



**HAL**  
open science

## De prêtre à prêtres mariés : faire face à la menace identitaire lors d'une macro transition stigmatisante

François Grima, Emmanuel Abord de Chatillon, Pauline de Becdelièvre

### ► To cite this version:

François Grima, Emmanuel Abord de Chatillon, Pauline de Becdelièvre. De prêtre à prêtres mariés : faire face à la menace identitaire lors d'une macro transition stigmatisante. Congrès AGRH, Oct 2015, Montpellier, France. hal-01174099

**HAL Id: hal-01174099**

**<https://hal.science/hal-01174099>**

Submitted on 2 Mar 2016

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **DE PRETRES A PRETRES MARIÉS:**

### **FAIRE FACE A LA MENACE IDENTITAIRE LORS D'UNE MACRO TRANSITION STIGMATISANTE**

François GRIMA (IRG), Emmanuel Abord de CHATILLON (IAE de Grenoble), Pauline DE BECDELIEVRE (LARGEPA / LISPE)

## **Introduction**

Les trajectoires professionnelles ne sont pas toutes linéaires. La gestion des transitions constitue une réalité de la vie d'un nombre croissant de travailleurs (Notais et Perret, 2012). Quelle que soit sa nature, c'est une période difficile à traverser, synonyme de discontinuités identitaires (Conroy et O'Leary-Kelly, 2014; Petriglieri, 2011). Cependant, malgré la richesse de ce champ d'analyse, des zones d'ombre demeurent. Si les transitions intra-domaines ou les micro-transitions inter-domaines ont fait l'objet de nombreuses publications (Ashforth et al, 2000), cela n'est pas le cas des macro-transitions inter-domaines (Louis, 1980).

En effet, à l'exception notable du travail de Ladge et al (2012) sur des femmes actives enceintes, la gestion d'une macro-transition inter-domaines reste à investiguer tant ses spécificités limitent la généralisation des résultats avancés pour les autres formes de transitions. Les identités personnelles et professionnelles changent concomitamment et ces évolutions sont récursives et entremêlées. La transition oblige l'individu à devoir gérer simultanément le changement identitaire dans la sphère où il apparaît et son impact dans la seconde. L'enchaînement proposé par Van Genneep (1960) pour comprendre les transitions intra-domaine articulant les trois temps de la séparation, de la période liminale et de l'intégration ne peut s'appliquer ici.

Pour autant, sans faire de la macro-transition le coeur de leur analyse, plusieurs travaux analysent comment un équilibre identitaire se crée lors de micro-transitions dans le quotidien entre identité dans le travail et en dehors (Little et al, 2015 ; Ashforth et al, 2000). Sans être directement généralisables à la situation des macro-transitions inter-domaines, ces travaux constituent un cadre d'analyse fécond. S'appuyant sur une revue de littérature interdisciplinaire, Ramarajan et Reid (2013) soulignent que les évolutions du marché du travail ont érodé les frontières entre les identités au travail et en dehors du travail. Ils proposent un modèle qui articule la pression du contexte organisationnel et les préférences personnelles pour la divulgation au travail des identités dans la vie privée. Une opposition émerge entre exclusion et inclusion. Plus les deux forces sont alignées et plus les personnes peuvent vivre les transitions aisément alors qu'une opposition entre elles conduit à un vécu de contrainte. Les auteurs mettent en avant quatre stratégies de gestion des identités non professionnelles au travail : accepter, se conformer, résister et renverser. Ce résultat retrouve les trois stratégies dégagées par Ladge et al (2012) : le rejet, le report et l'adaptation. Là encore, la difficulté du non alignement des identités personnelles et professionnelles est réaffirmée.

L'objectif de cette recherche réside dans la nécessité soulignée par Ladge (2012) d'une meilleure connaissance de la gestion des transitions inter-domaines d'une identité professionnelle qui se voit affectée par un changement radical dans la sphère privée.

Ce travail repose sur l'analyse de la situation de 27 prêtres catholiques qui ont quitté le ministère suite à une relation amoureuse. Ce changement majeur dans leur vie privée les a conduits à se repositionner professionnellement. Ce choix peut paraître extrême, mais il permet d'observer des situations dans lesquelles la transition est radicale, la relation amoureuse affectant immédiatement à la fois la sphère personnelle et la sphère professionnelle. Ce choix nous permet, grâce à une forte homogénéité des situations rencontrées, de limiter la variance des faits observés ce qui garantit une plus grande précision dans l'étude du phénomène. De plus, sur le plan théorique, ce terrain permet d'analyser un contexte de transition rarement étudié jusqu'ici à notre connaissance : celui de la transition vers une identité stigmatisée. Si l'étude de la stigmatisation connaît un renouveau depuis peu, aucun lien n'a été établi entre cette littérature et celle sur les transitions. Etudier la confrontation au stigmatisme du « prêtre défroqué », synonyme de rejet de sa communauté d'appartenance, c'est contribuer à un élargissement de la compréhension des transitions. Enfin, managérialement, cet article peut permettre aux entreprises et aux managers de mieux comprendre les bifurcations professionnelles qui deviennent une réalité organisationnelle plus importante dans un contexte de carrière sans frontières de plus en plus affirmé.

Après une présentation des fondements théoriques mobilisables sur le sujet, nous exposerons la méthodologie retenue et détaillerons les résultats obtenus pour présenter ensuite une discussion critique.

## **1. Cadre conceptuel**

A la suite de Ladge et al. (2012) notre cadrage théorique articulera deux champs distincts, celui des transitions identitaires (1.1.) et celui des stratégies développées par les personnes victimes de stigmates (1.2.).

### 1.1 *Quel travail identitaire lors d'une transition ?*

Comprendre les macro-transitions inter-domaines, c'est s'appuyer sur les apports des travaux sur les micro-transitions inter-domaines (Ladge et al, (2012). Ashforth et al (2001) proposent un continuum reliant segmentation et intégration. Si la segmentation limite les ambiguïtés de rôles, elle augmente l'importance des changements entre les sphères privées et professionnelles. A l'inverse, l'intégration facilite les transitions mais rend complexe l'exercice des différents rôles. Un travail intensif de cloisonnement et de maintenance de l'imperméabilité des sphères devient indispensable.

Néanmoins, plusieurs facteurs individuels comme contextuels affectent le choix stratégique adopté par les personnes en transition.

Le premier est l'identification au rôle. Ladge et al (2012) soulignent que ce facteur contribue à favoriser une intégration des autres rôles dans la sphère d'influence de ce qui constitue le coeur de l'identité de la personne. Un cadre **investi** dans son activité professionnelle colonisera sa sphère privée en ramenant son travail chez lui. Cependant, cette identification constitue un frein à une transition qui est synonyme de rupture identitaire avec des attentes du système de rôle que la personne apprécie.

Le second facteur est le caractère institutionnel de l'un des rôles. Mischel (1977) souligne qu'un rôle est institutionnellement fort quand l'environnement social a une définition précise de sa bonne tenue. L'individu se trouve inséré dans des frontières de rôles strictes non négociables. Son travail de maintenance identitaire c'est-à-dire ses stratégies pour veiller à la segmentation de ce rôle par **rapport** à d'autres tenus dans des sphères différentes est réduit. L'existence de différences intra rôle due à une lecture personnelle des attentes est alors difficile.

Le troisième est l'existence d'un schéma de rôle, défini comme une structure cognitive qui organise le savoir autour des comportements et attitudes adéquats à un rôle donné (Fiske et Taylor, 1991). L'existence de ce script permet à la personne d'exécuter automatiquement son rôle. Ashforth et al (2000) soulignent que les micro-transitions seront d'autant plus faciles que la personne pourra reprendre aisément sa tâche lorsqu'elle devra revenir au rôle abandonné momentanément. Cette analyse laisse à penser que la situation de prêtre marié est complexe. Il doit faire face à la fois à une forte identification à son rôle comme à un rôle fortement institutionnalisé. La possibilité pour le prêtre de s'approprié personnellement le rôle devient alors très limitée. Cette double caractéristique du rôle de prêtre constitue un cadre rigide où la lecture personnelle du rôle apparaît plus que limitée.

La transition de prêtres à prêtre marié s'inscrit donc dans un contexte social peu facilitant. Ce premier constat est étayé par les apports du travail de Ladge et al. (2012) sur les macro-transitions inter-domaines. Ces derniers proposent un processus d'ajustement marqué au démarrage par l'incertitude. Ici, à la différence du modèle des transitions intra-domaines où le doute émerge lors de la période liminale, les questionnements émergent alors que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est établie : qui serai-je dans le nouveau rôle ? Comment gérer le nouvel équilibre travail hors travail ?

Les femmes enceintes interrogées s'interrogent sur la cohérence et la continuité de leur identité de femmes professionnelles. Elles font face en développant une pluralité de sois possibles où se mélange ce qu'elles souhaiteraient et pourraient être d'une part et d'autre part ce qu'elles envisagent de faire pour gérer la multiplicité des demandes de rôles anticipés. Dans un second temps, trois stratégies sont **envisagées**. La première est le rejet de la transition. Minoritaire dans l'échantillon, cette option se traduit par la protection de l'identité actuelle. La seconde est l'inaction. La femme enceinte procrastine les choix afférents à la transition. Elle attend pour évaluer la situation et ses impacts sur son équilibre de vie général. La dernière option voit la femme enceinte s'engager dans un travail d'actualisation qui revêt différentes formes. La femme enceinte peut choisir de s'installer dans sa maternité ou à l'inverse se positionner dans l'équilibre. L'orientation retenue est influencée par des facteurs contextuels comme personnels. Pour les premiers, Ladge et al. (2012) soulignent l'importance de la perception par la femme enceinte de l'existence dans son environnement professionnel de ressources facilitant ou entravant le travail des mères. Elle recherche aussi auprès de ses collègues un respect de ses orientations personnelles. L'existence d'un climat interne reconnaissant, voire valorisant le statut de mère au travail oriente la femme enceinte vers un positionnement d'équilibre identitaire. Pour les seconds, trois points sont mis en avant. Le premier est l'histoire de la grossesse dans la vie de la femme. Le fait d'avoir éprouvé des difficultés à attendre un enfant rend sa venue encore plus désirée. Le second est le fait d'avoir eu elles mêmes une mère au travail facilite la projection dans une solution d'équilibre. Enfin, l'implication du conjoint constitue une source de soutien valorisé.

Ce travail empirique est riche d'enseignements pour notre compréhension de la situation des prêtres mariés. Il montre que la réflexion sur le futur équilibre ou déséquilibre identitaire est amorcé très amont par l'individu.

Alors que les travaux sur les transitions intra domaines font état de la création de soi futurs, ici le travail identitaire s'amorce très en amont. Ladge et al (2012) soulignent que dans plusieurs cas il commence avant que la femme ne soit enceinte. Ensuite, cette recherche établit que l'individu en transition peut choisir de rejeter la nouvelle identité. Alors qu'Ibarra (1999) oppose le conformisme à une réaffirmation de soi plus authentique, ici apparaît une troisième voie où l'individu s'accroche à son identité professionnelle passée que le changement dans sa vie privée vient questionner. Des mécanismes de résistance apparaissent, ralentissent, voire bloquent le passage à une nouvelle stabilité identitaire. Se faisant, la grille analytique des transitions intra-domaine en trois temps (désengagement, période liminale et intégration) se voit questionnée. Enfin, cette recherche confirme l'importance des facteurs contextuels et individuels déjà avancés par les travaux sur les transitions intra-domaines. La transition s'inscrit dans un environnement social et personnel qui la structure. De plus, cette recherche souligne l'importance du soutien social familial et professionnel comme de l'histoire de vie de la personne. Malgré ces différents apports, la littérature laisse plusieurs zones d'ombre qu'il convient de mobiliser dans l'analyse des prêtres mariés. En effet, aucune des transitions étudiées ne porte sur le passage d'une situation professionnelle valorisée à une position sociale stigmatisée. En outre, dans le cas des prêtres mariés, le changement opéré dans leur vie privée leur rend l'exercice de leur rôle professionnel impossible. A la différence des femmes professionnelles enceintes, ils doivent s'éloigner du ministère pour entrer obligatoirement dans le statut social stigmatisé de prêtre défroqué. Ici la littérature sur les stratégies de gestion du stigmatisme peut nous fournir un éclairage complémentaire.

### ***1.2 Faire face à la stigmatisation***

Si la stigmatisation a fait l'objet de multiples travaux en Sociologie, l'intérêt dans le champ des Sciences de Gestion est beaucoup plus récent (Paetzold et al., 2008). S'appuyant sur les recherches de Goffman (1963), de nombreux travaux autour de la thématique du *dirty work* (Ashforth et Kreiner, 1999 ; McMurray et Ward, 2014) ont amorcé une réflexion sur la construction d'une identité positive alors que l'on évolue dans un contexte professionnel stigmatisé. Dès 1999, Ashforth et Kreiner avancent qu'il est possible de se construire une identité positive dans le stigmatisme en redéfinissant une nouvelle définition de l'activité professionnelle. Les auteurs soulignent aussi le travail de relativisation, voire de critique des groupes portant le jugement stigmatisant.

Plus récemment, une réflexion s'est développée autour de la stigmatisation dans la sphère personnelle. Toyoki et Brown (2013) définissent le stigmatisme comme une perception par un groupe d'une différence physique, sociale ou personnelle qui le conduit à penser les personnes affectées comme leur étant inférieurs. Le stigmatisme n'existe donc pas en soi mais est le résultat du regard d'autrui. Loin d'accepter passivement cette situation, les stigmatisés entreprennent un travail identitaire complexe et riche. Ils feignent la normalité, se dissocient de l'identité stigmatisées, se retirent de la relation, restent entre eux, développent un discours positif sur leur stigmatisme. Toyoki et Brown (2013) soulignent que si le stigmatisme est une contrainte qui crée des agents, il laisse aussi la place à l'émergence de sujets. S'appuyant sur des prisonniers, les auteurs dégagent trois stratégies d'ajustement qui suggèrent un continuum allant du rejet de l'identité de prisonnier à l'acceptation de cette identité en lui reconnaissant des avantages, en passant par une différenciation partielle.

Si ces deux ensembles nous montrent que la confrontation à la stigmatisation engendre des mécanismes de résistance cognitifs et comportementaux, ils ne montrent pas comment l'existence d'une identité privée stigmatisée, comme celle de prêtre défroqué, a une influence sur la construction de l'identité professionnelle. Slay et Smith (2011) éclaircissent ce point. Se fondant sur les témoignages d'afro-américains devenus journalistes qui est une population stigmatisée de par ses caractéristiques personnelles, soulignent que la construction d'une identité professionnelle possible repose sur l'articulation de facteurs personnels (valeurs de la famille) et professionnels (expérience de l'extériorité au groupe de référence, expérience d'insertion distanciée). Ces fondements conduisent à une redéfinition de l'activité professionnelle et non à une adaptation. Il y a appropriation de l'identité professionnelle qui conduit à un détournement de la définition courante. Plus encore, les auteurs soulignent que les personnes stigmatisées redéfinissent le stigmatisme bien qu'ayant des connotations négatives, il comprend aussi des éléments positifs qu'ils soulignent. Ce double travail de redéfinition de soi et du travail conduit les journalistes à une plasticité identitaire dans l'articulation de leur identité de noir américain et de journaliste. Une réelle identité duale émerge de ce travail. Bien qu'articulant des situations différentes, ce panorama de la littérature permet plusieurs constats susceptibles de guider notre recherche. Premièrement, une personne stigmatisée dispose de marges de manoeuvre pour développer un travail identitaire susceptible de se reconstruire dans la transition. Deuxièmement, les travaux sur la stigmatisation établissent qu'il est possible de faire émerger de cette situation de mise à l'écart une dynamique de reconstruction identitaire non pas réactive mais proactive. La personne stigmatisée se réapproprie son

identité stigmatisée pour en faire une identité acceptable qu'elle valorise. Il n'y a pas fuite mais confrontation avec le stigmate qui est relu et reconstruit. Enfin, ces travaux nous montrent l'importance de la prise en compte des facteurs contextuels dans la dynamique identitaire. Pour autant, dans le cadre des transitions inter-domaines, les mécanismes d'ajustements comme les ressources mobilisées restent à définir. L'objet de cette recherche est de répondre à ce double objectif.

## 2. Méthodologie

### 2.1 Echantillon et collecte de données

Le but de cette recherche étant de mieux comprendre ces situations de transitions stigmatisantes, nous avons choisi d'étudier un ensemble de récits de vie de personnes ayant entrepris une macro-transition inter-domaine. Nous nous sommes intéressés au cas des prêtres mariés qui est un exemple de cas extrême. Pratt et al (2006) soulignent que de prendre une situation extrême permet de rendre plus visible un mécanisme. Ainsi, Pratt et al (2006), pour étudier des articulations identitaires complexes, s'appuient sur une population de prêtres anglicans. La pertinence de cette population n'est donc plus à prouver.

Dans son travail sur le métier de prêtre, Béraud (2006) souligne que l'Eglise catholique a été touchée par plusieurs vagues de départs de prêtres, notamment entre 1960 et 1980. Elle avance le chiffre de 5000 départs entre 1940 et 1982 avec des pics entre 1965 et 1969 avec des taux de départ des prêtres ordonnés atteignant 27%. Si le phénomène s'est réduit depuis, il demeure présent. Si l'on estime à 120 le nombre d'**ordinations** par an en France, les chiffres avancés par le journal La Croix ou le groupe Jonas situent le phénomène entre 10 à 20 départs par an. Pour autant, il convient de garder à l'esprit que cette thématique des prêtres mariés demeure un tabou dans l'Eglise catholique. Aucun travail scientifique n'a cerné l'ampleur du phénomène. Cette situation rend l'approche du terrain difficile. Malgré plusieurs essais d'approches directes de prêtres mariés repérés soit par connaissance soit par la presse, nous nous sommes rapprochés de plusieurs associations qui ont accepté de nous mettre en relation avec 20 prêtres mariés. A partir de ce premier échantillon, nous avons selon une logique de boule de neige **élargi** notre échantillon pour atteindre 31 prêtres mariés. 3 ont refusés de nous répondre et 1 ne nous a pas répondu.

Notre analyse repose sur un échantillon de 27 prêtres mariés ayant quitté le ministère entre 1968 et 2014, **âgés** de 35 à 75 ans. Les entretiens furent réalisés pour 19 d'entre-eux en face à face et par téléphone pour les autres. Ils donnèrent **lieu** pour 20 % à un enregistrement. 80% des prêtres ne s'étant pas **sentis** à l'aise à cette idée. Une prise de note intensive fut alors réalisée. Lorsqu'un point n'était pas clair lors de la retranscription, le prêtre marié était recontacté. Cela fut le cas pour 10 d'entre-eux. Ce nouveau contact a permis d'approfondir l'analyse de la transition.

### 2.2 Analyse des données

Tous les entretiens furent retranscrits et ont fait l'objet d'une analyse thématique orientée mais non structurée par la revue de littérature sur la transition professionnelle. Plusieurs allers retours entre le corpus et la littérature furent réalisés, ce qui traduit un usage souple de la base théorique mobilisée. Nous sommes restés ouverts à la création de nouveaux codes non identifiés par la littérature. A chaque fois, nous avons centré l'analyse sur le sens donné par les prêtres mariés à leur macro-transition inter-domaines. Une première analyse fut réalisée par l'un des chercheurs sur l'ensemble du matériau. Après cette approche globale, nous avons analysé chacun cas séparément pour comprendre les dynamiques propres et identifier les ressources mobilisées et obstacles rencontrés. Chaque cas a été analysé comme original. C'est en comparant les données de chaque entretien que des enchaînements sont apparus sur lesquels nous avons fondé nos analyses (Corbin et Strauss, 2008). Pour limiter les risques de reconstruction globale (Miles et Huberman, 1984), nous avons multiplié les confrontations de nos interprétations auprès d'autres chercheurs notamment en sociologie des religions. Cette démarche d'ouverture nous a permis d'atteindre ce que Kvale (1994) qualifie « d'intersubjectivité dialogique » pour décrire la fiabilité reposant sur un dialogue autour d'une réalité complexe.

## 3. RESULTATS

Notre terrain met à jour une dynamique de redécouverte de soi. Les prêtres mariés retournent vers une authenticité que nous qualifierons de socle identitaire. Cette orientation globale articule un double mouvement stratégique qui entremêle plusieurs tactiques. D'abord, un désengagement identitaire sélectif de l'identité de prêtre catholique, les conduit à abandonner ce qu'ils considèrent comme n'étant pas conforme à ce qu'ils sont.



Il y a mise à distance du stigmat. Ensuite, ils se recentrent sur leur socle identitaire. Ils réinterprètent leur rôle de prêtre ou le quittent.

### 3.1 Le désengagement identitaire

Ce mouvement stratégique articule trois tactiques distinctes : se cacher, critiquer les critiques et communiquer pour faire évoluer. Ce désengagement est difficile. L'ex-prêtre élimine des éléments qui pendant sa prêtrise étaient essentiels. La douleur comme le doute sont présents : « *Couper les ponts avec les paroissiens, questionner nos familles, c'est faire mal à des gens que l'on apprécie, que l'on aime, c'est donc très difficile à vivre* ».

#### 3.1.1 Se cacher

L'ex-prêtre prend du recul tant à l'égard de sa communauté chrétienne qu'avec ses proches. Ceci se réalise à la fois physiquement : « *j'ai fait une retraite dans un monastère pour réfléchir sur moi-même, voir ce que je voulais faire et ne pas faire* » mais aussi psychiquement : « *j'ai continué à être le prêtre de la paroisse mais dans mon esprit je commençais à sentir un décalage. J'étais là sans être là.* »

Cette première phase s'opère alors que l'ex-prêtre est encore en fonction parfois depuis peu. Elle se poursuit après son départ de l'institution. Cette démarche est clandestine de peur de choquer son environnement. Béraud (2006) parle d'enfouissement : « *Je n'ai rien dit à personne quand je suis allé m'inscrire à ce stage de formation à Calais.* » Cette maîtrise du dévoilement de l'identité peut être inefficace : « *Quand j'ai dit à Pierre que j'étais un ancien prêtre, il m'a dit qu'il s'en doutait, que cela ne le surprenait pas.* » Plusieurs ex-prêtres font **exception** dans les années récentes en préférant s'identifier comme tels dans leur CV.

Dans une majorité de cas, l'ex prêtre choisit de s'éloigner de sa paroisse pour faciliter son désengagement. Ce choix, valorisé par la hiérarchie religieuse, suppose d'avoir des moyens financiers et de prendre le risque d'apparaître comme étant en fuite, en faute. C'est pourquoi certains décident de ne pas partir ou de négocier le moment et les conditions de leur éloignement. D'autres, bénéficient de la densité urbaine de leur région pour demeurer près de leur paroisse : « *Pourquoi partir alors que je n'ai rien fait de mal ? Pourquoi donner raison à ceux qui ont tort et pensent pouvoir me rendre coupable d'une chose qui ne doit pas donner lieu d'être ?* »

Face au déchirement identitaire, à son émiettement, certains prêtres prennent plusieurs années avant de se décider. La clandestinité s'impose : « *Pendant plus de 10 ans, nous avons choisi de vivre notre relation dans la clandestinité. Ce n'était pas facile. On avait souvent peur mais nous étions prudents. Son métier d'infirmière, comme ses investissements dans la vie paroissiale, rendaient plausibles nos rencontres.* » Elle peut être tolérée par la hiérarchie et les paroissiens : « *X vivait avec moi au presbytère. Nous avons dit que cela lui facilitait la tâche pour son travail, cela la rapprochait.* » Elle est synonyme de douleur pour la conjointe qui aggrave le déchirement lié au désengagement identitaire.

#### 3.1.2 Critiquer les critiques

L'ex prêtre questionne tant l'Eglise et sa doctrine que des personnes porteuses de critiques. Si la critique peut être dure, rares sont les cas où les ex-prêtres rejettent en bloc leur passé d'ecclésiastique. Cela serait contraire au mouvement de redécouverte identitaire. La critique cherche à donner une légitimité au travail identitaire entrepris. Les ex-prêtres reconnaissent d'abord qu'il serait impossible d'oublier une part si importante de leur vie. Rappelons que pour la plupart, les interviewés sont restés prêtres pendant plus de 10 ans : « *Comment voulez vous que je puisse oublier, tirer un trait sur plus de 20 ans de ma vie ?* » Ils sont reconnaissants de ce que l'Eglise leur a apporté : « *L'Eglise a assuré ma formation intellectuelle. Sans elle, je n'en serais pas là.* » Plusieurs axes structurent la critique du célibat. Plusieurs prêtres rappellent que cette clause du droit canon (canon 277) ne date que du **XIème** siècle : « *Les clercs sont tenus par l'obligation de garder la continence parfaite et perpétuelle à cause du Royaume des Cieux, et sont donc astreints au célibat, don particulier de Dieu par lequel les ministres sacrés peuvent s'unir plus facilement au Christ avec un coeur sans partage et s'adonner plus librement au service de Dieu et des hommes* ». Ils rappellent que cette obligation ne pèse pas sur les prêtres de l'Orient. D'autres soulignent que si cela peut avoir un sens pour les religieux en monastère pour le clergé séculier cela en a moins : « *On nous impose le modèle de la vie monastique au 21ème siècle alors que cela n'a pas de sens.* » Plusieurs soulignent que cette obligation nuit à l'Eglise tant elle fait partir des personnes de valeur : « *Combien de prêtres sont partis à cause de cette clause de célibat ? Des personnes qui vivaient profondément l'évangile. C'est une vraie perte pour l'Eglise !* » Plusieurs reconnaissent l'influence qu'a eu sur eux le départ d'un collègue. Un enchaînement négatif se développe : « *L'Eglise perd ses prêtres et doit les compenser en faisant venir des prêtres étrangers qui ne connaissent pas la culture des communautés où ils doivent s'insérer. Ils réduisent le ministère au rite. On perd le message de l'évangile.* » Cette critique sur l'efficacité et le détournement du rôle de prêtre est renforcé par des comparaisons

internationales : « *Je suis allé en Ecosse voir un ami prêtre anglican et j'ai constaté qu'il faisait la même chose que moi, prêtre catholique, mais lui avait une femme et était heureux.* » La conséquence de ce constat est sévère : « *J'en veux à l'Eglise de m'avoir menti sur la vie. Je me sens trahi.* » Au-delà, les ex-prêtres marginalisent la dimension sexuelle de leur relation avec leur conjointe : « *La relation avec X n'est pas fondée sur le sexe. Il s'agit avant tout d'amour, d'affection.* » Plus encore, dans 5 cas, les interviewés soulignent que cette relation résulte de la volonté de Dieu. La critiquer, c'est questionner la volonté divine : « *Cette relation avec E est voulue par Dieu. C'est lui qui la mise sur mon chemin.* » D'autres avancent que de priver un homme de relations charnelles avec une femme, c'est aller contre la nature humaine. Dit autrement, cela ne pourrait être voulu par Dieu : « *Un Dieu d'amour ne peut pas condamner l'amour de deux personnes en sachant que je ne fais pas passer cet amour devant le service des autres quand j'étais prêtre.* » En ne rendant pas possible l'exercice du rôle de prêtre à une personne en couple les opposants s'opposent à Dieu. Ce constat conduit plusieurs ex-prêtres à ignorer les critiques sur les prêtres mariés : « *Prêtre défroqué ? Je m'en fous de ceux qui pensent cela. Qui sont-ils ? Qu'est ce qu'ils font eux pour les autres ?* »

### 3.1.3 S'engager pour faire changer le regard

Cette tactique vise deux objectifs. *Le premier* est d'aider d'autres prêtres en questionnement. Les modalités pratiques de cette orientation sont diverses. D'abord, le prêtre peut s'engager dans le milieu associatif pour par exemple travailler à ce que les ex-prêtres puissent avoir une retraite décente : « *j'ai tenu des fonctions dirigeantes dans une association qui a pour but d'obtenir une meilleure reconnaissance du travail du prêtre pendant plus de 15 ans.* » Plusieurs prêtres s'impliquent directement. Ils intègrent des cercles informels de soutiens amicaux : « *nous nous voyons régulièrement pour parler de nos nouvelles vies, de la vie de couple qui est une découverte pour nous.* » Ce soutien comporte une dimension matérielle : « *nous échangeons des informations sur la situation des uns et des autres. Nous pouvons aider matériellement l'un ou l'autre qui traverse un moment difficile.* » D'autres deviennent des référents vers lesquels peuvent se tourner des prêtres en désengagement identitaire. *Le second* est plus rare tant il vient en contradiction avec l'enfouissement. L'ex-prêtre témoigne à visage découvert de sa réalité. Cette orientation minoritaire est prudente : « *Nous ne choisissons pas n'importe quel média et n'importe quelle émission. Nous ne cherchons pas à faire scandale. L'émission doit être sérieuse et pouvoir porter à la connaissance du public la question du célibat des prêtres et ses conséquences. On ne cherche pas à choquer mais paisiblement, sereinement à poser la question du célibat dans la société pour faire évoluer le regard et les mentalités. C'est une question réelle, porteuse d'une souffrance inutile qu'il faut combattre.* »

Ce premier mouvement stratégique de désengagement identitaire permet à l'ex-prêtre d'extraire ce qui dans son identité de prêtre ne lui correspond pas. Dans un second mouvement qui peut être simultané, l'ex-prêtre rentre dans une valorisation de ce qu'il définit comme étant son identité authentique. Il y a ici un réel travail de réappropriation de son passé professionnel pour construire son futur. Loin de l'idée de résidu identitaire, conçu comme un ensemble d'éléments qu'il convient de marginaliser afin de mieux vivre la transition, ici ce sont les nouveaux éléments qui se trouvent convoqués par le travail identitaire pour stabiliser une identité existant avant la transition mais masquée, brouillée par des éléments que le premier mouvement stratégique contribue à évincer.

## 3.2 La valorisation d'une identité authentique : le retour au socle identitaire

Deux tactiques sont mobilisées : la sortie et le détournement. Elles traduisent une volonté de redéfinir le rôle du prêtre. Contrairement au premier mouvement de désengagement qui est douloureux, ce second est enthousiasmant tant l'individu à l'impression qu'il reprend le contrôle de son identité qui lui a été totalement ou en partie pris par l'Eglise : « *Je reprends le contrôle de ce que je suis. Je peux maintenant mieux me définir moi-même.* »

### 3.2.1 Ne plus être prêtre

Avec cette tactique, l'ex prêtre se reconstruit en utilisant au minimum, voire pas du tout son passé de prêtre. Cette tactique est minoritaire dans notre échantillon. L'engagement dans la prêtrise serait une erreur : « *Je ne suis plus prêtre. Je cherche à me créer une nouvelle identité. Cela passe par le travail. Je me forme en passant un CAP, puis un BEP d'assurance. Je m'inscris au CNAM pour devenir cadre.* » Mais aussi : « *J'ai tourné la page sans la rejeter. Je n'ai aucun regret. Je suis passé à autre chose.* » L'investissement dans le champ professionnel devient un élément important de la reconstruction identitaire. Plus encore, l'ex-prêtre se définit comme « *un être humain normal* », soucieux de fonder un foyer. Il y a une aspiration à la normalité. Il récuse

l'exception du prêtre : « *Je me suis toujours senti mal à l'aise avec cette fonction de prêtre au-dessus de mes paroissiens. Mon évêque souhaitait que je joue ce rôle. Je ne suis pas fait pour cela. Je ne suis pas un meneur. Maintenant, dans ma nouvelle vie, je peux plus facilement m'éviter de tels positionnements.* » Cette rupture par rapport à l'Eglise se manifeste aussi dans la sphère privée.

L'ex-prêtre ne demande pas à être réduit à l'état laïc pour épouser sa femme : « *Je me moque de rompre ou pas avec l'Eglise. Je suis parti. Un point c'est tout. Ce n'est plus ma vie.* » Cette volonté de partir repose sur la croyance en un caractère nocif de l'Eglise à son endroit. L'ex-prêtre peut même se définir comme ayant été victime d'une manipulation mise en oeuvre par l'Eglise qui s'est appuyée sur son environnement familial chrétien pour le faire devenir prêtre : « *J'étais sous la coupe de l'Eglise. Je m'estime comme non responsable de mon passé de prêtre. Je n'avais jamais été libre.* » Dans un cas, conscient de sa faiblesse, le prêtre peut se faire suivre par un thérapeute.

Dans tous les cas, il n'a aucun sentiment de culpabilité ou de trahison d'avoir quitté l'Eglise et de s'être marié tant sa responsabilité ne peut pas être engagée. Il y a une volonté de reprendre le contrôle de la vie en se refondant sur ce que l'on a été avant l'investissement dans l'Eglise. Cependant, ce travail est complexe car l'engagement vers la prêtrise s'est souvent opéré dès le plus jeune âge. Retrouver son identité avant cette période, peut s'avérer très compliqué : « *Savoir qui j'étais avant de rentrer au séminaire est impossible.* »

### 3.2.2 Etre prêtre différemment

Cette orientation regroupe le plus grand nombre d'ex-prêtres. Ils demeurent prêtres : « *Je n'ai pas changé sur le fond. Je suis encore prêtre attaché à Jésus Christ qui est mon unique amour. Je suis incapable ne plus être amoureux.* » Il y a clairement l'idée qu'ils restent fidèles à leur engagement de jeunesse. Ils distinguent le fond et la forme. Ils sont très critiques sur cette seconde dont ils tentent de se dégager. Il y a réappropriation de la définition de ce qu'est un prêtre. C'est particulièrement vrai pour les prêtres ouvriers : « *Je reste un prêtre au service des personnes pour qui l'évangile c'est de l'hébreu.* » Ils font primer la proximité, l'insertion dans la population sur toute conception du prêtre en surplomb de sa communauté. Les modalités pratiques de cet engagement sont diverses.

Le champ du social est valorisé : « *Je chemine professionnellement dans le social. Je travaille sur l'accompagnement des plus paumés, les personnes de la rue. Les richesses de ma formation de prêtre, des expériences que j'ai faites m'aident beaucoup dans mon activité de suivi des plus démunis. Les valeurs humaines, la connaissance de l'autre, j'ai retiré l'essentiel de la prêtrise. Ce que j'admets moins c'est que cela soit sacralisé.* » D'autres s'investissent dans l'entreprise en particulier, dans la gestion des ressources humaines : « *J'ai continué à être ce que j'étais sans sentir une rupture psychologique. Les gens appréciaient que je serve les autres. Les autres acceptaient ma façon de les écouter. Un directeur commercial que nous avions décidé de licencier. Il venait souvent me voir. Je l'ai écouté, je l'ai aidé à passer le cap.* » Enfin, certains choisissent des activités proches de leur sacerdoce. Ils réutilisent directement leur expérience de prêtre : « *Je me suis lancé dans la cérémonie de mariage laïque. Ici je mets à profit mon expérience de prêtre. Je le dis au client et cela est bien perçu car à la fois j'ai un passé professionnel, une pratique professionnelle de ce type d'activité et mon engagement personnel dans le mariage est un gage de vérité. De plus, je ne cherche pas à faire du prosélytisme.* »

Certains poursuivent des activités religieuses. La frontière est poreuse avec l'Eglise : « *Je fais encore des actes de direction de conscience comme dans les services de soins palliatifs. Je m'investis aussi lors de baptême mais je ne peux pas donner l'absolution.* » La qualité de la relation avec l'Eglise dépend alors des liens avec le prêtre ou l'évêque : « *Dans la nouvelle commune où nous habitons, le prêtre a été très content de nous embaucher pour créer une association pour s'occuper des jeunes. Ma femme s'occupait de la kermesse mis cela s'est su que j'étais un ancien prêtre alors cela a commencé à jaser parmi les parents et le nouveau prêtre nous a demandé de partir.* » Enfin plusieurs arrivent à mélanger les deux sphères sans difficultés : « *Je m'investis dans le collectif avec le syndicalisme. Je fais de l'ACI, ma femme fait la catéchèse. Je suis responsable de kermesse. Les prêtres de paroisse me connaissent. Comme ils changent souvent, comme ils peuvent ne pas venir de France, notre appui est leur est utile. Nous sommes la cheville ouvrière de la paroisse.* »

Pour plusieurs des interviewés, la modification opérée dans leur vie privée a eu des effets positifs dans leur sphère professionnelle : « *Y. a fait de moi un bien meilleur prêtre.* » Cette affirmation prend encore plus de valeur quand les interviews soulignent que leur relation fut clandestine. Ils ont pu valider en étant prêtre officiellement et en ne l'étant plus l'influence de la présence d'une femme dans leur service à autrui : « *Je me*



suis beaucoup amélioré dans la compréhension des autres au contact de E. Elle m'a fait découvrir, elle m'a sensibilisé, elle m'a fait vivre la vie de couple qui jusqu'alors était pour moi uniquement une abstraction. »

#### 4. Discussion - conclusion

Le but de cette recherche est de comprendre l'ajustement professionnel lors d'une macro transition engendrée par un changement dans sa vie privée dans un contexte de stigmatisation. Plusieurs apports se dégagent de notre travail sur les prêtres mariés.

Théoriquement, ce travail vient contester la linéarité de l'enchaînement séparation – liminalité – intégration (Louis, 1980 ; Van Gennep, 1960). La transition est repensée sur une période plus large (Ladge et al, 2012). Nos résultats montrent que les ex-prêtres ne se construisent pas en projection vers le futur mais en référence à leur passé. Un double mouvement se développe. Le désengagement identitaire écarte des éléments constitutifs de l'ancien rôle qui n'apparaissent plus pertinents à la personne en transition. Il abandonne une partie de lui-même. Ensuite, il se recentre sur ce qui lui apparaît comme le consister authentiquement. Le vécu l'emporte sur le à venir. Cette recherche établit, dans le contexte spécifique d'une macro-transition inter-domaine, que la personne mélange les axes de construction et de destruction de son identité. Loin de suivre un schéma linéaire (Conroy et O'leary-Kelly, 2014; Petriglieri, 2011), l'ex-prêtre entremêle éloignement et proximité avec son ancien rôle (Little et al, 2015 ; Ramarajan et Reid, 2013 ; Ashforth et al, 2000). Plus encore, elle décrit les éléments constitutifs de cette dynamique.

Ce travail confirme la capacité des stigmatisés à agir sur leur environnement pour alléger, voire écarter la menace identitaire (Toyoki et Brown, 2013 ; Paetzold, 2008 ; Goffman, 1963). Les stratégies développées par les ex-prêtres recourent celles mises en avant par la littérature (McMurray et Ward, 2014). Comme Slay et Smith (2011), nous soulignons l'existence d'un détournement par les stigmatisés de la compréhension du rôle qu'ils tiennent pour en retirer le meilleur. Nos données montrent que la force du socle identitaire, la confiance qui fonde le mouvement stratégique des ex-prêtres les conduisent à ignorer les critiques. Beaucoup soulignent ne pas avoir subi la contrainte de l'image du prêtre défroqué. Ce résultat établit l'efficacité du premier axe stratégique de désengagement identitaire.

Managérialement, cette recherche interroge les capacités de mobilité interne comme externe de la main-d'oeuvre (Nottais et Perret, 2012). La mobilité sans trace identitaire semble difficile. Le salarié garde constamment à l'idée ce qu'il fut. C'est ce qu'il fut qui constitue le socle de ce qu'il sera. Face à ce constat, le rôle de la RH et des managers se trouve réaffirmé. Pour les premiers, il convient de connaître avec précision la carrière et la lecture qu'en fait le salarié. Lors du recrutement, l'analyse des expériences passées est encore plus importante. Pour les seconds, l'accompagnement lors des phases de changement est encore plus crucial tant des erreurs peuvent structurer durablement l'identité professionnelle du salarié.

Malgré les précautions prises, cette recherche comporte des limites qui constituent autant de pistes de recherches futures. La première est l'étude des éléments contextuels. Cette recherche confirme que dans un contexte marqué par la tenue d'un rôle ayant une identification forte, un script précis, la transition est difficile (Mischell, 1997 ; Fiske et Taylor, 1991). Il conviendrait d'enrichir cette compréhension. Le soutien social de la famille comme des amis voire de collègues de travail peut être une piste à investiguer. Cependant, notre recherche suggère que ces trois registres du soutien ne sont pas évidents. Ils peuvent laisser place au contraire à une stigmatisation renforcée tant elle n'est pas anticipée, voire à de la violence. Deuxièmement, la prise en compte de la temporalité nous semble une piste porteuse. Jusqu'ici les travaux sur les transitions comme sur la stigmatisation n'intègre pas la variation de la compréhension de la situation par la société. Dans le cas, des ex-prêtres cela constitue une variable importante. Quitter le ministère dans les années 60 dans une France à majorité catholique et rurale n'est pas comparable avec un départ dans les années 2010.

#### Bibliographie

- Ashforth B. et Kreiner G. (1999), « How can you do it ? : Dirty work and the challenge of constructing a positive identity », *Academy of Management Review*, vol. 24, n°3, p. 413-434.
- Ashforth B., Kreiner G. et Fugate M. (2000), « All in a day's work : boundaries and micro role transitions », *Academy of Management Review*, vol. 23, n°3, p. 472-491.
- Béraud C. (2006), *Le métier de prêtre*, Paris Les Editions de l'Atelier.
- Conroy S. et O'leary-Kelly A. (2014), « Letting go and moving on: work related identity loss and recovery », *Academy of Management Review*, vol. 39, n°1, p. 67-87.
- Corbin J. et Strauss A. (2008), *Basics of Qualitative Research*, Los Angeles, Sage.
- Fiske S. et Taylor S. (1991), *Social cognition*, New York, McGrawHill.

Goffman E. (1963), *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Ibarra H. (1999), "Provisional Selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation." *Administrative Science Quarterly*, vol.44, n°(4), p.764-791.

Kvale S. (1994), « Ten standard objections to qualitative research interviews », *Journal of Phenomenological Psychology*, vol.25, n°2, p. 147-173.

Ladge J., Clair J. et Greenberg D. (2012), « Cross-domain identity transition during liminal periods : contracting multiples selves as professional and mother during pregnancy », *Academy of Management Journal*, vol.55, n° 6, p. 1449-1471.

Little L., Smith Major V., Hinojosa S. et Nelson D. (2015), « Professional image maintenance : how women navigate pregnancy in the workplace », *Academy of Management Journal*, vol.58, n°1, p. 8-37.

Louis M. (1980), « Surprise and sense making : What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings », *Administrative Science Quarterly*, vol.25, p. 226-251.

McMurray R. et Ward J. (2014), « Why would you want to do that ?; Defining emotional dirty work », *Human Relations*, vol.67, n°9, p. 1123-1143.

Miles M. et Huberman A. (1984), *Qualitative data analysis*, Beverly Hills.

Mischell W. (1997), *The interaction of person and situation*, Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates.

Notais A. et Perret V. (2012), « La mobilité interne ou la conquête de l'espace professionnel », *Revue Française De Gestion*, vol.226, n°7, p. 121-136.

Paetzold R., Dipboye R. et Elsbach K. (2008), « A new look at stigmatization in and of organizations », *Academy of Management Review*, vol.33, n°1, p. 186-193.

Petriglieri J. (2011), « Under threat: Responses to the consequences of threats to individuals' identities », *Academy of Management Review*, vol.36, n°4, p. 641-662.

Pratt M., Rockmann, K. et Kaufmann, J. (2006), « Constructing professional identity : The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents », *Academy of Management Journal*, vol.49, n°2, p. 235-262.

Ramarajan L. et Reid E. (2013), « Shattering the myth of separate worlds : negotiating nonwork identities at work », *Academy of Management Review*, vol.38, n°4, p. 621-644.

Slay H. et Smith A. (2011), « Professional identity construction : using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities », *Human Relations*, vol.64, n°1, p. 85-107.

Toyoki S. et Brown A. (2013), « Stigma, identity and power : Managing stigmatized identities through discourse », *Human Relations*, p. 1-23.

Van Gennep A., Vizedom M. B., & Caffee, G. L. (1960), *The rites of passage*, Chicago, University of Chicago Press.