, implique qu'elle se heurte à un noyau dur et résistant, le soi étant menacé dans sa globalité. On conçoit aisément que si l'individu est en mesure de rectifier certaines de ses croyances pour justifier ses actes, il s'avère plus complexe de modifier son Self, le remaniement identitaire n'étant pas une procédure légère.

Par ailleurs, les différentes approches de la théorie de la dissonance cognitive ne concordent pas sur le fait que l'éveil de la dissonance (cognitive) dépende en grande partie du soi, ou non. Selon les partisans de la version radicale de la théorie de la dissonance cognitive (Beauvois & Joule, 1999), ce n'est pas le cas. Cette version radicale reprend le noyau de la théorie initiale, et elle définit la cognition (G) génératrice de dissonance. Alors que les révisions de la théorie de la dissonance cognitive faisaient la part belle au soi, vu comme une troisième cognition (entre deux qui seraient dissonantes) qui ferait pencher la balance, la théorie radicale réfute cette façon de voir. Parmi les approches qui voyaient dans la dynamique de la dissonance cognitive une importance du soi, on note la théorie de l'auto-consistance (*self-consistency*) d'Aronson (1969, 1999), ou la théorie de l'auto-perception de Bem (1965,1967,1972), selon lequel l'individu accède à la connaissance de ses états internes, telles des attitudes, en observant ses comportements. La version radicale de Beauvois et Joule (1999) apporte, elle, quatre propositions, outre sur l'unicité de la cognition génératrice qui détermine le taux de dissonance cognitive, sur la

rationalisation cognitive, sur la singularité du mode de réduction de la dissonance (cognitive ou comportementale), et sur le fait que l'état de dissonance est un état motivationnel, ce dont nous trouverons confirmation dans la dernière partie de notre travail. Pour les théoriciens radicaux, la théorie de la dissonance cognitive est une théorie de la rationalisation des comportements de soumission (Beauvois, Bungert, Rainis & Tornior, 1993 ; Beauvois, Bungert & Mariette, 1995 ; Harmon-Jones & Mills, 1999). En revanche et dans le cas qui nous intéresse, la dissonance – identitaire, cette fois- porte bien sur le soi, par définition même. Et la dissonance identitaire au travail est d'autant plus spécifique qu'elle concerne un secteur précis de la vie de l'individu.

4.3. AU TRAVAIL, LA DISSONANCE IDENTITAIRE DERIVE D'ASPECTS SPECIFIQUES

La dissonance identitaire ne peut être envisagée de la même façon en psychologie sociale ou du travail et en psychologie clinique. Au travail, cette dissonance a une origine très contextuelle et dépend moins des caractéristiques ou du fonctionnement psychique de l'individu³, même si des recherches ont montré l'impact non seulement de l'identité professionnelle mais aussi de traits de personnalité sur le ressenti au travail en termes de mal-être, comme l'étude de Wang et Zhang (2017), avec l'impact de l'extraversion, du névrotisme, et du psychotisme sur l'anxiété, la dépression ou un état irritable liés au travail, étude dont on peut déplorer qu'elle n'ait porté son attention que sur des corrélations et des effets directs, alors que l'hypothèse pourrait être faite d'un effet modérateur ou médiateur de l'identité professionnelle sur ces variables.

³ Comme nous le verrons dans notre étude 7 concernant l'analyse de profils latents et l'étude complémentaire réalisée sur l'estime de soi, le focus régulateur et l'intention de quitter, étude qui dégage un effet médiateur de la latitude d'expression identitaire, si, en apparence des variables « relativement » stables de la personnalité comme l'estime de soi et le focus promotionnel semblent influencer l'intention de quitter, c'est surtout grâce à l'effet médiateur d'une variable toute contextuelle, comme la latitude d'expression identitaire au travail.

Il est également important de noter que dans la Théorie de la divergence du self (Higgins, 1987) dont nous avons parlé précédemment – et qui s’applique en psychologie clinique- les états émotionnels tels que la tristesse, l’insatisfaction, la déception, l’agitation, la peur, la colère ou la tendance dépressive sont envisagés en tant que conséquences de divergences du soi spécifiques, et non comme les provoquant.

Il est donc important de s’attacher à préciser les caractéristiques de l’identité professionnelle, qui fait partie de l’identité globale de l’individu mais revêt des aspects qui lui sont propres, et de la souffrance qui s’y rattache potentiellement, sous forme de dissonance identitaire.

4.3.1. L’identité professionnelle

L’identité professionnelle est la part du concept de soi qui se rapporte à ce que l’individu perçoit de lui en tant que professionnel exerçant un métier précis (Gazzola et Smith 2007 ; Weaver et al. 2011). Tajfel et Turner (2004) dans leur étude montrent l’importance pour un individu d’appartenir à un groupe auquel il pourra s’identifier. L’identité professionnelle offre cette possibilité. Mais la vision que l’on a de soi est un concept complexe et multidimensionnel (Coldron & Smith, 2007), qui se construit à travers un processus dynamique, selon les échanges entre la personne et l’environnement. Ce processus s’applique également à l’identité professionnelle, avec les expériences émotionnelles, cognitives, et comportementales que l’individu rencontre dans son travail (Han, 2017). Ainsi, l’identité professionnelle peut être conçue comme un processus continu lié à l’interprétation des expériences professionnelles et personnelles cruciales (Pratt, Rockman, & Kaufmann, 2006). Hall (1971) indique qu’il s’agit de séries de cycles sub-identité. L’identité professionnelle

subit donc une évolution au cours de la carrière de chaque individu qui, s'il est amené à assumer de nouvelles fonctions, va devoir intégrer de nouvelles normes, s'approprier un nouveau rôle, accomplir de nouvelles tâches, avec les ajustements qui en découlent (Pratt, 2006). Un exemple emblématique est celui du travail provisoire, pour lequel Ibarra (1999) a réalisé une étude. Le travail provisoire met l'individu face à des identités professionnelles diverses au fur et à mesure qu'il change de poste, voire de métier. Les étapes nécessaires à l'adaptation sont alors l'observation de modèles, l'expérimentation de nouvelles identités et, enfin, l'évaluation de leur image. Il s'agit là d'étapes par ailleurs valables pour d'autres situations outre le travail provisoire, la construction de l'identité professionnelle étant jalonnée de confrontations entre l'identité personnelle et l'identité professionnelle en devenir, comme l'ont montré Joseph et al. (2017) avec une étude qualitative sur des étudiants en médecine élaborée au moyen de la création de masques, auteurs qui soulignent par ailleurs que les pressions subies dans la construction de l'identité professionnelle sont susceptibles de provoquer des états de dissonance identitaire. L'une des caractéristiques du travail, par rapport à la question identitaire, est donc qu'il génère une identité mais aussi qu'il entraîne, dans ce processus, des mécanismes qui à leur tour vont alimenter (ou non) l'exercice du travail, tels l'auto-efficacité, la motivation, l'engagement, la satisfaction au travail et l'efficacité (Day et Hong, 2016).

4.3.2. Un état, et non un trait

Il peut sembler que ce serait une lapalissade que d'affirmer que la dissonance identitaire au travail consiste en un état et non en un trait, puisqu'elle survient dans un contexte professionnel particulier, à un moment particulier et qu'à priori, tout individu peut être susceptible de l'éprouver un jour, au cas où il se trouverait dans une situation professionnelle ne convenant pas à son sentiment identitaire personnel, à ses valeurs,

ou ne lui permettant pas d'exprimer ses aptitudes et qualités. Bref, toute situation où l'individu ne se sentirait pas à sa place, voire subirait une pression pour lui jugée insupportable. Le fait que la dissonance identitaire au travail puisse se chroniciser, lorsque la situation perdure, n'empêche pas le fait que l'individu se libèrera de cette dissonance s'il parvient à évoluer dans son travail, à changer d'organisation, ou s'il s'oriente vers un nouveau métier.

4.4. MODELE DE DISSONANCE IDENTITAIRE

La dissonance identitaire au travail est donc un état, conséquence d'une divergence notable entre le soi individuel -celui que l'individu s'auto-attribue- et le soi attendu, voire exigé- dans l'exercice de la profession concernée, à un moment précis et dans un contexte de travail donné.

CHAPITRE 5

L'APPROCHE *MIXED-METHOD*

La recherche par les méthodes mixtes (RMM) représente une méthodologie émergente qui consiste en la collecte, et l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans une seule étude ou dans une série d'études. Le concept central est que l'utilisation combinée d'études quantitatives et qualitatives permet de mieux comprendre les problèmes de recherche que l'une ou l'autre approche seule. Elle procure une vision d'ensemble inédite, et permet ainsi de prendre du recul par rapport à la thématique investiguée. C'est la raison pour laquelle cette approche nous a semblé utile et pertinente dans notre cas, où le construit de dissonance identitaire au travail a jusqu'à présent été peu défini ou étudié. Ainsi, l'approche par une méthode mixte, d'abord quantitative puis qualitative, nous permettrait à la fois de donner une meilleure assise à nos résultats et de proposer des ouvertures plus précises pour des recherches futures.

5.1. HISTORIQUE DES MÉTHODES MIXTES

Au cours des précédentes décennies, ce type de recherche a pris des noms différents, selon les auteurs : la « recherche multi-méthodes » (Campbell et Fiske, 1959), qui consiste en un ensemble de plusieurs méthodes quantitatives de recherche dans une seule enquête ; ou la recherche « intégrée » ou « combinée », quand deux formes de données sont mélangées (Steckler et al., 1992) ; ou les « méthodes quantitatives et qualitatives » (Fielding et Fielding, 1986), avec une combinaison de méthodes. On a vu également des appellations telles que « méthodes hybrides » (Ragin et al., 2004), ou « triangulation méthodologique » (Morse, 1991), qui font converger des données quantitatives et qualitatives ; ou encore la « recherche combinée » (Creswell, 1999) ;

et enfin, la « méthodologie mixte », qui reconnaît qu'il s'agit à la fois d'une méthode et d'une vision « philosophique » du monde (Tashakkori et Teddlie, 1998). Aujourd'hui, ce type de recherche prend le nom de « d'approche par méthode mixte », *mixed methods research*, une formulation inspirée du livre de Tashakkori et Teddlie (2003a), *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, et est parfois considérée comme un troisième courant méthodologique (par rapport aux autres, quantitatif ou qualitatif uniquement).

5.2 LES PROCEDURES DE LA RECHERCHE PAR LES METHODES MIXTES

La RMM est aujourd'hui pratiquée dans les sciences sociales, les sciences médicales, la psychologie, et s'est développée pour s'adapter à une grande variété de champs de recherche (Creswell and Plano Clark, 2011). En appliquant la RMM, on peut suivre trois manières de procéder : en fusionnant ou en faisant converger les deux jeux de données après les avoir rassemblés, en connectant les deux jeux de données de sorte que l'un se construise sur l'autre, ou en intégrant un jeu de données dans l'autre de sorte qu'un type de données fournisse un rôle de soutien pour l'autre jeu de données (Creswell, 2003).

Dans notre cas, il s'agit d'utiliser (dans un deuxième temps) des informations qualitatives dans le but d'approfondir des résultats quantitatifs préalables. Cette procédure est donc comparable à ce que les auteurs appellent le *explanatory sequential design* (Wisdom & Creswell, 2013, p. 2). Pour notre part, nous avons d'abord procédé à toutes les analyses quantitatives, de validation de l'échelle de mesure puis d'analyse de l'effet du construit sur les processus de santé au travail et seulement ensuite à l'étude qualitative avec des entretiens semi-directifs, dont le guide d'entretien a cependant été inspiré par les résultats des études quantitatives.

La comparaison et l'intégration des différents résultats est présentée dans la discussion générale de la thèse.

5.3. LES AVANTAGES DE LA METHODE MIXTE

Nous reportons ici les considérations de Wisdom & Creswell (2013). Les avantages d'utiliser la méthode mixte sont, principalement que :

- cette méthode permet de comparer les données et les résultats des études quantitatives d'une part et qualitatives d'autre part. Elle est particulièrement utile pour faire émerger et comprendre d'éventuelles contradictions entre les unes et les autres.
- elle prend en compte le point de vue des participants, leur donne la parole. Les résultats sont ainsi examinés à travers le filtre des expériences relatées.
- elle favorise l'interaction à l'intérieur du milieu de la recherche scientifique. « Ces études ouvrent des perspectives de recherche multidisciplinaire en encourageant l'interaction entre chercheurs quantitatifs, qualitatifs et mixtes ».
- elle offre une flexibilité méthodologique. « Les méthodes mixtes ont une grande flexibilité et sont adaptables à de nombreuses conceptions d'études, telles que les études observationnelles et les essais randomisés, pour élucider plus d'informations que ce qui peut être obtenu dans la recherche quantitative seulement » (p.3).
- enfin, la RMM permet de recueillir un ensemble riche de données.

PARTIE 2 :
DEVELOPPEMENT D'UN INSTRUMENT DE MESURE
DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE

CHAPITRE 1
Présentation et méthode

1.1. RESUME

Cette recherche vise à développer le concept et la mesure, dans un contexte français, de la dissonance identitaire au travail, en tant que détresse psychologique spécifique liée à la divergence du self, en particulier entre le soi réel et le soi dû, comme ces derniers ont été définis dans la théorie de la divergence du self de Higgins (1987). La génération des items pour cette nouvelle échelle était basée sur une approche inductive générale (Thomas, 2006) et a été réalisée à travers les différentes étapes recommandées. Les résultats de quatre études sont rapportés, qui montrent la cohérence de la structure, la validité de contenu et de construit de l'échelle de dissonance identitaire, ainsi que sa validité de critère. Ces procédures ont donné lieu à 11 items mesurant un modèle de dissonance identitaire au travail, avec deux sous-échelles, la latitude d'expression identitaire et la pression normative.

1.2. INTRODUCTION

La recherche portant sur la dissonance identitaire est issue essentiellement d'études de nature qualitative (Joseph et al., 2017), dans le domaine culturel (Jansz & Timmers, 2002 ; Abdi & Van Gilder, 2016), ou sociologique (Costello, 2005 ; Demazière, 2007). Marcotte & Dion (2011) ont étudié le développement de l'identité professionnelle chez

de jeunes recrues de la police française. Ils ont relevé une adhésion croissante aux normes et aux règles signifiant une perte du sentiment de liberté proportionnelle à l'assimilation des normes propres au métier de policier. Ces auteurs ont trouvé que la dissonance (identitaire) dépendait à la fois du "degré de divergence entre les valeurs véhiculées par la culture du métier de policier et les valeurs personnelles" mais aussi sur « la capacité de l'individu à diviser son « Soi policier » et son Soi réel, la capacité de la recrue à rester lui-même tout en respectant les normes requises par son travail ». Les conséquences en sont la dépersonnalisation et la fatigue émotionnelle, mais aussi la « modulation du processus de socialisation professionnelle et d'adaptation psychosociale ». Il est donc intéressant d'adapter le concept de dissonance identitaire à un environnement de travail et de développer un instrument pour évaluer la façon dont les gens perçoivent leur travail et leurs tâches, par rapport aux préoccupations identitaires.

Dans les contextes professionnels, il a été démontré que certains métiers exigent un « travail identitaire » (Alvesson et Willmott, 2002), ainsi qu'un « travail émotionnel » (Hochschild, 1983) associé à la demande émotionnelle et à la dissonance émotionnelle au travail (Heuven & Bakker, 2003 ; Diefendorff et al., 2011 ; Ghalandari et al., 2012 ; Ko & Lee, 2013 ; Lee, An & Noh, 2014). Il est donc pertinent d'approfondir la dynamique de l'identité au travail (Brown, 2015), en particulier avec de nouvelles approches tenant compte du fait que les individus peuvent souffrir grandement d'une telle dissonance. C'est ce que nous proposons de faire ici, en concentrant notre intérêt sur les caractéristiques environnementales qui affectent directement l'individu et son bien-être identitaire. La latitude ou non d'exprimer sa personnalité et ses qualités personnelles sur le lieu de travail, ainsi que la pression normative, sont les deux

questions essentielles qui se sont dégagées lors de notre étude préliminaire, réalisée avec une approche inductive.

La construction et la validation de cette échelle visent à mesurer les dimensions ci-dessus. Selon notre approche, ces deux dimensions, ou sous-échelles, reflètent l'état psychologique de l'individu au travail, du point de vue de son ressenti identitaire et la façon dont cette identité est convoquée dans l'exercice professionnel.

L'approche inductive

A travers les recherches inductives, il s'agit d'explorer un phénomène et d'« introduire un pluralisme et un relativisme dans la définition des objets et des choses » (Groulx, 1997, p. 58). Cette incertitude qui constitue le point de départ d'une telle recherche a souvent été perçue comme sa faiblesse, notamment en comparaison des approches hypothético-déductives, du fait que les approches inductives sont peu formalisées. Or, le fait de s'aventurer dans des zones plus ou moins inexplorées ne doit pas ébranler l'enthousiasme du chercheur qui, riche de son expérience méthodologique, aura pour critère premier d'appliquer la rigueur scientifique. Si elles visent à combler un « vide », les études exploratoires sont d'ailleurs souvent la première base pour d'autres études basées, elles, sur le principe hypothético-déductif, dans le but de confirmer les résultats (Van der Maren, 1995).

1.3. LES DIFFERENTES METHODOLOGIES DANS LES APPROCHES INDUCTIVES ET L'ANALYSE DU DISCOURS

L'imprégnation réciproque entre signifiant et signifié est l'une des clés de décryptage du discours. Loin de concerner uniquement les sciences du langage, le discours rend accessible le contenu. Or, la façon dont ce dernier est « traité » et « analysé », non pas

au sens informatique et mathématique mais dans la façon dont on l’appréhende, varie notablement selon le domaine de l’étude dans laquelle il est déployé. Les linguistes l’envisagent comme une discipline en soi, alors que pour d’autres champs des sciences sociales l’analyse du discours est une méthode caractéristique d’un type de données. En France, en Angleterre, ou encore aux États-Unis, l’analyse du discours remonte aux années soixante (Angermüller, 2007 ; Maingueneau, 2002), avec des orientations diverses, chaque pays ayant ensuite préféré l’une ou l’autre, alors qu’au départ elles coexistaient. Angermüller (2007) distingue trois de ces tendances, française, anglo-saxonne et allemande.

Dans le courant français, qui a d’abord considéré les règles de construction sous-jacentes au discours dans le but de dégager des modèles analytiques, c’est ensuite l’étude des « règles qui font que les actes de langage deviennent des faits du discours » (p.10) qui a primé.

La tendance anglo-saxonne, notamment aux États-Unis, s’est intéressée au langage dans des situations de communication précises, avec la notion d’interaction entre les acteurs (Levinson, 1983 ; Brown & Yule, 1998). Ainsi, il se dégage de l’interaction discursive un savoir implicite dont toutes nos interactions sont imprégnées. Comme le remarque Angermüller (2007), cette approche étant caractérisée par « un net ancrage dans le matériau empirique [cf. la « théorie ancrée », Grounded Theory, Glaser et Strauss, 1967], elle a donné naissance à de nombreuses études appliquées aux problèmes de communication surgissant dans des contextes institutionnels différents (par ex. vie professionnelle, hôpitaux, prisons...) » (p.11).

Concernant la méthodologie proprement dite, de nos jours, le courant de prédilection du chercheur n’est plus étroitement lié à telle ou telle méthodologie (Normand, 2014)

et, selon Kerbrat-Orecchioni (2007), le chercheur a tout intérêt « à multiplier les angles d'approches et à convoquer des outils descriptifs de provenance diverse » (p.26).

Dans notre cas, le recueil de données, avec la constitution d'un corpus, ayant pour but spécifique de mettre en évidence des thèmes et d'élaborer des items, nous avons opté pour une approche générale qui se prêtait à servir nos objectifs. Il s'agissait, en effet, de préciser une problématique à partir du corpus, c'est-à-dire sur la base de « données qui, parce qu'elles révèlent de l'inédit avec évidence, imposent la nécessité d'être attentif à ce qui émerge et d'être fidèle aux manifestations empiriques du phénomène étudié » (Guillemette, 2006b, p. iii) car, « Dans les approches inductives, il arrive souvent que les participants aux entretiens fournissent des données riches sans nécessairement répondre directement aux questions qui leur sont posées. Le chercheur analyse les réponses et non leur adéquation aux questions » (Normand, 2014). C'est effectivement ce que nous avons pu observer lors de notre phase d'enquête préliminaire.

1.4. L'APPROCHE INDUCTIVE GENERALE

« L'objectif principal de l'approche inductive est de permettre que des résultats de la recherche puissent émerger des thèmes, dominants ou significatifs, inhérents aux données brutes, sans les contraintes imposées par les méthodologies structurées » (Thomas, 2006, p. 238). Le choix d'une approche inductive était fondé sur le manque de documentation sur la dissonance identitaire au travail, dans la littérature. Le choix de cette méthode a également été motivé par notre désir d'explorer un phénomène déjà étudié, telle la divergence du Soi, sous un angle nouveau. Partant de ce point de vue, nous avons donc recueilli des données sur l'idée de dissonance identitaire au travail, avant de chercher des patterns qui pourraient émerger de ces données, afin de

développer un modèle de « dissonance identitaire au travail », sachant que si notre modèle trouve son inspiration dans la théorie de Higgins, il s'en émancipe en se focalisant sur le travail et l'environnement organisationnel.

Lors de cette toute première partie de notre travail nous avons suivi le protocole décrit par Thomas (2006) au sujet de son « approche générale inductive », qui consiste en trois étapes :

« (a) condenser des données textuelles brutes en un format bref et sommaire ; b) établir des liens clairs entre les objectifs d'évaluation ou de recherche et les constatations sommaires tirées des données brutes ; et c) développer un cadre ou modèle » (p.238).

Comme l'affirment Blais et Martineau (2006), cette approche est particulièrement appropriée pour l'analyse des données à partir d'objets d'étude exploratoires, pour lesquels il existe relativement peu de modèles ou de théories. « Le chercheur utilise l'analyse inductive pour faire apparaître des dimensions inexplorées sur un problème précis » (page 14).

1.5. PLAN DE RECHERCHE ET SEQUENCE DES DIFFERENTES ETUDES

L'étude 1 se concentre sur l'évaluation de la validité du contenu IDS-Work, de la génération d'items à la réduction initiale des items, en utilisant la procédure d'Anderson et Gerbing (1991). L'étude 2 vise la dimensionnalité, la structure factorielle de l'échelle, et la validité interne avec deux échantillons (N =302 et N-293, respectivement). L'étude 3 atteste de la validité convergente et discriminante externe (N-352) et, enfin, l'étude 4 vise à évaluer la validité de critère au moyen d'une analyse de groupe stratégique de la dissonance identitaire et de ses effets sur la dissonance émotionnelle, à l'aide d'une méthode de clustering en deux étapes (N-728).

CHAPITRE 2.

Validité de contenu. Etude 1

2.1. CREATION DES ITEMS

À la lumière des études de Higgins (1987) et des considérations rencontrées dans la littérature comme indiqué ci-dessus, et compte tenu des nombreuses significations de la notion d'identité, nous en sommes venus à la conclusion qu'une méthode pouvait être conçue pour évaluer l'état de dissonance identitaire, qui découle d'une divergence entre les Soi. En raison de l'absence de notions sur la dissonance identitaire au travail, nous avons choisi une approche inductive (Miles et Huberman, 2003 ; Thomas, 2006), que nous avons menée comme suit : nous avons d'abord procédé à l'élaboration d'items pertinents. Pour ce faire, 25 participants ont répondu à nos questions par le biais d'entretiens semi-structurés, en face à face. Ce nombre de participants s'est avéré suffisant sur la base d'autres études fondées sur une approche inductive comme celle de Martineau, Gauthier et Desbiens (2000), ou de Martineau et Presseau (2005), avec 17 participants. Nous avons demandé aux participants :

- A votre avis, qu'est-ce qui fait qu'une personne sent qu'elle convient ou pas à son emploi ?
- A votre avis, qu'est-ce que cela signifie « être capable d'exprimer son identité ou sa personnalité au travail » ?
- Au travail, quelles obligations peuvent peser ou constituer une menace pour l'identité ou la personnalité du travailleur ?

Après une procédure en trois étapes basée sur l'approche inductive générale (Thomas, 2006), 38 items ont été générés. L'analyse du contenu a été effectuée à l'aide des quatre étapes du GIA décrites par Blais et Martineau (2006, p.7 et p.8) afin d'obtenir des

catégories à partir des données brutes. Cela nous a permis de dégager deux catégories thématiques, auxquelles nous avons donné les étiquettes suivantes :

- la **Latitude d'expression identitaire**, décrite par trois facettes : la créativité, la personnalisation du travail et des tâches, et l'expression de qualités personnelles.
- la **Pression normative**, initialement décrite par trois facettes : l'endossement d'un rôle, les règles de comportement ou codes, et des valeurs fortes inhérentes au métier lui-même.

Dans notre modèle de dissonance identitaire au travail, nous définissons cette dernière comme «*la détresse psychologique de l'individu, causée par la perception consciente de l'impossibilité d'exprimer son identité et sa personnalité au travail, conjointement à une forte pression normative agissant au niveau identitaire*».

Nous formulons donc l'hypothèse suivante :

Hypothèse 1 : La dissonance identitaire au travail est un construit bidimensionnel qui intègre les dimensions de Latitude d'expression identitaire et de Pression normative.

Dans le but de tester l'hypothèse ci-dessus et les suivantes, la présente recherche a été menée à travers quatre études, selon les méthodes décrites par Thomas (2006) et Hinkin (1998).

Avec la première étude, après avoir généré un pool d'items potentiels, nous avons ensuite procédé à l'amélioration et la sélection des items, pour évaluer la validité du construit. La deuxième étude portait sur les propriétés psychométriques de **l'échelle de dissonance identitaire au travail (IDS-Work)**, la troisième étude examinait la validité convergente et divergente par rapport à d'autres construits, et la quatrième étude présente la validité de critère de l'IDS-Work.

2.2. RÉDUCTION INITIALE DES ITEMS : ITEM-SORT TASK

Test d'expert. Cette phase a consisté en l'évaluation par deux collègues psychologues sociaux, en tant qu'experts, de la pertinence, de la représentativité et de l'exhaustivité des items. Le test d'expert (évaluation inter-juges) a donné lieu à un Kappa de Cohen de 0,85. Quatre items ont été modifiés.

2.3. PARTICIPANTS ET PROCEDURE.

La validité « substantielle » de l'IDS-Work a été évaluée en proposant le même test à des non-experts, des étudiant(e)s universitaires, N=20, âgé(e)s 25 à 50 ans, dont 12 femmes, afin de vérifier l'adéquation de la *Proportion of Substantive Agreement* (PSA) et le *Coefficient of Substantive Validity* (CSV) élaborés par Anderson et Gerbing (1991), qui déclarent : « Bien qu'il n'y ait pas de nombre précis pour la taille de l'échantillon pré-test, et que les recommandations varient de 12 à 30 (Hunt, Sparkman et Wilcox, 1982), les chercheurs s'entendent généralement pour dire que le nombre devrait être relativement faible, ce qui est spécifique des pré-tests » (p.735).

Tous les participants ont reçu une liste des 38 items précédemment élaborés, ainsi que les définitions des dimensions et des sous-dimensions (facettes) de l'échelle de dissonance identitaire. Nous leur avons demandé d'associer chaque item à la définition qui leur semblait adéquate. Les participants pouvaient revoir et modifier leurs affectations par la suite, au besoin.

2.4. RESULTATS.

Nous avons calculé les valeurs du PSA et du CSV, comme l'ont suggéré Anderson et Gerbing (1991). Le PSA-Proportion of Substantive Agreement estime la proportion de répondants qui attribuent un item à la dimension prévue (Anderson et Gerbing, 1991 ;

Hinkin, 1998). Le deuxième est le Coefficient of Substantive Validity (CSV) qui reflète la mesure dans laquelle les répondants ont attribué un item à la dimension prévue (Anderson et Gerbing, 1991 ; Hinkin, 1998). Les valeurs du PSA peuvent varier de 0,0 à 1,0, alors qu'elles varient de -1,0 à 1,0 pour le CSV. Des valeurs plus élevées indiquent un plus grand degré de validité. Nous avons conservé seulement les items avec un PSA supérieur ou égal à .70 et un CSV supérieur ou égal à .60, ce qui nous a amenés à supprimer 2 items, sur les 38 items initialement développés. D'après Anderson et Gerbing (1991), la limite de 0,50, tant pour le PSA que pour le CSV, permet de prévoir des résultats significatifs lors d'une analyse factorielle confirmatoire ultérieure.

Nous avons ensuite utilisé cet ensemble de 36 items restants à l'issue de l'étude 1, afin d'établir la structure factorielle et la version finale de l'échelle de la dissonance identitaire au travail.

CHAPITRE 3.

Structure factorielle. Etude 2

3.1. ÉCHANTILLON 1 : PARTICIPANTS ET PROCEDURE

Une population de 302 enseignants du secondaire exerçant en France a répondu à un questionnaire en ligne intitulé « Bien-être et identité au travail », après sollicitation sur les réseaux sociaux. Comme certaines études s'appuient sur l'idée d'une homogénéité requise de la population (individus travaillant dans le même secteur d'activité, la même organisation ou exerçant la même profession), telle celle de Jacobson et Viswesvaran, (2017) pour réduire l'erreur de mesure potentielle, cette première étude s'est concentrée sur une population spécifique d'enseignants du secondaire. Les items ont été présentés dans un ordre aléatoire. L'âge moyen de l'échantillon était de 32,4 ans ($SD= 2,7$), la moyenne de l'ancienneté était de 12,5 ans ($SD = 3,6$), et 59,3 % des participants étaient des femmes.

3.2. ÉCHANTILLON 1 : MESURES

Dissonance identitaire. L'ensemble des 36 items généré lors de l'étude 1 a été utilisé pour évaluer la dissonance identitaire et ses dimensions. Les participants devaient choisir dans quelle mesure ils étaient d'accord avec chaque déclaration, en utilisant une échelle de type Likert allant de « fortement en désaccord » (1), à « tout à fait d'accord » (5).

Désirabilité sociale. La désirabilité sociale ($\alpha=.60$ dans l'échantillon 1 ; $\alpha=.62$ dans l'échantillon 2) a été mesurée à l'aide de l'échelle à 10 items développée par Strahan et Gerbasi (1972). On a demandé aux répondants d'indiquer dans quelle mesure ils étaient

d'accord avec chaque déclaration, en utilisant une échelle de type Likert allant de « fortement en désaccord » (1), à « tout à fait d'accord » (7).

3.3. ÉCHANTILLON 1 : RESULTATS

La normalité de la distribution des réponses aux items a été vérifiée. Les valeurs d'asymétrie appropriées sont celles qui vont de -1 à +1 (Muthén et Kaplan, 1985) et les valeurs de Kurtosis proches de zéro sont appropriées (Tabachnick et Fidell, 2001). Nous avons calculé la corrélation *item-to-total* pour chaque sous-échelle de la dissonance identitaire : la latitude d'expression identitaire et la pression normative. Seuls les items pour lesquels la valeur était supérieure à .40 ont été conservés (Nunnally et Bernstein, 1994). Un item a été supprimé (le numéro 13, un item sur les valeurs et l'éthique). Les corrélations entre la désirabilité sociale et nos six premiers items sur les valeurs et l'éthique étant particulièrement élevées, avec $r > .20$ (Kapoutsis, Papalexandris, Treadway et Bentley, 2015), nous avons décidé de ne pas conserver ce groupe d'items (items 4,13,23,30,41,43), et nous avons également éliminé les items 40 et 44, pour la même raison. Il restait donc 28 items. Par ailleurs, nous avons éliminé les résultats de 7 participants, du fait de scores élevés de désirabilité sociale, c'est-à-dire > 4.3 . Le nombre restant de 295 participants était suffisant pour procéder à une première analyse factorielle, en considération du fait qu'un ratio de dix participants par item (ou un nombre supérieur) constitue un nombre suffisant pour les participants (Osborne, 2014). Dans notre cas, le ratio est de 10,54.

3.3.1. Première analyse exploratoire

La première analyse factorielle exploratoire (analyse en composantes principales) a d'abord été effectuée sans rotation, puis avec rotation oblique Oblimin (préférable à la

rotation orthogonale, selon Hair, Anderson et Tatham, 1987), et a permis l'obtention de 5 facteurs expliquant 62,6 % de la variance totale. Les facteurs dont les valeurs propres étaient supérieures à la valeur limite de 1 ont été conservés et le critère de seuil de saturation des facteurs retenu (Comrey et Lee, 1992) pour la conservation de chaque item était de .55. Nous avons également éliminé les items qui saturaient sur d'autres facteurs avec une valeur supérieure à .32 (Tabachnick et Fidell, 2001). Sur la base de ces critères, nous avons supprimé 17 items, soit en raison de leur saturation dans plus d'un facteur ($>.32$), comme les items 18, 29, 31, 35, 39, ou en considération de leur formulation redondante (même nom et/ou même adjectif dans l'item) (voir **Tableau 1** en annexe). Les onze autres items satisfaisaient aux critères ci-dessus et ont été retenus pour une analyse plus approfondie. Voir **tableau 2** ci-après.

3.3.2. Deuxième analyse exploratoire

Une deuxième analyse exploratoire a donc été effectuée sur 11 items. Quatre facteurs expliquaient 67,6 % de la variance totale. La mesure Kaiser-Meyer-Olkin de l'adéquation de l'échantillonnage (.744) et le test de sphéricité de Bartlett ($\chi^2 = 813,553$, $ddl = 55$, $p < .001$) indiquaient l'adéquation de la matrice de corrélation (Tabachnick et Fidell, 2001). La valeur propre pour le facteur 1 était de 2,88, pour le facteur 2, 2,40, pour le facteur 3, 1,09 et 1,08 pour le facteur 4.

Tableau 2.

Analyse factorielle exploratoire. Saturation des items dans chaque facteur, n=302

Matrice des Types

	Facteur			
	1	2	3	4
22.Mon métier me permet de mettre en application mes qualités personnelles.	.874	.100	.125	-.024
19.Dans mon travail, j'exprime ma personnalité.	.844	.003	.016	.069
17.Je peux influencer mon travail grâce à ma créativité.	.691	-.110	-.281	.055
6.Dans mon métier, on doit avoir un comportement précis.	-.060	.837	-.012	.150
12.Au travail, je dois me conformer à des règles de comportement strictes.	-.070	.778	-.069	-.078
46.Dans mon métier, on est obligé de contrôler ses réactions.	.161	.717	-.003	-.060
3. Dans mon métier j endosse un rôle	-.005	-.052	-.887	.105
28.Dans mon métier il faut savoir être dans la peau du personnage.	.044	.231	-.708	-.149
1.En général je peux agencer mon travail comme je veux.	-.013	-.093	-.099	.821
5.L'agencement de mes tâches est laissé à ma discrétion	-.053	.110	.011	.808
42.Au travail, je peux procéder comme je l'entends.	.239	-.026	.113	.685

Méthode d'extraction: Analyse en Composantes Principales.

Méthode de rotation: Oblimin avec Normalisation de Kaiser.

Le numéro qui précède chaque item correspond à son numéro d'origine attribué lors de l'étude 1

3.3.3. Analyse confirmatoire de premier ordre

Réalisée avec SPSS AMOS V.25, cette analyse confirmatoire de premier ordre pour ces 4 facteurs a montré les indicateurs suivants :

Chi normalisé=1.809 (valeur souhaitée : 1. acceptabilité : 2). AGFI = .933 (valeur recommandée $>.80$ selon Gefen, Straub, et Boudreau, 2000). NFI =.919 (recommandé $\geq .90$). GFI =.961 (recommandé $\geq 0,90$). CFI = .963 (valeur recommandée $\geq .90$ selon Medsker, Williams et Holohan, 1994). RMSEA = .051 (valeur recommandée autour de .06, Hu et Bentler, 1999).

Tous les items saturaient à plus de .50 dans le facteur latent correspondant. (Voir figure 1)

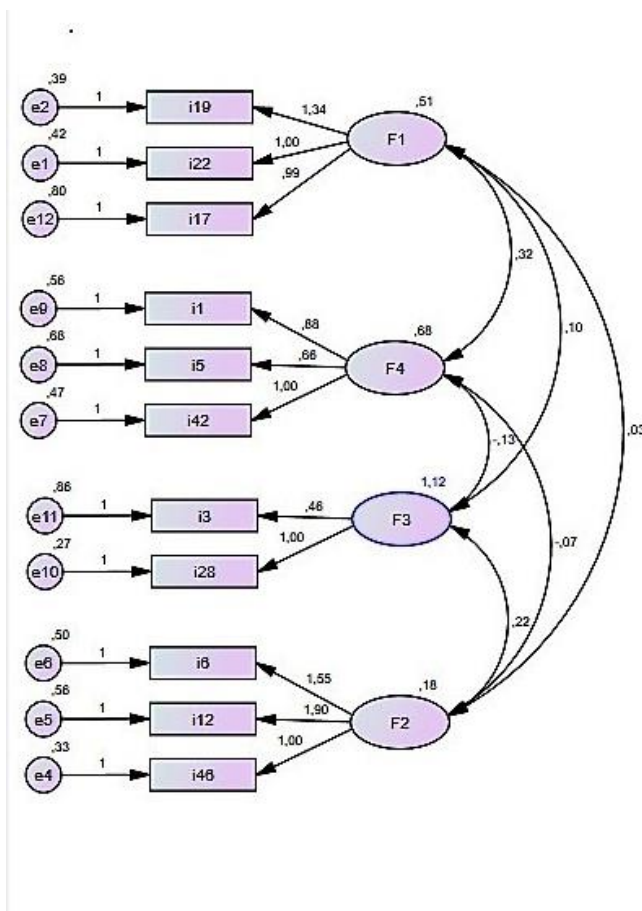


Figure 1. Analyse confirmatoire de premier ordre

3.3.4. Analyse confirmatoire de second ordre

Réalisée avec SPSS AMOS v.25, cette analyse confirmatoire de second ordre pour 2 facteurs a affiché les indicateurs suivants : chi normalisé = 1.80 (valeur souhaitée : 1. acceptabilité : 2). AGFI = .927 (valeur recommandée >.80 selon Gefen, Straub, et Boudreau, 2000). NFI = .915. GFI = .957 (recommandé \geq .90). CFI = .954 (valeur recommandée \geq .90 selon Hatcher, 1994 ; Medsker, Williams et Holohan, 1994). RMSEA = .052 (valeur recommandée autour de 0,06, Dahu et Bentler, 1999). Dans cette analyse confirmatoire de second ordre, les labels des deux facteurs sont : Latitude d'expression identitaire pour l'un et Pression normative pour l'autre. (Voir figure 2). La cohérence interne de chaque sous-échelle était satisfaisante, $\alpha = .782$ pour la Latitude d'expression identitaire, et $\alpha = .714$ pour la Pression normative (valeur minimale recommandée : 0,70 selon Nunnally, 1978).

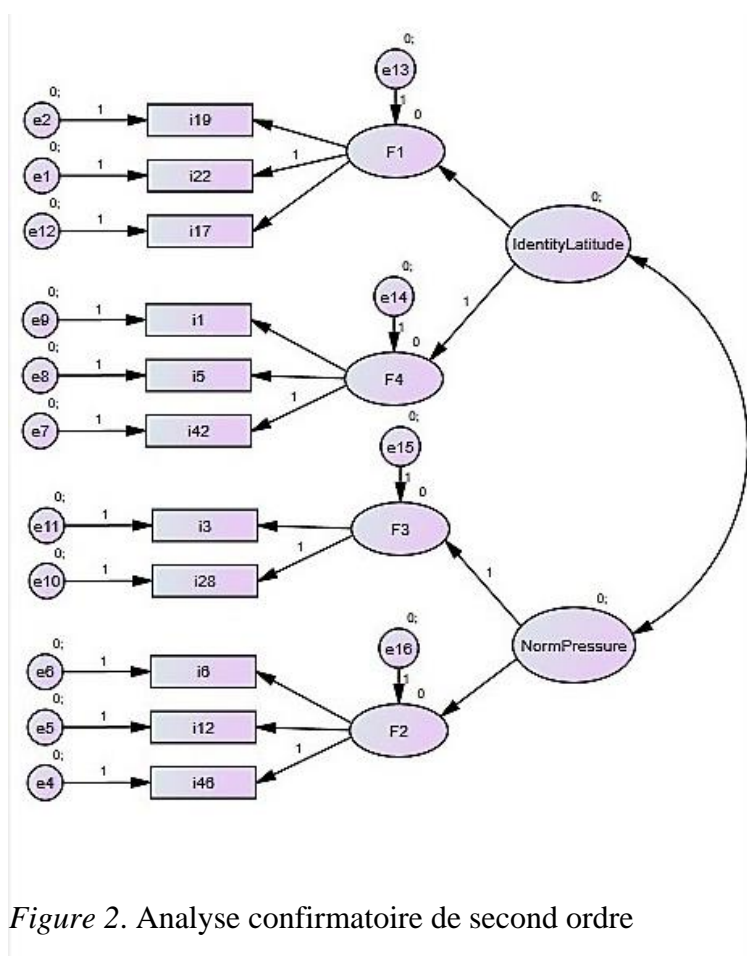


Figure 2. Analyse confirmatoire de second ordre

3.3.5. Validité convergente interne. Fiabilité

Les estimations fournies par les analyses confirmatoires fournissent les informations nécessaires à l'étude de la fidélité de chaque dimension de l'échelle de mesure grâce au calcul du ρ de Jöreskog (1971), considéré comme plus fiable que l'alpha de Cronbach car moins sensible au nombre d'items de l'échelle (Gerbing & Anderson, 1988 ; Didellon & Valette-Florence, 1996).

La formule du ρ de Jöreskog est la suivante :

$$\rho_{\xi} = \frac{\left[\sum_{i=1}^p \lambda_i \right]^2 \text{var}(\xi)}{\left[\sum_{i=1}^p \lambda_i \right]^2 + \sum_{i=1}^p \text{var}(\sigma_i)}$$

Avec :

ρ_{ξ} = Fiabilité de la mesure de la variable théorique ξ λ_i = saturation de l'indicateur i sur sa variable théorique, issu d'une analyse factorielle confirmatoire. Les λ_i sont les coefficients standardisés des variables et indiquent les corrélations avec les facteurs latents ; si les variables sont standardisées, $\text{var}(\xi)=1$.

$\text{var}(\sigma_i) = 1 - \lambda_i^2$ Variance résiduelle de l'indicateur i

Dans le cadre d'une analyse confirmatoire, ce coefficient doit être supérieur au seuil de 0.70 (Fornell & Larcker, 1981).

L'AVE – Average Variance Extracted- a également été calculé.

Pour la latitude d'expression identitaire, le Rhô de Jöreskog est de 0,86 et l'AVE est de 0,51. Pour la pression normative, le Rhô de Jöreskog est de 0,82 et l'AVE est de 0,50. (voir tableau 2 en annexe)

3.4. ÉCHANTILLON 2 : PARTICIPANTS ET PROCEDURE

Contrairement à l'échantillon 1, les participants de l'échantillon 2 ont été recrutés dans de nombreux secteurs d'activités, et 293 personnes de diverses catégories professionnelles ont répondu au même questionnaire en ligne que celles de l'échantillon 1. L'âge moyen de l'échantillon était de 45,3 ans ($SD=9,3$), l'ancienneté de travail moyenne était de 10,5 ans ($SD= 2,8$), et 62,8 % des participants étaient des femmes.

3.5. ÉCHANTILLON 2 : MESURES

Dissonance identitaire. Les 36 items initialement créés lors de l'étude 1 ont été utilisés pour évaluer la dissonance identitaire et ses dimensions. Les participants devaient choisir dans quelle mesure ils étaient d'accord avec chaque déclaration, en utilisant une échelle de type Likert allant de « fortement en désaccord » (1), à « tout à fait d'accord » (5).

Désirabilité sociale. La désirabilité sociale ($\alpha= .62$) a été mesurée à l'aide de la même échelle en 10 items développée par Strahan et Gerbasi (1972) que dans l'échantillon 1.

3.6. ÉCHANTILLON 2 : RESULTATS

Une analyse factorielle exploratoire (Analyse en composantes principales) a été effectuée avec rotation oblique Oblimin, donnant lieu à 3 facteurs expliquant 59,2% de la variance totale. $KMO= .72$. Étonnamment, l'item 46 saturait dans un facteur différent, par rapport à l'étude 1. L'analyse confirmatoire de premier ordre pour ces 3 facteurs a affiché les indicateurs suivants : Chi normalisé= 3,34, AGFI= .878, NFI= .864, GFI= .929, CFI= .90, RMSEA= .09, RMR= .095. Tous les items saturaient au-dessus de .50 dans leur facteur latent correspondant, à l'exception des items 42 et 46.

Ainsi, nous avons effectué deux autres analyses confirmatoires de premier ordre en excluant ces items (d'abord en excluant l'item 46 et l'autre analyse en excluant les deux items concernés), mais les indicateurs semblaient moins satisfaisants. Ainsi, nous avons procédé à une dernière analyse confirmatoire de premier ordre en utilisant les 11 items, avec les résultats suivants : Chi normalisé= 2.83, AGFI= .901, NFI=.895, GFI= .947, CFI= .928, RMSEA= .079, RMR= .092.

Etant donné que les résultats peuvent varier d'un échantillon à l'autre, nous avons décidé de prendre une décision similaire à celle d'autres chercheurs précédemment, comme Charbonnier-Voirin et Roussel (2012), et avons conservé les 11 items pour notre IDS-Work, dont les deux facteurs ou sous-échelles sont ainsi nommés : Latitude d'expression identitaire (6 items), et Pression normative (5 items). Nous soulignons le fait qu'il n'y a pas de score global pour cette échelle, mais un score pour chaque sous-échelle, correspondant à la moyenne des scores pour tous les items de latitude identitaire et de pression normative, respectivement.

CHAPITRE 4.

Validité externe convergente et discriminante. Etude 3

Afin de démontrer la validité externe de l'IDS-Work, nous avons étudié les relations entre ses dimensions et les divers construits censés y être théoriquement liés, telles que la latitude décisionnelle, l'ajustement personne-emploi (*person-job fit*), l'identité professionnelle, le self-monitoring, la divergence du Soi, et certains construits susceptibles de dériver d'une dissonance identitaire : la dissonance émotionnelle, l'anxiété, la dépression, la peur ou l'irascibilité. La validité convergente reflète la mesure dans laquelle une échelle est en corrélation avec d'autres visant à évaluer des construits similaires, alors que la validité discriminante renvoie au degré selon lequel une échelle n'est pas corrélée aux construits dont elle est censée différer (Hinkin, 1998).

Hypothèse 2 : la latitude d'expression identitaire sera corrélée positivement avec la latitude décisionnelle, le person-job fit, et l'identité professionnelle.

Hypothèse 3 : la latitude d'expression identitaire sera corrélée négativement avec la dissonance émotionnelle, la divergence du self, les dimensions peur et « *upset* », la colère, l'anxiété et la dépression.

Hypothèse 4 : La pression normative sera corrélée de façon significative et positive avec la dissonance émotionnelle et l'auto-surveillance (agir), l'anxiété, la peur, le bouleversement et la dépression.

Hypothèse 5 : La pression normative sera corrélée de manière significative et négative avec l'identité professionnelle.

4.1. PARTICIPANTS ET PROCEDURE

Une population de 355 individus travaillant en France dans divers domaines a rempli un questionnaire en ligne après sollicitation sur les réseaux sociaux pour participer à une étude sur " La personnalité et les émotions au travail ". Nous avons éliminé les données de trois répondants qui s'étaient inscrits en tant qu'étudiants. Un échantillon de 352 participants a ensuite été analysé, pour 58% de femmes. L'âge moyen était de 38 ans ($SD= 11.09$), 39,5 % ayant moins de cinq ans d'ancienneté et 61,4 % travaillant dans des sociétés privées.

4.2. MESURES

Dissonance identitaire. Les 11 items de l'IDS-Work, tels qu'ils ont été élaborés dans l'étude 2, ont été utilisés pour évaluer un état de dissonance identitaire sur le lieu de travail. $\alpha=.84$ pour la latitude d'expression identitaire et $\alpha=.77$ pour la pression normative.

Latitude décisionnelle. La latitude décisionnelle est une dimension à 9 items du modèle de Karasek (1979), dans lequel la tension résulte des effets conjoints de fortes demandes au travail (stresseurs) et d'une faible liberté de décision (contrôle), ou de leur interaction. Cependant, comme l'ont rapporté Schmidt et Diestel (2011), seules quelques études ont trouvé une telle interaction. La latitude décisionnelle de Karasek est orientée vers certaines caractéristiques de l'emploi, comme en témoigne le contenu de ses items, composé de deux sections principales : les compétences «apprendre de nouvelles choses »; « travail répétitif »; « exige de la créativité »; "niveau de compétence élevé"; "variété"; « développer ses propres capacités », et les possibilités décisionnelles : « permet de prendre ses propres décisions »; "peu de liberté de décision" (Karasek et al., 1998, p.355).

Les items de notre IDS-Work qui concernent la latitude d'expression identitaire sont en revanche orientés vers la personnalité, l'identité et le sentiment de liberté de leur expression, ce qui est différent. Par exemple, dans le modèle de Karasek, la créativité se veut une caractéristique de l'emploi (le travail exige de la créativité, de sorte que seuls certains emplois sont concernés, car tous les métiers n'ont la créativité comme exigence intrinsèque), tandis que l'item de l'IDS-Work sur la créativité est ainsi formulé : "Je peux influencer mon travail par ma créativité ». Dans ce cas, la créativité émerge de l'individu comme une caractéristique qu'il utilise sur son lieu de travail. Presque n'importe quel type d'emploi peut correspondre à une telle situation, à moins qu'il ne soit très répétitif et machinal. En outre, l'échelle IDS-Work comprend, dans sa dimension de latitude d'expression identitaire certains items spécifiquement liés à l'identité/personnalité, tels que « Dans mon travail, j'exprime ma personnalité ». Ainsi, la latitude décisionnelle de Karasek et la latitude de l'IDS-Work sont différentes, bien que nous nous attendions à ce qu'elles soient positivement corrélées.

Pour cette étude, une version française la latitude décisionnelle, par Brisson et al. (1998), a été utilisée. $\alpha=.64$.

Person Job Fit. Le Person Job Fit est défini comme "la relation entre les caractéristiques d'une personne et celles du travail ou des tâches qui sont exécutées au travail » (Edwards, 1991 ; Kristof, 1996 ; Kristof-Brown et al., 2005). Edwards (1991) a décrit deux facettes de l'ajustement P-J, le rapport exigences-capacités d'ajustement, qui compare les capacités d'une personne, ses compétences et les connaissances des exigences de son travail, et le rapport besoins-soutien, le travail devant répondre aux besoins et aux préférences de l'employé. Ce deuxième aspect de l'ajustement P-J a souvent été étudié dans sa relation avec l'adaptation, le bien-être, la satisfaction au travail, l'engagement au travail (Bui, Zeng et Higgs, 2017; Cai et al., 2018), et divers

comportements et attitudes des employés ou de l'organisation (Warr et Inceoglu, 2012; Farzaneh et al., 2014; Kristof-Brown et al., 2014).

Ainsi, on s'attend à ce que le Person-Job Fit soit positivement corrélé avec la dimension « positive » de notre IDS-Work, la latitude d'expression identitaire. Une personne qui a la possibilité d'exprimer son identité ou sa personnalité au travail est plus susceptible de ressentir un tel ajustement personne-emploi.

L'échelle PJ-Fit de Cable et DeRue (2002) a été utilisée, dans sa version Française par Nguyen et Borteyrou (2016), composée de 3 items, tels que : *La correspondance est excellente entre les exigences de mon travail et mes compétences personnelles*. $\alpha=.74$. *Identité professionnelle*. L'importance pour une personne de s'identifier à un groupe et de sentir qu'il /elle en fait partie est pertinente et a été démontrée par Tajfel et Turner (2004). L'identité professionnelle offre cette opportunité, lorsque les valeurs et les attentes individuelles répondent à celles du groupe, au travail.

Pour cette étude, nous choisissons une échelle par Adams et al. (2006), en utilisant cinq items sur neuf, afin de raccourcir l'ensemble du questionnaire. Nous avons retenu les items avec les valeurs de saturation les plus élevées dans l'étude d'Adams, tels que : *Je suis heureux d'appartenir à cette profession*. Ces items ont été traduits aux fins de la présente étude. $\alpha=.82$.

Self-monitoring (Acting). Le self-monitoring a été mesuré avec la version française de l'instrument de 18 items de Gana et Brechenmacher (2001) présenté dans Snyder (1987), en utilisant les 8 items de la dimension « Acting » (littéralement : jouer un rôle). La dimension *Acting* a été retenue en raison de son affinité avec certains items de notre dimension de pression normative en tant que sous-échelle de la dissonance identitaire. Nous nous attendons donc à ce qu'elle y soit positivement corrélée. $\alpha=.66$.

PANAS. Nous étions intéressés à établir les corrélations entre les deux sous-échelles de notre IDS-Work et l'Echelle des Affects Positifs et Négatifs (Watson, Clark et Tellegen, 1988), en utilisant en particulier les 10 items portant sur l'irritabilité et la peur (*upset* et *afraid*). Dans notre cas, $\alpha=.90$. Nous avons utilisé la version de la PANAS traduite et validée en Français par Gaudreau, Sanchez et Blondin (2006). Les items de la sous-échelle d'affectivité négative (anxieux, en colère, coupable, effrayé, hostile, irrité, honteux, nerveux, agité et craintif) ont été évalués sur une échelle Likert en 5 points (de "Pas d'accord", noté 1, à "Entièrement d'accord", noté 5).

MAACL. Douze items sur la colère, l'anxiété et la dépression, de Zuckerman et Lubin (1965) appartenant à L'échelle des Affects Multiples ont été utilisés dans la version Française validée par Beckingham, A.C., Coutu-Wakulczyk, G., Lubin, B. (1993). $\alpha=.91$.

La divergence du Soi. Le questionnaire du Self de Higgins permet d'évaluer la perception subjective du participant de trois facettes du Soi : le soi réel, le soi idéal et le soi dû (Higgins et al., 1994). Dans cette étude, nous nous intéressons surtout au fait de comparer les Soi réel et dû, comme l'ont fait d'autres études ayant montré que les sujets cliniquement anxieux ont des écarts du soi plus importants que les sujets non anxieux (Scott et O'Hara, 1993). Les participants ont été invités à énumérer 5 adjectifs en fonction de leur Soi réel et de leur Soi « dû », au travail, ce qui correspond à la procédure de Higgins. Mais, comme Hardin et Lakin (2009) l'ont souligné, « exiger des participants qu'ils génèrent des listes d'attributs idéaux comporte un biais du fait de la capacité verbale ». C'est pourquoi, en plus de ce questionnaire tel que présenté par Higgins (1987), nous avons ajouté deux items, dont l'un sous forme de question ouverte : « À votre avis, y a-t-il une différence entre ce que vous êtes (en général), vos valeurs, vos capacités, vos comportements habituels, et la personne que vous devez

être dans votre travail ? S'il y a une telle différence, est-ce que cela vous fait souffrir ?". Nous avons aussi ajouté une question à laquelle le participant devait répondre sur une échelle Likert allant de 1 (pas du tout) à 5 (oui, en effet) : "Je pense que ma profession est ce qu'il faut pour moi. Elle me convient vraiment".

Cette procédure nous a permis de vérifier que le score de divergence calculé avec le Self-Questionnaire était adéquat pour chaque répondant car, comme indiqué dans la littérature, ce calcul est une question problématique dans de nombreuses études utilisant le Self-Questionnaire de Higgins. Le calcul de la divergence entre Soi réel et Soi dû a été effectué selon la différence entre les adjectifs nommés par les participants dans les deux catégories de Soi, et en tenant compte des réponses sur les deux dernières questions. Un écart mineur avec deux réponses sur les deux dernières questions a été évalué avec un score compris entre 1 et 2. Un oui et un non aux deux dernières questions ont été notés, après avoir pris en compte les différences entre les adjectifs, entre 3 et 4, et deux « oui » ont été évalués comme 5, en score de divergence.

Dissonance émotionnelle. La dissonance émotionnelle a été mesurée à l'aide de l'échelle de Zapf, Vogt, Seifert, Mertini et Isic (1999) qui comprend 5 items : « *Dans mon travail, je dois parfois réprimer mes émotions pour rester neutre* » ; « *Dans mon travail, il est important de ne pas laisser paraître les émotions que la situation provoque en moi.* » « *Dans mon travail, je dois parfois montrer des émotions qui ne correspondent pas à ce que je ressens envers le client (ou le patient, l'étudiant, le collègue* » ; "*Dans mon travail, je dois parfois montrer des émotions positives (comme la bonté) ou négatives (comme la colère), quand je ne les ressens pas*": *Dans mon travail, je dois parfois montrer des émotions qui ne correspondent pas à celles que je ressens réellement.* " Le participant indique son degré d'accord sur une échelle de

Likert allant de 1 "Jamais" à 5 "très souvent". Nous avons utilisé la version française de Dagot et Perié (2014). $\alpha=.84$.

4.3. RESULTATS

Les moyennes des scores des sous-échelles de l'IDS-Work et des autres échelles sont présentées dans le tableau 3, en annexe.

Les résultats préliminaires attestent de la validité externe convergente et discriminante de l'IDS-Work. Pour autant, nous nous attendions à ce que la pression normative soit corrélée négativement avec l'identité professionnelle, mais notre Hypothèse 5 n'a pas été vérifiée par les données. Par contre la pression normative corrèle positivement avec le person-job fit ($r = .11$) : dans des domaines professionnels ou des emplois spécifiques, l'individu peut percevoir la pression normative comme un critère positif, par rapport à son identité, un challenge. En revanche, comme prévu, la pression normative corrèle positivement et massivement avec la dissonance émotionnelle ($r = .48$), avec la dimension « acting » du self-monitoring ($r = .24$), la peur ($r = .24$), et l'anxiété ($r = .11$). Notre Hypothèse 4 est vérifiée pour une comparaison avec ces construits, ainsi que l'Hypothèse 2, puisque la latitude d'expression identitaire corrèle de manière positive avec la latitude décisionnelle ($r = .81$), le person-job fit ($r = .56$), et l'identité professionnelle ($r = .55$). L'hypothèse 3 est également vérifiée : la latitude d'expression identitaire est corrélée négativement avec la dissonance émotionnelle ($r = -.20$), la divergence du self ($r = -.45$), la peur ($r = -.22$), la dimension « upset » ($r = -.028$), la colère, l'anxiété ($r = -.30$) et la dépression ($r = -.36$).

CHAPITRE 5.

Validité de critère.

Analyse stratégique de groupe de la dissonance identitaire et ses effets sur la dissonance émotionnelle : une analyse de clusters en deux étapes. Etude 4

L'échelle IDS-Work ayant deux dimensions indépendantes, nous avons choisi de réaliser, pour la validité de critère, une étude à partir de laquelle un effet des deux dimensions combinées pouvait émerger, avec l'intention de démontrer que les personnes en état de dissonance identitaire forte, c'est-à-dire avec un niveau élevé de pression normative combiné à un faible niveau de latitude d'expression identitaire, éprouvent également plus de dissonance émotionnelle que les personnes ne ressentant aucune dissonance identitaire.

Hypothèses :

Hypothèse 6

Quatre groupes peuvent émerger de notre analyse de regroupement en deux étapes, sans forcer le nombre de groupes, selon que le niveau dans chacune des deux dimensions est élevé (+) ou faible (-) : LAT+/PN+, LAT+/PN-, LAT-/PN+, LAT-/PN-

Hypothèse 7

Le groupe se trouvant dans le cas de figure LAT-/PN+ (faible latitude d'expression identitaire et forte pression normative) est censé obtenir le score le plus élevé de dissonance émotionnelle, par rapport aux autres groupes.

5.1. PARTICIPANTS ET PROCEDURE

5.1.1. Population

Les données de cette étude ont été recueillies au moyen d'une enquête en ligne auprès de personnes travaillant en France dans divers domaines professionnels. Nous avons reçu 728 réponses de participants âgés de 23 à 60 ans ($M=38.37$, $SD= 11.41$), dont 73 % étaient des femmes.

5.1.2. Mesures

La dissonance identitaire a été étudiée à travers nos deux sous-échelles, la latitude d'expression identitaire et la pression normative. La première comprend 6 items et la seconde 5 items. Les alpha de Cronbach sont de .82 pour la latitude d'expression identitaire et .79 pour la pression normative. Voir Tableau en annexe.

La dissonance émotionnelle a été mesurée à l'aide de l'échelle De Zapf (1999) à 5 items. $\alpha=.847$.

La méthode de clustering en deux étapes dans SPSS v.25 a été choisie pour l'analyse de classification parce qu'elle est adaptée à un ensemble de données assez large, ce qui est notre cas (Norušis, 2008). La méthode consiste en deux étapes distinctes. La première développe des pré-clusters et la seconde consiste dans l'élaboration hiérarchique des pré-clusters par le logiciel. Le critère bayésien de Schwarz a été utilisé pour le critère d'information, les variables continues ont été normalisées et le nombre de clusters n'a pas été fixé à l'avance. Le processus d'estimation de la probabilité « log-likelihood » a été utilisé pour calculer les clusters. Le F de Welch a été utilisé pour comparer les groupes de moyennes pour l'homogénéité.

5.2. RESULTATS

Les statistiques descriptives (moyennes selon le cluster) sont fournies dans le tableau ci-après

Tableau 4

Moyennes selon le cluster

	Cluster			
	1	2	3	4
Latitude identitaire	4,25	4,03	2,77	2,56
Pression normative	4,35	2,60	4,23	2,73
Dissonance émotionnelle	3,71	2,57	4,30	3,29

Le tableau 5 montre la dispersion des cas en fonction des clusters. L'analyse n'a révélé aucune donnée aberrante et aucun cas n'a été omis en raison de la suppression de données manquantes. Le cluster 1 présente le plus grand pourcentage d'observations avec 217 participants (29,8 %).

Tableau 5

Statistiques descriptives des clusters, n=728

	Total des Observations	Pourcentage du Total	
Cluster	1	217	29,8%
	2	174	23,9%
	3	198	27,2%
	4	139	19,1%
Total	728	100%	

La qualité des clusters évaluée par la mesure de la silhouette de cohésion et de séparation est bonne. Le rapport entre les tailles (du plus grand cluster au plus petit) est de 1,56, ce qui est satisfaisant (recommandé <2). L'hypothèse 6 est confirmée.

Le groupe 1 affiche un score élevé à la fois dans la latitude d'expression identitaire et la pression normative, alors que le groupe 4 a un score faible dans les deux dimensions,

le groupe 2 a un score élevé de latitude d'expression identitaire et un score faible de pression normative, et le groupe 3 a un faible score de latitude d'expression identitaire et un score élevé de pression normative. C'est ce dernier groupe qui représente selon nous l'état de dissonance identitaire et donc, celui qui devrait également afficher un score significativement élevé de dissonance émotionnelle.

Les résultats de l'ANOVA montrent une différence significative entre les quatre groupes, au regard de leurs niveaux respectifs de dissonance émotionnelle.

$F(3,724) = 175,53, p < .001$.

Les tests post-hoc (Tukey HSD et Scheffé) révèlent une différence significative entre chaque groupe et les autres. ($p < .001$). (Voir **tableau 6** en annexe).

Les groupes 1, 2, 3 et 4 ont un niveau significativement différent de dissonance émotionnelle les uns des autres. Et surtout, comme prévu, le groupe 3, que nous considérons comme plus susceptible d'éprouver la dissonance identitaire, a le plus haut niveau de dissonance émotionnelle. L'hypothèse 7 est confirmée. Groupe 2 < groupe 4 < groupe 1 < groupe 3, dans leurs scores de dissonance émotionnelle respectifs.

CHAPITRE 6

Conclusion, limites et perspectives

6.1. CONCLUSION

L'objectif de cet ensemble d'études était de développer une échelle de mesure qui puisse expliquer un état de dissonance identitaire au travail. Ayant généré un groupe d'items à travers une approche inductive, seulement onze d'entre eux ont été sélectionnés après les analyses factorielles exploratoires et confirmatoires. L'analyse confirmatoire de deuxième ordre a fourni des résultats satisfaisants sur deux facteurs, et ces deux dimensions ont été étiquetées en tant que Latitude d'expression identitaire et Pression normative. Deux études distinctes ont abouti à ce résultat, sur deux populations différentes, l'une composée d'enseignants et l'autre, avec des participants de diverses professions. Dans cette première étape des analyses factorielles, nous avons cependant été contraints d'abandonner un groupe d'items que l'approche inductive avait cependant fait émerger, à savoir des items sur l'importance de l'éthique et des valeurs. Ces items ont montré une corrélation trop grande avec les scores de désirabilité sociale pour être insérés dans l'échelle définitive. Cette dernière est donc composée de deux dimensions indépendantes (non corrélées). La latitude d'expression identitaire réunit trois sous-dimensions, que nous avons pu mettre en évidence grâce aux facteurs de saturation de la première analyse factorielle : l'expression de la personnalité, la possibilité d'une créativité professionnelle, et la liberté dans l'organisation des tâches. Ces sous-dimensions ne caractérisent pas un type particulier d'emploi, mais elles reflètent la perception subjective de l'individu dans l'exercice de son travail. La deuxième dimension de notre échelle, la pression normative, réunit deux sous-dimensions : l'endossement d'un rôle et la contrainte à des normes et règles,

au travail. Encore une fois, il s'agit d'une perception subjective de l'individu. Nous considérons que seule la situation où la latitude d'expression identitaire est faible et, conjointement, la pression normative élevée, est une situation susceptible de provoquer ou de refléter un état de dissonance identitaire au travail. Il est important de noter que le niveau de l'une ou l'autre de ces deux dimensions n'est pas suffisant pour témoigner d'une dissonance identitaire. Par exemple, la perception d'une pression normative importante n'est pas en soi un indice de mal-être au travail. Certaines personnes apprécient même cette pression normative, quand elle correspond à leur propre personnalité. Par contre, lorsque la pression normative élevée est combinée à l'incapacité d'exprimer son identité et sa personnalité sur le lieu de travail, c'est le signe d'un état d'inconfort majeur, qui agit spécifiquement au niveau de l'identité.

L'étude 3 sur la validité convergente et discriminante a mis en évidence des corrélations avec certains construits, tels que la latitude décisionnelle, l'identité professionnelle, le person-job fit, la divergence du self, la dissonance émotionnelle, et certaines dimensions de MAACL et DE PANAS (dépression, « upset »). Ces corrélations allaient dans la direction attendue, étant donné le contenu de nos propres dimensions. L'étude 4 a évalué la validité de critère de l'échelle IDS-Work. Après avoir créé quatre groupes (selon le score élevé ou faible dans chacune des deux dimensions de la dissonance identitaire) grâce à une analyse stratégique à l'aide d'une méthode de clustering en deux étapes, nous avons pu vérifier que le niveau de dissonance émotionnelle était significativement plus élevé dans le groupe censé être dans un état de dissonance identitaire (c.-à-d. faible score de latitude d'expression identitaire, et pression normative élevée), comparé aux trois autres groupes.

6.2. LIMITES ET PERSPECTIVES

Certaines limites ne sont pas absentes de notre étude. En effet, nous considérons que la recherche future devrait envisager d'attacher -ou, du moins, tester- une troisième dimension à cette échelle, afin de refléter ce qui s'est produit au cours de la création des items lors de la phase inductive, à savoir l'importance des valeurs et de l'éthique. Nous avons généré des items qui auraient dû évaluer l'importance des valeurs et de l'éthique dans la profession des participants. Ces items ne pouvaient pas être conservés en raison de leur forte corrélation avec la désirabilité sociale. Or, c'est plutôt l'adéquation des valeurs de l'individu avec celles qu'il doit mettre en œuvre sur son lieu de travail qui devrait être mesurée, en plus de la latitude d'expression identitaire et de la pression normative, bien que ces deux dimensions permettent déjà d'identifier un état de dissonance identitaire. Des recherches dans ce sens méritent d'être menées.

Il serait également important de mettre en évidence la relation entre les dimensions de la dissonance identitaire et les autres construits par des effets modérateurs et de médiation, ainsi que par des analyses multiniveaux. Parmi ces autres construits, nous pouvons mentionner, par exemple, l'intelligence émotionnelle. Enfin, nous pensons qu'il est pertinent de s'intéresser aux conséquences positives possibles de l'expérience de la dissonance identitaire, qui a non seulement des effets négatifs sur le bien-être, mais peut aussi être un levier de changement et d'évolution pour l'individu qui pourrait saisir cette occasion. Dans cette optique, les études de caractéristiques personnelles, stables ou transitoires telles que le degré d'estime de soi, le type de personnalité, etc., semblent être pertinentes.

La dernière partie de cette thèse prend en compte ces perspectives et y consacre plusieurs études.

6.3. ÉCHELLE IDS-WORK. IDENTITY DISSONANCE-WORK

En utilisant l'échelle à 5 points suivante, veuillez cocher l'élément qui décrit le mieux à quel point vous êtes d'accord avec chaque déclaration, pour vous-même.

1 fortement en désaccord- 2 en désaccord- 3 neutre- 4 d'accord- 5 tout à fait d'accord

Latitude d'expression identitaire

- En général, je peux agencer mon travail comme je veux.
- Dans mon travail, j'exprime ma personnalité
- Je peux influencer mon travail grâce à ma créativité.
- Au travail, je peux procéder comme je l'entends.
- Mon métier me permet de mettre en application mes qualités personnelles.
- L'agencement de mes tâches est laissé à ma discrétion.

Pression normative

- Dans mon métier, on est obligé de contrôler ses réactions.
- Dans mon métier, on doit avoir un comportement précis.
- Dans mon métier, j'endosse un rôle.
- Au travail, je dois me conformer à des règles de comportement strictes.
- Dans mon métier il faut savoir être dans la peau du personnage.

Cette recherche n'a reçu aucune subvention spécifique d'organismes de financement provenant du secteur public, commercial ni d'organisations sans but lucratif.

PARTIE 3 : LES EFFETS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE

CHAPITRE 1

Effets sur les processus de santé au travail

1.1. ÉTUDE 5. DISSONANCE IDENTITAIRE, DISSONANCE EMOTIONNELLE ET EPUISEMENT EMOTIONNEL : UNE MEDIATION MODEREE PAR L' AUTO-EFFICACITE PERÇUE.

1.1.1. La dissonance émotionnelle

1.1.1.1. Les émotions au travail

Dans les années trente, quelques études ont débuté sur les émotions au travail, principalement aux Etats-Unis suivies par celles d'Elton Mayo (1954) (cité par Depolo, 2007) sur les effets émotionnels du travail de groupe. Mais c'est surtout avec les années 80 et 90 que ce type d'étude a trouvé sa pleine expansion. Un ouvrage a marqué plus particulièrement cette période, concernant l'étude du rôle que peuvent revêtir les émotions au sein d'une organisation : le livre *The Managed Heart* de Hochschild (1983). Ces émotions contextualisées expriment l'interaction ou du moins la collision entre ce que l'individu est censé ressentir, ce qu'il ressent vraiment, l'effort éventuel qu'il produit, et les nouvelles émotions qui en dérivent. Ce processus qui fait que seule telle émotion socialement désirable est montrée est appelé par l'auteur « travail émotionnel » (Hochschild, 1983), ce qui correspond à un “ effort, [une] planification et [un] contrôle requis pour exprimer l'émotion désirée par l'organisation pendant des transactions interpersonnelles ”. Après Hochschild, d'autres auteurs ont exploré le champ des émotions, comme Morris et Feldman (1997). Les chercheurs se

sont penchés sur des catégories professionnelles particulières, telles les infirmières (Baker et Heuven, 2006), le personnel navigant (Bakker & Heuven, 2003), la police (Bakker et Heuven, 2006), les employés de call-center (Zapf et al., 2001). Les émotions au travail n'ont par ailleurs pas toujours été investiguées en tant que telles, mais parfois dans la perspective de la satisfaction au travail, pour laquelle Rafaeli et al. (2008) souligne qu'il s'agit plutôt d'une dimension cognitive qu'émotionnelle, puisque la satisfaction au travail implique la prise en compte des « caractéristiques et des conditions de travail ». Enfin, les émotions au travail ont été étudiées par d'autres auteurs sous l'angle plus restreint des émotions strictement négatives, notamment leurs conséquences sur l'état de stress. Ces émotions négatives s'avèrent par ailleurs plus fréquentes dans le cadre du travail que dans la vie privée (Stone 2006), notamment la colère, surtout pour les travailleurs en contact avec le public (Scherer et al., 2004). Le fait d'endosser certaines émotions prescrites, au détriment de celles que l'individu ressent, rappelle le travail de l'acteur sur une scène de théâtre, comme le remarque Van Gelderen (2013), faisant référence à la technique du Method Acting développée par Strasberg dans les années 80, par laquelle l'acteur se doit d'éprouver –ou du moins, de s'identifier le plus possible- avec les émotions censées être éprouvées par son personnage. Il s'agit de convaincre « l'audience » que l'on est bien ce que l'autre attend que l'on soit. Van Gelderen souligne à ce sujet l'importance du décalage entre les émotions effectivement ressenties et les émotions déployées, aussi bien au regard de la performance que du bien-être. Certaines professions sont donc particulièrement exposées, surtout celles où il existe une relation de *care* avec l'utilisateur interlocuteur : médecins, infirmières, aides-soignants, etc., et plus le patient ou client est dans une position de forte demande de soin et d'urgence, plus la pression exercée sur le travailleur peut impliquer une dissonance émotionnelle.

1.1.1.2. La dissonance émotionnelle

Selon Abraham (1998) la dissonance émotionnelle dérive d'un conflit entre l'individu et le rôle qu'il tient dans son travail, entre ce qu'il ressent au plus profond et ce que les normes de son métier lui imposent de montrer. Dans une situation de travail émotionnel, les auteurs ont noté deux manifestations récurrentes face au mal-être émotionnel en situation de travail : le *surface acting*, qui consiste à montrer des émotions différentes de celles que l'on ressent, d'où l'expression, puisqu'il s'agit d'un recouvrement en surface du ressenti profond, et le *deep acting*, qui consiste en revanche à adapter les émotions profondes à celles qui doivent être éprouvées- il y a donc ici une action en profondeur, d'où le choix du terme employé (Motaghi-Pisheh, M.H. & Harianto., 2011). Certains auteurs ont d'ailleurs montré que ces deux stratégies peuvent varier non seulement en fonction de la situation, mais aussi en fonction d'autres facteurs, comme l'âge (Dahling J.J., Perez L.A., 2010). Le jeu de surface (*surface acting*) est corrélé positivement aux dimensions du burnout que sont l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation (Huang Y.H., Qu H., Zhang Y., 2011), il est donc fortement lié au stress sur le lieu de travail. Par rapport au modèle de recherche que nous avons choisi, il est intéressant de noter que les auteurs (Lee et al., 2015) ont déjà relevé que le lien entre les règles émotionnelles et le burnout n'est pas direct, mais que ces règles (*emotional display rules*) affectent le travail émotionnel et les stratégies de *surface acting* ou de *deep acting* : « Les règles émotionnelles n'ont pas affecté directement le burnout ni la performance, mais ont plutôt influencé la stratégie du travail émotionnel utilisée par le personnel de bord ». Par leur étude sur 230 individus personnel de cabine pour une compagnie aérienne, ces auteurs ont confirmé la corrélation positive du jeu de surface avec le burnout, par opposition au « jeu de profondeur », qui entretient une relation avec la satisfaction au travail

(Ghalandari et al., 2012). Lorsque les employés doivent faire face à de telles contradictions, les troubles psychologiques et physiologiques associés à la dissonance sont fréquents (Hopp et al., 2010), ce qui a une forte incidence sur le travail lui-même. Ainsi, Heuven et Bakker (2003) soulignent l'importance de prendre en compte la dissonance émotionnelle lorsqu'on étudie le stress ou le burnout : ces auteurs montrent que la dissonance émotionnelle a un effet significatif sur deux dimensions du burnout, l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation. Nos propres résultats vont dans ce sens. Les auteurs définissent unanimement la dissonance émotionnelle et l'envisagent comme résultant de la demande émotionnelle due au contexte de travail (Zapf, 2002). De nombreuses études ont été menées sur le lien entre la dissonance et le burnout, qu'il s'agisse de la dissonance cognitive (Chong, 2013) ou émotionnelle : Abraham (1998) pour une des premières études sur ce sujet, Chung et al. (2013) pour l'une des plus récentes. Kenworthy et al. (2014) ont réalisé une méta-analyse à ce sujet, en recueillant les données de 57 échantillons indépendants pour un total de 16.165 employés, mettant en relief la relation entre la dissonance émotionnelle et l'épuisement émotionnel. Pour les auteurs, « Les résultats suggèrent que la dissonance émotionnelle puisse apparaître au nombre des stressors (*job stressors*) qui conduisent à l'épuisement émotionnel ». Le lien avec le burnout, ou du moins avec deux de ses dimensions, ne semble plus équivoque, et il est désormais établi que la dissonance émotionnelle est un prédicteur notable du burnout.

Pour autant, ce lien avec le burnout peut revêtir des aspects ambigus, au sens où tous les auteurs n'obtiennent pas les mêmes résultats concernant la troisième dimension du burnout, l'accomplissement personnel. Zapf, Vogt, Seifert, Mertini et Isic (1999) ont observé un lien significatif entre la dissonance émotionnelle et les trois dimensions du burnout à partir des données de 408 salariés provenant de trois secteurs d'emplois :

assistance aux enfants handicapés, hôtellerie et restauration, et employés de call-center. Le fait que la dissonance soit liée positivement non seulement à l'épuisement émotionnel et à la dépersonnalisation, mais aussi à l'accomplissement personnel peut paraître étrange, car le statut théorique de demande psychologique attribué à la dissonance émotionnelle semblerait mieux coïncider avec les deux premières dimensions : si la demande psychologique provoque une tension telle qu'elle débouche sur un état dissonant, comment peut-elle par ailleurs être source d'un vécu positif comme le sentiment d'accomplissement ? Zapf et al. (1999) ont alors suggéré que la demande psychologique peut aussi être vécue comme une stimulation positive par les travailleurs, une sorte de challenge, possible source de satisfaction. Zapf et al. (2001) ont d'ailleurs confirmé ces résultats par une recherche ultérieure menée sur des employés de banque et des éducateurs. Bakker & Heuven (2006) également constatent les corrélations positives et l'effet entre la dissonance émotionnelle, l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation, auprès de 108 infirmiers et 101 officiers de police. Dagot et Perié (2014), enfin, ont étudié les réponses de 130 employés en centre d'appel, et ont relevé l'effet significatif de la dissonance sur les trois composantes du burnout : plus la dissonance est élevée, et plus les scores d'épuisement, de dépersonnalisation, et d'accomplissement, sont élevés. Mais Dagot, dans son étude sur les normes émotionnelles de métiers et les normes organisationnelles, vérifie uniquement un effet de la dissonance sur l'épuisement émotionnel et sur la dépersonnalisation, mais pas sur l'accomplissement personnel. En revanche, la recherche de Cheung & Tang (2007) sur 392 employés dans les ressources humaines, si elle constate bien l'effet de la dissonance sur les deux premières dimensions, note un effet négatif sur l'accomplissement personnel. Autre exemple, alors que les hypothèses attendues par les auteurs orientaux supposent une corrélation

positive entre *surface acting* et accomplissement personnel, et négative entre *deep acting* et accomplissement, ils n'observent aucune corrélation entre ces deux stratégies et cette dimension du burnout. (Huang Y. et al., 2011). L'accomplissement personnel semble donc être une dimension à part dans le burnout, c'est pourquoi lorsqu'on parle de burnout il est toujours très important de bien distinguer les résultats pour chaque dimension. Enfin, concernant les instruments de mesure de la dissonance émotionnelle, les études utilisent en général la FEWS de Zapf, Vogt, Seifert, Mertini, et Isic (1999). Le burnout, lui, est en grande majorité mesuré à travers le Maslach Burnout Inventory auquel les trois dimensions précédemment citées se réfèrent, bien qu'il existe aussi d'autres instruments de mesure, dont le Shirom-Melamed Burnout Measure, récemment traduit et validé en français par Sassi & Neveu (2010).

1.1.2. L'épuisement émotionnel, dimension du burnout

D'abord désigné par Bradley (1969) comme un signe éventuel du stress au travail (Karasek, 1979), le burnout a été défini par Freudenberg (1974) comme un état d'épuisement mental et physique dû aux caractéristiques de la vie professionnelle. Le burnout est une manifestation exacerbée du stress qu'un individu peut ressentir à cause de son travail. Maslach, qui a créé l'instrument de mesure le plus utilisé encore aujourd'hui, y voit une « réponse aux stressés émotionnels et interpersonnels au travail » caractérisée par trois dimensions : l'épuisement physique et/ou émotionnel, dérivant d'une demande trop forte de la part des usagers que le travailleur côtoie dans l'exercice de sa profession, la dépersonnalisation, qui correspond à une baisse d'empathie, un désintérêt envers la tâche et l'utilisateur, avec pour conséquence une certaine déshumanisation de ce dernier. Enfin, le non-accomplissement personnel, lorsque l'individu n'est pas satisfait ni épanoui dans son travail, qu'il se désinvestit en retour, que son estime de soi et sa performance baissent (Truchot, 2009). Les

conséquences du burnout sur le déroulement du travail sont majeures, aussi bien sur le travail lui-même -insatisfaction, absentéisme, turnover (Lambert, Hogan, Altheimer, 2010 ; Kozak et al., 2013) - que sur la santé des individus. Dans les études sur le burnout, les auteurs parlent souvent de « *compassion fatigue* », qui correspond à l'épuisement par compassion (obligée) envers l'utilisateur (Gentry et al., 2002). Ces incidences massives sur le travail et sur l'individu font que le burnout, son étude, sa prévention et son évitement constituent un enjeu social reconnu.

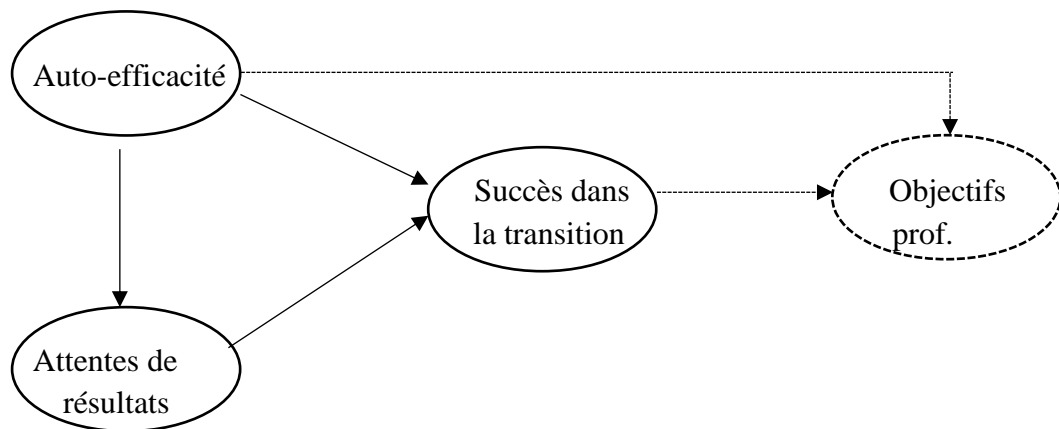
1.1.3. L'auto-efficacité perçue

Le concept d'auto-efficacité tel qu'il a été conçu par Bandura (1993, 1999, 2012) dans le cadre de sa théorie socio-cognitive, fait référence aux capacités que les individus pensent posséder afin d'accomplir une tâche, de tenir un rôle ou d'atteindre un but désiré avec succès, indépendamment du fait qu'ils aient ou non cette aptitude. Elle concerne donc « les jugements que les personnes portent sur leurs capacités à organiser et à réaliser les types d'action requis pour atteindre certains objectifs » (Bandura, 1986, p. 391). On parle ainsi de perception de l'auto-efficacité, et cette croyance fournit à l'individu un potentiel d'action et lui permet de contrôler les événements (Heuven et al., 2006). Comme l'indique Bandura (1993), « les croyances sur l'efficacité influencent la façon dont les gens se sentent, pensent, se motivent et se comportent » (p. 118). Le fait de penser que l'on est en mesure d'effectuer une tâche constitue un processus d'auto-persuasion utile pour engager l'action. Selon Bandura (1989) la croyance en sa propre efficacité constitue chez l'individu le facteur clé de « l'agentisme, cette capacité humaine à influencer intentionnellement sur le cours de sa vie et de ses actions » (Carré, 2004, p. 30). Bandura (2012) indique que cet ensemble de croyances d'auto-efficacité et son fonctionnement n'a pas toujours les mêmes conséquences et effets, qui varient selon la situation, le contexte, ou le champ

d'activité. L'auteur précise aussi que le sentiment d'auto-efficacité guide les individus en présence d'obstacles, dans le choix de leurs activités, les efforts à fournir, les moyens à adopter et leurs réactions émotionnelles (Carré, 2004) et que cette croyance permet de prédire l'engagement et la persévérance (Lent, Hackett & Brown, 1999, 2004). Le sentiment d'auto-efficacité n'est pas « une perception globale de sa propre compétence » mais l'évaluation de sa capacité à réaliser une tâche particulière ou d'assumer un rôle donné (Brief et Aldag, 1981 ; Carré, 2004, p. 41). Il influence aussi les attentes que les individus construisent à leur propre égard. Le fait de posséder un fort sentiment d'auto-efficacité procure donc des attentes de réussite élevées, même lorsque les contraintes sont importantes (Bandura A., 1993, 1999 ; Cervone, 2000). Ces attentes sont alors une source de motivation pour engager tous ses efforts, ce qui améliore la performance et réduit la tension psychologique désagréable (Brief et Aldag, 1981 ; Bandura, 1982). Par contre, le fait de douter de son efficacité personnelle mène l'individu à croire qu'il va à l'encontre de l'échec, et à ne pas s'engager, puisqu'il n'a pas confiance dans le bien-fondé de ses efforts, même quand des opportunités se présentent (Cervone, 2000). « Les objectifs jouent principalement leur rôle grâce à la capacité de l'individu à se représenter symboliquement les résultats futurs ambitionnés et à exercer une évaluation de son propre comportement en se fondant sur des représentations internes de réussite. Les objectifs permettent à la personne de développer sa propre motivation du fait des liens entre l'autosatisfaction, la concrétisation de l'objectif et l'orientation vers des comportements qui satisfont des objectifs que la personne s'est fixés elle-même » (Bandura, 1986, cité par Vieira et Coimbra, 2008). Vieira et Coimbra (2008) proposent, au sujet de la transition vers l'emploi, un modèle socio-cognitif qui, bien que partant d'un contexte de passage des études supérieures à la vie active, peut vraisemblablement s'appliquer aussi à un

changement professionnel qui serait imputable à une situation de dissonance identitaire en amont. En effet, comme nous le verrons dans la partie finale de notre travail, le fait de se projeter positivement dans une orientation nouvelle et d'avoir un sentiment général d'auto-efficacité élevé (études 5, 6 et 7) favorise le dégagement d'un état de dissonance identitaire au travail et l'élan vers le choix radical d'un nouveau métier. Ci-après le modèle de Vieira et Coimbra (2008).

Modèle sociocognitif de la transition vers l'emploi (Vieira et Coimbra, 2006, 2008)



Heuven et al. (2006) ont étudié quant à eux l'auto-efficacité en lien avec le travail émotionnel, c'est-à-dire la croyance en ses aptitudes à afficher l'émotion exigée. Cervone (2000) ajoute que le sentiment d'auto-efficacité peut être influencé par la connaissance de soi et des attributs personnels stables que l'individu pense avoir (concept de soi). Sur la base d'un élément de sa personnalité (être impatient ou impulsif, par exemple) l'individu aura une vision différente de son auto-efficacité. Une situation de travail imposant des règles de comportement contraires au concept de soi ou incompatibles avec lui (être calme et patient avec les usagers, par exemple), sera considérée comme menaçante par l'individu qui pense ne pas posséder les ressources personnelles ou capacités requises pour y faire face. Bandura ajoute que l'écart entre

les buts et les performances provoquent une insatisfaction, et plus les individus sont insatisfaits de leur faible compétence, plus ils redoublent d'efforts pour atteindre l'objectif fixé (Bandura & Locke, 2003). La satisfaction au travail est donc corrélée à l'auto-efficacité (Jex et Bliese, 1999 ; Rigotti et al., 2008), et à l'épuisement professionnel (Loeb et al., 2016). Un sentiment d'efficacité élevé permet aux individus d'aborder des tâches difficiles ou d'assumer des contradictions émotionnelles, cela étant alors vu comme un défi grâce à leur confiance en leur capacité à exercer un contrôle, avec pour conséquence favorable de réduire le stress et le niveau d'épuisement émotionnel (Bandura et Locke, 2003, Cervone, 2000). Le sentiment d'auto-efficacité perçue, enfin, détermine les réactions des individus aux exigences du rôle, au travail (Meyer & Verliac, 2004 ; Heuven et al., 2006).

1.1.4. Identité, dissonance identitaire et dissonance émotionnelle.

Le modèle structurel de la personnalité et de l'identité de rôle-PRISM- de Wood et Roberts (2006) fournit un cadre qui conceptualise l'articulation entre notre identité générale et les rôles identitaires que nous revêtons dans les différentes situations sociales où nous sommes plongés. D'après ce modèle, la personnalité est structurée de façon hiérarchique, en plusieurs niveaux. Le plus général est constitué de notre identité globale. Ces dispositions générales englobent des dispositions spécifiques au contexte, des identités de rôle qui à leur tour comprennent les pensées et comportements basés sur ces rôles. Le terme d'identité s'entend ici comme la perception consciente qu'une personne a de ses propres traits de personnalité en général ou dans ses rôles sociaux. Jansz et al. (2002) ont établi le lien entre l'identité et la dissonance émotionnelle, qu'ils définissent comme un sentiment de malaise qui survient quand l'individu expérimente une émotion qu'il ressent comme une menace pour son identité.

1.1.5. Échantillon 1. Problématique, plan de recherche et hypothèses

En nous basant sur la théorie du travail identitaire et les travaux posant la dissonance émotionnelle en médiateur entre des stressseurs et le burnout (Andela et al., 2015), nous émettons l'hypothèse que les dimensions de la dissonance identitaire (latitude d'expression identitaire et pression normative) soient reliées à l'épuisement émotionnel via leur effet sur la dissonance émotionnelle.

Hypothèses

H1 : La dissonance émotionnelle médiate négativement la relation entre la latitude d'expression identitaire et l'épuisement émotionnel.

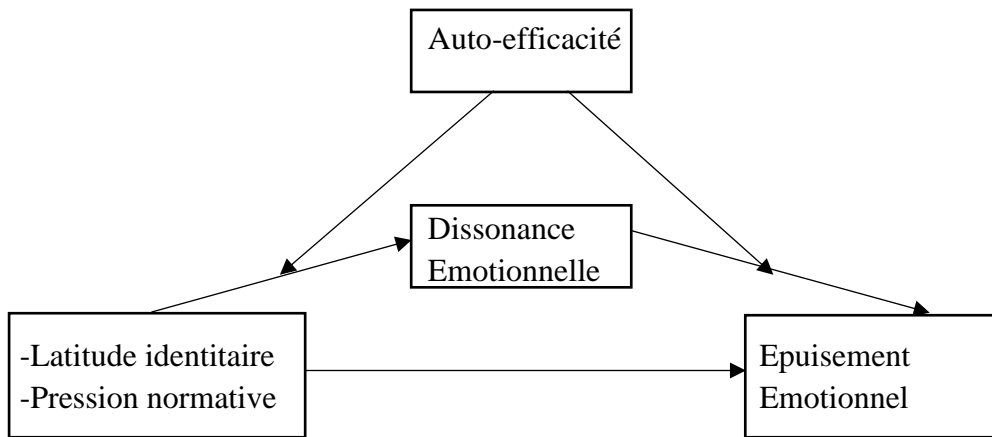
H2 : L'auto-efficacité perçue modère la relation entre la latitude d'expression identitaire et la dissonance émotionnelle. A latitude d'expression identitaire égale, plus le sentiment d'efficacité est élevé, moins le niveau de dissonance émotionnelle est élevé.

H3 : L'auto-efficacité perçue modère la relation entre la dissonance émotionnelle et l'épuisement émotionnel. A dissonance émotionnelle égale, plus le sentiment d'efficacité est élevé moins le niveau d'épuisement émotionnel est élevé.

H4 : La dissonance émotionnelle médiate positivement la relation entre la pression normative et l'épuisement émotionnel.

H5 : L'auto-efficacité perçue modère la relation entre la pression normative et la dissonance émotionnelle. A pression normative égale, plus le sentiment d'efficacité est élevé, moins le niveau de dissonance émotionnelle est élevé.

Modèle de recherche :



1.1.6. Méthode et procédures

1.1.6.1. Population

252 participants ont répondu au questionnaire en ligne mis à leur disposition, dont 67% de femmes, et 39% travaillant dans le secteur privé. L'âge moyen des participants est de 46 ans ($M=46$, $SD=9.55$)

1.1.6.2. Mesures

Dissonance émotionnelle. La dissonance émotionnelle est mesurée par l'échelle de Zapf à 5 items (1999), dans la version française de Dagot et al. (2014). Le score total, de 1 à 5, est la moyenne des scores aux 5 items. $\alpha=.82$.

Dissonance identitaire. Elle est mesurée dans ses deux dimensions avec notre échelle IDS-Work à 11 items, dont 6 pour la latitude d'expression identitaire et 5 items pour la pression normative. $\alpha=.82$ pour la latitude d'expression identitaire et $\alpha=.70$ pour la pression normative.

Auto-efficacité. Cette variable est évaluée par une échelle de 4 items adaptée de Bandura (1997) qui présente une fiabilité satisfaisante ($Rh\hat{o}$ de Jöreskog = .88) utilisée par Charbonnier-Voirin & El Akremi (2016) dans leur étude. Les items sont : « Je

maîtrise les tâches nécessaires à la conduite de mon travail. » ; « *Je fais rarement des erreurs dans mon travail.* » ; « *J'ai appris à accomplir efficacement mon travail.* » ; « *Je n'ai pas encore appris toutes les « ficelles » de mon métier* » (Item inversé). Les items ont été mesurés sur une échelle de Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Dans notre étude, $\alpha=.66$.

L'épuisement émotionnel. Cette variable est mesurée par la version française de Dion & Tessier (1994) du Maslach Burnout Inventory (MBI). L'épuisement émotionnel comprend 9 items, dont : « *Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail* » ; « *Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop* » ; « *Je me sens au bout du rouleau* ». Les participants indiquent la fréquence à laquelle ils ressentent la description des propositions sur une échelle de Likert allant de 0 (jamais) à 6 (chaque jour). $\alpha=.90$.

1.1.7. Résultats

1.1.7.1 Statistiques descriptives

Le tableau ci-après présente les moyennes, les écarts-types et les corrélations entre variables.

Tableau 7

Moyennes, écarts-types et corrélations, n=252

	M	SD	1	2	3	4	5
1.Latitude Ident.	3,41	,89	1				
2.Pression norm	3,79	,75	,041	1			
3.Dissonance Em.	3,49	,88	-,159*	,386**	1		
4.Auto-efficacité	3,66	,69	,106	,000	-,115	1	
5.Epuisement Em.	2,52	,87	-,199**	,213**	369**	-,099	1

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral)

*La corrélation est significative au niveau .05 (bilatéral)

Parmi les corrélations significatives, on remarque celle de la dissonance émotionnelle avec la pression normative ($r=.386$), avec l'épuisement émotionnel ($r=.369$) et, négativement, avec la latitude d'expression identitaire ($r=-.159$), avec laquelle l'épuisement émotionnel est également corrélé négativement ($r=-.199$), alors qu'il est corrélé positivement à la pression normative ($r=.213$).

1.1.7.2. Statistiques inférentielles

Voir les **matrices** en annexe.

Les analyses de médiation modérée ont été réalisées au moyen du logiciel PROCESS V2-16.3 (modèle 58) élaboré par Hayes (2013), avec une variable indépendante (analyse répétée deux fois, pour la latitude d'expression identitaire et pour la pression normative), une variable médiatrice (La dissonance émotionnelle), une variable modératrice (l'auto-efficacité sur *path a* et *path b* de la médiation), et une variable dépendante (l'épuisement émotionnel). Le nombre de bootstrap (*bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals*) était de 5000. La normalité de distribution des données a été vérifiée grâce aux tests Kurtosis et skewness (voir en annexe). Afin d'examiner l'analyse de médiation modérée (Hayes, 2013), nous avons suivi les recommandations suivantes (Lee & Jeong, 2014): « 1) si l'effet de la variable indépendante sur le médiateur dépend du modérateur, alors l'effet du médiateur sur la variable dépendante doit être significative, ou si l'effet du médiateur sur la variable dépendante dépend du modérateur, alors l'effet de la variable indépendante sur le médiateur doit être significative ; 2) l'effet indirect conditionnel de la variable indépendante sur la variable dépendante via le médiateur dépend du degré par lequel s'exprime le médiateur, cette deuxième condition étant essentielle pour que la médiation modérée soit vérifiée »

1.1.7.2.1. Médiations simples

Les tableaux des analyses de la médiation simple sont présentés ci-après.

Tableau 8

Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes). A. latitude d'expression identitaire

Variables	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Latitude Id → Disso.Emo.	-,15	,063	-2,37	,019
Disso. Emo → Épuisement	,35	,058	6,01	,0000
Latitude Id → Épuisement	-,14	,06	-2,38	,018

	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Bootstrap résultats de l'effet indirect				
Dissonance Émotionnelle	-,054	,026	-,113	-,009

Les résultats de la médiation simple (effet indirect de la latitude identitaire sur l'épuisement émotionnel) montrent l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle sur la relation entre la latitude d'expression identitaire et l'épuisement émotionnel : indirect = -.05, *SE*= 0.03, 95% CI [-.113, -.01], le zéro n'étant pas inclus dans les intervalles de confiance). **L'hypothèse H1 est vérifiée.**

Tableau 9

Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes). B. Pression normative

Variables	B	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Pression n. → Disso.Emo.	,476	,068	6,96	,0000
Disso. Emo → Épuisement	,34	,063	5,42	,0000
Pression n. → Épuisement	,078	,074	1,05	,2953

	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Bootstrap résultats de l'effet indirect				
Dissonance Émotionnelle	,152	,048	,074	,258

Les résultats de la médiation simple (effet indirect de la pression normative sur l'épuisement émotionnel) montrent l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle sur la relation entre la pression normative et l'épuisement émotionnel : indirect = $-.15$, $SE = 0.05$, 95% CI [$.074$, $.258$], le zéro n'étant pas inclus dans les intervalles de confiance. **L'hypothèse H4 est vérifiée.**

1.1.7.2.2. Médiations modérées

- Analyses d'interaction (voir matrices A et B de médiation modérée en annexe) :

La première interaction, celle de l'auto-efficacité sur la relation entre la latitude identitaire et la dissonance émotionnelle (*path a*) n'est pas advenue : $\beta = .009$, $SE = .086$, $p = .92$, 95% CI [$-.161$, $.179$]. **L'hypothèse H2 n'est pas vérifiée.** Il n'y a pas d'interaction entre la latitude identitaire et l'auto-efficacité sur la dissonance émotionnelle. Notons cependant l'effet direct de la latitude identitaire sur la dissonance émotionnelle ($p = .02$) visible dans le tableau de la médiation simple. En outre, la médiation modérée est considérée comme significative lorsque soit le *path a* soit le *path b*, ou les deux sont modérés (Edwards & Lambert, 2007 ; Levant et al., 2015). Le fait que cette hypothèse de modulation ne soit pas vérifiée ne compromet donc pas la significativité de notre modèle, comme les résultats de la médiation modérée (effets indirects de la latitude identitaire sur l'épuisement émotionnel conditionnellement au degré d'auto-efficacité) le montrent (voir page suivante).

La deuxième interaction, celle de l'auto-efficacité sur la relation entre la dissonance émotionnelle et l'épuisement émotionnel (*path b*) est vérifiée : $\beta = -.16$, $SE = .067$, $p = .02$, 95% CI [$-.288$, $-.023$]. **L'hypothèse H3 est vérifiée.**

La troisième interaction, celle de l'auto-efficacité sur la relation entre la pression normative et la dissonance émotionnelle est vérifiée : $\beta = -.230$, $SE = .089$, $p = .01$, 95% CI [$-.404$, $-.055$]. **L'hypothèse H5 est vérifiée.**

Analyses de médiation modérée :

- Avec la **Latitude d'expression identitaire** (VI) :

Tableau 10

Effets indirects conditionnels selon le niveau du modérateur, n=252

Médiateur	Modérateur	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Dissonance Émotionnelle					
	Faible	-,0707	,0462	-,1648	,0209
	Moyen	-,0518	,0266	-,1113	-,0067
	Elevé	-,0344	,0312	-,1153	,0100

Les résultats indiquent que l'effet de la latitude d'expression identitaire sur l'épuisement émotionnel via la dissonance émotionnelle change selon le degré d'auto-efficacité, ce qui confirmerait la médiation modérée. Si l'interprétation des résultats est ambiguë du fait que seul un niveau moyen d'auto-efficacité s'avère significatif dans le modèle, on note cependant que l'effet de la latitude identitaire augmente (comme effet positif) selon que l'auto-efficacité perçue augmente elle aussi.

- Avec la **Pression normative** (VI) :

Tableau 11

Effets indirects conditionnels selon le niveau du modérateur, n=252

Médiateur	Modérateur	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Dissonance Émotionnelle					
	Faible	,2815	,0650	,1685	,4232
	Moyen	,1633	,0456	,0891	,2742
	Elevé	0769	,0463	,0099	,1976

Les résultats indiquent que l'effet de la pression normative sur l'épuisement émotionnel via la dissonance émotionnelle change selon le degré d'auto-efficacité, ce qui confirme la médiation modérée dans ce cas. On note que l'effet de la pression

normative diminue au fur et à mesure que le degré d'auto-efficacité perçue augmente, β passant de .28 à .07.

1.1.8. Conclusion

Nous avons cherché, ici, à démontrer l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle sur la relation entre chacune des deux dimensions de la dissonance identitaire et l'épuisement émotionnel, avec l'effet modérateur de l'auto-efficacité perçue sur cette médiation. Le fait d'analyser d'abord séparément les effets de la latitude d'expression identitaire d'une part et de la pression normative d'autre part représentait une étape dans l'étude du construit "dissonance identitaire au travail". Il s'agissait, après notre proposition de validation d'échelle réalisée dans la partie III, d'observer dans un premier temps le "comportement" de chacune des deux dimensions ou sous-échelles, dont nous percevions le caractère indépendant et si différent. En effet, dans la phase de vérification de la validité externe convergente et discriminante de notre échelle nous avons constaté que ces deux dimensions n'étaient pas aussi "prévisibles" l'une que l'autre dans leurs effets. Alors que la latitude d'expression identitaire corrélait, de façon attendue, positivement avec certains construits (latitude décisionnelle, Person-Job Fit, identité professionnelle) et négativement avec d'autres (dissonance émotionnelle, divergence du self, peur, colère, anxiété, dépression), la pression normative, quant à elle, pouvait ne pas présenter les liens attendus; elle ne corrélait pas, par exemple, avec l'identité professionnelle mais corrélait positivement avec la dimension Person-Job Fit. Ces résultats nous ont amené à souhaiter les étudier d'abord séparément, même s'il est entendu que l'état de dissonance identitaire se vérifie lorsque, conjointement, l'une (la latitude d'expression identitaire) est faible et l'autre (la pression normative) élevée.

Les résultats ont permis de mettre en évidence l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle sur la relation de chacune de ces deux dimensions avec l'épuisement émotionnel. Ces résultats sont cohérents avec ceux d'autres études, comme celle d'Andela (2015) ayant montré l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle entre certains stressors, telle la charge de travail, et le burnout.

Par contre, l'effet modérateur de l'auto-efficacité perçue sur cette relation apparaît plus aléatoire. Dans notre échantillon, il s'est vérifié sur la relation entre dissonance émotionnelle et épuisement émotionnel, entre pression normative et dissonance émotionnelle, mais pas sur la relation entre la latitude d'expression identitaire et la dissonance émotionnelle.

1.1.9. Limites et perspectives

Etant donné l'effet relativement modeste de l'auto-efficacité sur cet échantillon, il serait pertinent d'envisager l'effet modérateur d'autres construits, dans une relation de médiation similaire à celle que nous avons traitée, ou de procéder à des analyses multi-niveaux impliquant des effets de catégories socio-professionnelles, par exemple. Par ailleurs, les résultats obtenus nous ont amenés à penser qu'il serait opportun d'approfondir la position non seulement de chacune des dimensions de la dissonance identitaire par rapport à la dissonance émotionnelle mais aussi celle de la dissonance identitaire en tant que telle. Cette dernière peut-elle constituer un antécédent de la dissonance émotionnelle ? L'étude 6 ci-après porte notamment sur ce questionnement.

1.2. ÉTUDE 6. LES EFFETS DIRECTS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE SUR LE BIEN-ETRE EUEDEMONIQUE, L'INTENTION DE QUITTER, ET LA DISSONANCE EMOTIONNELLE.

1.2.1. *L'intention de quitter*

L'intention de quitter son emploi est actuellement considérée comme « l'antécédent le plus direct et le plus immédiat de l'abandon réel » (McCarthy et al., 2007, p. 249) (Fishbein et Ajzen, 1975 ; Ajzen et Fishbein, 1977). Parmi ses différents prédicteurs, la satisfaction au travail joue un rôle de premier plan. De nombreuses autres études ont montré que l'insatisfaction à l'égard des différents aspects du travail (le contenu des activités menées, la charge de travail, les possibilités de carrière, l'autonomie, les possibilités d'apprentissage, l'équité des systèmes d'évaluation, les récompenses) est liée à un risque majeur d'intention de quitter. D'autres études ont trouvé un lien positif entre l'intention de rester dans la profession et la perception de la satisfaction à l'égard de la rémunération (Barron & West, 2005 ; Cortese, 2013 ;), de l'autonomie, de la responsabilité et de la participation (Larrabee et al., 2003 ; Lavoie.Tremblay et al., 2012), aux possibilités de développement professionnel (Choi et al., 2011 ; Flinkman et al., 2008). Outre la satisfaction au travail, d'autres variables sont en mesure d'influencer l'intention de quitter. Certaines variables socio-démographiques, bien qu'avec des résultats de recherche qui ne convergent pas toujours, comme l'âge (Heinen et al., 2013), la qualification (Laine, 2005), l'ancienneté de service (Hu et al., 2004) ont des effets sur l'intention de quitter, de même que des facteurs organisationnels et contextuels tels que le type d'organisation, la clarté des processus et des rôles (McCarthy et al., 2007), la présence de menaces, les risques d'agression (Ito et al., 2001), les relations avec les collègues (Acker, 2004 ; Galletta et al., 2013), le soutien reçu (van der Heijden, 2010), le style des responsables (Galletta et al., 2013),

les conflits travail-famille (Battistelli et al., 2013), le stress lié au travail et l'épuisement professionnel (Heinen et al., 2013).

Steel et Lounsbury (2009) voient quant à eux une répartition en trois catégories : facteurs personnels, facteurs organisationnels et liés au poste, et enfin, mécanismes de changement externes et internes. Parmi les facteurs personnels, les traits de personnalité sont les plus représentés.

Certaines études s'appuient sur le Job Demands-Resources pour expliquer l'intention de quitter (Bothma & Roodt, 2013). Sang Hyun Lee & Dae Yong Jeong (2017) ont montré l'effet médiateur de l'engagement organisationnel entre l'insécurité de l'emploi et l'intention de quitter. Pennaforte a démontré l'impact de la formation diplômante dans la fidélisation du salarié (Pennaforte, 2011). Cependant, certains salariés ne mettent pas à profit ces acquis au sein de leur entreprise, il y a un effet d'interaction entre le soutien organisationnel perçu et les dispositions individuelles sur la motivation à appliquer les nouveaux savoirs (Bosset & Bourgeois, 2014). L'intention de quitter dépend donc aussi bien de variables liées à des déterminants externes tels que les conditions de travail qu'à des déterminants internes propres à l'individu (Kim, Price, Mueller, & Watson, 1996).

1.2.2. Le bien-être eudémonique

Le fait d'aborder le thème de l'expérience des émotions par son versant positif est assez récent. Le bien-être émotionnel a cependant trouvé une assise théorique avec l'étude des émotions positives (Fredrickson et Joiner, 2002), qui sont alors envisagées comme favorisant la construction de ressources personnelles durables. Toutefois, Waterman (1993) avait déjà introduit l'idée de répartir le bien-être en deux concepts, bien-être hédonique et eudémonique (Ryan & Deci, 2001). D'après Huta

et Ryan (2010) ces deux facettes sont distinctes, bien qu'elles puissent se superposer. Fortement corrélées, elles sont néanmoins différentes (Ryan & Deci, 2001 ; Waterman, 1993), elles n'ont pas les mêmes antécédents et, par ailleurs, le bien-être eudémonique peut être considéré comme une conception plus profonde et durable du bien-être (Waterman, Schwartz, & Conti, 2008).

Chacune de ces deux facettes est envisagée selon quatre catégories d'analyse : les orientations (priorités, valeurs, objectifs, motivations), les comportements spécifiques, les expériences (émotions, états), et le fonctionnement (habitudes, forces, habiletés-traits) (Huta & Waterman, 2014).

L'hédonisme s'entend comme la recherche immédiate d'expériences plaisantes et du confort, alors que l'eudémonisme consiste en la recherche de l'utilisation et du développement du meilleur, de et pour soi-même, d'une « qualité de fonctionnement » (Huta, 2017, p.2) se résumant en quatre orientations : « authenticité, sens, excellence, développement » ((Huta, 2017, p.3).

L'importance de l'eudémonisme dans le champ professionnel a été soulignée, car il soutient l'individu sans ses initiatives (Gillet et al., 2015). Huta (2017) pousse la distinction entre bien-être eudémonique et hédonique en définissant la première comme cognitive, fondée sur des valeurs et des préoccupations plus générales tandis que la seconde est affective, axée sur des préoccupations restreintes. La distinction entre bien-être hédonique et eudémonique a par ailleurs été démontrée (Huta & Ryan, 2010 ; Vittersø & Sørholt, 2011 ; Ryan & Deci, 2001). Au travail, l'individu éprouve du bien-être hédonique lorsqu'il se sent satisfait et ressent des émotions positives dans l'exercice de sa profession (Pavot & Diener, 2008). Mais le bien-être eudémonique est également associé au fait de vivre en concordance avec soi-même

et ses valeurs et à la réalisation de son plein potentiel (Waterman, 1993). Le bien-être eudémonique est élevé quand l'individu a la possibilité de donner le meilleur de lui-même et qu'il se réalise dans ce qu'il entreprend. La vitalité au travail, en tant qu'état d'activation, de vigueur et de dynamisme nécessaire au fonctionnement optimal d'un individu, est donc un de ses indicateurs majeurs (Ryan & Frederick, 1997).

Hypothèses :

H1, H2, H3 et H4 : La dissonance identitaire détermine respectivement les niveaux d'intention de quitter, de volonté de changer de métier, de dissonance émotionnelle et de bien-être eudémonique. Les individus en état de dissonance identitaire élevée auront des niveaux d'intention de quitter, de volonté de changer de métier, et de dissonance émotionnelle élevés, par rapport aux individus avec une dissonance identitaire faible, alors que la dissonance identitaire élevée impliquera un niveau de bien-être eudémonique faible.

1.2.3. Méthode et procédures

1.2.3.1. Population

Sollicités en ligne, 197 participants employés dans des secteurs d'activité divers ont répondu à un questionnaire. L'âge moyen était de 35 ans ($M=35,02$; $SD= 9,57$), 88 % étaient des femmes, et 59 % travaillaient dans le secteur privé.

A l'issue de l'analyse préliminaire en clusters afin de créer une variable dichotomique de dissonance identitaire, et après avoir éliminé quelques réponses de participants pouvant apparaître comme des *outliers centraux*, c'est-à-dire trop précisément dans la moyenne sur chacune des deux dimensions de la dissonance identitaire pour qu'on puisse les classer dans telle ou telle catégorie, le nombre de participants restants était de 186.

1.2.3.2. Mesures.

La dissonance identitaire. Elle est évaluée en tant que variable dichotomique à deux modalités, dissonance identitaire élevée, ou faible, sachant que la dissonance identitaire élevée correspond à une faible latitude d'expression identitaire conjointement à une forte pression normative, alors que la dissonance identitaire faible correspond à une latitude d'expression identitaire élevée, conjointement à une faible pression normative. La répartition des participants entre les deux groupes a été réalisée grâce à une analyse en clusters *two steps*. La première étape développe des pré-clusters, et la deuxième réalise une classification hiérarchique des pré-clusters. Les variables continues sont standardisées, et le nombre de clusters était ici fixé à deux. Le critère Bayésien de Schwarz Bayesian a été choisi. Le calcul des clusters se fait grâce à l'estimation *log-likelihood*. Les deux groupes se dégageant de l'analyse se présentent comme étant répartis de la façon suivante sur les deux dimensions de la dissonance identitaire (i.e. latitude d'expression identitaire et pression normative) :

LAT+/NP- (DI faible), ou LAT-/NP+ (DI forte). La qualité de la répartition évaluée selon la silhouette de la cohésion et de la séparation est bonne. Le ratio des tailles entre les clusters 1 et 2 est de 2.03, ce qui est satisfaisant car proche de 2.

Intention de quitter. L'échelle multidimensionnelle de facteurs favorisant le départ de Bertrand & Hansez (2010) a été utilisée. Parmi ces dimensions est évaluée l'intention de quitter. Cette échelle comporte 5 items : « *Si rien ne m'empêchait de quitter ma fonction, je le ferais* » ; « *À mêmes retombées financières, je déciderais de quitter mon travail* » ; « *Je pense souvent à quitter l'entreprise qui m'emploie* » ; « *J'ai l'intention de quitter mon entreprise* » ; « *On ne peut pas trouver pire que l'emploi que j'occupe actuellement* » Les réponses sont données selon une échelle de Likert en 5 points de 1= pas du tout d'accord à 5= tout à fait d'accord. L'alpha de Cronbach est de .72.

La volonté de changer de métier a été évaluée au moyen d'un seul item créé à cet effet par nos soins : « Souhaiteriez-vous changer radicalement de métier, de profession ? »

Le bien-être eudémonique. Cette variable est mesurée par trois items utilisés par Gillet et al. (2015) : « Au travail, je me sens vivant(e) et plein(e) de vie » ; « Au travail, j'ai de l'énergie et de la détermination » ; « Au travail, je me sens alerte et éveillé(e) », coté sur une échelle de Likert en cinq points allant de 1 « pas d'accord » à 5 « entièrement d'accord ». L'alpha de Cronbach est de .78.

Dissonance émotionnelle. Comme dans l'étude précédente, nous avons utilisé l'échelle de dissonance émotionnelle de Zapf et al. (1999), qui comprend 5 items. Cette échelle est tirée de la Frankfurt Emotion Work Scale (Zapf et al., 1999), laquelle vise à évaluer certains registres émotionnels pouvant se manifester dans le cadre du travail. Chaque item est mesuré sur une échelle en cinq points, allant de « Très rarement» (1) à «Très souvent» (5). L'alpha de Cronbach est de .82.

1.2.4. Résultats

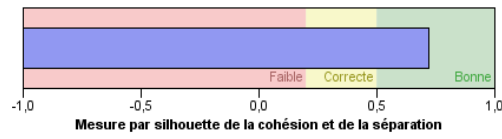
1.2.4.1. Création de la variable dichotomique de dissonance identitaire

L'analyse préliminaire en clusters a montré que le groupe de participants de notre échantillon en état de dissonance identitaire élevée comprend 110 individus, alors que l'autre groupe, qui présente une dissonance identitaire faible, est composé de 76 individus. Le nombre de clusters était fixé à deux. Le récapitulatif du modèle ci-dessous indique un facteur de silhouette de la cohésion et de la séparation satisfaisant.

Récapitulatif du modèle

Algorithme	TwoStep
Entrées	1
Clusters	2

Qualité des clusters



1.2.4.2. Statistiques descriptives

Le tableau des moyennes, écarts-types et corrélations est présenté ci-après.

Tableau 12

Moyennes, écarts-types et corrélations, n=186

	M	SD	1	2	3	4
1. Changer métier	3,17	1,66	1			
2. Intention quitter	2,91	1,27	,757**	1		
3. Dissonance Em.	3,58	.95	,380**	,498**	1	
4. Bien-être Eudém.	3,44	.94	-,501**	-,649**	-,408**	1

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral)

*La corrélation est significative au niveau .05 (bilatéral)

On constate que toutes les variables dépendantes sont corrélées entre elles. L'intention de quitter et la volonté de changer de métier sont très fortement corrélées ($r=.76$) mais il reste une marge de différenciation. En effet, les items de l'échelle d'intention de quitter se réfèrent plutôt au désir de changer de poste ou d'organisation, alors que le mono-item de la volonté de changer de métier est plus précis et explicite dans ce sens.

1.2.4.3. Statistiques inférentielles

Elles ont été réalisées grâce au test t de Student pour groupes indépendants. Les statistiques de groupe sont reportées dans le tableau ci-après :

Tableau 13
Statistiques de groupe

	Dissonance Identitaire	N	Moyenne	Ecart-Type
Intention Changer	Disso élevée Disso faible	110 76	3.68 2.42	1.62 1.44
Dissonance Emotionnelle	Disso élevée Disso faible	110 76	4.09 2.82	.68 .73
Intention de Quitter	Disso élevée Disso faible	110 76	3.38 2.22	1.17 1.07
Bien-être Eudémonique	Disso élevée Disso faible	110 76	3.09 3.94	.88 .78

Les analyses du t de Student indiquent des effets significatifs de la dissonance identitaire sur chacune des quatre variables dépendantes. L'égalité des variances est vérifiée par le test de Levene, non significatif comme il se doit, pour chacun des quatre tests.

Concernant la dissonance émotionnelle, $t(184) = 12.17, p < .001, d = 1.80$.

Pour l'intention de quitter et la volonté de changer de métier, $t(184) = 6.85, p < .001, d = 1.03$ et $t(184) = 5.46, p < .001, d = .82$, respectivement.

Concernant le bien-être eudémonique, $t(184) = -6.71, p < .001, d = 1.01$.

Les hypothèses H1, H2, H3 et h4 sont donc vérifiées. (Voir tableau en annexe), et l'on note des tailles d'effet élevées et même très élevée dans le cas de la dissonance émotionnelle, selon les tranches d'effets considérées comme telles (Cohen, 1988 ; Sawilowsky, 2009), avec un d égal à 1.80, ce qui est considérable. La dissonance identitaire a un effet massif sur ces variables. En effet, lorsque le d de Cohen est supérieur à 1, la différence entre les moyennes des deux groupes dépasse un écart-type.

1.2.5. Conclusion et Discussion

Il était important pour nous de traiter la dissonance identitaire en tant que variable unique et dichotomique, en particulier afin d'avoir deux groupes distincts dans notre échantillon, des individus en dissonance identitaire au travail et d'autres exempts de ce ressenti. Les résultats confirment que l'état de dissonance identitaire mène l'individu à exprimer le souhait de quitter son emploi, voire de changer de métier, à ne ressentir aucun bien-être, et à éprouver fortement la dissonance émotionnelle. Ce dernier résultat est saillant, d'autant plus que l'effet est massif. Ainsi, la dissonance émotionnelle n'apparaît pas seulement comme une caractéristique du métier mais c'est aussi un critère évalué subjectivement par l'individu, selon la concordance de sa personnalité ou de son sentiment identitaire avec le métier en question. De ce point de vue, l'état de dissonance identitaire peut être envisagé comme un antécédent de la dissonance émotionnelle au travail.

1.2.6. Limites et perspectives

Le fait d'avoir éliminé les données de certains participants trop peu "parlantes" car situées dans la moyenne précise des scores à la fois de latitude d'expression identitaire et de pression normative, peut créer un biais d'adéquation de l'échantillon

à la problématique de recherche posée, en adaptant les données de façon artificielle au fait que l'on souhaite obtenir une variable dichotomique "propre", c'est-à-dire où les individus seraient aisément classables dans l'un des deux groupes attendus (DI forte ou DI faible).

Le fait, également, d'avoir fixé au préalable le nombre des clusters à 2, obligeant le logiciel à une répartition des participants dans l'un ou l'autre groupe, peut avoir pour conséquence que ces groupes soient moins précis, mais cela est une crainte purement théorique, car les indicateurs spécifiques sont ici satisfaisants, signe que la répartition est pertinente, bien que forcée. Par ailleurs, les deux clusters ne sont pas exactement équilibrés quant au nombre de leurs éléments, avec $N=110$ pour l'un et $N = 76$ pour l'autre.

Ce type d'étude aurait donc tout avantage à être répétée avec une population plus large, sans contraindre le nombre de clusters, et avec des variables dépendantes supplémentaires ou autres, moins intuitivement liées à la dissonance identitaire, comme par exemple des variables portant sur les traits de personnalité, ou au contraire très contextuelles. L'utilité et l'application possible réside dans la possibilité d'approfondir la connaissance des mécanismes de la dissonance émotionnelle au travail et d'analyser plus finement, en les distinguant, l'intention de quitter (un poste) et l'intention radicale de changer de métier. A ce propos, des études longitudinales peuvent aussi être menées afin de déterminer quel type de population serait plus à même de mettre en acte une telle intention, notamment au regard de certains traits/états de personnalité. C'est là un des questionnements qui nous a amenés à aborder les deux études ci-après avec d'abord une étude de profils latents et une étude qualitative pour terminer.

CHAPITRE 2

La dissonance identitaire, un levier d'évolution et de changement

2.1. LES STRATEGIES IDENTITAIRES

Les stratégies identitaires sont définies par Camilleri et al. (1990, p. 24) comme « des procédures mises en œuvre (de façon consciente ou inconsciente) par un acteur (individuel ou collectif) pour atteindre une, ou des, finalités (définies explicitement ou se situant au niveau de l'inconscient), procédures élaborées en fonction de la situation d'interaction, c'est-à-dire en fonction des différentes déterminations (socio-historiques, culturelles, psychologiques) de cette situation ». Cette approche dynamique du sentiment identitaire met l'individu en valeur, car il est alors acteur de son individualité : dans les stratégies identitaires, la préoccupation de maintenir une image positive de Soi est centrale (Goffman, 1974). Bien qu'elle ne concerne pas spécifiquement les stratégies identitaires au travail, l'approche de Camilleri s'y applique parfaitement.

Le concept de soi, l'identité perçue, et même l'identité affichée font cependant partie d'un enjeu qui va bien au-delà du désir de bien-être ou de l'accès à une identité sociale spécifique. En effet, le fait de mettre en œuvre ces stratégies identitaires ne va pas avoir pour seule conséquence heureuse de déplacer la position et l'appartenance de l'individu à tel ou tel groupe professionnel, cela aura aussi des incidences sur le niveau d'estime de soi, par exemple. En somme, le sentiment d'accomplissement de soi qui y est lié ne dépend pas seulement de l'obtention de l'objectif souhaité, mais ce bénéfice dérive aussi du processus lui-même, du fait d'avoir entrepris la démarche, comme l'ont montré les entretiens semi-directifs que nous avons menés auprès de personnes ayant

accompli ce changement. Le chemin compte tout autant que la destination, car l'individu s'y découvre.

Est-il pour autant en autarcie réflexive, retransché dans ses aspirations et la façon de les accomplir ? C'est le contraire, car l'interaction sociale joue un rôle important dans les stratégies identitaires. C'est dans la rencontre avec autrui que la personne va faire l'épreuve de ces stratégies, qui soulèveront au moins autant d'enjeux qu'il y aura de questionnements : protéger l'intégrité de l'identité tout en la faisant évoluer, ne pas perdre de vue l'authenticité du projet et la mettre en avant comme un atout et non comme une utopie, dans un ajustement constant et progressif avec le réel, ses contraintes et étapes requises.

Dans les stratégies identitaires, les objectifs varient donc, bien que l'évaluation globale plus ou moins consciente mise en œuvre par l'individu prenne le projet dans sa globalité. Parmi ces objectifs, l'un peut primer sur l'autre, selon les besoins de la personne. Il peut s'agir d'obtenir une reconnaissance sociale, de vouloir s'identifier à un groupe ou à l'inverse de s'émanciper d'une appartenance à un groupe, de se sentir valorisé, de retirer des bénéfices psychologiques dans l'affirmation d'une identité choisie. Pour Camilleri (1990) trois éléments interviennent dans la mise en œuvre d'une stratégie définie comme identitaire : les acteurs, la situation dans laquelle ils sont impliqués et les finalités poursuivies par les acteurs (ibid., p.49).

Comme l'indique Kastersztein (1998) qui intervient dans un ouvrage de Camilleri pour s'intéresser à l'approche dynamique des finalités, toute stratégie identitaire « définit une situation tensionnelle qu'on va tenter de résoudre positivement par l'accès à la récompense. Parler de stratégies identitaires (...), suppose de clarifier ce que sont les victoires identitaires, c'est-à-dire quelles finalités les acteurs poursuivent lorsqu'ils mettent en cause leur structure identitaire actuelle » (p.31). Il est important de

souligner par ailleurs que les comportements adoptés peuvent s'avérer inadaptés, et que l'interlocuteur – Kastersztein parle d'adversaire- c'est le système social, autrui, mais aussi soi-même. Ainsi, c'est « dans l'interaction avec l'environnement que se négocient et se renégocient constamment les buts et les enjeux de l'action », et ce qui importe de façon majeure pour l'individu est que cet environnement lui accorde la place spécifique qu'il demande (p.32).

2.2. LA TRANSFORMATION IDENTITAIRE

Lorsque l'individu change de rôle ou même, se projette simplement dans un changement de rôle auquel il pourra accéder par choix conscient, il se trouve face à une modification identitaire. Selon Ashforth (2001) les macro-transitions de rôle sont « le mouvement psychologique, voire physique, qu'effectue un individu lorsqu'il passe d'une position à une autre, lorsque ces positions sont tenues successivement ». L'individu ressent une menace au niveau de son identité personnelle, mais il est aussi motivé pour évoluer, et il s'applique à moduler, parfois à réaliser une véritable transformation de son identité. La littérature fait ainsi référence aux mécanismes d'identification de modèles de rôle, de ressenti d'identités provisoires et d'évaluation des expériences vécues, avec une incidence sur l'authenticité et la légitimité sociale (Ibarra, 1999 ; Ibarra et Barbulescu, 2010). Des études ont également été menées concernant la création de sens vis-à-vis d'activités prescrites (Pratt et al., 2001), les tactiques discursives d'adaptation ou d'opposition au rôle prescrit (Blenkinsopp et Stalker, 2004) ; l'influence des évaluations du contexte sur les identités personnelles (Kaufman et Johnson, 2004); les stratégies d'imitation et d'acquisition visant à atténuer la menace identitaire lors des transitions ou à créer de nouvelles identités (Ibarra et Petriglieri, 2007) ; les mécanismes de redéfinition de l'identité personnelle

pour se rapprocher des standards du rôle (Slay et Smith, 2011) ; ou les trajectoires d'identification choisies par les individus devant assumer un rôle nouveau pour eux (Curchod et al., 2014).

L'idée que la transformation identitaire puisse être le fruit d'une stratégie identitaire préalable plus ou moins consciente est liée à la conception d'une identité « flexible », c'est-à-dire susceptible d'évoluer. L'individu est alors envisagé comme partie prenante active de son identité, sur laquelle il pose un regard que l'on peut qualifier de « désirant » au sens où il ou elle tendra, par les stratégies évoquées plus haut, à vouloir faire coïncider ses aspirations avec le réel, avec un vécu professionnel réalisable. Il s'agit en somme de faire parler le Soi idéal déjà pris en compte dans la Théorie de Higgins (1987).

Cette transformation identitaire advient-elle dans douleur ? Une fois les stratégies mises en place, est-elle aisée et automatique ? Il semble bien que non, puisque la dynamique identitaire elle-même est complexe. Tout d'abord, elle est fluctuante, parce que le travail de construction identitaire présuppose aussi de déconstruire, au moins en partie, des composantes préalablement établies au travers d'une activité professionnelle, même lorsque celle-ci était insatisfaisante et qu'elle n'avait produit qu'un sentiment identitaire incomplet, voire conflictuel. Cet aspect de la dynamique identitaire est souligné par Kaddouri (2006, p.122), qui évoque les composantes « indissociablement complémentaires et interactivement conflictuelles » des dynamiques identitaires.

Dans la théorie de la dissonance cognitive (Festinger, 1958), le caractère motivationnel de l'éveil de la dissonance trouve à la fois sa source et son issue dans le désir de réduction de cette dissonance, qui vise à créer un meilleur équilibre cognitif (Beauvois & Joule, 1981). Ce mécanisme se met en marche à partir d'un certain seuil de tolérance

spécifique à chaque individu. (Martinie & Fointiat, 2010). Or, on pourrait émettre l'hypothèse qu'une stratégie similaire se met en place dans le cas de la dissonance identitaire au travail, par exemple à travers un processus de rationalisation (« Au fond, je ne suis pas si mal que ça » ; « Le travail ne compte pas, c'est la famille et la vie privée qui comptent »), la soumission situationnelle (« Il me faut être patient, je vais m'adapter »), la résignation (« De toute façon je ne peux pas prétendre à mieux »), mais il semble plus compliqué d'affirmer la mise en œuvre de cette réduction lorsque des questions identitaires sont en jeu sur le long terme et la quotidienneté, l'individu préférant peut-être changer son contexte professionnel plutôt que de faire des compromis identitaires. Il est donc peu probable que les stratégies d'évitement de la dissonance identitaire soient identiques à celles de la dissonance cognitive. Il est possible aussi, que les stratégies adoptées soient liées à des traits de personnalité, comme l'estime de soi ou le focus régulateur, envisagés à la fois comme des éléments contextuels, dépendants de la période vie que la personne traverse (Brockner and Higgins, 2001, pour le focus régulateur), et des traits relativement stables. C'est l'objet de l'étude ci-après.

2.3. ETUDE 7. ANALYSE DES PROFILS LATENTS DE LA DISSONANCE IDENTITAIRE, D'APRES L'ESTIME DE SOI ET LE FOCUS REGULATEUR ORIENTE PROMOTION.

Les modèles à variables latentes sont basés sur l'existence supposée de variables inobservables de façon directe, « mais dont on peut mesurer ou observer les effets » (Saporta, 2006) et ce, aussi bien dans une optique confirmatoire qu'exploratoire. Selon que les variables observées sont qualitatives ou quantitatives, et selon le type de variables latentes recherchées, cette analyse est nommée différemment, comme indiqué ci-dessous.

	Variables latentes	
Variables observées	Qualitatives	Quantitatives
Qualitatives	Analyse des classes latentes	Analyse des traits latents
Quantitatives	Analyse des profils latents	Analyse factorielle

Dans notre cas, les variables observées utilisées, toutes quantitatives, sont les suivantes : les deux dimensions de la dissonance identitaire, à savoir la latitude d'expression identitaire et la pression normative, l'intention de quitter, le focus régulateur orienté promotion, l'estime de soi, et le bien-être eudémonique.

Le lien entre l'estime de soi et l'intention de quitter a déjà été étudié. Par exemple, Abraham (1999) a relevé l'effet modérateur de l'estime de soi entre l'iniquité différentielle au travail et l'intention de quitter. De même, Feng et al. (2018) ont relevé « l'effet protecteur direct de l'estime de soi sur le stress psychologique », à travers une

étude sur 581 infirmières chinoises portant sur le soutien social perçu, la satisfaction au travail, l'estime de soi et le stress psychologique, avec l'échelle de Kessler, la Kessler Psychological Distress Scale. L'échelle d'estime de soi utilisée était, comme dans notre cas, la Rosenberg Self-Esteem Scale. Enfin, une étude de Cai et al. (2015) menée sur 305 étudiants universitaires chinois a montré que l'estime de soi prédisait le soi professionnel futur ainsi que l'adaptabilité à la carrière.

2.3.1. La Théorie des Focus Régulateurs

Cette théorie postule que les individus régulent leurs décisions et leurs motivations suivant deux axes possibles, qui peuvent représenter aussi bien une disposition personnelle générale qu'un facteur contextuel déterminé par une situation spécifique. Le focus promotionnel ou focus orienté promotion reflète un intense besoin de réalisation personnelle, de concrétisation des aspirations. Les personnes ainsi régulées mettent leurs efforts dans l'atteinte de leurs idéaux, elles accordent la priorité à l'absence ou la présence de bénéfices ou d'évènements positifs. Ce sont donc des personnes plutôt entreprenantes, enthousiastes, actives et capables de stratégies pour atteindre leurs buts. Le focus préventif, quant à lui, est le fait des individus qui accordent plus d'importance au sentiment de sécurité et de responsabilité. Ils sont attentifs à remplir leur devoir, à être à la hauteur de leurs responsabilités et à jouer le rôle qui leur est attribué. Leur critère sélectif se porte sur la présence ou l'absence de résultats ou d'évènements négatifs. « Ils sont donc particulièrement sensibles à la dégradation d'une situation (Higgins, 1997), ce qui mène dans certaines circonstances à une préférence pour le statu quo (Cornwell et Higgins, 2015; Molden, Lee et Higgins, 2008), voire pour l'inaction (Chernev, 2004; Liberman, Idson, Camacho et Higgins, 1999) » (Angel & Hermans, 2018).

Nous avons choisi de ne pas utiliser les items concernant l'orientation prévention car des tests préliminaires avaient montré le peu d'impact de cette dimension. Il est à noter par ailleurs que ces deux dimensions du focus régulateur sont entièrement indépendantes et ne se situent pas sur un continuum. Certaines recherches étudiant les effets de l'estime de soi ont d'ailleurs centré leur attention sur le focus orienté promotion, celui-ci étant positivement corrélé à l'estime de soi (McGregor et al., 2007). Enfin, cet aspect du focus régulateur était particulièrement intéressant pour nous du fait que nous cherchons à étudier les mécanismes qui poussent l'individu à œuvrer pour son bien-être au travail, dans une perspective optimiste. Or, les nombreuses recherches sur le focus régulateur ont montré que les personnes prédisposées à l'orientation promotion sont celles qui recherchent activement des résultats positifs et des satisfactions pour elles-mêmes (Lockwood et al., 2002) car ce focus promotionnel se base sur le besoin d'épanouissement et d'accomplissement, avec le désir d'évoluer et d'avancer. « Lorsque les individus sont régulés par un focus promotionnel, ils s'efforcent d'atteindre leurs idéaux, leurs souhaits et leurs aspirations. Ils sont en général préoccupés par la présence ou l'absence de résultats ou d'évènements positifs (gain/non gain) » (Angel & Hermans, 2018). La Théorie des Focus Régulateurs peut ainsi expliquer pourquoi tel individu réagit de telle façon en cas d'échec (Higgins, 2000a), ou le type d'information qu'il va traiter en priorité dans une situation d'insuccès (Greifeneder et Keller, 2012 ; Pham et Avnet, 2004).

2.3.2. Le focus régulateur, l'estime de soi et la souffrance au travail dans le cadre du modèle JD-R.

Notre intérêt envers des variables telles que l'estime de soi et le focus régulateur dérive du fait que leur lien avec la souffrance au travail a déjà été prouvé par un certain nombre de recherches, telle celle de Del Mar Molero, Fuentes et Gazquez (2018) pour

l'estime de soi et le burnout, ou celle de Brenninkmeijer, Demerouti, Le Blanc, et van Emmerik (2010) avec l'étude spécifique du rôle modérateur du focus régulateur dans le *modèle job-demands-resources*. D'une manière générale, les ressources personnelles, tel le sentiment d'auto-efficacité, corrélé à l'estime de soi (Del Mar Molero, 2018) jouent un rôle dans la perception des ressources au travail telles que les présente le modèle Demandes-Ressources, selon la littérature (Lorente et al. 2014), tout comme la personnalité peut avoir un effet aussi bien sur la perception des ressources au travail que des demandes, dans le cadre du modèle JD-R (Bakker et al., 2010). Ainsi, Petrou & Demerouti (2010) ont étudié les effets du focus régulateur en tant que modérateur dans le cadre du modèle Job Demands -Resources, dans un contexte de changement organisationnel, sur un échantillon de 164 enseignants hollandais. Le focus régulateur orienté promotion s'est révélé avoir un effet modérateur de la relation entre les demandes au travail et l'ouverture au changement, ainsi qu'un effet modérateur de la relation entre les ressources et l'épuisement émotionnel, le désengagement et l'ouverture au changement. Ces résultats sont cohérents avec notre démarche, notre objectif étant ici de vérifier que l'état de dissonance identitaire au travail pouvait être associé à des traits de personnalité, fixes ou plus transitoires, ainsi qu'à l'intention de quitter.

Ainsi notre hypothèse était que des « profils » pouvaient se dégager d'une étude mettant en présence de telles variables initialement présentées en un bloc indistinct. Nous ne pouvions a priori déterminer de façon intuitive le nombre de profils susceptibles d'émerger à travers une telle analyse, mais notre hypothèse envisageait cependant la formation optimale de deux ou de quatre profils, conformément à notre modèle de dissonance identitaire, qui nous amène soit à diviser une population donnée en individus en état de dissonance identitaire (et désireux de quitter leur profession) et

individus n'étant pas du tout en état de dissonance identitaire (souhaitant maintenir leur activité professionnelle), soit à voir se composer quatre groupes, selon leurs polarités respectives dans chacune des deux dimensions de la dissonance identitaire, lat+/pn+, lat+/pn-, lat-/pn+, lat-/pn-. Seule une analyse des profils latents pouvait apporter une réponse à ce questionnement, sachant que l'introduction de variables portant sur des traits de personnalité, comme l'estime de soi et l'orientation promotion du focus régulateur, étaient à même de former un schéma inédit incluant la dissonance identitaire.

2.3.3. Méthode et procédures

2.3.3.1. Population

Notre population était composée de personnes travaillant dans des domaines très variés, qui ont accepté de répondre à un questionnaire en ligne lancé à la fois sur les réseaux sociaux et la plateforme de l'Institut d'Enseignement à Distance de l'Université Paris 8, laquelle comporte en majorité des étudiant(e)s en reprise d'études mais travaillant en parallèle dans des secteurs divers, avec l'intention de se reconverter. Ainsi sollicités, 415 participants ont répondu à ce questionnaire, dont 84% de femmes et 62% de personnes travaillant dans le secteur privé. 38% d'entre elles avaient changé de métier lors des dix dernières années. La moyenne d'âge était de 37 ans ($M= 36,66$; $SD=9,64$).

Il est à noter que l'utilisation du logiciel MPlus prévoit normalement un nombre élevé de participants, si possible au seuil de $N=1.000$. Le nôtre n'en comprend que 415. Cependant, ayant relevé que d'autres chercheurs avaient procédé à ce type d'analyse de profils latents avec le même logiciel et un nombre de participants inférieur au seuil habituellement requis de mille, comme Wanlin et Crahay (2015) ayant effectué une

étude similaire sur 228 enseignants en formation afin d'identifier des profils de conception pédagogique, nous avons maintenu notre démarche.

2.3.3.2. Mesures

Dissonance identitaire. Elle a été mesurée, comme dans les études précédentes, avec notre échelle à deux dimensions et 11 items, dont 6 de Latitude d'expression identitaire et 5 de Pression normative.

Intention de quitter. Comme dans l'étude précédente, nous avons utilisé l'échelle de Bertrand & Hansez (2010) en 5 items évalués sur une échelle de Likert en 5 points de 1= pas du tout d'accord à 5= tout à fait d'accord.

Le souhait de changer de métier. Afin d'apporter une indication plus précise aux résultats de l'échelle d'intention de quitter précédemment citée, dont les items focalisent essentiellement le fait de vouloir ou non quitter son « entreprise », « son emploi », ce qui peut signifier que l'individu souhaite seulement changer de lieu ou d'environnement de travail, nous avons ajouté au questionnaire cette variable « Souhait de changer de métier », composée d'un seul item très explicite, *Souhaiteriez-vous changer radicalement de métier, de profession ?* évalué sur une échelle de Likert allant de 1 (Non) à 5 (Oui, c'est certain).

Focus régulateur orienté promotion. Nous avons utilisé les 6 items de l'échelle RFQ de Higgins (2001) se référant à l'orientation promotion du focus régulateur, dont les items : *Par rapport à la plupart des gens, obtenez-vous généralement ce que vous voulez dans la vie* et *Globalement, avez-vous souvent le sentiment de progresser dans la vie et d'aller dans le sens du succès ?* La version française du RFQ est celle utilisée par Angel & Hermans (2018).

Estime de soi. Elle a été mesurée avec la version française de l'échelle de Rosenberg validée par Vallières et Vallerand (1990), composée de 10 items évalués sur une

échelle de Likert allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 4 (tout à fait en accord), dont *Je pense que je suis une personne de valeur, au moins égal(e) à n'importe qui d'autre* et *Parfois je me sens vraiment inutile*. 5 de ces items sont inversés.

Bien-être eudémonique. Comme dans l'étude précédente, nous avons utilisé celle de Gillet et al. (2015) en 3 items: « *Au travail, je me sens vivant(e) et plein(e) de vie* » ; « *Au travail, j'ai de l'énergie et de la détermination* » ; « *Au travail, je me sens alerte et éveillé(e)* », cotés sur une échelle de Likert en cinq points allant de 1 « pas d'accord » à 5 « entièrement d'accord ».

2.3.3.3. Méthode d'analyse des données

Les traitements statistiques ont été réalisés avec le logiciel *MPlus* Version 8 (Muthén & Muthén, 2002), après avoir préparé les données sous le logiciel SPSS V25. Les analyses descriptives ont été effectuées avec ce dernier. Le fichier ne présentait pas de données manquantes, ce qui est essentiel lors de l'utilisation du logiciel *MPlus*.

L'analyse de profils latents est une méthode qui permet d'identifier des groupes sur la base de données multivariées. Cette méthode est désormais privilégiée par rapport aux analyses de regroupement, car fournissant des résultats plus fiables (Pastor et al., 2007 ; Vermunt & Magidson, 2004) avec la possibilité de déterminer clairement le nombre optimal de profils pour les variables choisies et, surtout, l'analyse de profils latents prévoit pour chaque participant une certaine probabilité d'appartenir à tel ou tel profil, ce qui est beaucoup moins rigide et plus réaliste. Pour déterminer le meilleur nombre de profils correspondant aux données étudiées, l'analyse de profils latents se base sur des indicateurs précis (McCutcheon, 1987). Conformément à ce qui est recommandé (Nylund, Asparouhov & Muthén, 2007), nous avons évalué les modèles successifs à partir des indicateurs suivants: Akaike Information Criterion (AIC), Bayesian Information Criterion(BIC),et Sample-Size-Adjusted BIC (SSA-BIC). Plus

la valeur de ces indicateurs est faible, meilleur est le modèle (Collins & Lanza, 2010). D'un modèle à l'autre et en partant d'un nombre moindre de profils (2), que l'on augmente au fur et à mesure, on examine donc une éventuelle diminution de ces indicateurs. Par exemple, selon Raftery (1995) l'approximation de Bayes indique qu'une baisse de dix unités signifie qu'il y a 150 fois plus de chances que le modèle porteur de cette baisse soit mieux ajusté aux données que le modèle précédent, qui sert de comparaison. Par ailleurs, on se réfère aussi à trois autres indices : le Lo-Mendell-Rubin likelihood ratio test (LMR ; Lo, Mendell, & Rubin, 2001) et le Bootstrapped Likelihood Ratio Test (BLRT). Les deux premiers comparent le modèle en cours au modèle précédent à $k-1$ profils et fournissent une valeur de p qui doit être inférieure à .05 pour valider le modèle à k profils (Wang & Wang, 2012). Dans l'examen des modèles, on privilégie donc le modèle qui offre des indices les plus bas possibles pour AIC, BIC et ABIC, avec des valeurs de p significatives pour les trois derniers indices d'ajustement. Nous avons également pris en considération le degré d'entropie des modèles, qui cependant n'est pas déterminant sauf s'il descend en dessous d'un seuil critique tel que .70. L'entropie fournit une indication sur le pourcentage d'individus ayant de très fortes chances d'intégrer leur profil : plus ce pourcentage est proche de 1, meilleur est le modèle (Wang & Wang, 2012). Lorsque des doutes surviennent, ce qui est possible, il convient de choisir un modèle qui présente globalement le meilleur équilibre, entre l'aspect plausible de l'identification des profils d'un point de vue théorique, la probabilité élevée pour chaque individu d'appartenir au profil dans lequel il a été situé, la probabilité moindre qu'il puisse appartenir à un autre profil, des indicateurs en baisse par rapport à une solution à $k-1$ profils, et des p -value respectant le seuil de significativité. Il peut arriver, par exemple, qu'une baisse modeste des indicateurs ne constitue pas le modèle optimal.

2.3.4. Résultats

Nous avons d'abord procédé à des analyses de corrélation bivariées entre toutes les variables de cette étude, présentées dans le tableau ci-dessous, avec les abréviations suivantes :

CH= souhait de changer de métier ;

PRESSION= pression normative ;

TI=intention de quitter

LAT= latitude d'expression identitaire

PROMO= focus régulateur orienté promotion

ES= estime de soi

BE= bien-être eudémonique

Tableau 14

Corrélations, n=415

	1	2	3	4	5	6	7
1.CH	1						
2.PRESSION	-.003	1					
3.TI	.740**	.048	1				
4.LAT	-.417**	-.017	-.499**	1			
5.PROMO	-.202**	.031	-.254**	.459**	1		
6.ES	-.238**	-.071	-.260**	.341**	.538**	1	
7.BE	-.491**	.046	-.627**	.568**	.505**	.476**	1

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral)

*La corrélation est significative au niveau .05 (bilatéral)

A l'examen du tableau des corrélations, on remarque deux points importants : en premier lieu, toutes les variables sont significativement corrélées entre elles, parfois de façon massive, comme la latitude d'expression identitaire et le bien-être

eudémonique avec $r=.568$, ou le focus régulateur orienté promotion et l'estime de soi, avec $r=.538$. La latitude d'expression identitaire est de toute évidence un facteur crucial de bien-être au travail, comme nous avons pu l'observer dans les études précédentes.

Le deuxième élément qui apparaît est le fait que la colonne concernant la pression normative ne présente aucune corrélation significative, et que cette variable est la seule à ne corrélérer avec aucune autre. Cela ne nous surprend pas, dans le sens où les recherches précédentes ont montré la relative indépendance de cette variable, notamment au regard de l'autre dimension de la dissonance identitaire, la latitude d'expression identitaire. La pression normative perçue dans l'exercice d'une profession n'est pas en soi un critère de souffrance, elle ne le devient que dans un cas de figure précis, celui d'une pression normative élevée en concomitance avec une latitude d'expression identitaire faible. Dans les autres cas, la pression normative élevée peut être ressentie comme un élément faisant « naturellement » partie de tel métier, et même, de façon valorisante, ou comme un moteur. Le fait de devoir « endosser un personnage », de devoir respecter « des règles de comportement strictes » ne devient douloureux que si cela ne correspond pas à la personnalité de l'individu, mais cela est en revanche presque agréable pour celui ou celle qui se sent ou souhaite se sentir comme ce personnage. On pourrait établir un parallèle avec le rythme de travail, ou la demande psychologique dans la pratique d'une profession : si l'on est passionné(e) par son métier, le rythme et la demande qu'il requiert pèsent moins sur l'individu. Certaines personnes ont même besoin, ou apprécient, de travailler de cette façon, qui apparaît frénétique ou très engagée aux yeux d'autrui, mais pas aux leurs. Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus par d'autres chercheurs, comme Zapf et al. (2001) constatant que « la nécessité d'une forte concentration au travail et

de la complexité de la tâche” prédisaient (positivement) l’accomplissement personnel, “ce qui correspond au concept de Karasek et Theorell (1990) de travail source de challenge quand il demande des efforts mais, en même temps, offre des opportunités d’être fier de ce qu’on accomplit” (p. 542).

Le résultat de cette analyse des corrélations nous amène donc à anticiper une issue possible à l’analyse des profils latents : la variable pression normative pourrait se situer dans la promiscuité entre plusieurs profils du fait, notamment, que le bien-être général peut être affecté par le niveau de cette variable différemment selon sa concomitance avec d’autres critères.

L’analyse de profils latents devait éclaircir ce point, avec le but de classer les participants en groupes qui se ressemblent quant à leur souhait déclaré de changer de métier et quant à deux traits de personnalité, l’estime de soi et le focus régulateur promotionnel, sachant que ces deux facteurs peuvent revêtir un aspect contextuel, outre leur versant dispositionnel chez tout individu.

L’input dans *MPlus* était rédigé comme ci-après :

Title:

Profile Class Analysis2

Data:

File is "C:\Users\Pascale\Desktop\Mplus\LONG\N415.dat";

Variances=nocheck;

Variable:

Names = Sexe Age Secteur CH ACHANG LAT PRESSION DissoEmo TI

PROMO PROCED ACT ES BE;

usevariables = CH LAT PRESSION TI PROMO ES BE;

classes = c(2);

Analysis:

type=mixture;

LRTstarts=0 0 300 20;

Plot:

type is plot3;

series is CH(1) LAT(2) PRESSION(3) TI(4) PROMO(5) ES(6) BE(7);

Savedata:

file is lca2PN415_save.txt;
 save is cprob;
 format is free;

Output:

tech11 tech14;

Le tableau ci-dessous fournit les données comparatives des indices d'ajustement pour trois modèles, à deux, trois, ou quatre profils latents.

Tableau 15

Indices d'ajustement

N.de profils	AIC	BIC	A-BIC	Entropie	LMR	LRT	BOOTSTRAP
2	86608.424	86797.046	86627.235	.990	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$
3	86640.565	761.413	86666.215	.879	$p = 1$	$p = 1$	$p = .50$
4	86656.565	86809.639	86689.056	.455	$p = 1$	$p = 1$	$p = 1$

Note: AIC = Akaike Information Criteria; BIC = Bayesian Information Criteria; A-BIC = Sample-Size-Adjusted BIC; LMR = Lo-Mendell Rubin likelihood test.

Les trois premiers indices fluctuant relativement peu, nous avons choisi le modèle à deux profils qui offrait toutefois une bonne cohérence, avec des seuils de significativité satisfaisants. La figure 3 ci-après offre une représentation graphique de ces deux profils.

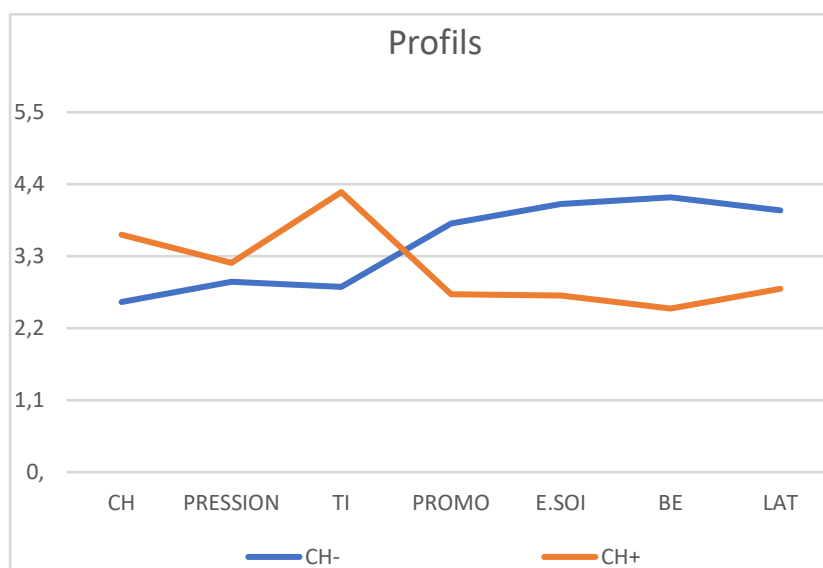


Figure 3. Répartition des profils latents selon les variables

Note : CH = souhait de changer de métier ; PRESSION= pression normative ; TI= intention de quitter le poste actuel ou l'organisation actuelle ; LAT= latitude d'expression identitaire ; PROMO= focus régulateur orienté promotion ; E.SOI= estime de soi ; BE= bien-être eudémonique

Le premier profil CH-, c'est-à-dire celui composé des individus ne souhaitant pas changer de métier, comprend 25% des participants. Il présente une moyenne des scores d'intention de quitter faible, bien que sensiblement plus élevée que celle des scores de changer de métier : dans cette population, il y a probablement des personnes qui désireraient changer d'organisation/ d'entreprise/ de contexte professionnel, mais pas de métier. C'est là une des raisons qui fait que notre modèle peut avoir une robustesse moindre. La promiscuité des scores moyens de pression normative entre les deux profils pose en effet question (rappelons que pour CH et TI la corrélation est de .74, ce qui est notable mais laisse une marge de différenciation entre les deux). Or, la pression normative ne peut à elle seule déterminer une intention de quitter, ou une dissonance identitaire. Pour ce faire, elle doit « faire couple » avec une latitude d'expression identitaire faible. La perméabilité de population entre les deux groupes relève probablement de situations où l'individu déclare des scores de pression normative et de latitude d'expression identitaire similaires, ou dans la moyenne, ce qui revient à ne pouvoir le situer que difficilement, car l'observation des données une à une montre que ce type de répondant(e) tend aussi à « hésiter » dans son positionnement sur la variable TI-Intention de quitter.

Le profil CH- présente toutefois des scores moyens nettement différents (plus élevés) par rapport à ceux du profil CH+ (souhaitant changer de métier) dans les variables latitude d'expression identitaire, focus promotionnel, estime de soi, et bien-être eudémonique.

Le fait que les individus ne souhaitant pas changer de métier aient des scores élevés de latitude d'expression identitaire est un résultat attendu. La latitude d'expression

identitaire, en tant que dimension de la dissonance identitaire, agit massivement sur le bien-être au travail. Il est donc cohérent que cette latitude, lorsqu'elle est élevée, corresponde à un niveau également élevé de bien-être eudémonique, ce qui est le cas ici.

Concernant les dimensions de l'estime de soi et du focus promotionnel, les résultats étaient beaucoup moins prévisibles, surtout en ce qui concerne le focus promotionnel, dont on aurait pu penser qu'il aille de pair avec le désir de changement. Les résultats de l'analyse de profils latents montrent qu'il n'en va pas ainsi. D'autres recherches ont d'ailleurs montré combien les effets ou les liens du focus régulateur promotionnel sur/avec d'autres variables pouvaient réserver des surprises, comme cela a été le cas pour Brenninkmeijer et al. (2010) : "Les interactions entre latitude décisionnelle et focus promotionnel sont significatives pour les trois variables dépendantes [ndr: épuisement émotionnel, engagement, satisfaction au travail], (...). Contrairement à nos attentes, ces effets d'interaction sont tous négatifs, indiquant que les effets des *job resources* sur les variables dépendantes sont plus accentués pour les individus avec un focus promotionnel faible. (...). Les effets positifs des ressources sont plus prononcés pour les individus avec un focus promotionnel faible".

Dans notre étude, des niveaux élevés d'estime de soi et de focus promotionnel correspondent au profil CH-, celui des individus ne souhaitant pas changer de métier. Le fait, par contre, que l'estime de soi et le focus promotionnel corrèlent fortement et positivement est tout à fait cohérent, d'autres études ayant montré que l'estime de soi élevée est liée à une facette « active » de l'individu, par exemple la personnalité proactive (Cai et al., 2015).

Le deuxième profil CH+, c'est-à-dire celui composé des individus souhaitant changer de métier, comprend 75% des participants. Ils ont des scores faibles de latitude

d'expression identitaire, d'estime de soi, de focus promotionnel, de bien-être eudémonique. Les individus exprimant une volonté de changer radicalement de profession vivent donc une situation d'inconfort psychologique notable, porteuse de contradictions : le manque de confiance en soi et leur peu d'entrain, d'envie de s'auto-promouvoir, risque de les empêcher d'accomplir ce qu'ils déclarent vouloir faire, changer. Les deux profils suggérés par l'analyse se composent donc comme suit :

Tableau 16

Différents scores (faible ↘ vs élevé ↗) selon le profil latent (CH+ vs CH-)

	CH Veut changer de métier	PRESSION Pression normative	TI Intention de quitter	PROMO Focus promotion	ES.SOI Estime de soi	BE Bien-être eudémonique	LAT Latitude Identitaire
Profil 1 CH-	↘	↗ ↘	↘	↗	↗	↗	↗
Profil 2 CH+	↗	↗ ↘	↗	↘	↘	↘	↘

2.3.5. Labellisation des profils et discussion

A l'issue de l'analyse de profils latents, l'attribution d'un label à chaque groupe est une étape à ne pas négliger, car elle doit s'intégrer à la démarche théorique adoptée.

Dans notre cas, nous aurions bien sûr préféré que la variable pression normative se positionne de façon plus tranchée. Cela aurait été possible, selon nous, à condition de filtrer la population étudiée en ne gardant que les individus en dissonance identitaire nette (LAT-/Pn+) et les individus clairement exempts de cet inconfort (LAT+/Pn-).

Nous avons choisi de garder le pool de données tel quel.

Pour nous guider dans la labellisation des deux profils, afin de donner du sens à l'analyse dans sa globalité, nous pouvons observer que :

- dans le profil 1, les individus, qui ne souhaitent pas changer de métier, sont dans une situation de bien-être, jouissent d'une latitude d'expression identitaire au travail élevée, ont une bonne estime d'eux-mêmes et sont portés à mettre en œuvre un focus régulateur promotionnel (du moins au moment où ils répondent au questionnaire). Nous choisissons de les définir comme « Epanouis ». En anglais, langue dans laquelle il est souvent plus facile de trouver un mot porteur d'un sens complexe et synthétique tout à la fois, nous les définirions comme « Blossomed ». Ils se sentent bien dans l'exercice de leur profession, et ont une vision positive de leur propre personne. Le niveau d'estime de soi élevée et le focus promotionnel accentué sont certainement liés à cet état de bien-être et de satisfaction en général. Ceci expliquerait cela, bien que nous soyons portés à penser que le focus promotionnel sollicite l'individu vers le désir de changement. Concernant l'estime de soi, de nombreuses études montrent son association au bien-être et la satisfaction au travail (Alavi & Askaripur, 2003 ; Ahmed, 2012). Ces résultats sont donc cohérents avec la littérature, même s'il est difficile de savoir qui fait l'œuf et qui fait la poule, l'estime de soi étant également étudiée, à l'inverse, en tant que variable dépendante et comme résultant de la satisfaction au travail (Satuf et al., 2018).

- dans le profil 2 les individus, souhaitant changer de métier, sont dans une situation de mal-être. Ils déclarent avoir très peu de latitude d'expression identitaire au travail, une mauvaise estime d'eux-mêmes, et une faible tendance à exprimer un focus promotionnel (du moins au moment où ils répondent au questionnaire). Nous choisissons de les définir comme étant « Sur le fil du rasoir », en anglais « On the edge ». En effet, ils sont à la fois dans une situation d'inconfort sévère et prêts, selon leurs dires, à changer de travail, donc dans une phase faite d'incertitudes, de décisions à prendre, peut-être déprimés, en tout cas fragilisés. *On the edge*, donc, au sens propre

– sur le point de modifier leur vie- et au sens figuré, dans une situation psychologique limite, susceptible, pour certains, de les faire basculer vers un état potentiellement dépressif, d’autant plus que parmi les personnes déclarant ainsi leur désir de changer, une partie d’entre elles ne passera pas à l’acte, parfois par manque de confiance et d’estime de soi, justement. Une telle configuration constitue alors un cercle vicieux.

2.3.6. Applications possibles

Nous aurions pu, afin d’obtenir un modèle de profils latents plus robuste, avec des indicateurs plus satisfaisants, choisir une version à un nombre moindre de variables, par exemple en évitant d’inclure la pression normative, capricieuse s’il en est, ou le focus régulateur promotionnel, et ne garder que les autres variables. Nous avons testé un tel modèle à travers une analyse de profils latents sur la même population, et il fournit effectivement de bons résultats, mais il nous semblait intéressant de garder le modèle choisi ici, plus complet au regard de la gamme des variables. En effet, le fait de savoir que les individus peuvent se répartir ainsi nous apporte des indications utiles dans le domaine de la psychologie et de la santé au travail. Le suivi des personnes dans le champ des ressources humaines, l’accompagnement en cas de difficulté, peut s’appuyer sur de tels résultats pour s’engager dans un étayage qui passerait par des programmes de renforcement de l’estime de soi et d’une posture psychologique « promotionnelle », à l’instar du focus régulateur du même nom. Cela permettrait à celles et ceux qui sont en souffrance au travail de trouver l’élan nécessaire pour aller vers un changement, car cela s’avère souvent très compliqué, d’autant plus que les personnes soumises à un stress profond perdent justement confiance en leurs capacités et l’envie d’aller de l’avant. De telles recommandations ont été faites à l’occasion d’autres recherches, comme celle de Molero, Fuentes et Gazquez (2018), sur une

population d'infirmières : «Les organisations devraient prévoir des interventions visant à promouvoir les ressources personnelles des travailleurs à travers des activités de training ainsi que les ressources organisationnelles (e.g., en redéfinissant les postes de travail) afin de promouvoir la satisfaction et le bien-être des employés, en améliorant leur permanence sur le lieu de travail ».

2.3.7. Limites et perspectives

Notre étude trouve tout d'abord ses limites dans le nombre trop modeste de participants, si l'on considère le type d'analyse et le logiciel employé. Les recherches qui utilisent cette procédure ont normalement un nombre de participants au moins égal à mille, c'est-à-dire plus du double de notre étude. Il faudrait donc répliquer une telle étude avec un nombre supérieur de participants. Par ailleurs, le fait que l'analyse de profils latents permette qu'un même individu puisse appartenir à plusieurs profils, puisque le logiciel fournit cette information, ne constitue un avantage qu'à condition que « les covariations entre variables observées s'expliquent par la dépendance de chaque variable observée avec les variables latentes » (Saporta, 2006), ce qui n'est pas forcément le cas dans notre étude. Enfin, le profil CH- comprend 25% des participants et le profil CH+ 75%. Cette répartition mal équilibrée entre les deux groupes n'est pas souhaitable. Surtout, il n'est pas opportun que l'un des profils contienne un nombre très restreint d'individus. Dans notre cas, cela s'explique probablement par le fait qu'une partie des répondants (environ la moitié) est constituée d'étudiants en psychologie de l'Institut d'enseignement à Distance de l'Université Paris 8. Ces étudiants sont en très grande proportion déjà dans la vie active, avec un travail à temps partiel ou même à temps plein, et en reprise d'études en vue d'une reconversion. En d'autres termes, s'ils sont là c'est justement parce qu'ils veulent changer de profession,

d'où cette proportion CH+ dans notre échantillon global. Il conviendrait donc de procéder à d'autres études avec des populations plus variées.

Enfin, le lien entre l'estime de soi, le focus promotionnel et l'intention de quitter et/ou de changer de métier nous a intrigué. Rappelons en effet que les corrélations entre ces variables sont toutes significatives. Entre ES et TI, $r = -.260$; entre ES et CH, $r = -.238$; entre PROMO et TI, $r = -.254$; entre PROMO et CH, $r = -.202$.

Afin d'explorer ces relations nous avons mené l'étude qui suit, avec l'hypothèse d'un effet médiateur de la latitude d'expression identitaire.

2.4. ÉTUDE 8 : ESTIME DE SOI, FOCUS REGULATEUR ET VOLONTE DE CHANGER DE METIER : L'EFFET MEDIEUR DE LA LATITUDE D'EXPRESSION IDENTITAIRE

Du fait de la répartition de groupes latents en deux catégories d'individus (cf étude 7) selon le score de ces derniers dans les dimensions d'estime de soi et de focus régulateur orienté promotion qui, lorsque leur niveau est faible, vont de pair avec la volonté déclarée de changer de métier, il était important de préciser le rôle qu'une variable contextuelle comme la latitude d'expression identitaire peut revêtir dans cette relation. Ainsi, notre hypothèse générale est que cette dimension de la dissonance identitaire peut jouer un rôle déterminant et que les degrés d'estime de soi et de focus promotionnel ne puissent pas, à eux seuls, déterminer la volonté de changer de métier.

Hypothèses :

H1 : Le niveau de latitude d'expression identitaire perçue au travail médiate la relation entre le niveau d'estime de soi et la volonté de changer de métier.

H2 : Le niveau de latitude d'expression identitaire perçue au travail médiate la relation entre le focus régulateur promotionnel et la volonté de changer de métier.

2.4.1. Méthode et procédures

2.4.1.1. Population

Nous avons effectué notre étude sur le même échantillon de participants que celui de l'analyse de profils latents. N= 415, dont 84% de femmes et 62% de personnes travaillant dans le secteur privé. 38% d'entre elles avaient changé de métier lors des dix dernières années. La moyenne d'âge était de 37 ans ($M= 36,66$; $SD=9,64$).

2.4.1.2. Mesures

Dissonance identitaire. Elle a été mesurée avec notre échelle IDS-Work à deux dimensions et 11 items, dont 6 de Latitude d'expression identitaire et 5 de Pression normative, évaluées chacune sur une échelle de Likert en cinq points.

Intention de quitter. Nous avons utilisé l'échelle de Bertrand & Hansez (2010) en 5 items évalués sur une échelle de Likert en 5 points de 1= pas du tout d'accord à 5= tout à fait d'accord.

Le souhait de changer de métier. Cette dimension est composée d'un seul item : *Souhaiteriez-vous changer radicalement de métier, de profession ?* évalué sur une échelle de Likert allant de 1 (Non) à 5 (Oui, c'est certain).

Focus régulateur orienté promotion. Nous avons utilisé les 6 items de l'échelle RFQ de Higgins (2001) se référant à l'orientation promotion du focus régulateur, dont les items : *Par rapport à la plupart des gens, obtenez-vous généralement ce que vous voulez dans la vie* et *Globalement, avez-vous souvent le sentiment de progresser dans la vie et d'aller dans le sens du succès ?* La version française du RFQ est celle utilisée par Angel & Hermans (2018).

Estime de soi. Elle a été mesurée avec la version française de l'échelle de Rosenberg validée par Vallières et Vallerand (1990), composée de 10 items évalués sur une échelle de Likert allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 4 (tout à fait en accord), dont *Je pense que je suis une personne de valeur, au moins égal(e) à n'importe qui d'autre* et *Parfois je me sens vraiment inutile.* 5 de ces items sont inversés.

Bien-être eudémonique. Comme dans l'étude précédente, nous avons utilisé celle de Gillet et al. (2015) en 3 items : « *Au travail, je me sens vivant(e) et plein(e) de vie* » ; « *Au travail, j'ai de l'énergie et de la détermination* » ; « *Au travail, je me sens alerte* »

et éveillé(e) », cotés sur une échelle de Likert en cinq points allant de 1 « pas d'accord » à 5 « entièrement d'accord ».

2.4.2. Résultats

Les analyses ont été réalisées en utilisant le logiciel Process Macro (Hayes, 2012). Les résultats ont montré d'une part l'effet médiateur de la latitude d'expression identitaire sur la relation entre le niveau d'estime de soi et la volonté de changer de métier : Indirect = -.26, SE= 0,05, 95% CI [-.35, -.17]. Le test de Sobel est également significatif à $p < .001$.

Les résultats ont montré d'autre part l'effet médiateur de la latitude d'expression identitaire sur la relation entre le focus régulateur promotionnel et la volonté de changer de métier : Indirect = -.46, SE= 0,07, 95% CI [-.62, -.34]. Le test de Sobel est également significatif à $p < .001$. (Voir **matrices** en Annexe).

Les hypothèses H1 et H2 sont donc vérifiées.

2.4.3. Conclusion et Discussion

Cette analyse complète l'étude précédente des profils latents et apporte un éclairage supplémentaire, nécessaire selon nous pour expliquer la distribution des individus dans les deux groupes latents précédemment étudiés. Elle constitue une forme d'opérationnalisation des résultats de l'étude des profils latents. Nos résultats montrent que la latitude d'expression identitaire, sous-échelle de l'IDS-Work, médiatise la relation entre l'estime de soi et le focus régulateur promotionnel d'une part, et l'intention de changer de métier d'autre part. Les variables liées à la personnalité de l'individu, en tant que traits ou états, n'ont donc d'effet sur la volonté d'abandonner une profession que selon le degré de latitude d'expression identitaire ressenti au travail. Ainsi, on ne peut affirmer que l'estime de soi ou la tendance à l'auto-promotion constituent les moteurs d'une réorientation professionnelle, cette dernière n'étant

susceptible d'advenir que si l'individu ressent un manque significatif quant à l'expression de son identité personnelle dans l'exercice de son travail. Un tel résultat médiateur de la part de la latitude identitaire est cohérent avec les résultats d'autres études, notamment celle de Gözükarar et Simsek (2015), où les auteurs ont montré l'effet médiateur de l'autonomie au travail (*job autonomy*) entre le leadership transformationnel et l'engagement au travail. L'autonomie y est définie comme une caractéristique du travail, à savoir : "... le degré par lequel le travail offre une liberté, une indépendance et un pouvoir discrétionnaire substantiels à la personne dans la planification de sa tâche et dans la détermination des procédures à utiliser pour l'exécuter » (Hackman et Lawler, 1971, p. 265). Les auteurs précisent aussi que « l'autonomie est un facteur d'épanouissement personnel et il peut conduire à des individus plus motivés » (Cleavenger et Munyon, 2013). Bien que concernant des variables distinctes, un parallèle peut être fait avec notre étude.

2.4.4. Limites et perspectives

Il serait intéressant notamment, pour des études futures, de prendre en considération d'autres variables liées au champ de la personnalité, comme les dimensions du Big Five. Par ailleurs, notre étude s'est limitée à l'utilisation d'une des deux dimensions de la dissonance identitaire, à savoir la latitude d'expression identitaire. Il conviendrait donc de procéder aussi avec la dissonance identitaire en tant que variable unique.

2.5. LES LEVIERS DU CHANGEMENT DE METIER : UNE ETUDE QUALITATIVE

2.5.1. *La dissonance identitaire au travail et ses issues*

L'étude précédente portant sur la relation entre des traits de personnalité ou états plus ou moins stables tels que la personnalité proactive et l'estime de soi et l'intention de quitter son emploi, voire de changer de métier, relation soumise à l'effet de la dissonance identitaire, nous a mené à envisager une étude qualitative d'approfondissement et d'ouverture.

Notre questionnaire de départ porte sur le vécu professionnel et personnel des personnes susceptibles de changer radicalement de métier parce qu'elles auraient vécu la dissonance identitaire au travail. Nous postulons que deux axes peuvent se dégager. L'un, qui montrerait un besoin de l'individu de fuir une situation professionnelle jugée insoutenable (harcèlement, mauvais contexte relationnel, critères pragmatiques tel l'éloignement géographique, retombées sur la vie personnelle et familiale, accident avec séquelles physiques, burnout, etc.), que nous nommerons « l'axe de protection », au sens où il s'agit pour la personne de se protéger d'un contexte qu'elle ressentait comme nuisible, et l'autre axe de changement qui suivrait une logique de construction identitaire proprement dite (adéquation aux valeurs, envie d'ascension professionnelle et d'évolution, curiosité et souhait de mobilité, recherche de sens, etc), que nous nommerons « l'axe de construction », le premier pouvant mener au second. Nous cherchons par ailleurs à déterminer si les personnes ayant changé de métier en suivant un axe de protection, c'est-à-dire motivées par la fuite d'un contexte professionnel, ont un niveau de satisfaction au (nouveau) travail moindre, comparées aux personnes ayant changé de métier selon un axe de construction, c'est-à-dire motivées par le besoin d'évolution, le goût de la nouveauté ou la recherche de sens qui, elles, pourraient

déclarer un niveau de satisfaction au travail élevé. Cette dernière hypothèse est émise au regard de l'importance de la valeur attribuée à tout engagement. Il pourrait s'agir, il est vrai, d'un phénomène de justification. Pour autant, « les transformations identitaires qui s'opèrent dépendent des significations et des valeurs attribuées par le sujet à ses différents engagements et à leurs relations ; elles dépendent aussi des représentations de soi que chacun cherche à faire prévaloir dans les milieux de sa socialisation. » (Mègemont et Baubion-Broye, 2001, p.21).

Cette étude qualitative a pour simple objectif de donner la parole à un échantillon de personnes ayant vécu en état de dissonance identitaire au travail, et d'observer l'issue que chacun aura donné à cette situation. **Il s'agit de proposer un angle différent dans la vision que l'on peut avoir de la dissonance identitaire au travail, de compléter les études quantitatives précédentes, et d'offrir des éléments de réflexion pour des recherches futures.** Il n'y a donc pas ici de « problématique de recherche » à proprement parler, bien que l'on s'attende notamment à constater qu'après un changement de métier, le niveau de satisfaction au travail ressentie par l'individu diffère selon la/les motivation(s) de ce changement. Si ce dernier est advenu dans une perspective de protection, la satisfaction au travail est moindre, par rapport à une perspective de construction.

Nous allons ainsi être amenés à aborder non seulement le thème du changement de métier et ce qui l'a motivé, mais aussi des phénomènes tels que l'héritage social, dans le cas des métiers hérités, ou le *multi-jobbing*, lorsqu'un même individu exerce plusieurs métiers à la fois ou quand il fait du changement professionnel récurrent un mode de vie, des thèmes qui ont été abordés par les personnes que nous avons interviewées.

2.5.2. Le cas particulier des métiers hérités

Certains des entretiens que nous avons menés nous ont confronté à la question des métiers hérités, c'est-à-dire des situations professionnelles directement transmises par un proche membre de la famille à un « successeur ». Il ne s'agit pas seulement de « faire le même métier » qu'un parent, mais bien de relever un défi en prolongeant une activité déjà existante, comme une entreprise à gérer, une boutique à faire tourner, une exploitation à maintenir en activité.

2.5.2.1. L'hérédité sociale

Autrefois, le cas du métier hérité était très fréquent, il l'est moins de nos jours. Cependant, il n'est pas rare que, bon gré mal gré, le fils ou la fille doive suivre les pas d'un géniteur. Le caractère « tout tracé » de la démarche a, certes, de nombreux avantages, mais il comporte aussi des pièges insidieux. La jeune génération ne se sent plus obligée de céder à la pression familiale et n'a pas toujours le sens d'un sacrifice dont elle ne voit guère l'intérêt. Reprendre le flambeau n'est plus une évidence, le choix du métier se faisant sur des considérations pragmatiques, en termes de rapport engagement/avantages. Aujourd'hui, chacun revendique un droit à s'épanouir et à trouver sa voie, toute personnelle. Il n'en reste pas moins que certaines professions reflètent encore l'idée de lignée. On trouve ainsi des familles de médecins, de notaires, d'avocats, d'enseignants, mais aussi de commerçants, d'agriculteurs, etc. Une étude de l'Insee⁴ montrait que 50% des hommes dont le père n'avait aucun diplôme étaient ouvriers, et que le pourcentage de cadres était d'autant plus élevé que le niveau de diplôme du père l'était.

Lorsqu'un parent transmet un métier, il remet dans les bras de son héritier tout un ensemble, un pack, fait de compétences, d'opportunités, et un « "savoir penser" »

⁴ Enquête « Formation et qualification professionnelle », 2003, Insee.

(aptitudes de management, capacité à travailler de façon autonome) facilitant l'exercice du statut d'indépendant quel que soit le métier envisagé »⁵. Des études ont aussi été menées pour approfondir les mécanismes de transmission familiale du métier. Gollac et Laulhé (1987) distinguent, dans l'hérédité sociale, le capital économique et le capital culturel. Ils indiquent que « Si la plupart des hommes occupent une position sociale voisine de celle de leur père, c'est parce que le capital des fils tend à reproduire celui des pères, par son montant mais aussi dans sa composition. (...). Bien que difficilement, le capital culturel peut se convertir en capital économique en passant d'une génération à l'autre. Ainsi, un fils de cadre sur cinq est à son compte, alors que ce n'est le cas que d'un fils d'ouvrier sur douze. En sens inverse, le capital économique semble se convertir plus facilement en capital culturel à usage professionnel qu'en diplômes. Ce type de conversion se fait souvent vers des professions où le capital culturel scolaire importe moins, comme les professions artistiques et aussi les professions commerciales. Le père peut aussi transmettre au fils un statut ou un métier. On a deux fois plus de chance de travailler dans le secteur public lorsque son père y travaillait déjà, et les fils d'artisans qui deviennent ouvriers qualifiés exercent en majorité un métier artisanal. De façon plus générale, les fils occupent fréquemment des métiers proches de ceux de leur père. De même, les fils d'agriculteur ont une prédilection pour deux métiers pouvant s'exercer à la campagne : chauffeur et préposé des PTT ».

2.5.2.2. Le cas de la vocation agricole

L'un des secteurs où la transmission familiale du métier est la plus fréquente est le secteur de l'agriculture et de la viticulture. Dans une étude qualitative, Bessière (2003) s'intéresse à ce qu'elle considère comme étant les trois dimensions de la vocation

⁵ Nathalie Colombier et David Masclet, économistes, sur la « corrélation intergénérationnelle » dans les professions indépendantes, *Économie et statistique*, n° 405/406, 2007.

agricole, à savoir : le plaisir et le goût du métier, l'intérêt pour le métier, et le choix volontaire et conscient. Cette auteure souligne l'importance de l'aspect vocationnel de ce choix, en tant qu'intériorisation progressive d'un projet de vie, avec la volonté de s'investir. Le terme « investir » revêt un intérêt particulier : il signifie à la fois engager ou maintenir des fonds économiques, s'engager en tant que personne, et transmettre presque de la main à la main, par un rituel plus ou moins officiel, lorsqu'on « investit » quelqu'un, un successeur, dans un rôle que l'on a précédemment occupé soi-même. Souvent, pour mieux s'approprier l'identité professionnelle dont il hérite le nouveau venu éprouve -très justement- le besoin de personnaliser sa pratique du métier. C'est le cas étudié par Nizet et al. (2009) à propos de la transmission familiale chez les viticulteurs bio en Alsace. Cette recherche qualitative a mis en évidence les différents aspects de la transmission familiale. Tout d'abord, le patrimoine matériel, constitué notamment du vignoble, des équipements et installations. Ensuite, les choix stratégiques qui font partie de la gestion d'une telle exploitation. Il est intéressant de noter que si l'un des interviewés indiquait que son père utilisait déjà le bio, ce n'était pas le cas des autres, mais que leur père, transmetteur du métier, avait eu l'intention de pratiquer la culture biologique. C'était donc le fils qui, la plupart du temps, mettait en œuvre ce que le père n'avait pas entrepris, pour des raisons diverses. La personnalisation du métier advient ici par une sorte d'amélioration des pratiques, d'évolution, tout en restant dans l'état d'esprit du précédent titulaire de l'activité, donc une forme d'innovation mais sans point de rupture. C'est là, sans doute, un point crucial de la réussite d'une telle transmission et peut-être, de toute transmission familiale d'une activité professionnelle. Nizet et al. (2009) précisent que « Le patrimoine, les choix stratégiques de la bio et de la qualité : tels sont les trois points principaux où on observe, de manière prédominante, une transmission familiale ». Les

auteurs ont approfondi leur recherche en affinant l'étude de ces trois points. Ils constatent en effet qu'un critère majeur, véritable leitmotiv chez leurs interviewés, réside dans la volonté de « produire des vins qui ont une personnalité, une identité propre ». Le mot ne vient pas par hasard. A travers une identité propre de leurs vins, c'est leur identité personnelle que ces viticulteurs souhaitent affirmer. L'héritage social et professionnel consiste donc non seulement à assumer les responsabilités transmises mais aussi à créer un « nouveau » métier avec le métier « reçu ». Cet aspect est d'autant plus important qu'un autre critère, celui des savoirs et des savoir-faire, impose de se soumettre à l'écoute et à l'apprentissage de celui qui sait et qui transmet. Si les interviewés n'utilisent pas le terme de « compétences », c'est pourtant de cela qu'il s'agit. On note que dans la plupart des cas, ces « héritier(e)s » ont tous recherché en sus des formations externes à l'entreprise familiale. Il est envisageable que la construction identitaire soit facilitée si elle trouve sa source et son inspiration non seulement dans ce qui est transmis dans la relation familiale mais aussi en dehors. Les interviewés, enfin, ont tous voulu « moderniser » la gestion de l'exploitation, par exemple en créant un site Internet. Cela dénote la propension à regarder vers le futur, non pas en contrepoint au passé – et donc, à la matière héritée- mais de par une projection bénéfique et, probablement, nécessaire au bien-être identitaire du repreneur de l'activité.

Pour analyser et commenter les résultats de cette étude, les auteurs se sont appuyés sur l'approche de Muxel (2003) où la transmission est analysée sur la base de temporalités diverses : outre le temps « intergénérationnel », il convient de prendre en compte le « temps historique », plus macrosocial au sens où chaque génération « est confrontée à une réalité historique et sociale dont les valeurs propres, mais aussi les impositions

et les contradictions, déterminent les conditions de la socialisation » (Muxel, 2003, p.148).

Ainsi, l'identité transmise et reproduite n'est jamais un copié-collé. Le nouveau ou la nouvelle protagoniste d'un métier qui lui est transmis ne pourra organiser l'articulation entre identité personnelle et identité professionnelle que si des critères essentiels sont remplis : plaisir d'œuvrer, choix conscient, accueil de pratiques, assimilation des valeurs et plus précisément, comme l'indiquait Champagne (1986), « la croyance dans la valeur de la position à reproduire ». Cet auteur s'est intéressé au monde agricole. Il a noté que si autrefois « les enfants de paysans restaient massivement dans l'agriculture, ils semblent rejeter fortement aujourd'hui une activité qui leur paraît mal rémunérée et contraignante et lui préfèrent les horaires fixes et les revenus réguliers du salariat. (...) Cette modification substantielle s'exprime jusque dans les mots puisque là où l'on parlait autrefois de « succession familiale », on tend à parler aujourd'hui « d'installation professionnelle ». Cela semble encore plus vrai aujourd'hui, quarante ans après, bien que la transmission familiale agricole reste élevée, par rapport à d'autres branches de métiers.

Ainsi, lorsque l'activité professionnelle est héritée, l'individu peut être particulièrement exposé à la dissonance identitaire, notamment parce que se pose la question du choix volontaire et conscient, mais aussi de la confrontation avec des pratiques potentiellement personnalisables ou non. Plusieurs de nos interviewé(e)s se trouvaient dans cette situation, qui parce qu'il/elle avait dû relever une entreprise familiale, qui parce que le choix s'était fait a posteriori, certains regrettant, d'autres pas et d'autres encore se questionnant sur leur désir d'abandonner cette voie qui pourtant leur était toute tracée.

2.5.3. *Le multi-jobbing*

Le multi-jobbing, ou pratique des emplois multiples, est un phénomène récent. Ces hommes et ces femmes qui, au lieu d'occuper un poste unique exercent plusieurs métiers à la fois sont appelés des « slasheurs, parce que lorsqu'on leur demande « quel métier faites-vous ? » ils et elles sont amené(e)s à faire une liste de deux, trois « jobs » souvent complètement différents. Beaucoup ne disent pas « travail », ni « emploi », ni même « métier », mais « job ». Il est vrai que le phénomène est nous vient des États-Unis, non pas qu'il ait été totalement absent de nos cultures jusqu'à présent, mais jamais il ne s'était répandu si amplement. Certains secteurs dont l'activité revêt un caractère saisonnier ont depuis toujours vu ce type d'agencement, comme c'est le cas des moniteurs de ski, qui ont un travail différent en dehors des périodes d'enneigement, mais nous entrons maintenant dans une ère tout autre pour l'emploi en général. D'aucuns affirment même que le multi-jobbing, voire le « zapping » professionnel, seraient la voie future du champ professionnel pour nombre d'entre nous, tout comme le télétravail, les plateformes numériques ou l'auto-entreprenariat ont pris de l'importance. Il faut se rendre à l'évidence : le domaine du travail évolue, se transforme.

En France, les salariés représentaient 56% des actifs en 1900, 65% en 1950 et 85% en 1980. En 2015, les auto-entrepreneurs étaient plus de 600 000. De nos jours, presque 40 % des CDI signés durent moins d'un an, et 87 % des contrats sont des CDD⁶. Bien sûr, le salariat n'est pas près de rendre l'âme, et neuf actifs sur dix sont encore salariés. Cependant, le fait que l'emploi à temps partiel ait augmenté est un indicateur. En 2015, 18,8 % des travailleurs travaillaient à temps partiel alors qu'ils n'étaient que 8 % en 1975. Or, cette évolution peut être envisagée aussi bien en termes de précarisation de

⁶ Source INSEE, Enquête Emploi.

l'emploi que sous un angle de liberté et d'ouverture à la pluriactivité. Selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, le nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs ou qui exerçant plusieurs professions était de 1,4 million en 2014⁷. Parmi eux, 1,2 million étaient salariés dans leur activité principale. Ces slasheurs cumulent des activités parfois très différentes les unes des autres : journalisme, artisanat, commerce, enseignement, coaching... Le salon des micro-entreprises leur a consacré une étude en 2015. Selon les données recueillies, la majorité des slasheurs ont choisi cette voie par choix (64 %) (et non par stricte obligation financière).

Quel sont les conséquences sur l'engagement professionnel, la satisfaction, les enjeux identitaires ? Il existe à l'heure actuelle assez peu de recherches scientifiques concernant les dynamiques de l'emploi multiple, les études publiées sont souvent récentes, des trois dernières années et, pour beaucoup, elles proviennent de chercheurs hollandais, dont le pays semble permettre et valoriser ce type de choix professionnel. Brenda Vermeeren de l'Université de Rotterdam a ainsi présenté une étude lors d'une conférence, en 2015, sur les motivations et implications du *multiple job holding*, étude ensuite publiée en 2017. Cette étude a permis de montrer l'effet direct positif de l'emploi multiple sur l'implication au travail (*work engagement*), et un effet négatif sur l'engagement organisationnel (*organizational commitment*). Le *multiple job holding*, ou emploi multiple, est cité sous différentes appellations dans les pays Anglo-saxons. C'est parfois le terme de *moonlighting* qui est utilisé. Ce mot très imagé suggère l'idée d'un emploi supplémentaire se déroulant « en soirée » ou du moins après le travail « principal » occupant une grande partie de la journée et ce, pour des raisons économiques, lorsque l'individu cherche à augmenter des ressources

⁷ Dares Analyses 2016-60 — Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ?

financières jugées par lui insuffisantes (Jamal, 1986 ; Averett, 2001). Dans la même lignée, Boheim et Taylor (2004) avaient publié un article au titre évocateur : *And in the evening she is a singer with the band* (« Et le soir elle chante dans un groupe »), où l'expression *multiple job holding* apparaît pour désigner le phénomène des emplois multiples. Dans d'autres études, le passage à l'entrepreneuriat, s'il reste concomitant à un emploi salarié, est un autre exemple de multi-jobbing (Gruen et al., 2002).

Les motivations pour qu'un individu choisisse cette voie peuvent être, elles-aussi, multiples. Selon Huiskamp et al. (2011), le phénomène des emplois multiples a surtout été étudié sur la base de deux hypothèses. Il peut s'agir tout d'abord de la nécessité financière d'adjoindre un travail supplémentaire à l'emploi principal pour compléter des revenus, ce qui est la piste la plus explorée pour l'instant (Boheim & Taylor, 2004 ; Kimmel & Conway, 2001 ; Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2014). Dans un tel cas de figure, la motivation première est donc extrinsèque. La seconde hypothèse prend en compte le besoin personnel de l'individu d'enrichir sa vie avec des activités variées, parfois dans un esprit de défi envers soi-même. C'est là une motivation intrinsèque. Huiskamp et al. (2011) ont été les premiers à explorer cette perspective, aux Pays-Bas, avec des résultats soutenant la première hypothèse, celle d'une contrainte économique. Cependant, les auteurs eux-mêmes ont noté que de tels résultats pouvaient découler des caractéristiques de leur échantillon. Quoi qu'il en soit, les motivations qui mènent l'individu à faire ce choix sont importantes à déterminer, car les effets et conséquences peuvent être très différents, selon qu'il s'agit en amont d'une motivation extrinsèque ou intrinsèque. Comme nous le verrons plus avant, lors des entretiens semi-directifs que nous avons menés nous nous sommes attachés à différencier des motivations de protection et d'évolution, qui peuvent être assimilées respectivement à des motivations extrinsèques ou intrinsèques. Si la personne choisit de changer de métier, ou de

diversifier son activité professionnelle pour cause de burnout ou de conflits dans le métier précédent, cette décision, prise pour se protéger et se mettre à l'abri psychologiquement et physiquement provient d'une motivation de type extrinsèque, alors que si le travailleur fait ce même choix par envie de changement et d'évolution, ou simplement par curiosité et goût de la variété, la motivation a une source intrinsèque.

Cette dernière possibilité apparaît comme plus fréquente ces dernières années : la nouvelle génération semble ne plus envisager le domaine du travail selon la notion de carrière, mais d'expérience, et elle ressent le besoin d'allier passion(s) et travail, d'où, parfois, l'exercice d'un emploi « principal » à caractère alimentaire auquel s'ajoute une ou plusieurs autres activités plus orientée(s) sur la notion de plaisir. Beaucoup de ces « slasheurs » ont fait un choix conscient et, comme l'indique le sociologue Serge Guérin (2017) « Ce phénomène touche une nouvelle catégorie de personnes plus diplômées. Une catégorie qui, jusque-là, avait un parcours très normé ».

Enfin, les trajectoires subjectives de satisfaction de vie peuvent permettre de comprendre en partie ce phénomène. Comme l'ont montré Busseri et Merrick (2016) avec une étude sur la trajectoire de vie et la divergence du Soi, le fait d'anticiper une condition future (trajectoire de vie) non désirée est associé à une divergence du soi plus importante. On peut donc penser que le choix du *multi-jobbing* pourrait constituer une forme de réduction « préventive » d'une dissonance identitaire déjà présente ou anticipée (par projection vers un futur jugé comme non satisfaisant), certaines personnes interviewées pour la présente étude ayant en effet affirmé leur volonté de se préparer « un avenir plus agréable/confortable », ou « plus conforme à leur personnalité ».

2.5.4. Le choix d'une approche qualitative

L'approche qualitative permet de reconstituer le sens d'un vécu qui échappe souvent aux acteurs du discours eux-mêmes. Cependant, c'est bien du point de vue des personnes qui s'expriment qu'il s'agit de recueillir leur parole. Dans les entretiens semi-directifs, le guide d'entretien permettra de canaliser la teneur du discours émis tout en lui laissant une ample latitude de se déployer, car il n'est ni question de l'orienter, ni de l'empêcher.

2.5.4.1. L'entretien de type explicitation biographique

Ce type d'entretien (Lesourd, 2006 ; Faingold, 2001) retient tout particulièrement le point de vue des interviewés, avec leurs convictions et « leurs définitions des situations vécues » (Demazière et Dubar, 2004). Leur parole est donc le pivot de l'entretien, sachant que le chercheur adoptera, a posteriori, une posture « analytique » des entretiens (Demazière et Dubar, 2004, p.7) lui permettant de faire émerger les mécanismes de production de sens, les contradictions ou points de liaison possibles dans l'histoire de vie racontée. La technique d'entretien consiste notamment à ancrer le discours sur un moment-source (Lesourd, 2004), ici, la période ou l'instant ayant donné lieu à la décision de changer de métier, pour guider la personne interviewée à se remémorer tout ce qui peut avoir trait à ce moment-source, en amont et en aval. L'explicitation biographique (Lesourd, 2006, 2009) « constitue l'un des métissages possibles des histoires de vie et de l'entretien d'explicitation » (Lesourd, 2009, p.159). Le point fort de cette méthode est qu'elle « interroge la production par le sujet de discontinuités transformatrices de l'existence » (Ibid., p.184). Or, les transformations identitaires et existentielles ressortent particulièrement à travers la centration sur les moments-sources de l'interviewé(e) (Ibid., 2009, p.160). Une autre caractéristique de ces entretiens d'explicitation est de susciter des récits au présent, surtout concernant le

moment-source, même lorsque ce sont des faits appartenant au passé qui sont évoqués. En somme, le fait pour la personne interviewée de se replonger dans ses ressentis « comme s'il ou elle y était » l'amène à les revisiter instantanément et à enrichir son discours de commentaires.

2.5.4.2. Protocole

Vingt personnes, dix femmes et dix hommes, ayant changé de métier ont accepté de s'entretenir avec moi en face à face pendant quarante minutes. Ces personnes avaient été contactées via un appel à témoins sur les réseaux sociaux. Nous avons retenu de façon privilégiée celles et ceux dont le changement de carrière était survenu au maximum lors des dix dernières années, afin que leurs ressentis puissent être encore suffisamment récents pour qu'ils soient évoqués aisément. De même, nous avons choisi de préférence des personnes dont le changement de carrière était intervenu depuis dix-huit mois minimum, afin de ne pas recueillir des témoignages où se mêleraient des ressentis contradictoires sur une période charnière, notamment du fait que nous leur posions aussi une question sur leur satisfaction au travail dans leur nouvelle position. Il fallait donc que les participants aient suffisamment de recul pour émettre un avis réfléchi.

Les entretiens se sont déroulés à Paris et sur Skype, entre novembre 2018 et mars 2019. Le type d'entretien attendu était explicité au préalable, avec la demande d'autorisation d'enregistrer l'entretien et de prendre des notes pendant son déroulement. Les participant(e)s ont été assuré(e)s de leur anonymat.

2.5.4.3. Guide des entretiens d'explicitation

Nota Bene : Le guide d'entretien ci-après a été adapté lorsqu'il s'adressait à des personnes ayant hérité du métier d'un de leurs parents, qu'ils l'aient ensuite conservé ou non.

1. Quel métier avez-vous quitté, et pourquoi avez-vous pris cette décision ?

Relances possibles :

- Ce métier ne vous correspondait pas (ou plus) ?
- De quoi aviez-vous envie ?
- Qu'est-ce qui vous gênait dans votre ancienne activité professionnelle ?
- Pensez-vous que vous auriez pu continuer à exercer le même métier mais dans un autre contexte, une autre entreprise ou organisation ?

2. Pouvez-vous me dire comment vous avez décidé ce changement ? S'il y a eu un moment déclencheur, pouvez-vous le raconter au présent, comme si vous y étiez ?

Relances possibles :

- Était-ce une décision mûrement réfléchie ou pensez-vous avoir agi sur un coup de tête ?
- Avant de vous décider, avez-vous essayé de vous adapter à votre ancien poste ?
- Êtes-vous revenu(e) une ou plusieurs fois sur votre décision avant de la mettre en application ?

3. Avez-vous la sensation d'avoir été acteur ou au contraire d'avoir subi ce changement ?

Relances possibles :

- Est-ce que cela s'est fait malgré vous ?
- Est-ce que des tierces personnes, des ami(e)s ou des gens de votre entourage vous ont encouragé(e) à faire ce changement de cap ?
- Au contraire, est-ce que la réticence de certains a fait chez vous effet contraire ?

4. D'après vous, est-ce qu'il vous était possible de faire autrement ?

Relances possibles :

- Auriez-vous pu continuer dans votre ancien travail sans en souffrir beaucoup ?

- Était-ce un parcours obligé, selon vous ?

5. En quoi ce changement a-t-il modifié d'autres domaines de votre vie ?

Relances possibles :

- Votre vie familiale a-t-elle subi des modifications à mettre en relation avec ce changement de métier ?
- En quoi votre quotidien a-t-il changé, le cas échéant ?
- Comment qualifieriez-vous vos journées, par rapport à avant ?

6. Parlez-moi de votre métier actuel.

Relances possibles :

- En quoi ce nouveau métier diffère-t-il du premier ? Est-ce une question de poste, d'organisation, d'environnement professionnel ou de métier à proprement parler ?
- Correspond-il à ce que vous en attendiez ?

7. Diriez-vous que ce sont les circonstances qui vous ont amenées à faire ce choix, ou bien l'auriez-vous fait de toute façon ?

Relances possibles :

- Considérez-vous votre nouvel emploi comme correspondant à une vocation ?
- Si le contexte avait été idéal dans votre ancien poste (lieu, collègues, supérieurs, horaires, etc.) y seriez-vous resté(e) ?

8. Si vous deviez évaluer votre degré actuel de satisfaction au travail, quelle note donneriez-vous, de 1 à 10 ?

Relances possibles :

- Il s'agit d'évaluer une satisfaction globale. Répondez sans trop réfléchir, comme cela vous vient.

Avec la question 1, l'enquêteur vise à explorer les motivations initiales profondes de la personne interviewée, ce qui l'a poussée à effectuer ce changement radical dans sa vie. Les relances se déploient dans deux directions, l'une vers la « gêne », l'inconfort éprouvé dans l'ancienne activité, l'autre orientée vers « l'envie » d'une nouvelle activité, déjà plus ou moins bien identifiée. Cela permet au chercheur de se faire d'emblée une première idée quant à la nature de la motivation ayant mené à ce changement : dans une optique de protection ou de construction/évolution ? Cette question permet aussi de comprendre en quoi la personne se trouvait alors dans un état de dissonance identitaire.

La question 2, où l'on exhorte le/la répondant/e à se replonger dans son souvenir et à l'évoquer au présent comme s'il ou elle rejouait la scène. Cela permet d'obtenir des réminiscences de vécu, avec des impressions authentiques dans lesquelles la personne interviewée n'aurait peut-être pas puisé autrement.

La question 3 permet à la fois d'approfondir les deux précédentes et de commencer à mettre en mots le bilan du changement.

La question 4, avec un mouvement de retour en arrière, permet à la personne interviewée de réaffirmer (ou non) sa décision antérieure de changer de profession. Le fait d'évoquer la possibilité de « faire autrement » de façon vague dans la question, lui laisse toute latitude de soulever des questions identitaires ou contextuelles, de parler de vocation ou de souffrance au travail.

La question 5 marque un tournant dans l'entretien puisqu'elle entame l'approche du bilan, positif ou négatif. Il y est déjà question de qualité de vie en général.

La question 6 est très ouverte (« Parlez-moi de votre nouveau métier »). Cela permettra à la personne interviewée de centrer son discours sur ce qui lui tient le plus à cœur (les

qualités ou avantages de sa nouvelle activité, dans l'absolu ou, au contraire, en comparaison de la précédente).

La question 7 reprend un peu la question 4, mais sous un autre angle. Compte-tenu de notre questionnement de recherche pour cette partie réservée à une étude qualitative, il était essentiel de bien déterminer la motivation ayant suscité le changement d'activité professionnelle et même de métier.

La question 8 sur la satisfaction au travail est posée en demandant à la personne interviewée d'évaluer de façon synthétique son niveau de satisfaction spécifiquement à propos du travail. Notons que nous avons préféré utiliser le mot travail, plutôt que « métier », car le terme est plus général et n'oblige pas la personne à scinder les deux notions, entre l'environnement du poste et ses caractéristiques intrinsèques, tout simplement parce qu'il est difficile voire impossible, pour l'acteur impliqué, de discerner l'une de l'autre surtout avec une seule question « à chaud ». L'évaluation sur une échelle de Likert de 1 à 10 rend la réponse claire et nette. Elle évite au répondant de se perdre en des digressions.

L'ensemble des questions qui composent le guide d'entretien permettait à la fois de déterminer le type de motivation initiale de l'interviewé(e) à changer de métier, sous l'impulsion d'un besoin de protection ou au contraire d'évolution identitaire/construction de carrière, et de comparer ces deux sources motivationnelles au regard de la satisfaction au travail ressentie par la suite.

2.5.5. Le traitement des données recueillies

Nous avons procédé à une analyse de contenu thématique, en suivant le plus possible les recommandations d'auteurs experts, tel Bardin (2013). Non pas que nous ayons la nécessité de dégager des catégories afin de déterminer des questions de recherche,

mais notre souhait étant que cette classification serve de support à une réflexion plus générale, ou fournisse des éléments utiles à des recherches futures.

Un corpus de vingt entretiens a été recueilli. Ces derniers ont été intégralement retranscrits. Nous insistons sur le fait que nous avons effectué, non pas une analyse du discours, purement linguistique, mais bien une analyse de contenu. « Il y a deux possibilités, correspondant à deux niveaux d'analyse : le contenant et le contenu ; ou encore les signifiants et les signifiés ; ou encore le code et la signification... avec passage possible d'informations entre les deux plans :

- *Le code* : On se sert du code comme d'un indicateur, capable de révéler des réalités sous-jacentes. Par exemple, au niveau purement formel et descriptif, on se demandera : quel est l'arsenal de mots utilisés par Balzac ? comment varie la longueur des phrases dans les discours politiques ? quelles sont les figures de rhétorique utilisées par la parole publicitaire ?
- *La signification* : Le détour systématisé par l'étude formelle du code n'est pas toujours indispensable. L'analyse de contenu peut se faire à partir des significations que le message délivre. Quels sont les thèmes présents dans les discours de distribution des prix ? Quels sont les sujets abordés par un patient en cure psychanalytique ? Quels sont les contenus du discours publicitaire ? Comment se succèdent les thèmes dans les différentes séquences d'un récit ? »
(Bardin, 2013, page 169).

En suivant les indications de Bardin (2013), nous avons donc procédé selon les étapes suivantes : l'organisation de l'analyse, le codage, la catégorisation. Par contre, nous n'avons pas procédé à des inférences particulières (la quatrième phase du processus selon cette auteure) puisque cela n'était pas notre objectif, notre but étant

beaucoup plus ouvert, se limitant à offrir du matériel supplémentaire à l'ensemble de nos recherches.

Pour notre analyse, c'est la notion de thème qui a été retenue. Cette notion est propre à l'analyse de contenu. Selon d'Unrug (1974, cité par Bardin, 2013), le thème est « une unité de signification complexe, de longueur variable ; sa réalité n'est pas d'ordre linguistique mais d'ordre psychologique : une affirmation mais aussi une allusion peuvent constituer un thème ; inversement, un thème peut être développé en plusieurs affirmations (ou propositions). Enfin, un fragment quelconque peut renvoyer (et renvoie généralement) à plusieurs thèmes... ». Ainsi, l'analyse thématique comporte à repérer des « noyaux de sens (...) dont la présence ou la fréquence d'apparition pourront signifier quelque chose pour l'objectif analytique choisi » (Bardin, 2013). L'analyse thématique suit une règle de découpage basée sur le sens et non sur la forme. Il en découle qu'il « ne peut y avoir de définition de l'unité thématique comme il y a définition des unités linguistiques » (ibid.). Comme l'indique Bardin (2013), le thème est très utilisé dans les recherches sur les motivations, opinions, croyances, attitudes. La catégorisation est, elle, « une opération de classification d'éléments constitutifs d'un ensemble par différenciation puis regroupement par genre (analogie) d'après des critères préalablement définis. Les catégories sont des rubriques ou classes qui rassemblent un groupe d'éléments (unités d'enregistrement dans le cas de l'analyse de contenu) sous un titre générique, rassemblement effectué en raison des caractères communs de ces éléments » (Bardin, 2013, page 151). Dans notre cas, le critère de catégorisation est sémantique : des catégories thématiques ont été recherchées sur la base de l'idée de départ tendant à isoler d'un côté des motivations au changement de l'ordre de la « protection », ou au contraire de l'évolution. Bien que ne s'appuyant sur aucune théorie de la motivation au changement de métier, nous avons considéré un

système dit « par boîtes » déjà labellisées en « protection » ou « évolution ». Par contre, les sous-catégories motivationnelles ont été déterminées par le contenu lui-même, sachant que nous avons bien entendu respecté les règles de constitution de catégories telles qu'indiquées dans les écrits de référence, à savoir :

- L'homogénéité : Le principe d'exclusion mutuelle dépend de l'homogénéité des catégories.
- La pertinence : une catégorie est pertinente lorsqu'elle est adaptée au matériel d'analyse choisi. On recherche alors l'adéquation optimale. Le système de catégories se doit d'être représentatif des intentions de recherche et des questionnements.
- L'objectivité et la fidélité : ces deux critères étaient considérés comme essentiels au début de l'histoire de l'analyse de contenu. Ils sous-entendent que si l'on soumettait le même matériel à divers analystes à qui l'on demanderait d'employer même grille catégorielle, ces derniers coderaient le contenu de la même façon. Si les catégories ont préalablement été définies et choisies avec soin, ce prérequis doit se vérifier. La catégorisation ne doit pas, donc, subir des fluctuations d'un analyste à l'autre de par leur jugement ou leur subjectivité personnelle.
- La productivité : Comme l'indique Bardin (2013), l'ensemble des catégories « est productif s'il apporte des résultats riches : riches en indices d'inférences, riches en hypothèses nouvelles, riches en données fiables ».

Le corpus recueilli a d'abord permis d'élaborer une grille d'analyse catégorielle rendant compte des circonstances, ressemblances et régularités (Bardin, 1997, p.96). Le point de référence étant le changement de métier advenu, nous avons construit un tableau d'analyse à six entrées, à savoir : le vécu objectif antérieur (sorte d'état des

lieux de la situation professionnelle dans le premier métier, y compris le contexte), le vécu subjectif antérieur (émotions, ressentis, pensées élaborées, etc.), le moment catalyseur de la décision de quitter le métier antérieur, le vécu objectif postérieur, le vécu subjectif postérieur, le niveau actuel déclaré de satisfaction au travail.

Les verbatims saillants, récurrents ou similaires ont d'abord été mis en évidence directement à partir des données brutes retranscrites, puis des extraits de verbatim ont été intégrés au tableau d'analyse, afin de permettre de dégager des catégories diverses dans chaque entrée thématique.

Le tableau ainsi obtenu présente le résultat de ce codage.

Tableau 17

Codage

Thèmes	Catégories d'analyse
Vécu objectif antérieur	Vie personnelle Vie professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - Manque de reconnaissance - Harcèlement au travail -
Vécu subjectif antérieur	Vie personnelle <ul style="list-style-type: none"> - Perte de l'estime de soi/confiance en soi - Vie professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - Perte de sens - Incohérence de rôle - Sentiment d'appartenance manquant

Moment catalyseur	Burnout Formation professionnelle Investissement financier
Vécu objectif postérieur	
Vécu subjectif postérieur	
Satisfaction au travail	Oui Non Hésitations

Cas n.1. Béatrice, 38 ans, ex-préparatrice en pharmacie, maintenant gérante d'un magasin spécialisé en herboristerie.

« J'ai décidé de changer de profession il y a quatre ans. En fait, non, je ne voulais pas changer de métier à tout prix, le métier de préparatrice en pharmacie me convenait relativement bien, mais, comment dire... tout est dans ce « relativement », voilà. C'était répétitif, toujours les mêmes tâches à remplir. Je travaillais dans une grande pharmacie qui proposait beaucoup de produits faits « maison », des crèmes, des onguents, des lotions, et aussi des produits sur mesure c'est-à-dire sur prescription ou ordonnance. Je m'occupais aussi des commandes et des stocks des médicaments « courants », ceux qui se vendent régulièrement et qu'il faut réapprovisionner au moins deux fois par semaine. Comme vous le voyez ce n'était pas folichon. L'ambiance, également, était moyenne. La patronne ne reconnaissait pas les mérites de chacun, et les relations entre collègues n'étaient pas toujours sereine. Donc, c'est cet ensemble de choses qui a fait que j'ai voulu partir. J'aurais pu chercher à me faire embaucher dans une autre pharmacie, mais je n'en avais pas très envie. Il y a dix ans quand j'ai commencé à travailler, cette solution représentait la sécurité, la tranquillité. J'étais

jeune et je n'avais ni les moyens ni l'esprit à prendre des risques. Maintenant c'est différent. Il y a quatre ans j'ai donc voulu me lancer et me mettre à mon compte, créer une activité qui m'appartiendrait, où je pourrais « m'éclater ». Tant qu'à partir de la pharmacie, autant essayer un domaine plus proche de ma personnalité. Comme j'avais reçu une petite hérédité, j'ai pu investir en achetant un fonds de commerce. J'ai ouvert cette herboristerie. C'est une activité qui reste dans le prolongement de ce que je faisais avant, tout en étant très, très différente. Il y a toujours le contact avec la clientèle, par exemple, mais cela n'a rien à voir. Ici les clientes (pour la plupart ce sont des femmes) discutent beaucoup avec moi, elles sont demandeuses de conseils approfondis. Ce sont des habituées qui viennent régulièrement essayer de nouvelles propositions. J'organise aussi des cours en petits groupes sur des thèmes spécifiques, comme la composition de tisanes personnalisées, en expliquant les différentes propriétés des plantes, ou la réalisation d'herbiers. La relation avec la clientèle est donc tout à fait spéciale et n'est pas comparable à celle que l'on peut avoir dans une pharmacie. L'autre aspect qui m'a attirée, c'est le fait d'être complètement autonome, sans personne pour me donner des ordres. C'est très appréciable. Ce qui m'aurait angoissée autrefois est aujourd'hui une source de plaisir pour moi. Je me sens bien plus libre, et je ne compte plus mes heures au travail. Je travaille plus, mais avec plus de satisfactions. Je ne suis plus cantonnée dans l'arrière-boutique, ou face à des clients pressés dont je ne connaîtrais même pas le nom. Mes clientes se confient à moi. Je suis plus qu'une commerçante pour elles, presque une amie. Je retire beaucoup de bien-être de tout ça parce que je me sens à ma place, et utile. Peu importe que je doive rallonger mes journées pour tenir ma comptabilité. En famille, je n'ai pas eu de souci car j'ai rencontré mon mari alors que j'avais déjà fait le choix d'ouvrir la boutique. Il ne m'a jamais connue dans la peau

d'une préparatrice en pharmacie ! Je ne reviendrais en arrière pour rien au monde. De 1 à 10, je dirais que mon niveau de satisfaction au travail est de 10. »

Commentaire

Béatrice s'ennuyait dans son emploi de préparatrice en pharmacie. C'est une jeune femme entreprenante et dynamique, qui a ressenti le besoin d'évoluer. Elle est allée vers une occupation qui lui conviendrait mieux, elle a osé franchir le pas. Sa personnalité y est probablement pour beaucoup. D'autres personnes, plus hésitantes ou timorées, auraient préféré conserver l'ancien poste, même à égalité d'insatisfaction et de stress. Bien sûr, le contexte peut être l'élément déclencheur : Béatrice dit avoir reçu une petite hérédité, cela lui a fourni le coup de pouce qui manquait, au bon moment. Tout est donc question, aussi, de temporalité.

Cas n.2. Jean, 45 ans, ex-éleveur de vaches laitières, maintenant chauffeur de taxi.

« Mon père était éleveur, il avait continué le travail de mon grand-père à la ferme. Dans la famille on ne se posait pas de questions concernant le fait de reprendre ou pas l'affaire familiale, c'était une évidence, et une obligation, car on était habitués dès notre tout jeune âge à côtoyer les bêtes et à donner un coup de main, le métier coulait dans nos veines, c'est ce que disait le grand-père. On vivait à la ferme, il n'y avait pas la vie de famille d'un côté et le travail de l'autre, mais un tout, et c'était ça notre vie. Etant petit, je ne pensais pas qu'on pouvait choisir quoi faire plus tard. Jusque vers mes 12 ans, j'adorais les journées à la ferme, déplacer le foin, assister à la traite. Mon grand-père faisait tout manuellement. C'était un sacré boulot, depuis tôt le matin jusque tard le soir. Ma grand-mère s'occupait d'autres animaux, des poules, des lapins, quelques chèvres, elle faisait des fromages, des « crottins » comme on les appelle par

ici. Quand mon père a modernisé la ferme après le décès du grand-père, l'activité a perdu de son charme. C'était moins fatigant, bien sûr, mais j'avais l'impression d'être à l'usine. Pourtant les bêtes étaient mises au pré et ne semblaient pas souffrir de la traite automatique, qui en plus nous permettait de mettre le réveil une heure plus tard mais, malgré cela, la ferme avait changé, ça manquait d'âme. C'est peut-être moi qui ai changé, je ne sais pas. En tout cas, j'ai fini par dire aux parents que je ne voulais pas continuer. Mon père avait des problèmes de dos, il a été opéré d'une hernie. Ma mère et lui m'ont contesté juste pour la forme, sans vraiment insister. Ils ont compris que de toute façon je n'en ferais qu'à ma tête. J'étais libre, à l'époque je n'étais pas encore marié. Ils ont cédé l'exploitation et ont gardé seulement la chèvrerie. De mon côté je me suis fait embaucher comme chauffeur de taxi à Bourges. J'ai tout de suite adoré faire ça, c'était la liberté totale, pour moi. En plus, j'adore conduire. Dans les campagnes alentour il y a pas mal de demande, des touristes mais, surtout, des personnes qui ne conduisent pas et qui doivent se déplacer pour des raisons médicales ou autres. Au bout de cinq années j'ai monté ma propre entreprise de taxis plus près de chez moi. Je dessers tous les petits villages du Sancerrois, mais je vais parfois beaucoup plus loin. Ça me convient et je ne regrette pas mon choix. Pendant toute mon adolescence j'ai souffert sans m'en rendre compte du poids que représentait le travail à la ferme. Je n'étais pas fait pour ça et financièrement l'exploitation devenait de moins en moins rentable. Mon père avait raison, il fallait se moderniser ou laisser tomber. Les normes sanitaires, également, sont devenues de plus en plus strictes au fil des ans, ce qui demandait de changer le matériel, savoir faire des tests, tenir des registres spéciaux, bref il s'agissait presque d'apprendre un autre métier, qui n'avait plus rien à voir avec celui que j'avais connu aux côtés de mon grand-père. Tant qu'à vivre dans

un milieu aseptisé, autant que ce soit dans une belle voiture toujours impeccable. Je suis content comme ça, plutôt très satisfait. Entre 1 et 10 ? 8.

Commentaire

L'histoire de Jean est représentative d'une rupture avec l'histoire familiale professionnelle, teintée d'une pointe de nostalgie pour des temps plus anciens, ce qui permet de maintenir un lien psychique avec ses racines : le grand-père et son histoire a marqué celle de la famille entière et Jean reste attaché à ce souvenir. Il ne s'agit donc pas pour lui de renier une identité, car il garde une affection profonde pour ceux qui l'ont précédé, mais il a eu le courage de faire un choix, probablement au bon moment si l'on prend en compte les difficultés financières qui semblaient se profiler à l'horizon lorsque Jean a choisi une branche d'activité nouvelle. Son point fort réside dans le fait qu'il ait pris le temps d'opérer une vraie réflexion sur ses désirs et exigences et que, malgré des liens familiaux forts, il ait pu agir avec discernement. Jean était doté d'une bonne *clarté du concept de soi*. C'est notamment grâce à cela qu'il a osé aller vers le changement. Il semble très concret, pragmatique. Il a ainsi toutes les chances de réussir dans son nouveau métier, car il planifie avec lucidité. Il n'a pas renoncé à gérer l'exploitation familiale par dépit ni par rébellion, mais bien par choix conscient et, selon ses dires, tout à fait serein. La transition entre deux vies possibles ne se fait pas toujours si aisément, et nombre sont les cas où le déroulé de l'histoire apparaît plus chaotique ou en plusieurs étapes.

Cas n.3. Martine, 29 ans, ex- étudiante en histoire, a maintenant repris l'exploitation viticole familiale avec son frère.

Dans le Sancerrois, les viticulteurs sont quasiment tous fils de viticulteurs. Le vin blanc de Sancerre est réputé, nous avons des côteaux de qualité, c'est un métier relativement

« prestigieux » et qui gagne bien. Certaines propriétés sont très vastes. Dans la famille nous sommes deux enfants, mon frère et moi. Lui a commencé à travailler très tôt dans les vignes et a toujours continué. Depuis l'adolescence, nous participions aux vendanges, à chaque fois c'était une fête. On logeait des saisonniers – on le fait toujours- et tous les soirs on s'amuse à la grande tablée du dîner. Le rythme du vignoble a toujours ponctué notre vie, avec ses joies et ses soucis. Quand l'orage gronde et qu'il faut « tirer des canons », quand le gel est trop intense et qu'on envoie des hélicos pour créer des tourbillons d'air destinés à réchauffer la température près du sol, quand il ne pleut pas assez ou trop, quand le mildiou attaque la vigne, on en parle à la maison, c'est la préoccupation de tous, on ne peut pas y échapper. Le liquide divin est censé couler aussi dans nos artères. Me concernant, ce n'était pas le cas. Je n'arrivais pas à m'y intéresser autant que les autres, mes parents, mon frère. Ça leur appartenait, ça m'était étranger. J'ai passé le bac et je me suis inscrite en licence d'histoire, ma passion. En cursus à l'Université de Tours, je logeais chez une tante. C'est là que j'ai commencé à comprendre que ça me manquait, le vignoble. Je sais, c'est bizarre, car l'éloignement aurait dû me détacher encore plus, mais c'est le contraire qui s'est passé. J'ai eu mon DEUG et je suis rentrée à Sancerre. Depuis, c'est moi qui gère la Cave. J'ai suivi des cours de sommelier, j'ai mis en place des animations, des visites guidées de la Cave avec des dégustations. Les touristes adorent. Le fait de mettre de la distance pendant deux ans m'a permis de prendre conscience que ce monde est le mien et que je m'y sens bien. Ce revirement a étonné toute la famille, sauf mon père qui ne cesse de répéter que « c'est dans l'ordre des choses » même s'il ne m'aurait jamais obligée. Désormais je suis 100% vigneronne et je le revendique. C'est génial. Satisfaction 10 sur 10.

Commentaire

Martine a l'enthousiasme de la jeunesse, la sincérité, aussi. Elle est partie, puis revenue. Chez elle, il est intéressant de noter qu'elle n'éprouve aucun sentiment d'échec ni de perte de temps au regard de sa brève expérience universitaire. A juste titre, elle considère cela comme une étape qui lui était nécessaire pour « décider vraiment quoi faire de sa vie ». C'est là un cas d'héritage social qui se termine par un choix dans la continuité, mais soulignons aussi le fait que cela s'est accompli dans des conditions bien particulières, celles d'une appropriation personnalisée de cet héritage. Martine s'est fait une place dans l'entreprise familiale en créant un rôle jusque-là inexploité, avec une formation en œnologie, un diplôme de sommelière et la mise en place d'activités annexes à celle de la viticulture proprement dite. Cela mène à penser combien la personnalisation des tâches et le fait de faire « à sa manière » sont importants dans l'hérédité sociale d'un métier.

Cas n.4. Agnès, ancienne cadre commerciale, 41 ans, maintenant représentante en médicaments auprès des médecins pour une grande entreprise pharmaceutique.

Après une maîtrise en sciences économiques et sociales, j'ai été embauchée dans une fabrique de lunetterie, une PME qui marche bien, en région parisienne. Assez vite, une de mes collègues a commencé à me mettre les bâtons dans les roues. Elle faisait tout pour me faire commettre des impairs, pour me mettre en faute. Elle est parvenue à me faire accuser de ses propres manquements. Quand elle a reçu une promotion et est devenue ma chef, je me suis dit que ça allait peut-être arranger la situation. Puisqu'elle n'était plus en compétition avec moi, elle allait sans doute me laisser tranquille. Pour ma part, je n'ai jamais eu de grandes ambitions et je me contentais de faire mon travail le mieux possible. Mais Géraldine- appelons-la comme ça- ne l'entendait pas de cette

oreille. Au lieu de calmer le jeu, sa nouvelle position l'a rendue encore plus nerveuse à mon égard. Elle m'envoyait des mails où elle me faisait des reproches insensés, elle m'humiliait lors des réunions, me faisant passer pour une incapable et une arriviste, ce qui est un comble. Les collègues ont commencé à me regarder de travers, à se méfier de moi. Comme cette nouvelle supérieure hiérarchique était ouvertement contre moi, il fallait choisir son camp, et les témoignages d'hostilité n'ont pas tardé. Tout ceci d'autant plus que Géraldine pouvait se montrer charmante par ailleurs, flatteuse, presque douce. Je me suis sentie isolée et ridicule. Pour compenser et tenter de rattraper cette relation, lui faire comprendre que je n'étais pas une ennemie, je restais plus tard au bureau, j'emportais des dossiers à la maison. Je gagnais bien ma vie, sans plus. Mon mari me soutenait mais ne comprenait pas bien la situation et ne reconnaissait pas la toxicité de mon milieu professionnel. J'ai fini par faire un burnout. Un matin je me suis écroulée, littéralement. Par terre, dans la salle de bain, je n'arrivais pas à me relever. J'ai été hospitalisée pendant plusieurs jours, on m'a fait un tas d'examens. J'étais dans un tel état d'épuisement que j'étais incapable de réagir. Je voulais seulement m'étendre quelque part, seule, et ne plus bouger. Ça a duré quatre mois. Je n'ai pas entamé de procédure pour harcèlement moral car je crois que ça m'aurait achevée, je n'avais pas la force. J'ai préféré donner ma démission. Je sais ce qui arrive dans ces cas-là, on doute de votre parole et il faut encore se battre.

Je suis restée six mois sans emploi, puis j'ai passé des entretiens dans une filiale d'un groupe pharmaceutique. J'ai été retenue et j'y travaille maintenant comme représentante auprès des médecins généralistes. Je suis plus libre, je me déplace beaucoup, même si la zone qui m'est attribuée est limitée. C'est fatigant et pas très intéressant. Ce que l'on appelle un job alimentaire. Avec le recul, je regrette d'avoir quitté mon métier de commerciale bien installée dans un bureau. J'aurais dû

m'accrocher, résister, porter plainte, tenir tête à ma supérieure. Après tout je n'avais rien à me reprocher et pourtant, c'est moi qui suis partie, comme si j'étais coupable. Je m'en veux de ma faiblesse. Maintenant je me retrouve avec un emploi qui ne me stimule pas et dans lequel je n'ai aucune perspective de carrière. C'est trop injuste. Mais c'est un peu de ma faute, je me suis laissé entraîner dans une spirale sans m'en rendre compte. Je suis en bonne santé et le burnout est derrière moi, mais justement, je me dis que j'aurais pu employer mon énergie à diriger ma vie au lieu de la subir. Si vous me demandez d'évaluer ma satisfaction dans mon travail, de 0 à 10, je vous réponds 4, mais je pourrais tout aussi bien dire zéro, tant je suis déçue par les autres et par moi-même.

Commentaire

Comme les autres personnes que nous avons interviewées qui ont quitté leur métier par pression, par obligation ou à cause d'une maladie telle le burnout, c'est maintenant, dans sa nouvelle profession dont elle n'est pas satisfaite qu'Agnès éprouve la dissonance identitaire. Cette solution de repli adoptée dans l'urgence pour échapper à un contexte nuisible à son bien-être l'a amenée à exercer une activité où un autre type de souffrance l'attendait, celle de ne pas se sentir à sa place, là non plus bien que pour des motifs tout autres. Les personnes qui sont dans le cas d'Agnès, c'est-à-dire qui se trouvent fuir un environnement de travail insatisfaisant sans que le travail lui-même ne soit responsable de leur mésaventure, retombent souvent mal sur leurs pieds dans un premier temps. Ces personnes sont vulnérabilisées par la situation en amont, perdent leur estime de soi, et la confiance en elles ne revient pas automatiquement dès lors qu'elles se détachent de cet environnement en quittant leur organisation. Parfois, comme Agnès, elles restent inactives pendant un certain laps de temps, ce qui les repose mais peut aussi les fragiliser encore plus, ou bien elles optent pour le premier

nouvel emploi qui se présente à elles, par crainte de ne pas retrouver de travail. Elles acceptent ainsi, dans ce cas, un poste qui ne leur correspond pas, et doivent alors affronter un désagrément ultérieur. Pour autant, ce type de dissonance identitaire peut aussi être considéré par elles dans un deuxième temps, avec du recul, et les amener à rechercher, cette fois, une voie qui satisfasse mieux leur sentiment identitaire.

Cas n.5. Angelo⁸, 30 ans, cordonnier, a repris la boutique paternelle.

« Je n'ai pas eu le choix. Mon père, cordonnier comme mon grand-père, avait réalisé une sorte d'exploit en ouvrant cette boutique en plein centre-ville. Il s'était fait une clientèle, des gens qui ont confiance en lui, en son travail ; on ne pouvait pas défaire tout ça, d'autant plus que je n'ai jamais été doué pour les études. Je suis allé au lycée jusqu'en troisième et à seize ans j'ai commencé à travailler avec mon père. Nous deux tous seuls dans la boutique, ce n'était pas vraiment amusant, mais j'apprenais, ça passait le temps. La boutique marchait bien, mieux que dans les années 80, où peu de gens faisaient réparer leurs chaussures et préféraient acheter des modèles peu chers qu'ils changeaient pour de nouvelles paires dès qu'elles s'abîmaient. La crise aidant, les gens ont recommencé à prendre soin de leurs vêtements et de leurs chaussures, à les entretenir et les faire réparer au besoin. Mon père a refait la boutique, il a investi dans des appareils modernes de découpe. Entendons-nous, ça reste un métier modeste, un métier de pauvre, d'après moi. On ne pourra jamais dégager un salaire mirobolant de cette activité. La notion de carrière n'existe pas ici, ce qui n'est pas stimulant pour un jeune. Je ne suis pas du genre à vouloir atteindre des sommets, mais quand même... Depuis que mon père est parti à la retraite et que je gère seul le magasin, eh bien je me sens seul, justement. Il n'y a personne pour m'embêter, c'est vrai, je suis mon propre

⁸ Le témoignage d'Angelo, recueilli en langue italienne, a été traduit en français par nos soins.

patron, mais c'est triste. La rue est dans le centre-ville, certes, mais elle n'est pas passagère, donc je ne vois que les clients qui rentrent expressément dans la boutique, et les échanges sont rapides. Je suis timide, je n'engage jamais la conversation au-delà du nécessaire. Est-ce que je regrette ? Je n'ai même pas cette possibilité. Pour regretter, il faut pouvoir se projeter vers autre chose, se dire qu'on aurait pu faire autrement ; moi pas. Je n'ai même pas mon baccalauréat, que voulez-vous que je fasse ? A l'école, j'étais bon en dessin, c'est tout. Ici, au moins, j'ai un emploi stable et je finis correctement le mois. Evidemment, je n'ai pas la vocation. Parfois, je me dis que j'aurais préféré naître dans une famille où les hommes auraient exercé un métier différent, mais je ne sais pas lequel. Mes mains sont marquées par les dissolvants et les cirages. Quand je rentre à la maison le soir, j'ai beau me nettoyer ça ne part pas. Ça me colle au corps. Je reste un cordonnier même quand je mange ou que je regarde la télévision. C'est comme ça. Je me considère comme moyennement satisfait, malgré tout, disons 6 sur 10. Pour un italien, 6 sur 10 ce n'est pas une bonne note, hein !

Commentaire

Angelo semble incarner tout ce qui symbolise le piège possible de l'héritage social. Il est très lucide, mais il apparaît résigné. Lors de l'entretien il n'a même pas osé faire allusion à ses goûts et préférences, sauf sur son potentiel en dessin quand il était au collège. Le fait d'avoir été projeté dans un métier qui ne correspond pas à un choix et d'avoir abandonné très tôt les études l'empêche de se projeter vers une autre carrière. A la fois parce qu'il ne s'en sent pas capable et pour ne pas décevoir les attentes paternelles, il s'enferme dans une identité qu'il n'a pas réussi à s'approprier. Dans son cas, la dissonance identitaire est ressentie fortement mais ne lui donne pas pour autant l'élan qui serait nécessaire pour l'effacer, c'est-à-dire déployer des ressources

personnelles afin de changer sa situation. Angelo ne pense aucunement à suivre une formation ou à changer d'orientation.

Un évènement « parasite » s'est cependant produit juste avant la fin de l'entretien, qui avait lieu dans la boutique d'Angelo pendant une heure de fermeture. Son amie est arrivée et, ayant connaissance de l'objectif de notre conversation, elle a souhaité donner son point de vue : « De nos jours, il y a des commerces qui sont proposent plusieurs choses en même temps, pour attirer et séduire la clientèle. Par exemple, des cafés-librairies, ou qui accueillent des expos. A mon avis ce serait une super idée de faire *cordonnier-quelque chose*. Angelo pourrait choisir, et moi je pourrais l'aider ». Ce à quoi Angelo a réagi par ce commentaire, avec un sourire : « Tiziana est pleine d'idées, toujours, c'est ce qui me manque, à moi. J'ai peur qu'elle ne s'enthousiasme pour un projet qui ne serait pas réalisable, mais on va y penser... ».

Notre avis est que la présence stimulante de son amie pourrait en effet servir d'étayage à Angelo pour améliorer sa situation, à condition qu'elle et lui interagissent de façon complémentaire et dans le dialogue, car il ne faudrait pas qu'il s'agisse une seconde fois dans sa vie de faire plaisir à l'autre, mais bien d'accomplir un choix.

Cas n.6. Adeline, 53 ans, ex-employée d'une société de produits alimentaires, maintenant titulaire d'une petite entreprise organisant des évènements pour enfants. Vit seule.

« Mon histoire est singulière, assez originale je crois. J'ai travaillé pendant plus de vingt ans dans une société qui vend des produits alimentaires laitiers, en tant qu'attachée au contrôle de la production. Il y a quatre ans, comme l'entreprise ne marchait soi-disant pas bien, on m'a « proposé » de m'en aller moyennant une indemnité de sortie que nous avons négociée. Une façon de me licencier. J'étais très

déçue. Vingt années de bons et loyaux services, comme on dit, ça méritait mieux, d'autant plus que retrouver du travail à quarante-neuf ans quand on a que le bac, c'est très compliqué. Pour une femme, presque impossible. Et en effet, je n'ai même pas essayé. Je me suis lancée dans l'aventure. Depuis longtemps j'avais envie d'une activité en parallèle de mon emploi. J'en ai fait un objectif principal, puisque je n'avais plus d'emploi. J'adore côtoyer les enfants, et aussi organiser des fêtes. J'ai eu l'idée de créer une boîte d'évènementiel ayant pour cible les 5-12 ans. Je propose des « packages », avec animation, décoration, éventuellement location d'un lieu adéquat si les parents ne veulent pas faire cela chez eux, fourniture d'un goûter festif ou d'un repas. J'ai bien sûr un barème qui varie selon les prestations demandées. C'est un travail très différent de ce que je faisais avant, non seulement sur le fond, le type de « produit », mais surtout en ce qui concerne la gestion du temps et des responsabilités. Cela ne me gêne pas, car j'ai de l'énergie à revendre. Ce qui compte dans le travail, c'est le plaisir qu'on y prend. Mes revenus sont moins réguliers qu'avant car je n'ai plus de salaire fixe tous les mois, mais quand on fait le bilan à la fin de l'année je gagne plus que lorsque j'étais une simple employée. Le printemps et le début de l'été sont d'excellentes périodes, avec les communions, les anniversaires en plein air. Les gens ont envie de s'amuser, ils sont plus enclins à investir dans une fête, même pour un anniversaire. Pour le reste, j'ai dû me mettre à la comptabilité, à gérer des aspects très divers, mais là encore je m'y retrouve, je considère que c'est positif de continuer à apprendre de nouvelles choses dans la vie. J'essaie de plus penser à ce qui s'est passé dans mon ancienne société, il est vrai que j'avais traversé un mauvais passage, avec beaucoup de stress, d'incertitudes, de doutes sur moi-même et mes capacités. Maintenant, ça va mieux. Il faut lutter. Je suis « satisfaite », oui, pas à 100% mais

satisfaite quand même. 7, sur une échelle de 10. Pourquoi pas plus ? Le virage a quand même été rude, je n'oublie pas... »

Commentaire

Adeline représente un cas réussi de reconversion professionnelle alors que ce virage à quatre-vingt-dix degrés n'avait aucunement été panifié, mais qu'il a été au contraire subi, du moins initialement. D'autres personnes auraient sans doute réagi différemment, avec plus de souffrance. Mais le contexte y est aussi pour beaucoup : Adeline dit avoir reçu une « bonne » indemnité, et elle vit seule, donc sans charge familiale. Son témoignage montre combien l'issue d'une difficulté professionnelle tel que la perte de l'emploi dépend d'un ensemble de facteurs. Nous avons également noté qu'elle avait déjà eu l'idée d'une activité autre, ce, bien avant ses difficultés. Cet élément de lecture n'est pas négligeable, car cela a pu permettre à Adeline de ne pas plonger dans un marasme, mais au contraire de saisir l'occasion – si négative soit-elle – pour mettre en pratique un projet antérieur au licenciement. Elle a moins été prise au dépourvu, car elle possédait en amont une « solution de rechange ».

Cas n.7. Benjamin, 32 ans, ex-employé de banque, maintenant représentant en produits parapharmaceutiques et webmaster free-lance.

« En tant qu'employé à la banque *** j'étais assez satisfait, mais je n'aimais ni la routine du travail ni la contrainte des horaires, et encore moins les rivalités entre collègues, le poids de la hiérarchie. Pourtant je ne me considère pas du tout comme un rebelle, mais il arrive un moment où on a envie d'autre chose. J'ai tout quitté du jour au lendemain. Les amis se sont alors répartis en deux groupes, ceux qui disaient que j'étais fou, et ceux qui me soutenaient et me comprenaient, certains parfaitement, d'autres moins. On peut dire qu'il s'est fait une sélection naturelle. Cela m'était égal.

J'ai passé presque une année à ne pas faire grand-chose, puis j'ai répondu à une annonce et j'ai signé un contrat comme représentant de produits de parapharmacie. C'est très vaste mais ça ne demande pas une culture ni une préparation extraordinaires. J'ai juste suivi une formation organisée et payée par la boîte. C'est un job sympathique, je me déplace beaucoup et je gère moi-même mes horaires, ce qui change vraiment de mon emploi précédent. Je me sens libre. Pour compléter (car je ne gagne pas beaucoup avec ce travail-là), je fais du web master en indépendant, je crée des sites Internet sur mesure, je réalise aussi des vidéos de démonstration à mettre en ligne, tout ce qui est utile pour la communication et l'image sur Internet. Il y a beaucoup de demande, et j'adore. J'ai toujours été passionné d'informatique.

J'aime bien l'idée de faire plusieurs jobs à la fois, et je ne vois pas pourquoi ce serait « anormal ». On n'est pas obligé de faire le même travail toute sa vie. D'ailleurs, il est tout à fait possible que je ne sois plus représentant d'ici quelques années, et que je fasse l'expérience d'un autre job. Je suis hyper satisfait, dix sur dix ».

Commentaire

Benjamin incarne l'exemple type du *multi-jobbing* tel qu'il est conçu et choisi par la nouvelle génération. Ce concept véhicule deux notions majeures, dans la plupart des cas : celle du détachement vis-à-vis d'un employeur ou d'un emploi en particulier, et la notion de plaisir au travail, d'exploitation des ressources propres à chacun, d'une façon décomplexée. Parfois, une troisième motivation peut émerger, celle de l'emploi précaire et financièrement insatisfaisant, qui mène alors l'individu à exercer plusieurs activités à la fois pour pallier ce manque. Ce n'est pas le cas de Benjamin qui, cependant, raisonne aussi en fonction de son âge et de son mode de vie. Il a remédié avec insouciance à la dissonance identitaire qu'il éprouvait dans son précédent métier

d'employé de banque. Loin de constituer un cas rare, Benjamin est l'un de ces *slasheurs* qui commencent à faire parler d'eux.

2.5.6. Conclusion et discussion

C'est le monde multi-facettes de l'emploi qui nous est apparu lors de cette étude qualitative, grâce aux entretiens que nous avons pu mener. Nous avons tout d'abord constaté que les motivations de la volonté de changer de métier sont variées, allant d'une souffrance strictement liée au contexte professionnel jusqu'à des questions purement identitaires. Parfois, le détachement envers un métier et le désengagement surviennent à cause de conflits sévères sur le lieu de travail et un stress majeur. L'individu peut alors non seulement se rebuter de ce contexte mais aussi douter du bien-fondé d'exercer tel métier. Bien que peu « logique », ce point de vue semble exister. Le besoin de s'éloigner d'un environnement ressenti comme toxique amène l'individu à opter pour une coupure nette qui englobe également le secteur d'activité. Il ou elle préfère la solution radicale d'une réorientation professionnelle, avec l'idée d'un « nouveau départ ». Dans d'autres cas, c'est le souhait d'une meilleure adéquation entre l'identité personnelle et le travail qui prime, avec l'expression d'un tempérament porté vers l'initiative, la curiosité, l'envie de découvrir et de faire de nouvelles expériences. D'autres fois encore, il ne s'agit pas vraiment d'un changement d'activité professionnelle mais de la multiplication de celle-ci pour des raisons financières. L'individu adjoint alors un ou plusieurs autres revenus à son emploi principal, quitte à se découvrir une forme de vocation dans une branche qu'il avait initialement considérée comme secondaire, dans sa vie professionnelle.

D'après les résultats de nos entretiens, les personnes ayant opéré un changement de métier par choix libre et conscient sont, a posteriori, plus satisfaites de leur nouvelle

situation, comparées aux personnes ayant subi une pression, subi une souffrance, ou vécu un burnout. Ces dernières sont encore déstabilisées par ce qu'elles ont traversé, ou peu convaincues de leur nouveau choix. Il est probable que leur estime de soi, défaillante pendant la période critique, nécessite d'être réparée.

La dissonance identitaire peut donc survenir dans différents contextes et, surtout, la satisfaction et le développement de la personne au travail étant des critères aujourd'hui recherchés par le plus grand nombre, le sentiment identitaire s'en trouve projeté, sinon au premier plan des préoccupations professionnelles, du moins en position émergente. Les résultats de cette étude qualitative ont par ailleurs permis de conforter les résultats obtenus avec les études quantitatives ayant montré l'effet de la dissonance identitaire sur l'épuisement émotionnel, la dissonance émotionnelle, le bien-être, et l'intention de quitter. En particulier, les entretiens de l'étude qualitative nous ont permis de mieux cerner les dynamiques reliant l'estime de soi ou l'élan promotionnel à l'intention de quitter, voire au « passage à l'acte » vers une nouvelle orientation ou le changement de métier.

2.5.7. L'apport spécifique de la méthode mixte (« Mixed-Method Approach »)

Tout d'abord, le guide d'entretien de l'enquête qualitative s'est inspiré des études quantitatives. Par exemple les questions 3 (Avez-vous la sensation d'avoir été acteur ou au contraire d'avoir subi ce changement ?) et 7 (Diriez-vous que ce sont les circonstances qui vous ont amenées à faire ce choix, ou bien l'auriez-vous fait de toute façon ?) de ce guide d'entretien ainsi que les relances possibles se réfèrent aux études 7, c'est-à-dire l'étude des profils latents où la variable « focus promotionnel » entrait dans le plan de recherche et dont le positionnement nous avait intrigués, mais aussi à l'étude 8, c'est-à-dire celle démontrant l'effet médiateur de la latitude d'expression identitaire entre le focus promotionnel et l'intention de changer de métier 8 (et de

même concernant le niveau d'estime de soi). Les entretiens qualitatifs nous ont permis d'approcher la dynamique d'intersection entre le focus promotionnel et la latitude identitaire ressentie dans la démarche de changement de vie. De fait, selon les dires recueillis, les personnes avec une orientation promotionnelle forte semblent plus « exigeantes » envers l'éventuelle latitude d'expression identitaire au travail, ce qui les amène à orienter leur vie professionnelle en conséquence, de façon « préventive », si l'on peut dire, ce qui explique peut-être que le groupe ne souhaitant pas changer de métier, dans l'analyse de profils latents, soit celui qui justement déclare un niveau élevé de focus orienté promotion : ces individus ont déjà organisé leur vie active de telle sorte qu'ils en soient satisfaits...

Le choix du type d'entretien semi-directif, à savoir l'entretien d'explicitation biographique (Faingold, 2001 ; Lesourd, 2006) a également été guidé par les études quantitatives précédentes. En effet, le fait d'avoir étudié, lors de la phase quantitative, des variables telles que l'intention de quitter (un poste ; une organisation) ou de changer radicalement de métier impliquait de se référer à un « moment ou une période source » (ayant suscité, provoqué ou déclenché le changement). Or, cette procédure d'entretien par le biais notamment du rappel du « moment source » fait partie intégrante de l'entretien d'explicitation biographique, et est considéré comme idéal pour faire émerger « les discontinuités transformatrices de l'existence du sujet » (Lesourd, 2009, p.184).

L'importance et le rôle de la dissonance émotionnelle, enfin, déjà étudié lors de nos études quantitatives, a pu aussi être confirmé par les discours recueillis lors de l'étude quantitative, ainsi que l'effet massif de la dissonance identitaire sur l'épuisement émotionnel, bien que les participants n'aient évidemment pas employé ce lexique pour rendre compte de leur vécu. Dans l'ensemble, le choix

de la méthode mixte, avec l'adjonction d'une étude qualitative aux études quantitatives, a donc représenté pour nous un supplément informationnel majeur et appréciable.

DISCUSSION GENERALE

Avec cette thèse, notre objectif était d'étudier la dissonance identitaire au travail en tant que construit à part entière, distinct de tout autre, de la cohérence de rôle, du concept d'identité professionnelle, de la clarté du concept de soi et même de la divergence identitaire telle qu'elle fait l'objet de recherches dans le champ de la psychologie clinique. Cependant, au vu des difficultés de passation et d'interprétation des résultats du self-questionnaire de Higgins (Key, 2000 ; Tangney et al. 1988) et du fait des aspects spécifiques, très contextuels d'une telle divergence dans le domaine professionnel, la création d'un instrument de mesure approprié nous a semblé opportune. Ainsi, tout en conservant le principe de base de **Théorie de la Divergence du Self de Higgins (1987)**, à savoir la discordance entre les différents « self », nous avons élaboré un instrument de mesure de l'état de dissonance identitaire au travail. Après une procédure en trois étapes basée sur **l'approche inductive générale** (Thomas, 2006), 38 items ont été générés. Cela nous a permis de dégager deux catégories thématiques, auxquelles nous avons donné les étiquettes suivantes :

- la **Latitude d'expression identitaire**, décrite par trois facettes : la créativité, la personnalisation du travail et des tâches, et l'expression de qualités personnelles.
- la **Pression normative**, initialement décrite par trois facettes : l'endossement d'un rôle, les règles de comportement ou codes, et des valeurs fortes inhérentes au métier lui-même.

Nous avons ensuite procédé à l'amélioration et la sélection des items, pour évaluer **la validité du construit**. Le test d'expert a consisté en l'évaluation par deux collègues psychologues sociaux de la pertinence, de la représentativité et de l'exhaustivité des items. Quatre items ont été modifiés. Nous avons calculé les valeurs suggérées par

Anderson et Gerbing (1991), le PSA-Proportion of Substantive Agreement et le Coefficient of Substantive Validity (CSV), ce qui nous a amenés à supprimer 2 items, sur les 38 items initialement développés. Nous avons ensuite utilisé cet ensemble de 36 items restants afin d'établir la **structure factorielle et la version finale** de l'échelle de la dissonance identitaire au travail. A l'issue de deux analyses exploratoires sur un échantillon, une autre sur un deuxième échantillon, puis une analyse confirmatoire, de premier ordre puis de second ordre, une **structure en deux dimensions, pour un total de onze items** a été confirmée. La **validité convergente et discriminante** a été vérifiée par rapport à d'autres construits tels que le person-job fit, le self-monitoring (dimensions « acting »), la dissonance émotionnelle, la latitude décisionnelle, l'identité professionnelle, la divergence du self selon Higgins (1987), les dimensions de peur, d'irritabilité de la PANAS, de la colère, l'anxiété et la dépression de la MAACL. La **validité de critère**, quant à elle, a été étudiée grâce à une analyse de clusters ayant montré l'effet de la dissonance identitaire sur la dissonance émotionnelle, les individus étant répartis en quatre groupes leur score, élevé ou faible, en latitude identitaire et en pression normative.

Après cette proposition de validation de notre instrument de mesure, nous avons choisi d'étudier d'abord **l'effet de chacune de ces deux dimensions sur les processus de santé au travail**. Ainsi, nous avons pu vérifier l'effet médiateur de la dissonance émotionnelle sur la relation entre chacune des deux dimensions de la dissonance identitaire et l'épuisement émotionnel, avec l'effet modérateur de l'auto-efficacité perçue sur cette médiation. Le fait d'analyser d'abord séparément les effets de la latitude d'expression identitaire d'une part et de la pression normative d'autre part représentait une étape dans l'étude du construit "dissonance identitaire au travail". Il est à noter que l'effet modérateur de l'auto-efficacité perçue sur cette relation est

apparu aléatoire. Dans notre échantillon, il s'est vérifié sur la relation entre dissonance émotionnelle et épuisement émotionnel, entre pression normative et dissonance émotionnelle, mais pas sur la relation entre la latitude d'expression identitaire et la dissonance émotionnelle.

L'étape suivante a été d'**étudier la dissonance identitaire en tant que variable indépendante dichotomique** (DI faible vs DI élevée). Pour la créer, nous avons procédé à une analyse en clusters dont le nombre était fixé à deux. Les analyses du t de Student successives ont montré l'effet massif de la dissonance identitaire sur chacune des quatre variables dépendantes : intention de quitter, volonté de changer de métier (item solo), dissonance émotionnelle, et bien-être eudémonique.

Ayant étudié les effets des deux dimensions de la dissonance identitaire, isolément puis conjointes, nous avons jugé pertinent de réaliser une **étude de profils latents** afin de mieux déterminer la relation de notre construit avec des variables telles que l'intention de quitter son poste et/ou de changer de métier, le bien-être eudémonique, la latitude d'expression identitaire, l'estime de soi et le focus promotionnel, d'autres études ayant montré que l'estime de soi élevée est liée à une facette « active » de l'individu (Cai et al., 2015), ainsi que son effet sur l'intention de quitter (Abraham, 1999). Le choix de l'étude préférentielle du focus régulateur promotionnel (et non orienté prévention) conjointement à l'estime de soi apparaît d'ailleurs dans d'autres études (Mc Gregor et al., 2007). Notre questionnement portait sur le fait de savoir comment allaient se répartir les scores dans ces variables, comment ils se regrouperaient, afin d'en proposer une interprétation. Le résultat le plus saillant concerne le positionnement des individus avec des scores élevés d'estime de soi et de focus régulateur promotionnel, lesquels ont des scores faibles d'intention de quitter et/ou de changer de métier. En ce qui concerne le focus promotionnel, on aurait pu

penser qu'il aille de pair avec le désir de changement, mais les résultats de l'analyse de profils latents montrent qu'il n'en va pas ainsi. Un tel résultat est cependant cohérent avec d'autres recherches ayant montré des liens non attendus du focus promotionnel avec d'autres variables (Brenninkmeijer et al., 2010).

Ayant constaté cette répartition des scores des différentes variables selon deux profils latents, nous avons souhaité approfondir le questionnement de leur répartition avec l'étude de **l'effet de la latitude identitaire**, susceptible de jouer un rôle déterminant dans l'agencement des profils latents, étant nos résultats des études précédentes. Cette analyse apportait donc un éclairage supplémentaire, une forme d'opérationnalisation des résultats de l'étude des profils latents. Nos résultats montrent que la latitude d'expression identitaire, sous-échelle de l'IDS-Work, **médiatise** la relation entre l'estime de soi et le focus régulateur promotionnel d'une part, et l'intention de changer de métier d'autre part. Ces variables n'ont donc d'effet sur la volonté d'abandonner une profession que selon le degré de latitude d'expression identitaire ressenti au travail.

Enfin, l'approfondissement ultime a consisté pour nous à réaliser une **étude qualitative**, avec des entretiens semi-directifs menés auprès de personnes ayant changé de métier pour des raisons diverses.

L'un de nos questionnements était de déterminer le degré de satisfaction au travail (dans la nouvelle activité professionnelle) des personnes interviewées, notamment au regard de leur motivation de changement initiale, qu'il s'agisse de fuir un inconfort ou une souffrance, ou d'entamer un projet d'évolution personnelle liée à l'assise du sentiment identitaire. Nous avons ainsi rencontré des personnes ayant souffert du burnout, en proie à des conflits, ou au contraire des individus ayant suivi leur élan vers un carrière qui leur semblait plus en congruence avec leur personnalité, des personnes

s'adonnant au *multi-jobbing*, d'autres encore faisant référence à l'héritage social reçu. Les unes et les autres avaient ressenti la dissonance identitaire dans leur vie professionnelle précédente. Or, les personnes ayant agi par esprit d'évolution se sont déclarées plus satisfaites que celles ayant changé de vie pour en fuir une autre.

A l'issue de ces **neuf études, dont huit quantitatives et une qualitative**, nous avons une vision d'ensemble de ce que peut renfermer notre construit de dissonance identitaire au travail et de ses effets. La méthode mixte (*mixed-method approach*) a permis de mieux apprécier les résultats et d'obtenir une vue d'ensemble sur notre construit. Les résultats de cette étude qualitative ont par ailleurs conforté les résultats obtenus avec les études quantitatives ayant montré l'effet de la dissonance identitaire sur l'épuisement émotionnel, la dissonance émotionnelle, le bien-être, et l'intention de quitter. En particulier, les entretiens semi-directifs nous ont menés à mieux cerner les dynamiques entre l'estime de soi ou l'élan promotionnel et l'intention de quitter, et le changement de métier en tant que solution radicale et généralement positive à la dissonance identitaire.

LIMITES ET PERSPECTIVES

Si notre travail n'est pas exempt de perspectives, il comporte cependant certaines limites. Tout d'abord, nous avons choisi d'abandonner un groupe d'items que l'approche inductive avait cependant fait émerger, à savoir des items sur l'importance de l'éthique et des valeurs dans le métier exercé. Ces items ont montré une corrélation trop grande avec les scores de désirabilité sociale pour être insérés dans l'échelle définitive. Or, une dimension portant sur les valeurs pourrait être utile et pertinente, à

condition qu'elle porte non pas sur leur importance dans telle profession mais sur l'adéquation valeurs personnelles/ valeurs du métier.

Deuxièmement, la dimension « pression normative » de notre échelle donne des résultats différents selon qu'elle est associée à une latitude identitaire faible ou élevée. C'est là une caractéristique majeure de notre instrument de mesure. Or, si cela nous permet de définir une situation claire de dissonance identitaire (latitude identitaire faible conjointement à une pression normative élevée), cela crée aussi des situations d'incertitude dans certains types d'études où les deux dimensions sont analysées séparément, comme c'est le cas de notre étude de profils latents. La pression normative importante n'est pas en soi un indice de mal-être au travail. Certaines personnes apprécient même cette pression normative (normes et règles de comportement, personnage à « incarner ») quand elle correspond à leur propre image de soi. Nos résultats (étude 3) montrent notamment que la pression normative corrèle positivement avec le person-job fit. De même que la demande psychologique peut être perçue comme un challenge stimulant et une source de satisfaction (Zapf & al., 1999, 2001), et les contraintes émotionnelles perçues comme un défi si le sentiment d'auto-efficacité est élevé (Bandura & Locke, 2003), la pression normative n'a d'effets négatifs que dans certains cas de figure. En effet, elle corrèle aussi de façon positive avec l'épuisement émotionnel et la dissonance émotionnelle. Lorsque la pression normative élevée est combinée à l'incapacité d'exprimer son identité et sa personnalité sur le lieu de travail, c'est le signe d'un état d'inconfort majeur, qui agit spécifiquement au niveau de l'identité. La pression normative est donc potentiellement à la fois une source de stress et d'identification au métier. Ce positionnement ambigu apparaît dans notre étude de profils latents, où la promiscuité des scores moyens de pression normative entre les deux profils pose question. La dynamique entre les deux

dimensions de notre échelle gagnerait donc à être approfondie par des recherches futures.

Troisièmement, étant donné les résultats de notre étude 5 et l'effet relativement modeste de l'auto-efficacité, il serait pertinent d'envisager l'effet modérateur d'autres construits, dans une relation de médiation similaire à celle que nous avons traitée, ou de procéder à des analyses multi-niveaux impliquant des effets de catégories socio-professionnelles, par exemple.

Dans notre étude 6, où la dissonance identitaire est étudiée en tant que variable indépendante dichotomique (faible vs élevée), le fait d'avoir fixé au préalable le nombre des clusters à 2, obligeant le logiciel à une répartition des participants dans l'un ou l'autre groupe, peut avoir pour conséquence que ces groupes soient moins précis. Ce type d'étude aurait donc tout avantage à être répétée avec une population plus large, sans contraindre le nombre de clusters, et avec des variables dépendantes supplémentaires ou différentes, moins intuitivement liées à la dissonance identitaire, comme par exemple des variables portant sur les traits de personnalité, ou au contraire très contextuelles. L'utilité et l'application possible réside dans la possibilité d'approfondir la connaissance des mécanismes de la dissonance émotionnelle au travail et d'analyser plus finement, en les distinguant, l'intention de quitter (un poste) et l'intention radicale de changer de métier. A ce propos, des études longitudinales peuvent aussi être menées afin de déterminer quel type de population serait plus à même de mettre en acte une telle intention, notamment au regard de certains traits/états de personnalité.

Notre étude de profils latents (étude 7), elle, trouve tout d'abord ses limites dans le nombre trop modeste de participants, si l'on considère le type d'analyse et le logiciel employé. Les recherches qui utilisent cette procédure ont normalement un nombre de

participants au moins égal à mille, c'est-à-dire plus du double de notre étude. Il faudrait donc la répliquer avec un nombre supérieur de participants, d'autant plus que le profil CH- (participants qui déclarent ne pas vouloir changer de métier) comprend 25% des participants et le profil CH+ 75%. Cette répartition mal équilibrée entre les deux groupes n'est pas souhaitable. Il serait intéressant notamment, pour des études futures, de prendre en considération d'autres variables liées au champ de la personnalité, comme les dimensions du Big Five.

Enfin, il serait intéressant de procéder à de nouvelles recherches en utilisant encore l'approche des méthodes mixtes, mais avec une application différente de ce type de recherche, par exemple en intégrant non seulement les résultats mais aussi les données et, surtout, en faisant passer les questionnaires utilisés lors des études quantitatives aux participants de l'étude qualitative afin de pouvoir affirmer certains résultats, notamment au regard de l'estime de soi et du focus régulateur orienté promotion.

CONTRIBUTION THEORIQUE ET PRATIQUE DE LA THESE

La dissonance identitaire au travail concerne un déséquilibre du sentiment identitaire bien précis puisqu'il intervient dans un champ spécifique. Cette dissonance n'est comparable à nulle autre et mérite d'être investiguée. Les résultats d'études comme celle des profils latents nous apportent des indications utiles dans le domaine de la psychologie et de la santé au travail, tout comme le fait de connaître l'effet massif de la dissonance identitaire sur la dissonance émotionnelle, dont elle peut ainsi constituer un antécédent. Le suivi des personnes dans le champ des ressources humaines, l'accompagnement en cas de difficulté, peut s'appuyer sur de tels résultats pour envisager un étayage qui passerait par des programmes de renforcement de l'estime de

soi et d'une posture psychologique « promotionnelle », à l'instar du focus régulateur du même nom. Cela permettrait à celles et ceux qui sont en souffrance au travail de prendre conscience de leur situation et de trouver l'élan nécessaire pour aller vers un changement, car cela s'avère souvent très compliqué, d'autant plus que les personnes soumises à un stress profond perdent justement confiance en leurs capacités et l'envie d'aller de l'avant. De telles recommandations ont été faites à l'occasion d'autres recherches, comme celle de Molero, Fuentes et Gazquez (2018), sur une population d'infirmières. Les domaines de la psychologie de la santé au travail ou du carrier counseling peuvent donc se trouver enrichis par des études menées au moyen d'une échelle d'évaluation telle que l'IDS-Work.

RÉSUMÉ EN LANGUE ITALIENNE/ RIASSUNTO IN ITALIANO

Università di Parigi 8

Università di Bologna (in cotutela)

**LA DISSONANZA IDENTITARIA AL LAVORO:
SVILUPPO TEORICO E APPROCCIO OPERATIVO
DI RICERCA SUL COSTRUTTO**

Tesi di Psicologia

Di

Pascale CHAPAUX

Sotto la direzione di Lionel DAGOT e Marco DEPOLO (cotutela)

5 dicembre 2019

INTRODUZIONE

Da alcuni decenni, osserviamo un crescente interesse rivolto al benessere sul lavoro, visto dal punto di vista dello stress o al contrario della soddisfazione, della motivazione o del rischio di burnout. In passato, i lavoratori raramente cambiavano occupazione nel corso della loro vita, e rimanevano nella stessa organizzazione. Il figlio spesso ereditava il lavoro del padre, o lavorava nello stesso settore, il che si avvera ancora oggi, soprattutto in alcuni settori di attività come quello agricolo o vinicolo. Oggi, tuttavia, la mobilità e la flessibilità dell'occupazione, o anche la riqualificazione del lavoro, fanno parte delle traiettorie previste da molte persone attive, così come la ricerca di uno sviluppo personale attraverso il lavoro. Così, la possibile discordanza tra la personalità dell'individuo e le caratteristiche della sua occupazione solleva questioni oggi ritenute essenziali. I lavoratori si interrogano sul proprio benessere, sulle loro aspirazioni, sul loro potenziale, sulle opportunità che potrebbero cogliere.⁹¹⁰

La ricerca sulla dissonanza identitaria si basa finora principalmente su studi qualitativi (Joseph e al., 2017) in campo culturale (Jansz e Timmers, 2002; Abdi e Van Gilder, 2016), o sociologico (Costello, 2005; Demazière, 2007). Marcotte e Dion (2011) hanno studiato lo sviluppo identitaria professionale tra le giovani reclute della polizia francese. Hanno notato una crescente aderenza alle norme e alle regole, con conseguente perdita del senso di libertà proporzionale all'assimilazione delle norme specifiche della professione di poliziotto. Questi autori hanno scoperto che la dissonanza (identitaria) dipendeva sia dal "grado di divergenza tra i valori trasmessi dalla cultura della professione di poliziotto e dai valori personali", sia dalla "capacità

⁹Nizet e al., 2009.

¹⁰Colombier e Masclet, 2007.

dell'individuo di separare il Sé professionale dal Sé personale, e la capacità della recluta di rimanere sé stesso nel rispetto delle norme richieste dal suo lavoro." Le conseguenze sono la depersonalizzazione e la fatica emotiva, ma anche la "modulazione del processo di socializzazione professionale e adattamento psicosociale". È quindi interessante adattare il concetto di dissonanza identitaria a un ambiente di lavoro e sviluppare uno strumento per valutare il modo in cui le persone percepiscono il proprio lavoro e i loro compiti, in relazione alle preoccupazioni identitarie.

In contesti professionali, alcune occupazioni hanno dimostrato di richiedere un certo "lavoro identitario" (Alvesson e Willmott, 2002), così come un "lavoro emotivo" (Hochschild, 1983) associato alla domanda emotiva e alla dissonanza emozionale (HeuveneBakker, 2003; Diefendorff e al., 2011; Ghalandari e al., 2012; KoeLee, 2013; Lee, AneNoh, 2014). È quindi rilevante approfondire le dinamiche identitaria sul lavoro (Brown, 2015), soprattutto con nuovi approcci che tengano conto del fatto che gli individui possono soffrire notevolmente di tale dissonanza.

È in questo contesto che ci siamo interessati alla dissonanza identitaria sul lavoro, come grave disagio psicologico a seguito di una discrepanza tra ciò che l'individuo pensa di essere e ciò che lo costringe nel suo sentimento identitario, nell'esercizio della sua professione.

LA DISSONANZA IDENTITARIA IN QUANTO COSTRUTTO SPECIFICO

- La chiarezza del concetto di Sé

Negli studi condotti secondo la teoria della cognizione sociale, il sé appare come un insieme di strutture cognitive, le sfaccettature del sé (Markus, 1977; McConnell e Strain, 2007) che memorizzano informazioni sull'self e gestiscono la propria

organizzazione. Per quanto riguarda il contenuto, si fa una distinzione tra l'autostima, la componente emotiva valutata in base al valore che l'individuo pensa di avere, e il concetto di sé, che è la componente cognitiva del sé, cioè l'insieme di conoscenze che l'individuo elabora riguardo se stesso.

La chiarezza del concetto di sé (Campbell, 1990) è una nozione che riflette il grado in cui il contenuto del concetto di sé è definito in modo chiaro e sicuro nel tempo (Campbell e al., 1996). Il fatto che questo costrutto sia definito non solo come uno stato, ma anche e soprattutto come un tratto (Campbell e al. 1996; Wu e al., 2010) sottolinea la sua grande differenza con l'identità di ruolo sul posto di lavoro, concepito come uno stato e abbastanza contestuale. L'identità di ruolo è indipendente dalla chiarezza del concetto di sé.

- La coerenza di ruolo

Le teorie sul ruolo e sui suoi fattori di stress sul lavoro definiscono il ruolo nel suo complesso come generato da ciò che ci si aspetta, soprattutto in termini di atti e comportamenti, in una determinata posizione all'interno di una struttura sociale (Rizzo, House e Lirtzman, 1970). Quando le aspettative su un ruolo specifico sono contrastanti, ambigue o eccessive l'individuo sperimenterà uno stress specifico, che comprende tre aspetti: conflitto di ruolo, quando le aspettative sono incompatibili tra loro, l'ambiguità dei ruoli, se le azioni richieste sono mal definite, e il sovraccarico, quando le risorse o il tempo disponibile per eseguirle sono insufficienti. La ricerca su questi diversi aspetti si è concentrata sui legami tra lo stress da ruolo e altri costrutti come la depersonalizzazione, l'esaurimento emozionale, la soddisfazione sul lavoro, le prestazioni, i risultati personali, l'intento di impegno al lavoro (Ortqvist, D., e Wincent, J., 2006). Tuttavia, lo stress da ruolo che l'individuo assume nel suo lavoro non riguarda la sua identità, né il suo senso di identità, bensì verte su aspetti specifici per la

posizione che occupa in una data organizzazione: ambiguità, incoerenza, motivi di esaurimento emotivo, ma indipendente dalla non-consonanza identitaria.

- *Valori della persona e valori professionali*

La grande discrepanza tra i valori di una professione e quelli di un individuo è certamente un criterio di malessere, ma può esserci una dissonanza di identità al di là dei valori più o meno consonanti. Soprattutto, la congruenza dei valori potrebbe non essere sufficiente per evitare la dissonanza identitaria. Infatti, è anche necessario distinguere tra i valori dell'organizzazione e i valori di una particolare professione: la professione infermieristica trasmette valori di empatia, pazienza, umanità, dedizione agli altri, ma questi valori di professione possono essere contraddetti all'interno di una struttura che porterebbe a non essere in grado di rispettarli, per mancanza di tempo, imponendo un superlavoro, ecc. Non mancano notizie su questi casi in alcune strutture, come le case di ricovero per anziani, per esempio. Non è quindi mettendo in discussione l'individuo sui valori della sua professione o su quelli della sua organizzazione, potenzialmente distinti, che si può dedurre lo stress sul lavoro dello stesso individuo e il suo possibile stato di dissonanza identitaria. Allo stesso modo, l'interazione tra i valori dell'individuo e quelli dell'organizzazione non sempre ha l'effetto desiderato, ad esempio sull'*engagement* organizzativo, come ha dimostrato Finegan (2000), con uno studio sull'impatto sia personale che personale dell'impegno, anche se altri autori hanno notato questo effetto (Chatman 1989, 1991). Finegan, d'altra parte, sottolinea che "i valori personali o la congruenza tra i valori dell'individuo e quelli dell'organizzazione sono meno importanti nel determinare il livello di impegno dell'individuo rispetto alla percezione dei valori dell'organizzazione " (p.162). La non-consonanza dei valori personali con il lavoro non è quindi esattamente sovrapposta a una dissonanza identitaria.

- Lo stato di dissonanza identitaria come conseguenza della divergenza del Sé

È importante distinguere chiaramente la dissonanza identitaria dalla divergenza del Sé. Joule (1986) chiarisce la differenza tra il rapporto di dissonanza e lo stato di dissonanza, concettualmente, proponendo due espressioni distinte. Questo autore colloca così il rapporto di dissonanza tra le cognizioni: si tratta di un "rapporto di incoerenza", che consiste quindi in uno squilibrio qualitativo e sostanziale che, secondo la Teoria della Dissonanza Cognitiva di Festinger (1957), porta ad un disagio psicologico, ed è questo disagio che rappresenta lo stato di dissonanza, o "dissonanza", secondo Joule. Lo stato di dissonanza identitaria è quindi la conseguenza della divergenza tra due "sé" come concepito da Higgins (1987), e non il suo sinonimo.

LA DISSONANZA IDENTITARIA SI DISTINGUE DALLA DISSONANZA COGNITIVA

Proprio come la dissonanza cognitiva, secondo la Teoria di Festinger (1957) è uno stato di tensione che deriva dal disaccordo tra le credenze e le azioni che l'individuo è portato a eseguire, la dissonanza identitaria sul lavoro è uno stato psicologico che riflette una discrepanza e incompatibilità tra l'identità personale e l'identità che l'individuo è costretto ad assumere sul posto di lavoro. Ma a differenza della dissonanza cognitiva che si riferisce ad azioni e comportamenti, la dissonanza identitaria coinvolge l'identità stessa della persona. Quando un individuo sperimenta una dissonanza identitaria nel praticare la sua professione, è probabile che sperimenterà anche, se non sporadicamente, una forma di dissonanza cognitiva e/o dissonanza emozionale, se è costretto a compiere azioni contrarie ai suoi valori o credenze, o se è costretto a mostrare emozioni che non prova o a reprimerne altre. La dissonanza cognitiva può colpire un agente di polizia che deve svolgere operazioni

repressive che disapprova; la dissonanza emozionale può colpire l'infermiera che dovrebbe usare l'empatia che non prova, ecc. Come visto negli studi che abbiamo condotto, gli individui in uno stato di dissonanza identitaria hanno anche punteggi di dissonanza emozionale significativamente più elevati rispetto a qualsiasi altro gruppo comparativo. Un tipo di dissonanza non esclude l'altro, anzi. Tuttavia, la dissonanza identitaria coinvolge una parte specifica della persona, non sono emozioni, transitorie anche se ripetute, né comportamenti o azioni. La dissonanza identitaria raggiunge gli strati profondi dell'individuo, provocando sentimenti sia violenti che diffusi, come un dolore sordo.

Per quanto riguarda l'eventuale riduzione di questa dissonanza, supponendo che l'individuo sia effettivamente in grado di ridurre uno stato di dissonanza identitaria sul lavoro, lo sforzo richiesto è costante, quotidiano e si protrae a lungo termine, dal momento che tale individuo fa ogni giorno l'esperienza di un grande disagio. È quindi un pozzo senza fondo, un abisso, una divergenza impossibile da colmare poiché è costantemente rinnovata. Inoltre, il fatto che questa dissonanza influenzi l'identità dell'individuo, non solo le sue azioni, implica che essa si scontri con un nucleo duro e resistente, il Sé minacciato nel suo complesso. È facile capire che se l'individuo è in grado di correggere alcune delle sue convinzioni per giustificare le sue azioni, è più complesso modificare il suo Sé; il rimpasto di identità non è una procedura leggera.

Inoltre, i diversi approcci alla teoria della dissonanza cognitiva non sono d'accordo sul fatto che il risveglio della dissonanza (cognitiva) dipenda in gran parte dal sé, o meno. Secondo i fautori della versione radicale della teoria della dissonanza cognitiva (Beauvois e Joule, 1999), questo non è il caso. Questa versione radicale riprende il nucleo della teoria originale e definisce la cognizione che genera dissonanza (G). Mentre le revisioni alla teoria della dissonanza cognitiva davano maggiore importanza

al Sé, visto come una terza cognizione (tra due che sarebbe dissonante) in grado di spostare l'ago della bilancia, la teoria radicale confuta questa visione. Tra gli approcci che hanno visto nella dinamica della dissonanza cognitiva un'importanza del Sé, vi sono la teoria *dell'auto-coerenza* di Aronson (1969,1999), o la teoria dell'auto-percezione di Bem (1965, 1967, 1972), secondo il quale l'individuo accede alla conoscenza dei suoi stati interni, come gli atteggiamenti, osservando i suoi comportamenti. La versione radicale di Beauvois e Joule (1999) porta quattro proposte, oltre all'unicità della cognizione che determina il tasso di dissonanza cognitiva, sulla razionalizzazione cognitiva, sulla singolarità della modalità di riduzione della dissonanza (cognitiva o comportamentale) e, infine, il fatto che la dissonanza sia uno stato motivazionale, fatto di cui abbiamo trovato conferma nell'ultima parte del nostro lavoro. Per i teorici radicali, la teoria della dissonanza cognitiva è una teoria della razionalizzazione dei comportamenti (Beauvois, Bungert, Rainis e Tornior, 1993; Beauvois, Bungert e Mariette, 1995; Harmon-Jones e Mills, 1999). D'altra parte, e in questo caso, la dissonanza - identitaria, questa volta- riguarda il Sé, per definizione. E la dissonanza identitaria sul lavoro è tanto più specifica che riguarda un settore preciso della vita dell'individuo.

LA DISSONANZA IDENTITARIA DERIVA DA ASPETTI SPECIFICI

La dissonanza identitaria non può essere considerata allo stesso modo nella psicologia sociale o lavorativa e nella psicologia clinica. Al lavoro, questa dissonanza ha un'origine molto contestuale e dipende meno dalle caratteristiche o dal funzionamento psichico dell'individuo¹¹, anche se alcune ricerche hanno dimostrato l'impatto non solo

¹¹Come visto nel nostro studio 8 consecutivo all'analisi dei profili latenti condotto sull'autostima e il focus promozionale, la latitudine di espressione identitaria media la

dell'identità professionale, ma anche dei tratti di personalità sul malessere al lavoro, come lo studio Wang e Shang (2017), così come l'impatto dell'estroversione, dello stato nevrotico o psicotico sull'ansia, la depressione. È anche importante notare che nella Teoria della Differenza di Sé (Higgins, 1987) che abbiamo discusso in precedenza - e che si applica nella psicologia clinica - gli stati emotivi come la tristezza, l'insoddisfazione, la delusione, l'agitazione, la paura, la rabbia o la tendenza depressiva sono visti come conseguenze di specifiche divergenze del Self, e non come la loro causa. È quindi importante chiarire le caratteristiche dell'identità professionale, che fa parte dell'identità complessiva dell'individuo ma ha aspetti propri, e la sofferenza che potenzialmente ne deriva, sotto forma di dissonanza identitaria.

- L'identità professionale

L'identità professionale è la parte del concetto di sé che si riferisce a ciò che l'individuo percepisce di sé come professionista in un mestiere specifico (Gazzola e Smith 2007; Weaver e al., 2011). Tajfel e Turner (2004) hanno dimostrato l'importanza per un individuo di appartenere a un gruppo al quale identificarsi. L'identità professionale offre questa possibilità. Ma la visione che si ha di sé è un concetto complesso e multidimensionale (Coldron e Smith, 2007), che si costruisce attraverso un processo dinamico, a seconda dello scambio tra la persona e l'ambiente. Questo processo si applica anche all'identità professionale, con le esperienze emotive, cognitive e comportamentali che l'individuo vive al lavoro (Han, 2017). Così, l'identità professionale può essere concepita come un processo continuo legato all'interpretazione di esperienze professionali e personali cruciali (Pratt, Rockman e Kaufmann, 2006). Hall (1971) indica che si tratta di una serie di cicli di sub-identità.

relazione tra queste variabili “di personalità” e l'intensione di lasciare il proprio posto di lavoro.

L'identità professionale subisce così un'evoluzione nel corso della carriera di ogni individuo che, se deve adempiere a nuovi doveri, dovrà integrare nuovi standard, assumere un nuovo ruolo, svolgere nuovi compiti, con tutti gli aggiustamenti del caso (Pratt, 2006). Un esempio emblematico è quello del lavoro temporaneo, per il quale Ibarra (1999) ha condotto uno studio. Il lavoro temporaneo (interinale, ad esempio) confronta l'individuo con varie identità professionali mentre cambia la sua posizione o anche la sua professione. I passi necessari per adattarsi sono poi l'osservazione dei modelli, la sperimentazione di nuove identità e, infine, la valutazione della loro immagine. Questi passi si possono anche verificare in altre situazioni oltre al lavoro temporaneo, poiché la costruzione dell'identità professionale è segnata da confronti tra identità personale e identità professionale in divenire come mostrato da Joseph e al. (2017) con uno studio qualitativo su degli studenti di medicina. Una delle caratteristiche del lavoro, in relazione alla questione dell'identità, è quindi che genera un'identità ma anche che porta, in questo processo, a meccanismi che a loro volta alimenteranno (o meno) l'esercizio del lavoro, come l'autoefficacia, l'impegno, la soddisfazione e l'efficienza (Day e Hong, 2016).

- Uno stato, anziché un tratto

Può sembrare un'evidenza affermare che la dissonanza identitaria sul lavoro consiste in uno stato e non un tratto, in quanto si verifica in un particolare contesto professionale, in un particolare momento, e che, a prima vista, ogni individuo può sperimentarlo un giorno, qualora la sua situazione professionale non combaci più con il suo sentimento identitario personale, i suoi valori, o non gli permetta di esprimere le sue capacità e qualità. In breve, qualsiasi situazione in cui l'individuo non si sente al suo posto, o quando subisce una pressione ritenuta insopportabile. Il fatto che la dissonanza identitaria sul lavoro possa diventare cronica, quando la situazione persiste,

non impedisce che l'individuo possa liberarsi da questa dissonanza se riesce ad evolversi nel suo lavoro, a cambiare organizzazione, o se si orienta verso una nuova professione.

MODELLO DI DISSONANZA IDENTITARIA

La dissonanza identitaria sul lavoro è quindi uno stato, la conseguenza di una significativa divergenza tra il Sé individuale - quello che l'individuo assegna a se stesso- e il Sé “dovuto” nella pratica della professione in questione, in un momento e un contesto specifici.

SVOLGIMENTO DEI VARI STUDI

Per studiare questo costrutto e testare il nostro modello, dopo una prima parte riguardante gli aspetti storici e contestuali relativi all'identità, abbiamo sviluppato uno strumento di misura di un eventuale stato di dissonanza identitaria, attraverso un approccio induttivo, data la mancanza di letteratura specifica. La costruzione dell'*IDS-Work (Identity Dissonance Scale at the Work-place)*, ha portato a quattro studi successivi sullo sviluppo degli items, sulla validità dei contenuti, le analisi esplorative e poi confermate, sulla validità interna ed esterna, convergente e divergente e, infine, la validità del criterio, stabilendo così una struttura in due dimensioni indipendenti, la latitudine dell'espressione identitaria, che misura il grado con cui l'individuo esprime la sua personalità e la sua identità sul lavoro, e la pressione normativa, che misura la percezione soggettiva delle costrizioni, principalmente a livello identitario.

La terza parte si concentra sull'analisi degli effetti della dissonanza identitaria, prima sui processi della salute al lavoro, con due studi, e poi sulle opportunità di cambiamento, la dissonanza identitaria essendo vista come una leva per l'evoluzione.

Qui presentiamo altri tre studi, prima con un'analisi dei profili latenti, quindi con uno studio che mostra l'effetto mediatore della latitudine dell'espressione d'identità, una delle due dimensioni della dissonanza dell'identità, tra variabili come l'autostima o il focus promozionale e l'intenzione di lasciare o cambiare lavoro. Infine, uno studio molto recente, questo qualitativo, ha permesso di approfondire il tema generale della dissonanza identitaria al lavoro, ma anche di avvicinarsi il più fedelmente possibile al vissuto e alle motivazioni delle persone interessate, che si tratti di individui che volevano semplicemente cambiare professione per scelta deliberata di lavorare in una professione più in sintonia con la loro personalità, con la necessità di allontanarsi da un contesto professionale percepito come tossico, di abbandonare (o al contrario trovare) un'occupazione "ereditata", o per attuare una strategia di occupazione come il *multi-jobbing*. Tutti questi studi seguono un processo logico, in cui abbiamo cercato di rispettare la massima coerenza, sia nella progressione e sequenza degli studi sia nella scelta delle ipotesi. La proposta di validazione del nostro strumento di misura è seguita da un'analisi degli effetti della dissonanza identitaria sulla salute al lavoro. In questa parte, abbiamo utilizzato separatamente sia ciascuna delle nostre due dimensioni, vale a dire la latitudine dell'espressione identitaria e la pressione normativa, sia le due insieme, combinate in una variabile indipendente dicotomica che distingue gli individui di una popolazione fra quelli in comprovata dissonanza identitaria e gli altri, che ne sono esenti.

La parte finale del nostro lavoro, intesa a evidenziare il potenziale stimolante della dissonanza identitaria in quanto leva per l'evoluzione e il cambiamento, offre una diversa applicazione del costrutto con uno studio di profili latenti e, per ultimo, uno studio qualitativo.

CONCLUSIONE

I risultati di tali studi hanno permesso:

- D'identificare una struttura dello strumento di misurazione bidimensionale indipendente, la latitudine dell'espressione identitaria e la pressione normativa;
- Di evidenziare l'effetto mediatore della dissonanza emozionale tra ciascuna delle due dimensioni della dissonanza identitaria e l'esaurimento emozionale;
- Di sottolineare effetto diretto notevole della dissonanza identitaria (come singola variabile dicotomica DI bassa vs DI elevata) sull'intenzione di lasciare, la volontà di cambiare lavoro, il benessere eudemonico e, molto marcatamente, sulla dissonanza emozionale.
- D'identificare profili latenti che separano gli individui secondo che desiderino cambiare professione o meno, i primi con bassi punteggi di autostima e di focus regolatore promozionale;
- Di sottolineare, tuttavia, che una delle due dimensioni della dissonanza identitaria, la latitudine dell'espressione identitaria, media la relazione tra autostima e intenzione di cambiare lavoro, nonché la relazione tra il focus promozionale e l'intenzione di cambiare professione;
- Infine, grazie allo studio qualitativo, si constata che la soddisfazione sul lavoro delle persone che hanno già cambiato professione varia a seconda della loro motivazione iniziale, evidenziando, inoltre, l'importanza di fenomeni come l'eredità sociale o il *multi-jobbing*.

La sequenza dei vari studi costituisce quindi una gamma ricca pur rimanendo articolata grazie alla coerenza del loro posizionamento, il nostro obiettivo essendo che

questi studi successivi si completino a vicenda e offrano una panoramica della tematica soddisfacente, tramite un *mixed-method approach*, un approccio che sembrava auspicabile non solo in considerazione dell'uso innovativo della dissonanza identitaria in ambito lavorativo ma anche in considerazione della necessità di esplorare i suoi legami con delle dimensioni inerenti sia alla personalità dell'individuo sia alla salute sul lavoro.

SCALA IDS-WORK. IDENTITY DISSONANCE-WORK

Utilizzando la seguente scala a 5 punti, si prega di scegliere il grado che meglio descrive quanto si è d'accordo con ogni affermazione, da 1 *fortemente in disaccordo*- 2 in *disaccordo*-3 *neutrale*- 4 *d'accordo*- fino a 5 *fortemente d'accordo*

Latitudine dell'espressione identitaria

1. In generale, posso organizzare il mio lavoro come voglio.
En général, je peux agencer mon travail comme je veux.
2. Nel mio lavoro esprimo la mia personalità
Dans mon travail, j'exprime ma personnalité
3. Posso influenzare il mio lavoro attraverso la mia creatività.
Je peux influencer mon travail grâce à ma créativité.
4. Al lavoro, posso procedere come voglio.
Au travail, je peux procéder comme je l'entends.
5. Il mio lavoro mi permette di mettere in pratica le mie qualità personali.
Mon métier me permet de mettre en application mes qualités personnelles
6. La disposizione dei miei compiti è lasciata alla mia discrezione.

Pressione normativa

7. Nel mio lavoro, bisogna tenere a bada le proprie reazioni
Dans mon métier, on est obligé de contrôler ses réactions
8. Nel mio lavoro, si ha l'obbligo di comportarsi in un modo ben preciso.
Dans mon métier, on doit avoir un comportement précis.
9. Nel mio lavoro, recito una parte.
Dans mon métier, j'endosse un rôle.
10. Al lavoro, devo rispettare rigide regole di comportamento.
Au travail, je dois me conformer à des règles de comportement strictes.
11. Nel mio lavoro bisogna saper entrare nei panni del personaggio.
Dans mon métier il faut savoir être dans la peau du personnage

RÉFÉRENCES / RIFERIMENTI

- Abdi, S., Van Gilder, B. (2016). Cultural (in) visibility and identity dissonance: Queer Iranian-American women and their negotiation of existence. *Journal of International and Intercultural Communication*, 9(1), 69-86.
- Abraham, R. (1999). The Relationship Between Differential Inequity, Job Satisfaction, Intention to Turnover, and Self-Esteem. *The Journal of Psychology*, 133(2), 205-215. <https://doi.org/10.1080/00223989909599734>
- Acker, G.M. (2004). The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Ment Hlt Journal*, 40, 65-73.
- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), 55-68.
- Ahmed, M.A. (2012). The Role of Self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of Private Universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, 1(1), 114-120.
- Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of management studies*, 39(5), 619-644.
- Andela, M., Truchot, D. & Van der Doef, M. (2015). Job stressors and burnout in hospitals: The mediating role of emotional dissonance. *International Journal of Stress Management*, 1-20.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1991). Predicting the performance of measures in a confirmatory factor analysis with a pretest assessment of their substantive validities. *Journal of applied psychology*, 76(5), 732.
- Angel, V. & Hermans, J. (2018). Théorie des Focus Régulateurs : État de l'art et défis pour la cognition entrepreneuriale. *Revue de l'entrepreneuriat*.
- Angermüller, J. (2007). L'analyse du discours en Europe. Dans S. Bonnafous, & M. Temmar (Éds), *L'analyse du discours en sciences humaines* (pp. 9-23). Paris : Ophrys
- Appriou Ledesma, L. (2018). *Le sentiment identitaire professionnel*. Education. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2018.
- Aronson, E. (1969). The theory of cognitive dissonance : A current perspective. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 4, pp. 1-34). New York: Academic Press.
- Aronson, E. (1999). Dissonance, Hypocrisy, and the Self-Concept. In E. Harmon-Jones & J. Mills (Eds.), *Cognitive dissonance progress on a pivotal theory in social psychology* (pp. 103-126). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ashforth B.E. (2001). *Role transitions in organizational life: an identity-based perspective*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Averett, S. L. (2001). Moonlighting: Multiple Motives and Gender Differences. *Applied Economics*, 33, 1391–1410
- Bakker, A.B., Boyd, C.M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A.H., & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model A study of Australian academic staff. *Career Development International*, 15(7), 622. DOI 10.1108/13620431011094050.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273–285.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (éd.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (vol. 5, pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Bandura, A., & Locke, (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France.
- Barron, D., & West, A.E. (2005). Leaving nursing: an event-history analysis of nurses' career. *JHSRP*, 10, 105-157.
- Battistelli, A., Portoghese, I., Galletta, M., & Pohl, S. (2013). Beyond The Tradition: Test of an Integrative Conceptual Model on Nurse Turnover. *Int Nurs Rev*, 60, 103-111.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- Beauvois, J.-L., Bungert, M. & Mariette, P. (1995). Forced compliance: commitment to compliance and commitment to activity. *European Journal of Social Psychology*, 25, 17-26.
- Beauvois, J.-L., Bungert, M., Rainis, N. & Tornior, L. (1993). Statut d'agent, rationalisation et explication causale dans la soumission forcée. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule & J.-M. Monteil (Eds.), *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales*, 4 (pp. 153-166). Neuchâtel: Delachaux & Niestlé.
- Beauvois, J.-L. & Joule, R.-V. (1999). A Radical Point of View on Dissonance Theory. In E. Harmon-Jones & J. Mills (Eds.), *Cognitive dissonance progress on a pivotal theory in social psychology* (pp. 43-70). Washington, DC: American Psychological Association.

- Beckingham, A.C., Coutu-Wakulczyk, G., Lubin, B. (1993). French-Language validation of the DACL and MAACL-R. *Journal of Clinical Psychology, 49* (5), 685-695.
- Bellinghausen, L., Collange, J., Botella, M., Emery, J-L., & Albert. E. (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel. *Santé publique, 21*(4), 365-373.
- Bem, D. J. (1965). An experimental analysis of self-persuasion. *Journal of Experimental Social Psychology, 1*, 199-218.
- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review, 74*, 183-200.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 1-62). New York : Academic Press.
- Bertrand, F., & Hansez, I. (2010). Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges. *Le travail humain, 73*(3), 213-237. <https://doi.org/10.3917/th.733.0213>
- Bessière, C. (2003). Une Profession Familiale : Les Trois Dimensions De La Vocation Agricole, in Séverine Gojard et al. (Ed), *Charges de famille*. La Découverte : TAP / Enquêtes de terrain (pp. 237 à 273).
- Biétry, F. & Creusier, J. (2015). Le bien-être au travail : les apports d'une étude par profils. *Relations industrielles, 70*(1), 11–35. <https://doi.org/10.7202/1029278ar>.
- Blais, M., Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives, 26* (2), 1-18.
- Blenkinsopp J. et Stalker B. (2004). Identity work in the transition from manager to management academic. *Management Decision, 42*, (3-4), 418-429.
- Boheim, R. & Taylor, M. (2004). *And in the Evening She's a Singer with the Band— Second Jobs, Plight or Pleasure?* Bonn : IZA DP 1081.
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P.M., & van Emmerik, I.J.H. (2010). Regulatory focus at work. The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources

- model. *Career Development International*, 15(7), 708-728. DOI 10.1108/13620431011094096
- Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *The Career Development International*, 20(2), 147-162. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0162>.
- Brief, A. P. & Aldag, R. J. (1981). The « self » in work organizations: a conceptual review. *The Academy of Management Review*, 6(1), 75-88.
- Brisson, C., et al. (1998). « Reliability and construct validity of the psychological demand and decision latitude scales of the Karasek Job Content Questionnaire », *Work & Stress*, 12(4), 322-336. <https://doi.org/10.1080/02678379808256870>
- Brockner, J., & Higgins, E.T. (2001). Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 35–66.
- Brown A.D. (1997), Narcissism, identity, and legitimacy. *Academy of Management Review*, 22(3), 643-686.
- Brown A.D. & Toyoki S. (2013), Identity work and legitimacy. *Organization Studies*, 1-22.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40.
- Brown G., Yule G. (1983). *Discourse Analysis*. Cambridge University Press.
- Bruch, M. A., Rivet, K. M., & Laurenti, H. J. (2000). Type of self-discrepancy and relationships to components of the tripartite model of emotional distress. *Personality and Individual Differences*, 29, 37-44.
- Bui, H.T.M., Zeng, Y.& Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of managerial psychology*, 32 (5), 373-386. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144>
- Burellier, F. (2015). *Se construire au-delà des contraintes. Le travail identitaire dans les organisations*. 24^e Conférence de l'AIMS, Paris Dauphine.

- Busseri, M. A., & Merrick, H. (2016). Subjective trajectories for life satisfaction: A self-discrepancy perspective. *Motivation and Emotion*, 40(3), 389-403.
<https://doi.org/10.1007/s11031-015-9535-5>
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cable, D.M., DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875-884, 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Cai, D., Cai, y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: the effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Front.Psychol.*,9, 1304. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H. et al. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Camilleri. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : PUF.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? *Savoirs – revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes*, n° hors-série, 9-50.
- Cerdin, J-L. (2011). Les carrières en devenir. In F Dupuich, *GRH en devenir* (pp. 57-73) Paris, L'Harmattan.
- Cerdin, J-L., Le Pargneux, M. (2009a), "Career and international assignment fit: Toward an integrative model of success". *Human Resource Management*, 48(1), 5-25.
- Cerdin, J-L., & Le Pargneux, M. (2009b), Vers une définition multidimensionnelle de la réussite de la mobilité internationale. *Management & Avenir*, 25, 51-74.

- Cerdin, J-L., Le Pargneux, M. (2010). Career anchors: a comparison between organization assigned and self-initiated expatriates. *Thunderbird International Business Review*, 52(4), 287-299.
- Cervone, D. (2000). Thinking about self-efficacy. *Behavior Modification*, 24, 30-56.
- Champagne, P. (1986). La reproduction de l'identité. In Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 65, *La construction sociale de l'économie*, 41-64.
<https://doi.org/10.3406/arss.1986.2349>
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: a new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29(3), 280-293.
- Chernev, A. (2004). Goal–attribute compatibility in consumer choice. *Journal of Consumer Psychology*, 14 (1-2), 141-150.
- Choi, S.P., Pang, S.M., Cheung, K., & Wong, T.K. (2011). Stabilizing and destabilizing forces in the nursing work environment: A qualitative study on turnover intention. *Int J Nurs Stud*, 48, 1290-1301.
- Clarke C.A., Brown A.D., et Hope Hailey V. (2009). Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity. *Human Relations*, 62(3), 323-352.
- Cleavenger, D. J., & Munyon, T. P. (2013). It's how you frame it: Transformational leadership and the meaning of work. *Business Horizons*, 56(3), 351-360.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
<http://dx.doi.org/10.2307/2136404>
- Coldron, J., & Smith, R. (1999). Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of curriculum studies*, 31(6), 711-726.
- Colombier, N. & Masclet, D. (2006). Self-employment and the intergenerational transmission of human capital. *Les Cahiers de la Série Scientifique*. Montréal : Cirano©. Repéré à <https://depot.erudit.org/id/002851dd>

- Colle, R. (2006). *L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés : Le rôle du sentiment d'auto-détermination*. Thèse de Doctorat, Université d'Aix-Marseille III.
- Collinson D. (2003), Identities and insecurities : selves at work. *Organization*, 10(3), 527-547.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis. Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates. *Inc., Publishers*.
- Cornwell J. F., Higgins E. T. (2015). Approach and avoidance in moral psychology: Evidence for three distinct motivational levels. *Personality and Individual Differences*, 86, 139-149
- Cortese, C.G. (2013). Predictors of intention to leave the nursing profession in two Italian hospitals. *AIR*, 32, 20-27
- Costello, C. Y. (2005). *Professional identity crisis: Race, class, gender, and success at professional schools*. Vanderbilt University Press.
- Creswell, J. W. (1999). Mixed-method research: Introduction and application. In G. Cizek (Ed.), *Handbook of educational policy*. San Diego, CA: Academic Press
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W., Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage
- Curchod C., Patriotta G., Neysen N. (2014). Categorization and identification: the identity work of 'business sellers' on eBay. *Human Relations*, 67(11), 1293-1320.
- Dagot, L., Perié, O. (2014). Le burnout et la dissonance émotionnelle dans l'activité de care en centre d'appel. *Le travail humain*, 77 (2), 155-175.
- Day, C., & Hong, J. (2016). Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge. *Teaching and Teacher Education*, 59, 115-125.
- Demazière, D. (2007). À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés. *Langage et société*, (3), 85-100.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Didellon, L. & Valette-Florence, P. (1996). *L'Utilisation des Indices d'Ajustement dans les Modèles d'Equations Structurelles : Présentation et Recommandations d'Usage*. Actes des XIIèmes Journées Nationales des IAE, Toulouse, 111-125. [
- Diefendorff, J. M., Erickson, R. J., Grandey, A. A., & Dahling, J. J. (2011). Emotional display rules as work unit norms: a multilevel analysis of emotional labor among nurses. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 170.
- Dion, G. & Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 26, 210-227.
- D'Unrug, M.C. (1974). Analyse de contenu et acte de parole, Ed. Universitaires.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12, 1-22. [http://dx.doi.org/ 10.1037/1082-989X.12.1.1](http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.1)
- Elsbach K.D. et Kramer R.M. (1996), Members' responses to organizational identity threats: encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442-476.
- Faingold, N. (2001). De moment en moment, le décryptage de sens. *Expliciter*, 42, 40-48.
- Fairbrother, N., & Moretti, M. (1998). Sociotropy, autonomy, and self-discrepancy: Status in depressed, remitted depressed, and control participants. *Cognitive Therapy and Research*, 22(3), 279-297.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., and Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: the mediating and moderating effects of

- organizational commitment and psychological empowerment. *Pers. Rev.* 43, 672–691.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>.
- Feng, D., Su, S., Wang, L., & Liu, F. (2018). The protective rôle of self-esteem, perceived social support and job satisfaction against psychological distress among Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 26 (4), 366-372. <https://doi.org/10.1111/jonm.12523>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Fielding, N. G., & Fielding, J. L. (1986). Linking data: The articulation of qualitative and quantitative methods in social research. In J. Barnette (Ed), *Speaking of Ethnography/LinkingData/Reliability and Validity in Qualitative Research*. Abingdon : L.E.A.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., et al. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*, 45, 727-739.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13(2), 172.
<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Gana, K., & Brechenmacher, N. (2001). Structure latente et validité de la version française du Self-Monitoring Scale : échelle de monitoring de soi//Latent, structure and validity of the French version of the self-monitoring scale. *L'année psychologique*, 101(3), 393-420.
- Gaudreau, P., Sanchez, X., & Blondin, J. P. (2006). Positive and negative affective states in a performance-related setting: Testing the factorial validity of the PANAS across two samples of French-Canadian participants. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 240-249.
- Garver, M. S., & Mentzer, J. T. (1999). Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. *Journal of business logistics*, 20(1), 33.

- Gazzola, N., & Smith, J. (2010). Professional characteristics of Canadian counsellors: Results of a national survey. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, *44*, 83–99.
- Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M. C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the association for information systems*, *4*(1), 7.
- Gerbing, D.W., & Anderson, J.C. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, *25*, 186-192.
- Ghalandari, K., Jogh, M. G. G., Imani, M., & Nia, L. B. (2012). The effect of emotional labor strategies on employees' job performance and organizational commitment in hospital sector: moderating role of emotional intelligence in Iran. *World Applied Sciences Journal*, *17*(3), 319-326.
- Gillet, N., Forest, J., Girouard, S., & Crevier-Braud, L. (2015). Justice organisationnelle et Intention de quitter : Le rôle médiateur du bien-être eudémonique. *Revue Québécoise de Psychologie*, *36*(1), 127-144.
- Gollac, M., Laulhé, P. (1987). Les composantes de l'hérédité sociale : un capital économique et culturel à transmettre. In *Economie et statistique*, n°199-200, Mai-Juin 1987. Les salaires en 1986 / Les liaisons industrielles / La mobilité sociale. pp. 95-10.
- González M, Landero R. (2007). Factor structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a sample from Mexico. *The Spanish Journal of Psychology*, *10*, 199-206.
- Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (2015). Linking transformational leadership to work engagement and the mediator effect of job autonomy: a study in a Turkish private non-profit university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *195*, 963-971.
- Greifeneder R., Keller J. (2012). Habitual self-regulatory orientation and ease-of retrieval: Regulatory focus qualifies the impact of subjective experiences in judgment. *Motivation and Emotion*, *36*(3), 338-348.

- Groulx, L.- H. (1997). Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale. Dans J. Poupart, J.- P. Deslauriers, L.- H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer, & A. P. Pirès (Éds), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 55-82). Boucherville : Gaëtan Morin.
- Grover, S.L., Teo, S.T.T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C.J. (forthcoming). Psychological Capital as a Personal Resource in the JD-R Model. *Personnel Review*.
- Gruen, R., Anwar, R., Begum, T., Killingsworth, JR., & Normand, C. (2002). Dual job holding practitioners in Bangladesh: an exploration. *Social science & medicine*, 54(2), 26-279.
- Guadagnoli, E, & Velicer, W, F, (1988), Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 10, 265-275.
- Guérin, S., & Tavoillot, P. H. (2017). *La guerre des générations aura-t-elle lieu ?* Paris : Calmann-Lévy.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. Travail biographique, construction de soi et formation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33(4), 499-533.
- Guillemette, F. (2006b). Introduction. *Recherches qualitatives*, 26(2), 3-5.
- Guinn B., & Vincent V. (2002). Determinants of coping responses among Mexican American adolescents. *Journal of School Health*, 72, 152-156.
- Hackman, J.R., Lawler, E.E., III (1971). Employee reactions to job characteristics (pp. 259–286). *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55(3), 259.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Uppersaddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career sub identity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76.
- Han, I. (2017). Conceptualization of English teachers' professional identity and comprehension of its dynamics. *Teachers and Teaching*, 23(5), 549-569.

- Hardin, E. E., Weigold, I. K., Robitschek, C., & Nixon, A. E. (2007). Self-discrepancy and distress: The role of personal growth initiative. *Journal of Counseling Psychology, 54*(1), 86.
- Hardin, E. E., & Lakin, J. L. (2009). The integrated self-discrepancy index: A reliable and valid measure of self-discrepancies. *Journal of personality assessment, 91*(3), 245-253
- Harmon-Jones, E., & Mills, J. (1999). *Cognitive Dissonance: Progress on a pivotal theory in social psychology*. Washington: American Psychological Association
- Harrison, D.A. & McLaughlin, M.E. (1993). Cognitive processes in self-report responses: Tests of item context effects in work attitude measures. *Journal of Applied Psychology, 78*, 129- 140.
- Harvey, R. J., Billings, R. S., & Nilan, K.J. (1985), Confirmatory factor analysis of the job diagnostic survey: Good news and bad news. *Journal of Applied Psychology, 70*, 461-468.
- Hays, W. L. (1973), *Statistics for the social sciences*, 2nd ed. New York: Hold, Rinehart, and Winston.
- Hayes A. *An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford; 2013.
- Heinen, M.M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., & al (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *Int J Nurs Stud, 50*, 174-184.
- Heuven, E., & Bakker, A. (2003). Emotional dissonance and burnout among cabin attendants. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(1), 81-100.
- Heuven, E.M., Bakker, A.B., Huisman, N., & Schaufeli, W. B. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 222-235.
- Higgins, E. T., Bond, R. N., Klein, R., & Strauman, T. (1986). Self-discrepancies and emotional vulnerability: how magnitude, accessibility, and type of discrepancy influence affect. *Journal of personality and social psychology, 51*(1), 5-15.

- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: a theory relating self and affect. *Psychological review*, 94(3), 319-340.
- Higgins, E. T., Klein, R., & Strauman, T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among different aspects of depression and anxiety. *Social cognition*, 3(1), 51-76.
- Higgins, E. T., Klein, R. L., & Strauman, T. J. (1987). Self-discrepancies: Distinguishing among self-states, self-state conflicts, and emotional vulnerabilities. In K. Yardley & T. Honess (Eds.), *Self and identity: Psychosocial perspectives* (pp. 173-186). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Higgins, E. T. (1989). Self-discrepancy theory: What patterns of self-beliefs cause people to suffer? *Advances in experimental social psychology*, 22, 93-136.
- Higgins, E.T., & Tykocinski, O. (1992). Self-discrepancies and biographical memory: Personality and cognition at the level of psychological situation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5), 527-535
- Higgins, E. T., Roney, C. J., Crowe, E., & Hymes, C. (1994). Ideal versus ought predilections for approach and avoidance distinct self-regulatory systems. *Journal of personality and social psychology*, 66(2), 276-286.
- Higgins, E. T., Shah, J., & Friedman, R. (1997). Emotional responses to goal attainment: strength of regulatory focus as moderator. *Journal of personality and social psychology*, 72(3), 515-525.
- Higgins, E. T. (2000a). Making a good decision: value from fit. *American psychologist*, 55 (11), 1217-1230.
- Higgins, E.T., Friedman, R.S., Harlow, R.E., Idson, L.C., Ayduk, O. N. & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31, 3-23.
- Hinkin, T.R. (1995). A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations. *Journal of Management*, 21 (5), 967-988.

- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational research methods*, 1(1), 104-121.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hoelter, J. W. (1983), The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods and Research*, 11, 325-344.
- Honess (Eds.), *Self and identity: Psychosocial perspectives* (pp. 173-186). Oxford, England: John Wiley.
- Hu, L.T. and Bentler, P.M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Hu, J., Herrick, C., & Allard Hodgins, K. (2004). Managing the multigenerational nursing team. *The Health Care Manager*, 23, 334-340.
- Huiskamp, R., Sanders, J., & Van den Bossche, S. (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2(28), 156-174.
- Hunt, S. D., Sparkman Jr, R. D., & Wilcox, J. B. (1982). The pretest in survey research: Issues and preliminary findings. *Journal of Marketing Research*, 269-273.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudemonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735-762.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1425–1456.
- Huta, V. (2017). Eudaimonia versus Hedonia: What Is the Difference? And Is It Real? *International Journal of Existential Psychology & Psychotherapy*, 7, 1-8.

- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative science quarterly*, 44(4), 764-791.
- Ibarra H. et Petriglieri J.L. (2007), Impossible selves: image strategies and identity threat in professional women's career transitions, INSEAD working paper.
- Ibarra H. et Barbulescu R. (2010). Identity as narrative: prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135-154.
- Ibarra H. et Petriglieri J.L. (2010), Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 10-25.
- Ito, H., Eisen, S.V., Sederer, L.I., & al (2001). Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatr Serv*, 52, 232-234.
- Jackson, P.R., Wall, T.D., Martin, R. & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762.
- Jacobson, R.K., Viswesvaran, C. (2017). A reliability generalization study of the political skill inventory. *Sage Open*, 7 (2), 1-17. <https://doi.org/10.1177/2158244017706714>
- Jamal, M. (1986). Moonlighting: Personal, Social, and Organizational Consequences. *Human Relations*, 39(2), 977—990
- Jansz, J. and Timmers, M. (2002). Emotional dissonance: When the experience of an emotion jeopardizes an individual's identity. *Theory and Psychology* 12(1), 79-95.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multi-level study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349–361.
- Johnson, A.J. et al. (2011). Strategic Group Analysis of U.S. Food business using the two-step clustering method. *International Food and Agribusiness Management Review*, 14(2), 83-102.
- Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometric*, 36(2), 109–133.

- Joseph, K., Bader, K., Wilson, S., Walker, M., Stephens, M., & Varpio, L. (2017). Unmasking identity dissonance: exploring medical students' professional identity formation through mask making. *Perspectives on medical education*, 6(2), 99-107.
- Joule, R.V. (1986). *Rationalisation et engagement dans la soumission librement consentie*, Doctorat d'Etat des Lettres et Sciences Humaines. Université des Sciences Sociales de Grenoble.
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Treadway, D. C., & Bentley, J. (2017). Measuring political will in organizations: Theoretical construct development and empirical validation. *Journal of Management*, 43(7), 2252-2280.
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), 322-355.
- Kark, R., & Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500-528.
- Kastersztejn, J. (1998). Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités. In Carmel Camilleri & al., *Stratégies identitaires*. Presses Universitaires de France, *Psychologie d'aujourd'hui*, pp. 27 à 41.
- Kaufman J.M. et Johnson C. (2004). Stigmatized individuals and the process of identity. *The Sociological Quarterly*, 45(4), 807-833.
- Key, D. E., Mannella, M., Thomas, A. M., & Gilroy, F. D. (2000). An Evaluation of Higgins' Self-Discrepancy Theory and an Instrument to Test Its Postulates. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15(3), 303-320.

- Kimmel, J. & Conway, K. (2001). Who moonlights and why? *Industrial Relations*, 40, 89-102.
- Ko, C. M., & Lee, A. Y. (2013). The mediating effect of emotional dissonance in the relationship between emotional labor and burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 647-657.
- Koleck M, Quintard B, Tastet S. *French validation of the Perceived Stress Scale: the construct validity*. 16e Conférence de l'European Health Psychology Society. Lisbonne : Portugal.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (2007). L'analyse du discours en interaction : quelques principes méthodologiques. *Limbaje si comunicare*, IX, 13-32.
- Key, D. E., Mannella, M., Thomas, A. M., & Gilroy, F. D. (2000). An evaluation of Higgins' self-discrepancy theory and an instrument to test its postulates. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(3), 303.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Kristof-Brown, A. L., Seong, J. Y., Degeest, D. S., Park, W. W., and Hong, D. S. (2014). Collective fit perceptions: a multilevel investigation of person-group fit with individual-level and team-level outcomes. *J. Organ. Behav.* 35, 969–989. Doi: 10.1002/job.1942
- Laine, M. (2005). *Hoitajana huomennakin. Hoitajien tyopaikkaan ja ammattiin sitoutuminen/Organizational and professional commitment of nurses*. Finnish Institute of Occupational Health. University of Turku, Faculty of Medicine, Occupational Health. Ser. C 233. Scripta lingua Finnica edita 0082-6995.
- Landa, C. E., & Bybee, J. A. (2007). Adaptive elements of aging: Self-image discrepancy, perfectionism, and eating problems. *Developmental Psychology*, 43(1), 83.

- Larrabee, J.H., Janney, M.A., Ostrow, C.L., & al (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *J Nurs Adm*, 33, 271-283.
- Lavoie-Tremblay, M., Paquet, M., Marchionni, C., & Drevniok, U. (2012). Turnover Intention Among New Nurses. A Generational Perspective. *J Nurses Staff Dev*, 27, 39-45.
- Lee, C., An, M., & Noh, Y. (2015). The effects of emotional display rules on flight attendants' emotional labor strategy, job burnout and performance. *Service Business*, 9(3), 409-425.
- Lee, J-S., & Jeong, B. (2014). Having mentors and campus social networks moderates the impact of worries and video gaming on depressive symptoms: a moderated mediation analysis. *BMC Public Health*, 14, 426.
- Lent, R. W., Hackett, G. & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.
- Leonardelli, G. J., Lakin, J. L., & Arkin, R. M. (2007). A regulatory focus model of self-evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 1002-1009.
- Lesourd, F. (2004). *Les moments privilégiés en formation existentielle : contribution multiréférentielle à la recherche sur les temporalités éducatives chez les adultes en transformation dans les situations liminaires* (Doctoral dissertation, Paris 8).
- Lesourd, F. (2006). *L'explicitation biographique des moments transformateurs*. Bézille H. ; Courtois B.
- Lesourd, F. (2009). *L'homme en transition*. Paris, Anthropos
- Levant, R. F., Parent, M. C., McCurdy, E. R., & Bradstreet, T. C. (2015). Moderated mediation of the relationships between masculinity ideology, outcome expectations, and energy drink use. *Health Psychology*, 34(11), 1100.
- Levinson, S. (1983). *Pragmatics*. New York: Cambridge University Press.
- Levinson, C. A., & Rodebaugh, T. L. (2013). Anxiety, self-discrepancy, and regulatory focus theory: acculturation matters. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(2), 171186
<https://doi.org/10.1080/10615806.2012.659728>

- Licata, L. (2007). La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation : le Soi, le groupe et le changement social. *Revue électronique de psychologie sociale*, 1, 19-33.
- Liss, M., Schiffrin, H. H., & Rizzo, K. M. (2013). Maternal Guilt and Shame: The Role of Self-discrepancy and Fear of Negative Evaluation. *Journal of Child and Family Studies*, 22(8), 1112-1119. <https://doi.org/10.1007/s10826-012-9673-2>
- Lissitz, R.W. & Green, S.B. (1975), Effect of the number of scale points on reliability: A Monte Carlo approach. *Journal of Applied Psychology*, 60, 10-13.
- Lockwood, P., Jordan, C. Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854-864. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Loeb, Stempel, Isakson, (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57, 152–161.
- Lok J. (2010). Institutional logics as identity projects. *Academy of Management Journal*, 53(6), 1305-1335.
- Lorente, L., Salanova, M., martinez, I.M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200–207. DOI: 10.1002/ijop.12049.
- Marcotte, J., & Dion, A. (2011). Perspectives of Identity Development in Young Adults and the Professional Socialization of Police Recruits. *Déviance et Société*, 35(3), 439-449.
- Marti, P. (2008). Identités et stratégies identitaires. *Empan*, 71(3), 56-59.
- Martineau, S., Gauthier, C., & Desbiens, J.-F. (2000). Ce n'est pas toujours la faute à El Niño. À propos de l'incompétence en enseignement. In C. Lessard et C. Gervais (dir.), *L'évaluation des nouveaux programmes de formation des maîtres : une compétence à développer* (pp. 299-332). Université de Montréal : Les Publications de la Faculté des sciences de l'éducation.

- Martineau, S., & Presseau, A. (2005). *L'incompétence pédagogique : un tabou solidement ancré*. Communication prononcée lors du colloque *Tabous et contre tabous en éducation* dirigé par Denis Jeffrey et Érik Falardeau, ACFAS, 11 mai 2005, Chicoutimi.
- Martinie, M. A., & Fointiat, V. (2010). Enfreindre sans craindre : tolérance à la dissonance dans le paradigme de l'hypocrisie induite. *Psychologie française*, 55(1), 41-47.
- MacDonald, M. B., Bally, J. M., Ferguson, L. M., Murray, B. L., Fowler-Kerry, S. E., & Anonson, J. M. (2010). Knowledge of the professional role of others: A key interprofessional competency. *Nurse education in practice*, 10(4), 238-242.
- McCarthy, G., Tyrrel, M.P., & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *J Nurs Manag*, 15, 248-255.
- McGregor, I., Gailliot, M.T., & Vasquez, N.A. (2007). Ideological and Personal Zeal Reactions to Threat Among People With High Self-Esteem: Motivated Promotion Focus. *PSPB*, 33(11), 1587-1599. DOI : 10.1177/0146167207306280
- Mègemont J.-L. & Baubion-Broye A. (2001), Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle, *Connexions*, 76, 15-28.
- Meyer, T., & Verhiac, J.F. (2004). Auto-efficacité : quelle contribution aux modèles de prédiction de l'exposition aux risques et de la préservation de la santé ? *Savoirs*, 5 (Hors-série), 117-134.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (2003). *Analyse des données qualitatives*, 2nd ed. Université DeBoeck, Belgium, France.
- Mimura C, & Griffiths P. A. (2004). Japanese version of the perceived stress scale: translation and preliminary test. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 379-85.
- Molden, D. C., Lee, A. Y., & Higgins, E. T. (2008). Motivations for promotion and prevention. In J. Shah & W. Gardner (Eds.), *Handbook of motivation science* (pp. 169 –187). New York, NY: Guilford Press.
- Molero, M.dM., Pérez-Fuentes, M.dC., & Gázquez, J.J. (2018). Analysis of the Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Esteem on the Effect of Workload on Burnout's Influence

- on Nurses' Plans to Work Longer. *Front. Psychol.*, 9, 2605. Doi : 10.3389/fpsyg.2018.02605
- Moretti, M. M., & Higgins, E. T. (1999). Internal representations of others in self-regulation: A new look at a classic issue. *Social cognition*, 186-208.
- Morin, E. (1980). *La méthode 2. La vie de la vie*. Paris : Le Seuil.
- Morse, J. M. (2003). Principles of mixed methods and multimethod research design. *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*, 1, 189-208.
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (2002). *Mplus statistical analysis with latent variables: user's guide* (7th edition). Los Angeles, California : Muthén and Muthén.
- Muxel, A. (2003). Temps, mémoire, transmission, dans Rodet, C. (Dir.), *La transmission dans la famille : secrets, fictions et idéaux*, L'Harmattan, Paris, pp. 147-154.
- Nadin S. (2007), Entrepreneurial identity in the care sector: navigating the contradictions, *Women in Management Review*, 22 (6), 456-467.
- Nguyen, N., Borteyrou, X. (2016). - Core Self-Evaluations as a Mediator of the Relationship between Person-environment Fit and Job Satisfaction among Laboratory Technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- Nizet, J., Van Dam, D. & Dejardin, M. (2009). Les limites de la transmission familiale chez les viticulteurs bio alsaciens. In Nathalie Burnay et Annabelle Klein (Eds), *Figures contemporaines de la transmission*, Coll. Transhumances, Presses Universitaires de Namur, pp.347-358.
- Normand, A. (2014). Proposition pour l'induction en analyse du discours. *Approches inductives*, 1 (1), 11-37. [https:// doi.org/10.7202/1025744ar](https://doi.org/10.7202/1025744ar)
- Norušis, M. J. (2008). Chapter 16 - Cluster Analysis. In *Spss 17.0 Statistical Procedures Companion*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Nuttman-Shwartz, O. (2017). Rethinking professional identity in a globalized world. *Clinical Social Work Journal*, 45(1), 1-9.

- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *14*, 535- 569. doi: 10.1080/10705510701575396
- Ono, M., & Devilly, G. J. (2013). The role of childhood and adulthood trauma and appraisal of self-discrepancy in overgeneral memory retrieval. *Cognition & Emotion*, *27*(6), 979-994. <https://doi.org/10.1080/02699931.2012.753869>
- Orqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, *13*(4), 399–422.
- Osborne, J. W. (2014). *Best practices in exploratory factor analysis*. Charleston, SC: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Ozgul, S., Heubeck, B., Ward, J., & Wilkinson, R. (2003). Self-discrepancies: Measurement and relation to various affective states. *Australian Journal of Psychology*, *55*, 56-62.
- Panos, G.A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2014). Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*, *53*(2), 223–272.
- Park N., Peterson C., Seligman M. & P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *23*, 603-619.
- Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. *Contemporary Educational Psychology*, *32*, 8-47.
- Petrou, P., & Demerouti, E. (2010). Thinking of change in terms of 'gains' or 'losses': promotion versus prevention focus as a moderator in the job demands-resources model. *SA j. ind. Psychol.*, *36*(2).
- Pham M. T. & Avnet T. (2004), Ideals and oughts and the reliance on affect versus substance in persuasion. *Journal of Consumer Research*, *30* (4), 503.

- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of management journal*, *49*(2), 235-262.
- Raftery, A. E. (1995). Bayesian Model Selection in Social Research (With Discussion). *Sociological Methodology* *25*, 111-95.
- Ragin, C. C., & Rihoux, B. (2004). Qualitative comparative analysis (QCA): State of the art and prospects. *Qualitative Methods*, *2*(2), 3.
- Reich, W. A., Wagner-Westbrook, B. J., & Kressel, K. (2007). Actual and ideal conflict styles and job distress in a health care organization. *Journal of Psychology*, *141*, 5-15.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, *16*(2), 238-255.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, *15*, 150–163.
- Robson, J. (1998). A profession in crisis: Status, culture and identity in the further education college. *Journal of Vocational Education and Training*, *50*(4), 585–607.
<http://doi.org/10.1080/13636829800200067>
- Romesburg, H.C. (2004). *Cluster analysis for researchers*. North Carolina: Lulu Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141-166.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, *65*(3), 529-565.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, *9*(1), 1-28
- Saporta, G. (2006). *L'analyse en variables latentes*. CNAM.

- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R. et Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *Int J Occup Saf Ergon*, 24(2), 181-189. doi:10.1080/10803548.2016.1216365
- Schaffhuser, K., Allemann, M., Werner, C. S., & Martin, M. (2016). Discrepancy in Personality Perceptions Is Related to Relationship Satisfaction: Findings from Dyadic Latent Discrepancy Analyses: Discrepancy in Personality Perceptions. *Journal of Personality*, 84(5), 658670. <https://doi.org/10.1111/jopy.12189>
- Schaufeli W.B., Taris T.W. (2014). A Critical Review of The Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work And Health. In: G.F. Bauer, O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, Dordrecht: Springer Science + Business Media, pp. 43-68.
- Schmidt K.H., Diestel, S. (2011). Differential effects of decision latitude and control on the job demands–strain relationship: A cross-sectional survey study among elderly care nursing staff. *International Journal of Nursing Studies*, 48 (3), 307-317.
- Schmitt, N.W. & Stuits, D.M. (1985). Factors defined by negatively keyed items: The Résultats of careless respondents? *Applied Psychological Measurement*, 9(4), 367-373.
- Schoofs, H., Hermans, D., & Raes, F. (2012). Effect of self-discrepancy on specificity of autobiographical memory retrieval. *Memory*, 20(1), 6372. <https://doi.org/10.1080/09658211.2011.637934>
- Schriesheim, CA, & Hill, K, (1981), Controlling acquiescence response bias by item reversal: The effect on questionnaire validity. *Educational and psychological measurement*, 41, 1101-1114.
- Schriesheim, C. A. & Eisenbach, R.J. (1991), Item wording effects on exploratory factor analytic Résultats: An experimental investigation, Pp, 396-398 in *Proceedings of the 1990 Southern Management Association annual meetings*.
- Scott, L., & O'Hara, M. W. (1993). Self-discrepancies in clinically anxious and depressed university students. *Journal of Abnormal Psychology*, 102, 282–287.

- Slay H.S. et Smith D.A. (2011). Professional identity construction: using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85-107.
- Snow D.A., & Anderson L. (1987). Identity work among the homeless: the verbal construction and avowal of personal identities. *American Journal of Sociology*, 92 (6), 1336-1371.
- Snyder, M. (1987). *Public appearances, Private realities: The psychology of self-monitoring*. WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Stanley, M., & Burrow, A. L. (2015). The Distance Between Selves: The Influence of Self-Discrepancy on Purpose in Life. *Self and Identity*, 14(4), 441-452.
<https://doi.org/10.1080/15298868.2015.1008564>
- Steckler, A., McLeroy, K. R., Goodman, R. M., Bird, S. T., & McCormick, L. (1992). Toward integrating qualitative and quantitative methods: an introduction. *Health Education Quarterly*, 19 (1), 1-8.
- Stets J.E., & Burke P.J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Strahan, R., & Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of clinical psychology*.
- Strauman, T. J., Kolden, G. G., Stromquist, V., Davis, N., Kwapil, L., Heerey, E., & Schneider, K. (2001). The effects of treatments for depression on perceived failure in self-regulation. *Cognitive Therapy and Research*, 25(6), 693-712.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human relations*, 56(10), 1163-1193.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001) *Using Multivariate Statistics*, Allyn & Bacon, Boston.
- Tadic, M., Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and wellbeing: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 702–725.

- Tajfel, H. (1972). Social categorization. English manuscript of 'La catégorisation sociale.' In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la Psychologie Sociale* (Vol. 1, pp. 272-302). Paris: Larousse.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985) The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings*, New York: Psychology Press, 276-293.
- Tangney, J. P., Niedenthal, P. M., Covert, M. V., & Barlow, D. H. (1998). Are shame and guilt related to distinct self-discrepancies? A test of Higgins's (1987) hypotheses. *Journal of personality and social psychology*, 75(1), 256.
- Tap, P. (1988). *La société pygmalion ? Intégration sociale et réalisation de la personne*. Paris : Bordas.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA; Sage
- Thomas, D.R. (2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 27, 237-246.
<https://doi.org/10.1177/1098214005283748>
- Vallières, E.F., Vallerand, J. (1990). Traduction et validation franco-canadienne de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology*, 25, 305-316.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.

- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-25. DOI: 10.1080/13594320903223839
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does intrinsic value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the job demands- resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 581–609.
- Van der Heijden, B.I.J.M., Kummerling, A., van Dame, K., et al. (2010). The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey. *Int J Nurs Stud*, 47, 434-445.
- Van den Heuvel M., Demerouti E., & Peeters M. (2012). Succesvol job craften door middel van een groepstraining [Successful Job Crafting Through Group Training]. In : J. de Jonge, M. Peeters, S. Sjollema, H. de Zeeuw (eds.) *Scherp in Werk: 5 Routes Naar Optimale Inzetbaarheid*, Assen: Koninklijke van Gorcum, pp. 27-49.
- Van Woerkom, M., Bakker, A.B., & Nishii, L.H. (2016). Accumulative Job Demands and Support for Strength Use: Fine-Tuning the Job Demands-Resources Model Using Conservation of Resources Theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141-150. Doi : 10.1037/apl0000033.
- Van der Maren, J.- M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal
- Vermeeren, B. (2017). Multiple Job Holding in the Public Sector Context : Motivations, Outcomes and Implications. *Gedrag & Organisatie*, 30(4), 263-285.
- Vermunt, J. K. & Magidson, J. (2002). Latent class cluster analysis. In J.A. Hagenaars & A. McCutcheon (Eds), *Applied latent class analysis* (pp. 89-106). Cambridge, UK : Cambridge University Press.

- Vieira, D., & Coimbra, J.L. (2008). La transition entre l'enseignement supérieur et l'emploi : auto-efficacité, attentes de résultats et objectifs professionnels. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37(1), 91-112. DOI : 10.4000/osp.1617
- Vittersø, J., & Sørholt, Y. (2011). Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: Further arguments for separating hedonic and eudaimonic wellbeing. *The Journal of Positive Psychology*, 6(4), 326-335.
- Wang, Y., Zhang, B. (2017). Impact of personality trait and professional identity on work-related depression, anxiety and irritation among Chinese nurses. *Southeast Asian J Trop Med Public Health*, 48(2), 447-454.
- Wanlin, P.& Crahay, M. (2015). Les enseignants en formation face aux approches pédagogiques : une analyse en classes latentes. *Revue des sciences de l'éducation*, 41 (2), 251-275. <https://doi.org/10.7202/1034035ar>
- Warin, J., Maddock, M., Pell, A., & Hargreaves, L. (2006). Resolving identity dissonance through reflective and reflexive practice in teaching. *Reflective Practice*, 7(2), 233-245.
- Warr, P., and Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *J. Occup. Health Psychol.* 17, 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudemonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-49. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>

- Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- Weaver, R., Peters, K., Koch, J., & Wilson, I. (2011). "Part of the team": Professional identity and social exclusivity in medical students. *Medical Education*, *45*(12), 1220–1229.
- Weilage, M., & Hope, D. A. (1999). Self-discrepancy in social phobia and dysthymia. *Cognitive Therapy and Research*, *23*(6), 637-650.
- Wiles, F. (2013). "Not easily put into a box": Constructing professional identity. *Social Work Education*, *32*(7), 854–866. <http://doi.org/10.1080/02615479.2012.705273>
- Wisdom, J. & Creswell, J.W. (2013). *Mixed Methods: Integrating Quantitative and Qualitative Data Collection and Analysis While Studying Patient-Centered Medical Home Models*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality.
- Wood, D., & Roberts, B.W. (2006). Cross-sectional and longitudinal tests of the Personality and Role Identity Structural Model (PRISM). *Journal of Personality* *74*(3). DOI: 10.1111/j.1467-6494.2006.00392
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*, 121–14.
- Yoo, J. J. (2011). Insecure Attachment, Self-Discrepancy, Suicidal Tendency in a Sample of Korean and Korean-American: A Path Model of Suicide.
- Yu, Y., Jing, F., Su, C. T., Zhou, N., & Nguyen, B. (2016). Impact of material vs. experiential purchase types on happiness: The moderating role of self-discrepancy: Impact of material vs. experiential purchase types on happiness: the moderating role of self-discrepancy. *Journal of Consumer Behavior*, *15*(6), 571-579. <https://doi.org/10.1002/cb.1598>

- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion Work as a Source of Stress: The Concept and Development of an Instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 371–400.
<https://doi.org/10.1080/13594329939823>
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte., B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health* 16(5), 527-545.
<https://doi.org/10.1080/08870440108405525>
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 1-28.
<https://doi.org/10.1080/13594320500412199>
- Zentner, M., & Renaud, O. (2007). Origins of adolescents' ideal self: An intergenerational perspective. *Journal of personality and social psychology*, 92(3), 557.
- Zuckerman, M., & Lubin, B. (1965). *Manual for the Multiple Affect Adjective Check List*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.

ANNEXES

Tableau 1.

Valeurs standardisées des facteurs de saturations, Etude 2, n=302

		Estim.
F1	<-- Latitude - Identit.	,054
F3	<-- Pression - Norm.	,630
F2	<-- Pression - Norm.	,740
F4	<-- Latitude - Identit.	10,534
@22.Monmétiermepermetdemettreenapplicationmesqua litéspersonnel	<-- F1 -	,738
@19.Dansmontravailjexprimemapersonnalité	<-- F1 -	,845
@46.Dansmonmétieronestobligédecontrôlersesréactions	<-- F2 -	,589
@12.Autravailjedoismeconformeràdesrèglesdecomporte mentstrictes	<-- F2 -	,732
@6.Dansmonmétierondoitavoiruncomportementprécis	<-- F2 -	,675
@42.Autravailjepeuxprocédercommejelentends	<-- F4 -	,773
@5.Lagencementdemestâchesestlaisséàmadiscrétion	<-- F4 -	,557
@1.Engénéraljepeuxagencermontravailcommejeveux.D e1à5dansquell	<-- F4 -	,703
@28.Dansmonmétierilfautsavoirêtrédanslapeauduperson nage	<-- F3 -	,966
@3.Dansmonmétierjendosseunrôle	<-- F3 -	,434
@17.Jepeuxinfluencermontravailgrâceàmacréativité	<-- F1 -	,614

Tableau 3.

Validité divergente et convergente. Tableau des corrélations, étude 3, n=352

		Correlations										
		Latitude of Identity Expression	DIV	Normative Pressure	KarasekLat	Karasek recalculé	PersonJobFit	Profidentity	Emotional Dissonance	Self Monitoring	MaacLUPSET	MAACL Depression
Latitude of Identity Expression	Pearson Correlation	1	-.454**	.030	.811**	.811**	.569**	.555**	-.204**	.079	-.280**	-.359**
	Sig. (2-tailed)		.000	.577	.000	.000	.000	.000	.000	.137	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
DIV	Pearson Correlation	-.454**	1	.086	-.398**	-.398**	-.415**	-.519**	.260**	-.012	.415**	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000		.108	.000	.000	.000	.000	.000	.818	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
Normative Pressure	Pearson Correlation	.030	.086	1	.012	.012	.107*	.094	.478**	.256**	.112*	.020
	Sig. (2-tailed)	.577	.108		.822	.822	.045	.079	.000	.000	.036	.704
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
KarasekLat	Pearson Correlation	.811**	-.398**	.012	1	1.000**	.535**	.570**	-.213**	.050	-.235**	-.337**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.822	.000	.000	.000	.000	.000	.345	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
Karasek recalculé	Pearson Correlation	.811**	-.398**	.012	1.000**	1	.535**	.570**	-.213**	.050	-.235**	-.337**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.822	.000	.000	.000	.000	.000	.345	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
PersonJobFit	Pearson Correlation	.555**	-.415**	.107*	.535**	.535**	1	.550**	-.060	.051	-.243**	-.362**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.000	.000		.000	.261	.340	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
Profidentity	Pearson Correlation	.555**	-.519**	.094	.570**	.570**	.560**	1	-.233**	.088	-.300**	-.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.079	.000	.000	.000		.000	.098	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
Emotional Dissonance	Pearson Correlation	-.204**	.260**	.478**	-.213**	-.213**	-.060	-.233**	1	.103	.302**	.215**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.261	.000		.063	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
Self Monitoring	Pearson Correlation	.079	-.012	.256**	.050	.050	.051	.088	.103	1	-.023	-.035
	Sig. (2-tailed)	.137	.818	.000	.345	.345	.340	.098	.063		.673	.519
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
MaacLUPSET	Pearson Correlation	-.280**	.415**	.112*	-.235**	-.235**	-.243**	-.300**	.302**	-.023	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.673		.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352
MAACL Depression	Pearson Correlation	-.359**	.384**	.020	-.337**	-.337**	-.362**	-.418**	.215**	-.035	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.704	.000	.000	.000	.000	.000	.519	.000	.000
	N	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352	352

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tableau 6

Post-Hoc pour les quatre clusters, Etude 4.

Comparaisons multiples :

Variable dépendante : DissoEmo

	(I) Dissonance identitaire	(J) Dissonance identitaire	Différence moyenne (I-J)	Erreur standa rd	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
						Borne inférieure	Borne supérieure
Différence significative de Tukey	Les2forts	forte	-,59563*	,13942	,000	-,9563	-,2350
		faible	,49094*	,13942	,003	,1303	,8516
		les2faibles	,18674	,17646	,715	-,2697	,6432
	forte	les2forts	,59563*	,13942	,000	,2350	,9563
		faible	1,08657*	,14627	,000	,7082	1,4649
		les2faibles	,78237*	,18192	,000	,3118	1,2530
	faible	les2forts	-,49094*	,13942	,003	-,8516	-,1303
		forte	- 1,08657*	,14627	,000	-,14649	-,7082
		les2faibles	-,30420	,18192	,341	-,7748	,1664

	les2faibles	les2forts	-,18674	,17646	,715	- ,643 2	,2697
		forte	-,78237*	,18192	,000	- 1,25 30	-,3118
		faible	,30420	,18192	,341	- ,166 4	,7748
Scheffé	les2forts	forte	-,59563*	,13942	,001	- ,988 1	-,2032
		faible	,49094*	,13942	,007	,098 5	,8834
		les2faibles	,18674	,17646	,772	- ,310 0	,6835
	forte	les2forts	,59563*	,13942	,001	,203 2	,9881
		faible	1,08657 *	,14627	,000	,674 8	1,4983
		les2faibles	,78237*	,18192	,000	,270 3	1,2945
	faible	les2forts	-,49094*	,13942	,007	- ,883 4	-,0985
		forte	- 1,08657 *	,14627	,000	- 1,49 83	-,6748
		les2faibles	-,30420	,18192	,426	- ,816 3	,2079
	les2faibles	les2forts	-,18674	,17646	,772	- ,683 5	,3100

		forte	-,78237*	,18192	,000	- 1,29 45	-,2703
		faible	,30420	,18192	,426	- ,207 9	,8163
Bonferroni	les2forts	forte	-,59563*	,13942	,000	- ,966 5	-,2248
		faible	,49094*	,13942	,003	,120 1	,8618
		les2faibles	,18674	,17646	1,00 0	- ,282 6	,6561
	forte	les2forts	,59563*	,13942	,000	,224 8	,9665
		faible	1,08657 *	,14627	,000	,697 5	1,4756
		les2faibles	,78237*	,18192	,000	,298 5	1,2663
	faible	les2forts	-,49094*	,13942	,003	- ,861 8	-,1201
		forte	- 1,08657 *	,14627	,000	- 1,47 56	-,6975
		les2faibles	-,30420	,18192	,575	- ,788 1	,1797
	les2faibles	les2forts	-,18674	,17646	1,00 0	- ,656 1	,2826
		forte	-,78237*	,18192	,000	- 1,26 63	-,2985

faible	,30420	,18192	,575	- ,179 7	,7881
--------	--------	--------	------	----------------	-------

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Matrice A, Etude 5

Échantillon 1- Médiation DE entre DI et Epuisement, avec AE modératrice, n=252

A. Latitude d'expression identitaire variable indépendante

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Model = 58
Y = Epui
X = Lat
M = DissoEmo
W = Autoef

Sample size
252

Outcome: DissoEmo

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1874	,0351	,7730	3,0084	3,0000	248,0000	,0309

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,0006	,0557	-,0105	,9916	-,1102	,1091
Lat	-,1484	,0627	-2,3662	,0187	-,2720	-,0249
Autoef	-,1267	,0805	-1,5731	,1170	-,2853	,0319
int_1	,0089	,0863	,1036	,9176	-,1611	,1790

Product terms key:

int_1 Lat X Autoef

Outcome: Epui

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4198	,1762	,6418	13,2093	4,0000	247,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5186	,0507	49,6863	,0000	2,4187	2,6184
DissoEmo	,3493	,0581	6,0106	,0000	,2348	,4638
Lat	-,1367	,0573	-2,3833	,0179	-,2496	-,0237
Autoef	-,0375	,0741	-,5057	,6135	-,1835	,1085
int_2	-,1553	,0674	-2,3044	,0220	-,2881	-,0226

Product terms key:

int_2 DissoEmo X Autoef

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS *****

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-,1367	,0573	-2,3833	,0179	-,2496	-,0237

Conditional indirect effect(s) of X on Y at values of the moderator(s):

Mediator

	Autoef	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
DissoEmo	-,6937	-,0707	,0462	-,1648	,0209
DissoEmo	,0000	-,0518	,0266	-,1113	-,0067
DissoEmo	,6937	-,0344	,0312	-,1153	,0100

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:

5000

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

Lat DissoEmo Autoef

B. Pression normative variable indépendante

----- END MATRIX -----

Matrice B, Etude 5

Échantillon 1- Médiation DE entre DI et Epuisement, avec AE modératrice, n=252

B. Pression normative variable indépendante

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Model = 58

Y = Epui

X = normP

M = DissoEmo

W = Autoef

Sample size

Outcome: DissoEmo

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4290	,1841	,6536	18,6490	3,0000	248,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,0000	,0509	,0006	,9995	-,1003	,1003
normP	,4758	,0683	6,9629	,0000	,3412	,6103
Autoef	-,1526	,0736	-2,0741	,0391	-,2976	-,0077
int_1	-,2296	,0885	-2,5936	,0101	-,4039	-,0552

Product terms key:

int_1 normP X Autoef

Outcome: Epui

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4013	,1610	,6536	11,8506	4,0000	247,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5194	,0512	49,2445	,0000	2,4186	2,6201
DissoEmo	,3432	,0633	5,4202	,0000	,2185	,4679
normP	,0781	,0745	1,0488	,2953	-,0686	,2248
Autoef	-,0583	,0747	-,7810	,4355	-,2053	,0887
int_2	-,1443	,0687	-2,1002	,0367	-,2797	-,0090

Product terms key:

int_2 DissoEmo X Autoef

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS *****

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,0781	,0745	1,0488	,2953	-,0686	,2248

Conditional indirect effect(s) of X on Y at values of the moderator(s):

Mediator

Autoef	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
DissoEmo	-,6937	,2815	,0650	,1685
DissoEmo	,0000	,1633	,0456	,0891
DissoEmo	,6937	,0769	,0463	,0099

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:

5000

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
normP DissoEmo Autoef

----- END MATRIX -----

Étude 8. Effet médiateur de la latitude d'expression identitaire :

A. Effet médiateur entre l'estime de soi et la volonté de changer de métier :

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Model = 4
Y = CH
X = ES
M = LAT

Sample size
415

Outcome: LAT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3412	,1164	,7574	54,4207	1,0000	413,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,9440	,1961	9,9113	,0000	1,5585	2,3296
ES	,3754	,0509	7,3770	,0000	,2753	,4754

Outcome: CH

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4289	,1840	2,2614	46,4444	2,0000	412,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6,1934	,3771	16,4250	,0000	5,4522	6,9346
LAT	-,6823	,0850	-8,0242	,0000	-,8494	-,5151
ES	-,2133	,0935	-2,2802	,0231	-,3971	-,0294

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS *****

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
ES	,0935	-2,2802	,0231	-,3971	-,0294

Indirect effect of X on Y

Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	,2561	-,3549	-,1742

Partially standardized indirect effect of X on Y

Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	,1542	-,0271	-,1053

Completely standardized indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	-,1296	,0234	-,1803	-,0879

Ratio of indirect to total effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	,5456	,1546	,3371	,9401

Ratio of indirect to direct effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	1,2007	86,2837	,4761	7,9695

R-squared mediation effect size (R-sq_med)

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	,0462	,0152	,0199	,0797

Normal theory tests for indirect effect

Effect	se	Z	p
-,2561	,0474	-5,4080	,0000

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:
5000

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: Kappa-squared is disabled from output as of version 2.16.

----- END MATRIX -----

B. Effet médiateur entre le focus régulateur promotionnel et la volonté de changer de métier :

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Model = 4
 Y = CH
 X = PROMO
 M = LAT

Sample size
 415

Outcome: LAT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4588	,2105	,6768	110,0997	1,0000	413,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,0100	,2272	4,4451	,0000	,5634	1,4567
PROMO	,6304	,0601	10,4928	,0000	,5123	,7485

Outcome: CH

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4169	,1738	2,2895	43,3462	2,0000	412,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,7041	,4278	13,3338	,0000	4,8632	6,5450
LAT	-,7367	,0905	-8,1403	,0000	-,9146	-,5588
PROMO	-,0350	,1244	-,2815	,7785	-,2795	,2095

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS *****

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-,0350	,1244	-,2815	,7785	-,2795	,2095

Indirect effect of X on Y

Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	-,4644	,0707	-,6188

Partially standardized indirect effect of X on Y

Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	-,2797	,0421	-,3690

Completely standardized indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	-,1882	,0295	-,2524	-,1369

Ratio of indirect to total effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	,9299	,8016	,5757	1,6980

Ratio of indirect to direct effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	13,2662	1834,6466	4,3694	2939,9020

R-squared mediation effect size (R-sq_med)

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
LAT	,0408	,0179	,0082	,0786

Normal theory tests for indirect effect

Effect	se	Z	p
-,4644	,0724	-6,4136	,0000

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:

5000

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,00

NOTE: Kappa-squared is disabled from output as of version 2.16.

----- END MATRIX -----