

Socialisation professionnelle

Entrer dans une profession n'est pas propre aux enseignants. Dans chaque domaine d'activité – l'industrie, la construction, le droit, le social, la santé, etc. – les novices font l'expérience d'un choix professionnel plus ou moins informé, plus ou moins contraint et/ou assumé, qui transforme peu à peu – parfois brusquement – leur identité.

En général, les débutants commencent par entrer en formation initiale : c'est une première affiliation. Ils vivent une deuxième phase d'immersion lorsqu'ils intègrent complètement la profession, au moment du premier emploi, de ce qu'on appelle l'« engagement » ou la « prise de fonction ». Dans certains cas, la formation est courte, ce qui fait que les deux entrées sont quasiment simultanées. Dans d'autres, elle se passe en alternance, ce qui contribue aussi – mais différemment – à rapprocher la théorie et la pratique du métier. Lorsque les chercheurs étudient la « *socialisation professionnelle* », ils peuvent distinguer ou non les deux passages : devenir médecin, infirmière ou juriste se joue avant, pendant et/ou après le diplôme, comme le montre Dubar (2000, pp. 139-142) en s'appuyant sur les travaux antérieurs de Hughes (1958) et Davis (1966) :

Dans un article célèbre publié en 1955 et repris au chapitre 9 de *Men and their work*, Hughes formule ce qu'il appelle « un schème général de référence pour étudier la 'formation' (training) à des professions très diverses ». Il l'intitule « la fabrication d'un médecin » et la présente comme une sorte de « modèle » de la socialisation professionnelle conçue à la fois comme une initiation, au sens ethnologique, à la « culture professionnelle » (ici médicale) et comme une conversion, au sens religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, bref à une nouvelle identité.

Trois mécanismes spécifiques de la socialisation professionnelle sont particulièrement explicités par Hughes. Le premier, il l'appelle le « passage à travers le miroir » qui consiste à « regarder le spectacle du monde de derrière lui, en sorte qu'on voit les choses à l'envers comme écrites dans un miroir ». C'est une sorte d'immersion dans la « culture professionnelle » qui apparaît brutalement comme l'« inverse » de la culture profane et pose l'angoissante question de la manière dont « les deux cultures interagissent à l'intérieur de l'individu ». La crise et le dilemme instaurés par « l'identification progressive avec le rôle » ne peuvent se dissiper que par un renoncement volontaire aux stéréotypes professionnels concernant la nature des tâches (*tasks, skills*), la conception du rôle, l'anticipation des carrières et l'image de soi qui constituent, selon l'auteur, les quatre éléments de base de l'identité professionnelle. Cette découverte de la « réalité désenchantée » du monde professionnel peut « tourner court si elle intervient trop tôt ou trop tard, être traumatisante si elle intervient à contre-temps », excitante ou même enivrante (*inspiring*) si elle survient au bon moment.

Le second mécanisme important concerne ce qu'on pourrait appeler « l'installation dans la dualité » entre le « modèle idéal » qui caractérise la « dignité de la profession », son image de marque, sa valorisation symbolique et le « modèle pratique » qui concerne « les tâches quotidiennes et les durs travaux » et qui n'a que peu de rapports avec le premier. Hughes signale que cette distance entre les

« modèles sacrés » et les « diverses voies de la pratique quotidienne » est un constant débat au sein des groupes professionnels et que « les luttes pour garder le contrôle des tâches nobles » constituent une clé de la compréhension du milieu professionnel caractérisé par « une tendance constante à ce que les activités auxiliaires et routinières deviennent des fins en soi. » Ainsi, dans le processus de socialisation, intervient « une série de choix de rôles », c'est-à-dire « d'interactions avec les autres significatifs qui tentent de réduire cette dualité et représentent des passages constants d'un modèle à l'autre ». La constitution d'un « groupe de référence » au sein de la profession représentant à la fois une anticipation des positions souhaitables et une instance de légitimation de ses capacités constitue un mécanisme essentiel de gestion de cette dualité.

Ce processus de projection personnelle dans une carrière future par identification aux membres d'un « groupe de référence » rejoint la théorie mertonienne de la « socialisation anticipatrice ». L'identification sociale des individus en formation relève bien d'une logique de la « frustration relative » : se comparant aux membres de leur entourage dotés d'un statut social plus élevé, ils se forment une identité, non pas à partir de, leur « groupe d'appartenance », mais par identification à un « groupe de référence » auquel ils souhaiteraient appartenir dans l'avenir et par rapport auquel ils se sentent frustrés. Cette identification anticipée, impliquant l'acquisition, par avance, de la part des individus concernés des normes, valeurs et modèles de comportement des membres de leur « groupe de référence », est considérablement favorisée par l'existence de filières promotionnelles instituées permettant de planifier l'accès à ce groupe. Elle permet de rendre compte du degré d'engagement (*commitment*) des individus dans leurs tâches (...). Elle s'applique donc particulièrement bien à la socialisation professionnelle telle que Hughes l'analyse à travers le cas des médecins.

L'intérêt de l'approche ainsi résumée réside moins dans l'originalité et la rigueur du « modèle » présenté que dans sa fécondité opératoire. Non seulement il a donné lieu à plusieurs études empiriques qui le mettent en oeuvre en se réclamant explicitement de lui mais il ouvre des pistes méthodologiques et théoriques importantes qui n'ont, semble-t-il, été que partiellement explorées (...). Parmi les recherches empiriques appliquant ce « modèle », l'une des plus célèbres est celle que Fred Davis a menée, pendant trois ans, auprès de cinq promotions successives d'infirmières et qui a fait l'objet d'un ouvrage (1966) et d'une quinzaine d'articles dont un (...) résume les six étapes de la « conversion doctrinale » des infirmières de la manière suivante :

- l'innocence initiale : c'est le règne sans partage des stéréotypes professionnels de l'infirmière dévouée, altruiste, disponible... ;
- la conscience d'incongruité : c'est le trouble, la crise consécutive à la prise de conscience que la profession n'est pas exactement « ce qu'on attendait » et que les catégories stéréotypées (dévouement, altruisme ...) par lesquelles les apprenties infirmières la représentaient sont « incongrues », étrangères au « monde » alors entrevu. L'auteur parle de « choc de la réalité » (*reality shock*)... ;
- le *psyching out* (« déclic ») : c'est l'intuition généralement présentée comme brutale de « ce que l'on doit faire » pour se conformer aux attentes des institutrices, c'est l'art de « sentir » (le pif), de « deviner ce qu'on attend au juste d'elles » ; certaines n'y arrivent pas vraiment... ;

- la simulation du rôle : c'est l'installation dans l'inauthentique, l'acceptation du gouffre qui sépare le rôle à jouer des stéréotypes antérieurs, c'est la mise en oeuvre du « déclic » malgré ce qu'il implique. Davis parle d'aliénation de Soi... ;
- l'intériorisation anticipée : c'est l'étape de la constitution d'une double personnalité par anticipation de la carrière : c'est l'acceptation d'une dualité entre le moi profane et le moi professionnel contre l'opportunité d'une carrière plus ou moins assurée... ;
- l'intériorisation stable : c'est l'acquisition des réflexes professionnels, l'incorporation du rôle permettant le refoulement stabilisé du moi « profane », l'installation dans une nouvelle vision professionnelle du monde, renforcée par les contacts réguliers des « professionnelles »...

Une autre recherche inspirée par le « modèle » de Hughes fut menée par Dan Lortie auprès des étudiants en droit de Chicago dont un échantillon fut suivi plusieurs années après leur sortie de l'université (in Vollmer et Mills 1966, p. 98-101). Lortie constate également, dans les discours des jeunes juristes, l'aveu du « remplacement graduel d'images stéréotypées » (exotiques et dramatiques) par des perceptions subtiles, complexes et ambiguës mais radicalement différentes (routinières et « terre à terre »). Il constate que le développement d'une « auto-conception professionnelle » intervient après le diplôme durant la période où l'individu intériorise une nouvelle image professionnelle qui devient un aspect très significatif de sa personnalité. Les réponses des jeunes juristes présentent une forte homogénéité et un grand consensus en ce qui concerne

- 1) l'opinion que les études les ont mal préparés (deux tiers des cas) ;
- 2) l'opinion que les exercices pratiques et les capacités sociales sont beaucoup plus importantes que les « connaissances » pour exercer le métier ;
- 3) le constat que des transformations importantes de leur personnalité sont intervenues à l'occasion de leur plongée (*hurly-burly*) dans le monde du travail après leur diplôme.

Le dernier mécanisme important constitue, selon Hughes, la solution habituelle de la phase de conversion ultime - par abandon et refoulement des stéréotypes - et de dualité entre « modèle idéal » et « normes pratiques ». Il concerne l'ajustement de la conception de Soi, c'est-à-dire de son identité en voie de constitution impliquant « la prise de conscience de ses capacités physiques, mentales et personnelles, de ses goûts et dégoûts » avec les chances de carrière que le professionnel peut raisonnablement escompter dans le futur. Il s'agit d'abord d'identifier les filières possibles avec leurs phases significatives de déroulement et leurs séquences spécifiques d'apprentissage en sachant que, si certaines filières sont institutionnalisées, d'autres sont « informelles ou non admises » mais existent bel et bien comme régularités de changements constatables, généralement liés à des modifications dans la composition des activités. Il s'agit ensuite de repérer les décisions cruciales qui mettent en relation les critères de succès professionnel avec les opportunités de mobilité et qui impliquent des choix judicieux de groupes de référence et d'« autres significatifs » qui viennent déterminer l'orbite dans laquelle on s'inscrira pour l'avenir. Il s'agit enfin de mettre en oeuvre des stratégies de carrière définies en termes de prises de risque, de projections de Soi dans l'avenir et de prédictions plus ou moins réalistes sur l'évolution du système. Hughes

est ainsi amené à définir la carrière comme « somme totale de ces dispositions et orientations qui fournit la clé de la distribution des professionnels parmi les diverses voies de la carrière et les diverses sortes de pratiques » (1958, p. 159).

Hugues et Dubar parlent d'un « *schème de référence* » permettant d'étudier la formation et/ou la socialisation professionnelle de manière générale ou générique. Comment transposer ce schème au métier d'enseignant – en l'occurrence de jeunes enseignants primaires ayant suivi quatre années pleines de formation en alternance, suivies de trois années probatoires en aval du recrutement ?

- Retrouve-t-on les trois manières de qualifier la socialisation ? 1. *Fabrication* d'un professionnel. 2. *Initiation* à la culture professionnelle. 3. *Conversion* à une nouvelle conception de soi et du monde.
- Retrouve-t-on les trois mécanismes (ou trois temps) suivants ? 1. *Le passage à travers le miroir* : soit l'inversion des stéréotypes professionnels. 2. *L'installation dans la dualité* : soit la « frustration relative » née de la tension vécue entre modèle idéal et modèle pratique, dignité de la profession et tâches quotidiennes/durs travaux, groupe d'appartenance et « identification anticipée » au groupe de référence. 3. *L'ajustement de la conception de Soi* : à savoir la transaction entre l'« identité en voie de constitution » et la carrière que l'on peut « raisonnablement escompter ».

Références :

Davis, F. (1966). *The Nursing Profession*. Chicago : John Wiley.

Dubar, C. (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.

Hugues, E.C. (1958). *Men at their Work*. Glenoce : The Free Press.

Vollmer, M. & Mills, D. L. (1966). *Professionalization*. NJ - Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

om, 20.03.2006